

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEORİK ÇERÇEVE

### 1. KAVRAMSAL BOYUTUYLA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Bireylerin sağlık ve güvenliğinin korunması toplumun bütünü açısından önem arz etmektedir. Daha özel kapsamda ele alınacak olursa çalışanların sağlık ve güvenliği günümüzde ülkelerin sahip olduğu sosyal politikaların önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışmada sağlık ve güvenlik kavramları temel olarak ele alındıktan sonra iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları irdelenecektir.

#### 1.1. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI

İşçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmez bir yer tutmaktadır<sup>1</sup>. Sosyal ilişkiler, kültürel öğeler ve yaşam koşulları göz önüne alınmadan sağlıktan söz edilemez<sup>2</sup>. Hızlı teknolojik gelişmeler, bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Üretimde makineleşmenin giderek artması ve üretimin yoğunlaşarak büyümesi sürecinde, bir başka anlatımla endüstrileşme süreci içerisinde, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden yeni bazı unsurlar ortaya çıkmıştır<sup>3</sup>. Üretimde insan unsurunun önemi, verimliliğin yanı sıra, doğrudan doğruya çalışanın sağlığıyla ve üretim sürecinde her türlü kazaya karşı güvence altına alınmasıyla ilişkilidir<sup>4</sup>. Sağlıklı çalışma ortamı ve çevresi; iş barışı ile hızlı ve sağlıklı kalkınmanın da ön şartıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları, sonuçları itibariyle insan hayatını ve sağlığını tehdit etmesinin yanında,

---

<sup>1</sup> “İş Güvenliğinin Boyutları”, <http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>, (06.08.2004).

<sup>2</sup> Sedat GÖKPINAR, “İş Güvenliğinin Boyutları”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl: 4, Sayı:19, Mayıs-Haziran 2004, s.18.

<sup>3</sup> Onur KURU, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2000, [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=88&id=6](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6), (03.11.2004).

<sup>4</sup> O.Cenap TEKİNŞEN, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Paneli Açılış Konuşması”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara 1989, s.226.

işletmeler için de önemli bir maliyet unsuru olarak işyerinde verimliliği ve karlılığı da doğrudan etkilemektedir<sup>5</sup>.

UÇÖ'nun değerlendirmesine göre, dünyada her yıl 2 milyon insan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte ve bu sayının artma eğiliminde olduğu belirtilmektedir<sup>6</sup>. Ülkemizde, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) istatistiklerine göre 2004 yılında 83.830 iş kazası, 384 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 841'i ölümle sonuçlanmıştır. 2004 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yitirilen işgünü sayısı 1.983.410'dur<sup>7</sup>. Bazı kaynaklara göre; endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarının %1'i ile %3'ü arasında değiştiği belirtilmektedir. Bu maliyet, özellikle kalkınmakta olan ülkelerin göz ardı edemeyeceği kadar ağır bir maliyettir. Dünya genelinde ülke nüfuslarının yaklaşık olarak %50-60'ının ücretli olarak çalıştığı ve bu orana kayıt dışı ve evde çalışanların oranının da eklenmesi durumunda iş sağlığı ve iş güvenliğinin önemi daha da belirginleşmektedir<sup>8</sup>. Bu bağlamda, güvenli çalışmanın sağlanması, çalışanların sürdürülebilir bir refah seviyesine ulaşabilmeleri açısından ülkelerin çözmek zorunda oldukları sorunların başında iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir<sup>9</sup>. Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli kılınması, işverenlerin, çalışanların ve hükümetlerin ortak sorunudur. Ancak, soruna yönelik çabalar henüz küresel düzeyde tam olarak işlerlik kazanmış değildir<sup>10</sup>.

Yapılan açıklamalara bağlı olarak, iş sağlığı kavramını incelemeyen önce sağlık kavramının irdelenmesinde fayda vardır. Yaşama hakkı, diğer bütün hakların da kullanılmasına imkan veren en temel haktır ve birinci derecede güvence altına alınmalıdır. Yaşama hakkı, insanın beden ve ruh bütünlüğünün korunması ve bunlarda bir zarara meydan vermeyecek bir garantinin sağlanması anlamındadır. Bu

<sup>5</sup> Vedat Reha MERT; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler"; TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2002, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=518&id=31](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31), (03.11.2004).

<sup>6</sup> "Global Strategy On Occupational Safety and Health", Conclusions Adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003.

[www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat\\_e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat_e.pdf), (23.12.2004).

<sup>7</sup> <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik.asp>, (15.11.2005).

<sup>8</sup> "Declaration On Occupational Health For All", World Health Organization Geneva 1994, [www.who.int/occupational\\_health/en/oehtdeclaration94e.pdf](http://www.who.int/occupational_health/en/oehtdeclaration94e.pdf), (09.11.2005).

<sup>9</sup> MERT, a.g.m.

<sup>10</sup> Christer HOGSTEDT / Bodhi PIERIS, "Occupational Safety and Health in Developing Countries" [http://ebib.arbetslivinstitutet.se/arb/2000/arb2000\\_17.pdf](http://ebib.arbetslivinstitutet.se/arb/2000/arb2000_17.pdf), (28.02.2005).

anlamda, yaş, cinsiyet, ırk ve meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşama hakkı en yüksek düzeyde garanti altına alınmalıdır<sup>11</sup>. Sağlık, her şeyden önce bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi nitelikli temel haklarının başında gelen temel bir insan hakkıdır. Buna dayanarak bireyler, toplumdaki ve devletten sağlıklarının korunmasını ve ihtiyaç durumunda tedavi edilmelerini talep edebilmektedirler<sup>12</sup>. Sağlık, bireyin sahip olduğu bir değeri yansıtmaması nedeniyle, gerek toplumun ve gerekse bireyin sosyo-ekonomik düzeyine bağlı olan bir gösterge olarak fizyo-psiolojik durumu göstermektedir<sup>13</sup>. Bireyleri sağlıklı kılmak, büyük ölçüde toplumun hayat kalitesini yükseltmekle mümkündür. Toplumdaki bireyler kendileri için bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumunu sağlayacak kalitede sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadırlar<sup>14</sup>. Sağlığın en yüksek düzeyde elde edilmesi, sağlığı korunacak kişiden başlayıp ve en üst düzey yöneticiye kadar birçok kişinin görev aldığı ve sorumluluk taşıdığı bir yönetim sistemini gerektirmektedir<sup>15</sup>.

Günümüzde sağlık; bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve toplumsal açıdan, başka bir anlatımla, çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneği biçiminde tanımlanmaktadır. Bu tanım; sağlık bireyi yalnızca kendisi için değil, içinde bulunduğu toplumsal çevreyi de dikkate almıştır. Bu tanımlamanın nedenleri;

- Bireyin fiziksel sağlığı ile çevre sağlığının birlikte düşünülmesi,
- Bireyin fiziksel rahatsızlıklarından arınmış olması sağlıklı olmasının göstergesi olarak kabul edilmemesi,
- Toplumun bir parçası olan bireyin toplumdaki soyutlanmaması olarak belirtilebilir<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> Tunç DEMİRBILEK, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları, (Ders Notu)**, İzmir, Mart 1999, s.6.

<sup>12</sup> Tunç DEMİRBILEK, **İş Güvenliği Kültürü, (Kültür)**, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Mart 2005, s.8.

<sup>13</sup> Yasemin YEĞİNBOY, **Ulusal Düzeyde Sağlık Hizmetlerinin Değerlendirilmesi, (Ulusal)**, Doğruluk Maatbaacılık, İzmir, 1993, s.1.

<sup>14</sup> Sevda DEMİRBILEK, **Türkiye’de Sağlık Hizmetleri**, İlkem Ofset, İzmir, 1999, s.2.

<sup>15</sup> Hilmi SABUNCU, **“İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı:7, Yıl:2005, s.1094.

<sup>16</sup> Yasemin YEĞİNBOY / Bahattin TAYLAN, **Ulusal Düzeyde Sağlık Sigortası**, (Editör: Ali Hikmet Tözün), Veyeriler Sigortacılık Kültür Dizisi – 1, Şubat 1993, s.15.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde, beş grup halinde ele alınan insan ihtiyaçları içerisinde sağlık esas olarak fizyolojik bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilir. Ancak, sağlık, bireyin fizyolojik olduğu kadar, psikolojik ve hatta sosyal açıdan tam bir iyilik halini de ifade etmektedir<sup>17</sup>. Sağlığa bu açıdan bakıldığında, her insanın ve her toplumun sağlık durumunun birbirinden farklı olduğu belirtilmelidir. Bu anlamda, tıbbın erişilmesi zor ama temel nitelikli amacı da buradan gelmektedir. Bu amaç; herkese en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak ve bu kapasiteyi sürdürmektir<sup>18</sup>. Sağlıklı bir kişi, normal beşeri faaliyeti bozan hastalık, yaralanma, zihinsel ve duygusal sorunlara sahip olmayan kişidir<sup>19</sup>. Konuyla ilgili olarak Parsons ve diğer fonksiyonalistler, toplumun birer üyesi konumundaki bireylerin sosyal rollerini yerine getirebilmelerinin, sağlıklı olmalarına bağlı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Parsons'a göre hastalık, bireyin toplumda yerine getirmekle yükümlü olduğu rolleri oynama yeteneğini azaltmakta ve sosyal düzen için bir tehdit oluşturmaktadır<sup>20</sup>.

Sağlık kavramı, yukarıda belirtildiği gibi yaşanan çevreye organizmanın uyumunu ifade etmekte ve günümüzde sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu biçiminde tanımlanmaktadır. DSÖ Anayasası'ndaki bu tanım bir hedef ortaya koymakta ve bu hedefe ulaşılmasında, kişinin yaşadığı ve özellikle çalıştığı ortam büyük önem taşımaktadır<sup>21</sup>. Söz konusu hedefe göre, bedensel ve ruhsal faaliyetlerini engelleyecek organik ya da fonksiyonel bozukluklardan uzak olan birey sağlıklıdır<sup>22</sup>. İşletme yönetimi bakımından ise sağlık, artan kişisel ve örgütsel verimlilik ile kalite düzeyinin ve azalan maliyetlerin temelidir. Bu noktada, sağlığın sistematik yönetimi hem maliyeti azaltabilir ve hem de bakım kalitesini artırabilir<sup>23</sup>. Bu çerçevede sağlık yönetimi uygulamaları, bir bireyin sağlık ve refahını korumaya yöneliktir. İşçi

---

<sup>17</sup> DEMİRBİLEK, (Ders Notu), a.g.e., s.6.

<sup>18</sup> Turhan AKBULUT, **İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları**, Sistem Yayıncılık, 5.Baskı, Haziran 1996, s.3.

<sup>19</sup> Dursun BİNGÖL, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık, 5.Baskı, İstanbul, Nisan 2003, s.455.

<sup>20</sup> DEMİRBİLEK, (Ders Notu), a.g.e.,s.6.

<sup>21</sup> A.Murat DEMİRCİOĞLU, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997, s.193.

<sup>22</sup> DEMİRBİLEK, (Ders Notu), a.g.e., s.7.

<sup>23</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.9.

sağlığında amaç ise; iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmamak, çalışırken yorgunluktan korunmak ve erken yaşlanmaktan yüksek nitelikli bir yaşam düzeni sağlamaya kadar uzanmaktadır<sup>24</sup>.

Hastalık ve sağlık kavramları, soyut kavramlar oldukları için birbirlerinden kesin bir çizgi ile ayrılmaları mümkün değildir. Ancak, bu kavramların değerlendirilmesinde bazı olguları incelemekte fayda vardır<sup>25</sup>. Bunlar,

- Fiziksel uyum, bireyin fizyolojik olarak normal olma, enfeksiyonlara karşı dirençli olma, fiziksel güçlüklerle ya da fiziksel çevre ile mücadele edebilme yeteneği,
- Duygusal uyum, bireyin duygusal olarak normal olma, duygusal değişimlere karşı koyabilme, duygusal güçlükleri aşabilme, duygusal ortama uyabilme gücü,
- Zihinsel uyum, bireyin zihinsel olarak normal olma, iyi işlev görmesi, davranışlarının çevresindekilerinin çoğunluğuna uyma, davranışlarında zamanla ortaya çıkabilen değişiklikler bölümü,
- Toplumsal uyum, bireyin davranışlarının içinde bulunduğu çevrenin büyük çoğunluğu tarafından kabul edilip benimsenmesi biçiminde belirtilebilir.

Koruyucu sağlık hizmetlerinin işçi sağlığına yansımaları meslek hastalıkları ve iş kazalarından korunma ve işyeri çevre koşullarını düzenleme şeklinde olmuştur<sup>26</sup>. İş sağlığı en genel anlamıyla, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının sağlıkla ilgili boyutunu ve işçinin sağlığının korunmasını amaçlayan tüm faaliyetleri ifade etmekte olup ve işçinin sağlığının korunmasını amaçlayan faaliyetleri kapsamaktadır. Bunda, endüstrileşmeyle birlikte işçilerin toplam nüfus içinde geniş bir paya sahip olmaları ve toplumun en örgütlü kesimini oluşturmalarının etkisi büyüktür. Bu anlamda, iş sağlığı esasen endüstrileşme ile birlikte ortaya çıkan ve giderek önemi artan bir sağlık sistemi olarak nitelendirilmektedir. Sistem iş kazalarının, yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesini amaçlamaktadır. İş sağlığı; çalışanların sağlığını, iş

---

<sup>24</sup> BİNGÖL, a.g.e., s.455.

<sup>25</sup> YEĞİNBOY, (Ulusal), a.g.e., s.2:.

<sup>26</sup> İsmail EROL, “Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Sosyo-Ekonomik Boyutları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa 1996, s.2.

örgütlenmesini ve çalışma çevresinin iyileştirilmesini, çalışanların bireysel gelişimleri ile sağlıkla ilgili girişimlere etkin katılımlarını desteklemeyi amaçlayan, sağlık personeli tarafından yönlendirilen bir faaliyet biçiminde de tanımlanabilmektedir. Başka bir anlatımla, iş sağlığı özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, genelde ise işçilerin sağlığını, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolla işçilerin gerek fiziksel, gerekse ruhsal ve sosyal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalar niteliğindedir<sup>27</sup>. Mesleki sağlık konusunda bugünkü gelinen noktayı araştırırken UÇÖ ve DSÖ iş sağlığı uzman komitesinin 1950 yılında benimsediği işçi sağlığı tanımına bakıldığında, işçi sağlığı hizmetlerinin her meslekte çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal bağlamda iyi olma durumuna getirmek ve bu durumu sürdürmek, çalışma koşullarının ve işin olumsuz faktörlerinin işçilerin sağlığına zarar vermesini önlemek, işçileri fiziksel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirmek, özetle işin insana ve her işçiyi işine adapte etmek olduğu görülmektedir<sup>28</sup>. İş sağlığı, DSÖ'nün 21.yüzyılda “Herkes İçin Sağlık” stratejisinde öngörülen, çok sayıda toplum sağlığı amaçlarına ulaşılmasında temel bir araç olarak kabul edilmektedir. DSÖ, 11-14 Ekim 1994 tarihleri arasında Beijing’de gerçekleştirmiş olduğu toplantıda da “Herkes için İş Sağlığı Küresel Stratejisi”ni belirlemiştir<sup>29</sup>.

İş sağlığı, iş yapan bütün canlıların sağlıklarını koruyan ve geliştiren bir ideoloji niteliğindedir<sup>30</sup>. İş sağlığı, iş ve işin zorlukları ile işi yapan ve bu zorluklara katlanan kişiler arasındaki ilişkileri incelemektedir. Artık çalışanlar da çalışma koşullarının ve çalışma ortamının iyileştirilmesinden kazançlı çıkacak ilk grup olmaları nedeniyle bu alanda aktif olarak rol almaktadırlar. Oysa, geçmişte işyerinde sağlık koşullarının denetiminden işveren, iş güvenliği ve tıp hizmetleri ya da yetkili organları sorumlu tutulmuştur. Bugün ise iş sağlığı alanında işçilerin giderek artan bir yer ve sorumluluk üstlendikleri görülmektedir. Nitekim, kimi ülkelerde işçi örgütleri işçi sağlığını kontrol etmekle bile görevlendirilmişlerdir. Örneğin, Belçika, Almanya, Fas ve İsviçre’te işçilerin iş sağlığı temsilcileri bulunmaktadır. Fransa,

<sup>27</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.10.

<sup>28</sup> DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.193.

<sup>29</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.11.

<sup>30</sup> Hilmi SABUNCU, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 5, Yıl: 2005, s.106.

Meksika, İspanya, Çek Cumhuriyeti'nde ise iş sağlığı ve iş güvenliği kurulları çalışma koşullarını iyileştirmekle görevlendirilmişlerdir. Yine Kanada, Hollanda, Norveç'te sağlık koşullarının denetimi ile görevlendirilmiş işçi sağlığı ve güvenliği komiteleri kurulmuştur<sup>31</sup>.

Günümüzde iş sağlığının amaçları çok genişlemiştir. İş sağlığı sadece mesleksi zararları önlemek değil, bunlardan başka ve daha ileri bir amaç olan çalışanların daha iyi sağlık kapasitesine kavuşmasını, insan ile iş arasında uyum sağlanmasını da kapsar duruma gelmiştir. Hatta, gelişmiş ülkeler bu amaçlardan da öteye gidildiği söylenebilir. Bu durum çalışan için işten hoşnutluk, üstün bir hayat standardı gibi konuları gündeme getirmiştir<sup>32</sup>. Genel olarak işçiler sağlık sorunları açısından aşağıda yer alan üç farklı riske sahiptirler<sup>33</sup>:

- Bunlardan ilki işçinin insan olma özelliğinden, yaşadığı ortam ve toplumda maruz kaldığı etkilerden kaynaklanan risk faktörleridir. Bunlar toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyi, topluma götürülen sağlık hizmetlerinin yaygınlığı ve niteliği işçi sağlığını doğrudan etkiler.
- Bu faktörler ise çok nedenli hastalıklar ve sağlık sorunlarıdır. Hastalıkların oluşması ve gelişmesi işyeri ortamında ya da iş dışında ortaya çıkabilir. Yapılan işin niteliği ve işyeri ortamı, çalışma koşulları bu hastalıkların oluşmasını kolaylaştırabilir ve seyrini ağırlaştırabilir.
- Doğrudan çalışma yaşamından kaynaklanan, iş ve işyeri ortamının yarattığı ve doğrudan neden olduğu sağlık sorunları bu gruptadır. Bunlar iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Bu hastalık ve sağlık sorunlarının en temel özelliği, gerekli ve yeterli tedbirlerin uygulanması ile tamamen önenebilir olmasıdır.

Öte yandan, iş sağlığı ayrı bir tıp dalı niteliğindedir. Toplumun sağlığı bir bütün olmasına rağmen, iş sağlığı diye ayrı bir konu ve ayrı bir tıp dalı olmasının nedenleri vardır. Hekimlikte gerek eğitim gerek uygulama yönünden, bazı sağlık

<sup>31</sup> DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.194.

<sup>32</sup> AKBULUT, a.g.e., s.34.

<sup>33</sup> M.Rıfıkı AYTEKİN, “İşçi Sağlığının Önemi ve Temel Özellikleri”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 4 Mayıs 1991, Ankara 1992, s.78'den aktaran Rahime EZGİN, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramının İrdelenmesi İle Otomotiv Sanayinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul, 1995, s.5.

sorunları ayrı olarak ele alınmaktadır. Belirli yaş grubunda olanlar ya da bazı uğraşı alanındakiler özel sağlık sorunlarına sahiptirler. Bu sorunların incelenmesi de çalışma hayatındaki bireyler için ayrı bir uzmanlık alanı gerektirir. Nitekim, iş sağlığı, çalışanların sağlık sorunlarını konu edinmektedir. İşçiler, çalışma hayatının koşullarına bağlı olarak ayrı bir risk grubu oluştururlar. Çalışanların kendilerine özgü sağlık sorunları olduğu hem gözlem hem de araştırmalarla belirlenmiştir<sup>34</sup>.

## 1.2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Güvenlik, bir tehlike karşısında korunmayı, tehlikenin gerçekleşmesi durumunda ise bundan kurtulmayı ifade ettiğinden tehlike sözcüğü ile etkileşim içerisindedir. Güvenliğe ilişkin çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. Güvenlik, genel olarak mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma ya da endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma anlamındadır. A.Manuele'nin tanımına göre güvenlik, risklerin kabul edilebilir düzeyde olduğu her durumdur. Abdul Raouf ve B.S. Dhillon da güvenliği, insan yaşamı ve etkinliğini koruma ve örgütün her bir misyonu bakımından doğabilecek zararların önlenmesi olarak tanımlamışlardır. Bir diğer anlatımla güvenlik, iş kazasına bağlı yaralanma ve ölüme, meslek hastalığına, teçhizat ya da mal mülk kaybına ya da zararına neden olabilen koşullardan uzak olma biçiminde tanımlanabilir. Bu bağlamda güvenlik, iyi teknik dizayn, nitelikli üretim ve organizasyon bileşiminin bir sonucudur. Öte yandan M.K. Strasser, J.E. Aaron ve R.C. Bohn daha ayrıntılı bir yaklaşım ve ifade kullanarak kavramı, "güvenlik, insan davranışının değişiminden ve/veya tehlikelerin olasılığını azaltmak için fiziki çevrenin dizayn edilmesinden ortaya çıkan bir koşul ya da durumdur, bu suretle kazalar azalır biçiminde belirtmişlerdir. Ayrıca, Lars Harms Ringdahl güvenliği riskin karşıtı olan bir sistem olarak nitelendirmiş ve bireyin yaralanmasına ya da tesise ya da çevresine zarar verebilen belirli faktörlerden arınmış bir sistem şeklinde

---

<sup>34</sup> AKBULUT, a.g.e., s.35.



tanımlamıştır<sup>35</sup>. Bir başka anlatımla güvenlik, zihinsel ya da duygusal sağlık yerine fiziksel sağlıkla ilgili bir kavramdır<sup>36</sup>.

Güvenlik kavramına ilişkin tanımların içerik ve yaklaşımları birbirinden farklı olmasına rağmen, bunların ortak noktası güvenliğin kazaları önleme ve azaltma düşüncesine dayanmasıdır<sup>37</sup>. Bu çerçevede iş yerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara iş güvenliği denilmektedir<sup>38</sup>. Buna paralel olarak iş güvenliği, üretim faaliyeti sırasında insan ögesinin korunmasını esas alan faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği kavramından, işverenin, işçinin gerek çalıştığı işyeri koşullarından gerekse işin niteliğinden doğabilecek tehlikelere karşı korunması amacıyla alınması gereken önlemler anlaşılmaktadır<sup>39</sup>. İş güvenliğinin özünde çalışanların işten, iş ortamından ve çalışma dolayısıyla maruz kalabilecekleri risklere karşı korunmaları amacı yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda ele alındığında hukuki açıdan iş güvenliği, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması konusunda işverene kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülüklerle ilişkin kurallar bütünü biçiminde ifade edilmektedir<sup>40</sup>. Başka bir anlatımla iş güvenliği, işyerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasının temin edilmesi ve bunun sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan bilim dalı olarak tanımlanabilir<sup>41</sup>. İş güvenliği, işletmedeki araç-gereçlerin, makinaların ve özellikle çalışanların aksamadan işlevlerini sürdürmelerini temin etmek için tehlike ve iş kazalarından uzak bir çalışma ortamının sağlanmasına yönelik alınan fiziksel önlemlerdir<sup>42</sup>. Geniş anlamda ele alınırsa iş güvenliği; devletin, bireysel iş ilişkisinin

---

<sup>35</sup> Lars Harms RINGDAHL, **Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety**, Elsevier Science Publishers Ltd., London, 1993, s.3'ten aktaran DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.6-7.

<sup>36</sup> AKBULUT, a.g.e., s.35.

<sup>37</sup> DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.7.

<sup>38</sup> AKBULUT, a.g.e., s.35.

<sup>39</sup> Emin ZEYTİNOĞLU, “**Avrupa Birliğine Girme Aşamasında Türk İş Güvenliği Sistemine Toplu Bakış**”, [www.itici.edu.tr/kutuphane/dergi/d1/M00008.pdf](http://www.itici.edu.tr/kutuphane/dergi/d1/M00008.pdf), (02.04.2006).

<sup>40</sup> DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.8.

<sup>41</sup> Gürdal KÜLAHÇIOĞLU, **İş Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Basım Ünitesi, İzmir, 1984, s.1'den aktaran EZGİN, a.g.e., s.6.

<sup>42</sup> Muammer DOĞAN, **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 1998, s.360.

toplumsal niteliğini işçi yararına güvence altına almak amacıyla, iktidar araçlarını seferber etmesini içermektedir<sup>43</sup>.

İş güvenliğinin sağlanmasında en önemli unsur insandır. İş güvenliği tekniği öncelikle insanı korumayı amaçlar. Ancak, işyerlerindeki diğer girdilerin (makineler, hammadde, bina ve tesisat) bozulmasının, zarar görmesinin önlenmesi de iş güvenliğinin yöneldiği diğer alanlardır. Bu anlamda, iş güvenliğini bozan iki faktör vardır. Bunlardan biri emniyetsiz durum, diğeri de emniyetsiz harekettir. Emniyetsiz durumların büyük kısmı ile emniyetsiz hareketlerin tamamı insan unsuru tarafından yaratılmaktadır. Emniyetiz durumların ve emniyetsiz hareketlerin ortadan kaldırılması iş güvenliğinin sağlanmasında önemli adımların atılmasını sağlayabilir<sup>44</sup>.

İş güvenliği ve iş hijyeni alanlarında sağlanan bilimsel ilerlemeler; yeni risk saptama ve değerlendirme yöntemlerinin geliştirilmesi; insanın üretim süreci ile ilişkisinin değişmesi, bilinen risklere yenilerinin eklenmesine ve risklerin tek etmenli değil çok etmenli olduğunun anlaşılmasına olanak sağlamıştır<sup>45</sup>. Bu anlamda hijyenik olmayan bir ortamda çalışan kişi, kendisi farkında olmadan risk altında çalışmaktadır, bu durum da güvenli olmayan bir çalışma ortamının varlığına neden olmaktadır. İş hijyeni; işyerinde oluşan, hastalığa neden olan, sağlık ve iyilik halini bozan, işçiler ve toplumdaki bireyler arasında önemli huzursuzluk ve verimsizlik yaratan çevresel etmenleri ve stresleri gözlemleyen, değerlendiren ve kontrol altına alan teknik ve sosyal bir bilim ve sanattır<sup>46</sup>.

İş güvenliği kavramının ortaya çıkışı ve gelişimi, devletin çalışma yaşamına doğrudan karışması ile yakından ilgilidir. Herhangi bir toplumda iş güvenliğinin varlığının ya da ne oranda geliştiğinin bilinmesi; aynı zamanda devletin çalışma yaşamına ne oranda doğrudan karıştığını, iş güvenliğe ilişkin yasal düzenlemeler

---

<sup>43</sup> EROL, a.g.e., s.27.

<sup>44</sup> EZGİN, a.g.e., s.7.

<sup>45</sup> Hicran AKSOY, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Türkiye Uygulamaları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, SBE, Eskişehir, 2002, s.2.

<sup>46</sup> Haluk ORHUN, “Risk Değerlendirmesi”, <http://www.populermedikal.com/risk.asp> ,(21.05.2006).

getirip getirmediğinin araştırılmasına bağlıdır<sup>47</sup>. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde teknik gelişmeler kadar hukuki düzenlemelerin de büyük önemi vardır. Teknik gelişmeler çok önemli olmakla beraber, hukuki düzenlemelerin de bu teknik gelişmelere uygun olarak yeniden ele alınması gerekir. Bir başka anlatımla, teknik iş güvenliği önlemleri hukuk kuralları haline dönüştürülmelidir. Ayrıca, bu kuralların uygulanmasını sağlamak için hukuki yaptırımlar da öngörülmelidir. İş güvenliği kuralları uzun bir uygulamanın sonucunda kazanılan deneyimlerin ürünüdür. Bu yüzden, iş güvenliği mevzuatı hazırlanırken uluslararası normların da göz önünde tutulması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Ancak, ülkenin sosyal ve ekonomik durumu ile hükümet ve yasa koyucunun politik eğilimleri de iş güvenliği mevzuatının oluşmasında önem taşır. Mevzuat oluşturulurken dikkat edilmesi gereken önemli diğer bir nokta da, getirilen kuralların ülkenin ihtiyaçlarını karşılaması, ülkenin koşullarına uymasındır<sup>48</sup>.

Bu düşüncelerden hareketle günümüzde iş güvenliği, iş hukukunun ve sosyal güvenlik hukukunun belirli yönleriyle ilişkili özel bir dal görünümü almıştır. Hatta bazı ülkelerde bağımsız özel iş güvenliği yasaları çıkartılmıştır<sup>49</sup>. Tüm dünyada yaşanan deneyimler, iş güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alındığı takdirde iş kazalarının azaltılabildiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, bir toplumda, gerçek anlamda iş güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekir. Anayasada, yasalarda ve tüm iş güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olurlarsa olsunlar, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulmamışsa kağıt üzerinde kalan temenniler olmaktan başka bir anlam taşımazlar<sup>50</sup>.

Devlet iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla iş güvenliği mevzuatını oluşturmak, bu mevzuatın uygulanmasını denetlemek, gerekli durumlarda

---

<sup>47</sup> EROL, a.g.e., s.26.

<sup>48</sup> Özgür ÖZTÜRK, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşçi Kesiminin Rolü”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, SBE, Ankara 1999, s.12.

<sup>49</sup> Nüvit GEREK, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, TÜRKAR, Ocak 1998, s.1.

<sup>50</sup> Sarper SÜZEK, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000, s.306.

da yaptırımlar uygulamak yetkisine sahiptir. Devletin iş güvenliğini sağlamadaki rolü ve önemi birden bire ortaya çıkmamıştır. 18.yüzyılın ikinci yarısından sonra Avrupa’da ortaya çıkan bilimsel ve teknik alandaki gelişmeler, yeni enerji kaynaklarının ve özellikle buhar gücünün devreye girerek makinelere uygulanması, endüstride yeni üretim yöntemlerine geçilmesine olanak sağlamıştır. İşletmeler büyümüş, yapılan işler basit parçalara ayrılarak kalifiye usta işçilere olan ihtiyaç azalmış, seri halde üretime geçilmiştir. Endüstri Devrimi üretim artışı başta olmak üzere olumlu gelişmeler sağladığı gibi, olumsuz sonuçlara da yol açmıştır. Bu olumsuz sonuçların en çarpıcı olanı iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkindir. İş güvenliği, önemli bir sorun olarak gündeme gelmiştir<sup>51</sup>. Bu gelişme iş sağlığı ve güvenliğini insani bir gereklilik olarak ortaya çıkarmıştır. Bu gereklilik endüstrileşme olgusunun yol açtığı tehlikelerden, insanın hukuken korunmuş varlıklarına özellikle hayatına, vücut bütünlüğüne ve sağlığına yönelik zararlardan ve her türlü olumsuz etkilerden korunma olgusudur<sup>52</sup>.

İşçi-işveren ilişkilerinde Endüstri Devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla başlayan devlet müdahalesi, teknolojik gelişmelere ve günün ihtiyaçlarına uygun olarak değişen ve sürekli gelişen bir iş güvenliği mevzuatından kaynaklanan ve devlet tarafından ayrıca idari ve cezai yaptırımlarla korunan bir iş güvenliği hakkını doğurmuştur. İş güvenliği hakkı, önemi nedeniyle çalışma hayatına ilişkin yasalar dışında birçok ülkede anayasalarda da yer almak suretiyle anayasal güvenceye kavuşturulmuştur<sup>53</sup>.

Nihayet, bir çok konuda olduğu gibi, iş sağlığı ve iş güvenliği sorununun çözümünde de eğitim öncelikli rol oynar. Toplumda iş güvenliği bilincinin yaratılması için bu konuda tüm ilgililerin her düzeyde eğitimi sağlanmalıdır. Sadece işçilerin değil, ilgili işveren vekillerinin, mühendislerin, teknik elemanların, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, iş güvenliği müfettişlerinin sürekli bir işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine tabi tutulması gerekir<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> GEREK, a.g.e., s.60.

<sup>52</sup> Murteza AYDEMİR, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşveren Yükümlülüğü”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1995, s.79.

<sup>53</sup> GEREK, a.g.e., s.61.

<sup>54</sup> SÜZEK, a.g.e., s.306.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları incelendikten sonra, aşağıda öncelikle bir disiplin olarak iş sağlığı ve iş güvenliği alanı irdelenecektir. Buradan hareketle uluslararası alanda faaliyet gösteren kuruluşlar esas alınarak AB'nin iş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki uygulamaları göz önüne alınıp Türkiye'nin adaylığı sürecinde izlediği politikalar incelenecektir.

### 1.3. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

DSÖ ve UÇÖ ilkelerine göre iş sağlığı ve iş güvenliği; tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlere uygun bir iş ortamı yaratılması şeklinde tanımlanabilir<sup>55</sup>.

Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının çağdaş anlamı, iş kazaları ve meslek hastalıkları tanı ve tedavisinin dışında çalışanın sağlığını korumak ve onun sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve iş güvenliğinin caydırıcı yaptırımlarla donatılmış kamu düzeni kurallarıyla sağlanması uzmanlık örgütleri oluşturulması, teknik ve medikal araştırmalar, ruhsal ve istatistiksel etütler yapılması, eğitimci ve ikna edici programlar hazırlanıp uygulanması gibi tekniklerin geliştirilmesi de iş sağlığı ve güvenliği kavramıyla beraber ele alınmaktadır<sup>56</sup>.

Ülkelerin endüstrileşmesine paralel olarak, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı endüstrileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme endişesi çağdaş toplumların başlıca

---

<sup>55</sup> BİNGÖL, a.g.e., s.455.

<sup>56</sup> BİNGÖL, a.g.e., s.455.

amaçlarından birini oluşturur<sup>57</sup>. Sağlık hizmetlerinin yeterliliği ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir. Diğer bir anlatımla, ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesinin katkıda bulunabilmek için kişilerin sağlıklı olması gerektiği olgusu günümüzde artık herkes tarafından kabul edilmektedir. Ne var ki, dünyanın çeşitli ülkelerindeki nüfusun genel sağlık düzeyini yükseltme politikalarının, özellikle iş sağlığına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yolunda kaydedilen ilerlemelere karşın hala istenen düzeyde bir gelişme sağlanamamıştır<sup>58</sup>.

#### 1.4. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş sağlığı ve iş güvenliği Endüstri Devrimi ile beraber önem kazanmıştır. Kitle üretiminin ortaya çıkmasıyla çalışanlar için olumsuz çalışma koşulları kendisini göstermiş ve devlet müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

##### 1.4.1. Dünya’da

İş sağlığı ve iş güvenliği alanının değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması çok uzun tarihsel süreç içinde olmuştur. Birçok uzmanlık alanından bilim insanlarının katkıları sonucunda, günümüzde bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve iş güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. İnsanın doğa ile savaşımları ile başlayan ve değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır. Üretim araçlarında ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları da çoğalmış ve giderek önem kazanmaya başlamıştır. Tarih boyunca çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmelere de kaynaklık etmiştir<sup>59</sup>. Çalışanların, işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan

<sup>57</sup> Sarper SÜZEK, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, (Haklar), Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, Yıl: 2005, s.610.

<sup>58</sup> DEMİRCİOĞLU, a.g.e., s.193.

<sup>59</sup> Gürbüz YILMAZ, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi”, [www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi\\_id=34](http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=34), (13.08.2004).

ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır.

Çalışma aktivitesi ilk insanla başlamış olduğundan, onu korumaya yönelik tedbirlerin alınmasını da insanlık tarihi kadar geriye götürebilmek mümkündür. Bugünkü anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar, ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma’da gözlenmiştir. Ünlü tarihçi Herodot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir<sup>60</sup>. Başlangıca ilişkin yazılı bulgulara dayalı kaynaklara göre M.Ö. 370 yıllarındaki Hipokrat’ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılabilceği gibi, daha yaygın kabul gören diğer bir yaklaşım olan 16. ve 17. yüzyıllarda (1633 – 1714) İtalyan Bernardino Ramazzini’nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları da sayılabilir. Yazılı belgelere dayandırarak iş sağlığı ve iş güvenliğini korumak için alınan önlemler ne kadar eskiye dayandırılrsa bile temelde, bu konuya yönelik çalışmaların toplum yaşantısında Endüstri Devrimi süreci ile birlikte artarak önem kazandığı belirtilebilir<sup>61</sup>. Roma İmparatorluğu döneminde toksikoloji oldukça ilerlemiş, bir çok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidinin sülfid tuzları bulunmuştur. Dioscorides ise zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olmak üzere kökenine göre üçe ayırmış ve bu ayırım yüzyıllar boyunca kullanılmıştır<sup>62</sup>.

İçinde bulunduğumuz son yüzyıl içinde makineleşme ve endüstrileşme çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü hızla çoğalan ve genişleyen fabrikalarda sürdürmelerine yol açmıştır. Bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak da önceden kestirilemeyen bazı yeni tehlikeler ortaya çıkmıştır. Rahatsızlıklar çoğaldıkça haklı olarak toplumun bu konudaki duyarlılığı da artmış, teknik elemanlar ve bilim adamları konuyla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Endüstride, yapı işlerinde, madenlerde, yollarda ve hemen hemen çalışılan her yerde meydana gelen kazaların yarattığı tehlikelerin insanlığı ne ölçüde tehdit eder hale geldiği herkes

---

<sup>60</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>61</sup> Ayhan GENÇLER; “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, [www.ceterisparibus.net/arsiv/a\\_gencler2.doc](http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_gencler2.doc), (23.12.2004).

<sup>62</sup> YILMAZ, a.g.m.

tarafından anlaşılmaya başlanmıştır. Böylece, bu tehlikelerle bilinçli olarak mücadele edilmesi gerektiği düşüncesi yaygınlaşmaya başlamış, iş güvenliği kavramı doğmuş ve gelişmeye başlamıştır. İş güvenliği zaman içinde teknik ve özerk bir bilim dalı haline gelmiştir<sup>63</sup>.

Bilimsel esaslara dayanılarak iş sağlığı-iş güvenliği konusunun ele alınması yukarıda belirtildiği gibi, İtalya’da 17.yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından gerçekleştirilmiştir. Bernardino Ramazzini, kendi tecrübe ve bulgularına dayanarak bir de meslek hastalıkları kitabı yazmış ve işçi sağlığının kurucusu olarak tarihe geçmiştir<sup>64</sup>. 1633-1714 yılları arasında yaşayan Bernardino Ramazzini felsefe ve tıp okuyarak yetişmiş ve Padova Üniversitesi’nde öğretim üyeliği yapmıştır. Uzun incelemeler sonucu 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Asıl uzmanlığı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları konusunda üne kavuşmuş ve iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirmiştir. İtalya’da ortaya çıkan konunun hızlanarak gelişmesi İngiltere’de devam etmiştir<sup>65</sup>.

#### 1.4.1.1. Endüstrileşme Dönemi

17. ve 18.yüzyıllarda İngiltere’de gerçekleşen Endüstri Devrimi önemli sağlık ve iş güvenliği sorunlarını da beraberinde getirmiştir. 19.yüzyıl başlarında çalışma koşullarının devlet müdahalesi ile düzenlenmesi gereği açıkça ortaya çıkmış ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma süresi 10 saate indirilmiş, 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası ile 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları yasaklanmış, 18 yaşın altındaki çocukların gece çalışmaları yasaklanmıştır<sup>66</sup>.

Avrupa’da modern devletlerin ortaya çıkmaya başladığı 15. ve 16. yüzyıllarda, devletin toplumsal korumaya katkısı yoktur. Bu alandaki etkinlikler

---

<sup>63</sup> GEREK, a.g.e., s.1.

<sup>64</sup> EZGİN, a.g.e., s.10.

<sup>65</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>66</sup> GEREK, a.g.e., s.2.



sürekli ve kurumsal olmayan, dini amaçlı çabalarla sınırlıdır. Devletin örgütlediği toplumsal koruma çabalarının ilki, İngiltere’de uygulanan yoksul yasalarıdır. Bu yasaların amacı işgücü ve yedek işgücü sağlamak, işgücü hareketliliğini sürdürmek ve ağırlaşan yaşama ve çalışma koşullarına karşı toplumsal başkaldırıyı denetim altına almaktır<sup>67</sup>.

Çalışma koşul ve yöntemlerine ilişkin köklü değişimler, ekonomik ve toplumsal düzeni de derin bir biçimde etkileyip yeni bir yapı kazandıran teknik gelişmelerle başlamıştır. Doğa gücünün ve organik gücün yerini makinenin ve buhar gücünün alması anlamına gelen Endüstri Devrimi 17.yüzyılın ikinci yarısından önce İngiltere’de başlamıştır<sup>68</sup>. Buhar makinesinin James Watt adlı bir İngiliz mühendis tarafından icat edilmesi ve bunu enerji kaynağı olarak kullanması ile başlayan Endüstri Devrimi, insanlığın şimdiye kadar yaşadığı en büyük değişim dalgası olarak değerlendirilmektedir<sup>69</sup>. Endüstri Devrimi kısaca zanaat ve basit aletlerle üretimin yerine, yeni buluşların oluşturduğu teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesidir<sup>70</sup>. Endüstri çağında tekniğin anlamı değişmektedir. Bugüne kadar benimsenen yarar ölçüsü yerini güççe bırakmaktadır<sup>71</sup>. Endüstri Devrimi ile beraber üretimde makineleşmenin ve teknolojinin artarak büyüdüğü, toplumsal dönüşümün hız kazandığı, mevcut değerlerin ve oluşumların önemlerini yitirdiği ya da ortadan kalktığı, çalışanların korunmasız kaldığı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler gündeme gelmiştir<sup>72</sup>.

Çalışma yaşamındaki değişimlere kaynaklık eden etkenlerin başında buhar makinesinin üretim sürecinde kullanılmaya başlanması gelmiştir. Bu dönemde kömür madenciliğinin gelişmesi sonucu, kömür yataklarında çalışmayı kolaylaştırmak amacıyla biriken suyun dışarı atılması gerekli olmuştur. İlk önceleri bu amaçla

---

<sup>67</sup> Bülent PİYAL, “**Toplumsal Korunma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları**”, Petrol-İş Yayınları, Sendikal Notlar, Sayı: 20, Aralık 2003, s.142.

<sup>68</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>69</sup> Abdülkadir ŞENKAL, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Alfa Yayınları, 1.Baskı, Ağustos 2005, s.15.

<sup>70</sup> Aysen TOKOL, **Sosyal Politika**, VİPAŞ, 2.Baskı, Yayın Sıra No: 39, Bursa 2000, s.3.

<sup>71</sup> Serap SOYER, **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, Saray Kitabevi, İzmir, 1996, s.86.

<sup>72</sup> GENÇLER, a.g.m., s.1.

kullanılan buhar makinesi, daha sonraları teknik buluşlar sonucu doğal güçlerle çevrilemeyecek ve çalıştırılmayacak Endüstri Devriminin simgesi olan pamuklu dokuma makinelerinde kullanılarak fabrika sistemlerinin ilk örneklerini ortaya çıkarmıştır. Üretim sürecinde yaygın olarak kömür, demir ve buhar makinesinin kullanılabilmesi büyük bir enerji olanağı yaratmış ve bu da çalışma koşullarında büyük değişimlere yol açmıştır. Aile işletmelerinin yerini fabrika üretiminin alması sonucu üretim sürecinde çalışacak insana gereksinim giderek artmıştır. Bu nedenle, kırsal bölgelerden kentlere göçler başlamıştır. Alt yapı gereksinimleri bakımından büyük insan kitlesinin barınmasına uygun olmayan bu yeni kentlerde sağlıklı konut ve çevre koşulları sağlanamamış, beslenme sorunları ortaya çıkmış ve salgın hastalıklar artmıştır<sup>73</sup>. Zanaat yaşamı ile birlikte üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleyen usta, kalfa ve çırakların bir arada bulunduğu, çıkar farklılığı yerine çıkar birliğine dayalı bir yapıya sahip olan, çalışanların üretimin her aşamasında yer aldığı lonca sistemi yaşama şansını kaybetmiştir. Kitle üretimin başlaması ve iktisadi olanaklarını kaybeden küçük sanat yaşamının usta ve kalfaları yeni ortaya çıkan fabrika sanayinin vasıflı ve yarı vasıflı işgücünü oluşturmuşlardır<sup>74</sup>.

Yeni üretim biçiminde çırak, kalfa ve ustalık biçiminde bir emek-sermaye karşıtlığı ortaya çıkmıştır. Artık endüstriyel üretime doğru geçiş ve bu üretim ilişkilerinin getireceği çatışmalı ilişkiler dönemi başlamaktadır. Bu aşamada ortaçağdan endüstriyel üretime doğru uzanan üretim aşamaları şu şekilde özetlenebilir<sup>75</sup>:

- Ev ya da aile içinde yapılan üretim : Üretim satış için değil ihtiyaç için yapılmaktadır.
- Lonca sistemi içinde yapılan üretim : Çırak, kalfa, usta ilişkisi içinde küçük bir pazar için yapılan ve emeğin değil, emeğin ürününün satıldığı üretim;
- Eve iş verme sistemi : Artık emeğin hammaddeden de, üretim araçlarından da ayrılarak ücretli ve parça başına iş yaptığı üretim;

---

<sup>73</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>74</sup> TOKOL, a.g.e., s.4.

<sup>75</sup> Meryem KORAY, **Sosyal Politika, (Politika)**, Ezgi Kitabevi, 1.Baskı, Bursa, Ekim 2000, s.21.

- Fabrika sistemi : Ev dışında büyük işyerlerinde yapılan, emek ve sermayenin birbirinden iyice ayrılıp sermayenin daha da önem kazandığı üretim şeklini ifade etmektedir.

Endüstri Devrimi sonucu yaşanan gelişmelerin yarattığı toplum üzerindeki bu olumsuz etkiler, çalışma yaşamında da görülmüştür. Uygar dünyanın her alanında endüstriyel bunalımın ortaya çıkardığı sorunlar, başta işçi kesimi olmak üzere toplumun geniş kesimlerinde büyük kaygılar yarattı<sup>76</sup>. İşçiler fabrika ve maden ocaklarında çok kötü çalışma koşullarında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek etkilere maruz kalarak günde 16-18 saat gibi uzun süreler çalıştırılmışlardır. Üretim tekniği geliştikçe makinelerin hızı da artmış, buna karşılık gerekli korunma önlemleri alınmamıştır. Ayrıca, çalışanların o zamana göre çok gelişmiş makine ve aletleri kullanmak için eğitilmemiş ve köyden kente göç eden deneyimsiz insanlardan oluşması da iş kazalarının artmasına neden olmuştur. Evinde ve tarlasında istediği tempoda çalışmaya alışmış ve çalışma yöntemini kendi düzenleyen işçi, fabrika üretiminde hızlı çalışma düzenine girince kullandığı alet ve makinelere uyum sağlamakta zorluklarla karşılaşmış ve bunun sonucunda oluşan iş kazalarında bir çok işçi yaşamını yitirmiştir<sup>77</sup>.

#### 1.4.1.2. Endüstrileşme Sonrası

Endüstri Devrimi'nin başka bir anlamı da, yeni sanayinin dayandığı tekniğin 18.yüzyılın ikinci yarısından başlayarak şaşırtıcı bir hızla gelişmesi, bu gelişmenin büyük ve derin sosyal değişimlere yol açmasıdır. Bu büyük ekonomik ve sosyal oluşum içinde insanlık onurunu yaralayan çalışma koşulları egemen olmuştur. Yeni doğan endüstri vasıflı işgücünü küçük zanaat hayatından, vasıfsız işgücünü de kırsal bölgelerden kentlere akın edenlerden devşirerek karşılamaktaydı<sup>78</sup>. Erkek, kadın ve çocuk işçiler zor, ağır ve yıpratıcı bir çalışma düzeni ile karşı karşıya

---

<sup>76</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.18.

<sup>77</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>78</sup> EROL, a.g.e., s.8.

bırakılmışlardır. Ücretler sefalet ücretleri düzeylerine inerken, haksızlık, sömürü ve adaletsizliklere göz yumulmuştur<sup>79</sup>.

Endüstri Devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler yaratmıştır. İşçiler, sağlıksız çalışma koşulları, düşük ücret, işsizlik ve yoksulluğun sorumlusu olarak başlangıçta makineleri görmüşlerdir. Endüstri Devrimi sonucu yaşanan hızlı makinalaşmanın yarattığı olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına karşı işçilerin tepkileri önceleri makinalara yönelmiş, çok geçmeden sorunların makinalardan değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bu dönemde yaşama ve çalışma koşullarındaki olumsuzlukların ortadan kaldırılması istemi ile grev, miting, gösteri gibi etkinlikler yaygınlaşmıştır. Bu tepkiler ve gelişmelerin etkileri ile 19. yüzyıl başlarından itibaren insancıl görüşlü aydınlar, hekimler, teknik elemanlar ve bazı işverenler çalışma koşullarının düzeltilmesi için çaba göstermiş ve önerilerde bulunmuştur. Endüstri Devriminin yarattığı olumsuz çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla bir çok yasal, tıbbi ve teknik çalışma yapılmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliğinin bir bilim olarak gelişmesi bu dönemde yapılan çalışmaların sonucunda olmuştur<sup>80</sup>.

Endüstri Devriminin yarattığı sorunların çözümü amacıyla yasal düzenlemeler yapılması ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi konularındaki çalışmalar yoğunlaşmıştır. 19.yüzyılın başlarında, özellikle sanayide mekanizasyona geçilmesi ve üretimi artırma arzusu, sanayileşmiş ülkeleri işçilerin çalışma şartlarını düzeltme yasal önlemleri almaya ve uygulamaya yöneltmiştir<sup>81</sup>. Bu dönemde İngiliz parlamento üyesi Antony Ashly Cooper çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın

---

<sup>79</sup> Cahit TALAS, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Birinci Baskı, Şubat 1992, s.22-23.

<sup>80</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>81</sup> TEKİNŞEN, a.g.m., s.226-227.

ve çocukların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda çaba harcamıştır. 1740 ile 1804 yılları arasında yaşayan hekim Thomas Percival, genç işçilerin çalışma saat ve koşulları ile ilgili olarak bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor bir işveren ve parlamenter olan Sir Robert Peel'i etkilemiş ve parlamentoda girişimlerde bulunarak 1802 yılında "Çırakların Sağlığı ve Morali" adlı yasanın çıkarılmasını sağlamıştır. İngiltere'de iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak çıkartılan bu ilk yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, işyerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. Sonraları kapsamı daha geniş ve çalışma koşullarını düzeltmeye yönelik yasaların yürürlüğe konulması sürdürülmüştür. 1847 yılında çıkarılan "On Saat Yasası" ile çalışma saatleri sınırlandırılmıştır. Bu dönemde gerçekleri gören ve iyi değerlendiren az sayıdaki işveren sorunu olumlu yönde ele almıştır. Bunlar arasında Sir Robert Peel, Robert Owen ve Michael Sadler önemli çabalar göstermişler ve parlamentoyu etkileyerek yasal düzenlemeler yapılmasını sağlamıştır. Robert Owen İskoçya'daki fabrikasında on yaşın altında kimseyi çalıştırmamış ve çalışma saatlerini de azaltmıştır. Gençler ve yetişkinler için ayrı ayrı eğitim programları hazırlamış ve işyerinde çevre koşullarının düzeltilmesi için önemler almıştır. 18. ve 19.yüzyıllarda yapılan işin sağlık üzerine olumsuz etkileri olabileceği iyice anlaşılmıştır<sup>82</sup>. Sosyal politika açısından Owen'in girişimleri önemlidir. Bunun nedeni, çalışma mevzuatının önemini ilk anlayan ve uygulamaya geçiren kişi olmasıdır. Owen, mülkiyet hakkının kaldırılıp üretim araçlarının devlete, topluma mal edilmesini düşünmemiştir<sup>83</sup>.

Toplumsal koruma tarihinde, klasik dönem olarak anılan 19.yüzyılın sonlarında ve 20.yüzyılın başlarında, sanayide çalışan işçileri korumayı amaçlayan ve iş kazalarına ve meslek hastalıklarına odaklanan ulusal ölçekli ilk koruma sistemleri oluşturulmuştur<sup>84</sup>. Sanayileşmenin yayılmasının sosyal politika açısından anlamı sosyal sorunlardır. Bütün dünyada sosyal sorunların endüstrileşme ile beraber ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. İşçi kesiminin ortaya çıkmasıyla birlikte, hızlı nüfus artışı, göç, işsizlik vb sosyal politika sorunları, bu süreçte yavaş yavaş belirmeye başlamakta ve sistemi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu açıdan sanayileşme sadece yeni yatırımlar yapmak, fabrika kurmak ya da tüketim malları imalatından yatırım

---

<sup>82</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>83</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.21.

<sup>84</sup> PİYAL, a.g.e., s.142.

malları ya da ara mal üretimine geçmek değildir. İnsan gücünü aşan ve insanlıkla bağdaşmayan çalışma koşulları, kadın ve çocukların zor çalışma şartlarına maruz kalmaları, dönemin temel özellikleri olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle çalışma sürelerinin uzun, ücretlerin ise çok düşük olması, kadın ve çocukların kötü çalışma şartlarına maruz bırakılmaları, iş kazalarında görülen artışlar, iş güvenliği konusunda yasal düzenleme eksiklikleri vb gibi konular bu dönem sonrasında çalışma hayatı ile ilgili ortaya çıkan belli başlı sorunlardır<sup>85</sup>.

20.yüzyılın başından başlayarak Thomas Legge kurşun zehirlenmesi gibi şarbonun da meslek hastalığı olduğunu ileri sürmüş, iş müfettişliği ve bu konu ile ilgili tüzüğün kabul edilmesinde etkili olmuştur. Sir John Simon ise, işyerlerinin sağlık yönünden denetlenmesinin gerekliliğini belirtmiş, bir çok zehirlenme ve bulaşıcı hastalığın böylece önlenebileceğini ileri sürmüş ve bu tür hastalıkların bildirimini zorunlu olmasına öncülük etmiştir. İngiltere'deki bu gelişmelerin benzerleri diğer Avrupa ülkelerinde de görülmüştür. Avrupa'da bu gelişmeler yaşanırken, Amerika'da ise hızlı endüstrileşmenin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde gerekli gördükleri önlemleri alma konusunda yetkilendirilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında Massachusetts eyaleti öncülük etmiş ve 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında ise özel denetim yasının uygulanmasını sağlayacak örgüt kurulmuş, istatistik veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Daha sonra federal hükümet işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden denetimi sorumluluğunu kendi üzerine almıştır. ABD'deki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gelişmelere 1869 ile 1970 yılları arasında yaşayan Alice Hamilton'un çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. Alice Hamilton yaşamının 40 yılını mesleki risklerin incelenmesine harcamıştır<sup>86</sup>.

19.yüzyıldan itibaren Endüstri Devrimi'nin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Daha 18.yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan

---

<sup>85</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.24-25.

<sup>86</sup> YILMAZ, a.g.m.

sosyal güvenlik ilkeleri 19.yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan UÇÖ, Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise BM ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. UÇÖ ile DSÖ ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan bir çok kuruluş, iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Türkiye'nin de üyesi bulunduğu UÇÖ'nun kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerindeki maruz kalma değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki sorunların çözümüne katkıları sağlamıştır<sup>87</sup>.

Günümüzde devrim niteliği kazanan teknik gelişmeler sonucunda üretim süreci de etkilenmiştir. Bilimsel teknolojik devrim olarak nitelenen bu gelişmeler sonucunda bilim bizzat üretim gücü haline dönüşmüştür. Bunun görünür ilk etkisi, üretim sürecinde iş makinelerinin giderek daha çok oranda çalışan insanın işlevlerini yerine getirmesi olmuştur. Artık bu aşamadan sonra insanın üretim düzeni içinde monoton, yaratıcılığa yer vermeyen işlevi makineler tarafından yerine getirilmeye başlanmıştır. Otomasyonun gelişimi, robotların giderek yoğun bir biçimde üretimde kullanılması, bilgisayarların karar verme ve kontrol etme işlevlerini yerine getirmeye başlaması bu gelişmelerin somut belirtileri olmuştur. Endüstri Devrimi ile başlayan gelişmelerin çalışma yaşamına, iş sağlığı ve iş güvenliğine olumsuz etkilerinin tersine; bilimsel teknolojik devrimle sağlanan gelişmeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine çok büyük olanaklar sağlamıştır. Bilimsel teknolojik devrim sonucu üretim sürecinde otomasyonun ağırlık kazanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yardımcı olmuştur. İnsan sağlığına uygun olmayan çalışma ortamlarında giderek daha çok robotlar kullanılmaya başlanmıştır.

Günümüzde, teknolojik değişimin kaynağı, yeni teknolojilerdir. Yeni teknolojiler iş ilişkilerini etkilemektedir. Son dönemde ekonomik ve toplumsal

---

<sup>87</sup> YILMAZ, a.g.m.

alanda köklü değişimlere yol açan en önemli yeni teknolojiler; bilgi teknolojisidir. Bilgi teknolojisi, bilgisayar, mikroelektronik ve teleomünikasyon teknolojilerini bir arada ifade etmektedir. Bilgi teknolojisi, bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması, gerekli olduğunda çağırılması ve iletilmesinde köklü yenilikler sunan bir teknolojidir. Bu teknolojiyle beraber yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Evden çalışma ya da yarı zamanlı çalışma vb. Bu çalışma şekilleri de bir takım yeni riskleri beraberinde getirmektedir. Örneğin, ekranlı araçlarda çalışan ev çalışanları göz sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır<sup>88</sup>.

Bugün demokratik ülkelerdeki iş sağlığı ve güvenliği gelişmelerine bakıldığında, oldukça karmaşık modeller karşımıza çıkmaktadır. Bunlar arasında başlıca iki model göze çarpmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği konuları, kimi ülkelerde çalışma bakanlıkları ya da muadillerinin; kimilerinde ise, sağlık bakanlıkları ve muadillerinin görev alanında sayılmaktadır<sup>89</sup>.

Bu modellere ek olarak başka özelliklere de rastlanılmaktadır; merkezi yönetimin yanı sıra yerel yönetimlere de geniş yetki tanıyan ülkeler (Hollanda) ya da federal uygulamaların yanı sıra eyalet yönetimlerine de oldukça geniş yetkiler tanınmış ülkeler (ABD). Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği etkinliklerinde her ülke için geçerli tek bir modelden söz edilemez. Her ülke kendi idari kuruluşunda, kendi sanayileşme sürecinde yaşadığı evrelere, kendi sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine göre en uygun iş sağlığı ve güvenliği etkinlik modelini bulmak ve geliştirmek zorundadır<sup>90</sup>.

#### 1.4.2. Türkiye’de

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi endüstrileşme ve çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek

---

<sup>88</sup> Tijen ERDUT, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, TÜHİS Yayınları, Ankara, 1998, s.5.

<sup>89</sup> Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, **İş Gücü Piyasası OİK Raporu Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu**, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf>, (24.12.2004), s.69.

<sup>90</sup> **İş Gücü Piyasası OİK Raporu**, s.69.



hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi endüstrileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Endüstrileşme sonucu üretim araçlarında ve üretim yöntemlerinde sağlanan gelişmeler iş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını da ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, endüstrileşmenin gelişim düzeyine bağlı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstrileşme sürecine girilemediği için bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi de gerçekleşmemiştir. Ancak sosyal koruma gereksinimi her zaman varolmuştur. Aile içi yardımlaşma, meslek örgütleri ve dinsel temele dayalı öteki hayır kurumları, bu korumanın belli başlı araçları olmuşlardır. Yasal düzeydeki önlemlerin etkinliği ise, çok sınırlı kalmıştır<sup>91</sup>. Aile içi yardımlaşmaya göre, çalışan kişinin gelirinin mesleki, fizyolojik ya da ekonomik nedenlerle kesilmesi durumunda, ailenin diğer bireyleri, geliri kesintiye uğrayan kişiye yardım ederek, bu kaybın etkilerini ortadan kaldırmaya ya da en azından hafifletmeye çalışacaklardır. Dinsel yardımlar ise, daha çok sosyal yardımlar şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre, İslam dininin gerektirdiği zekat, fitre, vb. şekilde, dar gelirliler ve muhtaçlara yapılan yardımlar, yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere doğru gelirin belirli çapta yeniden dağılımını sağlamıştır<sup>92</sup>. 11. ve 12.yüzyıldan itibaren kurulmaya başlanan loncalarda, iş sağlığına ait çalışmalara rastlanmamaktadır. Ancak bununla birlikte loncaların “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” adı verilen yardım teşkilatı, yaşlılık nedeni ile dükkanlarına gelemeyen ya da dükkanları kapanan ustalara (aceze) ve esnaflığın hangi derecesinde olursa olsun bir arıza ya da tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalanmış olanlara (malulin) sandıktan yardım yapılırdı<sup>93</sup>. Loncaların gelir kaynakları çeşitliydi. Bunlar arasında, vasiyetname ya da vakıf yoluyla aktarılan para ve mülkler, bir defaya mahsus olmak üzere yapılan bağışlar ve sandıkta işletilen sermayenin neması da bulunmaktaydı<sup>94</sup>.

<sup>91</sup> Ali GÜZEL/Alı Rıza OKUR, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 9.Bası, İstanbul, Ekim 2003, s.27.

<sup>92</sup> Ahmet MAKAL, **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 – Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi**, İmge Kitabevi, 1.Baskı, Mayıs 1997, s.211.

<sup>93</sup> AKBULUT, a.g.e., s.29.

<sup>94</sup> MAKAL, a.g.e., s.213.

#### 1.4.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

19.yüzyılda Avrupa'da yaşanan Endüstri Devrimi ile eski üretim ilişkileri yıkılmış, üretim hızla artmış, maliyetler düşmüş ve sermaye birikimi hızlanmıştır. Üretim araçlarında ve çalışma koşullarında büyük değişimlere neden olan Endüstri Devrimi toplumsal ve ekonomik gelişmelere de kaynaklık etmiştir. Avrupa'da bu değişim ve gelişmeler yaşanırken Osmanlı İmparatorluğu'nda ise, siyasi ve ekonomik çözüme dönemi yaşanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstrileşmenin kendisini gösterdiği dönem olarak 16. ve 17.yüzyıl esas alınmaktadır. İmparatorluğun ekonomik yönden güçlü olduğu bu dönemde küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı ağırlık taşımaktadır. 16. ve 17.yüzyılda Avrupa ülkelerinde endüstri atölye ve fabrika üretimine geçerken, Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstri yapısı küçük el sanatları ve tezgahlardan öteye gidememiştir. Özellikle İngiltere'de dokuma endüstrisinde büyük gelişmeler olmuş, bu alanda üretim yapan fabrika sayısı 1843'e ulaşmıştır. Bu gelişmeler sonucu İmparatorlukta bir çok el tezgahı kapanmış ve Avrupa'dan kumaş satın alınmaya başlanmıştır. Avrupa'nın sadece kumaşları değil öteki giyecek ve ev eşyaları da ülkeye girmeye başlamış ve 1559 yılından sonra ise bu durum giderek daha da artış göstererek sürmüştür. Batı ülkelerinden mal alma ve hammadde satma biçimindeki alışveriş niteliği Osmanlı İmparatorluğu'nda yerli endüstrinin yalnız hammadde sıkıntısı ile karşılaşmasına neden olmamış, aynı zamanda endüstrinin giderek gerilemesini de doğurmuştur. Bursa'dan kadife ve ipek kumaş satın alan Avrupa ülkeleri giderek ipek ipliği almakla yetinmeye başlamıştır. Bu nedenlerle İmparatorlukta üretim etkinlikleri daha çok iç pazara tüketim maddeleri sağlamaya yönelik olmuştur. İlk endüstri kuruluşlarının 2.Mahmut döneminde savaş sanayi ile başladığı görülmüştür. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmıştır. Bu endüstri kuruluşları için kömüre gereksinim giderek artmıştır. Bu dönemde işletmeye açılan Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı sanayinde önemli bir yer tutmuştur. Ülkenin ilk kömür havzası 1829 yılında işletmeye açılmıştır. 19.yüzyılın başlarında ülke ekonomisi ve güvenliği bakımından kömürün önemi giderek artmış ve kömür üretimini artırmak için çalışmalar yapılmıştır. Zonguldak havzası ilk bulunuşundan itibaren sürekli el değiştirmiş ve kömür üretimi devlet

denetimi altında olmakla beraber yerli ve yabancı özel kuruluşlar tarafından yönetilmiştir<sup>95</sup>.

Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri Endüstri Devrimi öncesi oldukça yaygındır. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını "lonca"ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Loncalar, Osmanlı İmparatorluğu'nda, zanaatkarları örgütleyen mesleki kuruluşlar olarak, 19.yüzyıl sonlarına kadar varlıklarını sürdürmüşlerdir. Günümüzdeki kavramlarla ifade edilirse, ücretli olarak çalışan kalfalar dışında, kendi hesabına çalışanları örgütleyen kuruluşlar olduğu ifade edilebilir<sup>96</sup>. Bunun dışında ülkede iş yaşamı 1877 yılında yürürlüğe giren Mecelle tarafından düzenlenmiştir<sup>97</sup>. Ancak, Mecelle'nin bireysel ve liberal iş ilişkileri görüşü oldukça basit ve ilkel nitelik taşıyordu<sup>98</sup>. Dinsel bir yasa olan Mecelle'de işçi işveren ilişkilerini kapsayan hükümler bulunmadığından, çalışma yaşamındaki bu boşluğu doldurmak ve işçi-işveren ilişkilerini yeni gelişmelere uygun olarak düzenlemek amacıyla değişik tarihlerde çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri'nin Deniz Bakanlığı'na geçmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mücadele 1820'lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla başlamış, 1850 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi ile bu tür etkinlikler engellenmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilk çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda, askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra, daha çok el tezgahları olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile sürmüştür. Bu dönemde çalışma koşulları oldukça ağır olup, çalışma süresi günde 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da yaygınlaşmıştır. Bu yıllarda işçiler tezgah başında uyuyup tezgah başında yemek yemek zorunda kalmışlardır. Ereğli Havzası'ndaki

---

<sup>95</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>96</sup> MAKAL, a.g.e., s.213.

<sup>97</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>98</sup> AKBULUT, a.g.e., s.29.

kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız koşullar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı pnomokonyoz hastalığına yakalanmışlardır<sup>99</sup>.

Türkiye’de işçiyi koruyan ilk mevzuat 1865 yılındaki “Dilaver Paşa Nizamnamesi”dir. Kömür madenlerinde çalışan işçilerin durumlarını düzeltmek için hazırlanan ve 100 madde içeren bu Nizamname, Padişah tarafından onaylanmadığından Dilaver Paşa’nın adı ile anıldığı gibi “Havzai Fahmiye Teamülnamesi” olarak da adlandırılır. Bu nizamnamede işçiyeye ait dinlenme ve tatil zamanları, barınma yerleri, çalışma saatlerine de yer verilmişti<sup>100</sup>. Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir<sup>101</sup>. Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli Kömür Havzasındaki en temel sorunlardan biri olan, madenlerde çalışacak işgücünün sürekliliğini sağlama açısından da düzenlemeler getirmiştir. Buna göre, daha önceki dönemlerde büyük ölçüde kuralsız olarak yürütülen zorunlu çalıştırmayı düzenleyen, ancak ortadan kaldırmayan hükümler getiriliyordu<sup>102</sup>.

1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi” işverenlerce iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurulmasını, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir ödentinin yapılmasını, şayet kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının belirlenmesi durumunda işverenlerin para cezalarına çarptırılmalarını, kaza işçinin kusurundan kaynaklandığı hallerde ise, işçinin 15-20 altın ceza ödemesini öngörmekteydi<sup>103</sup>. Ayrıca havzada her işveren diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır<sup>104</sup>.

---

<sup>99</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>100</sup> AKBULUT, a.g.e., s.30.

<sup>101</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>102</sup> MAKAL, a.g.e., s.287.

<sup>103</sup> GENÇLER, a.g.m., s.2.

<sup>104</sup> AKBULUT, a.g.e., s.30.

#### 1.4.2.2. Birinci Büyük Millet Meclisi Dönemi

Cumhuriyetin ilanından önceki Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde (1921-1923), daha Kurtuluş Savaşı devam ederken kalabalık bir işçi kitlesinin çok ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür Bölgesinde uygulanmak üzere iki yasa çıkarılmıştır<sup>105</sup>. Bunlardan ilki, Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Yasa'dır. Bu Yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır. Bu dönemde çıkarılan ikinci yasa, Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Yasa'dır. Yasa uyarınca kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Söz konusu Yasa uygulama alanı ve işçilere tanıdığı haklar yönünden sınırlı da olsa, dönemin koşullarına göre, sosyal politika açısından önemli bir adım oluşturmuştur. Yasada sadece bireysel iş ilişkileri konusunda değil, sosyal sigortalarla ilgili bazı önemli kurallara da yer verilmiştir<sup>106</sup>. Bu Yasa, kömür havzalarındaki iş koşullarını, sağlık sorunlarını geniş olarak ele almış ve bu yasanın uygulanması ile kömür havzalarında oldukça yeterli iş sağlığı hizmeti sağlanmıştır. Hasta olanlarla kaza geçirenlerin tedavisi için maden civarında hastahane, eczane ve hekim bulundurulma mecburiyeti konulmuş ve bu teşkilatın organizasyonuna ilişkin bir nizamname çıkarılmıştır. Bu devrede, maden havzalarında kurulmuş sağlık teşkilatları geniş kapsamlı sağlık hizmeti veriyor, ayrıca işçilerin koşulları, yıkanma yerleri, 18 yaşından küçük çocukların yer altında çalıştırılma yasağı, iş süresinin 8 saat olması gibi işyeri çalışma koşullarına ait önemli konuları ele almıştır<sup>107</sup>. Sosyal güvenlikle ilgili hükümler de bu yasada yer almıştır. Yasa ayrıca, ihtiyat ve teavün sandıkları kurulmasını öngörmüştü. Bu hükme dayanılarak 1923 yılında bir yönetmelik çıkarılmıştır. Madenlerde "ihtiyat ve teavün sandıkları" kurulmuş ve bu sandıklar "Amele Birliği" adı altında birleştirilmiştir<sup>108</sup>.

<sup>105</sup> GÜZEL/OKUR, a.g.e., s.29.

<sup>106</sup> GÜZEL/OKUR, a.g.e., s.29.

<sup>107</sup> AKBULUT, a.g.e. s.30.

<sup>108</sup> GÜZEL/OKUR, a.g.e., s.30.

Yapılan açıklamalar ışığında 151 sayılı Yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından getirilen yeni düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir<sup>109</sup>:

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren çalıştırdığı işçi sayısını ve ödediği ücreti gösteren defter tutacaktır.
- İşveren işçilerin kurduğu yardıma sandığına işçinin ücretinin % 1'inden az olmamak kaydıyla yardımda bulunacaktır.
- İşveren hastalanan ve yaralanan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararı ile tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatası ile oluşmuş ise ayrıca 500-5000 TL fazla tazminat ödenecektir.
- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın olurlarına bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.

#### 1.4.2.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilk yıllarında hafif sanayi denilen gıda, dokuma, dericilik gibi alanlarda yoğunlaşmış bir sanayi bulunmaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak ülke sanayinin geliştirilmesine yönelik bir çok yatırım gerçekleştirilmiştir. Özellikle 1963 yılından itibaren beş yıllık kalkınma planları yürürlüğe konarak uzun dönemli hedef ve stratejiler belirlenmiştir. Bu dönemde sanayinin gayri safi milli hasıladaki payı giderek artmış; birinci beş yıllık planda % 17,5, ikincide % 20,5 ve üçüncüde ise % 22,5 olmuştur. Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu Yasa, Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası'nın 332. maddesi uyarınca da işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki

---

<sup>109</sup> YILMAZ, a.g.m.

sorumluluğunu getirmiştir. Hizmet sözleşmesi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir<sup>110</sup>.

Ülkemizde iş yasanın bulunmamasının yarattığı boşluğu doldurmak amacıyla iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Yasası ile 12 yaşından küçük çocukların çalışması, 12-16 yaşları arasındakilerin 8 saatten fazla ve gece 20'den sonra çalıştırılması yasaklanmış, gebeler hakkında hükümler konulmuş ve "İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi"nin çıkarılması öngörülmüştür. Bu Yasa'nın işçi sağlığı yönünden en önemli hükmü 180.maddesidir. Bu madde, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi durumlarına bakmak üzere bir ya da daha fazla hekimin koruyucu hizmetleri yapmalarını ve hastalananları tedavi etmelerini sağlamakla yükümlü tutmuştur. Böylece, bütün işyerlerinde geniş kapsamlı bir işyeri hekimliği organizasyonu zorunluluğunu getirilmiştir. Görüleceği gibi Yasa'nın getirdiği hükümler, işçi sağlığında büyük bir aşama niteliğindedir.

Öte yandan, 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir<sup>111</sup>. Bu Yasa ile sosyal güvenlik açısından yeni bir anlayış getirilmiştir. Yasa hükümlerine göre, 1 yıl içinde çıkarılması öngörülen sosyal sigortalar sisteminin kurulmaya başlanması ancak, 1945 yılında olmuştur. 2. Dünya Savaşı, bütün ülkelerin olduğu gibi ülkemizin de ekonomisini sarsmış, savaş öncesine kıyasla büyük kitlelerin yaşam düzeylerinde gerilemeler olmuştur. Bu nedenle, bir güvenlik sistemine her zamandan daha fazla gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Savaş sonrasında sosyal politika

---

<sup>110</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>111</sup> 3008 sayılı İş Kanunu 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiş, 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1967 yılına kadar uygulamada kalmıştır.

anlayışları ülkemize de yansımış, iş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigortaları kurulmuştur. 28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikte yer almıştır. İş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı'nın kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9. maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yasa gereği olarak işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Adı geçen Yasa'nın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır<sup>112</sup>.

#### 1.4.2.4. Günümüzdeki Gelişmeler

Günün koşullarına yanıt veremeyen 3008 sayılı İş Yasası yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. İş sağlığı ve iş güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. 1475 sayılı İş Yasası 10 bölümden ve 112 maddeden oluşmuştur. Bu bölümler sırası ile genel hükümler, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği, iş ve işçi bulma, iş yaşamının denetimi ve teftişi, sosyal sigortalar, ceza hükümleri ve son hükümler olarak düzenlenmiştir. Yasanın sağlık ve güvenlikle doğrudan ilgili hükümleri 5. Bölümdeki 73'den 82'ye kadar olan maddelerinde yer almıştır.

---

<sup>112</sup> YILMAZ, a.g.m.



Daha sonraki yıllarda sosyal güvenlik içerikli yasalar yürürlüğe konmuştur. 27.06.1954 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 09.07.1946 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1957 yılında ise 6700 sayılı İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Sosyal sigorta uygulamasının bu şekilde değişik yasalarla dağınık bir biçimde düzenlenmiş olması nedeniyle; bu dağınık yasaları bir araya getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasada toplamak amaçlanmış ve 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe konulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 124. ve 125. maddeleri gereğince Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalıların sağlık durumlarını denetleme amacı ile istediği zaman sağlık kontrolüne tabi tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından da gerekli her türlü önlemleri alabileceği hükme bağlanmıştır<sup>113</sup>.

İş ilişkilerine önemli değişiklikler getiren 4857 sayılı İş Yasası, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girerek, 1971 yılından bu yana uygulanan 1475 sayılı İş Yasanın yerini almıştır. Yeni Yasa, eskisinin döneminde uygulamada karşılaşılan sıkıntılara da yanıt vermeyi amaç edinmiş ve AB ile UÇÖ normları da dikkate alınarak hazırlanmıştır<sup>114</sup>.

Endüstrileşmedeki hızlı gelişmenin ve işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmamasıyla artan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli boyutlara ulaşmış durumdadır. Üretim süreçlerinin daha verimli hale gelmesi ve yeni yatırımların oluşması çalışanların sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını da beraberinde getirmelidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için teknolojik imkanlardan yararlanılması kadar, bu imkanları kullanmaya zorlayacak yasal düzenlemelerin de yapılması gereklidir<sup>115</sup>.

4857 sayılı yeni İş Yasası'nın beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştır. 1475 sayılı İş Yasası'na oranla iş sağlığı konusunda daha koruyucu ve

---

<sup>113</sup> YILMAZ, a.g.m.

<sup>114</sup> Faik ARSEVEN, "Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2004, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?vazi\\_id=934&id=54](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?vazi_id=934&id=54), (02.11.2004).

<sup>115</sup> ARSEVEN, a.g.m.

ayrıntılı hükümler taşıyan 4857 sayılı Yasa, AB'nin konuyla ilgili direktiflerinden esinlenmiştir. Yasanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri dört grupta toplanabilir. Bunlar; hak ve yükümlülükler, önlemler, çocuk ve kadınların korunması ile son olarak teknik elemanlar ve kurullardır<sup>116</sup>.

Yasanın gerekçeler kısmında değiştirilme amacı belirtilmemiş olan “İşçi Sağlığı” kavramı, işyerinde meydana gelebilecek bir iş kazasının işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği kaygısıyla “İş Sağlığı” olarak değiştirilmiş olabilir. Ayrıca uluslararası düzenlemelerde “Occupational Health and Safety (Mesleki Sağlık ve Güvenlik)” olarak kullanılan kavram ile bir paralellik sağlanması amaçlanmış ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı 4857 sayılı İş Yasası'na yerleştirilmiştir<sup>117</sup>.

4857 sayılı Yasanın hükümleri eski yasaya göre daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Yeni yasada işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçileri bilgilendirmek, denetlemek ve eğitmek yükümlülükleri altına girmiştir. Bu husus AB'nin 91/383 sayılı “Belirli Süreli Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi'nde” yer alan denetleme ve eğitim hükümleriyle uyumlu olarak düzenlenmiştir. Sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yeterli olmadığından, yeni düzenlemeyle işverenlere denetim ve eğitim yükümlülükleri de getirilmiştir. Eski yasadaki farklı olarak işverenler sadece işyerlerinde meydana gelen iş kazasını değil, tespit edilecek meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazılı ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadırlar<sup>118</sup>. İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu nedenle, konuya ilişkin AB direktifinde yer aldığı biçimde bu husustaki hükümlerden onların da yararlanacağı maddeye eklenmiştir<sup>119</sup>.

---

<sup>116</sup> Can TUNCA, “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, (Yeni İş Kanunu), TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 10, Temmuz 2003, s.9.

<sup>117</sup> Serdar ŞARDAN, “Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler”, <http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/makale18.pdf>, (03.04.2006).

<sup>118</sup> ARSEVEN, a.g.m.

<sup>119</sup> TUNCA, (Yeni İş Kanunu), a.g.e., s.9.

## 1.5. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ RİSKLER

Risk, maruz kalınan koşullar altında zarar-ziyan potansiyelinin ulaşabileceği olasılıktır. Bir diğer anlatımla, risk tehlikeli bir olayın oluşması olasılığı ile bu olayın insan sağlığına verebileceği hasarın ya da zararın ağırlığının birleşimidir<sup>120</sup>.

### 1.5.1. İş Kazası

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili risklerin bir tanesi iş kazasıdır. Bu bağlamda söz konusu riskin konuyla ilgisi bakımından çeşitli yönleri ile açıklanmaya çalışılacaktır.

#### 1.5.1.1. Tanımı ve Unsurları

Genel anlamıyla kaza; dikkatsizlik, bilgisizlik, ehliyetsizlik, ihmal ve tedbirsizlik gibi nedenlerle arzu edilmeden ve ansızın, beklenmedik bir anda oluşan, insana, hayvana, eşyaya ya da doğaya zarar veren bir olaydır. Eğer kaza, işyerinde, iş yapılırken ve işçinin işi ile ilgili bir nedenle oluşmuşsa iş kazası olarak nitelendirilmektedir. İş kazasında önemli olan, işçinin hemen ya da sonradan bedensel ve ruhsal açıdan bir rahatsızlıkla karşılaşmasıdır<sup>121</sup>.

Öğretide iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş ya da işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır<sup>122</sup>. DSÖ iş kazasını; önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak tanımlarken; UÇÖ ise, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlamaktadır. İş kazası güvenliksiz fizik-mekanik koşullarla, güvenliksiz kişisel davranışlardan meydana gelen kazalar şeklinde de tanımlanabilir<sup>123</sup>.

<sup>120</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.16.

<sup>121</sup> Ceyhan ALDEMİR/Alpay ATAOL/Gönül BUDAK, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları, 4.Baskı, İzmir 2001, s.244.

<sup>122</sup> GÜZEL/OKUR, a.g.e., s.200.

<sup>123</sup> A.Sinan ÜNSAR, “İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik”, MPM Verimlilik Dergisi, 2004/3, s.89.

Öte yandan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11.maddesine göre, iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedence ya da ruhça arızaya uğratan olaydır<sup>124</sup>:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c) Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp sırasında oluşan kazalardır.

Sosyal politika ve iş güvenliği açısından bakıldığında iş kazaları, işçinin iş süresince çalışma koşulları, işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makine, araç, gereç ve malzeme nedeni ile uğradığı, işgücünün tamamını ya da bir bölümünü yitirdiği olaydır<sup>125</sup>. İş kazalarını önlemede alınabilecek olan çeşitli tedbirler ile işletmelerde oluşabilecek iş kazaları büyük ölçüde önlenabilir. Bunun için her şeyden önce işçilerin ve işverenlerin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilinçli olmaları gerekir. İş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda, iş kazalarının makine, teçhizat ve çalışma ortamının eksikliklerinden ve çalışanların kişisel niteliklerinden kaynaklandığı belirlenmiştir<sup>126</sup>.

İşçilerin çalışmasını ya da üretimin fiziksel öğeleri olan makine, malzeme ve donatımın normal işlevlerini görmesini engelleyen ya da durduran beklenmedik ani olaylar niteliğindeki iş kazaları genel olarak şu olumsuz sonuçları doğurmaktadır<sup>127</sup>:

- Güvenlik önlemlerinin alınmadığı bir ortamda işçiler iş kazaları sonucu ağır ya da hafif yaralanma ve hatta ölüm olayı ile karşı karşıya gelebilirler.
- İş kazaları işletmede malzeme kayıplarına yol açar.

---

<sup>124</sup> “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı, 4-10 Mayıs İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası, Ankara Yayın No: 1997/68, s.23.

<sup>125</sup> Ercüment N.DİZDAR, “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları”, [www.ttb.org.tr/isak/msg/temmuz07/kaza.pdf](http://www.ttb.org.tr/isak/msg/temmuz07/kaza.pdf), (13.02.2006).

<sup>126</sup> ÜNSAR, a.g.m., s.90.

<sup>127</sup> DOĞAN, a.g.e., s.360.

- İş kazaları, makine ve donatıma zarar verebilir. Kazanın boyutu, makine ve donatımın bir süre faaliyetlerini durdurmasına neden olabileceği gibi, büyük onarım giderlerinin yapılmasını da gerektirebilir.
- İş kazaları, işçiler ve fiziksel üretim faktörlerinde bir zarara neden olmasa bile en azından zaman kaybına yol açabilir

İş kazasından söz edebilmek için öncelikle zarar verici olayın dıştan gelen faktörden kaynaklanması ve bu faktörün aniden ve çok kısa bir zaman sürecinde meydana gelmesi gerekmektedir. Bir diğer anlatımla, sigortalı ani ya da oldukça kısa bir zaman dilimi içinde ortaya çıkan bir olay sonucu zarara uğramış olmalıdır. Ayrıca, zarara neden olan olayın zarara uğrayan birey tarafından istenilmemiş olması da gerekli bir özelliktir. İş kazaları sonucunda ortaya çıkan zararlar yaralanma ya da ölüm şeklindedir. Bu doğrultuda, kazaya uğrayan bir yandan tedavileri için sağlık yardımlarına, öte yandan da gelir kayıpları nedeniyle parasal yardımlara ihtiyaç duyabilmektedir. İş kazası ölümle sonuçlanmış ise, ölen bireyin bakıma muhtaç duruma gelen aile bireylerine gelir garantisi sağlanması gerekmektedir. Belirtilen zararlara yol açması nedeniyle iş kazaları bir sosyal risk olarak kabul edilmiş olup, sosyal güvenlik sistemleri iş kazasına maruz kalan bireye çalışma gücünü yeniden kazandırmak amacıyla tedavi edici sağlık hizmetleri sunmakta ve bu hizmetlerin sağlanması ile ilgili gider artışlarını karşılamaktadır. İş kazası ölümle sonuçlandığı takdirde ise, geride kalan hak sahiplerine gelir garantisi sağlanmaktadır<sup>128</sup>.

#### 1.5.1.2. Faktörleri ve Alınacak Önlemler

İş kazalarının oluşumunda çeşitli faktörler rol oynamaktadır<sup>129</sup>. Bunlar; fiziksel unsurlar, kişisel unsurlar ile fizyolojik, psikolojik ve sosyal faktörlerdir<sup>130</sup>. Söz konusu nedenlere göre iş kazalarının değişik sınıflandırılması yapılabilir. Fiziksel faktörler içinde; ışıklandırma, ısı ve nem, gürültü, havalandırma, makine ve teçhizat, işyerindeki çevre düzeni, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş çevresinde kullanılan renkler yer almaktadır. Kişisel faktörler kapsamında ise; yaş ve kıdem,

<sup>128</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.14.

<sup>129</sup> AKBULUT, a.g.e., s.78.

<sup>130</sup> ÜNSAR, a.g.m., s.90.

eğitim ve bilgi düzeyi, cinsiyet ve medeni durum yer alır. Fizyolojik-psikolojik ve sosyal faktörler içinde de; algılama farklılığı, fiziksel eksiklik, yorgunluk ve uykusuzluk, zeka düzeyi, iş tatmini, stres, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, ruhsal hastalıklar, kaygı, öfke vb. bulunmaktadır<sup>131</sup>.

İş kazalarının nedenleri araştırıldığında iki temel görüşün olduğu anlaşılmaktadır. Birinci görüş iş kazalarını sadece insan hatasına dayandırır. Bu görüşe göre, kazaların temel nedeni bizzat insanın kendisidir. Yorgunluk, sinirlilik, dikkatsizlik, bilgisizlik, ailevi nedenler, kişinin kaza yapma riskini artırır. Bu görüş H.W. Heinrich tarafından desteklenmiştir. Heinrich'e göre, endüstriyel kazaların %88'i personelin tehlikeli eylemlerinden kaynaklanmaktadır. İkinci görüş ise kazaları birçok nedene dayandıran görüştür. Bu görüşe göre birey, yer, zaman, örgüt, donanım gibi bireyin iş ortamı ile bireye bağlı nedenlerden dolayı iş kazaları oluşur. Bu görüşe göre iş kazası bireyin tehlikeli bir eyleminin sonucundan çok, normal bir durumda yapılan bir eylemine bağlı olarak meydana gelir. Bundan dolayı tek bir nedene bağlanamaz<sup>132</sup>.

U'nun Nisan 2003'de yayınladığı Güvenlik Kültürü adlı belgede belirtildiği gibi, 2000 yılında yapılan tahminlere göre, Dünyada iki milyon kişi işe bağlı nedenlerle ölmüştür. 2001 yılı tahminlerine göre, Dünyada milli gelirden yaklaşık %4'; başka bir anlatımla 1.25 trilyon dolar, işe bağlı sağlık ve güvenlik sorunları nedeniyle yitirilmiştir. Aynı belgeye göre, bilimsel teknolojik gelişmişlik düzeyi temel alındığında, meslek hastalıklarının tümünü, iş kazalarının da %98'ini önlemek olanaklıdır<sup>133</sup>. İdeal olarak, kazaya karşı alınacak en etkin önlem, kaza yapabilecek nedeni daha önceden bulup ortadan kaldırmaktır. Çünkü kazalarda neden-sonuç bağlantısı vardır. Nedeni ortadan kaldırmak, sonucu da ortadan kaldırmak anlamına gelir. Kuşkusuz, bu önlemleri, her zaman önceden saptamak mümkün değildir. Buna rağmen, kaza nedenlerinin pek çoğu bilinmektedir ve bunlara karşı nasıl hareket edileceği belirlenmiştir. Ancak, kaza nedenlerini her işyerinde arayıp, bulmak ve ortadan kaldırmak gerekir. İşyerlerindeki İş Sağlığı ve

---

<sup>131</sup> ÜNSAR, a.g.m., s.90.

<sup>132</sup> ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, a.g.e., s.245.

<sup>133</sup> PİYAL, a.g.e., s.155.

Güvenliği Kurullarının en önemli görevlerinden biri, bu nedenleri bulmaktır. Ancak, işyerlerinde bu görevlere yeterince önem verilmemektedir. O halde korumanın etkin olabilmesi için bir organizasyona ihtiyaç vardır. Her görevli güvenlik konusuna önem verirse, kazaların azalma olasılığı artacaktır. Bu bağlamda koruma önlemlerini genel çizgileri ile özetlemek ve sınıflandırmak mümkündür<sup>134</sup>:

- a) Eğitim : Bu konudaki eğitim sadece işçilere değil, işyerinde her kademedeki görevliler için gereklidir.
- b) Makinelerle ilgili teknik önlemler : Bu konu her işyerine ve her makineye göre değişiklik gösterir.
- c) Çevresel önlemler : İşyerlerinin aydınlatılması, temizliği, tanzimi, yerlerin ıslaklığı, sıcak, nem vb. çevresel faktörler kaza sebebi olabilirler. Bu bakımdan her işyeri enine boyuna sürekli olarak incelenecek ve izlenecek, optimum şartlara getirilmesi sağlanacaktır.
- d) Organizasyonla ilgili önlemler : Kazaların oluşumunda, işin organizasyonunun büyük rolü vardır. Bu nedenle, her işyerinde organizasyon yapılırken yalnız verimlilik değil, kazaların ve hastalıkların önlenmesi de amaçlanmalıdır.
- e) İnsana bağlı önlemler : Kazaların meydana gelmesinde insan faktörü en önemli olanıdır. Her insanın, bilgi, yetenek, fiziksel ve ruhsal yapısı birbirinden farklıdır. İş ile işçi arasında karşılıklı uyumu sağlayacak metodları kullanarak iş kazalarını önlemede önemli gelişme elde edilebilir<sup>135</sup>. Ayrıca kişisel koruyucu kullanımına dikkat edilmelidir. Kişisel koruyucular, iş güvenliği tekniği ve mevcut standartlara rağmen önlenemeyen tehlikelere karşı kişisel olarak korunmak için kullanılması gereken araçlardır. Bu malzemelerin işin durumuna göre kesinlikle kullanılması ve kullanılması gerekir. Kişisel korunma malzemelerinin alımında, işin durumuna göre koruyucu özelliğinin ve kullanımının rahatlığı ön planda tutulmalıdır. Bu konuda temel yaklaşım ihtiyacın belirlenmiş olmasıdır. Bu amaçla; iş, işlem, işyeri koşulları incelenir ve gerekli koruyucu malzeme verilir. Örneğin; gürültülü ortamda gürültünün zarar verici alt sınırı belirlenerek, gerekiyorsa kulak tıkacı

---

<sup>134</sup> AKBULUT, a.g.e., s.81.

<sup>135</sup> AKBULUT, a.g.e., s.81-82.

kullandırılmalıdır. Çalışanların kişisel koruyucuları kullanması ancak çalışanlara benimsetilerek yaşam kazanabilir. İşveren, koruyucuların kesinlikle gerekli olduğunu, işe uygun koruyucu seçildiği ve işçilerin koruyucuları mutlaka kullanması gerektiği konusunda işçileri eğitmeli, bunları işçilere benimsetmeli, uymalı ve gerekirse yaptırım uygulayarak koruyucuların kullanılmasını sağlamalıdır<sup>136</sup>.

Kişisel koruyucuların temel amacı, işyerindeki tehlikeli noktaları elimine ederek, iş kazalarının oluşmasını engellemektir. Yapılan araştırmalarda, güvenlik aletlerinin kullanıldığı yerlerde iş kazaları oranının oldukça düşük çıktığı görülmektedir. Burada üzerinde durulması gereken konu, işçilerin güvenlik aletlerinin yararına inandırmak gereğidir. Ancak o zaman iş kazalarını azaltmak mümkün olur. İşçilerin aşırı bir şekilde koruyucu aletlere güvenerek dikkatsiz davranmaları da sakıncalıdır. Çünkü koruyucular bir dereceye kadar insanları korurlar, belli bir noktadan sonra her şey kişinin kendisine kalır<sup>137</sup>.

### 1.5.2. Meslek Hastalıkları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerden bir diğeri ise meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları, aniden ortaya çıkmayan belirli bir süre sonra kendisini gösteren hastalıklardır.

#### 1.5.2.1. Tanımı ve Unsurları

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma da, bireyde bu faaliyetlerle doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açabilmektedir<sup>138</sup>. Bu durum, meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemlerince iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmesinin başlıca nedenidir. Meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni ya da ruhi arıza, biçiminde

---

<sup>136</sup> ÜNSAR, a.g.m., s.92-93.

<sup>137</sup> ÜNSAR, a.g.m., s.94.

<sup>138</sup> DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.12.



tanımlanmaktadır<sup>139</sup>. Meslek hastalıkları, belirli bir meslekteki koşulların zamanla, tekrarlayıcı ve devamlı etkileri sonucu oluşan hastalıklardır. Tekrarlanan işler genellikle kas-iskelet sistemi sakatlanmalarına ve hastalıklarına neden olmakta ve bunlara Tekrarlayan İncinme Yaralanmaları (RSIs) adı verilir. Bu yaralanmalar çok ağrı verici olup daimi sakatlıklarla sonuçlanır ve olduğu ilk günlerde işçi vardiyanın sonunda acı ve yorgunluk hisseder. İleri durumlarda vücudun etkilenen bölümlerinde yoğun halsizlik ve ağrı duymaya başlar. Daha da ileri durumda bu şikayetler kalıcı olur ve işçi işini yapamaz duruma gelir. Belirtilen yaralanmalar aşağıdaki tedbirlerle önlenir<sup>140</sup>:

- İşten kaynaklanan risk faktörleri ortadan kaldırıldığında,
- İş sırası değiştirildiğinde,
- İşçi daha az hareketli işe verilirse,
- Tekrarlanan iş sırasında daha fazla dinlenme zamanı verilirse RSIs önlenir.

#### 1.5.2.2. Faktörleri ve Alınacak Önlemler

Meslek hastalığı ile işçinin yaptığı iş arasında nedensellik bağı vardır. İş kazalarında olduğu gibi, meslek hastalıklarında da hastalık etkeni, insan vücudunun dışındadır. Bu nedenle, iş kazaları ve meslek hastalıkları birlikte ele alınır. Meslek hastalıklarının iş kazalarından farkı, hastalık etkeninin devamlı olması, hastalığın ilerleyici oluşu ve başlangıç tarihinin kesin olarak saptanamamasıdır. Örneğin, bir patlama sonucu meydana gelen işitme bozuklukları iş kazasıdır. Buna karşılık, yıllarca yüksek şiddette gürültülü ortamda çalışmış bir işçinin işitme kaybı meslek hastalığıdır<sup>141</sup>. İşe bağlı hastalıkların nedeni ne olursa olsun, gelişmekte olan ülkelerde daha ağır sonuçları bulunduğu belirtilebilir<sup>142</sup>.

Sosyal güvenlik sistemleri, en kolaylaştırılmış koşullarla, en yüksek sosyal

---

<sup>139</sup> GÜZEL/OKUR, a.g.e., s.212.

<sup>140</sup> ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, a.g.e., s.243.

<sup>141</sup> AKBULUT, a.g.e., s.64.

<sup>142</sup> ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, a.g.e., s.243.

güvenlik garantisini iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolundan sağlamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışırken meydana gelmesi, çalışanı koruma ihtiyacı ve bu sigorta kolunun finansmanının tamamen ya da büyük ölçüde işveren tarafından karşılanması, sağlanan garantinin de diğer sigorta kollarına nazaran daha geniş kapsamlı olmasına yol açmaktadır<sup>143</sup>.

İşçilerin, çalışmaları sırasında karşılaştıkları üretimden kaynaklanan çeşitli etmenlerle iyilik hallerinin bozulması hali meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir. Meslek hastalığı tanımlanırken, bu tanımlamada amaç önem kazanır. Koruyucu önlemlerin alınması amaçlanıyorsa, bu tanım yeterlidir. Ancak tazmin düşüncesi ön plandaysa, o zaman mutlaka bir kaybın oluşması gerekir. Bu durumda ancak iş göremezliğe neden olan durumlar, meslek hastalığı olarak nitelenir. Buna karşılık meslek hastalıklarını önlemeye çalışanlar için, meslek hastalıklarının iş göremezlik yapması koşulu yoktur<sup>144</sup>.

Bazı olaylarda meydana gelen hastalığın mesleksel olduğunun kesin kanıtları yoktur. Örneğin, nefrit, hepatit, egzema vb. Böyle durumlarda, sonu olmayan hukuki tartışmalardan kaçınabilmek için meslek hastalıklarını gösteren listeler yapılmış ve listede adı bulunan hastalık, işçi o hastalığı yapabilecek işte çalışmışsa, mesleksel olduğu varsayılarak mesleksel kabul edilmiştir. Meslek hastalıkları listesi, Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde gösterilmiştir. Bu liste meslek hastalıklarını beş grupta gösterir<sup>145</sup>:

- a) Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- b) Mesleki deri hastalıkları,
- c) Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
- d) Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- e) Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları.

Liste, hastalık hakkında üç nitelik gösterir<sup>146</sup>:

---

<sup>143</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.12.

<sup>144</sup> “İş Güvenliğinin Boyutları”, a.g.e.

<sup>145</sup> AKBULUT, a.g.e. s.64-65.

<sup>146</sup> AKBULUT, a.g.e. s.65.

- Hastalığın başlıca semptomları,
- Hastalık yapabilecek başlıca işler,
- Yükümlülük süresi.

## 2. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ VE BOYUTLARI

Sağlıklı çalışma hakkı; Endüstri Devrimi'nden sonra temel bir toplumsal ihtiyaca dönüşmüş ve sağlıklı yaşama hakkı ile bütünleşmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı gelişmelerini sağlar. Bu bağlamda, işçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması, işçi açısından bir temel hak niteliğinde görülür<sup>147</sup>.

### 2.1. ÖNEMİ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplam nüfusun yarısına yakın bir bölümünü çalışanlar oluşturmaktadır. Gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte işyerlerindeki kötü çalışma koşulları iş sağlığı ve iş güvenliğini ve buna bağlı olarak da toplum sağlığını tehdit eder hale gelmiştir. Sanayileşmiş ülkeler, günümüzde iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda ciddi çabalar harcamak zorunda kalmışlardır. Söz konusu ülkelerin hepsi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını olabildiğince en düşük düzeyde tutmak için uğraşmaktadırlar. Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve iş güvenliği konusunun bağımsız bir bilim dalı haline geldiği ve genel toplum sağlığı içinde koruyucu sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturduğu söylenebilir<sup>148</sup>.

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının hem sosyal hem de ekonomik getirisi vardır. En büyük sosyal getirisi, insanların yaşamını kurtarmak, onların sakatlanmalarını ve yaralanmalarını en aza indirmektir. Bu hiçbir değerle ölçülemeyecek, öte yandan devletin vatandaşına karşı temel ödevlerinden biridir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının kuramsal önlenbilirliklerinin uygulamada kendini

<sup>147</sup> Gülay ASLANTEPE, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu”, UÇÖ Türkiye Temsilcisi Olarak Yapılan Açılış Konuşması, Ankara, 1999, s.15'den aktaran AKSOY, a.g.e., s.3.

<sup>148</sup> GEREK, a.g.e., s.8.

göstermesi, çalışanların adalet beklentilerinin bir bölümünün karşılanmasını da sağlayarak, iş barışı ve sosyal adalete hizmet edecektir. Ayrıca, iş sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarıyla oluşturulacak olan riskin en aza indirildiği yaşama ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yükü de en aza indirecektir. Bu bir yönüyle sosyal bir getiriye, diğer yönüyle de ekonomik getiriye oluşturacaktır. Üretimin kesintisiz ve artarak sürdürülmesini sağlayan etkisi, işverenlerin uygulamaları yalnızca yasal bir külfet olarak değil, aynı zamanda bir nimet olarak algılamalarını gerektirecektir<sup>149</sup>.

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının hem sosyal hem de ekonomik yükü vardır. Bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hali bozulan çalışanların, çaresizlikleri ve katlandıkları acı kayıplar, yakın çevrelerini ve bakmakla yükümlü olduklarını da etkilemektedir. Böylece oluşan sosyal yük aynı zamanda benzer konumda çalışanlar üzerinde de gerginlik ve kaygı oluşturmaktadır. Bu ortam, insanların, entelektüel yetilerini ve inisiyatiflerini en düşük düzeyde kullanabilmelerine yol açmakta; bir yanıyla da ekonomik yük oluşturmaktadır<sup>150</sup>.

## **2.2. BOYUTLARI**

Sağlıklı yaşama hakkı ile bütünleşen işte sağlık ve güvenlik hakkının korunması ve geliştirilmesi; yarattığı bireysel ekonomik ve sosyal etkileri açısından ülkeleri, ekonomileri ve işletmeleri daha sağlıklı ve güvenli bir üretim arayışına yönlendirmektedir. Bu bağlamda, aşağıda iş sağlığı ve iş güvenliğinin çeşitli boyutları bakımından incelenmesine çalışılacaktır.

### **2.2.1. Ekonomik Açıdan**

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan kayıpların maliyeti ülke ekonomisi açısından değerlendirildiğinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yetişmiş insan gücü kaybının ve bunların iş göremez duruma düşmesinin ülke ekonomisine vereceği zarar açıktır. Bu konuda yapılan tahminler, iş kazaları ve

<sup>149</sup> İş Gücü Piyasası OİK Raporu, s.86.

<sup>150</sup> İş Gücü Piyasası OİK Raporu, s.86.

meslek hastalıkları sonucu ülkelerin karşı karşıya kaldıkları maddi kayıpların genel bütçelerin %5'i ölçülerine varabildiği şeklindedir<sup>151</sup>. Örneğin, Türkiye için sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü kaybı toplumun bir kaybıdır. Bu kaybın maddi anlamda ölçülmesi oldukça zordur. Kazaların ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği ve kayıplar hesaplanırken, işgücü kaybı yanında kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarının kayıpları da dikkate alınmalıdır. Bu maliyet, kazalar nedeniyle insanların yitirilmesi halinde kültür ve eğitim yönünden toplumun zararını oluşturur. Tek bir işçi ve tek bir işletme için düşünüldüğünde kazaların maliyeti az görünebilir. Ancak ülke ekonomisi açısından durum bu şekilde değildir. İşçinin kaza nedeniyle uğradığı manevi zarar bir tarafa bırakılsa bile, toplum bu kişinin çalışmadığı sürede üreteceği değerleri kaybetmektedir. Ayrıca, artık hiç çalışmayacak bir işçi dikkate alınacak olursa yaşadığı sürece sosyal güvenlik sistemleri bu kişiye gelir bağlayacaktır. Sadece işgücü-üretim ve sosyal güvenlik açısından düşünülse bile yüz binlerce insanın iş kazalarına uğradığı göz önüne alındığında, işletmelerin kayıpları ve dolaylı maliyetlerle beraber ülke ekonomileri çok büyük zarar görmektedir. Ülke ekonomilerinin kayıpları hesaplanmaya çalışılırken alternatif maliyetler açısından da düşünülmelidir. Özellikle doğrudan maliyetler bu açıdan değerlendirilebilir. Acaba, iş kazaları nedeniyle yapılması gereken tedavi harcamaları, personel harcamaları ve tazminatlar toplumun başka ihtiyaçları için harcanabilseydi; eğitim, sağlık, kültür, turizm vb. amaçlar için harcanabilseydi topluma ve ülke ekonomisine neler kazandırılabilirdi? Bu harcamaların iş güvenliği amacıyla yani kazaları önlemek amacıyla yapılması, en azından çalışanları korumak ve kazaları önlemek, kaza sonucu ortaya çıkan zararları tazmin etmekten daha kolay ve ucuzdur düşüncesinin doğruluğunu ortaya koyabilir. Diğer taraftan iş güvenliği tedbirleri alınmadığı ya da yeterli ölçüde alınmadığı için ortaya çıkan iş kazaları ekonominin üretken kapasitesini nasıl olumsuz yönde etkiliyorsa, bunun tersi düşünülebilir. Kısacası, iş güvenliği sağlamak için yapılacak eğitim ve organizasyon harcamaları ekonominin verimliliğini artıracaktır. Ekonomik büyümeye katkıda bulunan faktörler artık sadece emek ve sermaye ile sınırlı değildir. Bilgi ve eğitim düzeyinin artışı, teknolojinin ilerlemesi gibi insana yatırımı öngören yeni faktörler vardır. Bu açıdan iş güvenliği

---

<sup>151</sup> DEMİRBİLEK, (Ders Notları), a.g.e., s.13.

eğitimi ve organizasyonu da, kalkınma çabalarını etkileyen bu yeni faktörlerden birisi niteliğindedir<sup>152</sup>.

Öte yandan, iş güvenliğinin sağlanması kaynak dağılımı yönünden de önem taşır. Bir ülke ekonomisinin kaynaklarının bir bölümü iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği organizasyonuna ayrılabilirse, bunların sağlayacağı verimlilik ve üretim artışları ekonomik gelişme ve kalkınmaya hız kazandıracak ve destek sağlayacaktır. İş güvenliği için gereken tedbirleri almak amacıyla kaynak aktarılmadığı takdirde, bu kaynaklar bir ölçüde zorunlu olarak, kazalar ve hastalıklar için yapılacak ödemelere ayrılacaktır.

### 2.2.2. Toplumsal Açıdan

Endüstrileşme süreci, sosyal yapıda önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Endüstrileşmenin ve ekonomik gelişmenin sonuçlarından birisi de, nüfusun yapısındaki değişmedir. Bu değişmeye bağlı olarak toplam işgücü içerisinde ücretlilerin oranı giderek artmış, sorunları tüm toplumu etkiler ve ilgilendirir duruma gelmiştir. Bu açıdan işçinin sağlığının ve güvenliğinin sağlanması sosyal anlam ve barış açısından tüm toplum kesimlerini ilgilendirmektedir<sup>153</sup>.

Elton Mayo ve arkadaşlarının araştırmalarına göre çalışanların verimliliklerinin artış nedenleri şu şekilde sıralanmıştır: Çalışma sürelerinin psikolojik ve fiziksel yorgunluğu azaltacak biçimde düzenlenmesi, programlı dinlenme aralarının konması, işçilerin düzenli sağlık kontrollerinden geçirilmeleri vb. çalışanlar üzerinde işletmenin önemli bir parçası olduklarına dair duyguları oluşturmuştur<sup>154</sup>. Sosyal insan modeli insanın sadece çıkarı peşinde koşan, akılcı ve diğer insanlardan izole bir varlık olmadığını, içinde yer aldığı gruptan etkilenen, grupla özdeşim kuran, kabul edilme, saygınlık vb. sosyal güdülerle hareket ettiğini, onur, inanç vd. kültürel öğelere göre davrandığını ortaya koymaktadır. Bu sosyal gerçeklik iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde işletme içerisinde iş

<sup>152</sup> GEREK, a.g.e., s.19.

<sup>153</sup> DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.26.

<sup>154</sup> Erol EREN, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Yayınları, İstanbul, Eylül 1993, s.22.

sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan iş yerlerinde çevresel ve biyolojik ölçümler, işyeri hekiminin bulunması, ses, gürültü, ısı, ışık gibi olumsuz etkide bulunabilen fiziksel kötü koşulların giderilmesi, teknik donanımın geliştirilmesi gibi önlem ve iyileştirmelerin insan sağlığı ve güvenliği açısından önemli ve fakat yeterli olmadığını ortaya koymaktadır<sup>155</sup>.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin ülke düzeyinde yaygın ve geçerli bir unsur haline gelebilmesinin ön koşulu; sağlıklı ve güvenli tutumun yaşam biçimine dönüşmesidir. Bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile beraber duyarlılık oluşturma ve geliştirme kavramlarının da birlikte anılması gerekmektedir. Bu alan, hayatın zorunlulukları nedeniyle gitgide genişlemektedir. Eskiden yalnızca belirli mesleklerde çalışanlarda görülebilen meslek hastalığının, çevre kirlenmesinin etkisi ile çocuklarda bile görülmeye başlanması, olayın boyutlarını büyük ölçeklere taşımıştır. Günümüzde yalnızca meslek hastalıklarından değil, çevresel ve mesleki hastalıklardan söz edilmektedir<sup>156</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğinin vazgeçilmez sosyo-kültürel boyutlarından birisi de eğitimidir. Eğitim bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesi, yeni koşullara uyumları, sağlık ve güvenlik konularında bilgi ve bilinçlendirilmelerini içeren temel bir süreç olarak görülür. Örneğin, çalışanları ilk yardım konularında eğitmek, teknik gelişmelerle ilgili hizmet içi kurslar düzenlemek, çalışma ortamlarına uyarıcı ve öğretici levha, afiş, vb. yazılı ve görsel materyaller koymak, eğitim çalışmaları arasında yer alır<sup>157</sup>.

İşin gelir getirici işlevinin ötesinde, sosyalleştirme ve topluma katkı işlevlerinin de bulunması, özel olarak korunması gereken çeşitli kesimlerin de çalışma yaşamına yönlendirilmesine yol açmaktadır. Kadınların özel dönemlerinde korunmaları, kronik hastaların, özürlülerin ve yaşlanan nüfusun sağlık yönünden elverişli işlerde çalıştırılmaları, çocukların erken yaşta çalışma yaşamına girmelerinin

---

<sup>155</sup> Yaşar ERDEM, “Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Sosyal), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:17, Yıl: 4, Ocak-Şubat 2004, s.7.

<sup>156</sup> İş Gücü Piyasası OİK Raporu, s.68.

<sup>157</sup> ERDEM, (Sosyal), a.g.e., s.8.

uzun dönemde önlenmesi, kısa dönemde ise korumalı olarak çalıştırılmaları gerekmektedir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği konusunun artan toplumsal önemi ve sorumluluk tabanının genişletilmesi, yetki paylaşımı ve ortak karar alma süreçlerinin de oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır<sup>158</sup>.

İş kazalarının topluma getirdiği yükü hesaplamak güçtür. Bunun nedeni, kazaların sağlık sistemi ve sigorta sektörü gibi değişik alanları etkilemesidir. Bununla beraber, iş kazalarında yitirilen işgücü ve iş günü sayılarının artmasının ülke ekonomisi kadar sosyal yapıyı da etkilediği bir gerçektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan gerek maddi gerekse manevi kayıplar ülkelerin sosyo-ekonomik kalkınma çabaları önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Türkiye açısından ele alındığında, Makine Mühendisleri Odası'nın tahminine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti 2000 yılı itibariyle yaklaşık 4 katrilyon TL'dir<sup>159</sup>.

Kapsamlı bir iş sağlığı iş güvenliği politikası için hazırlama, uygulama ve değerlendirme aşamasına bütün sosyal tarafların katılımı sağlanmalıdır. Ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum sosyal diyalog oluşturulurken dikkate alınacak en önemli faktörlerden biridir. Bununla beraber, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları belirli aralıklarla gözden geçirilmelidir<sup>160</sup>. Gelişen teknoloji ve sanayileşme ile beraber işyerlerindeki kötü çalışma koşulları iş sağlığı ve iş güvenliğini, buna bağlı olarak da toplum sağlığını tehdit eder hale getirmektedir. Bunu önlemek için, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için uğraşılmalı, eğitim ve tıbbi kontrole önem verilmeli, işyerleri yoğun denetim altında tutulmalı ve işyerlerinde gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır<sup>161</sup>.

---

<sup>158</sup> İş Gücü Piyasası OİK Raporu, s.68.

<sup>159</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.26.

<sup>160</sup> Yusuf ALPER, “İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama”, Güvenlik Kültürü Konusunda Sosyal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri, Bursa, Mart 2005, [http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Yusuf\\_Alper.ppt](http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Yusuf_Alper.ppt), (25.12.2005).

<sup>161</sup> Serpil AYTAÇ, “Güvenlik Kültürü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü”, Güvenlik Kültürü Konusunda Sosyal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri, Bursa, Mart 2005, [http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpil\\_aytac.ppt](http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpil_aytac.ppt), (25.12.2005).



### 2.2.3. Çalışan Açısından

Yaşanılan yerin zaman dilimi açısından değerlendirilmesi durumunda çalışan bireyin yaşam sürecinin önemli bir kısmının işyeri ortamında geçmektedir<sup>162</sup>. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler bu meslek riskleriyle karşılaşan işçilerdir. İşyerinde kişinin bedensel becerileri etkin biçimde yerine getirmesi ile analiz ve sentez yeteneğini kullanabilmesi, öncelikle sağlıklı olmasına bağlıdır<sup>163</sup>. Bilindiği gibi, iş kazaları çoğu kez yaralanmalara ve ölümlere yol açabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan kişiler iş güçlerinin tümünü ya da belirli bir süre ile yitirmek durumundadırlar. Böyle bir kaybın ise, ücret gelirinin tümünün ya da bir bölümünün sürekli ya da belirli bir süre ile yitirilmesi anlamına geleceği açıktır<sup>164</sup>. Bununla beraber, güvenlik önlemleri alınmış bir işyeri ortamında çalışmak her şeyden önce işçinin moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını getirecektir. Çalışan birey üretim sürecine uyum sağlayacak, işgücünü verimli bir biçimde kullanacaktır<sup>165</sup>.

İşçilerin iş kazalarıyla da meslek hastalıkları sonucunda işlerini yitirmeleri halinde karşılaşacakları güçlük ve sorunlar çok çeşitlidir. İşçiler, her şeyden önce sağlıklarını yitireceklerdir. Sağlığını yitiren işçilerin ise bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan olumsuz etkilenmeleri kaçınılmazdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları işçinin öncelikle kendisine ciddi zarar vermekte, bunun yanında işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamaları için gerekli olan destekten mahrum kalmalarına neden olmaktadır<sup>166</sup>. İş kazaları değişik düzeylerde ortaya çıksa da, en hafifinden en ağırına kadar hepsinin sonucunda işçinin gelirinde bir miktar azalma olmaktadır. Bu azalma çalışanın işinin yitirmesi nedeniyle doğrudan ücret kaybı şeklinde olabilir.

---

<sup>162</sup> Ferdi TANIR, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 17, Yıl: 4, Ocak-Şubat 2004, s.10.

<sup>163</sup> ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, a.g.e., s.224.

<sup>164</sup> GEREK, a.g.e., s.14.

<sup>165</sup> EZGİN, a.g.e., s.8.

<sup>166</sup> Serkan ODAMAN, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, MERCEK Dergisi, Yıl: 10, Sayı:39, Temmuz 2005, s.132.

Bazen de ailesinin işçiye yaptığı yatırımların karşılığını alamamaktan doğan kayıplar gibi dolaylı azalmalar görülebilir<sup>167</sup>.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçi en değerli varlığı olan sağlığını yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalır. Bazı doku ve organlarını yitirmesi, organlarının bir ya da birkaçını yitirme riski vardır. Kuşkusuz bu durum işçinin bundan sonraki yaşamını etkileyecek ve belki de işçi çalışma yaşamından tamamen kopmak zorunda kalacak ve bir daha çalışmayacaktır<sup>168</sup>. Kaza geçirinceye kadar üretken olan işçi, artık tüketici ve belki de başkalarına muhtaç hale gelmiştir. Kendisini işe yaramayan, ailesine ve topluma yük olan bir kişi olarak hissetmektedir. Bu duygu insanları değişik psikolojik bunalımlara itebilir. İşçinin çektiği maddi ve manevi acıların ailesine yansması da kaçınılmazdır. Sakat kalan işçilerin topluma yeniden kazandırılmaları için rehabilitasyon çalışmaları mutlaka gereklidir<sup>169</sup>.

#### 2.2.4. İşverenler Açısından

İş sağlığı ve iş güvenliğinin işletme açısından çok yönlü önemi vardır. İş kazaları nedeniyle meydana gelecek işgünü kayıpları hem verimlilik sorunu yaratacak hem de maliyetlerin artmasına neden olarak işverene külfetler getirecektir<sup>170</sup>. İşletme tarafından planlı ve bilimsel şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları, iş kazaları ve meslek hastalığı harcamalarını azaltabilir. Ayrıca, bu tedbirlerin alınmasıyla hem nitelikli işgücü hem de makine, hammadde, donatım ve diğer araç ve gereçler korunmuş olur. Böylece, üretimin ve işletmenin sürekliliği sağlanabilir<sup>171</sup>. Bu açıdan bakıldığında, konuya gereken önemin verilmemesi halinde ortaya çıkabilecek maliyetler de belirginleşebilecektir. İş kazalarından doğan maliyetlerin işletmeler açısından iki ana grupta toplandığı söylenebilir. Bunlardan

---

<sup>167</sup> Dilaver TENGİLİMOĞLU / Ezel ESATOĞLU, “İş Kazalarının Ekonomik Boyutu”. Petkim Uygulamalı Mevzuat Dergisi, Yıl:2, Sayı: 21, Ağustos 2001, s.32’den aktaran GEREK, a.g.e., s.14.

<sup>168</sup> GEREK, a.g.e., s.15.

<sup>169</sup> GEREK, a.g.e., s.15.

<sup>170</sup> ODAMAN, a.g.e., s.132.

<sup>171</sup> Zeki Şimşek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Dinamik Çözümlerin Önemi”, Dünya Gazetesi, 6.5.1992’den aktaran GEREK, a.g.e., s.16., EZGİN, a.g.e., s.8.

ilki doğrudan maliyetler ya da sigortalanmış maliyetler, ikincisi de dolaylı ya da sigortalanmamış maliyetlerdir<sup>172</sup>.

Doğrudan maliyetler, kaza sonucu doğan zararların ödenmesiyle ortaya çıkan maliyetlerdir. Parasal olarak ölçülebilirler. Doktor, ilaç, tedavi ve bakım masrafları, geçici ya da sürekli iş göremezlik ödenekleri vb. Dolaylı maliyetler, doğrudan maliyetlerden farklı olarak kapsam ve miktar bakımından tam tespit edilemeyen ve sınıflandırılmayan maliyetlerdir. Ancak, miktar olarak dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlerden miktar olarak çok fazla olduğu söylenebilir. Dolaylı maliyetler; kaza nedeniyle ortaya çıkan hasarın maliyeti, kaza nedeniyle yapılması gereken harcamaların maliyeti, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyeti, ürün teslimindeki gecikmelerden ötürü pazar kaybından doğan zararın maliyeti şeklinde çeşitli açılardan gruplandırılabilir.

Güvenlik önlemleri sonucunda işveren vasıflı işgücünü de elinde tutabilecek, vasıflı işgücü arzının az olduğu bir ortamda üretim biçimine uyum sağlamış işgücünü, kazalar nedeniyle yitirmeyecektir. İş güvenliği önlemleri alınmış bir firmada çalışmak işyerine duyulan güveni artıracak, firmanın imajını olumlu yönde etkileyecektir<sup>173</sup>.

#### 2.2.5. Rekabet Açısından

Rekabet, talebin ve teknolojinin özellikleriyle belirlenen siparişe etkin biçimde uyum sağlayabilmek için pazarın güncel biçimlerini, üretim yapılarını ve organizasyon modellerini tahsis etme durumu ya da mübadele koşullarını ve rakibin davranışlarını göz önünde tutan aktörler arasındaki etkileşim bütünü ifade etmektedir<sup>174</sup>. Küresel dünyada başarının sınırlarını belirleyen en önemli faktör, dünya piyasalarına açılmış malların rekabet gücüdür. Bu noktadan hareketle konuya bakıldığında, özellikle rekabet gücünü belirleyen faktörler arasında ucuzluk ve kalite

---

<sup>172</sup> GEREK, a.g.e., s.16.

<sup>173</sup> EZGİN, a.g.e., s.8.

<sup>174</sup> Zeki ERDUT, “**Rekabetin Çalışma İlişkilerine Etkisi**”, (Rekabet), Sosyal Politika Tartışmaları – II, DEÜ 15.Yıl Etkinlikleri, İzmir, 1997, s.60.

birbiriyle çelişen faktörler ağı içinde çalışma hayatının esas boyutlarını ve standartlarını da etkileyen stratejik bir faktör rolü oynamaktadır<sup>175</sup>.

Çalışma alanında uluslararası bir düzenleme yapılması konusundaki en eski ve tarihsel değerdeki gerçeklerden biri, uluslararası rekabettir. Temelde ekonomik nitelik taşıyan bu gerekçenin amacı, sosyal politika önlemleri alan ülkeler zararına bozulan rekabet koşullarının eşitlenmesine katkıda bulunmaktır<sup>176</sup>. Ülkelerin aldıkları sosyal politika tedbirleri sadece ülke sınırları içinde geçerli olmaktadır. Uluslararası düzeyde uyumlaştırılacak sosyal politikalar, uluslararası piyasada rekabet koşullarında eşitlik sağlamayı, barışın devamlılığına katkıda bulunmayı, ekonomik gelişmede sosyal ve insani amaçları dikkate almayı ve uluslararası harekete öncülük etmeyi amaçlamaktadır. Ancak, bu koruma önlemlerinin ek maliyet getirdiği de bilinen bir gerçektir. Koruma tedbirlerinin yoğun olduğu ülkelerin ise, sosyal politika uygulamalarına sahip olmayan ya da yeterince yer vermeyen ülkelere göre uluslararası piyasada rekabet şansları azalmaktadır<sup>177</sup>.

Uluslararası rekabette verimlilik artışı yanında, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi de çok önemli bir faktördür. Böyle bir süreçte UÇÖ'ye çok önemli roller düşmektedir. Küreselleşen dünyada UÇÖ'nün yeniden yapılanma ve yeni roller üstlenme gereği ortaya çıkmakta ve günümüzde bu nitelikleri yüzünden UÇÖ'ye çok ciddi eleştiriler yönelmektedir. Çünkü, küreselleşme ile mal piyasaları uluslararası boyutlara yönelirken, uluslararası emeğin korunması, bu yolla haksız rekabetin bertaraf edilmesi de gündeme gelmektedir<sup>178</sup>.

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının ülke düzeyinde farklılıklar göstermesi, bazı işyerlerinin önlemlere uyarken, bir bölümünün uymaması rekabet eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Çevre üzerindeki yüklerin oluşturulmasında da aynı adaletsizliğin sürmesi, rekabet eşitsizliğini beslemektedir. Bu durum,

---

<sup>175</sup> Nusret EKİN, “Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm”, Sosyal Politika Tartışmaları – II, DEÜ 15.Yıl Etkinlikleri, İzmir, 1997, s.16.

<sup>176</sup> GÜLMEZ, a.g.e., s.117.

<sup>177</sup> Serap ÖZEN, “Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi”, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye: Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen, Seçkin Yayınları, 1.Baskı, Ankara, Mayıs 2004, s.181.

<sup>178</sup> EKİN, a.g.e., s.19.

işletmeciler arasında sosyal adalete ve hukuka saygının zedelenmesine yol açmaktadır<sup>179</sup>. İşçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları işletmeler için faydalı olacak, işçilerin motivasyonu ve verimi arttığı gibi, işletmeler arasındaki haksız rekabetin önlenmesi için de olumlu bir yöntem izlenmiş olur<sup>180</sup>. Ancak iş sağlığı ve iş güvenliği standardı düşük olan ekonomilerin daha rekabetçi olduğunu gösteren istatistiksel kanıtlar bulunmamaktadır. Aksine UÇÖ, en yüksek güvenlikle çalışan ekonomilerin en iyi rekabet edebilirlik düzeyine sahip olduğunu ileri sürmektedir. Kısaca, küreselleşen ekonomide güvenlik maddi karşılığını yaratabilmekte ve rekabet gücü ile iş güvenliği paralellik göstermektedir<sup>181</sup>.

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmede fiziksel, biyolojik, psikolojik, teknik, vb. etkenler kadar, sosyo-kültürel etkenler denilen; insan, insan ilişkileri, gruplar, toplum ve kültür gibi sosyolojik değişkenler de oldukça önemlidir. İnsanı sosyo-kültürel ir varlık olarak, çevresiyle, içinde yer aldığı toplumla, sosyal gereksinimleriyle bir bütün olarak gören bu anlayış, işletmelerde sosyal sağlık ve güvenlik koşullarını oluşturmada, bireyin değerini merkeze almayı, grup yaşamını teşvik etmeyi, çalışanları yönetim ve karar süreçlerine katmayı, işletmeyle bütünleşmeyi işletmenin sosyal ve kültürel çevresiyle dengeli ilişkiler kurmasını, çalışanların eğitilmesini, sosyal güvenlik ve iş güvencesini, risk gruplarına yönelik sosyal politikaları, çağdaş sağlık anlayışını, eşitlik, özgürlük paylaşım gibi çağdaş değerleri içerir<sup>182</sup>.

#### 2.2.6. Uluslararası ve Ulusal Hukuk Açısından

İş sağlığı ve iş güvenliği, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve ASS'den UÇÖ Sözleşmeleri ve AB Direktiflerine kadar çok sayıda uluslararası düzenlemede yer almış bir konudur. Son yıllarda küresel niteliği ve önemi belirginleşmiştir. Güvenliğin küresel düzeydeki önemi, iş kazalarının ortaya çıkardığı sonuçların sadece kazaya uğrayan ile ailesi, çalıştığı işletme, ülke ekonomisi ve yaşadığı

<sup>179</sup> **İş Gücü Piyasası OİK Raporu**, s.87.

<sup>180</sup> ODAMAN, a.g.e., s.132.

<sup>181</sup> DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.30.

<sup>182</sup> ERDEM, a.g.e., s.9.

toplumla sınırlı bir etkiye sahip olmayıp; küreselleşen dünyada küresel bir etki ve boyut da taşıdığı gerçeğinde görülebilmektedir<sup>183</sup>.

Türkiye’de 1982 Anayasası’nın 50.maddesi çalışma hakkına ilişkindir. Buna göre, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları yasayla düzenlenir”. 56.madde ise, “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak, insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacı ile sağlık kuruluşlarına tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları destekleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için yasayla genel sağlık sigortası kurulabilir” şeklinde düzenlenmiştir. 60.maddede ise; “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” ifadesine yer verilmiştir. Belirtilen bu iki madde doğrudan sağlıkla ilgilidir.

1982 Anayasası’nın 2.maddesi Cumhuriyet’in nitelikleri ile ilgilidir. Bu maddede devletin müdahaleci rolü vurgulanmıştır. 17.madde yaşam hakkı ile ilgilidir. Devlet, öncelikle herkesin yaşama hakkını güvence altına almaktadır. Bu hak olmadan diğer hakların tanınması ve kullanılması mümkün değildir. 56.madde sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması başlığı altında düzenlenmiştir. Bireyin ve özellikle çalışan insanın beden ve ruh sağlığının korunacağı çevrelerden biridi de iş çevresidir.

---

<sup>183</sup> DEMİRBİLEK, (**Kültür**), a.g.e., s.26.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI KURULUŞLAR

#### 1. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliğinin küresel düzeydeki önemi, iş kazalarının ortaya çıkardığı sonuçların sadece kazaya uğrayan ailesi, çalıştığı işletme ülke ekonomisi ve yaşadığı toplumla sınırlı bir etkiye sahip olmayıp; küreselleşen Dünyada küresel bir etki ve boyut da taşıdığı gerçeğinde görülebilmektedir<sup>184</sup>. Bu anlamda, iş kazaları küresel nitelikli bir sorun olarak nitelendirilebilmektedir. Kazalardan kaynaklanan yaralanmalar tüm ülkelerde sağlık düzeyini tehdit etmektedir. Örneğin, 1990 yılında dünya ölüm oranının yaklaşık % 6-7'sine kaza kaynaklı yaralanmalar yol açmıştır<sup>185</sup>.

Dünya düzeyinde çeşitli ülkelerdeki iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının ortak paydası uluslararası kuruluşların kendi aralarında yaptıkları işbirliği çalışmalarıdır. Bunlardan en eskisi 1918 yılında, dünya çalışma yaşamını sosyal adalet ve güvenlik ilkelerine düzenlenmesini amaçlayan UÇÖ'dür. UÇÖ'den sonra DSÖ bu alanda faaliyet gösteren bir diğer uluslararası kuruluştur. Tezin konusu nedeniyle UÇÖ ve DSÖ genel olarak ele alınacak, daha sonra AB ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu uluslararası kuruluşlar, iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarının iyileştirilmesine katkılarını bilgi alış-veriş merkezleri, dünya ölçüsünde normlar geliştirme biçiminde sürdürecektir.

---

<sup>184</sup> DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.26.

<sup>185</sup> J.LUND / L.E.AARO, "Accident Prevention: Presentation of a Model Placing Emphasis on Human, Structural and Cultural Factors", Safety Science, Vol. 42 Issue: 4, April 2004, s. 271'den aktaran DEMİRBİLEK, (Kültür), a.g.e., s.26.

## 1.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

UÇÖ, çalışma yaşamına ilişkin “Uluslararası Çalışma Standartları”nı oluşturan ve BM’nin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, sürekli yapısı bulunan bir örgüttür. UÇÖ, yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışı ancak sosyal adalet ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancıyla, 1919 yılında sosyal adaleti ve daha iyi yaşama koşullarını sağlamak üzere hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirerek ortak hareket etmelerini gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur<sup>186</sup>. Bu kuruluşun doğuşuyla ilgili olarak öne sürülen ilk gerekçe, uluslararası piyasalarda farklı maliyete sahip bir işgücünün rekabet koşullarında haksızlık yaratabileceği ve bunu önlemek için uluslararası bir çalışma hukuku doğması gerektiği görüşüdür<sup>187</sup>. UÇÖ, birçok uluslararası örgüt gibi kendi başına bir varlığa, başka bir anlatımla uluslararası bir kişiliğe sahip olmakla beraber amaçları BM’nin amaçları ile bağdaştığı için 1919 yılında “Milletler Cemiyeti”ne bağlı bir örgüt haline gelmiş, 1946 yılında da BM ile özel işbirliği ilişkisi içine girmiştir. BM ile işbirliği ilişkileri ise iki taraf arasında yapılan anlaşmalar ile düzenlenmiştir. UÇÖ, BM’ye bağlı bir uzmanlık kurumu haline gelmiştir<sup>188</sup>.

UÇÖ, üç yanlılık ilkesine dayanan tek uluslararası örgüttür. Kural koyma etkinliği, insan haklarını tanıma ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine dayanan insani bir idealin sürdürülmesinde rol oynamaktadır. UÇÖ Anayasası’nı hazırlayanlar, Genel Konferans ve Yönetim Konseyi ile çeşitli komisyonlarda uygulanan bu ilkeyi koyarken, çalışma dünyasının sorunlarının düzenlenmesiyle doğrudan ilgisi bulunan ve temelde çıkar çelişkisi ve çatışması içinde olan üretim güçlerinin temsilcilerini hükümet temsilcileriyle bir araya getirmek istemişlerdir. İşçi ve işveren temsilcilerinin, kendilerini bu kararlara hükümet temsilcileriyle eşitlik temeline dayalı olarak gerçekleştiren bu katılım, onlara güven verme, sorumluluk üstlenmelerini sağlama ve çıkarları karşıt olan bu tarafları sosyal barış hedefiyle

---

<sup>186</sup> Pir Ali KAYA, *Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkisi*, TÜHİS Yayınları, Ankara 1999, s.1.

<sup>187</sup> KORAY, a.g.e., s.72.

<sup>188</sup> KAYA, a.g.e., s.1.



hükümetin işine ve çalışmasına ortak etme amacı gütmüştür<sup>189</sup>. Bu görünüm içinde üye devletlerin sosyal politikalarına yol gösterme ve Dünyada sosyal gelişmeleri hızlandırma amacı taşıyan uluslararası normlar hazırlanmaktadır. UÇÖ, çalışma yaşamı ile ilgili kural koyma faaliyetinin odağıdır. Sosyal politika ile ilgili uluslararası tartışma ve görüşmelerde insan haklarının korunduğu bir platformdur<sup>190</sup>.

Bu ilke sayesinde UÇÖ, devletlerin diplomatik temsili dışında üretim güçlerine dayanma olasılığı bulabilmiştir. Siyasal temsil yanı sıra sosyal temsile de yer veren ve böylece tüm çevrelerin görüş ve önerilerini göz önüne alma olanağı sağlayan bu yapı, Örgüt'e güçlülük ve dinamiklilik, kararlarına da giderek artan bir saygınlık kazandırmıştır. Özellikle işçi temsilcilerinin katılımı çağdaş bir gelişme niteliğindedir. Sosyal ortakların, kendileri ve üyeleri ile ilgili kararların alınmasına ve uygulanmasına katılmalarına olanak vermesiyle de, katılımcı demokrasinin geliştirilmesine katkı sağlanmıştır<sup>191</sup>.

1919 Versailles Anlaşmasından doğan, UÇÖ'nün tarihi; uluslararası düzeyde üç taraflılığın sağlandığı yıllar olan 1919-1943, soğuk savaş ve üçüncü dünyanın ortaya çıktığı 1944-1988 ve yeni bir siyasal coğrafya ile küreselleşmenin belirginleştiği 1989'dan günümüze kadar olan süreç göz önünde tutularak üç temel döneme ayrılabilir. 1919 yılında UÇÖ yarımından çoğu Avrupa dışında bulunan, özellikle Latin Amerika ülkeleri yanında, Çin, Hindistan, İran, Japonya ve Polonya olmak üzere 43 ülkenin katılımıyla kurulmuştur.

1919-1939 yılları arasında Milliyetler Cemiyeti'ne bağlı özerk bir kuruluş olarak faaliyet gösterecek olan örgüt, Birinci Dünya Savaşı'ndan önce, savaş boyunca ve Rusya'da 1917 devriminden sonra Avrupa'yı sarsan çeşitli sosyal hareketlere yenilikçi bir alternatif olarak görülmüştür. Temel işlevi, uluslararası çalışma normları aracılığıyla çalışma koşullarını iyileştirmektir. UÇÖ, genel

---

<sup>189</sup> Mesut GÜLMEZ, **Uluslararası Sosyal Politika**, TODAİE, Yayın No:300, Birinci Baskı, Mayıs 2000, s.60-61.

<sup>190</sup> Zeki ERDUT, **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, (Küreselleşme)**, Dokuz Eylül Yayınları, 2002, s.41.

<sup>191</sup> GÜLMEZ, a.g.e., s.61.

kurulunun ilk oturumu 1919 yılında Washington'da toplanmış ve 6 sözleşme ve 6 tavsiye kabul edilmiştir<sup>192</sup>.

UÇÖ, ilk kuruluş yıllarında çalışma hayatının temel sorunları üzerinde durmuştur. Günlük çalışma sürelerinin sekiz saat olarak benimsenmesi, işsizlikle mücadele, sosyal güvenliğin sağlanması, kadın ve çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi temel konularda sözleşme ve tavsiye kararları kabul etmiştir. 1944 yılında UÇÖ, demokratik ülkelerle komünist blok ülkeleri arasında bölünen uluslararası siyasal dengeye yerleşmiştir. 1944'de Philadelphia'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda örgütün hedef ve amaçlarını yeni baştan ve daha kesin olarak belirleyen Philadelphia Bildirgesi kabul edilmiştir. Örgütün tüm çalışmalarına yön veren bu bildirmede, sosyal adalet, düşünce ve örgütlenme özgürlüğü yoksulluğun toplumların refahı için bir tehlike oluşturduğu ve dünya barışının gerekliliği üzerinde ağırlıklı olarak durulmuştur<sup>193</sup>. 1946 yılına gelindiğinde UÇÖ, BM ile yapılan bir anlaşma uyarınca UÇÖ Anayasası'nda öngörülen amaçlara ulaşmak için gerekli önlemleri almakla yetkili bir uluslararası uzmanlık kuruluna dönüşmüştür. 1960-1970 yılları arasında UÇÖ'ye özellikle sömürgeci kurtulan, yaklaşık altmış yeni üye devlet katılmıştır. Önemli teknik işbirliği faaliyetlerinde bulunan UÇÖ, bu ülkelerde hem gelişmeye katkıda bulunan, hem yaşam düzeyini yükselten ve hem de çalışma normlarının en iyi biçimde uygulamanın aracı olan bir kurum olarak algılanmıştır. Gerek toplumsal kuruluşların, özellikle çalışan ve işveren örgütlerinin gelişimi, gerekse bu örgütlerin istihdamın artışında ve sosyal korumanın iyileştirilmesinde olduğu gibi, pazarlık ve öneri yeteneklerinin de hızla gelişmesi sağlıklı bir piyasa ekonomisinin temel simgeleri olarak algılanmıştır<sup>194</sup>.

UÇÖ, bütün faaliyetlerinde uluslararası düzeyde barışın sağlanması ile sosyal adalet arasında bir bağ kurmaktadır. UÇÖ'nün en temel işlevi, evrensellik ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda uluslararası çalışma standartları oluşturmaktır. UÇÖ'nun oluşturduğu bu standartlar asgari standartlardır. Bu yüzden ulusal yasama

---

<sup>192</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.42.

<sup>193</sup> KAYA, a.g.e., s.2.

<sup>194</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.43.

organları bu belgeleri onayladıktan sonra belirlenen standartların altına inmeleri mümkün değildir. Ancak bu standartların üzerine çıkabilirler<sup>195</sup>.

İnsanların gereksinimlerini karşılamak için istihdam yaratmanın ekonomik ve sosyal politikaların öncelikli hedefi olduğuna kuşku yoktur. Bu hedef 1929 bunalımından alınan dersler üzerine 1944 yılında kabul edilen Filadelfiya Bildirgesi'nde iz bırakmış ve UÇÖ'nün istihdamı ve yaşam düzeylerini yükseltmeyi gerçekleştirme amacı gütmeye öngörülmesi, ardından 1964 yılında istihdam politikasına ilişkin bir sözleşme kabul edilmiştir. Bu girişimlerden başlayarak istihdamın artırılması UÇÖ'nün pek çok faaliyetine konu olmuştur. Günümüzde ise, UÇÖ tam istihdam hedefi yerine uygun iş adı altında sunulan bütünleşmiş bir yaklaşımı uygulamaya koyma çabası içindedir. Uygun iş, herkesin özgürlük, eşitlik, güvence ve onur koşulları içinde uygun ve üretken bir işe sahip olması anlamını taşımaktadır. Uygun iş, son derece rekabetçi bir küresel piyasada ekonomik büyümeyi engellemeksizin istihdam ve koruma konusunda kaçınılmaz bir "en azı" güvence altına alan ekonomik ve sosyal sistemleri tasarlamayı gerektirmektedir<sup>196</sup>. Bu anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği de, uygun iş kavramının öğelerinden biri olarak dikkati çekmektedir. İnsan onuruna yaraşır, asgari standartlara sahip bir çalışma ortamı her çalışanın temel hakkıdır.

#### 1.1.1. Kurumsal Yapı

UÇÖ'nün en önemli özelliği üye ülkelerin yalnız hükümet temsilcilerinden değil, aynı zamanda işçi ve işveren temsilcilerinden de oluşmasıdır. Örgütün başlıca organları, bu üçlü yapıya göre oluşmaktadır. Bu üçlü yapı, çalışma sorunlarının düzenlenmesi, alınan kararların etkinliğinin artması, işçi ve işverenlere güven ve sorumluluk verilmesi açısından işçi ve işverenlerin hükümet temsilcileriyle işbirliği yapmasını amaçlamaktadır<sup>197</sup>.

---

<sup>195</sup> KAYA, a.g.e. s.2.

<sup>196</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.147-148.

<sup>197</sup> KORAY, a.g.e., s.81.

UÇÖ; Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosu olmak üzere üç temel organa sahiptir. Bu organlardan ilk ikisi ulusal temsilcilerden oluşurken, üçüncüsünde uluslararası memur ve uzmanlar çalışmaktadır. Bu açıdan bakılırsa, UÇÖ'nün tam anlamıyla uluslararası nitelik taşıyan organı Uluslararası Çalışma Bürosu'dur. Bunların dışında, çeşitli komisyonlar ve bölgesel planda yapılan çeşitli toplantıları vardır<sup>198</sup>.

Uluslararası Çalışma Konferansı, örgütün en yüksek organıdır. Uluslararası çalışma sözleşmeleri ve önerilerini kabul eder ve geliştirir. Yılda en bir kez toplanır. Örgüt'e üye ülkelerin delegelerinin tümünden oluşur. Her üye ülke, konferansa iki hükümet ve birer işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan dört kişilik temsil heyeti ile katılır. İşçi ve işveren temsilcileri ülkenin en fazla temsil yetkisi olan işçi ve işveren örgütlerinin anlaşmasıyla belirlenir. Her üye bağımsız olarak oy kullanma hakkına sahiptir. Konferans komisyonları da seçer. Komisyonlar da üçlü bir yapıya sahiptirler<sup>199</sup>. Her üç kesimin delegelerine teknik danışmanlar eşlik edebilir. Danışmanların sayısı, gündemdeki her ayrı konu için en çok ikidir. Danışmanlar, delegeleri çeşitli Komisyonlarda temsil ederler. Anayasa'ya göre, kadınları özellikle ilgilendiren sorunların Genel Konferans'ta tartışılması durumunda, teknik danışman olarak belirlenen kişilerden en az birinin kadın olması gerekir<sup>200</sup>.

Yönetim Konseyi, örgütün faaliyetlerinde eşgüdümü sağlamakla yükümlüdür. Bunun yanında, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündemini saptar<sup>201</sup>. Gelişmiş ülkelerin kendileri için öngördüğü seçimsiz üyelik aracılığıyla, Genel Konferans'ta üye devletlere tanınan eşit temsil olanağının dengelendiği organdır<sup>202</sup>. Üyeleri üç yıl için Konferans tarafından seçilir. Konferans gibi üçlü yapıya sahip olan Konsey, 56 asil ve 66 yedek üyeden oluşur. On asil hükümet temsilciliği en büyük sanayi ülkelerine sürekli olarak ayrılmıştır. Ayrıca, Yönetim Konseyi'nin etkin çalışması amacıyla, Sendika Özgürlük Komitesi, Yapı Alt Komitesi, Çok Uluslu İşletmeler

---

<sup>198</sup> GÜLMEZ, a.g.e., s.67.

<sup>199</sup> KORAY, a.g.e., s.81.

<sup>200</sup> GÜLMEZ, a.g.e., s.69-70.

<sup>201</sup> KORAY, a.g.e., s.81.

<sup>202</sup> GÜLMEZ, a.g.e., s.77.

Komisyonu vb. kurullar kurulmuştur<sup>203</sup>. Konsey, çeşitli komisyon üyelerini atar, kuralların yerine getirilmesinin denetlenmesinde önemli bir rol oynar, teknik işbirliği politikasını belirler, çeşitli programların yürütülmesini izler, bütçeyi kabulünden önce inceler, yalnızca kendisine karşı sorumlu olan genel müdürü atar<sup>204</sup>.

Uluslararası Çalışma Bürosu, örgütün sürekli sekreteryasıdır. Konferansa sunulan sözleşme ve tavsiyelerin teknik hazırlığını yapan ve ardından onaylananların uygulamasını izleyen Bürodur. Belgeleme merkezidir, önde gelen yayınların doğduğu araştırma ve düşünce laboratuvarıdır<sup>205</sup>. Büronun merkezi Cenevre'dedir.

Bunların dışında UÇÖ, iki önemli kuruluşa sahiptir. Bunlar, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (Cenevre) ve Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi (Torino)'dir. Özellikle, Genel Konferans'a sözleşme yapmak özel amacıyla sunulan sorunları inceler. Konferans ya da Yönetim Konseyi'nin kararlaştırdığı özel anketleri yapar. Uluslararası Çalışma Bürosu, Yönetim Konseyi'nin vereceği direktifler saklı kalmak koşuluyla Anayasa'ya göre şu görevleri yerine getirir<sup>206</sup>:

- Uluslararası Çalışma Konferansı gündemindeki çeşitli konulara ilişkin belgeleri hazırlar;
- İstekleri üzerine ve olanakları ölçüsünde, Konferans kararları temelinde, ulusal mevzuatın hazırlanmasında, teftiş sistemlerinin ve yönetsel uygulamanın iyileştirilmesinde hükümetlere yardım eder;
- Anayasa'nın kurallarına uygun olarak; uygulamada sözleşmelere gerçekten uyulması konusunda kendisine düşen ödevleri yerine getirir;
- Uluslararası bir yarar taşıyan sanayi ve çalışma ile ilgili sorunları ele alan yayınlar hazırlar ve Yönetim Konseyi'nin belirlediği dillerde yayınlar.

---

<sup>203</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.51.

<sup>204</sup> GÜLMEZ, a.g.e. s.77.

<sup>205</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.51.

<sup>206</sup> GÜLMEZ, a.g.e., s.82.

### 1.1.2. Faaliyetleri

UÇÖ Anayasası'nın "Başlangıç" bölümünde örgütün amaçları çalışma hayatının temel sorunları esas alınarak sıralanmıştır: "Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık en fazla çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin, kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği..."<sup>207</sup>

Uluslararası sosyal politika alanında kural koyma etkinliği yerine getirilirken, UÇÖ'de çözüm bulunması gereken sorunların ivediliğini ve olgunluğunu göz önünde tutarak evrensel belgeler kabul edilmesini içeren bir genel yöntem benimsenmiştir. Buna göre, ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmişlik düzeyleri farklı üye ülkelerin onaylanmasına elverişli, açık ve ayrı normların kabul edilmesi amaçlanmıştır. Yönetim Kurulu faaliyette bulunurken, işçi ve işveren örgütlerinden gelen önerileri dikkate alır<sup>208</sup>.

UÇÖ sözleşmeleri uluslararası sosyal politika alanında Konferansın kabul ettiği en önemli metinlerdir. Üye devletler tarafından onaylandıkları zaman yasa gücü kazanır. Sözleşmelerin bazı özellikleri vardır. Bunlardan birincisi, uluslararası antlaşmalardan farklı biçimde, sözleşmelerin kurumsal bir çerçevede hazırlanması ve kabul edilmesi öngörülmüştür. Sözleşmelerin kabulünde oybirliği değil, üçte iki oy çokluğu esası benimsenmiştir. İkinci özellik, sözleşmelerin uygulamada etkinliğini artırabilmek için yukarıda da belirtildiği gibi Konferans'ta kabul edilmelerinde aranan oy çokluğu esasında kendini gösterir. Üçüncü özellik ise, sözleşmelerin

---

<sup>207</sup> AKSOY, a.g.e., s.18.

<sup>208</sup> KORAY, a.g.e., s.82.

kabulünde üye ülke temsilcilerinin eşit oy hakkına sahip oldukları göz önünde tutularak, onaylanması sırasında herhangi bir çekinim konulmasını engelleyen düzenlemeler öngörülmesidir<sup>209</sup>.

Tavsiyeler, UÇÖ'ye üye ülkelerin çoğunluğunun sözleşme biçiminde onaylayacakları olgunluğa henüz ulaşmamış konularda hazırlanır. Ayrıca, sözleşmeleri tamamlayıcı işleve sahiptir ve sözleşmenin uygulanmasında üye ülkelere daha geniş ve ayrıntılı yol gösterir<sup>210</sup>. Sözleşmeler onaylandıklarında ulusal yasa gücü kazanır. Üye ülkeler onaylamak istedikleri sözleşmeleri kısmen değil, bir bütün olarak onaylamak zorundadır. Tavsiyelerin bir bütün olarak onaylanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Üye ülkeler isterlerse, tavsiyelerin içerdiği önlemlerin bir kısmını ulusal düzeyde yasa, tüzük ya da yönetmelik biçiminde düzenlemeye tabi tutabilir<sup>211</sup>.

UÇÖ'nun etkinlikleri arasında en önemli alanı iş sağlığı ve iş güvenliği oluşturur. Bu konuda genel nitelik taşıyan ilkeler yanında belirli tehlikelere özgü ilkelerin kabul edildiği de bilinmektedir. Genel nitelik taşıyan metinler arasında; İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin 31 Sayılı Tavsiye (1929), Çalışanların Sağlığının Korunmasına İlişkin 97 Sayılı (1953) Tavsiye, İş Hekimliği Hizmetlerine İlişkin 112 Sayılı (1959) Tavsiye ve tüm sektörlerdeki işyerlerinde hava kirliliği, gürültü ve titreşimlere bağlı mesleki tehlikelere karşı koruma amacı taşıyan ve 41 üye devletin onayladığı 148 sayılı Sözleşme ve 156 Sayılı (1977) Tavsiye sayılabilir. Belirli tehlikelere karşı çalışanları koruyucu önlemler: üstübeç (1921 tarihli 13 sayılı Sözleşme), benzen (1971 tarihli 136 sayılı Sözleşme) gibi zehirli ya da kanser yapıcı maddelere ya da etkenlere (1974 tarihli 139 sayılı Sözleşme) ya da iyonlaştırıcı radyasyonlara (1960 tarihli 115 sayılı Sözleşme) bağlı tehlikelere ilişkindir. Daha sonra kabul edilen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin 155 Sayılı (1981) Sözleşme 36 üye devlet tarafından onaylanmıştır. Sözleşmeye göre, onaylayan devletler

---

<sup>209</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.56-57.

<sup>210</sup> KORAY, a.g.e. s.84.

<sup>211</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.58.

işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uygun bir ulusal politikayı uygulamaya koymak ve düzenli olarak gözden geçirmekle yükümlü tutulmuştur<sup>212</sup>.

UÇÖ, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili faaliyetlerini 1951 yılında belirlenen şu iki prensiple yürütmektedir<sup>213</sup>:

- Sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür. UÇÖ, işçilerin korunması ile ilgili bütün faaliyetlerinde konuya bu bölünmezlik unsurunu dikkate alarak yaklaşmalıdır
- UÇÖ, çalışmalarında pratik olmalı, üye devletler ve bunların işçi ve işveren örgütlerinin gereksinimlerine doğrudan yanıt verecek pratik yöntemlerle çalışmalıdır. UÇÖ'nun iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda kullanacağı araçlar şu şekilde sıralanmıştır<sup>214</sup>:
  - Düzenleme : Çalışma çevresinin düzenlenmesi, oluşturulması.
  - Standartlaştırma : Endüstri makinelerinin güvenliği hijyenik uygulamalar ve ferdi koruma araçları konusunda resmi, yarı resmi ve gönüllü kuruluşların uyacağı standartları belirleme.
  - Denetim : Resmi kurallara uyulup uyulmadığını denetleme.
  - Teknik Araştırma : Zararlı maddeler, koruyucu araçlar, çalışana en uygun malzemelerin dizaynı gibi konularda araştırma yapmak.
  - Tıbbi Araştırma : Meslek hastalıklarının sebeplerini, özelliklerini vb konuları araştırmak.
  - Psikolojik Araştırma : Hastalık ve kazalara yol açan psikolojik faktörleri araştırmak.
  - İstatistiksel Araştırma : Hangi tür kaza ve hastalıkların ne sayıda ve kimler üzerinde meydana geldiğini araştırmak ve bu bilgilerden hareketle sebeplerini bulmak.
  - Öğretim : Sağlık ve güvenlik konusunda mühendislikten tıp alanına kadar değişik seviyelerde öğretim yapmak.
  - Eğitim : Çalışanları hayatının değişik sahalarında eğitmek.

---

<sup>212</sup> ERDUT, (**Küreselleşme**), a.g.e., s.64.

<sup>213</sup> Haydar YILMAZ, "**İşyeri Hekimliği**", (**Hekim**), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa 1999, s.14.

<sup>214</sup> YILMAZ, (**Hekim**), a.g.e., s.14.



- o İkna : Sağlık ve güvenlik konusunda çok çeşitli yayın araçlarını kullanarak finansal açıdan desteklemek.

UÇÖ, önceleri iş sağlığı ve iş güvenliğini küresel bir sorun olarak görmemiştir. Bu anlamda, son yıllarda UÇÖ soruna ilişkin duyarlılığı daha fazla paylaşmaya başlamıştır. Gerçekten, UÇÖ her yıl 28 Nisan'ı “Dünya İş Güvenliği ve Sağlığı Günü” olarak ilan etmiş olup, her yıl bu gün kapsamında çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. UÇÖ'nun 28 Nisan 2006 Dünya İş Güvenliği ve Sağlığı Günü gündemi uygun iş ile iş sağlığı ve güvenliği ilişkisidir. UÇÖ Genel Direktörüne göre; UÇÖ'nun bugünkü ilk hedefi kadın ve erkek çalışanlar için uygun ve verimli işler yaratmak; insan onuruna yaraşır, eşit, özgür ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmaktır<sup>215</sup>.

Son dönemde UÇÖ, sağlık ve güvenlik konusunda kesin standartlar belirlemek yerine politika yönelimli araçlar saptama eğilimi içerisine girmiştir. Bunun en önemli nedeni, ele alınan madde, süreç ve tekniklerden meydana gelen değişikliklerin uluslararası standartların uygulamada esnek olmasını gerektirmesidir. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde odak noktası, endüstriden işyeri sağlık ve güvenliğine geçmiştir. Modern sağlık ve güvenlik standartları sadece işyeri güvenliğine yönelik ortak sorumluluğu değil; işverenlerin işçilerin ve temsilcilerinin rol ve sorumlulukları ile aralarındaki işbirliğini de içermektedir. Standart oluşturma konusundaki bir diğer önemli değişiklik de, sadece koruyucu önlem önermek yerine doğrudan iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelmektir. Bunun yanında UÇÖ, uygun iş, güvenli iş olmalıdır sloganını benimsemiştir. Gelecekteki eylemler ve çözümler için anahtarın sosyal diyalog olduğu belirtilmektedir<sup>216</sup>.

Uygun iş, çalışan kesim için çalışma koşullarıyla ilgili bir özlemdir. Çalışanlar daha verimli çalışabilecekleri bir çalışma ortamının varlığını istemektedir. Çalışma ortamının güvenli, aileleri için sosyal korumanın olduğu, kişisel

---

<sup>215</sup> **Director-General's Announcements**, Circular No. 598 Series:1 20.05.2004  
[http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6\\_3\\_83\\_a\\_framework\\_for\\_implementation\\_the\\_dw\\_agenda\\_in\\_english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementation_the_dw_agenda_in_english.pdf), (21.05.2006).

<sup>216</sup> DEMİRBILEK, (**Kültür**), a.g.e., s.30.

gelişimlerinin hızla olabileceği ve sosyal bütünleşmenin var olduğu bir çalışma ortamı uygun işin öğelerini oluşturmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği uygun işin önemli bir parçasını oluşturur. Uygun iş ekonomik ve sosyal gelişim için küresel, ulusal ve yerel stratejilerin merkezinde olmalıdır. Uygun işle sağlanmak istenen yoksulluğun azaltılması ve çalışma yaşamına eşitliğin getirilmesidir. Uygun işin hayata geçirilmesi için iş güvenliği ile ilgili dört ana hedef şu şekildedir<sup>217</sup>:

- Engelleme politikası ve programları geliştirmek,
- Korunmasız çalışan grupları için etkin koruma ağını genişletmek,
- Daha donanımlı hükümetler, işveren ve işçi örgütlerinin olmasını sağlamak,
- Çalışanların korunması sonucu ortaya çıkan sosyal ve ekonomik etkinin doküman edilmesini sağlamak.

UÇÖ'nun son zamanlarda gündeme taşıdığı çalışma atmosferinin geliştirilmesi hedefi de küresel bir yaklaşım niteliğindedir. Bu yaklaşım, çalışanların psikolojik ve sosyal durumunu, moralini ve sosyal beklentilerini karşılayabilecek bir yapılanmayı da öngörmektedir<sup>218</sup>.

## 1.2. DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ

1945 yılında ABD'nin San Francisco kentinde toplanan BM Konferansı, bu dönemde bütün halkların sağlığının, dünyada barış ve güvenliğin sağlanması açısından temel önem arz ettiğini kabul ederek Çin ve Brezilya'lı delegelerin bir Uluslararası Sağlık Örgütü kurulması amacıyla toplantı düzenlenmesi oybirliğiyle kabul edilmiştir.

19-22 Temmuz 1946 tarihlerinde New York'ta düzenlenen Uluslararası Sağlık Konferansı'nda BM'ye üye 51 ülkenin temsilcisi UÇÖ, Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu vb.kuruluşlar DSÖ Anayasa'sını oluşturmuşlardır. DSÖ Anayasası, 22 Temmuz 1946 tarihinde 61 ülkenin temsilcisi tarafından

<sup>217</sup> “Decent Work – Safe Work – HIV/AIDS”, [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products06/report06\\_hiv\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products06/report06_hiv_en.pdf), (21.05.2006).

<sup>218</sup> Ali Rıza BÜYÜKULUSLU, “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre ve Kiplas'ın Çalışmaları”, (Kiplas), TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 8, Mayıs 2001, s.11.

imzalanmıştır. Anayasa'nın yürürlüğe girdiği 7 Nisan her yıl "Dünya Sağlık Günü" olarak kutlanmaya başlanmıştır<sup>219</sup>.

DSÖ'nün amacı, tüm ulusların mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşmasıdır<sup>220</sup>. DSÖ'nün görevleri arasında sağlık alanında uluslararası nitelik taşıyan çalışmalarda yönetici ve koordinatör makam sıfatıyla hareket etmek; hükümetlere istek üzerine sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi için yardım yapmak, sağlığın geliştirilmesine katkıda bulunan bilim ve meslek grupları arasında işbirliğini kolaylaştırmak, teşhis yöntemlerini gerektiği kadar standart hale getirmek, sağlık bakımından aydınlatılmış bir kamuoyu oluşumuna yardım etmek, sağlık alanında araştırmaları teşvik etmek ve rehberlik etmek vardır<sup>221</sup>.

### 1.2.1. Kurumsal Yapı

DSÖ Ana Tüzüğü'nün 9.maddesi, DSÖ'nün çalışmalarını belirlemektedir. Dünya Sağlık Assemblesi, Yönetim Kurulu ve Sekreteryaya hizmetlerin yürütülmesinde işleyişi sağlayacak organlardır<sup>222</sup>:

- Dünya Sağlık Asemblesi : Asamble, DSÖ'nün politikalarının belirlenmesi, Yönetim Kurulu üyelerinin belirlenmesi, Genel Direktörün atanması ile her yıl Cenevre'de toplanan Asamble'nin bir Başkan ve beş yardımcısını seçmek, A ve B Komiteleri tarafından yürütülen çalışmalarda konuları ele almak, Anlaşm ve Anlaşmaların kabulü, bütçenin onaylanması gibi konularda oy kullanan üyelerin üçte iki çoğunluğu aranır.
- Yönetim Kurulu : DSÖ'nün ilk yönetim kurulu onsekiz üyeden oluşmaktaydı. Bugün 32 üyeye çıkmıştır. 34 olması için de çalışmalar yapılmış ve üye ülkelerin onayları beklenmektedir.
- Sekreteryaya : Genel Direktör ile Örgüt'ün gereksinim duyduğu teknik ve idari personelden oluşur. Sekreteryaya personelinin belirlenmesindeki en önemli

<sup>219</sup> "Dünya Sağlık Örgütü'nün Kuruluşu", [www.un.org.tr/who/who\\_kurulus.htm](http://www.un.org.tr/who/who_kurulus.htm) (13.02.2006).

<sup>220</sup> "Dünya Sağlık Örgütü Anayasası", [www.un.org.tr/who/doc\\_pdf/who\\_anayasa.pdf](http://www.un.org.tr/who/doc_pdf/who_anayasa.pdf) (15.04.2005).

<sup>221</sup> "Dünya Sağlık Örgütü'nün Görevleri", [www.un.org.tr/who/who\\_kurulus.htm](http://www.un.org.tr/who/who_kurulus.htm) (13.02.2006).

<sup>222</sup> "Dünya Sağlık Örgütü'nün Yapısı ve İşleyişi", [www.un.org.tr/who/who\\_kurulus.htm](http://www.un.org.tr/who/who_kurulus.htm) (13.02.2006).

ölçüt, Sekretarya'nın etkinliğinin, bütünlüğünün ve uluslararası temsil niteliğinin en üst düzeyde sağlanmasıdır.

### 1.2.2. Faaliyetleri

DSÖ faaliyetleri arasında şu şekildedir: DSÖ, uluslararası sağlık çalışmalarında yönetici ve koordine edici bir otorite olarak hareket etmek; BM, ihtisas kuruluşları, hükümetlere bağlı sağlık yönetimleri vb. örgütler ile etkin ilişkiler kurmak ve devam ettirmek; istekleri üzerine hükümetlere sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi konusunda yardımcı olmak; epidemiyolojik ve istatistikî hizmetler dahil gerekli olabilecek teknik ve idari hizmetler kurmak, idame ettirmek; sağlık alanında araştırmalar yapmak ve hızlandırmak; sağlık alanında her türlü bilgi vermek, danışmanlık yapmak ve yardım sağlamak; teşhis yöntemlerini gerektiği şekilde standardize etmek; gerektiğinde diğer ihtisas kuruluşları ile işbirliği yapmaktır<sup>223</sup>.

## 2. AVRUPA BİRLİĞİ

AB, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET)'nin birleşmesi ile oluşan Avrupa Topluluklarının 1991 yılında aldığı yeni biçim ve yeni isimdir<sup>224</sup>.

AB, birden çok örgüt ve eylem alanından oluşan karmaşık bir yapıdır. AB içinde yer alan örgütlerden ilki, 1951 yılında imzalanan Paris Antlaşması ile kurulan AKÇT'dir. Bunu 1957 yılında Roma Antlaşması ile kurulan AET ve AAET izlemiştir. Her üç topluluk da kurucu antlaşmalarında yer alan hükümler uyarınca, ayrı ayrı tüzel kişiliğe sahiptir. AB, 1992 yılında Maastricht'te imzalanan AB Antlaşması ile kurulmuştur. AB deyimi, Avrupa Toplulukları (AKÇT, AAET, AT) aracılığıyla izlenen hedef ve politikalar ile AB Antlaşması ile getirilen iki yeni eylem

<sup>223</sup> "Dünya Sağlık Örgütü Anayasası", [www.un.org.tr/who/doc\\_pdf/who\\_anayasa.pdf](http://www.un.org.tr/who/doc_pdf/who_anayasa.pdf), (15.04.005).

<sup>224</sup> "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık", TC Sağlık Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, 1.Baskı, Ankara, Kasım 2001, s.1. [www.saglik.gov.tr/extras/dokuman/abiliskilerivesaglik.pdf](http://www.saglik.gov.tr/extras/dokuman/abiliskilerivesaglik.pdf), (23.11.2004).

alanının (Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikası ile Adalet ve İçişleri Alanında İşbirliği) kapsadığı hedef ve politikaları bir bütün olarak ifade etmektedir<sup>225</sup>.

Birleşik Avrupa fikri çok eskiye dayanmakla beraber, bu fikrin ana ekseninin, ekonomik çıkarların yol açtığı çatışmaların ortadan kaldırılması olduğu bilinmektedir. Savaşlara dönüşen bu çatışmaları önlemek için iki büyük aktörün (Almanya ve Fransa) arasındaki çatışma nedenlerini ortadan kaldırmanın en akıllı yol olarak görüldüğü dönemlerde İngiliz Başbakanı W.Churchil'in de teşvikiyle 9 Mayıs 1950 tarihinde "Avrupa Federasyonunun" ilk aşaması başlatılmıştır. 18 Nisan 1951 tarihinde Almanya, Hollanda, Belçika, Lüksemburg, İtalya, Fransa bir araya gelerek AKÇT'yi kuran antlaşmayı imzalamışlardır. AKÇT'nin başarılı görülmesi, Avrupa'ya işbirliği ve ortaklığın ekonominin tüm alanlarına yaygınlaştırılması gerektiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu öğretiyi üzerinden 25 Mart 1957 tarihinde Roma'da bir araya gelen altılar AET'yi ve AETT'yi kuran antlaşmaları imzalamışlardır<sup>226</sup>. AB, bundan sonra dört genişleme sürecinden geçmiştir. Nitekim 1973 yılında Danimarka, İrlanda, İngiltere, 1981 yılında Yunanistan, 1986 yılında Portekiz, İspanya ve 1995 yılında Avusturya, Finlandiya, İsveç AB'ye tam üye olmuştur<sup>227</sup>. Bu topluluklar başlangıçta ayrı organizasyonlar iken Temmuz 1967'de tek bir çatı altında toplanarak AT adını almıştır.

---

<sup>225</sup> Sahir ÖZDEMİR, "Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu, Avrupa Toplulukları, Avrupa Birliği, Roma Antlaşması, Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Nice Antlaşması" (Kavramlara İlişkin Açıklayıcı Not), AB ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, s.2, Haziran 2001, [www.ekutup.dpt.gov.tr](http://www.ekutup.dpt.gov.tr), (23.04.2004).

<sup>226</sup> Hüseyin GÖKÇEK, "Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", [www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/7.html?bcsi\\_scan\\_23E7F1A10A26207A=0&bcsi\\_scan\\_filename=7.html](http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/7.html?bcsi_scan_23E7F1A10A26207A=0&bcsi_scan_filename=7.html), (13.01.2005).

<sup>227</sup> Murat ATAN / Filiz ÖZAG, "Avrupa Birliği'nin Genişleme Sürecinde Türkiye ve Diğer Aday Ülkelerin Ekonomik / Sosyal Performanslarının Karşılaştırılması", Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, Yıl: 2003, s.9-10.

## 2.1. ORGANLARI

AB günümüze kadar önemli evrimler geçirmiştir. Bu evrimler daha çok yapısal ve işlevseldir. Bunun nedeni, AB'nin Avrupa Birleşik Devletlerine dönüşme hedefidir. Bu bağlamda, dönüşümü sağlayacak organlar kurulmaktadır. Organları şu şekilde sıralamak mümkündür<sup>228</sup>:

- AB Komisyonu : AB'nin temel yürütme organıdır. Mevzuat hazırlama ve uygulama yetkisine sahiptir. Yönergeler çıkartır, kararların taslağını hazırlar, Konseye önerilerde bulunur. Komisyonun görüşü alınmadan yasa çıkartılamaz. AB hukukunun AB organları tarafından doğru uygulanmasını denetler
- AB Konseyi : 10 Aralık 1974 tarihinde Paris Zirvesi'nde kurulan AB Konseyi, AB'nin en yetkili karar alma organıdır. Üye ülkelerin dış işleri bakanlarından oluşur. Konsey başkanlığı sırasıyla altı aylık sürelerle yapılır. Konsey başkanının görevi; Konseyi toplantıya çağırma, gündemi belirlemek, alınan kararları yürürlüğe koymak ve ilgililere bildirmektir.
- Avrupa Parlamentosu : 1957 yılında Roma Antlaşması'na bağlı olarak Roma Sözleşmesi ile kurulan meclis AKÇT Meclisi'nin birleşmesi sonucu kurulmuş ve "Avrupa Parlamenter Meclisi" adı verilmiştir. 1976 yılında alınan bir karar ile 1979 yılından itibaren AB'nin üyesi ülkelerde parlamenterler doğrudan halk tarafından seçilmeye başlanmıştır.
- Adalet Divanı : AB'nin en yüksek yargı organıdır. 1958 yılında kurulmuştur. Merkezi Lüksemburg'dadır. AB'ye üye ülkelere birer yargıçtan oluşan bir mahkemedir. Adalet Divanı'nın verdiği kararlar kesindir, temyiz edilemez.
- AB Sayıştay : AB'nin harcamaları bağımsız bir denetleme kurumuna ihtiyaç duyunca Roma Antlaşması'nda ön görülen kontrol komisyonu görevini üstlenmesi için 1975 Brüksel Antlaşması'nda Sayıştay'ın kurulması kararı alınmış ve 1977'de göreve başlamıştır.

---

<sup>228</sup> Haydar ÇAKMAK, *Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri*, Platin Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, Mart 2005, s.28.

- AB Doruğu : AB'nin en üst düzey politik organıdır. AB üyesi ülkelerin devlet ve hükümet başkaları ile AB Komisyonu başkanından oluşur. İlk kez 1975 yılında toplanmıştır.
- Avrupa Başhakemi (Ombudsman) : 1992 Maastricht Antlaşması ile tesis edilen Avrupa vatandaşlığı hakkının bir gereği olarak Avrupa Ombudsman'ı kurulmuştur. Amacı Avrupa vatandaşlarının AB kurumları ve organlarının kötü işlemesi ve Avrupa yurttaşlarını mağdur etmeleri, organları ve kurumların yetersizliği ve başarısızlıklarını şikayet edecekleri bir organdır.
- Avrupa Merkez Bankası : 1994 yılında Almanya'da kurulan Avrupa Para Enstitüsü'nün yerine kurulmuştur. Birlik üyelerinin ortak para olan EURO'ya geçişiyle eş zamanlı olarak faaliyete geçmiştir. Görevi AB para politikasını uygulamak ve fiyat istikrarı sağlamaktır.
- Avrupa Merkez Bankaları Sistemi : Avrupa Merkez Bankası kurulduğunda ulusal Merkez Bankaları bir sistem içinde buluşmuştur. Avrupa Merkez Bankaları Sistemi adı verilen bu yapılanma Avrupa Merkez Bankası ile aynı tarihte faaliyete geçmiştir.

## 2.2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI

Avrupa'nın bütünleşme sürecine bakıldığında “Birleşik Avrupa” kavramının ilk olarak ortaya çıktığı dönemin Ortaçağa kadar uzandığı anlaşılmaktadır. Avrupa'da bir birlik yaratma düşüncesi, bu kıtada devletlerin ortaya çıkmasıyla eş zamanlıdır<sup>229</sup>. Avrupa'da Roma İmparatorluğu'nun dağılmasından sonra çok parçalı, güçsüz ve istikrarsız bir yapı ortaya çıkmış, doğuda gelişen Türk ve Müslüman devletlerin etkisiyle de Avrupa daha içe dönük bir hale gelmiştir<sup>230</sup>. Kıta Avrupası'ndaki ülkelerin kendi aralarındaki savaş sonucunda imzalanan barış antlaşmalarında, Avrupa'da bir birlik ya da federasyon kurma düşüncesi gündeme gelmiştir<sup>231</sup>. Ortaçağ sonrası dönemde, Avrupa'nın sosyal yapısındaki dönüşümlere paralel olarak, birlik kavramında da önemli değişimler meydana gelmiştir. Ticaretin

<sup>229</sup> Rıdvan KARLUK, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, Beta Yayınları, 7.Baskı, Şubat 2003, s.1.

<sup>230</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.1.

<sup>231</sup> KARLUK, a.g.e., s.1.

canlanması, kentleşme, ulus ve ulusal egemenlik gibi kavramların ortaya çıkmasıyla gelişen durumun yanı sıra, Avrupa’da din ve çıkar savaşlarıyla yıkım yaşanması gibi sorunlar bazı Avrupalıları kendi içlerinde çatışmaları asgariye indirmek ve dış tehlikeyi uzaklaştırmak için aralarında işbirliği ve entegrasyonun güçlendirilmesi doğrultusunda götürmüş, bunun sonucunda da yine birlik önerileri gündeme gelmiştir<sup>232</sup>.

17. yüzyılda Kant, Avrupa Birleşik Devletleri fikrini ortaya atmış ve bu fikir zamanla diğer düşünürler tarafından da benimsenerek geliştirilmiştir<sup>233</sup>. Aynı dönemde Emeric Cruce, gümrüklerin azaltılması suretiyle uluslararası ticaretin geliştirilmesini ve bir “Avrupa Devletler Birliği” kurulmasını önermiştir. Kararların oy çokluğu ile alındığı bu birlikte dış tehditlere karşı gerektiğinde askeri güç kullanma yetkisi de bulunacaktır. Bununla beraber ticaretin teşvik edilmesi ise ekonomik bazda fonksiyonel bir bütünleşmeyi çağrıştırmaktadır ki bu daha sonraki dönemlerde görülecek uygulamalara belki de öncülük edecektir<sup>234</sup>. Ticaretin geliştirilmesi konusundaki görüşleri zamanın çok ötesindedir. Uluslararası ticaretin teşviki için ithalat ve ihracat gümrüklerinin azaltılması ileri sürmüştür. Fransa’nın bu teklifi bugünkü AT’nin kurulmasını sağlayacak olan ekonomik çıkar gibi bir temele işaret etmesi nedeniyle çok önemlidir<sup>235</sup>.

Avrupa’da birlik yaratma konusundaki çabalar, 18.yüzyılın sonuna doğru Endüstri Devrimi’nin başlamasıyla, artan sanayi üretimine pazar arayışlarıyla birlikte hız kazanmıştır. Daha sonra 18.yüzyılda J.J. Rousseau, Avrupa’nın birleştirilmesi için federal bir çözüm sunmuştur. Buna göre, kurulan birliğin üye ülkelerin içişlerine de müdahale hakkına sahip olması öngörülmüştür. Rousseau’ya göre, sürekli barışın sağlanabilmesi için bir federasyon kurulması gerekmektedir. Devletler arasındaki her türlü uyuşmazlığın çözümünün bu uluslar üstü birlik tarafından yapılmasını öngörmüştür<sup>236</sup>. Avrupa’da büyüyen üretim için gümrük tarifelerinin indirilmesi

---

<sup>232</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.1.

<sup>233</sup> KARLUK, a.g.e., s.1.

<sup>234</sup> İbrahim S.CANBOLAT, **Avrupa Birliği ve Genişleme Sürecinde Türkiye ile İlişkiler**, Alfa Yayınları, 3.Baskı, Ekim 2002, s.90.

<sup>235</sup> Veysel BOZKURT, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, VİPAŞ Yayın No: 53, Bursa 2001, s.1.

<sup>236</sup> BOZKURT, a.g.e., s.42.



gerekiyordu. Bu amaçla, 1886 yılında Fransa ile İngiltere, bir ticaret antlaşması imzalayarak bu konudaki ilk adımı atmışlardır. Ancak, araya Fransız Devrimi'nin girmesi, antlaşmanın işlenmesine engel olmuştur<sup>237</sup>.

Bu dönemde Avrupa'da ulusal devlet kavramı oluşmaya başlamıştır. Geleneksel egemenlik kavramının yerini, ulusal egemenlik kavramı almaya başlamıştır. Dolayısıyla, entegrasyon kavramı farklı bir nitelik kazanmıştır. AB üzerinde düşünenlerin önemli bir çoğunluğu, federal birlik kavramından etkilenmişlerdir. Ancak, sorun uygulamada bunun nasıl bütünleştirileceği noktasında düğümlenmiştir<sup>238</sup>.

Avrupa'da ulus devlet kavramının ortaya çıkmasıyla entegrasyon kavramının farklı bir nitelik kazandığı görülmektedir. Avrupa'nın 20. yüzyıldaki ilk olumsuzluğu, yaşadığı iki dünya savaşı olmuştur. Gerçi Avrupa için sömürgeci yayılma büyüdükçe çıkar kavgaları da artmakta ve bunlar her zaman bir savaş potansiyeli taşımaktadır; ancak yine de sömürge savaşlarının Avrupa'yı alt üst edecek savaflara dönüşmesi beklenmemektedir. Oysa, kapitalizm geliştikçe, dünyanın paylaşılması da daha önem kazanmaktadır. İngiltere ve Fransa'nın sömürge imparatorlukları büyüdükçe, onlardan daha sonra siyasal birliğini ve endüstrileşmesini tamamlamış bulunan Almanya ve İtalya gibi ülkelerin, bunu kendi yaşam alanlarının tehdidi olarak görmeleri de kaçınılmazdır. Batıda Amerika kaybedilmiş, ancak yakın ve uzak doğudaki sömürgelerin İngiltere'ye sağladığı ekonomik, siyasal ve askeri güç, Almanya'nın iştahını kabartacak düzeydeydi. Ayrıca, paylaşılan alan sınırlandıktça, Avrupa devletleri arasındaki rekabet de kızışıyor ve bu rekabetin savafla dönüşme ihtimali de giderek artıyordu<sup>239</sup>.

Birlik oluşturma arayışları, Avrupa'daki çatışmaları ortadan kaldırmaya yetmemiş ve 1.Dünya Savaşı başlamıştır. Bu savaşın korkunç boyutlarını yaşayan Avrupalılar, birleşmenin ve bütünleşmenin gereğini bir kez daha düşünmüşlerdir. Bu

---

<sup>237</sup> KARLUK, a.g.e., s.1.

<sup>238</sup> BOZKURT, a.g.e., s.43.

<sup>239</sup> Meryem KORAY, **Avrupa Toplum Modeli (Nereden Nereye), (Toplum)**, Tüses Yayınları, 1.Baskı, Ekim 2002, s.60-61.

yüzden de ABD tarafından ortaya atılan Milletler Cemiyeti fikri olumlu tepkiler almıştır. ABD'nin kendi iç sorunları yüzünden bu örgüte katılmayışı ile İngiltere ve Fransa liderliği ele geçirmişler, bu durum da Milletler Cemiyeti'ne bir AB görünümü kazandırmıştır. Ancak Milletler Cemiyeti, geleneksel devlet anlayışına köklü değişiklikler getirip, üye devletleri bağlayacak bir uluslar üstü otorite ile donatılmadığı için Avrupa'nın birleştirilmesinde ve uluslararası barışın korunmasında yeterli olmamıştır<sup>240</sup>. Başarısızlığın bir başka nedeni de, örgütün aldığı bağlayıcı kararları uygulayacak askeri bir gücün olmaması ve birlik kararlarına karşı gelen, örgütün temel ilkelerini çiğneyen devletlere karşı öngörülen yaptırımların uygulanamamasıdır. Cemiyetin son zayıf noktası da, 1.Dünya Savaşı'nda galip gelen devletlerin kurduğu, katıldığı bir örgüt olmasıdır. Bu nedenle, savaş yıllarında uğradığı kayıpları yeniden elde etme hevesine kapılan yenik devletlerin bu yoldaki ittifak çabalarını önleyemeyerek 2.Dünya Savaşı gibi çok daha büyük bir yıkımın gündeme gelmesini hızlandırmıştır<sup>241</sup>.

Avrupa'da, 1.Dünya Savaşı'nda 10 milyonu, 2.Dünya Savaşı'nda 45 milyonu Avrupalı olmak üzere toplam 55 milyon insan ölmüştür. Bunun yanı sıra Avrupa'nın ortasında toplama kampları, gettolar, işkenceler, yakılmalarla bir soykırım yaşanmıştır. İki dünya savaşında her türlü şiddet, acı ve yıkım yaşandığı gibi, kazanan kimse de olmamıştır. ABD egemen güç olarak ortaya çıkmıştır<sup>242</sup>.

2.Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde Avrupa'daki siyasi çevrelerin yanı sıra ekonomik çevreler de AB'nin kurulması yolunda çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. 1924 yılında Kont Kalergi tarafından geliştirilen Pan-Avrupa Birliği projesi ülkelerin yıkımına yol açan savaşları önlemek dünyanın diğer ülkeleri ile rekabet edebilmek için Avrupa'nın birleşmesi gerektiğini savunmuş, bu amaçların gümrük birliği ve bir Avrupa konfederasyonu ya da birliğinin oluşturulmasıyla

---

<sup>240</sup> Mehmet GÖNLÜBOL, **Milletlerarası Siyasi Teşkilatlanma**, Ankara, 1975, s.77'den aktaran **"Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık"**, a.g.e., s.2.

<sup>241</sup> Fatih TÜRE, **"Birleşik Avrupa Düşüncesi ve Avrupa Birliği"**, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, (Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen), Seçkin Yayınları, Ankara 2004, s.55.

<sup>242</sup> KORAY, **(Toplum)**, a.g.e., s.61.

gerçekleşebileceğini öngörmüştür<sup>243</sup>. Ayrıca, bu dönemde posta, telgraf, gemicilik, ulaştırma ve sağlık alanlarında yapılan uluslararası işbirliği çalışmaları da AB açısından önemli olmuştur. Ancak, 1929 yılında başlayan Dünya Ekonomik Bunalımı'nın gündeme gelmesi, işbirliğinin gelişmesini engellemiştir. 1930'lu yıllarda ise, İtalya ve Almanya'da iktidarı ele geçiren faşist ve nazi hareketleri, hem 2.Dünya Savaşı'nın başlamasına neden olmuş, hem de AB çabalarını engellemiştir. 2.Dünya Savaşı esnasında 30-40 milyon insan yaşamını yitirmiş ve 1945'e gelindiğinde Avrupa, yıkım ve yoksulluklarla karşı karşıya kalmıştır. Ekonomik yapı tahrip olmuş, siyasal istikrar kalmamış ve Avrupa, doğu ve batı olarak iki süper gücün paylaştığı bir bölge haline gelmiştir. Burada süper güc kavramından, yüzyıllar boyunca süregeldiği gibi İngiltere, Fransa ve Almanya değil, yeni düzenin aktörleri ABD ve SSCB'yi anlamak gerekir. Çünkü, savaştan insani, ekonomik ve siyasi olarak büyük kayıplarla çıkan eski süper güçlerin toparlanıp eski pozisyonlarına kavuşması için uzun bir zaman gerekecektir. Sovyetler Birliği de savaştan büyük yaralar alarak çıkmıştır. 2.Dünya Savaşı'ndan en güçlü çıkan ülke ABD olmuştur ve bundan sonra tüm dünyada olduğu gibi Avrupa'da da ağırlığını güçlü olarak hissettirmiştir. Savaş sonrası yıllarda, özellikle Stalin'in Batı'ya karşı yürütmüş olduğu soğuk savaş, Batı ülkelerinin ABD'nin askeri ve ekonomik korunmasına daha fazla ihtiyaç duymalarına yol açmıştır<sup>244</sup>.

Savaşın galiplerinden biri olan İngiltere, hala büyük bir imparatorluğun merkezi görünümündeydi. Ancak bu dönemde, eski dönemdeki kadar güçlü değildi. Dünya üzerinde yaşanan gelişmeler, Avrupa'nın pozisyonunu büyük ölçüde zayıflatmıştır. İngiltere'nin bir adım önde olmasının nedeni, o dönemde bulunan kuvvet boşluğudur. Fransa da savaşı kazananlar arasında olmasına rağmen, savaşta Alman işgaline uğramış ve bu dönemde kurulan Pétain hükümeti Nazilerle işbirliği yapmıştır. Daha sonra Fransa, yabancı güçler tarafından özgürlüğüne kavuşturulmuştur. Bunun yanında savaş, Fransız ekonomisine büyük yük getirmiştir. Savaş sonrasında en kötü duruma düşen ülke Almanya olmuştur. Ülke dev yıkıntılar yığını haline gelmiştir. Ne var ki, bu tahrip olmuş durumuna rağmen, diğer Avrupa

---

<sup>243</sup> TÜRE, a.g.e., s.55.

<sup>244</sup> "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık", a.g.e., s.2.

ülkeleri tarafından, gelecekteki en büyük endişe kaynaklarından biri olmaya devam etmiştir. Bu tehdidi en çok hisseden ülke Fransa olmuştur<sup>245</sup>.

Almanya, Avrupa'nın geleceği açısından büyük sorun olmaya devam etmiştir. Almanya'nın bölünmesi ya da istila edilmesi, rasyonel bir çare olarak görülmemiştir. Bu yöntemlerle, işgal kuvvetleri çekildikten sonra Almanya'nın intikam fikrini önlemek ek mümkün görülmemiştir. Bu nedenle, Alman sorununa yaşanabilir bir çözüm arayışı J.Monnet ve Schuman planına kaynaklık etmiştir. Bu planla Almanların yıkıcı gücü yok edilerek AB hareketi çerçevesinde yaratıcı hale getirilmeye çalışılmıştır<sup>246</sup>.

Uluslararası güvenlik konusundaki endişeler, birleşme gereğini tekrar gündeme getirmiş, ekonomi ve siyaset alanlarında uluslararası işbirliği çalışmaları hızlandırılmıştır. Bu amaçlara hizmet etmek üzere, 26 Haziran 1945 tarihinde imzalanan bir antlaşma ile BM Örgütü kurulmuştur. Ancak, bu örgütün içinde Avrupa'nın payı istenildiği kadar olmamıştır. 1939 yılında Milletler Cemiyeti üyelerinin yaklaşık yarısı Avrupalı iken, BM'yi kuran 45 devletten sadece 15'i Avrupalı'dır. Ayrıca, Milletler Cemiyeti ikinci bir dünya savaşının çıkmasına engel olamamıştır. Bu nedenle, Avrupa ülkeleri kendi aralarında çok sayıda birlik girişiminde bulunmuşlardır<sup>247</sup>. Belçika, Hollanda ve Lüksemburg tarafından oluşturulan ekonomik birlik, Edward Herriot'un öncülüğünde atılan adımın bir neticesidir. Daha sonra Benelux olarak da tanınan bu birleşme, Avrupa bütünleşmesinin önemli bir aşamasını oluşturmaktadır<sup>248</sup>. Benelux, kendi aralarında para birliği, ortak tarım politikası ve gümrüklerin indirilmesini öngördükleri bir yapıdır. Ne var ki, bu örgüt küçük bir alanla sınırlı kalmıştır<sup>249</sup>. 18 Temmuz 1932 tarihinde Hollanda, Belçika ve Lüksemburg arasında imzalanan Ouchy Sözleşmesi ile yaratılan Benelux, Batı Avrupa'da 20.yüzyılda gerçekleştirilen ilk ekonomik birleşme olması açısından çok önemlidir<sup>250</sup>.

---

<sup>245</sup> BOZKURT, a.g.e., s.51.

<sup>246</sup> BOZKURT, a.g.e., s.53.

<sup>247</sup> "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık", a.g.e., s.3.

<sup>248</sup> CANBOLAT, a.g.e., s.95.

<sup>249</sup> "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık", a.g.e., s.3.

<sup>250</sup> KARLUK, a.g.e., s.5.

Avrupa’da bir diğere önemli birlik çağrısını, 1946 yılında Zürih’te “Avrupa’nın barışı, güvenliği ve hürriyeti için Birleşik Avrupa Devletlerini yaratmalıyız” diyen Churchill yapmıştır. AB’nin yaratılmasında ilk basamak olarak, Almanya ve Fransa arasında bir ortaklık kurulması gerektiğini belirtmiş ve Avrupa Birleşik Devletleri’nin ilk aşaması olarak, Avrupa Konseyi’nin kurulması gerektiğini önermiştir. Avrupa’nın birleştirilmesi yolunda bu çalışmalar devam ederken, ekonomik ve politik sıkıntılar sonucu Batı Avrupa, ABD’nin ekonomik yardımını kabul etme durumunda kalmıştır. Avrupa’nın gerek ekonomik çöküşü gerekse komünist ideolojinin güç kazanmaya başlamasının, ABD’nin çıkarlarını tehdit ettiğinin görülmesiyle ABD, Avrupa’ya ekonomik yardım yapmayı teklif etmiştir. Bu yardım daha sonra ABD tarafından Marshall yardımı olarak adlandırılmıştır<sup>251</sup>. ABD, Marshall Planı aracılığıyla, Avrupa’nın bütünleşmesine yardımcı olmasını sağlamıştır. ABD Dışişleri Bakanı George Marshall 1947 yılında Harvard Üniversitesinde yaptığı konuşmada; Avrupa’nın ekonomik sorunlarının çözümünde yardımcı olacaklarını, ancak bunun için Avrupa’nın ekonomik kaynaklarını ortaklaşa kullanarak kendi aralarında işbirliğine hazır olmaları gerektiğini vurguluyordu<sup>252</sup>. Buna göre ABD, Avrupa’dan şu şartları yerine getirmesini istemiştir<sup>253</sup>:

- Avrupa ülkelerine ne kadar yardım talep ettiklerini ve her biri için ne miktarda olacağı konusunda karar verilmesi,
- Avrupa ülkeleri ekonomik iyileşme için ortak bir program hazırlanması,
- Ticaret engellerinin indirilmesi,
- Programı uygulamak için Avrupa devletleri bir koordine ajanı olarak uluslararası örgütün kurulması gereği belirtilmiştir.

Bu yardımdan yararlanan Avrupa ülkelerinin, bu yardımın dağıtılması amacıyla kurdukları Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü, Avrupa’da işbirliğini sağlayan ilk girişimlerden birini oluşturmuştur. ABD, Kanada ve Japonya’nın katılımlarıyla küresel bir kuruluş haline gelen örgütün adından Avrupa sözcüğü çıkarılarak, OECD olarak adlandırılmıştır<sup>254</sup>. 18 ülkenin katılımıyla kurulan bir örgüt

<sup>251</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.3.

<sup>252</sup> CANBOLAT, a.g.e., s.96.

<sup>253</sup> BOZKURT, a.g.e., s.57.

<sup>254</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.3.

ulusal devletler arasında işbirliği esasına dayanıyordu ve daha çok İngiltere tarafından temsil edilen geleneksel görüşe uygundu. İngiltere, uluslar üstü örgütün her türlüüne karşıydı. Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü, bu farklı pozisyonun ortaya çıkması ve AB'nin ileriye dönük, gelişimi bakımından tarihsel bir öneme sahiptir<sup>255</sup>.

1948 yılında Fransa'nın desteğiyle gündeme getirilen bir Avrupa parlamentosu oluşturulması fikri, İngiltere'nin karşı çıkması sonucunda 1949'da ancak bir Avrupa Konseyi'nin kurulması şeklinde gerçekleşebilmişti<sup>256</sup>. Churchill'in 1946'da Zürih konuşmasıyla temelleri atılan ve 5 Mayıs 1949'da bir siyasi örgüt olarak kurulan Avrupa Konseyi, bu dönemde AB yolunda atılan geniş kapsamlı girişimlerden bir diğerini oluşturur. Konuşma, Avrupa ailesinin olabildiğince geniş tutularak bir barış, güvenlik ve özgürlük alanına dönüştürülmesi ve bir Avrupa Devletler Birliği oluşturulması önerileri taşımış ve İngiltere'nin sadece Fransa, Almanya ve kendisinin yer alacağı bir bölgesel örgütlenmeden ve Fransız-Alman ittifakı ile İngiltere'nin güçler dengeleyicisi durumunun sağlanmasından yana olduğunu ortaya koymuştur<sup>257</sup>. Ancak, İngiltere'nin baskıları sonucu federal bir örgüt haline dönüştürülemeyip, uluslararası bir yapıda örgütlenmesi ve karar alma sürecinde oybirliğinin benimsenmiş olması, etkinliğini azaltmış ve beklenen yarar sağlanamamıştır<sup>258</sup>.

### 2.2.1. 1972 Öncesi

Avrupa Toplulukları (AET, AKÇT, AAET), başlangıçta ekonomik bütünleşmeyi hedef alan bir yapı olarak düşünülmüş, ekonomik bütünleşme, ulaştırılması gereken başlıca hedef olarak belirlenmiştir<sup>259</sup>.

---

<sup>255</sup> CANBOLAT, a.g.e., s.97.

<sup>256</sup> CANBOLAT, a.g.e., s.97.

<sup>257</sup> Beril DEDEOĞLU, “Avrupa Birliği Bütünleşme Süreci II: Avrupa Birliği'nin Yakın Geçmişi”, Düünden Bugüne Avrupa Birliği,(Derleyen: Beril Dedeoğlu), Boyut Kitapları, 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2003, s.46.

<sup>258</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.3.

<sup>259</sup> ÇELİK, a.g.e., s.4.

Avrupa’da barış ve birliğin sağlanması için öncelikle Fransa ve Almanya arasında karşılıklı rekabet ve güvensizliğin kesin olarak ortadan kaldırılması gerektirmekteydi. Ortaya çıkacak çözüm, her iki ülkede de kendi ulusal çıkarları lehine olduğuna inanılarak egemenlik haklarının ortak bir yüksek otoriteye devredilmesi gerektirmekteydi. Fransa başta olmak üzere diğer tüm Avrupa devletlerinin geleceğe yönelik en büyük kaygısı, Almanya’nın daha önce de olduğu gibi kısa zamanda toparlanarak yeniden eski gücünü kazanması ve emperyalist bir politika izlemesi olasılığıydı. Bu kaygının en temel nedeni ise, Almanya’nın savaşın iki temel hammadde olan kömür ve çelik üretiminde söz sahibi olmasıydı. Bu yüzden, Almanya’nın yıkıcı değil birleştirici bir rol oynayabilmesi için mutlaka disiplin ve denetim altında tutulması gerekmektedir<sup>260</sup>. 1951 yılında AKÇT’nin kuruluşunu hazırlayan ve “Schuman Planı” olarak bilinen düşünce, bu amaca yönelikti. AB yolunda atılan en önemli adımlardan biri bu düşüncenin asıl sahibi olan Jean Monnet’in AKÇT teklifidir<sup>261</sup>. Monnet’e göre, Schuman Planı’nın gerçekleşme şansı, birleşmiş bir Avrupa’da ulusal devletlerin münferit rollerinin devre dışı bırakılmasına bağlıydı. Bu, Avrupa’nın entegrasyonu yolunda atılmış önemli bir adım olacaktı<sup>262</sup>. Monnet, Avrupa’da meydana gelebilecek yeni savaşları önlemek ve güçlü bir ekonomi oluşturabilmek amacıyla kömür ve çelik üretiminin denetim altına alınarak yönetimin bir üst otoriteye devredilmesinin gerektiğini öne sürmüştür. Yüksek Otoritenin temel olarak Fransa ile Almanya arasında işbirliği sağlayarak bu iki ülkenin çıkarlarını koruması ve ortak ekonomik ve siyasal faaliyetlerde bulunmalarını cesaretlendirilmesi hedeflenmiştir. Daha açık bir anlatımla, Yüksek Otorite tarafların egemenliklerinin bir kısmını devretmesi karşılığında her iki tarafın da ulusal çıkarlarını koruyacak ve diğer uluslararası kurumlardan daha farklı bir yapıda uluslar üstü yetkilere sahip olacak şekilde tasarlanmıştır<sup>263</sup>. Neofonksiyonist teorinin de esin kaynağı olan teklif, özde fonksiyonel iş birliğini esas almakla beraber, kurduğu uluslar üstü yüksek otorite ile de federalizme benzemektedir<sup>264</sup>.

---

<sup>260</sup> TÜRE, a.g.e., s.57.

<sup>261</sup> BOZKURT, a.g.e., s.61.

<sup>262</sup> CANBOLAT, a.g.e., s.97.

<sup>263</sup> TÜRE, a.g.e., s.57.

<sup>264</sup> BOZKURT, a.g.e., s.62.

18 Nisan 1951 tarihinde Paris'te AKÇT'yi kuran Paris Antlaşması Fransa, Federal Almanya, Belçika, İtalya, Hollanda ve Lüksemburg arasında imzalanmıştır. Antlaşma 50 yıl geçerli olmuş ve 23 Temmuz 2002 tarihinde sona ermiştir. AKÇT'nin temelleri 9 Mayıs 1950 tarihinde yukarıda da belirtildiği gibi Fransız Dışişleri Bakanı Robert Schuman'ın yayınladığı bir bildiri ile atılmıştır. Bu bildiriye, Fransa ve Almanya'nın tarihsel süreçte birbirleri ile sürekli savaştıklarından, bu savaşların önlenmesi amacıyla savaş hammaddesi olan kömür ve çeliğin üretim ve kullanımının uluslar üstü bir otoritenin kontrolünde olmasının yerinde olacağı, bu amaçla bir örgütün kurulacağından bahsedilmiş ve Avrupa'nın tüm demokratik devletleri bu örgüte üye olmak üzere çağrılmıştır<sup>265</sup>.

AKÇT 25 Eylül 1952 tarihinde kurulmuş ve Yüksek Otorite'nin Başkanlığı'na Jean Monnet atanmıştır. Topluluğun merkezi Lüksemburg olmasına rağmen, Ortak Meclis devamlı olarak Avrupa Konseyi'nin Strasbourg'taki salonunda faaliyetlerini yürütmektedir. 10 Şubat 1953 tarihinde çelik için ortak bir pazar kurulmaya başlanmıştır. Geçiş döneminin 9 Şubat 1959 tarihinde son bulması ile kömür ve çelik ürünlerinde Avrupa'da ortak bir pazar yaratılmıştır. Böylece kartel niteliği ağır basan Paris Antlaşması ile altı Batı Avrupa ülkesi arasında kömür, demir cevheri, hurda demir ve çelik ürünleri ticaretine konan kısıtlamalar tamamen kaldırılmış, Topluluk dışında kalan ülkelere ortak gümrük tarifesi uygulanmaya başlanmıştır<sup>266</sup>. İngiltere antlaşmaya davet edilmiş olmasına rağmen, uluslar üstü bir yapıya egemenlik yetkilerini devretme düşüncesini benimsemediği için görüşmelere katılmamıştır. Söz konusu planın basit işlerliği yerine Avrupa Federasyonu'nun ilk adımlarının atmış olması, İngiltere'nin görüşmelere katılmamasının temel nedenini oluşturmuştur. İngiltere, OECD'nin hükümetler arası yapısının Avrupa'nın bütünleşmesi için yeterli olduğunu öne sürmüş, bunun ötesinde bir girişimin gerekli olmadığını dile getirmiştir<sup>267</sup>.

AKÇT'nin amaçları, üye ülke ekonomilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, tam istihdamı gerçekleştirerek işsizliği önlemek ve hayat seviyesinin yükseltilmesini

---

<sup>265</sup> TÜRE, a.g.e., s.57.

<sup>266</sup> KARLUK, a.g.e., s.7-8.

<sup>267</sup> TÜRE, a.g.e., s.58.



sağlamaktır. Ayrıca, sektörde tekelleşmenin önlenmesi, yatırımların hızlandırılması ve işçilerin konut edinmelerine yardımcı olunması da amaçlar arasında bulunmaktadır<sup>268</sup>. Daha özel anlamda AKÇT Antlaşması sadece kömür ve çelik sanayi ile sınırlı olmak üzere işçilerin çalışma koşullarının geliştirilmesi, yeniden istihdam edilme olanaklarının incelenmesi, çalışma ve yaşama koşulları ile ilgili standartların oluşturulması, iş güvenliği konusunda araştırma yapılması, ücretlerin garanti altına alınması ve anlaşma kapsamına giren sektörlerde uygun ücret ödenmesi ve bu sektörlerde çalışan işçilerin sosyal güvenlik hakları saklı kalmak kaydıyla serbest dolaşım hakkını düzenlenmiştir<sup>269</sup>. AKÇT ile devletler tarihte ilk defa, kendi iradeleri ile ulusal egemenliklerinin bir kısmını uluslar üstü bir kuruma devretmişlerdir<sup>270</sup>. Antlaşmayı oluşturan maddelerin özünü şu şekilde özetlemek mümkündür: Kömür ve çelik ticaretinde serbestlik, pazarlardaki sınırlama ve ayrıcalıkların ortadan kaldırılması, yüksek otoritenin özel durumlarda müdahalesi ve işçilerin serbest dolaşımı. 2002 yılında Antlaşmanın yürürlükten kalkmasıyla birlikte; kömür ve çelik sektörleriyle ilgili konular AB politikaları kapsamına alınmış ve Komisyon'un sorumluluğuna devredilmiştir<sup>271</sup>.

AKÇT dışındaki örgütlerin büyük kısmı, bağlayıcı niteliği olmayan gevşek bir örgütlenmeyi esas almışlardır. Daha sıkı bir örgütlenmeyi esas alan AKÇT ise, özellikle güvenlik konusunda Avrupalıları tatmin etmemiştir<sup>272</sup>. AKÇT'nin kurulmasından sonra Topluluk üyesi ülkeler bu kez askeri amaçlı olan Avrupa Savunma Topluluğu (AST) kurma girişiminde bulunmuşlardır. Avrupa Topluluklarının fikir babası olan Jean Monnet tarafından kaleme alınan bu öneri, Avrupa'da bir AST kurulmasını öngörüyordu. Her ülkenin ordusu olacak fakat ayrıca bir Avrupa Ordusu kurulacaktı. 27 Mayıs 1952 tarihinde AKÇT üyesi 6 ülke, AST Antlaşması'nı imzalamışlardır. Fransa, 2.Dünya Savaşı'nın bitimi ile silahsızlandırılan Almanya'nın tekrar silahlandırılması söz konusu olabileceği için bu fikre karşı çıkmıştır. Avrupa bu girişim ile siyasi ve askeri bütünleşmeyi sağlamak

---

<sup>268</sup> KARLUK, a.g.e., s.8.

<sup>269</sup> TOKOL, a.g.e., s.97.

<sup>270</sup> "Avrupa Birliği'nin Tarihçesi", [www.ikv.org.tr/abtarihce.php](http://www.ikv.org.tr/abtarihce.php), (27.12.2005).

<sup>271</sup> KARLUK, a.g.e., s.8.

<sup>272</sup> BOZKURT, a.g.e., s.77.

için öncelikle ekonomik bütünleşmeyi geliştirmek gerektiğini anlamıştır<sup>273</sup>. AST' de uluslar üstü örgütlenme esas alınmıştır; ancak, AKÇT'ye göre daha sınırlı bir uluslar üstülük karakterine sahiptir<sup>274</sup>.

AST, Avrupa'da savunma amaçlı kurulan ilk örgüt değildir. Bununla birlikte, Birlik bünyesinde kurulmaya çalışıldığı için diğer örgütlerden farklı değerlendirilmektedir. AST'den önce Belçika, Fransa, Hollanda, Lüksemburg ve İngiltere arasında 17 Mart 1948'de imzalanan Brüksel Antlaşması ile Batı Avrupa Birliği kurulmuş, bu örgütün yerini daha sonra 23 Ekim 1954'de imzalanan Paris Antlaşması ile Batı Avrupa Birliği (BAB) adını almıştır. Brüksel Antlaşması askeri bir ittifakın sınırlarını da aşarak ekonomik, sosyal, kültürel iş birliği ve savunmayı da amaçlamıştır. Bu örgütün amacı da, Federal Almanya'nın kontrollü bir şekilde silahlandırılmasıdır. Ancak bu işlevi, ABD, Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü (NATO) aracılığıyla yerine getirdiği için BAB 1990'lara kadar fazla etkili olamamıştır. Avrupa'nın kendi savunma sistemini oluşturmasının, SSCB önünde bir direnç sağlayacağı anlayışından hareketle başlatılan girişim, bu girişimin güçlü olması gerektiği anlayışıyla birleşmiş ve Batı'nın askeri güç için ABD'ye olan gereksinimi ortaya konmuştur. Bu çerçevedeki faaliyetler, 4 Nisan 1949'da NATO'nun kurulması, Avrupa'nın kendi savunma örgütü projesini ertelemesine yol açmıştır<sup>275</sup>. Bu tarihten sonra da AT'nin savunma örgütü olması yönündeki tartışma ve çabalarla gündeme gelmiştir<sup>276</sup>. BAB'ı kuran antlaşmalara göre, üye ülkelerden birisi Avrupa'da silahlı bir saldırıya uğrar ise, diğer üye ülkeler ellerinden gelen her türlü askeri ve diğer yardımları yapacaklardır. BAB, başlangıçta NATO içinde Batı Avrupalıların kendi aralarında yapmış oldukları bir askeri işbirliği örgütü olarak ortaya çıkmıştır. Özel bir askeri kuvveti yoktur. Bu rolü, NATO üstlenmektedir. BAB'ın başlıca görevi, üyeler arasında savunma ve dış siyaset alanında işbirliği sağlamaktır<sup>277</sup>.

---

<sup>273</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.4.

<sup>274</sup> BOZKURT, a.g.e., s.78.

<sup>275</sup> DEDEOĞLU, a.g.e., s.46.

<sup>276</sup> “Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, a.g.e., s.4.

<sup>277</sup> KARLUK, a.g.e., s.10-11.

AKÇT'nin 1952 yılında kurulmasından sonra ortaya koyduğu başarılı gelişme, Avrupa'da sektör bazında olmayan daha geniş kapsamlı bir ekonomik birleşmenin gerçekleştirilmesi konusundaki görüşlerin ağırlık kazanmasına yol açmıştır. Ayrıca, Fransa'da AST Antlaşması kabul edilmeyince yeni bir "Birleşik Avrupa Devletleri İçin Eylem Komitesi" oluşturulmuştur. Kısmen bu komitenin çalışmaları, kısmen de Benelux ülkelerinin girişimi sonucunda AKÇT'ye üye ülkelerin Dışişleri Bakanları, İtalya'nın Messina şehrinde yaptıkları toplantıda, Belçika Dışişleri Bakanı başkanlığında bir komite kurmuşlardır. Komite, Batı Avrupa'da öncelikle ekonomik bütünleşmeyi gerçekleştirecek yeni bir topluluğun kurulması konusundaki çalışmalarını bir yıl içinde tamamlamıştır. Hazırlanan rapor AKÇT yanında AET ve AAET isimli iki yeni topluluğun kurulmasını öneriyordu. Üç Topluluğun üç ayrı Komisyonu, üç ayrı Bakanlar Konseyi, ortak bir Adalet Divanı ve Parlamentosu bulunacaktı. Antlaşma taslağı üzerinde yapılan ayrıntılı görüşmelerden sonra Roma'da 25 Mart 1957'de imzalanan antlaşmalar ile AET ile AAET kurulmuştur. Antlaşmalar 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe girmiştir. AET Antlaşmasının süresi sonsuzdur ve AKÇT ve Benelux Antlaşmalarını yürürlükten kaldırmamıştır. Roma Antlaşması, 248 madde ve 6 bölümden oluşmuştur<sup>278</sup>.

AET Antlaşması ortak bir pazarın kurulması ve üye devletlerin ekonomi politikalarının giderek birbirleriyle yaklaştırılmasıyla yoluyla Birliğin bütününde ekonomik faaliyetlerin uyumlu bir şekilde geliştirilmesini, sürekli ve dengeli bir büyümeyi, daha fazla istikrarı, yaşam standardının hızla yükselmesini ve Birliğin bir araya getirdiği devletler arasında daha sıkı ilişkilerin kurulmasını amaçlamaktadır<sup>279</sup>. AET'ye üye ülkeler asıl hedefin siyasal birlik olduğunu, ancak bu amaca ulaşılması için ekonomik dengelerin sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu çerçevede, üye ülkeler arasında mal, sermaye, hizmet ve kişilerin serbest dolaşımını öngören bir ortak pazar ve gümrük birliğinin oluşturulması planlanmıştır<sup>280</sup>.

---

<sup>278</sup> KARLUK, a.g.e., s.14.

<sup>279</sup> Haluk GÜNGÖR, *Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması)*, Ankara, 1988, s.7'den aktaran "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık", a.g.e., s.4-5.

<sup>280</sup> TÜRE, a.g.e., s.58.

Topluluk Antlaşmalarının ana gövdesini oluşturan AET Antlaşması sosyal düzenlemeler konusunda zayıf kalmakla beraber; diğer iki Topluluk antlaşmasına kıyasla daha kapsamlı düzenlemelere, sadece ekonomik bir birlik yaratmanın ötesinde düzenlemelere de yer veriyordu. Böylece, AET Antlaşması daha başta sosyal politika ile ilgili bazı hükümler içeriyordu. Antlaşmanın 2.maddesi yüksek bir istihdam düzeyi, iyileşen çalışma standartları ve üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal açıdan uyum ve dayanışma öngörmektedir<sup>281</sup>. AET bunların yanında, bir dizi ortak politika da üretmiştir. Ortak Rekabet Politikası, Ortak Tarım Politikası vb<sup>282</sup>.

AAET de yukarıda belirtildiği gibi, 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe giren Roma Antlaşması ile kurulmuştur. Topluluk, atom enerjisinin sanayi ve enerji üretiminde barışçı amaçlar için kullanılmasını amaçlamıştır. Temel hedef, sanayinin kurulması ve hızlı gelişimi için gerekli şartların sağlanması<sup>283</sup> ve atom enerjisinin kullanımının denetlenmesidir<sup>284</sup>. Topluluğu kuran ülkeler o tarihlerde enerji ihtiyaçlarını atom enerjisini kullanarak gidermeyi düşünmüşlerdir. Özellikle 1956 yılında patlak veren Mısır-İsrail Savaşı ve ardından İngiltere ve Fransa'nın Süveyş Kanalına müdahale etmesiyle başlayan buhran döneminde, Avrupa'ya Ortadoğu'dan petrol ikmali önemli ölçüde aksamıştır. Bu durum, petrole bağımlılığın azaltılması ve diğer enerji kaynaklarının devreye sokulması konusunda o dönemde Avrupa'da önemli çabaların harcanmasına yol açmıştır. Bunların ürünü olan Euratom, daha sonra petrolün Afrika'nın güneyinden dev tankerler ile taşınması ve fiyatlarda da 1970'li yıllara kadar önemli artış olmaması üzerine, diğer iki AT kadar gelişme gösterememiştir<sup>285</sup>.

AKÇT, AET ve AAET'nin asli organları 1 Temmuz 1967 tarihinde "Füzyon Antlaşması ile birleştirilmiş ve bu tarihten itibaren üç topluluk "Avrupa Toplulukları" olarak adlandırılmıştır. Topluluğun amacı, ortak bir iç Pazar oluşturmaktır. AT esas olarak uluslararası hukuka dayalı uluslararası bir kuruluştur.

---

<sup>281</sup> Frank McDonald and Stephen Dearden, **European Economic Integration**, Third Edition, Essex, Longman, 1999, s.184'den aktaran ÇELİK, a.g.e., s.5.

<sup>282</sup> TÜRE, a.g.e., s.59.

<sup>283</sup> **Treaties Establishing The European Communities**, Ankara, 1986, s.401'den aktaran "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık", a.g.e., s.5.

<sup>284</sup> ÖZEN, a.g.e., s.59.

<sup>285</sup> KARLUK, a.g.e., s.15.

Ancak, topluluğu diğer uluslararası kuruluşlardan ayıran en önemli özellik, topluluk ve organlarının üye devletlerin ulusal hükümlerinden ayrı ve bunların üstünde yetkilerle donatılmış olmasıdır. Topluluk hukuku ise, kendine özgü bir hukuk dalı olarak gelişmekte ve üye devletler hukukuna üstünlüğü bulunmaktadır. Bu husus, toplulukça getirilen yasal düzenlemelerin üye devletlerin iç hukukunda doğrudan uygulanabilir ya da doğrudan etkili olmaları anlamına gelmektedir. AT’de topluluğun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüzük, direktif, karar ve tavsiye gibi çeşitli hukuki düzenlemeler geliştirilmektedir. Bunlardan iş sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli olan da direktiflerdir. Direktifler, üye devletler için sonuçları itibariyle bağlayıcıdır. Üye devletler, iç hukuk sistemlerine uygun olarak alacakları tedbirlerle direktif hükümlerini yürürlüğe koyarlar<sup>286</sup>.

Avrupa sosyal politikası üzerine yapılan araştırmalar, sosyal politikanın Birlik tarafından genellikle asgari düzeyde kavrandığına işaret etmektedir. Sosyal politika konusunda temel argüman, egemen ulus devletlerin AB’nin sosyal politikada önemli bir rol üstlenmesine izin vermemektedir. Ortak pazarın inşa edilmesi kurgusu üzerine oturan Birliğin, sosyal politikayı vatandaş odaklı ulus devletlere bıraktığı gözlenmektedir<sup>287</sup>. Ekonomik bütünleşme hedefiyle kurulan AB, ekonomik bütünleşmenin sosyal uyum ve ilerleme olmaksızın gerçekleşmeyeceği bilincini değişen koşullar altında zaman içinde benimsemiştir. Birliğin gelişim sürecinde sosyal bütünleşme alanında yavaş bir ilerleme gösterse de, 1970’lerden itibaren Avrupa’ya özgü bir sosyal model oluşturulmaya başlanmıştır. İlk kez 1972 Paris zirvesinde sosyal ilerleme ilkesi benimsenmiş, ilerleyen yıllarda bunu Birlik içinde sosyal uyum ve bütünleşme sürecinde sosyal tarafların katılımı ilkeleri izlemiştir. Özellikle Maastricht Antlaşması’ndan sonra “AB’nin temel hedefleri olan siyasi, ekonomik, parasal birlik ve güçlü bir iç pazar sosyal olmadıkça tam anlamıyla gerçekleşemez görüşünün benimsenmesinden sonra bu alanda daha somut politikalar izlenmiştir<sup>288</sup>.

---

<sup>286</sup> EZGİN, a.g.e., s.14.

<sup>287</sup> Şerife Türcan ÖZŞUCA, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Sosyal Politikanın Avrupa Bütünleşme Teorisindeki Rolü: Tarihsel Gelişme ve Geleceğe İlişkin Beklentiler”, Mülkiye Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 239, Mart-Nisan-Mayıs 2003, s.325.

<sup>288</sup> ÖZEN, a.g.e. s.182.

AB, sosyal alanda üye devletlere belirli bir modeli uygulama zorunluluğu getirmemekte, her üyeyi kendi ekonomik ve sosyal yapısına uygun politikalar uygulamasında serbest bırakmaktadır. Buna karşın, üye devletler arasında belli bir sosyal koruma düzeyinin sağlanması ve korumanın en çok ihtiyaç duyan kesimlere ek yardım şeklinde aktarılması da gerekmektedir. Bu açıdan bakılırsa, sosyal politika açısından en önemli niteliği ve görevi uyumlaştırma oluşturmaktadır<sup>289</sup>.

Yapılan açıklamalara rağmen, Avrupa sosyal politikasının kapsamı, birliğin kuruluşundan bugüne kadar genişlemiş ve farklılaşmış olduğunu belirtmek gerekir. Başlangıçtaki çabalar mesleki mobilitenin gerçekleştirilmesine yönelikken daha sonra, rekabetin ortaya çıkardığı çarpıklıklarla mücadele etmek için; kadın-erkekler arasında fırsat eşitliğini teşvik edici, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliğini iyileştirici hükümlerle desteklenmiştir<sup>290</sup>.

Avrupa sosyal politikasının birinci evresi olarak kabul edilen kuruluşun 1970'lerin başlarına kadar olan dönemde, sosyal politika ayrı bir politika alanı olarak değil, özellikle ekonomi politikasının bir eki olarak ele alınmıştır. Bu nedenle Toplulukların ilk evresinde sosyal politika bir kenarda tutulmuş ve üye devletlere ait görevler arasında ele alınmıştır<sup>291</sup>. Diğer bir anlatımla, sosyal politika faaliyetleri, gümrük birliğinde malların serbest dolaşımının gerçekleştirilmesinin gölgesinde kalmıştır<sup>292</sup>. Topluluğun temel antlaşmaları olan 1951 tarihli AKÇT ve 1957 tarihli AAET, amaçları gereği sosyal politika konusunda çok sınırlı hükümlere yer vermişlerdir. Sözü edilen hükümler de, sosyal alanda gelişme sağlamaktan çok, ekonomik gelişmeyi teşvik etmek amacına yönelik olmuştur. Yalnızca kömür ve çelik sektöründe geçerli olan AKÇT antlaşmasının sosyal politikaya ilişkin hükümleri arasında, madde 3/e, 46/4-5, 55, 68 ve 69 sayılabilir. 2.Dünya Savaşı sonrası yeniden yapılanma sürecinde, kömür ve çelik endüstrilerinin bütünleşmesini

---

<sup>289</sup> ÖZEN, a.g.e. s.182-183.

<sup>290</sup> Mustafa AYKAÇ, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Muğlak Geçmiş ve Tartışmalı Gelecek”, Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri, Editörler: Mustafa Aykaç / Zeki Parlak, Elif Kitabevi, Kasım 2002, s.479.

<sup>291</sup> Aziz ÇELİK, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci”, Petrol-İş Yayınları, Sendikal Notlar, Sayı 24, Kasım 2004, s.33.

<sup>292</sup> Münir EKONOMİ, “Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları”, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Fethiye, Mayıs 1997, s.40.

sağlamayı amaçlayan AKÇT, bu endüstrilerde işgücü maliyetlerinden kaynaklı rekabet eşitsizliğini önlemek, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmek, teknolojik yenilikler nedeniyle işini yitirenlere işsizlik yardımları, mesleki eğitim, istihdam yaratmada işverenleri teşvik etmek gibi sosyal politikaya ilişkin sınırlı düzenlemeler getirmiştir. AAET antlaşmasında ise, sınırlı sayıdaki sosyal politika düzenlenmesine madde 2/b-g ile 30 ve 39'da yer verilmiştir. Bu maddeler işyerlerinde temel sağlık ve güvenliğe ilişkin getirilen önlemlerdir<sup>293</sup>.

Topluluk Antlaşmalarının ana gövdesini oluşturan 1957 AET antlaşması da, sosyal politika alanındaki düzenlemeler konusunda yetersiz kalmış, sosyal politika başka alanlarla eşdeğerli olmayan bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Antlaşma, ekonomik hedeflere ulaşılmasıyla sosyal alandaki gelişmelerin kendiliğinden ortaya çıkacağı inancını korumuştur. Bununla beraber, AET antlaşmasında sektörel nitelikteki ilk antlaşmalara göre biraz daha geniş kapsamlı düzenlemeler yer almıştır. Toplulukta yaşam standardının hızla yükseltilmesinin sağlanması temel bir sosyal politika görevi olarak 2.maddede belirtilmiştir. 3. maddede sosyal politikayı ilgilendiren iki atıf vardır. Bunlardan biri üye ülkeler arasında işçi, sermaye ve hizmetlerin serbest dolaşımını sınırlayan her türlü engelin kaldırılmasını öngören (c) bendi diğeri ise Avrupa Sosyal Fonu (ASF) kurulmasını öngören 3 (i) hükmüdür<sup>294</sup>. Madde 48-51'de ortak bir pazarın oluşturulması için işgücünün serbest dolaşımı ve 119.maddede kadın ve erkek işçilere eşit iş için eşit ödeme yapılmasıyla ilgili emredici hükümlere yer verilmiştir. Göçmen işçilerin serbest dolaşım hakkı, dört temel haktan biri olarak tanımlanmıştır<sup>295</sup>.

Sosyal politikaya ilişkin VIII Başlığı altında (md.117-122), üye devletleri işbirliğine yönlendiren hükümler yer almaktadır. 117.maddede; çalışanların yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve uyumlaştırılması konusunda hemfikir oldukları belirtilmiş ve 118.maddede ise, Komisyon sosyal taraflar arasındaki işbirliğini geliştirmekle görevlendirilmiştir. Komisyonun faaliyet göstereceği

---

<sup>293</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.326-327.

<sup>294</sup> Can TUNCAY, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", (AB Sosyal Politikası), Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS Yayını, Ankara 1997, s.116.

<sup>295</sup> ÖZEN, a.g.e., s.184.

öncelikli alanlar ise, “istihdam, iş hukuku ve çalışma şartları, mesleki eğitim, sosyal güvenlik, meslek hastalıkları ve iş kazalarından koruma, çalışma sırasında sağlığın korunması, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık olarak sıralanmıştır<sup>296</sup>. Aynı maddede Avrupa Komisyonuna çalışanlar ve çalıştıranlar arasında anlaşmaya dayalı ilişkiler kurulmasını sağlamak konusunda görev verilmektedir<sup>297</sup>. Madde 119 kadın ve erkek ücretlerinin eşitlenmesi, madde 121 ve 122, Komisyonun sosyal gelişmelere ilişkin raporlar hazırlayarak parlamentoya sunması ve madde 123 ASF’ye ilişkin hükümleri içermektedir. ASF’ye, kuruluş aşamasında sınırlı sayıda ve yapılandırılmış amaç yüklenmiştir. Fon ortak pazar içinde, işgücünün istihdam imkanlarını artırmak, işgücünün yaşam düzeyini iyileştirmek, yer ve meslek yönünden akışkanlığını sağlamak, yeni üretim sistemlerine uyumunu kolaylaştırmak amacıyla, işgücünün eğitimi ve yeniden eğitimi sorumluluğunu üstlenmiştir<sup>298</sup>.

Kuruluştan 1972 yılına kadar AET’nin ortak bir sosyal politikasından söz edilememektedir. Sosyal politika bu dönemde marjinal ve esas olarak ulusal devletlerin yetkisine bırakılan bir alan olma özelliğini korumuştur. Bu yıllarda negatif bütünleşme engelleri aşılmış olmasına rağmen, AET iktisadi, sosyal ve siyasi açıdan zayıf bir birlik görünümündeydi. 1970’lerin başlarında Topluluğun sosyal politikaya ilişkin minimalist yaklaşımının yetersizliği ve ortak pazarın ekonomik mekanizmalarının otomatik olarak sosyal ilerlemeye ve tam istihdama yol açmadığı görüldü. Ayrıca ekonomik bütünleşme ve serbest piyasanın işçileri korumada başarısız olduğu, 1968-1972 döneminde artan endüstriyel gerilim ve eylemlerle ortaya çıktı. 1960’ların sonlarında başlayıp 1970’lerin ortalarına kadar devam eden işçilerdeki militanlaşma dalgası ve eşitlikçi yönelimler Topluluğun sosyal politikasının değişmesinde etkili olmuştur<sup>299</sup>.

---

<sup>296</sup> ÖZEN, a.g.e., s.185.

<sup>297</sup> Hakkı KIZILOĞLU, “Avrupa Birliğini Oluşturan Temel Mevzuat ve Belgelerde AB Sosyal Politikası”, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2000, [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=50&id=4](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=50&id=4), (03.11.2004).

<sup>298</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.327.

<sup>299</sup> ÇELİK, a.g.e., s.34.



1970’li yıllarla beraber sosyal politikaya verilen önem artmıştır. Aşağıda 1972 – 1986 yılları arasında sosyal politika alanında meydana gelen gelişmeler aktarılacaktır.

### 2.2.2. 1972 – 1986 Dönemi

AB ve sosyal politikasında 1970’ler, sosyal politikanın etkinlik kazandığı iki tarihsel dönemden birini oluşturmaktadır. 1969’un sonunda gümrük birliğinin kurulma aşamasından sonra ekonomik ve parasal birliğin tartışılmaya başlanması ve Birliğin genişlemesi sosyal politika sorunlarının önem kazanmasına neden olmuştur<sup>300</sup>.

1972 yılında yapılan Topluluk Paris Zirvesi, sosyal politika açısından yeni bir dönem; topluluk sosyal politikasında ikinci evre olarak nitelendirilmektedir. Paris Zirvesi’nin sonuç bildirgesinde, Topluluk için sosyal politikanın, ekonomik birlik ve para birliği ile aynı anlam ve değeri taşıdığı belirtilmiştir. Bu bildirme sonucunda bağımsız bir Avrupa sosyal politikası oluşmaya başlamıştır. Paris Zirvesi’nin ardından 1974 yılında bir Sosyal Eylem Planı kabul edilmiştir. Plan, göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tam istihdama ulaşılması, işçilerin işletme içinde kazanılmış haklarının korunması, kadın ve erkeklere iş hayatında eşit fırsatlar yaratılması, toplu işçi çıkarmalara karşı işçilerin korunması ve işçilerin yönetime katılması gibi noktaları içermiştir<sup>301</sup>. Bu eylem planı sosyal politika alanında ortaya çıkan sorumlulukları Topluluk düzeyinde tanımlamamış, bunun yerine üye ülkelere, Topluluk hedef ve normlarına göre, kendi içlerinde yapacakları düzenlemeler ile Topluluk düzeyinde sosyal uyumun sağlanması yönünde görevler vermiştir. 1974 eylem programında politik eylem için üç geniş alan belirtilmiştir: Bunlar tam ve daha iyi istihdam elde etme, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme, sosyal tarafların, ekonomik ve sosyal karar alma süreci ve organlara katılımıdır. Topluluğun sosyal politika alanında ilerlemesine 1970’li yılların sonuna doğru krizin etkilerini artırması ve AT gelişim sürecinde üye dengelerinin değişimi olumsuz yansımıştır. İş sağlığı ve güvenliği açısından önemli olan nokta olan yaşam ve çalışma koşullarının

<sup>300</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.329.

<sup>301</sup> ÖZEN, a.g.e., s.34.

uyumlulaştırılması ve gelişimi alanında, iş hukuku, kadın ve erkeklere eşit davranma, sağlık ve güvenliğe ilişkin iki direktif kabul edilmiştir<sup>302</sup>.

Paris Zirvesinde dokuz üye devlet ekonomik birliğe önem verdikleri kadar sosyal birliğe de önem verecekleri konusunda taahhütte bulunmak suretiyle, sosyal politika alanında yeni ve ilerici adımların atılması çağrısında bulunarak Avrupa sosyal politikasına yeni bir ivme kazandırmışlardır. Bu çerçevede iktisadi gelişmişlik düzeyi ve vatandaşların hayat standardı farklılıklarına işaret edilmiş ve AT'ye iktisadi konulara olduğu kadar sosyal konulara da önem vererek insani bir çehre kazandırılmasının gerekli olduğu vurgulanmıştır. Bu gelişmeler ışığında belirli bir alandaki pratik önlemleri öngören, bir tür politika takvimi işlevine sahip, ilk sosyal politika eylem programı yukarıda da belirtildiği gibi 1974 yılında hayata geçirilmiştir<sup>303</sup>. Eylem planında üç temel amaç aşağıdaki şekilde ifade edilerek, benimsenmiştir<sup>304</sup>:

- Tam ve daha iyi istihdamın yaratılması,
- Eşitlik içinde çalışma ve yaşama koşullarının geliştirilmesi,
- İşletme düzeyinde işçilerin, Topluluk düzeyinde işçi ve işveren örgütlerinin sosyal ve ekonomik katılımlarını artırmak.

Bu gelişmelerle beraber önemli bazı konularda çalışmalar yapılarak uygulama programları kabul edilmiştir. Bunlar arasında göçmen işçiler, işyerinde güvenlik ve sağlığı koruma, yoksulluk ile mücadele, sakatların sosyal tasnifleri vardır. Ayrıca, öngörülen kurumlar kurulmuş ya da faaliyete geçmiştir. Bu kurumlar; Mesleki Eğitim Avrupa Merkezi, Yaşam ve Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi Avrupa Vakfı, Avrupa Sendikalar Enstitüsü ve İşte Koruma ve İş Hijyeni Komitesi'dir<sup>305</sup>.

---

<sup>302</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.330.

<sup>303</sup> AYKAÇ, a.g.e., s.483.

<sup>304</sup> ÖZEN, a.g.e., s.186.

<sup>305</sup> EKONOMİ, a.g.e., s.43.

### 2.2.3. 1986 Sonrası

AB'nin kuruluş yıllarından 1980'lere gelene kadar oldukça sınırlı bir varlığı olan Avrupa sosyal politikası, 1980 ve 1990'larda şaşırtıcı boyutlarda bir değişim ve gelişme göstermiştir. 1990'ların başından itibaren AB sosyal politikasının çok sayıda sorunlu alan ve grubu kapsayan ve onları destekleyen politikalar geliştirdiği, ilgi alanının genişlediği gözlenmektedir<sup>306</sup>.

1980'lerin başlarında özellikle muhafazakar İngiliz hükümetinin, topluluk sosyal politikasına ısrarlı muhalefeti nedeniyle sosyal politikanın gelişiminde ikili bir süreç yaşanmaya başlamıştır. İngiliz hükümetinin sosyal politikaya olan mesafeli yaklaşımına karşın, 1981 yılında Fransa Cumhurbaşkanı seçilen Sosyalist Mitterand bir Avrupa Sosyal Alanı (ASA) yaratılması fikrini ortaya attı. 1985 yılında Jacques Delors'un Komisyon Başkanı olmasıyla, ASA fikri güçlenmeye ve sosyal politika yeniden önem kazanmaya başlamıştır<sup>307</sup>. Buna göre, işverenler ve sendikalar arasında sosyal diyalogun başlatılması ve bu yolda sosyal politika ile ilgili konularda varılacak anlaşmaların AB sosyal mevzuatının temelini teşkil etmesi ve bu yolla sosyal standartlarla ilgili harmanizasyon sağlanarak sosyal dampingin önlenmesi sağlanmıştır<sup>308</sup>. Delors'un komisyon başkanı seçilmesinin hemen ardından 1985 yılında sosyo-ekonomik sorunları tartışmak üzere sosyal taraflar arasında bir dizi toplantı düzenlenmiştir. Val Duchesse görüşmeleri olarak bilenen bu toplantılara ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), UNICE (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği) ve CEEP (Avrupa Kamu İşletmeleri Birliği) katılmış ve düzenli olarak birlikte çalışma üzere anlaşmışlardır<sup>309</sup>.

---

<sup>306</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.326.

<sup>307</sup> ÇELİK, a.g.e., s.35.

<sup>308</sup> AYKAÇ, a.g.e., s.484-485.

<sup>309</sup> ÇELİK, a.g.e., s.35.

### 2.2.3.1. Avrupa Tek Senedi

1970'lerin sonu ve 1980'li yılların başlarında Avrupa'da yaşanan stagflasyon, bu dönemde üye devletlerin özerk ekonomi politika stratejileri sürdürmelerine neden olmuştur. Bununla beraber, 1980'lerin başında birbiri ile bağlantılı bir dizi gelişme, önce Avrupa bütünleşme sürecini sonra da sosyal politikayı 80'lerin ikinci yarısında yeniden canlandırmıştır. Bu gelişmeler, ulusalcı ekonomi politikalarının terk edilmesi, serbest piyasa ekonomisinin artan kabulü, ABD ekonomi ve dış politikasının yarattığı baskı, Avrupa iş çevrelerinin talepleri, Jacques Delors başkanlığındaki Komisyonun yürüttüğü başarılı çalışmalarıdır. Sosyal ve ekonomik güçler arasındaki işbirliği, bütünleşme sürecinde önemli bir canlanma sağlamış; bu gelişme, 1985 yılında İç Pazarı tamamlamak için Beyaz Kitap ve 1986 yılında Avrupa Tek Senedi (ATS) yasası ile sonuçlanmıştır. Beyaz Kitap'ta sadece serbest dolaşımın önündeki engellerin kaldırılması ve ortak bir işgücü piyasası yaratılması üzerinde durulmuştur. ATS ise; Konseyde, çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin düzenlemelerde nitelikli oy çoğunluğu uygulamasını getirmiş, sosyal diyalogun geliştirilmesi ve ASF'nin yeniden yapılandırılması konularını düzenlemiştir<sup>310</sup>.

1970'li yıllardan itibaren bir durgunluğun yaşandığı sosyal politika, Senedin kabulünden sonraki dönemde yeni bir dinamizm kazanmıştır<sup>311</sup>. ATS ile birlikte reform niteliğinde değişiklikler yapıldı. Ortak Pazar adı İç Pazar olarak değiştirilerek sadece gümrük duvarlarının değil üye ülkeler arasında bütün engellerin kaldırıldığı tek bir pazar hedefi gündeme geldi. ATS karar alma sürecinde Avrupa ölçeğine doğru bir dönüşü kurumsallaştırmıştır. Bir yandan Avrupa Parlamentosu'nun rolü artırılmış, öte yandan sosyal politika dahil (iş sağlığı ve iş güvenliği ile genel çalışma şartları konusunda) belirli alanlarda oybirliği koşulu yumuşatılarak nitelikli oy çokluğu uygulamasına geçilmiştir. Böylece ATS ile o güne kadar İngiliz muhafazakar hükümetinin, Birliğin sosyal politika uygulamalarının genişlemesini engelleyici tutumu kırılmış ve sosyal politikanın önü açılmaya başlamıştır. Öte yandan ATS'in girişinde, imzacı devletlerin İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile

<sup>310</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.332.

<sup>311</sup> ÖZEN, a.g.e., s.187.

ASŞ tarafından güvence altına alınan hakların geliştirilmesi için birlikte çalışma konusunda hemfikir olduklarını açıklamaları, Birlik sosyal politikasının uluslararası sosyal hukuka yaslanmasının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir<sup>312</sup>. ATS ile komisyon sosyal boyutu AB'nin insani yüzü olarak sunmuştur<sup>313</sup>.

ATS ile iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemelerin uyumlu hale getirilmesi, ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi besleyecek politikalara daha çok yer verilmesi gibi, taahhütlerle, sosyal sorunlara daha fazla yer ayrılmıştır. Roma Antlaşması'nın 118.maddesine eklenen 118a ve 118b maddeleri ile Birliğe, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için hukuki yetki, işçi ve işveren arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi için çaba gösterme görevi verilmiş ve bu alanlarda nitelikli oy çokluğu ile karar alınmasının yol açılmıştır<sup>314</sup>.

Adı geçen hükümlere göre, Birlik bir bütün olarak uyumlu gelişmeyi teşvik etmek için, ekonomik ve sosyal politikanın güçlendirilmesi politikasını sürdürecektir. 1984 yılındaki Zirve Toplantısında sosyal uyumunu pekiştirmeyen bir Avrupa'nın ekonomik uyumu ve kalkınmayı sağlayamayacağı görüşüne yer verilmiştir. Bu görüşten hareketle 1985'ten sonra Birliğin sosyal politikaya ilişkin bir başka ilkesi olan, "çalışanların ve sosyal tarafların katılımı" gündeme gelmiştir. Birliğin ekonomik bütünleşme sürecinde istenen hedefe ulaşılabilmesi için çalışanların ve sosyal tarafların katılımı kaçınılmazdır. Diğer bir anlatımla ekonomik bütünleşme Sosyal Avrupa'nın varlığına bağlanabilir<sup>315</sup>. Bu hedefe ulaşmada Birliğe düşen görevin koordinasyon olduğu esasına ve Birlik düzenlemelerinin ikincilik ilkesine göre etki göstereceği ilkesine sadık kalınmıştır<sup>316</sup>. İspanya ve Portekiz'in 1986 yılında AB'ye katılmasıyla birlikte sosyal damping olgusu gündeme gelmiş, Avrupa İşçi Sendikaları tek pazarın gelişmesinin sosyal dampingi teşvik edeceğini iddia etmiştir. Birliğin kuzey ülkelerine göre sosyal koruma yönünden düşük standartlara sahip olan ülkeleri, piyasalarda rekabet eşitliğini bozucu potansiyel tehlikeler olarak algılanmıştır. Bu nedenle bazı üye ülkeler ve özellikle Fransa, iş hukukunun Birliği

---

<sup>312</sup> ÇELİK, a.g.e., s.36.

<sup>313</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.332.

<sup>314</sup> ÇELİK, a.g.e., s.36.

<sup>315</sup> ÖZEN, a.g.e., s.187.

<sup>316</sup> EKONOMİ, a.g.e., s.44.

kapsayacak şekilde genişletilmesinin gerektiği konusunda fikir beyan etmiştir<sup>317</sup>. 1988 yılında yapılan Hannover zirvesinde Tek Pazar'ın sosyal meselelerinin önemi vurgulanarak Komisyon'un sosyal politika alanında öneriler getirmesi öngörülmüş ve Komisyon Eylül 1988'de "İç Pazarın Sosyal Boyutu" adını taşıyan çalışmayı hazırlamıştır<sup>318</sup>.

#### 2.2.3.2. İşçilerin Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı

1988 yılında Delors, güvence altına alınmış sosyal hakların asgari düzeyinin saptanması ve sosyal politikanın yeniden canlandırılması gereğini gündeme getirmiştir. Buna ek olarak, iç pazardaki bütünleşmeye ve genişlemeye paralel olarak artan sosyal damping riskinin önüne geçmek için işçilerin asgari sosyal haklarının belirlenmesinin önemi artmıştır. Özellikle Portekiz ve İspanya'dan kaynaklı sosyal damping korkusunun, bu süreçte başat rol oynadığı bilinmektedir. Rekabet baskısıyla sosyal standartların ve işçi ücretlerinin kabul edilemeyecek düşük düzeylere inmesini engelleme endişesi; asgari ücret, sosyal güvenlik düzenlemeleri, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda asgari ortak düzenlemelerin yapılması gereğini gündeme getirmiştir<sup>319</sup>.

1988 yılında Komisyon, Ekonomik Sosyal Komite'den Topluluk Sosyal Şartı'nın içeriğini hazırlamasını istemiştir. 1989 Strasbourg Zirvesi'nde, Topluluk Sosyal Şartı'nın müzakereleri sırasında, Birliğin sosyal politika alanında müdahaleci düzenleyici rolünü savunanlar ile serbest piyasanın üstünlüğü yaklaşımını savunanlar arasında keskin bir bölünme yaşanmıştır. UÇÖ Sözleşmeleri ve ASS'den esinlenerek hazırlanan Topluluk Sosyal Şartı'nın önsözünde "sosyal boyuta ekonomik boyut ile aynı önemin verilmesi ve bu ikisinin dengeli bir biçimde geliştirilmesi gereğine vurgu yapılmıştır. Topluluk şartı genel olarak iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda asgari standartları düzenleyen hükümleri içermektedir<sup>320</sup>. Topluluk Sosyal Şartı esas olarak şu konuları kapsamaktadır: Serbest dolaşım, istihdam, adil

---

<sup>317</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.332.

<sup>318</sup> AYKAÇ, a.g.e., s.486.

<sup>319</sup> ÇELİK, a.g.e., s.36.

<sup>320</sup> ÖZEN, a.g.e., s.188.

ücret, yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, asgari ücret ve sosyal yardım konusunda sosyal koruma, sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi özerkliği, mesleki eğitim, kadın ve erkeklere eşit davranma, işçilerin bilgilendirilmesi ve yönetime katılması, iş sağlığının korunması ve iş güvenliği, çocuk ve gençlerin korunmaları, yaşlıların ve özürülülerin menfaatlerinin korunması. Bu arada Konsey, sosyal temel hakların yürürlüğünün öncelikle üye devletlere ait bir alan olduğunu vurgulamakta ve bu konuda bir araç olarak yasa koyucunun tedbirlerinin ya da toplu iş sözleşmelerinin söz konusu olabileceğini belirtmektedir<sup>321</sup>.

Sosyal Şart, İngiltere hariç 11 üye ülke tarafından imzalanmıştır. Bu tarihten sonra sosyal politika ile ilgili bir çok tartışma Sosyal Şart üzerinde yoğunlaşmıştır. Sosyal şart, işçilerinin haklarının düzenlenmesi konusunda en ileri adım olarak değerlendirilmekte ve Tek Avrupa Pazarı'nın sosyal boyutunun korunması için oluşturulan politika önceliklerinin en önemlisi olarak dikkat çekmiş olup, bütün işçilere ve sosyal gruplara sistematik olarak uygulanabilen yukarıda belirtilen 12 hakkı kapsamıştır. 1989 yılında hazırlanan Sosyal Eylem Programındaki 47 madde, Sosyal Şart'ın prensiplerini ve uygulamasını yerine getirmeyi amaçlamıştır. Bu maddeler dört ana başlık altında toplanabilir<sup>322</sup>:

- Mevcut talepleri güncelleştirmek,
- Halen yürürlükte olanları birleştirmek,
- Çıkmaza giren tedbirleri yeniden düzenlemek,
- Yeni alanlarda yeni tedbirler oluşturmak.

#### 2.2.3.3. Avrupa Sosyal Fonu

ASF, sosyal politika yönünden Birliğin en etkili araçlarından birisidir. AET'nin 123.maddesinde düzenlenen fonun amacı, ortak pazar içinde işgücünün istihdam olanaklarını artırmak ve bu suretle onların yaşam düzeyinin iyileştirilmesidir. Bunun için fonun hedefi iş gücünün ortak pazar içinde yer ve meslek yönünden hareketlilik içinde olmasını, yeni üretim sistemlerine uyumunu ve

---

<sup>321</sup> EKONOMİ, a.g.e. s.45.

<sup>322</sup> AYKAÇ, a.g.e., s.487.

bu amaçla mesleki eğitim ve değişik mesleğe uyum eğitiminin verilmesini sağlamaktır<sup>323</sup>.

Birliğin insanlara yatırım yapmak için kullandığı mali aracı olan ASF, kuruluşundan bu yana insanların iş beklentilerini iyileştirmek ve becerilerini geliştirmeye yardım etmek için üye devletlerce yapılan eylemlere katkıda bulunmaktadır. AB'nin yeni bin yılda öncelikleri, işsizlikle mücadele ve AB'nin rekabet gücünü iyileştirmek üzere işgücünün becerilerini arttırmaktır<sup>324</sup>. Fonun desteklediği projeler, bir yandan işsizlerin iş gücü piyasasına uyumlarının arttırılması için onlara geçerli bir mesleki eğitimin verilmesi gibi eğitim faaliyetlerini kapsamakta, ayrıca iş olanaklarını arttıracak girişimleri destekleme biçimini almaktadır. ASF, AB bütçe harcamalarından % 7-8 dolayında bir pay almaktadır<sup>325</sup>.

#### 2.2.4. 1992 – 1997 Dönemi

Birlik tarihinde sosyal politikanın etkinlik kazandığı 1974-1980 arasındaki dönemden sonra ikinci dönemi oluşturan 1989'dan günümüze kadar ulaşan süreç; ekonomik ve politik koşulların AB'nin sosyal politika faaliyetlerinin genişlemesi için fırsat pencereleri yarattığı bir dönem olarak kabul edilmektedir. 1980'lerin sonundaki bütünleşme çabalarının oldukça başarılı olması, ekonomik, politik ve sosyal bütünleşme yönünde yeni düzenlemelerin oluşturulması tartışmalarını başlatmıştır<sup>326</sup>. 1992 yılında Hollanda'nın Maastricht şehrinde imzalanan ve 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren bir Antlaşma ile AT, AB'ye dönüştürülmüştür.

AB, Maastricht Antlaşması ile başlangıçtaki hedefi olan ekonomik bütünleşmenin yanı sıra, Birliğin sosyal boyutlarında derinleşmeye ve siyasi birliğe de yönelmiştir. Antlaşma'nın sosyal ve ekonomik ilerlemeyi hızlandıran ve güçlendiren üç temel ilkesi şunlardır:

- Rekabet ilkesine dayanan serbest piyasa ekonomisi,

---

<sup>323</sup> EKONOMİ a.g.e., s.46.

<sup>324</sup> ÖZEN, a.g.e., s.186.

<sup>325</sup> KORAY, (**Politika**), a.g.e., s.92.

<sup>326</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.334.



- Kamu maliyesinin sağlıklı şekilde yönetilmesi,
- İkame etme ilkesi. Bu ilke, genelde Birlik müdahalesinin sınırlandırılmasını ve bu alandaki yetki ve sorumlulukların üye ülkelere bırakılmasını ifade etmektedir<sup>327</sup>.

Bu antlaşma ile AB üyesi devletler ortak bir dış politika ve güvenlik politikası konusunda yükümlülük altına girmişler ve iç politika ile hukuk politikaları konularında da daha sıkı bir işbirliği için anlaşmışlardır. Bu değişikliklerin AB'yi daha demokratik bir yapıya ulaştırması beklenmektedir. Ancak, Maastricht Antlaşması beklenen Avrupa Sosyal Birliğini gerçekleştirememiştir. İngiltere'nin olumsuz yaklaşımı nedeni ile AB'de sosyal politikalar alanında mevcut durumdan daha öteye gidilememiştir<sup>328</sup>. Bu nedenle, Maastricht Antlaşması gözü kapalı antlaşma olarak da adlandırılmaktadır. Bununla beraber, Maastricht Antlaşması'nın ekonomik bütünleşmeye ilişkin hükümleri; maliye politikasına ilişkin ölçütleri, üye ülkelerin uygulamakta oldukları sosyal politikaları zorlaştırıcı bir karakter taşımaktadır. Ek sosyal protokol ve Antlaşmaya rağmen Maastricht Antlaşması halk oylamaları sırasında büyük bir dirençle karşılaşmış; Danimarka'da ilk oylamada reddedilmiş, Fransa'da ise küçük bir farkla evet oyu çıkmıştır<sup>329</sup>.

Maastricht Antlaşması, Avrupa Para Birliği yönünden bir dönüm noktası oluşturmuştur. Avrupa Para Birliği için, Birliğin bölgesel ve sosyal politikalarının genişletilmesi gerektiği hakimiyet kazanmış, uzun süren görüşmeler sonucu bu yönde gelişmeler sağlanmıştır. Birleşik fon, İspanya'nın önderliğindeki çevre üye ülkelerin talebiyle Birlik içindeki ekonomik farklılıkların azaltılması amacıyla artırılmıştır. Yapısal fonların artırılması ile bölgesel politikalar oldukça ilerleme kaydetmiştir. Bu antlaşma ile ekonomik ve parasal birliğin yanı sıra siyasi birliğin de gerçekleştirilmesi kararı alınmıştır. Bununla beraber, Maastricht zirvesinde, Birliğin sosyal boyutuna ilgisiz kalınmamış, sosyal politikaya ilişkin konular antlaşma metnine ekli bir protokol ile düzenlenmiş, sosyal politika yeni bir boyut kazanmıştır.

<sup>327</sup> KARLUK, a.g.e., s.492.

<sup>328</sup> Devrim ULUCAN, "Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği", Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1997, s.49.

<sup>329</sup> ÇELİK, a.g.e., s.38.

Antlaşma, Sosyal Şart'ta belirlenen hedefler doğrultusunda istihdamın, yaşam koşullarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, daha iyi bir sosyal koruma sosyal diyalog ve sürekli istihdamın sağlanması yönünde insan kaynaklarının geliştirilmesi amaçlarını içermektedir. Sosyal politikanın güçlü bir destekleyicisi olan AB Parlamentosu'nun danışmacı gücünün artırılması, sağlık, güvenlik, çalışma koşulları, işçilere danışma gibi konularda Konsey'e nitelikli oy çoğunluğu olanağının sağlanması konularında kurumsal değişiklik öngörmüştür<sup>330</sup>.

Dengeli ve sürekli bir ekonomik ve sosyal birlikteliğin güçlenmesini amaçlayan Birlik üyeleri, Anlaşmanın görüşmeleri sırasında sosyal politika alanına ilişkin yeni bir yöntem geliştirmişlerdir. İngiltere ve Kuzey İrlanda dışındaki tüm üyeler "Sosyal Politikaya İlişkin Protokol" yapmışlardır. Bu protokol uyarınca yapılan Sosyal Politika Anlaşması (SPA) ile İngiltere dışında kalan 11 üyenin sosyal entegrasyonu için zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, SPA işverenlerin ve sendikaların Avrupa düzeyinde önemlerini de arttırmıştır. Sosyal ortaklara, taslakların hazırlanması sürecine katılma ya da tarafların kendiliğinden sosyal diyalog başlatmaları olanağı tanıyarak, AB yasama faaliyetlerine katılımları sağlanmıştır<sup>331</sup>.

SPA'nın dört açıdan önemli olduğu söylenebilir. Birinci olarak Sosyal Protokol'ün AB sosyal politikasının oluşturulması ve uygulanması konusunda ikame prensibine önemli bir yer verilmiş olmasıdır. Tartışmalı bir kavram olan ikame prensibi, AB'nin kendisine tanınan yetkilerin ve verilen amaçların sınırları içinde kalmak kaydıyla yetkisi dışında kalan alanlarda öngörülen faaliyetin amaçları üye ülkeler tarafından yeterince gerçekleştirmediğinde ve bu amaçları AB'nin daha iyi gerçekleştireceği durumlarda tasarrufta bulunma yetkisini ifade etmektedir. İkinci olarak sosyal anlaşma, sosyal politika ile ilgili birkaç konuda nitelikli oy çokluğu ile karar almaya izin vererek AB'nin sosyal politika alanındaki gücünü artırmıştır. Nitelikli oy çokluğu ile karar alınan bazı konular şunlardır<sup>332</sup>:

---

<sup>330</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.335.

<sup>331</sup> ÖZEN, a.g.e., s.189.

<sup>332</sup> Cem KILIÇ, "Tam Üyelik Yolunda Türkiye ve Sosyal Politika", TİSK İşveren Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2005, [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1156&id=63](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1156&id=63), (24.05.2005), AYKAÇ, a.g.e. s.488., KARLUK, a.g.e., s.78.

- Sağlık ve güvenliği de kapsayacak şekilde çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik faaliyetler;
- Çalışma gününün uzunluğu ve ücretli tatil gibi çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
- İşçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması,
- Fırsat eşitliği ve emek piyasalarında dışlananların entegrasyonu. Ancak, sosyal güvenlik ve sosyal koruma, iş güvencesi, işçi ve işverenlerin çıkarlarının kolektif düzeyde temsili ve korunması, yabancı ülke vatandaşlarının istihdam koşulları gibi konularda ise oy birliği koşulu devam etmiştir<sup>333</sup>.

Üçüncü olarak, Anlaşma etkin bir şekilde kolektif haklardan ziyade bireysel haklara yönelmiştir. Dördüncü olarak; anlaşma, Komisyon'un sosyal taraflar arasında AB içinde farklı düzeylerde sosyal diyalog gerçekleştirilmesini kabul etmiştir. Bu nedenle Komisyon, sosyal politikaya yönelik öneriler hazırlayan sosyal taraflara danışmakla yükümlü hale getirilmiştir.

SPA yedi maddeden oluşmaktadır. Anlaşmanın 1.maddesi Birliğin ve üye devletlerin; istihdam, yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesini, uygun bir sosyal korumanın sağlanmasını, sosyal diyalogu, iş gücü potansiyellerininin yüksek bir istihdam düzeyi sağlayacak şekilde geliştirilmesini ifade etmektedir. Özellikle bu hedeflerin Birliğin hedefleri olarak kabul edilmesi AB Anlaşmasına göre bir ilerleme olarak değerlendirilmektedir. En önemli düzenleme 2.maddede yer almaktadır. Bu madde ile Birliğe, sosyal politika alanında en az koşulları düzenlemek üzere direktif çıkarma yetkisi verilmektedir. Anlaşma ile sosyal politika alanındaki konularda karar alma yönteminde değişikliğe gidilmiş, yukarıda da belirtilen konularda nitelikli çoğunluk ile karar alınması hükmüne bağlanmıştır<sup>334</sup>. Böylece, Anlaşmadan sonra sosyal alanda ikili bir Birlik söz konusu olmuştur. Bunlardan biri 15 üyeden oluşan AB, diğeri ise 14 üye ülkeden oluşan sosyal politika alanındaki yetkiler SPA ile

<sup>333</sup> ÇELİK, a.g.e., s.39.

<sup>334</sup> ÖZEN, a.g.e., s.189, ÇELİK, a.g.e., s.39.

genişletilen AB'dir<sup>335</sup>. Bu ikili yapı, 1997 yılında İngiltere'de İşçi Partisinin iktidara gelmesi ve İngiltere'nin SPA hükümlerini içeren Amsterdam Antlaşmasını onaylaması ile sona ermiştir. Ancak, İngiltere'nin Topluluk düzeyinde sosyal politikanın geliştirilmesine karşı tutumu devam etmiştir<sup>336</sup>.

Maastricht Antlaşması ile AT, yeni oluşturulan AB'nin üç temel ayağından birisi olmuştur. İkinci temel ayak, 1987 yılında ATS ile kurumsal bir yapıya kavuşan Avrupa Siyasal İşbirliğinin daha geliştirilmiş şekli olan Ortak Dışışleri ve Güvenlik Politikasıdır. Üçüncü temel ayak ise, Adalet ve İçişleri Alanlarında İşbirliği'dir. Bu üç temel ayak, Antlaşma'nın ortak düzenlemeler ve nihai düzenlemeler adı altında toplanan maddeleri uyarınca AB çatısı altında ortak bir kurumsal temele dayanmaktadır. AT'nin aksine, AB'nin bir hukuki kimliği yoktur. Bu yüzden, AB uluslararası ilişkilerde herhangi bir bağlayıcı taahhütte bulunamaz. Anlaşma imzalama yetkisi, AB'nin bir parçası olan AT tarafından, kendi alanına giren konularda kullanılabilir. AB, dış politikası kapsamında yaptığı siyasal taahhütlere uluslararası hukuk açısından geçerlilik kazandırmak istediğı zaman özel bir düzenleme geliştirecek ya da AT ayağı kapsamındaki dış ilişkiler araçlarını kullanabilecektir<sup>337</sup>.

1990'lı yılların ortalarında sosyal politika süreci yavaş yol almakla beraber sosyal politikaya olan destek sürmüştür. 1994 yılında sosyal politika yanlısı Avusturya, İsveç, Finlandiya AB'ye katılmıştır. Bu dönemde Sosyal İşler Komisyonu birleştirici ve işbirliğine dayalı bir strateji geliştirmiştir. Komisyon 1993 yılında AB sosyal politikasına yönelik Yeşil Kitabı hazırlamıştır. Bu kitabın temel amacı, AB sosyal politikalarına ilişkin tartışmaları geliştirmek, Birliğin sosyal politikasının geleceğini ilgilendiren sorunları ve üye devletlerin bu konudaki tutumlarını ortaya çıkarmak, tartışma ve fikirlerin Komisyon önerilerine bir temel oluşturmasını sağlamaktır. 1994 yılında çıkarılacak olan Beyaz Kitap'a bir hazırlık metni oluşturmak üzere üye ülkelere gönderilen yazılarda, Beyaz Kitap çerçevesinde ele alınması istenen ve sosyal politikaların geleceğini ilgilendiren sorunlar ve çözüm

---

<sup>335</sup> ÖZEN, a.g.e., s.190.

<sup>336</sup> ÇELİK, a.g.e., s.38.

<sup>337</sup> KARLUK, a.g.e., s.99.

önerileri doğrultusundaki görüşlerinin bildirilmesi istenmiştir. Bu talep doğrultusunda, Komisyona, üye ülke hükümetlerinden, resmi ve özel kuruluşlardan, sendikalardan çeşitli katkılar gelmiştir. Katkıda bulunan tüm taraflar bir Avrupa Sosyal Modeli'nin oluşturulmasını ve bunun önemini vurgulamışlardır. Bu model karşılıklı güven, dayanışma ve yüksek düzeyde bir sosyal korumaya dayanmaktadır. Bu çerçevede taraflar, AB düzleminde, asgari bağlayıcı düzenlemelere gidilmesi konusunda hem fikir olmakla beraber bu düzenlemelerin, çerçeve anlaşma tipinde, fazla ayrıntıya girmeden esnek düzenlemeler olması gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir<sup>338</sup>.

AB'nin önünde duran en önemli sorun işsizliktir. Bu konuyla mücadele edilmeli ve yeni iş olanakları yaratılmalıdır. Bunu yaparken, ekonomik büyüme ve ülkelerin rekabet gücü de arttırılmalıdır. Birçok sendika ve hükümet temsilcisi sosyal standartlar düşürülmeden işsizliğin azaltılabileceği, ekonomik büyüme ve rekabet gücünün arttırılabileceği inancındadır. Bu, ancak işgücünün kalitesinin, bilgi ve eğitim düzeyinin yükseltilmesi ile gerçekleştirilebilir. Topluluğun en eski ve önemli ilkesi olan işçilerin serbest dolaşımı ilkesine ilişkin son engeller de kaldırılmalı ve serbest dolaşım daha kolaylaştırılmalıdır<sup>339</sup>.

Yeşil Kitap'ta yer alan sosyal politika alanları istihdamın geliştirilmesi, sosyal politikaların yakınlaşması, yoksullukla mücadele, gençlere ve yaşlılara yönelik politikalar, serbest dolaşım politikası, sosyal diyalogun geliştirilmesi ve ASF'nin rolüdür. Beyaz Kitap ise Yeşil Kitap'ta somutlaşan öneriler doğrultusunda, bazı sınırlılıklar taşısada, Birliğin bir sonraki dönemdeki sosyal politikasının yapısını oluşturmaktadır. Beyaz Kitap'ta büyüme, istihdam ve rekabet gücüne ilişkin çerçeve bir plan bulunmaktadır<sup>340</sup>. Öncelik istihdama verilmiştir. Komisyon büyüme, istihdam ve rekabet gücüne ilişkin bir çerçeve planı hazırlamıştır. Bu konuda Komisyon üye ülkeler ve sendikalar arasında işbirliği ve bilgi alışverişi sistemi kurulmasını teklif etmektedir. Özellikle yeni iş olanakları, yeni çalışma modelleri yaratılmasında küçük ve büyük ölçekli işletmelerden yararlanılacaktır. Öğretim ve

<sup>338</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.335-336.

<sup>339</sup> TUNCAY, (**AB Sosyal Politikası**), a.g.e., s.122-123.

<sup>340</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.336.

mesleki eğitim birliğin rekabet gücünün arttırılması ve toplumların birleşmesinde temel şarttır. Birlik içinde 18 yaşından küçük kimsenin işsiz, okulsuz ya da mesleki eğitimsiz kalmamasına özen gösterilecektir. Avrupa'da rekabet gücü yükseltilirken yüksek iş standartlarının düşürülmesine izin verilmeyecektir<sup>341</sup>.

#### 2.2.5. Güncel Gelişmeler

1997 yılında imzalanan ve 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile AT'yi kuran Roma Antlaşması'nda önemli değişiklikler yapılmıştır. 1990'larda, AB sosyal politika önlemlerinin çoğu SPA ve Topluluk Sosyal Şartı'na dayanıyordu. Amsterdam Antlaşması ile sosyal politika alanında sağlanan en önemli yenilik, sosyal politikaya ilişkin protokol ve SPA'nın AT Antlaşmasına aktarılmasıdır. Böylece SPA ayrı bir anlaşma olarak yürürlükten kalkmıştır. Daha önce 117-128 maddeler arasında düzenlenen sosyal politika hükümleri 136-145. maddeler arasında düzenlenmiştir. 136.madde ile ASŞ ilk kez topluluğun birincil hukuk normlarından biri haline gelmiştir<sup>342</sup>. Amsterdam Zirvesi'nin önemi, hükümetler arası konferans çalışmalarının tamamlanmış olduğunun açıklanması ve kurucu antlaşmalarda yapılacak değişiklikler açısından kapsamlı bir taslak metnini ortaya çıkmasıdır<sup>343</sup>.

Amsterdam Antlaşması metninde, 1957 Roma Antlaşması'ndan bu yana ilk kez Avrupa bütünleşmesinde temel iki değişiklik dikkati çekmektedir. İlk değişiklik, AB tam üyeliği açısından yazılı olarak antlaşmalara ilk kez giren bazı şartların getirilmesidir. "Birlik, temel özgürlüklere, 4 Kasım 1950 tarihli Roma İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Korumayla ilgili Avrupa Sözleşmesinin garanti etmiş olduğu çerçevede ve üye devletlerin demokratik gelenekleriyle Birlik hukuku geleneklerinden kaynaklanan şekilde riayet eder" maddesiyle kesinlik kazanmıştır. İkinci değişiklik ise, Sözleşme'ye uymayan ya da zaman içinde bu ilkelere aykırı davranma eğilimini sıklıkla gösteren üye ülkelerin durumuyla ilgilidir. Avrupa bütünleşmesi tarihinde ilk kez bir üye ülkenin AB Konsey'indeki oy hakkı, diğer

<sup>341</sup> TUNCAY, (AB Sosyal Politikası), a.g.e., s.123-124.

<sup>342</sup> ÇELİK, a.g.e., s.40.

<sup>343</sup> KARLUK, a.g.e., s.104.

ülkelerin üçte birinin teklifi ve oybirliğiyle karar alınması şartıyla askıya alınabilecektir<sup>344</sup>.

1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Antlaşma'da dört ana hedef yer almaktadır<sup>345</sup>:

- İstihdamı ve yurttaşların haklarını Birliğin merkezine yerleştirmek;
- Hareket özgürlüğü önündeki son engelleri de kaldırmak ve güvenliği güçlendirmek;
- Avrupa'ya dünya işlerinde daha güçlü bir ses vermek;
- Yeni üye devletlerin katılımıyla, Birliğin genişlemesi amacına dönük olarak, Birliğin kurumsal yapısını daha etkin kılmak.

AB'nin yeni genişleme stratejisinin belirlendiği Anlaşma, Birlik sosyal politikaları açısından bir dönüm noktası olarak da nitelendirilmektedir: Sosyal Ortakların karar alma sürecine katılımı önemlidir. 1992 yılında SPA ile karar alma sürecinde uzman danışman makamları haline getirilen sendika ve işveren örgütleri, Amsterdam Anlaşması ile karar alıcılar konumuna getirilmiştir. Anlaşmada sosyal ortaklara kendi aralarında bir anlaşma yaptıklarında, bu anlaşmayı Avrupa hukukuna dönüştürmek üzere Avrupa kurumlarına sunma hakkı tanınmıştır. Sosyal ortakların kendi aralarında yaptıkları bu tür anlaşmalara örnek olarak ebeveyn izni ve part time çalışma gibi Konsey direktifleri gösterilebilir. Antlaşmanın sosyal politika açısından diğer önemli özelliği de, Anlaşmaya istihdam konusunda yeni bir bölüm eklenmiş olmasıdır. Anlaşmanın dört temel hedefinden biri olan istihdamı, Birlik politikalarının merkezine yerleştirilmiştir. İlk kez istihdam politikası AB'nin ortak görevi olarak kabul edilmiş, istihdam ve sosyal politika AB çapında benimsenen ortak bir politikaya dönüşmüştür. Ayrıca, bu Antlaşma ile 1992 yılında İngiltere tarafından onaylanmayan SPA sonucunda ortaya çıkan ikili uygulama son bulmuştur<sup>346</sup>. Amsterdam Antlaşması, kadın erkek eşitliğini Birliğin temel

---

<sup>344</sup> KARLUK, a.g.e., s.105.

<sup>345</sup> ÖZEN, a.g.e., s.191.

<sup>346</sup> “Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politika”, Türkçe Yayınlar/Broşürler, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, <http://www.deltur.cec.eu.int/sosyal-istihdam.rtf>, (12.12.2005).

görevlerinden biri olarak belirlemiştir. Kısaca, Antlaşma Birliğin amaçları arasında yer alan eşit davranma ilkesini daha belirgin olarak ifade etmiştir<sup>347</sup>.

AB ilk kez Amsterdam Antlaşması ile istihdam sorununun ortak bir Avrupa sorunu olduğunu kabul etmiş oldu, her üye kendi istihdam politikasını kendisi belirlemeye devam edecek fakat bu istihdam politikasının ekonomik ve sosyal alanları birleştiren eşgüdümlü Avrupa stratejisi içinde ele alacaklardır. Üye devletler yeni düzenlemeye göre Birliğin ekonomik politikası ile tutarlı bir biçimde kendi istihdam politikalarını uyumlu hale getireceklerdir. Amsterdam Antlaşması ile AET'nin kurulmasından bu yana AB ve O'nun üyeleri ilk kez; sosyal diyalog ya da AB Konseyi ve Avrupa Parlamentosu aracılığıyla sosyal politika ve iş hukukunda geniş bir alanda düzenleme yetkisine kavuşmuşlardır. 136.madde ile ASS ilk kez topluluğun birincil hukuk normlarından biri haline gelmiştir<sup>348</sup>. ASS, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanmış ve 26 şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Şartı imzalayan Avrupa Konseyi üyesi hükümetler; Avrupa Konseyi'nin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ideal ve prensiplerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve devam ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması göz önüne alacaktır. Bu sözleşmeyi kabul eden Hükümetler, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı;
- Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;
- Gerektiğinde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştırılanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt eder<sup>349</sup>.

Amsterdam Antlaşması ile Birliğin sosyal boyutu açısından önemli gelişmelerin yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu çerçevede, Birliğin sosyal politika alanındaki güncel sorunları ise, bilgiye dayalı tüm toplumlarda, istihdam, sosyal

<sup>347</sup> ÖZEN, a.g.e., s.192.

<sup>348</sup> ÇELİK, a.g.e., s.12-13.

<sup>349</sup> "Avrupa Sosyal Şartı", [www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/391-410.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/391-410.pdf), (23.06.2006).



koruma, sosyal dışlanma, sosyal diyalog, ayrımcılığa karşı mücadele ve ASF'nin istihdam stratejileri açısından işlerliğini geliştirmek olarak şekillenmektedir. 1998-2000 Sosyal Eylem Programı, birleştirici bir yaklaşımı yansıtmakta ve üç ana alana odaklanmaktadır. Bunlar iş, değişkenlik ve akışkanlık, işin değişen dünyası ve sosyal dışlanmanın önlenmesidir. Kasım 1997'de Lüksemburg'ta toplanan Konsey, ilk AB İstihdam Zirvesi'ni oluşturmuştur. İstihdam politikasının koordinasyonunun yakınlaşma süreci ile gerçekleşeceği konusunda mutabık kalınan zirvede, yakınlaşmanın hedefi, istihdamı sürekli olarak kayda değer ölçüde artırmak, işsizlik, özellikle de uzun dönemli işsizlikle mücadele etmek olarak belirlenmiştir<sup>350</sup>.

Avrupa İstihdam Stratejisi, aktif istihdam politikalarına dayanarak, AB vatandaşlarının nitelikli eğitim ve öğretim yoluyla istihdam edilme şanslarını arttırmak, girişimciliği özendirmek, değişen iş çevresine uyumunu arttırmak ve fırsat eşitliği sağlamak hedefleri doğrultusunda politikalar üretilmesini desteklemektedir. Avrupa İstihdam Stratejisinin temel ilkesi, Birlik tarafından her yıl yayınlanan, istihdam kılavuzunun üye ülkelerdeki uygulamasının çok taraflı olarak izlenmesi, uzun dönemli yaklaşımlar belirlenmesi ve karşılaştırılabilir göstergeler hazırlayarak ortak eylemler için nihai tarihler tespit edilmesidir<sup>351</sup>.

#### 2.2.5.1. Lüksemburg Zirvesi

Temelleri Amsterdam Antlaşması'nda atılan Lüksemburg Zirvesi'nde üye devletlerin istihdam politikaları için belirlenen ortak yol gösterici ilkeler dört ana eylem alanı çerçevesinde geliştirilmiştir<sup>352</sup>. Bu ortak yol gösterici ilkeler;

- Yeniden istihdam edilebilirliği arttırmak,
- İşçilerin değişen şartlara uyumunun sağlanması,
- Girişimciliği teşvik etmek,
- Fırsat eşitliği politikalarını güçlendirmektir.

Zirve, istihdamın Avrupa için ortak bir sorun olduğunu hayata geçiren ciddi

<sup>350</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.337.

<sup>351</sup> ÖZEN, a.g.e., s.194.

<sup>352</sup> **Avrupa Birliği İstihdam Paketi**, TİSK Yayını, Yayın No:217, Şubat 2002.

bir girişim olarak değerlendirilmektedir. Zirvede üye devletlerin ulusal istihdam politikalarının uygulanmasını ve takip edilmesini yıllık bir döngüye sokma kararı alınmıştır<sup>353</sup>.

#### 2.2.5.2. Lizbon Zirvesi

Avrupa Konseyi, bilgiye dayalı ekonominin parçası olarak istihdamı, ekonomik yeniliklerin ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmek için, Birlikte yeni bir stratejik hedef üzerinde anlaşmaya varmak amacıyla 23-24 Mart 2000 tarihlerinde Lizbon'da bir toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantıda, Lizbon Stratejisi olarak adlandırılan hedef doğrultusunda AB Konseyi, 2010 yılında AB'nin dünyada dinamizmi ve rekabet gücü en yüksek bilgi toplumu olmasını sağlayacak, ekonomik ve sosyal reformları gerçekleştirme kararı almıştır. Bu çerçevede, Tek Pazarın serbestleşmesinin tamamlanması, üye ülkelerin ortak hedefler için ekonomik ve sosyal politikalarının eşgüdümünün sağlanması önemli adımlar olarak görülmektedir<sup>354</sup>.

Zirve, istihdam, ekonomik reform ve sosyal uyumu güçlendirmeye dayanan bir stratejinin çizilmesini sağlamıştır. Lizbon Avrupa Konseyi, özellikle Avrupa için daha fazla ve daha iyi iş olanaklarının yaratılması, sosyal korumanın modernizasyonu ve sosyal dışlanmayı önleme konularında yoğunlaşmıştır. Lizbon Zirvesi'nde sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmesine ilişkin yapılacak reformlarda emeklilik başta olmak üzere sistemlerin uzun dönemde sürdürülebilmesinin, sosyal katılımın artırılmasının ve kaliteli sağlık hizmetleri sağlanması için yapılan çalışmalardan sonuç alınmasının hedeflenmesi onaylanmıştır<sup>355</sup>. Lizbon Zirvesi, Avrupa'nın ekonomik gücü ile sosyal modeli arasındaki bağı güçlendirerek ön plana çıkarmıştır. Zirve, Avrupa'nın hem zayıf yönlerini hem de sosyal ve ekonomik parametrelerini belirlemiştir<sup>356</sup>.

<sup>353</sup> Oğul ZENGİNGÖNÜL, “Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliğinin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı”, ÇMİŞ Yayını, Sayı: 4, Cilt: 17, Temmuz 2003, s.7.

<sup>354</sup> “Lizbon Stratejisi'ne İlişkin Not”, TC.Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, <http://www.foreigntrade.gov.tr/ab/SonGelismeler/Lizbon.htm>, (07.03.2006).

<sup>355</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.338.

<sup>356</sup> ÖZEN, a.g.e., s.194.

Lizbon Avrupa Konseyi'nde gelecek on yıl için istihdama yönelik yeni bir stratejik hedef belirlenmiştir. Bu strateji, Birliğin tam istihdam koşullarını yeniden sağlayabilmesi için hazırlanmıştır. Hedef “Daha çok sayıda, daha iyi iş ve daha büyük bir toplumsal uzlaşmayla, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilecek, bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisi durumuna gelmek olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan Lizbon Zirvesinin hedefi şöyle belirlenmiştir<sup>357</sup>:

- Herkes için daha fazla ve daha iyi iş olanağı sağlayarak, istihdam durumunu iyileştirmektir. Daha fazla ve daha iyi işler hem ekonomik büyümeyi artırmaya hem de sosyal dışlanma riskini azaltmaya yaramaktadır. 2003 yılında açıklanacak ve üç yıllık bir perspektif sunacak olan İstihdam Kılavuzları sade ve daha etkin İstihdam stratejisi sağlayacaktır.
- Birlik dayanışma ve sosyal uyum prensiplerine dayanan yüksek düzeyde sosyal uzlaşmayı teşvik etmektedir. Bu amaç doğrultusunda, üye devletler tarafından sosyal güvenlik sistemlerini modernleştirmeye yönelik çabalar artırılmalıdır. Sosyal dışlanma ile mücadele ve bu amacı diğer politikalara dahil etme esas olarak üye devletlerin ve onların yerel ve bölgesel yetkililerinin sorumluluğundadır.

Hedefe ulaşmak için izlenecek genel stratejinin temel ilkeleri şu noktaları içermektedir<sup>358</sup>:

- Bilgi toplumu ve ARGE için daha iyi politikalarla beraber, rekabet gücü ve yenilik için yapısal reform sürecini hızlandırarak ve iç pazarı bütünleştirerek bilgiye dayalı bir ekonomiye ve topluma geçişi hazırlamak;
- Avrupa Sosyal Modelini modernleştirmek, insanlara yatırım yapmak ve sosyal dışlanmaya karşı mücadele etmek;
- Uygun bir makroekonomik politika bileşimi uygulayarak sağlıklı bir ekonomik görünüm ve olumlu büyüme perspektiflerini sürdürmek.

<sup>357</sup> “Lizbon Stratejisi’ne İlişkin Not”, TC.Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, <http://www.foreigntrade.gov.tr/ab/SonGelismeler/Lizbon.htm>, (07.03.2006).

<sup>358</sup> ZENGİNGÖNÜL, a.g.e., s.11.

7 Ekim 2000 tarihinde İstihdam ve Sosyal İşler Konsey’inde kabul edilen Birlik düzeyinde ortak hedefler, Nice Avrupa Konseyi tarafından 2000 yılında onaylanmıştır. AB başlıca ortak hedefleri, istihdama katılımı ve tüm kaynaklara, haklara, mallara ve hizmetlere ulaşmayı kolaylaştırma; dışlanma risklerini önleme; en mağdur durumda olanlara yardım etme; tüm ilgili sosyal tarafları harekete geçirme olarak belirlenmiştir. Mart 2001’de yapılan Stockholm Zirvesi, Lizbon Zirvesi’nde benimsenen stratejinin geliştirilmesi ve Avrupa Modelinin modernizasyonu konularını ele almıştır. Zirvede ekonomik reform, istihdam ve sosyal politikaların karşılıklı etkileşim içinde olduğu konusunda tam uyum sağlanmıştır. İki bölümden oluşan Zirve sonuç bildirgesinde sosyal politikaya ilişkin görüşlere yer verilmiştir. Bunlar; yaşlanan nüfusun yarattığı demografik güçlüklerle baş edilmesi, Avrupa Sosyal Modelinin geliştirilmesi, daha fazla ve daha iyi iş olanaklarının yaratılması, aday ülkelerin Lizbon Stratejisinin hedef ve süreçlerine aktif katılımlarının sağlanması için uygun araçların benimsenmesi ve her yıl ilkbaharda yapılacak olan devlet ve hükümet başkanları düzeyindeki Konsey toplantılarının ekonomik ve sosyal sorunları ele alan bir Zirve niteliğini alması için gereken prosedürlerin geliştirilmesidir<sup>359</sup>.

Sosyal politika, küreselleşme ve değişim sürecinin olumsuz sonuçlarını en aza indirgeyen AB’nin yapısal uyum politikalarından biridir. Bu yüzden AB Sosyal Modelinin modernleştirilmesinin ve insan kaynaklarına yatırım yapılmasının , hem adalet ve dayanışma gibi Avrupa değerlerinin korunması, hem de ekonomik performansın artması açısından gelecekte daha önemli bir rol üstlenmesi düşünülmektedir. Bu genel stratejiyi ileriye taşımak için 2000-2005 yılına kadar gerçekleştireceği politika ve faaliyetleri içeren bir yol haritası olarak tanımlanır. Gündemin amacı, Lizbon Zirvesi’nde karşılaştırıldığı üzere, yeni sosyal amaçlara ulaşılması ve ortak Avrupa hedeflerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda tüm tarafları etkin ve yapıcı bir şekilde görevlerini yerine getirmeleri için yönlendirmektir<sup>360</sup>.

---

<sup>359</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.338.

<sup>360</sup> ÖZEN, a.g.e., s.195.

Gündem ile birlikte, köklü teknolojik değişiklikler, küreselleşme, nüfusun yaşlanması ve AB'nin genişleme sürecindeki hususlar göz önünde bulundurularak “Avrupa’yı daha nitelikli ve daha çok istihdam yaratan, daha geniş bir sosyal bütünleşmeye sahip” konuma getirecek yeni bir strateji belirlenmiştir<sup>361</sup>.

Sosyal Politika Gündemi'nin bir diğer önemli özelliği ise, üye ülkelerin sosyal politikalarını uyumlaştırmayı değil, ortak Avrupa amaçlarına yönelik olarak Tek Pazar ve tek para kapsamında sosyal politikaların koordinasyonunun sağlanması hedeflenmesidir. Bu açıdan, Sosyal Politika Gündemi'nin uygulanmasını destekleyecek bazı araçlar kullanılır: Sosyal diyalog, mali araç olarak ASF ve yapısal fonlar, programlar ve uyumlaştırma çabaları gibi. Gündemin uygulanmasında, sayılan araçların etkin kullanımı ve sosyal tarafların aktif katılımı ile somut hedeflerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Gündemin başarısı da, ekonomik dinamizmi, istihdam artışını ve sosyal bütünleşmeyi öne çıkararak; ekonomik ve sosyal politikaların birleştirilmesinde önemli rol oynayacaktır. Belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için Komisyon tarafından şu eylemlerin gerçekleştirilmesi önerilmiştir<sup>362</sup>:

- Daha fazla ve daha nitelikli istihdam olanaklarının geliştirilmesi,
- Bilgi ekonomisinin fırsatlarından yararlanma,
- Mobilitenin artması,
- Sosyal korumanın güncelleştirilmesi ve geliştirilmesi,
- Sosyal katılımın gerçekleştirilmesi,
- Cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi,
- Temel hakların güçlendirilmesi ve ayrımcılıkla mücadele,
- Endüstriyel ilişkilerin nitel yönden geliştirilmesi,
- Genişleme hazırlıkları,
- Uluslararası işbirliğinin geliştirilmesi.

---

<sup>361</sup> ÖZEN, a.g.e., s.195.

<sup>362</sup> **Communication From The Commission To The Council**, The European Parliament, The Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions, Social Policy Agenda, 28.06.2000, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/general/com00-379/com379\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/com00-379/com379_en.pdf), (07.03.2006).

Avrupa bütünleşmesinin anahtar geçiş aşamalarında değişen rekabetçi koşullara bağlı olarak, AB kurumları ve üye devletler tarafından Birliğin sosyal politika alanındaki düzenleyici rolünün genişletilmesi önerilmiştir.

AB sosyal politika göstergelerinde olumlu ve kayda değer gelişmeler bulunmasına karşılık, bu düzenlemelerin ulusal düzeydeki politikalara göre zayıf olması, Birlik düzeyindeki sosyal politikalar ile ulusal düzeydeki sosyal politikaların ikame edilemeyeceğinin bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Güçlü politik desteklere sahip olan refah devletleri kendilerine özgü farklı yapılarını sürdürmekte ve farklılıkları koruma yönündeki anlayışın da sürmesi beklenmektedir. Ayrıca AB, ulusal sosyal politika rejimlerinin yerini alabilecek düzeyde sosyal politika oluşturmaktan uzak bulunmaktadır. AB sosyal politikası genişlik, derinlik, yasallık ve finansal güç yönünden yetersizdir. Bütün bu sınırlılıklara rağmen, AB sosyal politikası yavaş gelişimini sürdürmekte ve ulusal sosyal politika rejimleri yönünden de giderek önemi artmaktadır. Avrupa sosyal politikalarının geliştirilmesinde, Avrupa ölçeğinde piyasa dinamiklerinin ulus devletlerin aşamayacağı otonom bir dizi sorun ortaya çıkarması durumunda, bağımsız bir Avrupa sosyal politika ve hareket alanının oluşturulması beklenmelidir. Bununla beraber birliğin sosyal politikasını etkileyecek değişkenler arasında Avrupa Para Birliğinin başarısı, Doğu Avrupa ülkelerinin bütünleşmesi, anahtar konumundaki üye devletlerin politika yapısı, sosyal politikanın Birliğin yasal sistemiyle bağlantısı, Birliğin genel politika sürecinde sosyal politikanın ana akımlaştırılması, Parlamentonun etkisinin artması ve sosyal baskı gruplarının etkinliği sayılabilir<sup>363</sup>.

---

<sup>363</sup> ÖZŞUCA, a.g.e., s.339-340.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINA UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

#### 1. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

AB sosyal politikasında iş sağlığı ve güvenliği konusu sürekli ve hızlı bir gelişme seyri göstererek, son dönemde her antlaşmada ve her zirvede önemli gelişmelere sahne olmuştur<sup>364</sup>. Türkiye AB’ye tam üyelik sürecinde sosyal politika alanında en fazla düzenleme yapılan konulardan biri olan iş sağlığı ve iş güvenliğine büyük önem vermiş ve gerekli düzenlemeleri yapmıştır.

##### 1.1. GENEL OLARAK

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabilmek için çeşitli önlemlerin alınması, bütün ülkelerde az ya da çok yasalarla sağlanmıştır. Böylece, hem işletmeler hem de ülkeler düzeyinde işgücünün korunması, veriminin artırılması sağlanmakta; hem de işverenlerin ve ülkenin uğradığı zararların yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır. AB’de, bu gerekçelere ek olarak, üye ülkeler arasındaki haksız rekabeti önleme amacı da bulunmaktadır<sup>365</sup>.

AB’nin kuruluş yıllarında sosyal politika tamamen geri planda kalmıştır. Bu durumun temel nedeni, Birliğin başlangıçtaki esas amacının üye devletler arasında gümrük duvarlarının aşıldığı coğrafi bir alanda ekonomik bütünleşmenin düşünülmüş olmasıdır<sup>366</sup>.

AT’nin kurulması ile birlikte, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili küresel

---

<sup>364</sup> A.Eren DOĞAN, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi”, [www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi\\_id=67](http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=67), (23.12.2005).

<sup>365</sup> KUTAL, a.g.e., s.65.

<sup>366</sup> Can TUNCAY, “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, (AB’ye Üyelik Süreci), İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayın No:241, 2004, s.23.

bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmuştur. 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 36.maddesi bu konudaki başlangıç noktası niteliğindedir. Madde üye ülkelerin “.. kamu ahlakı, kamu düzeni ve kamu güvenliği, insan hayvan ve bitki sağlığının korunması ..” amacıyla malların serbest dolaşımına kısıtlamalar getirebileceğini” öngörmüştür. Üye ülkeler maddeye dayanarak başka bir üye ülke malını kendi iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uygun olmadığı gerekçesiyle reddetme şansına sahiptirler<sup>367</sup>.

AT ya da yeni adıyla AB Hukukunun özelliği, üye ülkelerin egemenliklerini kısmen devretmesinden ve AB'nin bağımsız olarak egemenlik haklarını kullanmasından ileri gelmektedir. AB Hukukunu uluslararası hukuk ile üye devletlerin iç hukukları arasında bir yere oturtmak olasıdır. Bilimsel açıdan bakıldığında, Birliği kuran antlaşmalar uluslararası hukuk antlaşmaları olarak görünseler de aslında uluslararası hukukun üstünde yer almakta ve fakat etkilerini üye ülkelerin iç hukukunda göstermektedirler. Böylece, Birlik üye devletlerin kendisine devrettiği egemenlik hakları ile o devletlerin üzerinde kendi bağımsız hukukunu yaratmış ve üye ülkeler hukuk düzenlerinin üstünde doğrudan uygulanabilir bağlayıcı bir özellik kazanmıştır. Birlik hukukunun bu niteliğini belirleyen uygun kavram uluslar üstü olmaktadır<sup>368</sup>.

İş sağlığı ve iş güvenliği, AB İş Hukukunda en fazla düzenleme yapılan alanlardan biridir. İşçilerin iş ve işyeri tehlikelerine karşı korunmasında sadece bireylerin değil, üye ülkelerin ve özellikle üye ülkelerde faaliyet gösteren işletmelerin de menfaati bulunmaktadır. Bunun temel nedeni, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında ulusal sistemlerdeki farklılıkların, işletmeler arasında haksız rekabetin ortaya çıkmasında etkin rol oynamasıdır. Bir ülkenin iş güvenliği düzeyinin komşu ülkelere göre düşük olmasının işletme giderlerini düşük tutmak isteyen yatırımcıları bu ülkeye yönelteceği açıktır. Bu durum, bir yandan çalışanlar açısından olumsuz koşullar yaratırken; diğer yandan işverenler arasında haksız rekabete neden olmaktadır.

<sup>367</sup> Ertan CILGA, “AB’ye Adaylık Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, MESS Mercek Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, Temmuz 2000, s.24-25.

<sup>368</sup> TUNCAY, (AB’ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.23.



Yukarıda da belirtildiği gibi, AB bünyesinde en çok düzenleme yapılan alanlardan birini iş sağlığı ve iş güvenliği oluşturmaktadır. Halen AB ülkelerinde 10 milyon işçi meslek hastalığına yakalanırken, 8000 işçi de iş kazalarında hayatını yitirmektedir. Bu durum, Birliğe üye tüm ülkelerin mücadele ettiği bir sorundur. İş sağlığı ve güvenliği konusunun Birlik gündeminin üst sıralarına yerleşmesi, sadece insani nedenlerle olmamış, maddi kayıplar da belirleyici bir unsur niteliği taşımıştır. AB'nin kuruluş aşamasında 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile üye ülkeler arasında gümrük birliği esasına dayanan bir ortak Pazar oluşturulması hedeflenmişken; 1987 tarihinde imzalanan ATS ile 01.01.1993 tarihinden itibaren üye ülkeler arasında, malların, kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımının tam olarak gerçekleştirilmesi için sağlık ve güvenlik standartlarının uyumlaştırılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, malların teknik özelliklerinin sağlık ve güvenlik gereksinimlerini yeterince dikkate almamasından kaynaklanabilecek sosyal damping etkisinin, dolayısıyla haksız rekabet koşullarının önlenmesi de amaçlanan bir diğer husus olmuştur<sup>369</sup>.

AB hukukunda, tüzükler genel karakterli ve bütün hükümleri ile bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanma özelliği olan tasarruflardır. Tüzükler, AB tarafından üye olan bütün ülkeleri kesin olarak bağlamaktadır. Buna göre, tüzükler, hem şekil hem de maddi içerik olarak ortak hukuk oluştururlar. Klasik uluslararası hukukta, uluslararası hukukun iç hukukta hüküm ve sonuç doğurması doğrudan olmayıp, onay yasaları ile dönüştürülmesi gerekirken, AB hukukunda yer alan tüzükler, iç hukuk alanında doğrudan uygulanma özelliği taşımaktadır. AB hukukunda yer alan direktifler, amaç bakımından bağlayıcı olmakla beraber, şekil ve yöntem bakımından üye devletlere takdir hakkı tanır. Örneğin, bir direktif, maddi özelliği korunmak kaydıyla, bir üye devlette yasayla, başka bir üye devlette ise tüzük ya da yönetmelik ile yürürlüğe konabilir. Buna göre, direktifler, iç hukukta hiçbir zaman direktif olarak geçerli olmamaktadır. Direktiflerin amacının yerine getirilmesi ve bu amacın bir düzenlemeyle yürürlüğe konulması için belli bir süre öngörülür. Bu yapılmadığı takdirde, Birlik hukuku ihlali ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, AB Adalet Divanı tarafından alınan kararlar, ilgili üye devlette yürürlüğe konulmamış olan direktif

<sup>369</sup> Ünsal ERDEM, “Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Tam Üyelik), İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:2, Yıl:1, Temmuz-Ağustos 2001, s.16.

doğrudan uygulanma özelliği kazanır. AB hukukunda yer alan kararlar ise, belli bir konuda AB kurumları tarafından alınan ve bağlayıcı özellik taşıyan hukuki düzenleme yapıldıktan sonra uygulanır<sup>370</sup>.

### 1.1.1. Teknik Açıdan İş Güvenliği

Teknik iş güvenliği hükümleri, hem işyerinin teknik açıdan korunmasına hem de işçi sağlığının korunmasına hizmet etmektedir. Teknik açıdan iş güvenliği hükümlerinde izlenen yol genellikle genel nitelikte asgari güvenlik koşullarının belirlenmesidir. Bunları iki grupta sınıflandırmak mümkündür. İşçinin kullandığı üretim araçlarına yönelik güvenlik önlemlerini içeren iş güvenliği hükümleri (üretim yönelik iş güvenliği) ve tehlikeli maddelerle yapılan çalışmalarda işçileri koruyucu önlemleri içeren hükümler (işletmeye yönelik iş güvenliği). Bu konularla ilgili belli başlı yönergeler şu şekilde sıralanabilir<sup>371</sup>:

- İşyerindeki güvenlik işaretlerine ilişkin üye devletlerin hukuki ve idari mevzuatlarının uyumlaştırılmasına ilişkin yönerge (77/576, 25.07.1977),
- Vinilkloridmonomik etkilere karşı işçilerin sağlığını korumaya yönelik üye devletlerin hukuki ve idari mevzuatlarının uyumlaştırılmasına dair yönerge (78/610 29.06.1978),
- Belirli sınai faaliyetlerinde ağır iş kazalarının tehlikeleri hakkında yönerge (82/501, 24.06.1982),
- Makinalar konusunda üye devletlerin mevzuatlarının uyumlaştırılmasına yönelik yönerge (89/392 , 14.06.1989) Bu yönerge, 22.07.1993 gün ve 93/68 sayılı yönerge ile değiştirilmiştir,
- Bilgisayar ekranıyla çalışmada sağlığı koruyucu ve güvenliği sağlama konusunda asgari koşullara ilişkin yönerge (90/270, 29.05.1990).

Çerçeve direktifler arasında ise, en temeli işçileri çalışma sırasında kimyasal, fiziki ve biyolojik çalışma malzemelerinden korumaya ilişkin 80/117 sayılı 27.11.1980 tarihli direktif vardır. Bu çerçeve direktifin boş bıraktığı ayrıntıları

<sup>370</sup> ERDEM, (Tam Üyelik), a.g.e. s.17.

<sup>371</sup> TUNCAY, (AB Sosyal Politikası), a.g.e., s.105.

doldurmak üzere çıkartılan dört bireysel direktif metalik, kurşun, asbest ve gürültüden korunmayı konu edinmiştir. 89/391 sayılı 12.06.1989 tarihli ikinci çerçeve direktif ise, işçilerin iş başındaki sağlıklarının korunması, iş güvenliklerinin iyileştirilmesine yönelik önlemlerin uygulanmasına dair direktiftir. Bu direktif de mesleki tehlikelerin önlenmesi, işyerinde güvenlik ve sağlığın korunması, tehlike ve kazaya neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması, işçilere bilgi verilmesi, görüşlerinin alınması, kararlara dengeli katılma ve işçilere talimat verilmesi gibi konularda ilkelere yer vermektedir. 89/391 sayılı direktifin 16.maddesi uyarınca bu çerçeve direktifi tamamlayacak nitelikte 7 direktif daha çıkarılmış bulunmaktadır<sup>372</sup>.

### 1.1.2. Sosyal Açıdan İş Güvenliği

Bu alandaki koruyucu hükümler, belirli çalışma biçimleri ya da gruplar açısından işçi sağlığını korumaya yönelik düzenlemelerdir. Örneğin, belirli süreli iş ilişkisinde ya da ödünç iş ilişkisinde işçilerin sağlığını koruma ve güvenliklerini iyileştirmeye yönelik önlemlerin tamamlanmasına dair konsey yönergesi (91/383, 25.07.1991) ile belirli süreli ya da ödünç hizmet sözleşmeleri ile çalışan işçilerle diğer işçiler arasında iş sağlığı ve iş güvenliği açısından farklılık yaratılmaması amaçlanmıştır (2.md). Bu direktif aynı zamanda 89/391 sayılı iş güvenliği çerçeve direktifi tamamlayıcı niteliktedir. İşyerinde gebe, emzikli ve loğusa işçilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin korunmasına dair 92/85 sayılı 19.10.1992 tarihli yönergede kadın işçiler için özel koruyucu hükümler getirirken 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi tamamlamış olmaktadır. 94/33 sayılı 22.04.1994 tarihli Genç İşçilerin Korunmasına dair direktif de AB Sosyal Şartında yer alan genç işçilerin korunmasına dair program hükümler içermektedir<sup>373</sup>.

İşçi sağlığının ve iş güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması, AB'nin en temel amaçları arasına girmiştir. Bunun temel nedeni, insan onurunun, insan hayatının ve sağlığının korunmasının toplumdaki en yüksek değer olmasının yanı sıra, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında ulusal sistemler arasındaki farklılıkların işletmeler arasında haksız rekabetin doğmasına yol açabilmesidir. Bu

<sup>372</sup> TUNCAY, (AB Sosyal Politikası), a.g.e., s.106.

<sup>373</sup> TUNCAY, (AB Sosyal Politikası), a.g.e., s.106.

durum, bir yandan çalışanlar açısından sağlığa ilişkin olumsuz sonuçlar yaratırken; öte yandan işletmeler arasında haksız rekabet koşulları oluşturur<sup>374</sup>.

AT Antlaşmasının 118.maddesinin Amsterdam Antlaşmasıyla değişen yeni şekline göre (md.137) ise üye ülkeler, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması, işsizlere iş bulma ve işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabaları desteklemek zorundadır. Bu alanda yapılacak düzenlemeler için alınacak kararlarda nitelikli çoğunluk yeterlidir (md.137/1, 251/2). Tarih içinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilk düzenlemeleri yapan Avrupa ülkesinin İngiltere olduğu görülmektedir. İngiltere’de 18.yüzyılda yapılan ilk düzenlemeler analığın ve çalışan çocukların korunmasıyla ilgilidir. Daha sonra teknik donanımın ve kimyasal maddelerin yarattığı tehlikelerin en aza indirilmesi ile ilgili düzenlemeler ortaya çıkmıştır<sup>375</sup>.

AB düzenlemeleri 1980’lerden itibaren iş sağlığı ve iş güvenliği konularında dünyada lider duruma geçmişti ve pek çok ayrıntılı hüküm AB düzeyinde kabul edilmiştir. Üye ülkelerin çoğunluğu 2000 yılından itibaren mevzuatlarını buna uyumlu hale getirmişlerdir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren ulusal mevzuatın önemli bir bölümünü yasalar, geri kalan bölümün önemli bir kısmını da toplu iş sözleşmeleri meydana getirir. AB’nin işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinden önce UÇÖ’nun bu konuyla ilgili önemli sayıda uluslararası sözleşmesi vardır. Bu sözleşmeler, kabul eden ülkeleri bağlayıcı nitelikte sayılır. Ancak, bu sözleşmelere taraf olma konusunda AB üyesi ülkelerle Komisyon ve Konsey arasında görüş ayrılığı çıkmıştır. Avrupa Adalet Divanı 1993 tarihli görüş bildiriminde Birliğin ve üye ülkelerin UÇÖ sözleşmelerini kabul etme konusunda aynı derecede yetkili olduklarını kararlaştırmıştır. AB ülkelerinin tümü aynı zamanda UÇÖ üyesidir ve bu nedenle UÇÖ’nun Kuruluş Yasasıyla bağlıdırlar. Bu anlamda UÇÖ sözleşmeleri, AB İş hukukunun da bir parçasını oluştururlar. 1974 yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Komitesi kuruldu. Komisyonun önerisi ile 1994 yılında Avrupa İşte Güvenlik ve Sağlık Ajansı adını alan bu kuruluş (2062/94 sayılı

<sup>374</sup> Altan HEPER, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, ATA Enstitüsü, İstanbul, 1997, s.165.

<sup>375</sup> TUNCAY, **(AB’ye Üyelik Süreci)**, a.g.e., s.29.

Konsey Tüzüğü, 1654/2003 yazılı Tüzükle değişikliğe uğramıştır) çalışma sırasında güvenliğin sağlanması, hijyenik önlemler alınması, koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi konularında üye ülkelerin ulusal faaliyet ve programlarının uyumlaştırılmasına ilişkin olarak Komisyona teknik bilgiler sağlar<sup>376</sup>.

AB'nin 1999 Amsterdam Zirvesinde yeniden ele alınan Kurucu Antlaşması'nın 137. maddesi (eski md.118 a) 136.maddede sayılan hedeflere atıfta bulunarak Birliğin sayılan hedefler arasında üye ülkelerin işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla çalışma ortamının iyileştirilmesi yönünde faaliyetlerde bulunacağını öngörmektedir. Çalışma ortamı kavramı AB Kurucu Antlaşmasına Danimarka'nın girişimi ile 1986 ATS ile ve md.118 a ile girmiştir. Belirtmek gerekir ki, Nordik ülkelerde çalışma ortamı kavramı önemli bir anlama sahiptir. Bu ülkelerde geleneksel anlayış, sağlık ve güvenlik olsa da çalışma ortamı kavramı diğer ülkeler için arz ettiği anlamdan daha geniş bir içeriğe sahiptir. Buna göre çalışma ortamı; işyerinin organizasyonu, işlerin yürütüldüğü fiziki ve sosyo psikolojik şartları, işyerinde kullanılan araçları, işçilerin çalışırken zehirli ve sair tehlikeli maddelere maruziyetini ifade eder. Bu anlayışta, çalışma ortamı kavramı çalışma koşullarının fiziki olduğu kadar psikolojik ve sosyal yanını da içine alır. AB Kurucu Antlaşmasının 118 a maddesinin çalışma şartlarıyla ilgili konularda yönerge çıkarması için nitelikli çoğunluğu yeterli görmesinin anlamı, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda daha kolay karar alınabilmesini sağlamak ve çalışma ortamı sözcüğünü olabildiğince geniş yorumlayabilmektir. Komisyonun 2000 yılı Sosyal Politika Gündemi'nde çalışma ortamı sözcüğünün bilgiye dayalı ekonominin gelişmesi nedeniyle çalışma yaşamının genel şartları olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmişti. Buna karşılık, Avrupa Adalet Divanı kararlarında hep işçi sağlığı ve güvenliği ifadelerini kullanmış, çalışma ortamı sözcüğüne pek ilgi göstermemiştir. Mahkeme, İngiltere tarafından çalışma süreleriyle ilgili 93/104 sayılı Direktifin iptali istemiyle açılan bir dava nedeniyle verdiği bir kararında, AB Kurucu Antlaşması'nın 137.maddesinde kullanılan kavramın dar, başka bir anlatımla işçileri çalışma ortamında fiziksel yönden başka şekilde etkileyen unsurları ve hatta çalışma sürelerini de dışarıda bırakacak şekilde yorumlanmasını gerektiren bir anlam

---

<sup>376</sup> TUNCA Y, (AB'ye Üyelik Süreci), s.29.

taşımadığına karar vermiştir. Mahkemeye göre, maddedeki çalışma ortamı ifadesi, işçi sağlığı ve güvenliği sözlerinden daha geniş bir anlam taşır. Doktrinde de, çalışma ortamı kavramının daha geniş bir anlam ifade ettiği üzerinde durulmaktadır. Bu kavram, işçileri sağlık ve güvenlik açısından etkileyen çalışma koşullarından başka, işyerinde işçileri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen her türlü fiziki ve psikolojik etkeni de içermektedir<sup>377</sup>.

## 1.2. 89/391 SAYILI ÇERÇEVE DİREKTİF

Roma Antlaşması'nın 118., yeni Antlaşmanın 137.maddesi, Birliğin işçi sağlığı ve güvenliğini korumak üzere iş çevresinin geliştirilmesine katkıda bulunmasını öngörmektedir. 1986 yılında kabul edilen ATS, Konsey'de nitelikli çoğunluk oylamasını getirerek, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında karar almayı kolaylaştıran önemli bir açılım sağlamıştır. Üye ülkelerin daha yüksek standartlar koyma hakkı bulunmakla birlikte, Avrupa düzeyinde asgari koşullar belirlenmiştir. ATS üzerine inşa edilerek işyerinde işçi sağlığı ve güvenliğindeki gelişmelerin teşvik edilmesi için önlem alınmasına dair 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı Direktif, Konseyin direktifler yoluyla özellikle iş çevresi koşullarındaki gelişmeleri teşvik ederek işçilere bu bakımdan daha etkin bir koruma sağlamak üzere asgari koşullar kabul etmesini öngörmektedir. Bu durum, işçi sağlığı, güvenliği ve hijyenin tamamen ekonomik gerekçelerin gölgesinde kalmasını engelleme amacı taşımaktadır. Direktif, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi, dengeli katılımı, eğitimi ve danışma konularında ve bu prensiplerin uygulanmasındaki çerçeve kuralların belirlenmesinde genel ilkeleri içermektedir. Bu çerçeve Direktif, ekinde belirtilen alanlarda düzenlenen bireysel direktiflerin temelini teşkil etmektedir<sup>378</sup>.

Direktif, hem kamu hem özel sektör (endüstri, tarım, ticaret, idari, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) olmak üzere tüm faaliyet sektörlerine uygulanmaktadır. Ancak, özellikleri itibariyle Direktifle çelişmesi kaçınılmaz olan silahlı kuvvetler ve

<sup>377</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.29-30.

<sup>378</sup> Stefaan HERMANS, *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, (Editör: Hürrem Cansevdi), İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını, s.33.

polis tarafından yürütülen hizmetler gibi bazı sivil koruma hizmetleri faaliyetlerine uygulanmamaktadır. Bu durumlarda, işçilerin sağlık ve güvenliği mümkün olduğu kadar bu Direktiflerin ışığı altında sağlanmalıdır. Üye ülkeler işverenlerin, işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu Direktifin uygulanması için gerekli hukuki hükümlere tabi olmalarını sağlamak için gerekli önlemleri almalıdırlar<sup>379</sup>.

Direktifin 16.maddesi ekli listede sayılan bazı özel risklerin korunmasına yönelik bir dizi bireysel direktif çıkarılmasını öngörmektedir. 16.maddede sayılan riskler şunlardır<sup>380</sup>:

- Çalışma yerleri,
- Çalışma araç ve gereçleri,
- Kişisel koruyucular,
- Ekranlı çalışmalar,
- Sırt incitme riski taşıyan ağır yüklerin taşınması,
- Geçici ya da hareketli işyerleri,
- Balıkçılık ve tarım.

AB ülkelerinin iş güvenliği konusunda temel aldığı düzenleme, 89/391 sayılı AB direktifidir. Birlik üyeleri, daha sonra ulusal hukuk sistemlerinde yaptıkları yeni düzenlemeler ve eski sistemi tadil etmeleri sonucu, anılan direktifi kendi iş ilişkilerinde uygulanabilir hale getirmişlerdir. Örneğin, Almanya 07.08.1996 tarihli kararlar, iş güvenliği ve buna ilişkin direktiflerin ulusal hukuka uygulanmasına karar vermiş ve direktifler ilgili mevzuata işlenmiştir. Daha sonra Birlikçe belirlenecek yeni güvenlik tedbirleri de aynı doğrultuda işlenecektir. Bu uyarılama yapılırken temel amaç, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının hal-i hazır durumdan daha iyi bir düzeye getirilmesidir. Burada Birlik üyesi ülkeler, aynı doğrultuda düzenlemeler yapacaklarından ne ulusal mevzuatta ne de Birlik üyelerinin çalışma mevzuatında bir farklılaşma kalmayacaktır. Doğal olarak ülkeler bu uyarlamayı yaparlarken bağımsız olarak, kendi hukuk sistemlerinin elverdiği ölçüde bu değişiklikleri yapacaklardır<sup>381</sup>.

---

<sup>379</sup> HERMANS, a.g.e., s.33.

<sup>380</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.31.

<sup>381</sup> ZEYTİNOĞLU, a.g.e., s.154.

Bu uyarılmanın en önemli ölçütü işçilerin güvenlik ve sağlıklarının daha iyi korunması için gerekenlerin mümkün olduğunca açık bir şekilde belirlenmesidir. Eğer bu belirleme tüm üye ülkelerde aynı şekilde yapılırsa, özellikle serbest dolaşım sisteminden yararlanıp birlik içinde seyahat edenler açısından iş yerlerinde önceden belli olan güvenilir durumlar oluşacaktır. Yapılan uygulamalarda genellikle aynı yapının ele alındığı görülmektedir. Önce iş güvencesinden yararlanacaklar belirlenmekte, daha sonra iş özleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin birbirlerine karşı olan yükümlülükleri belirtilmektedir<sup>382</sup>.

### 1.2.1. İşçilerin Yükümlülükleri

İşçiler aldıkları eğitim ve işveren talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi, eylem ve ihmallerinden dolayı diğer kişilerin etkilenmesinden de sorumlu olacaklardır. Bu amaca uygun olarak makine, araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri, ekipmanın taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini, kendilerine verilen kişisel koruyucuları, makine, araç ve gereçleriyle bina ve fabrikadaki koruyucuları doğru kullanacaklar, rasgele değiştirmek ve çıkartmaktan kaçınacaklar, korunma önlemlerindeki eksiklikler nedeniyle ciddi ve acil bir tehlike gördüklerinde işvereni ya da işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcilerini derhal haberdar edecekler, bu önlemlerin alınması konusunda işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcileri ile işbirliği halinde olacaklar, işverene ve işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcilerine yasalar çerçevesinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının güvenli olması konusunda yardımcı olacaklardır<sup>383</sup>.

---

<sup>382</sup> ZEYTİNOĞLU, a.g.e., s.155.

<sup>383</sup> HERMANS, a.g.e., s.34.



## 1.2.2. İşverenlerin Yükümlülükleri

İşverenin yükümlülüğü işle ilgili her konuda her işçinin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlamaktır. Bu çerçevede içinde “İşverenlerin Genel Yükümlülükleri” başlığını taşıyan 6.madde hükümlerine göre<sup>384</sup>:

- İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır.
- İşveren, 1.paragraftaki önlemleri genel prensiplere uygun olarak alacaktır.
  - Tehlikelerin önüne geçmek,
  - Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek,
  - Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek,
  - İşleri kişilere uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinası, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini göz önünde tutmak ve monotonluğu azaltmak,
  - Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
  - Tehlikelerin yerine tehlikesizleri ya da daha az tehlikelileri ikame etmek,
  - Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler nitelikte tedbirler politikası geliştirmek,
  - Toplu korunma önlemlerine kişisel koruma önlemlerinden daha fazla öncelik vermek,
  - İşçilere uygun talimatları vermek.
- Bu direktifin diğer hükümlerine onay getirmeksizin, işveren, işyerindeki ya da kuruluşundaki faaliyetlerin yapısını göz önünde tutarak:
  - Kullanılan kimyasal maddeler ya da terkiplerin, iş makinalarının seçimi, işyerlerinin uygunluğu yönünden işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlike değerlendirmesi yapacak;

---

<sup>384</sup> TUNCAY, (AB’ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.32.

Bu değerlendirme sonucunda uygulanan önlemler ve üretim metotları;

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği koruma düzeyini yükseltmelidir.
- İşletmenin tüm hiyerarşik düzenine entegre olmalıdır.
- Bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri göz önünde tutulmalıdır,
- Yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler ya da temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır,
- Ciddi tehlikelerin olduğu yerlerde sadece yeterli talimatı almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.
- Bu Direktifin diğer hükümlerine onay vermeksizin, bir işyeri birkaç işveren tarafından paylaşılırsa, işverenler işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini ortaklaşa uygulayacaklar, bir diğerini bu konularda haberdar edecekler, işçi ve temsilcilerine tehlikeler konusunda bilgi verecekler ve alınan önlemleri koordine edeceklerdir.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir.

Bu çerçeve içinde işverenin yükümlülükleri aşığıdaki şekilde sınıflandırabilir:

- Uyanık Olma : Direktifin başlangıç hükümleriyle beraber ele alındığında işverenin bu yükümlülüğü
  - İşyerinin tasarımına ilişkin konularda en son teknolojik ve bilimsel gelişmelerden haberdar olma,
  - İşyerindeki sağlık ve güvenlik riskini iyi tanımak ve değerlendirme,
  - İşyerindeki işçilerin sağlık ve güvenlik konusundaki bilgi ve yeteneklerinden haberdar olma şeklinde üçe ayırarak ifade edilebilir.
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma : Bunlar, önüne geçilebilir risklerin önüne geçme ve önüne geçilemeyenlerin ise, tehlike derecesini azaltma görevidir.

İşverenin ayrıca ilk yardım, yangın söndürme ve bu durumda işçilerin işyerini boşaltmaları için gerekli önlemleri alma, bu konuda dış servislerle gerekli bağlantıları kurma gibi yükümlülükleri vardır (md.8).

- Çalışanları Eğitim ve Yönlendirme : Bunlar 12.maddede belirtilmişse de işçilere uygun görev talimatlarını verme (md. 6/2) ile uygun görev talimatlarını alan işçilerin bu görevin ciddi olduğunu anlayabilme yeteneğine sahip olup olmadığını bilmek, (md. 6/3 c) bu yükümlülük kapsamına girer.
- İşçilerin Yönetime Katılması ve Onlarla İstişare ve Tartışma : İşverenler, işçiler ya da temsilcileri ile işçi sağlığı ve güvenliği konularında istişarede bulunacaklar ve bu konularda onların görüşlerini alacaklardır.
- Çalışanların Bilgilendirilmesi : İşverenler yasalar çerçevesinde işletmenin büyüklüğünü göz önüne alınarak işçilerin ya da temsilcilerinin tüm gerekli bilgileri almaları için gerekli önlemleri almak ve işyerindeki faaliyet türleri ile ilgili konularda koruyucu ve önleyici önlemleri almak ve işyerindeki faaliyet türleri ile ilgili konularda koruyucu ve önleyici önlemlerle ilgili bilgiyi vermekle yükümlü tutulmuşlardır (md.10).
- Kayıt Tutma ve Rapor Verme : Direktif işverene ayrıca, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yapma, bunlara maruz kalan işçileri gruplara ayırma, işe uzun süre devamsızlık yaratan iş kazaları ve meslek hastalıklarının listesini tutma ve yetkili makamlara işyerindeki kazaları ve meslek hastalıkları hakkında rapor verme yükümlülüğü de yüklemiştir (md.9).
- İkame Yükümlülüğü : 89/391 sayılı Direktifin işverene yüklediği önemli bir yükümlülük de, md. 6/2 f'de öngörülen “tehlikelilerin yerine tehlikesizleri ya da daha az tehlikelileri ikame etme” yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğe, “ikame ilkesi” denir. Bu yükümlülükle işveren makine, araç ve gereç kimyasal madde, malzeme vb.seçerken işçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit etmeyecek hiç olmazsa asgari ölçüde tehdit edecek makine ya da maddeleri seçmeye yönlendirilmektedir. Bazı işverenlerin sırf daha ucuz diye tehlikeli araç ve gereçleri ya da malzemeyi tercih ettikleri sıkça gözlenmektedir. İşverenin işyerinde kullanılan araç ve gereç ve malzemenin ortaya çıkardığı riskleri en aza indirme yükümlülüğü direktifin sosyal boyutunu oluşturur.

Direktif işvereni işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından dolayı sorumlu tutmuş ve bunun kapsamını dış kaynak kullanım yoluyla alt işverenlere verilen işlerde çalıştırılanlara kadar genişletmiştir (md.5). Ayrıca, işveren işyerindeki tehlikeli durum devam ettiği sürece işçilerden işe devam etmelerini isteyemeyeceği gibi, bu nedenle işyerini terk eden işçinin dezavantajlı bir duruma düşmesini de engellemiştir (md.8/3,4).

### 1.3. BİREYSEL DİREKTİFLER

Bireysel direktifler teknik açıdan iş güvenliği direktifleri, işyerinde kullanılan tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri ve sosyal açıdan iş güvenliği direktifleri olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

#### 1.3.1. Teknik Açıdan İş Güvenliği Direktifleri

Teknik açıdan iş güvenliği direktifleri, Birliğin ilk yıllarında işin doğası gereği en tehlikeli branşları (kömür madenciliği, çelik üretimi vb.) kapsamıştır. Daha sonra diğer alanlar için de koruyucu iş güvenliği hükümleri yürürlüğe girmiştir. Teknik açıdan iş güvenliği hükümlerinde izlenen yok öncelikle genel geçerli asgari güvenlik koşullarının belirlenmesidir. Bu direktifler işçinin işte kullandığı çalışma araçlarına yönelik güvenlik koşullarını ilgilendirir<sup>385</sup>.

Bu grupta yer alan en önemli direktif 14.06.1989 tarihli 89/392 sayılı Direktif'dir. 93/68 sayılı Direktif ile değişikliğe uğramış olan bu Direktif "Makinalar Konusunda Üye Devletlerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması Direktifi" başlığını taşımaktadır. Direktif, araç, gereç ve makinalarda uyulması gereken temel sağlık ve güvenlik koşullarını içermekte olup üye devleti makine, araç ve gereçlerin bu koşullara uygunluğu tespit işlemini kendi belirleyeceği yöntemlerle yapmak konusunda serbest bırakmıştır. EC işaretini taşıyan Direktifin 3.maddesine atfen AB standartlarına uygun olduğuna dair ibareyi taşıyan bir makine ya da araç yönergenin sağlık ve güvenlik koşullarını yerine getirmiş sayılır ve piyasaya sürülebilir. Ancak,

---

<sup>385</sup> HEPER, a.g.e., s.166.

bir üye devletin bu koşulları karşılayan bir makine ya da araç ve gerecin piyasaya sürülmesini engelleme hakkı bulunmamaktadır. Bu gruptaki diğer direktifler sırasıyla, İşyerinde Bulunması Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkındaki 89/654 sayılı Direktif (1.Direktif); Makine, Araç ve Gereçlerde Bulunması Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkındaki 89/665 sayılı Direktif, 90/270 sayılı Ekranlı Ünitelerde Çalışmaya İlişkin Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Konsey Direktifi'dir<sup>386</sup>.

### 1.3.2. İşyerinde Kullanılan Tehlikeli Maddelere Karşı İş Güvenliği Direktifleri

Bu bölüme giren direktiflerin belli başlıları, İşte Kullanılan Koruyucu Malzemede Bulunması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkındaki 89/656 sayılı Direktif (3.Direktif), Sırtta Arıza Yaratma Riski Taşıyan Ağır Yük Kaldıran İşçiler İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkındaki 90/269 sayılı Direktif (4.Direktif), İşte Kanserojen Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkındaki 90/394 sayılı Direktif (6.Direktif olup 1999/38 sayılı Direktif ile değiştirilmiştir), İşte Biyolojik Unsurların Yarattığı Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkındaki 90/679 sayılı Direktif (2000/54 sayılı Direktif ile değişik 7.direktiftir), Geçici yapı İşlerinde Alınması Gereken Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Direktifi (92/57), İşyerlerinde Bulunması Gereken Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Direktifi (92/58), İşte Kullanılan Kimyasal Maddelerin Yarattığı Risklere Karşı Koruma Direktifi (98/24)(2000/39 sayılı Direktif ile değiştirilmiştir), Patlayıcı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Asgari Koşullar Hakkındaki Direktif (1999/92; 15.Direktiftir), Titreşimden Doğan Risklere Karşı İşçilerin Korunması İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkındaki Direktif (2002/44; 16.Direktiftir) ve Gürültüden Doğan Risklere Karşı İşçilerin Korunması İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkındaki Direktif (2003/10; 17.Direktif olup 86/188 sayılı önceki Direktifi değiştirmiştir) şeklindedir. Son çıkarılan Önemli Kazalara Yol Açma Riski Taşıyan Tehlikeli Maddelerin Kontrolü Hakkında 2003/105 sayılı (96/82'yi değiştiren) Direktifi ve Yüksek Aktiviteye Sahip Olduğu Onaylanmış Olan ile Başboş Radyoaktif Kaynakların

<sup>386</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.36.

Hakkındaki 2003/122 Sayılı Direktifi de buraya eklemek gerekir. 1986 tarihli ATS ve 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin kabulünden önce çıkartılan direktifler arasında İşyerinde Asbest Kullanımından Doğan Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkındaki Direktif (83/477; 91/382 ile değiştirildi) ve İşçilerin Çalışma Esnasında Kimyasal, Fiziki ve Biyolojik Maddelerin Risklerinden Korunması Direktifi (80/1107) sayılabilir<sup>387</sup>.

### 1.3.3. Sosyal Açıdan İş Güvenliği Direktifleri

Bu kapsama giren direktifler, belirli işçi gruplarının ya da belirli iş ilişkileriyle çalışan işçilerin korunmasına yönelik olan direktiflerdir. İşyerinde Gebe, Loğusa ve Emzikli İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin Korunmasına ve İyileştirilmesine İlişkin Direktif (92/85), Genç İşçilerin Korunmasına İlişkin Direktif (94/33), Maden İşkolunda Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi için Asgari Koşullar Hakkındaki Direktif (92/91), Madenlerin Yerüstü ve Yeraltı İşlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi için Asgari Koşullar Hakkındaki Direktif (92/104), Balıkçı Teknelerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Sağlanması için Asgari Koşullar Hakkındaki Direktif (93/103), Belirli Süreli ya da Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Özendirilmesi Hakkındaki Direktif (91/383) bunlar arasında sayılabilir<sup>388</sup>.

Günümüzde iş sürelerinin düzene bağlanması konusu da, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramına dahil edilmektedir. Bunun nedeni, iş sürelerinin işçinin sağlığını tehlikeye düşürecek ve özel yaşamını bozacak şekilde düzenlenmesi ihtimalidir. Ayrıca, bu alan işçinin sağlığının korunması, iş düzeninin insan onuruna yaraşır ve insanın fikri gelişmesine engel olmayacak bir biçimde organizasyonunu da içine almaktadır. Bunun sonucunda 23.11.1993 tarihinde Birleşik Krallığın muhalefetine rağmen 93/104 sayılı İş Süreleri Direktifi kabul edilmiştir. Direktif, ana hatlarıyla günlük asgari dinlenme süresinin kesintisiz 11 saat olmasını, 6 saati aşan çalışmalarda bir ara dinlenmesi, haftada en az bir gün tatil verilmesi, yıllık ücretli

<sup>387</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.36-37.

<sup>388</sup> HEPER, a.g.e., s.37.

izinlerin en az 4 hafta olması, haftalık çalışma süresinin 48 saati, gece çalışmalarının ise 24 saatte 8 saati aşmaması gerektiğini öngörmektedir. Direktif, bu hükümlerin ve özellikle iş sürelerinin yasa ya da toplu sözleşmeler yoluyla esnek biçimde uygulanmasına da izin vermektedir<sup>389</sup>.

## 2. TÜRK İŞ MEVZUATININ UYUMU

AB'nin temel amaçları arasında iş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması da bulunmaktadır. İş güvenliğinin Avrupa çapında standartlaştırılması, ulusal sistemlerdeki farklılıklar sonucu iş güvenliğinin düşük olduğu ülkelere yatırımların kaymasını, çalışanlar açısından daha olumsuz sonuçların doğmasını ve ulusal ekonomiler arasında büyük farklılıklar doğmasını engellemektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, AT Antlaşması'nın Amsterdam Antlaşması ile (md.137) değişik 118.maddesi uyarınca üye devletler işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılmasına yönelik çabaları desteklemekle yükümlüdürler<sup>390</sup>.

Türkiye'nin AB'ye adaylık sürecini yaşadığı son dönemde iş sağlığı ve iş güvenliği, sosyal politikanın temel taşlarından birini oluşturmakta ve mevzuat uyumlaştırma çalışmaları içerisinde ön planda yer almaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kalıcı çözüme ulaşabilmek için iş güvenliği bilincinin bir yaşam tarzı olarak her birey tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, Türkiye Aralık 1999 tarihinden bu yana AB'ye adaylık sürecini yaşamaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat, Türkiye için AB'ye adaylık sürecinin başladığı Helsinki Zirvesi'nden sonra Türk mevzuatının AB Müktesebatı'na Uyum Çalışmaları içinde önemli bir yer tutmaktadır.

Türkiye; Avrupa bütünleşmesinin temel kuruluşu olan ve bugünkü AB'nin temeli AET ile 1963 yılında bir Ortaklık Antlaşması imzalamıştır. Bu anlaşmanın

<sup>389</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.37.

<sup>390</sup> Fuat BAYRAM, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı: 7, 2005, s.1105.

çerçevesini çizdiği ortaklık rejimi, yakın zamana kadar Türkiye'nin AB ile ilişkilerine temel oluşturmuştur. 1 Ocak 1996 tarihinde de Türkiye ve AB arasında Gümrük Birliği tesis edilmiştir. AB'ye üye olma hedefini de kapsayan bu ilişki, AB'nin farklı bir genişleme sürecine girmesi ve 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki'de yapılan Zirve'de Türkiye'nin adaylığının kabul edilmesiyle gerçek anlamda tam üyelik perspektifine oturmuştur. AB'ye adaylık süreci, her alanda kapsamlı reformların gerçekleştirilmesini öngören zorlu ve uzun soluklu bir süreçtir. Adaylık sürecindeki uyum çalışmaları, Türkiye'nin siyasi, sosyo-ekonomik ve çalışma hayatını derinden etkileyen değişiklikler getirmektedir<sup>391</sup>.

## 2.1. ANAYASA

Türkiye'nin, AB'ye aday ülke olarak kabul edilmeden önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürürlükteki düzenlemeleri daha çok genel esaslar niteliği taşımıştır. Bununla beraber, çok ayrıntılı tüzük ve yönetmelikler de yürürlükte olmuştur. Sözkonusu tüzük ve yönetmelikler, genelde UÇÖ sözleşmelerinden ya da bazı yabancı ülke düzenlemelerinden tercüme edilmiş kurallardan oluşmuştur. İş güvenliğinin anayasal dayanakları Anayasanın 50 ve 56. maddelerinde toplanmıştır. Madde 50'de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaması, küçüklerin ve kadınların, bedensel ve ruhsal yönden yetersiz olanların çalışma koşulları açısından özel olarak korunacağı öngörülmüştür. Madde 56'da ise, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğunu da ifade etmiştir.

## 2.2. İŞ YASASI

İş sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinin temel amacı ve işlevi, mesleki risklerinin daha meydana gelmeden önlenmesi ve bu amaçla işçilerin bedensel ve ruhsal varlıklarına zarar verme ihtimali olan risklere karşı önlemlerin hazırlanmasıdır<sup>392</sup>. İşyerinde iş sağlığını etkileyen her faktör bir kaza faktörü olabilir.

<sup>391</sup> İsmet SİPAHİ, "AB'ye Adaylık Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2002, s.6.

<sup>392</sup> Kadir ARICI, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*, Ankara, 1999, s.1.



Bu yüzden, yapılması gereken şey istatistik veriler ve bilimsel araştırmalar ışığında işyerindeki kaza nedenlerinin tespit edilmesi ve buradan kaza kaynaklarına gidilmesidir. Bu noktada kaynaktan alınacak tedbirler işyeri konfor şartlarının sağlanmasından başlayan, risklere karşı koruma tedbiri en iyi olan makinelerin tercihi ve bu makinelerin işyeri içindeki konumlanmasına kadar devam eden ve kişisel koruyucu donanımların kullanılmasının sürekliliğini sağlayan bir süreçte gerçekleştirilir. nlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi, en aza indirgenmesi, riskler meydana geldikten sonra oluşan zararın ortadan kaldırılması ya da mümkün olacak en alt düzeye indirilmesi önleyicilik ilkesinden sonra gelen ilkelerdir. Bu ilkenin gereği olarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hizmetler de, nleme ve koruma öncelikli olmalıdır. Sorunları önlemek ve işçileri bu sorunlardan korumak daha kolay ve daha ucuzdur. Bu hizmetlerde işçinin sağlığı bir bütün olarak ele alınmalı ve sağlığın korunması ve geliştirilmesi amaçlanırken farklı etmenler bir bütün olarak değerlendirilmelidir<sup>393</sup>.

Türk İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler 4857 sayılı İş Yasası'nın 5.bölümünde toplanmıştır. 1475 sayılı eski yasaya göre daha koruyucu ve ayrıntılı hükümler içeren 4857 sayılı İş Yasası, AB'nin konuyla ilgili direktiflerinden esinlenmiştir. Yasanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri dört grupta toplanarak incelenebilir.

### 2.2.1. Hak ve Yükümlülükler

Yasa'nın 77.maddesi, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında en önemli maddesini oluşturmaktadır. Bu maddenin birinci fıkrasına göre, "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü nleme uymakla ykmldrlerdur". Bu madde işverenler ve işyerleri arasında hiçbir ayırım yapmaksızın işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunması ve sağlanması açısından işverenleri her türlü önlemi almakla yükümlü tutmaktadır. Ayrıca, işçiler de bu konuda alınan her türlü nleme uymakla yükümlü tutulmuştur. Maddenin

---

<sup>393</sup> BAYRAM, a.g.e., s.1110.

ikinci fıkrası bir yenilik getirmektedir. Buna göre, işverenlere işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayıcı önlemlere uyulup uyulmadığını denetim ve işçileri bu konuda eğitim görevi de yüklenmiştir. Maddenin ilk şeklinde bunlara ek olarak, işverenlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izleme ve uygulama zorunluluğu da getirmiş idi. İşverenleri aşırı bir yük altında tutacak, özellikle küçük işverenleri oldukça zorlayacak ve bu şekli ile gerçekçi olmayan bu tehlikeli hüküm itirazlar ve eleştiriler üzerine maddeden çıkarılmıştır. Ancak, buna benzer bir hüküm AB'nin Çerçeve Direktifi'nde yer almaktadır<sup>394</sup>. Yapılan gözlemler, Türkiye'de genel olarak teknik ve kapsamlı bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin eksikliğini ortaya koymaktadır.

Bir çok konuda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde eğitim öncelikli rol oynamaktadır. Bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekmektedir. Anayasa'da, yasalarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulamamışsa; bunların kağıt üzerinde kalan temenniler olmaktan öteye gitmesini beklemek mümkün değildir. Bu nedenle, başta işçiler olmak üzere işverenlerin, ilgili işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, iş güvenliği ve görevli mühendis ve teknik elemanların, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcileri ile sendika temsilcilerinin, iş güvenliği müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmeleri sağlanmalıdır<sup>395</sup>.

İşçilerin hakları başlığını taşıyan 83.maddede, işçilerin sağlığı ve yaşamı için acil ya da yakın bir tehlike ile karşı karşıya bulunan işçiye iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkı tanınmıştır. Kurul, aynı gün toplanarak kararını verecek ve durumu tutanakla tespit edecektir. Bu karar, işçiye yazılı olarak bildirilecektir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde, işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve

<sup>394</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.38.

<sup>395</sup> SÜZEK, (Haklar), a.g.e., s.611.

diğer hakları ile İş Yasası madde 24/1'e göre iş sözleşmesini haklı fesih hakkı saklı tutulmuştur.

### 2.2.2. Önlemler

Bir işyerinin tesis ve düzeninde, çalışma yöntem ve biçimlerinde, makine ve donanımında işçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetime yetkili iki iş müfettişi, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ve bölge çalışma müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararı ile tehlikenin niteliğine göre iş tamamen ya da kısmen durdurulacak ya da işyeri kapatılacaktır (md.79). Ayrıca, işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur (md. 79/6).

### 2.2.3. Çocuk ve Kadınların Korunması

Çalışma yaşamı, çocuk ve kadınların özel durumları nedeniyle onları koruyucu özel hükümler içermelidir. Türkiye'nin taraf olduğu UÇÖ Sözleşmeleri yanı sıra, AB'nin de konuyla ilgili direktiflerinden söz edilebilir. Nitekim, gençlerin işte güvenliklerini ilgilendiren 94/33 sayılı Direktif, gençlerin fiziki ve psikolojik yeterliklerinin üzerinde olan işler, toksik, kanserojen, radyasyon etkisi olan, biyolojik, kimyasal ve diğer benzeri maddelerle yapılan işlerde gençlerin çalıştırılmasını (md.7), çocukların (15 yaşından küçük işçiler) akşam 8 sabah 6 saatleri, erişkinlerin (15-18 yaş arasındaki çocuk işçiler) ise gece 10 sabah 6 saatleri arasında çalışmalarını yasaklamaktadır. Ancak, erişkinler bazı uygun nedenler varsa gece çalıştırılabileceklerdir. Ayrıca, işverenlere, gençlerin çalıştıkları işlerin tehlikeleri göz önünde tutularak ücretsiz, periyodik sağlık kontrolünden geçirilmesini zorunlu tutmaktadır (md.6).

Hamile, loğusa ve emzikli kadın işçilerin işte sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi hakkında 92/85 sayılı Direktif de kadınları koruyucu özel hükümler yer almaktadır. 4857 sayılı Yasa'da 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar

ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş gençlerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri (md.85), gebe ve emzikli kadın işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu, yasak olmayan işlerde ise hangi şartlarla çalıştırılabilecekleri gibi hususların çıkarılacak yönetmeliklerde gösterileceği öngörölmüştür (md.88). Ayrıca, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak her türlü işçinin yılda en az bir kez bedence bu işlere dayanıklı ve elverişli olup olmadığı bakımından işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanseri, bunların bulunmadığı yerlerde SSK, sağlık ocağı, hükümet ya da belediye hekimlerince sağlık kontrolünden geçirilmeleri ve bu kontrolün 18 yaşın doldurulmasına kadar 6 ayda bir tekrar edilmesi ve bu raporların yetkili memurlarca istenildiğinde işverence ibrazı zorunlu tutulmuştur (md.87). İşyeri hekimlerince verilen bu tür raporların itiraz mercii olarak SSK hastanesi sağlık kurulu gösterilmiş olup, verilen rapor kesindir. (md.86/2, 87/2). 18 yaş altı genç ve çocukların işe alınmadan önce ve periyodik olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri gerektiği Türkiye'nin de yasayla onayladığı 77 sayılı UÇÖ Sözleşmesi hükümlerine de uygundur. Burada da sağlık açısından büyük risk taşıyan işlerde periyodik muayenelerin 21 yaşın doldurulmasına kadar süreceği öngörülmektedir.

4857 sayılı İş Yasası, 1475 sayılı İş Yasası'nda olduğu gibi çocukların asgari çalışma yaşını 15 olarak belirlemiştir (md.71). 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların yer ve su altında çalıştırılmasını (md.72), sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasını yasaklamıştır (md.73). Bu hükümler de, Türkiye'nin onayladığı 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesine uygun düşmektedir. Gece çalışma yasağı ile ilgili hükümdeki farklı olan nokta, kadın-erkek eşitliği konusu ve bu konuda dünyada yaşanan gelişmeler dikkate alınarak kadınların gece çalışma yasağının madde kapsamından çıkarılmış olmasıdır. 74.madde ile kadın işçilerin doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam izin süresi 12 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır. Bu süreler doktor raporu ile arttırılabilir. Buna karşılık, sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktor onayı ile kadın işçinin isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışmasına izin verilebilir. Toplam 16 haftalık doğum izni AB'nin 92/85 sayılı Direktifinde 14 hafta olarak belirlenmiştir. Bu anlamda, İş Yasası'nda anılan direktife oranla daha koruyucu davranmıştır.

74.maddeye eklenen bir fıkra ile kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat emzirme izni verileceği öngörülmüştür. Bu hüküm Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarına dair Tüzük hükmünde mevcut ise de (md.6), yeni yasa bu süreyi hangi saatler içinde kaç bölerek kullanacağını belirleme yetkisini kadın işçiye bırakarak tüzükten daha esnek bir hüküm getirmiş olmaktadır<sup>396</sup>.

#### 2.2.4. Teknik Elemanlar ve Kurullar

4857 sayılı İş Yasası'nda iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içinde 1475 sayılı İş Yasası'ndan farklı olarak bazı yeni kurullara ve teknik elemanlara da yer verilmiştir. Bunların içinde en önemlisi sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli çalışılan iş yerlerinde işverenlerin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması zorunluluğuna ilişkindir. İşverenler bundan başka bu kurulun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata uygun kararlarını uygulamakla da yükümlü tutulmuştur (md.80). Bu anlamda, bu kurulun kararlarının işverenler için bağlayıcı olduğu vurgulanmaktadır. Bu kurulların oluşumu, çalışma şekli, ödev ve yetkileri konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Ayrıca, bir işyerindeki tesis, makine, çalışma yöntem ve şekillerinde işçiler için yaşamsal bir tehlike bulunduğu tespit edilecek olursa, tehlike giderilinceye kadar işyerinin kapanması ya da işin kısmen ya da tamamen durdurulmasına karar verecek olan geçici nitelikte üçlü temsile dayalı bir kurul daha vardır. Bu kurulun ne şekilde karar vereceği, işin nasıl durdurulacağı, işçi ve işveren temsilcilerinin nasıl seçileceği, bu komisyonun nasıl çalışacağı hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir yönetmelik çıkarılmıştır<sup>397</sup>. Bu yönetmelik 4857 sayılı İş Yasası'nın 79.maddesine dayandırılarak 05.04.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Öte yandan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenlere, SSK'ca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ve

<sup>396</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.40-41.

<sup>397</sup> TUNCAY, (AB'ye Üyelik Süreci), a.g.e., s.41-42.

koruyucu sağlık hizmetlerini yurutmek uzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir ya da daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmak yükümlülüğü getirilmiştir (md.81). Bu hususlarla ilgili bir düzenleme daha önce İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nn 91.maddesine göre çıkarılmış olan İşyeri Hekiminin alışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte yer almaktaydı. 81.madde ile işyeri hekimliği ilk kez İş Yasası’nda düzenlenmiştir. Bununla birlikte, işyeri hekiminin nasıl işe alınacağı, bunlara kimin, hangi organın eğitim ve sertifika vereceği gibi konular yönetmeliğe bırakılmıştır. Çıkarılacak yönetmeliğin hazırlanmasında dikkat çekici nokta, bugüne kadar işyeri hekimlerinin işyerlerinde görevlendirilmesinde, eğitilmesinde, denetlenmesinde birince derecede söz sahibi organ sıfatıyla hareket eden ve bu nedenle işveren çevresinin tepkisine yol açan Türk Tabipler Birliği’nin de görüşünün alınacak olmasıdır (md.81/2). İşyeri hekimleri, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarını sağlamak, onları hastalık ve kazalara karşı korumak uzere işyerlerinde koruyucu tıbbi hizmetleri yerine getirecek olan ve bu konuda özel eğitim almış ve Bakanlıkça sertifikalandırılmış olan hekimlerdir. Bu konuda hazırlanan yönetmelik 16.12.2003 tarihinde yayınlanmıştır<sup>398</sup>.

4857 sayılı Yasada yer alan bir diğer yenilik de, sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçinin çalıştığı ve 6 aydan fazla süreli çalışılan işyerlerinde işverenlerin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının nlenmesine yönelik hizmetleri yurutmek uzere, işyerindeki işçi sayısına işyerinin nitelik ve tehlike derecesine göre bir ya da daha fazla iş güvenliği mühendisi ve teknik eleman alıştırma zorunluluğudur (md.82). 81.maddeye paralel olarak düzenlenmiş olan bu maddeye göre, yapılacak çalışma, yetki ve sorumluluklar ile ilgili olarak da bir yönetmelik çıkarılacaktır. Çıkarılacak bu yönetmelikte görüşü alınacak kuruluş, Türk Tabipler Birliği değil, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’dir. Sözkonusu yönetmelik, ‘‘İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ya da Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile alışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik’’ adıyla 20.01.2004 tarihinde yayınlanmış bulunmaktadır<sup>399</sup>.

<sup>398</sup> TUNCAY, (AB’ye yelik Süreci), a.g.e., s.42.

<sup>399</sup> TUNCAY, (AB’ye yelik Süreci), a.g.e., s.42-43.

### 2.3. YÖNETMELİKLER

İş Yasası'nın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin büyük çoğunluğu (md.77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88, 89), uygulama esaslarını düzenleme işini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmeliklere bırakmıştır. Özellikle 78.madde bu konuda genel bir hüküm içermektedir. Bu maddeye göre "Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır". 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra Bakanlar Kurulu 23.6.2003 tarihinde Türkiye'nin AB'ye katılım süresi içinde AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine ilişkin bir karar almış ve ulusal programının yıllık gözden geçirmeleri, Katılım Ortaklığı Belgesi ve ilerleme raporları göz önünde tutularak ülke ihtiyaçlarına ve önceliklere göre güncelleştirileceği öngörülmüştür. Bu kapsam içinde kararda, belirlenecek kısa ve orta vadeli bir takvim içinde Türk mevzuatını AB mevzuatına uyarlamak amacıyla AB mevzuatının gerekli görülen kısımlarının tercüme edilmesi uygun görülmüştür.

Türkiye Ulusal programı içinde başka alanlar yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında uyum sağlanacak AB mevzuatı da belirlenmiştir. Bu yüzden 31.07.2003 – 31.12.2004 tarihleri arasında AB'nin konuyla ilgili direktiflerinin çıkarılması karara bağlanmıştır. Bunların çoğu başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktif olmak üzere bu direktifin 16.maddesi uyarınca çıkarılmış bulunan bir kısım bireysel direktif ile 89/391 sayılı Direktifin kapsamı dışında kalan bazı direktiflerdir.

### 2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

4857 sayılı İş Yasası kapsamına giren tüm işyerlerini kapsayan bu yönetmelikte (md.2) hukuki dayanak olarak İş Yasası'nın 78.maddesi gösterilmiştir (md.3). 09.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Burada ilgi çekici nokta, bu yönetmeliğin "İlgili AB mevzuatı" başlıklı maddesinde (md.17) AB'nin 12.06.1989 tarih ve 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi'nin esas alınarak hazırlandığının açıkça ifade edilmesidir<sup>400</sup>. Yönetmeliğin 12.maddesine göre işveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır. İşyerinde çalışanlar da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için düzenlenecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve talimatlara uymakla yükümlüdür (md.5)<sup>401</sup>.

### 2.3.2. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Bu yönetmelik de İş Yasası'nın 78.maddesine dayandırılmış ise de, esasen AB'nin "İşyerinde Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Korunması Hakkındaki 98/24 sayılı Direktifi" ile bu direktifin uygulanması amacıyla çıkarılan Mesleki Maruziyet Sınır Değerleri Göstergeleri ile ilgili 91/322 ve 2003/39 sayılı AB Direktifleri göz önünde tutularak hazırlanmıştır (md.14)<sup>402</sup>. Başka bir anlatımla, AB Direktifleri doğrudan tercüme edilmiştir. 26.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin amacı, işyerinde bulunan, kullanılan ya da herhangi bir şekilde işlem gören kimyasal maddelerin tehlikelerinden ve zararlı etkilerinden işçilerin sağlığını korumak ve onların güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak için asgari şartları belirtmektir (md.1).

<sup>400</sup> "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739), (07.04.2006).

<sup>401</sup> SÜZEK, (Haklar), a.g.e., s.612.

<sup>402</sup> "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739), (07.04.2006).



### 2.3.3. Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği

İş Yasası'nın 78.maddesi uyarınca ve AB'nin aynı adlı 92/58 Sayılı direktifi esas alınarak çıkarılmıştır (md.9). 23.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Buna göre işverenler, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin md.6/C 1 paragrafına göre yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre çalışma yöntemleri, iş organizasyonu ve toplu koruma önlemleriyle işyerindeki risklerin giderilemediği ya da yeterince azaltılmadığı durumlarda ekte örneği gösterilen güvenlik ve sağlık işaretlerini bulundurmak ve kullanmak zorundadırlar (md.5)<sup>403</sup>.

### 2.3.4. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

İş Yasası'nda md.78'e dayandırılan bu yönetmelik de, AB'nin aynı adlı 90/270 sayılı Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır (md.11). 23.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğe göre, işverenler çalışma yerlerinde ekranlı araçların kullanılmalarından kaynaklanan zorlayıcı travmalara neden olabilecek riskleri belirleyecek, bu riskleri ortadan kaldıracak ya da en aza indirecek sağlık ve güvenlik önlemlerinin almakla (md.5), çalışanları bu yolda bilgilendirme ve eğitmekle, iş yükünü hafifletmek ve gözlerin korunmasını sağlamak amacıyla uygun önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur (md.7,9).

### 2.3.5. Gürültü Yönetmeliği

İş Yasası madde 78'e dayandırılan bu yönetmelik ise işçilerin çalışma sırasında gürültüye maruz kalmaları sonucu sağlık ve güvenlik yönünden oluşabilecek risklerden, özellikle işitme ile ilgili risklerden korunmaları için alınması gereken önlemleri içermektedir. 23.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

---

<sup>403</sup> “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”, TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739), (07.04.2006).

### 2.3.6. Titreşim Yönetmeliği

Bu yönetmelik İş Yasası'nın 78.maddesine dayandırılmıştır. AB'nin İşçilerin Fiziki Etkenlerden Kaynaklanan Risklere Maruziyeti ile ilgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 2002/44 sayılı Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. 23.12.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

### 2.3.7. Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği

İş Yasası'nda 78.maddeye göre ve AB'nin Geçici ve Hareketli İnşaat İşyerlerinde Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşullarının Uygulanması Hakkında 92/57 sayılı Direktifine göre çıkarılmıştır. 23.12.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

### 2.3.8. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

İş Yasası madde 78'i esas alan bu yönetmelik, AB'nin İşyerinde Alınacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları hakkında 89/654 sayılı Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. 10.02.2004 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik ekinde binaların dayanıklılığı, acil çıkış kapıları, elektrik tesisatı yangınla mücadele, havalandırma, aydınlatma, duvarlar vb. de bulunması gereken asgari koşullar gösterilmiştir.

### 2.3.9 Koruyucu Donanım Yönetmeliği

Bu yönetmeliğin amacı, insan sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla kullanılan kişisel koruyucu donanımların imalatı, ithalatı, dağıtımı, piyasaya arzı, hizmete sunumu ve denetimi ile 3.kişilerin can ve mal güvenliğinin tehlikelere karşı korunmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir(md.1). Kişisel koruyucu donanımların işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/656 sayılı AB Direktifi'ne göre

hazırlanmıştır<sup>404</sup>. 09.02.2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 29.06.2001 tarihli ve 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Yasa’nın 4.maddesi ve 15.01.1997 tarihli ve 97/9196 sayılı Türk ürünlerinin ihracatının artırılmasına yönelik Bakanlar Kurulu kararına göre oluşturulmuştur.

### 2.3.10. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği

Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek el ile yükleme ve boşaltma işlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 29.05.1990 tarih 90/269 sayılı Direktifi’ne göre hazırlanmıştır. 4857 sayılı İş Yasası’nın 78.maddesine dayandırılarak oluşturulmuştur. 11.02.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik işçileri yükün ağırlığının sırt ve belde zararlara yol açabilecek risklerinden korumak amacıyla işverenlerce alınması gereken önlemler, işyerinin organizasyonu, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitim ile ilgili hükümler yer almaktadır<sup>405</sup>.

### 2.3.11. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

89/665, 95/63 ve 2001/45 sayılı AB Direktiflerine göre hazırlanmıştır. 4857 sayılı İş Yasası’nın 78.maddesine dayandırılarak oluşturulan yönetmelikte, iş ekipmanlarının işçilerin sağlık ve güvenliklerine zarar vermemesi için alınması gereken önlemler, ekipmanın kontrolü, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi konuları ile işverenlerin yükümlülükleri gösterilmiştir. 11.02.2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

---

<sup>404</sup> “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”, TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739), (07.04.2006).

<sup>405</sup> “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”, TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739), (07.04.2006).

### 2.3.12. Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik

Patlayıcı ortamların mevcut risklerinden, çalışanların korunması ile sağlık ve güvenliklerinin geliştirilmesi için asgari koşullar hakkında 16.12.1999 tarih ve 1999/92 AB Direktifi'ne göre hazırlanmıştır. 4857 sayılı İş Yasası'nın 78.maddesine dayandırılarak oluşturulmuştur. Patlamaların önlenmesi, patlamalardan korunma, patlama riskinin değerlendirilmesi, işyerinin güvenli hale getirilmesi ve patlayıcı ortam oluşturabilecek yerlerin sınıflandırılması ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. 26.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

### 2.3.13. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Çalışanların işte kanserojenler ya da mutajenlere maruziyetleriyle ilgili risklerden korunmasına ilişkin 29.04.2004 tarih ve 2004/37 AB Direktifi'ne göre hazırlanmıştır<sup>406</sup>. Söz konusu Direktifin Ek-3'de yer alan tablodaki Geçiş Ölçümleri başlıklı kısmına Yönetmelikte yer verilmiştir. İş Yasası'nın 78.maddesine dayandırılarak oluşturulan bu yönetmelik de risk değerlendirme, kullanımın azaltılması, maruziyetin önlenmesi ve azaltılması, yetkili makamlara bilgi verme, işçilerin kişisel korunmaları, bilgi alma hakları ve eğitimi ile ilgili hususlar yer almaktadır.

### 2.3.14. Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

İşyerinde asbeste maruz kalmaktan ortaya çıkabilecek risklerden çalışanların korunması hakkında 19.09.1983 tarih ve 83/477 sayılı Konsey Direktifi'ne göre hazırlanmıştır. 4857 sayılı İş Yasası'nın 78.maddesine göre oluşturulan yönetmeliğin amacı, çalışanların işyerinde asbest tozuna maruziyetlerinin önlenmesi ve bu maruziyetten doğacak sağlık risklerinden korunması, sınır risk değerlerinin

<sup>406</sup> “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”, TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739), (07.04.2006).

belirlenmesidir. 26.12.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

#### 2.3.15. Yer altı ve Yer üstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

4857 sayılı İş Yasası’nın 78.maddesine göre oluşturulan yönetmelikte yer altı ve yer üstü maden işyerlerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla işverenlerce yerine getirilmesi gereken yükümlülükler gösterilmektedir. 21.02.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

#### 2.3.16. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

4857 sayılı İş Yasası’nın 81.maddesine göre oluşturulan yönetmeliğe göre işverenler, elli ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bir sağlık birimi kurmak ve burada en az bir işyeri hekimi ile birlikte en az bir işyeri hemşiresi ya da sağlık memuru çalıştırmak zorundadırlar (md.5,7) Yönetmelik elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin bir araya gelerek birlikte bir ortak sağlık birimi oluşturmalarını da serbest bırakmıştır (md.17). 16.12.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

#### 2.3.17. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis ya da Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

4857 sayılı İş Yasası’nın 82.maddesine göre oluşturulan yönetmelik, iş güvenliği ile görevli mühendis ya da teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları, sertifikalandırılmaları ile ilgili usul ve esasları belirlemektedir. 20.01.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bugüne kadar uygulamaya konan ve sayılan yönetmeliklerden başka çıkarılmayı bekleyen yönetmelikler ise şu şekildedir: Kıyılarda ve Açık Denizlerde Sondaj Yoluyla Maden Çıkaran İşyerlerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Korunması Hakkında Asgari Koşulları Yönetmeliği, Endüstriyel Kazaların Kontrolüne İlişkin Yönetmelik, İyonize Radyasyondan Doğan Zararlara Karşı Çalışanları ve Toplumun Korunması için Temel Güvenlik Standartları Hakkında Yönetmelik.

## 2.4. GENEL DEĞERLENDİRME

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin organizasyonu için gerekli yasalar, AB'ye girme süreci içerisinde son derece hızlı bir biçimde Türk çalışma hayatını düzenlemek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Nitekim, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Yasası, 10.06.2003 – 25134 tarih ve sayı ile Resmi Gazetede yayımlanmış, ardından 48 adet yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe girmenin hemen ardından yönetmeliklerde yapılan yanlışlıklara, uygunsuzluklara ve ilgililerin itirazlarına ilişkin düzeltmeler de hızla yapılmaya başlamıştır. Çalışma hayatını düzenleyen yasaların çoğunun yönetmelik halinde çıkarılmış olması, bu değişikliklerin yapılmasında, yasaların güncelleşmesinde önemli kolaylıklar sağlamaya yöneliktir<sup>407</sup>.

4857 sayılı İş Yasası ve bu yasa kapsamında çıkarılan yönetmelikler bir bütün olarak ele alındığında dikkat çeken en önemli nokta, tüm yönetmeliklere ortak standartların ve paralel hükümlerin egemen olduğudur. Bu yönü ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, özel iş türlerinin risklerine karşı özel önlemler içeren ve genelde yakın bir yapı arz eden bir hukuki yapı oluşturmuştur. Bu yapı içinde önleyicilik ve risklerle kaynağında mücadele edilmesi, risk değerlendirmesi, eğitim ve bilgilendirme ve işçilerin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması ilkesi gerek İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağında ve gerekse diğer tüm yönetmeliklerde esas alınmış ve mevzuat bu ilkeler üzerine kurulmuştur. Yeni iş sağlığı ve güvenliği

<sup>407</sup> Hilmi SABUNCU, “İş Sağlığı Hizmetlerinde Bugün-Eğitim Hizmetleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:3, Sayı:10, Yıl:2006, 550.

mevzuatı AB standartlarını, başka bir anlatımla, tam olarak kalkınmış ve sanayileşmiş ülkelerin sahip olduğu standartları Türk İş Hukuku uygulamasına dahil etmeyi amaçlamıştır. AB'ye adaylık sürecindeki Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda Birlik standartlarına uyumu açısından oldukça yerinde olan yeni düzenlemeler, Türk İş Hukuku uygulamasında var olan önemli bazı sorunlara da çözüm olabilecek nitelikte gözükmektedirler. Örnek olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Türk İş Hukuku uygulamasının en sorunlu alanı olan yapı işlerinde uygulanacak olan Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği'nde düzenlenen koordinatörlük kurumu bu alandaki taşeron bolluğunun ve dağınık iş örgütlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından doğurduğu büyük zaafı ortadan kaldırır niteliktedir<sup>408</sup>.

Daha önceki dönemde işyerinin kuruluşu ve işletme izninin verilmesi aşamasında yetkilerin büyük ölçüde mahalli idarelerde oluşu, güvensiz işyerlerinin açılıp işletilmesinin de yolunu açmıştır. İş sağlığı ve güvenliği denetimi kadronun çok yetersiz olması, buna karşılık küçük işyerlerinin sayısının ülke çapında oldukça fazla oluşu büyük bir denetim zaafını da beraberinde getirmiş; para cezalarının yetersizliği de buna eklenince ortaya olumsuz bir tablo çıkmıştır. Yeni mevzuatın diğer bir olumlu yanı da önleyicilik ve risklerle kaynağında mücadele edilme ilkesini daha işyerinin dizaynı aşamasında dikkate alması ve bu ilkenin etkisini gelişen teknolojinin işyerine yansıtılması zorunluluğuna kadar götürmesidir.

Mevzuatın eleştirilebilecek noktaları da mevcuttur. Yeni mevzuat kalkınmış ve sanayileşmiş ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği standartlarını içermektedir. AB direktifleri esas alınarak yeni düzenlemeler yapılırken tercih edilen yöntem birebir tercüme etme şeklindedir. Bu yüzden tercüme yapıldıkça Türkiye'nin kendine özgü şartları dikkate alınması ve buna göre bazı değişikliklerin yapılması daha iyi sonuçlar verebilirdi. Ancak, gelinen bu noktada gelişmekte olan ve sanayileşmesini henüz tamamlamamış Türkiye'nin özel şartlarının yeterince dikkate alınmadığı görülmektedir. İşsizlik ve kötü şartlardaki işçiliğin yaygın olduğu ülkemizde yüksek işçilik maliyetlerinin ve bu arada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin getirdiği ilave

---

<sup>408</sup> BAYRAM, a.g.e. s.1126.

maliyetlerin sermayenin yatırıma dönüşme sürecini tıkadığı ve istihdamda daralmaya yol açtığı bilinmesine rağmen, yeni mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin tamamına yakınının işveren yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine özen gösteren işverenler açısından özendirici ve teşvik edici hiçbir hükme yer verilmemesi önemli bir çelişkidir. Örneğin, teknolojik gelişmeleri işyerine, üretime ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yansıtan işverenler hakkında, işyerinin teknolojik olarak yeniden yapılanması ve iş sağlığı ve güvenliği unsurlarının teknolojik olarak yenilenmesi aşamasında vergi muafiyeti ya da vergi indirimi yapılması gibi teşvik edici hükümler öngörülmesi bu konudaki zaafi ortadan kaldırılabirdi. Bununla birlikte, önemle vurgulamak gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerçekleştirilmesi ve denetlenmesinin devlete ve işverene yüklediği mali yüklerin ağırlığı bu konunun savsaklanmasının bir gerekçesini oluşturamaz. İnsan varlığının söz konusu olduğu bu alanda hiçbir ekonomik gerekçe iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ikinci plana itemez.

### **3. AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞLETMELERİN SOSYAL SORUMLULUĞU**

İşletmelerin faaliyetlerinde gönüllü olarak sosyal ve çevresel boyutları gözetmesi olarak tanımlanan işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı AB içinde giderek daha fazla önem kazanmaktadır<sup>409</sup>. Avrupa'da işletmeler, her geçen gün hissettikleri sosyal, çevresel ve ekonomik baskının etkisi ile sosyal sorumluluk stratejileri belirlemek zorunda kalmışlardır. Bu anlamda çalışanlar, hissedarlar, yatırımcılar, tüketiciler, kamu otoriteleri ve sivil toplum örgütleri ile ilişkiler de ön plana çıkmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken nokta, işletmeler düzeyinde gelişmekte olan sosyal sorumluluk kavramını etkileyen en önemli gelişmenin, AB düzeyinde oluşturulan makro ekonomik ve politik alt yapı olmasıdır. Avrupa Konseyi 2000 Lizbon toplantısında bir taraftan AB'nin dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgiye dayalı ekonomik bölgesi olması gerektiğine ve bunun için de sürdürülebilir büyümenin daha iyi iş ve sosyal açılımlar vasıtasıyla sağlanmasına vurgu yapılırken; diğer taraftan sosyal sorumluluk mekanizmaları içinde yaşam boyu

---

<sup>409</sup> “Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası”, s.19, [www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf](http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf), (12.05.2006).



öğrenme, iş organizasyonları, fırsat eşitliği, sosyal içerik ve sürdürülebilir gelişme ele alınmaktadır. Sosyal sorumlu işletmeden beklenen, gönüllü yaklaşımlar ile sosyal alanda sağlanan asgari standartlardan öteye gitmesidir. Bu anlamda sosyal sorumluluk felsefesini benimsemek isteyen işletmeler açısından bu gelişme yeni bir çaba ya da mücadele olarak yorumlanabilir. Ayrıca, tekrar mikro anlamda konuya bakıldığında sosyal sorumluluk yeni işbirlikleri, paylaşımlar ve diyaloglar anlamına gelmektedir. Çalışanlar ile oluşturulacak sosyal diyalog sürecinin de klasik normlarının ötesinde bir anlam ifade etmesi gerekecektir. Örneğin, işgücünün yetenek düzeyi, işyerinde eşit fırsat ilkesi, sosyal dışlanmanın önlenmesi, yeni yönetim yaklaşımlarının adaptasyonu, çalışan sağlığı ve işyeri asgari güvenliği, teknik emniyet ile yerel ve uluslararası düzeyde evrensel temel haklara saygı ve çevre koruması gibi tüm konular sosyal sorumlu firmanın kapsam alanına girmektedir<sup>410</sup>.

Komisyon, Temmuz 2001’de “İşletmelerin Sosyal Sorumluluğuna İlişkin Avrupa Çerçevesini Oluşturulması” adlı bir öneri sunarak işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramına olan ilginin artmasını ve bu alanda yapılacak işbirliği modellerinin geliştirilmesi hedeflenmiş ve bu kavramın Mart 2000 tarihinde kabul edilen Lizbon hedeflerine ulaşılmasında önemli katkılarda bulunacağını belirtmiştir. Komisyon önerisini takiben Temmuz 2002’de kabul edilen Komisyon Tebliği’nde, sosyal sorumluluğun Avrupa çapında teşvik edilmesine ilişkin AB faaliyet çerçevesi belirlenmiştir. Tebliğ’de, sosyal sorumluluğun sürdürülebilir kalkınmaya hizmet ettiği, küreselleşmenin olumsuz etkilerini hafiflettiği ve topluma fayda sağladığı belirtilerek, Birliğin bu alanda faaliyet göstermesinin önemine dikkat çekilmiştir. Bu alandaki Birlik faaliyetlerinin, Birlik politikalarının derinleşmesine katkı sağlayacağı ve sertifikalar, işletme standartları gibi sosyal sorumluluk tedbirlerinin Birlik çapında uyumlaştırılmasıyla iç pazarın daha etkin bir şekilde işleyeceği ifade edilmiştir<sup>411</sup>.

Komisyon, sosyal sorumluluk stratejisini; 8 temel hedef çerçevesinde oluşturmuştur. Söz konusu hedefler; sosyal sorumluluğun Avrupa’daki ve gelişmekte olan ülkelerdeki işletmelere ve toplumlar üzerindeki olumlu etkilerine ilişkin

<sup>410</sup> Ali Rıza BÜYÜKULUSLU, “Avrupa Birliği Yeşil Dosyası : İşletme Sosyal Sorumluluğu”, (YEŞİL), [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?vazi\\_id=425&id=25](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?vazi_id=425&id=25), (12.02.2006).

<sup>411</sup> “Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası”, s.19.

bilgilendirmeyi artırmak, sosyal sorumluluğa ilişkin uygulamaların ve deneyimlerin işletmeler arası ve üye ülkeler arası alışverişini sağlamak, sosyal sorumluluğu uygulama tekniklerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sosyal sorumluluk uygulamalarını KOBİ'ler arasında yaygınlaştırmak, sosyal sorumluluk araçlarının ve uygulamalarının uyumlaştırılmasını ve şeffaflaştırılmasını sağlamak, AB seviyesinde toplanacak bir sosyal sorumluluk forumu düzenlemek ve sosyal sorumluluğu Birlik politikalarına yerleştirmek olarak belirlenmiştir<sup>412</sup>.

İşletmeleri sosyal sorumluluğa teşvik eden faktörler şu şekilde sıralanabilir: Avrupa'da yaşayan vatandaşların gerek yurttaş, gerekse tüketici olarak şirketlerden beklentilerinin değişmesi, toplumun genel etik değer ve dinamiklerinin değişmesi, sanayi toplum örgütlenme yapısının terk edilmesi, insanların beklentilerinin bilgi toplumu formatında yeniden şekillenmesi ve her şeyden önce firma hissedarları arasında – çalışanlar, hisse sahipleri, sermayedarlar, müşteriler ve tedarikçiler – ekonomik büyümenin, sosyal önlemlerin ve çevre korunmasının birlikte değerlendirilmesi gereken konular olduğu bilincinin yaygınlaşması; sosyal kriterlerin sadece tüketici davranışlarını etkileyen bir boyuttan öte yatırım kararlarını belirleyen bir unsur haline gelmesi; işletmelerin ekonomik ve ticari faaliyetlerinin şeffaflaşması ve gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin işletmeleri kamuoyu vicdanına ya da sorgulanmasına açık hale getirmesi<sup>413</sup>.

Avrupa Komisyonu'nun Lizbon, Nice ve Göteborg zirvelerinde, işletme sosyal sorumluluğunun rekabetçi, dinamik ve bilgi temeline dayalı toplum modeline önemli katkıda bulunacağı vurgulanmıştır. Burada göz önünde tutulan temel nokta, işletmelerin çevre ve sosyal konuları kendi temel faaliyetleri ya da programlarına dahil etmesi anlamına gelmesidir. Bu anlayışta sosyal sorumluluk bir maliyet unsuru olarak görülmemekte, tersine işletme sosyal sermayesi bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. Böylece, işletmenin bir taraftan ekonomik performansını artırarak küresel pazarda başarılı olmasına diğer taraftan da bu sürece katkıda bulunacak ve sosyal konularda pro-aktif çözümleri de kapsayacak sürdürülebilir gelişmenin sağlanmasına çalışılacaktır. AB Komisyon çalışmaları ve üye ülkeler

<sup>412</sup> “Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası”, s.19.

<sup>413</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m.

üzerindeki konuyla ilgili iletişimin geliştirilmesi çabalarının yanı sıra uluslararası örgütlerin de benzer çabalar içinde oldukları gözlemlenmiştir. Bu çabaların örnekleri aşağıdaki gibidir<sup>414</sup>:

- BM Global Sözleşmesi,
- UÇÖ'nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikalar Prensiplerine İlişkin Üçlü Deklarasyonu,
- Çokuluslu şirketler için OECD Raporu.

Tüm bu yaklaşımlar ekonomik büyümenin, küresel rekabetin ve pazar koşullarının çevreye ya da insanlara yapabileceği olası tehlikeleri dengeleme ve dünya üzerinde çalışma koşullarından, temel hak ve özgürlüklere kadar bir çok alanda dünya vatandaşlarını eşitleme nihai hedefi üzerinde odaklaşmaktadır<sup>415</sup>.

İşletme sosyal sorumluluğu, şirketin sosyal ve çevresel ilgi alanının, işletme ekonomik aktiviteleri içinde gönüllülük esasına dayandırılarak gerçekleştirilmesidir. İşletme açısından sosyal sorumlu olmak sadece asgari yasal koşullara uyma ya da saygı gösterme anlamına gelmemektedir. Amaç, yasal düzenlemelerin ötesinde, insana ve çevreye yatırım yapmaktır. Bununla beraber, sosyal sorumluluk alanına giren tüm faaliyetler esas itibariyle işletmenin rekabet gücüne olumlu katkı yapması beklenen açılımlardır. Burada üzerinde durulması gereken nokta, yukarıda ifade edilen tüm süreçlerin sadece asgari yasal düzenlemelerin ya da korumacı mekanizmaların olduğu ülkeler için geçerli olmasıdır. Sosyal sorumluluk, daha çok çokuluslu şirketler tarafından uygulama alanı bulan ancak gittikçe pek çok firmanın gündemine girmeye başlayan yeni bir sosyal imaj olarak da algılanabilir. Sosyal sorumluluk prensiplerinin, başta çevre politikası, şirket politikaları, tüketici politikası, kamu ihaleleri politikası ve dış ilişkiler politikaları olmak üzere tüm ilgili AB politikaların entegrasyonunun sağlanması; bu alanda kaydedilen gelişmelere ilişkin 2004 yılında bir rapor yayınlanması; Komisyon içinde sosyal sorumluluk alanındaki Birlik faaliyetleri arasında koordinasyondan sorumlu bir birimin kurulması kararları da AB'de işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramına verdiği

---

<sup>414</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m.

<sup>415</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m..

önemi açıkca ortaya koymaktadır. Bu konu, 22-23 Mart 2005 AB Konsey Zirvesi'nde kabul edilen Lizbon Stratejisi'nin canlandırılması çerçevesinde 2005-2010 dönemi arasında AB Komisyonu tarafından belirlenen öncelikler arasında da yer almaktadır<sup>416</sup>.

### 3.1. İçsel Dinamikler

İçsel dinamikler, sosyal sorumluluk kapsamında işletme bazında sosyal sorumluluğa anlam katacak sosyal ve çevresel süreçleri içermektedir. Bu bağlamda ele alınan konular arasında İnsan Kaynakları Yönetimi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği vb. yer almaktadır.

#### 3.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Küreselleşme trendinin işletmelere kazandırdığı en önemli yaklaşımlarından birisi, çalışanların yönetimi kavramıdır. Son dönemde İnsan Kaynakları Yönetimi olarak adlandırılan işletme içinde çalışma ilişkilerinin yönetimi, beraberinde bir çok yeni sosyal mekanizmaların gündeme gelmesi ve işletme içinde geliştirilen yeni yönetimsel tekniklerin aynı zamanda çalışanlar ve işletme açısından bilgi toplumu formatıyla artması sonucunu doğurmuştur. Daha insancıl yönetimsel yaklaşımların uygulanma şansı bulması kalite, verimlilik ve müşteri konseptleri üzerine kurulan yeni rekabet kavramı, ekonomik performans ile sosyal ilerlemeyi birbirleriyle çatışan değil birbirinin çözümcüsü olma noktasına getirmiştir. Ayrıca uluslararası normların, AB direktiflerinin ve AB sosyal modelinin şirketlerin özellikle İnsan Kaynakları Yönetimi politikalarını etkileyen ya da yönlendiren bir boyutu olduğu göz önünde tutulmalıdır<sup>417</sup>.

---

<sup>416</sup> “Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası”, s.20.

<sup>417</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m.

### 3.1.2. İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

İşyerinde sağlık ve güvenlik, geleneksel olarak yasal düzenlemeler ile geliştirilen bir alan olarak gözlemlenmiştir. Ancak, son dönemde şirketler, hükümetler ve çeşitli işkollarını temsil eden işveren ve işçi organizasyonları, çalışan sağlığı ve işyeri güvenliğini işyerinde etkin kılacak daha farklı gönüllü yapılanmalara da destek verir hale gelmişlerdir. Ayrıca, işletmelerin sağlık ve güvenlik performansı, ürünlerin kalitesi, satış sonrası servisler, tüketiciye yönelik ürüne ilişkin bilgilerin sağlık ve anlaşılır bir biçimde aktarılması, insanda, çalışma şartlarında ve ortamında, teknoloji ile kullanılan malzemede belirli teknik emniyetin sağlanması, sadece yasal bir zorunluluğun yerine getirilmesi değil, aynı zamanda işletmenin güvenilirliğini ve kamuoyundaki imajını arttırıcı yönde yarar sağlamaktadır<sup>418</sup>.

İşletmelerde görülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, makro ekonomik ve politik çevrede yaşanan değişimlerden bağımsız değildir. İş sağlığı ve güvenliği konusu, zaman içinde bir çok Batı ülkesinde Keynesyen devlet destekli gelişim modeli ve sanayileşmenin olumsuz yönlerini bertaraf etmekle kullanılan korumacı yaklaşımın uzantısı politikalara paralel yürüyen sosyal devlet yaklaşımının içinde yer alan kurumsal bir yapı haline gelmiştir. AB'de 1951 yılında Avrupa Kömür ve Çelik sektöründe çalışanlar için getirilen çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, daha sonra Roma sözleşmesi ile tüm çalışanlara yaygınlaştırılmış; konu özellikle 1970'lerin sonunda önem kazanmaya başlamış ve 1982 ATS ile gündemin merkezine oturmuştur. 1980'li yıllar ile beraber gerek değişen makro ekonomik politikalar gerekse üretim modelinde esnek üretim sisteminin benimsenmesi, uluslararası ekonomilerin ve küresel pazarın ön plana çıkması, iş sağlığı ve güvenliği yaklaşım seyrini önemli ölçüde etkilemiştir. Diğer bir anlatımla, üretim güçlerini ve aralarındaki ilişkiye doğrudan belirleyen makro politik dengeler ve küresel sermayenin stratejik tercihleri, üretim pazarındaki değişim, teknolojik devrim, pazarda mutlak tüketici egemenliği ve baskıcı rekabet ortamı, işletmeleri, üretim modeli ve tekniklerinde yeni arayışlara itmiş ve çalışanlarla ilgili sosyal süreçleri gözden geçirmeye itmiştir. Bugün gelinen nokta da ise, iş sağlığı ve

---

<sup>418</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m..

güvenliği konusu ulusal sınırların ötesinde ve sanayi toplumu örgütlenme modeli içinde yer alan çalışanın korunması yaklaşımının ötesinde daha fazla bir küresel ilgiyi hak etmiş, sağlık ve güvenlik kavramı, çevre yaklaşımını da içine alacak biçimde bütünleşmiş ve sonuç olarak küreselleşme ve bilgi toplumu örgütlenme modelinin önemli bir saç ayağı olmuştur<sup>419</sup>.

Giderek sağlık, güvenlik ve çevre üçlüsü klasik sanayi üretiminin beraberinde getirdiği risk faktörünün ötesinde psikolojik-sosyal sorunlardan kaynaklanan sorunları da kapsar nitelikte organize olmaktadır. Bununla beraber, endüstriyel ve sosyal risklerin önlenmesine ilişkin bir bilinç ve kültür oluşmakta ve bu kültürü destekleyecek politikalarla gönüllülük esasına dayalı araçlar ön plana çıkmaktadır. Çalışan sağlığı ve işyeri güvenliği kültürünün yerleşmesine dayanak olacak üç temel gösterge bulunmaktadır. Bunlar,

- Ulusal yasal gelişmeler
- Uluslararası mevzuat, norm ve standartlar
- Gönüllü girişimlerdir.

Burada önemli olan nokta, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak önlemlerin sonu olmadığı için konuyla ilgili abartılı sosyal politikaların yeni dünya düzeni ve uluslararası rekabet eşitliği açısından bir maliyet unsuru olduğu, ancak konuyla ilgili yeterince gelişme sağlanamaması ve uluslararası düzeyde mesafe alınmaması halinde ise konunun üretim, verimlilik, sosyal ve ekonomik performansı doğrudan etkilediği göz ardı edilmemesi gereken bir husustur. Bu nedenle dünyadaki eğilim sağlık, güvenlik ve çevre politikalarında asgari yasal standartların sağlanması ve bunun üzerinde işletme odaklı gönüllü girişimler ve optimal önlemler çerçevesinde ilerleme sağlanması konuyla ilgili günümüz perspektiflerini yansıtmaktadır<sup>420</sup>.

Lizbon Avrupa Konseyi'nin Mart 2000 tarihinde aldığı kararlar çerçevesinde iş sağlığı ve iş güvenliği kaliteye yatırım olarak yorumlanmaya başlanmıştır. Resmi

---

<sup>419</sup> BÜYÜKULUSLU, (Kiplas), a.g.m.

<sup>420</sup> BÜYÜKULUSLU, (Kiplas), a.g.m..

verilere göre iş kazalarında geçmiş yıllara oranla %10 oranında bir düşüş yaşanmış ancak bu oran tatmin edici bulunmamıştır. AB'ye aday ülkelerde göstergelerin daha da kötü olduğu tahmin edilmekte ve çalışan sağlığı ve işyeri politikalarının AB'ye entegrasyon ve transformasyon sürecinde önem arz ettiği ifade edilmektedir. İşletmeler açısından bakıldığında; iş sağlığı ve iş güvenliği, kalite yaklaşımı içinde değerlendirilmeye başlanmış ve çoğunlukla da şirketin kamuoyu imajını etkilemesinden dolayı konuyla ilgili aldığı mesafe ve gelişmeler gittikçe önem arz etmeye başlamıştır. Çalışanlar, müşteriler, hissedarlar ve tedarikçileri ile ayrıca genel anlamda şirket bünyesinde yer alan tüm kesimler ve genel kamuoyu konuyla ilgili duyarlılığını artırmaktadır. Sivil toplum örgütleri, çevreciler, küresel hareketler ve şirketin üretim yaptığı yerde yaşayan yerel insanların, firmalardan konuyla ilgili duyarlılıklarını arttırma beklentileri ön plana çıkmaya başlamıştır. Böylece işletmeler, daha sorumlu ve daha kalite odaklı yönetim felsefesine doğru zorlanmaktadır. Kalite yönetimi ve sosyal sorumlu yönetici kavramları da buna paralel olarak gelişmektedir. Ayrıca, UÇÖ'nun konuya ilişkin son yıllarda işyerinde çalışma atmosferinin geliştirilmesi olarak yorumlanabilecek bir açılım, sadece teknik anlamda meslek hastalığı ve iş kazalarının azaltılması ve sağlıksız çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedeflenmemekte, aynı zamanda çalışanın psikolojik – sosyal durumunu, moralini ve sosyal beklentilerini karşılayacak bir yapılanmayı da öngörmektedir. Çalışma atmosferinin geliştirilmesi hedefi küresel bir hedef olarak kabul edilmelidir<sup>421</sup>. Bu hedefe ulaşmada;

- İş kazaları ve sağlıkta ciddi azalmaların sağlanması,
- Sosyal risklerin azaltılması (stres, taciz, depresyon, alkol, vb.),
- Meslek hastalıklarının önlenmesi,
- İşgücünün demografik yapısındaki değişimin göz önüne alınması,
- İstihdamın değişen yapısı, iş organizasyonlarının ve çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi,
- Küçük işyerleri, kendi hesabına çalışanlar ve aileye yardımcı olarak tarımda ve küçük işyerlerinde çalışanların konuyla ilgili aydınlatılmaları, bilgilendirilmelerini ve riskler konusunda gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması,

---

<sup>421</sup> BÜYÜKULUSLU, (**Kiplas**), a.g.m.

- Yeni risklerin analiz edilerek genel çalışma çevresini ve performansını olumsuz etkilememesi yönünde entegre yönetim yaklaşımı ile ergonomik gelişme, psikolojik ve sosyal sorunların genel sağlık ve güvenlik yaklaşımı içinde değerlendirilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Tüm bu hedeflere ulaşmada dört temel evrensel unsur ön plana çıkmaktadır. Bunlar sırasıyla eğitim, bilgilendirme, katılım ve gönüllü girişimlerin desteklenmesidir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikle rol oynamaktadır. Eğitimin amacı, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, işçinin karşılaşılabileceği mesleki riskler ve gerekli tedbirlerin öğretilmesidir<sup>422</sup>.

Konuyla ilgili AB'nin iki temel aracı vardır. İlk olarak yasal gelişmeler, direktif ve tavsiye kararları konuyla ilgili AB müktesebatını içermektedir. Bazı yönergeler şu şekilde sıralanabilir<sup>423</sup>:

- 89/391 Sayılı Direktif, yukarıda da söz edilmiş olup, işyerinde güvenlik, sağlık önlemlerine ilişkin asgari emniyet ve sağlık gereksinimlerini ve bu alandaki iyileştirmeleri teşvik etme hakkındaki temel direktiftir. Bu direktife bağlı 15 yavru direktif mevcuttur.
- 80/1107 Sayılı Direktif; işçilerin, işyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalma riskinden korunmaları hakkındaki direktiftir. Bu direktife bağlı 4 yavru direktif ve ayrıca kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalma sürecinde endikatif sınır değerlerinin belirlenmesine ilişkin iki ayrı Komisyon kararı ile teşekkül ettirilmiştir.
- 76/810 Sayılı Direktif; vinil klorid monomere maruz kalmış işçilerin sağlığının korunması hakkındaki direktiftir.
- 86/188 Sayılı Direktif, işçilerin işyerinde gürültüye maruz kalma riskinden korunmaları hakkındaki direktiftir.

---

<sup>422</sup> Ömer EKMEKÇİ, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, MERCEK Dergisi, Yıl:11, Sayı: 41, Ocak 2006, s.100-102.

<sup>423</sup> BÜYÜKULUSLU, (Kiplas), a.g.m.



- 96/82 Sayılı Direktif, tehlikeli maddeleri içeren önemli iş kazalarının kontrolü hakkındaki direktiftir.
- 2000/39 Sayılı Direktif, kimyasalların mesleki maruziyet limit değerleri hakkındaki direktiftir.
- 94/33 Sayılı Direktif, genç işçilerin korunması ile ilgili direktiftir.

İkinci olarak, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılacak iyileştirmelerde tüm aktörlerin katılımının sağlanması AB açısından diğer önemli faktördür. Bu nedenle, işyerinde sağlık ve güvenlik politikaları AB düzeyinde sosyal ortakların son yıllarda odaklaştıkları sosyal diyalog konularının başında gelmektedir<sup>424</sup>.

### 3.1.2.1. Sosyal Diyalog

Literatürde ortak bir tanım birliğine ulaşılamamış olmasına karşın, sosyal diyalog kavramını, ikili ya da üçlü diyalogun çeşitleri, sosyal konuları içeren her türlü danışma ve pazarlık süreçlerini ya da işveren organizasyonlarının yönetime katılmaları olarak ya da sektörel, bölgesel ya da ulusal düzeyde sosyal tarafların katılımı ile gerçekleşen süreç olarak tanımlamak mümkündür. Sosyal diyalog, geleneksel sosyal tarafların yanı sıra sivil toplum örgütleri ve sivil toplumun diğer temsilcilerini kapsayan bir sivil diyalog kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmakta ise de temelde sivil diyalogun yasal temelini bulunmaması; faaliyet alanları, yöntemleri ve tarafları hakkında temel prensiplerin olmaması bu iki kavramı birbirinden ayırmaktadır<sup>425</sup>.

Gelişmiş ülkeler, geleceklerini ilgilendiren temel sorunların çözümünde ve çalışma yaşamının öncelikli konularda sosyal diyalog mekanizmasını işletmektedir. Hükümetler, tek taraflı olarak çalışma hayatına müdahale etmek yerine, özellikle sosyal politika alanında yasal düzenlemelerin yapılmasında işveren ve işçi kesimlerine başvurmakta ve sosyal tarafların uzlaşmaya vardığı konuları dikkate

<sup>424</sup> BÜYÜKULUSLU, (Kiplas), a.g.m.

<sup>425</sup> Cem KILIÇ / M.Çağlar Özdemir, “Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog”, AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri, Editör : Alpay Hekimler, Beta Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, Ağustos 2004, s.289.

almaktadır. Avrupa’da sosyal diyalog, endüstri ilişkileri alanında çıkarların uyumlu hale getirilmesi için birincil araç niteliğindedir. İşveren ve işçi kuruluşları ve çeşitli sosyal sektör temsilcileri; işletmeler ve işçiler için yaşamsal önemi olan hayat boyu öğrenim ve hareketlilik, mevcut hükümlerin çağdaşlaştırılması, yeni teknolojiler ve esneklik ihtiyacı gibi konularda aktif olarak rol oynamaktadırlar. UÇÖ sosyal diyalog konusunda, çeşitli ülkelerdeki değişik uygulamaları göz önüne alan, geniş bir tanım yapmaktadır. Bu tanım, ekonomik ve sosyal politika alanlarında ortak çıkarları ilgilendiren konularda hükümet, işçi ve işveren arasındaki her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini içermektedir<sup>426</sup>.

### 3.1.2.2. Avrupa Birliği’ndeki Gelişim

AB’de sosyal diyalog konusundaki en önemli adım 1985 yılında, Komisyon Başkanı Jacques Delors’un inisiyatifinde ikili sosyal diyalogun başlatılmasıyla atılmıştır. Bu adımla işveren ve işçi organizasyonlarının sosyal diyalog içinde taraf olma süreci de başlatılmış olmaktadır. 1985 yılından bu yana Avrupa’da sosyal diyalog konusunda çeşitli aşamalardan geçilmiştir. 1985 yılında başlayan ilk dönemde Avrupa Komisyonu’nun yer almadığı ikili sosyal diyalog, genel olarak bağlayıcı niteliği bulunmayan ortak bildirimler, kararname ve tebliğlerle sonuçlanmıştır. 1986 yılında imzalanan ATS ise sosyal diyalogu kurumsallaştırmıştır. ATS, Avrupa Komisyonu’nun görevleri arasında Birlik seviyesinde toplu sözleşme düzeninin ve sosyal diyalogun geliştirilmesi de sayılmıştır. Maastricht Antlaşması’na göre Avrupa Komisyonu, sosyal politika alanında yapılacak düzenlemelere ilişkin taslakların hazırlanmasından önce sosyal taraflara danışacaktır. 1997 Amsterdam Antlaşması Avrupa’da istihdam ve sosyal politika alanında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Aralık 2001 tarihinde sosyal tarafların Laeken Zirvesi’ne sundukları “Ortak Bildiri”, AB’de sosyal diyalog konusunda üçüncü dönemin başlangıcını müjdelemektedir. En önemli özelliği daha özgür ve daha özerk bir Avrupa sosyal diyalogu olan bu dönemin temelleri, sosyal tarafların ilk ortak çalışma programı niteliği taşıyan 2003-2005 Çalışma

---

<sup>426</sup> Şeyda AKTEKİN, “Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog”, MERCEK Dergisi, Yıl:10 Sayı: 40, Ekim 2005, s.124-125.

Programı'nın 28 Kasım 2002 tarihinde Belçika'da yapılan Sosyal Diyalog Zirvesi'nde kabul edilmesi ile atılmıştır<sup>427</sup>.

AB Antlaşması'nın 138 ve 139. maddeleri, Avrupa sosyal diyaloguna Avrupa entegrasyonu sürecinde belirgin bir rol vermektedir. Avrupa'da işveren kesimi üç değişik kuruluş tarafından temsil edilmektedir. 1958 yılında kurulan Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği (UNICE), 1998 yılında imzalanan işbirliği anlaşması çerçevesinde Avrupa Esnaf, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) de UNICE Delegasyonu içinde yer almakta ve KOBİ'leri temsil etmektedir. 1961 yılında oluşturulan Avrupa Kamu ve Genel Ekonomik Çıkarlar İşletmeleri Merkezi (CEEP) ise kamu işletmelerini temsilen müzakerelerde yer almaktadır. İşçi kesimi ise; 1973 yılında kurulan Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Profesyonel ve Yönetim Personeli Konseyi (Eurocadres) ve Avrupa Yaşlı ve Emekli Federasyonu ETUC'un rehberliğinde çalışmalarını yürütmektedir<sup>428</sup>.

Son yıllarda Sağlık, Güvenlik ve Çevre alanında küresel bazda işletmeler için önemli hale gelen uluslararası deklarasyon ve gönüllü girişimler irdelendiğinde şu şekilde bir görünüm kendisini göstermektedir:

- BM Global Sözleşmesi,
- UÇÖ'nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikalar Prensiplerine İlişkin Üçlü Deklarasyonu,
- Çokuluslu Şirketler için OECD Raporu,
- İşletme Sosyal Sorumluluğu firmanın Sosyal ve Çevresel ilgi alanının işletme ekonomik aktiviteleri paralelinde gönüllülük esasına dayandırarak gerçekleştirilmesi,
- Sosyal Sorumluluk Enternasyonal Girişimi,
- Davranış Normlar ya da Kuralları
- Avrupa Danışma Forumu'nun "Çevre ve Sürdürülebilir Gelişme Deklarasyonu "Entegre Ürün Politikası""

<sup>427</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm) (12.02.2006).

<sup>428</sup> AKTEKİN, a.g.e., s.127-128.

- Uluslararası Standartlar;
  - SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı,
  - OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Standartları,
  - ISO 14000 Çevre Yönetimi,
  - ISO 17025 Laboratuarda Akreditasyon,
  - ISO 9000 Kalite Güvence Serileri,
  - EMAS Avrupa Birliği Eko-Yönetim ve Denetleme Planlama.

### 3.1.3. Diğer Dinamikler

1990 ile 2000 yılları arasında uluslararası düzeyde ciddi ekonomik krizlerin, durgunluğun ve finansal sorunların yaşandığı yıllar olarak dikkat çekmektedir. İşletmeler de kendi bünyelerinde küresel sorunların sonuçlarından etkilenmiş ve bir çoğu yeniden yapılanma yoluna gitmişlerdir. Verimlilik ve kalitenin artması, maliyetlerin düşürülmesi ve pazarda var olma çabası kimi zaman işletme evliliklerine, birleşmelerine ya da satın almalara yol açmıştır. Baskıcı pazar koşulları mevcut çalışan işgücü oranlarını da olumsuz etkilemiş ve birçok işletme küçülürken personel sayılarında da indirime gitmişlerdir. Doğal kaynakların acımasızca tüketilmesinin önlenmesi, havanın, suyun ve toprak kirliliğinin azaltılması, geri dönüşümün sağlanması, atıkların kontrol edilebilmesi ve hatta çevresel korumanın maliyetlerinin belirli oranlarda tutulabilmesi başlı başına bir yönetsel enerji ve zamanı içermektedir. Yönetimin bu işlere özen göstermesi aynı zamanda çevre için yapılanların işletme içinde doğru işler olduğu yönetimde yaygınlaşması gereken bir yaklaşımdır<sup>429</sup>.

## 3.2. Dışsal Dinamikler

İşletmeler, üretim yaptıkları yerel bölgelerde yaşayan kitleler ile olumlu ilişkiler kurma ihtiyacı içindedirler. Çokuluslu şirketler açısından bakıldığında, dünya genelinde farklı bölgelerdeki yerel kimlikler ile farklı diyaloglar geliştirme ve uluslararası saygınlıklarını koruyacak ya da güçlendirecek ilişkiler olmak içinde

---

<sup>429</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m.

zorundadırlar. Ayrıca, sosyal sorumluluk yaklaşımı, işletmelerin ortaklarının seçiminde, tedarikçiler ile olan ticari süreçte ve müşteri diyalogunda, çevre, kalite, sağlık ve teknik emniyet konularında bazı temel kriterlerin aranması sonucunu doğurmuştur<sup>430</sup>.

---

<sup>430</sup> BÜYÜKULUSLU, (Yeşil), a.g.m.

## SONUÇ

Sağlık kavramı, bireyin çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneği şeklinde ya da fizyolojik, sosyal ve ruhsal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanabilir. Amaç, herkese en yüksek sağlık kapasitesinin sağlanmasıdır. Koruyucu sağlık hizmetlerinin işçi sağlığına yansımaları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma ve işyeri çevre koşullarını düzenleme şeklinde olmuştur. İş sağlığı iş ile insan arasındaki uyum için önemlidir. Güvenlik kavramı ise, risklerin kabul edilebilir düzeyde olduğu her durum olarak tanımlanmaktadır. Güvenlik kazaları azaltma düşüncesine dayanmaktadır. Çalışanlarda iş güvenliği bilincinin yaratılması, iş kazalarının azaltılması konusunda atılabilecek en önemli adımdır. Bununla beraber, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirler alınması da bir diğer önemli noktayı oluşturmaktadır. Meslek hastalıkları açısından koruyucu politikalar ön planda olmalıdır. Bir ülkede iş güvenliğinin varlığı, büyük ölçüde o toplumda çalışma hayatına devletin ne ölçüde müdahalesi olduğunun temel göstergesidir.

Toplum sağlığı içerisinde, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması önemli bir yere sahiptir. Endüstri Devrimi döneminde hızlı gelişen teknolojik yenilikler bir yandan insan refahına hizmet ederken; diğer yandan da insan hayatını tehdit eder boyuta gelmiştir. Güvenli çalışmanın sağlanması, toplumların refah düzeyleri açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, sağlıklı olmak toplumun yaşam kalitesiyle doğrudan ilişkili hale gelmiştir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması işçi-işveren kesimleriyle devletin ortak sorunudur. İş sağlığı ve iş güvenliği, üretim süreci ve toplumsal yaşamdaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. Ortaçağ'da dini amaçlı bir takım yapılanmalar söz konusuysen, Endüstri Devrimi ile beraber üretim tekniği gelişmiştir. Ancak, koruma önlemleri gelişmemiştir. Endüstri Devrimi ile beraber bilim üretim gücü haline gelmiştir. Sağlıklı çalışma hakkı, toplumsal bir ihtiyaca dönüşmüş, sağlıklı yaşama hakkı ile bütünleşmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliğinin yaygın hale gelebilmesi için sağlıklı ve güvenli tutumun yaşam biçimi haline gelmesi gereklidir.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusu bir çok uluslararası kuruluşun gündemine oturmuştur. Bu konuda faaliyet gösteren kuruluşların başında UÇÖ, DSÖ ve AB gelmektedir. UÇÖ, uluslararası çalışma hukuku oluşturmada başat rol oynamaktadır. Son dönemde UÇÖ “Uygun İş” kavramına dikkat çekmeye çalışmıştır. Uygun iş, herkesin özgürlük, eşitlik, güvence ve onur koşulları içerisinde uygun ve üretken bir işe sahip olmasıdır. Uygun iş için, enegelleyci politika ve programlar geliştirmek, korunmasız çalışan grupları ile etkin koruma ağını genişletmek ve sosyal diyalogu geliştirmek gereklidir. UÇÖ’ye göre işte sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür. Çalışma atmosferinin geliştirilmesi gereklidir. DSÖ ise, tüm dünya vatandaşlarının sağlık kapasitesini en üst seviyeye çıkarmak için faaliyet göstermektedir.

Öte yandan, AB kuruluş yıllarında ekonomik çıkarların yol açtığı çatışmaları ortadan kaldırmak için kurulmuş ve fakat zamanla hedef ve politikaları değişen ve sosyal bir boyut kazanmış, konuyla ilgili bir kuruluştur. Gerçekten, zaman içerisinde sosyal gelişme olmadan ekonomik gelişmenin mümkün olamayacağı ortaya çıkmış ve Birlik sosyal politika alanı üzerinde yoğunlaşmaya başlamıştır. AB’nin sosyal politikası, Birliğin büyümesi ve sosyo-ekonomik değişimler çerçevesinde önemli gelişme göstermiş ve Birliğin kuruluş yıllarında hedeflenenden çok daha geniş bir alanı kapsamaya başlamıştır.

Belirtmek gerekir ki, AB bünyesinde belirtilen gelişmeler işletmeleri sosyal sorumluluk üstlenmeye yöneltmiştir. Buna göre, uluslararası ya da ulusal mevzuat açısından belirlenen standartların üzerinde bir takım düzenlemeler ve uygulamalar yapmak işletmelerin sosyal sorumluluğu kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, bir işletme tüketici, çevre, tedarikçilerle ilişkiler bağlamında bu standartların ötesinde sorumlu olarak hareket etmeye başlamıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği, AB sosyal politikasının en çok düzenleme yapılan alanlardan bir tanesidir. AB’nin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin 28 adet Konsey Direktifi bulunmaktadır. Türk çalışma mevzuatı genel olarak bu direktiflerle uyumlu hale getirilmiştir. 4857 sayılı İş Yasası’nda ve bu Yasaya dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde Konsey Direktif’lerine tam olarak uyum sağlandığı görülmektedir.

Ancak, yönetmelikler hazırlanırken Konsey Direktifleri'nin birebir çevirilerinin kullanılması AB tarafından da eleştirilmiştir. Bu direktiflerin uyarlanmasında Türkiye koşullarına uygun hukuki düzenlemelerin yapılmasına özen gösterilmelidir.

AB açısından yasal mevzuatın yakınlaştırılması dışında bir diğer önemli faktör de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak iyileştirmelerde sosyal tarafların katılımının sağlanması ve iş sağlığı güvenliğine yönelik önlemlerin çok yönlü değerlendirilmesinin gerekliliğidir.

AB mevzuatı ile Türk Mevzuatı arasında uyumsuz olan en önemli iki konudan biri; Türkiye'de 50 işçiden az işçi çalıştıran KOBİ'lerde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında koruyucu ve önleyici hizmetleri sağlamak üzere eleman görevlendirme ya da dışarıdan sağlama yükümlülüğünün düzenlenmemiş olmasıdır. İkinci önemli nokta ise, Türk mevzuatında devlet memuru tanımının çok geniş tutulması ve bu nedenle AB ülkelerinde işçilerin yaptıkları bazı işlerin Türkiye'de devlet memurları tarafından yapılmasıdır. Buna bağlı olarak, işçilerin yaptığı işlerin yapan memur statüsündeki çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli derecede korunamamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilerlemiş mevzuat uyumuna rağmen, Türkiye'de uygulama açısından önemli sorunlar bulunmaktadır. Denetim elemanlarının sayılarının azlığı, özellikle KOBİ'lere yönelik yaptırımların yetersizliği ve işyerinde risklerin saptanabilmesi için gerekli teknik donanım eksikliği gibi nedenlerden dolayı uygulamada eksiklikler görülmekte ve bu alanda kurumsal yapının güçlendirilmesine ve teknik yardıma ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmanın amacı açısından bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği, ülkelerin izledikleri sosyal politika stratejileri açısından en önemli noktayı oluşturmaktadır. Türkiye, AB mevzuatına uyum konusunda büyük gelişme göstermiştir. Ancak, en büyük sorun uygulama ve denetim konusunda çıkmaktadır. Türkiye'de işletmeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapacakları harcamaları maliyet olarak değil, yatırım olarak görmelidir. Sosyal sorumlu işletmelerde beklenti de bu yöndedir. Ayrıca, çalışma atmosferinin geliştirilmesi ve güvenli davranış bilinci tüm işletmelerde çalışanlara özümsetilmelidir. 4857 sayılı İş Yasası kapsamında işçilere ve



işverenlere getirilen yükümlülöklere uyulmalı ve bu doğrultuda hareket edilmelidir.  
İşverenler özellikle eğitimin önemi üzerinde işverenler durmalıdır.

## KAYNAKLAR

### KİTAPLAR

ALDEMİR Ceyhan/ATAOL Alpay/BUDAK Gönül, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları, 4.Baskı, İzmir 2001.

AKBULUT, Turhan. **İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları**, Sistem Yayıncılık, 5.Baskı, Haziran 1996.

ARICI, Kadir. **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999.

**Avrupa Birliği İstihdam Paketi**, TİSK Yayını, Yayın No:217, Şubat 2002.

BİNGÖL, Dursun. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık, 5.Baskı, İstanbul, Nisan 2003.

BOZKURT, Veysel. **Avrupa Birliği ve Türkiye**, VIPAŞ Yayın No: 53, Bursa 2001.

CANBOLAT, İbrahim. **Avrupa Birliği ve Genişleme Sürecinde Türkiye ile İlişkiler**, Alfa Yayınları, 3.Baskı, Ekim 2002.

ÇAKMAK, Haydar. **Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri**, Platin Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, Mart 2005.

DEMİRBİLEK, Sevdâ. **Türkiye’de Sağlık Hizmetleri**, İlkem Ofset, İzmir, 1999.

DEMİRBİLEK, Tunç. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları, (Ders Notu)**, İzmir, Mart 1999.

DEMİRBİLEK, Tunç. **İş Güvenliği Kültürü, (Kültür)**, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Mart 2005.

DOĞAN, Muammer. **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 1998.

ERDUT, Tijen. **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, TÜHİS Yayınları, Ankara, 1998.

ERDUT, Zeki. **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, (Küreselleşme)**, Dokuz Eylül Yayınları, 2002.

EREN, Erol. **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Yayınları, İstanbul, Eylül 1993.

GEREK, Nüvit. **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, TÜRKAR, Ocak 1998.

GÜLMEZ, Mesut. **Uluslararası Sosyal Politika**, TODAİE, Yayın No:300, Birinci Baskı, Mayıs 2000.

GÜZEL Ali / OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 9.Bası, Ekim 2003.

HEPER, Altan. **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, ATA Enstitüsü, İstanbul, 1997.

HERMANS, Stefan. **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu**, (Editör: Hürrem Cansevdi), İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını.

KARLUK, Rıdvan. **Avrupa Birliği ve Türkiye**, Beta Yayınları, 7.Baskı, Şubat 2003.

KAYA, Pir Ali. **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkisi**, TÜHİS Yayınları, Ankara 1999.

KORAY, Meryem. **Avrupa Toplum Modeli (Nereden Nereye), (Toplum)**, Tüses Yayınları, 1.Baskı, Ekim 2002.

KORAY, Meryem. **Sosyal Politika, (Politika)**, Ezgi Kitabevi, 1.Baskı, Bursa, Ekim 2000.

MAKAL, Ahmet. **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 – Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi**, İmge Kitabevi, 1.Baskı, Mayıs 1997.

SOYER, Serap. **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, Saray Kitabevi, İzmir, 1996.

ŞENKAL, Abdülkadir. **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Alfa Yayınları, 1.Baskı, Ağustos 2005.

TALAS, Cahit. **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Birinci Baskı, Şubat 1992.

TOKOL, Aysen. **Sosyal Politika**, VİPAŞ, 2.Baskı, Yayın Sıra No: 39, Bursa 2000.

YEĞİNBOY, Yasemin. **Ulusal Düzeyde Sağlık Hizmetlerinin Değerlendirilmesi, (Ulusal)**, Doğruluk Matbaacılık, İzmir, 1993.

YEĞİNBOY, Yasemin / TAYLAN, Bahattin. **Ulusal Düzeyde Sağlık Sigortası**, (Editör: Ali Hikmet Tözün), Ververiler Sigortacılık Kültür Dizisi – 1, Şubat 1993.

## MAKALE VE TEBLİĞLER

AKTEKİN, Şeyda. “Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog”, MERCEK Dergisi, Yıl:10 Sayı: 40, Ekim 2005.

ATAN, Murat / ÖZAĞ, Filiz. “Avrupa Birliği’nin Genişleme Sürecinde Türkiye ve Diğer Aday Ülkelerin Ekonomik / Sosyal Performanslarının Karşılaştırılması”, Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, Yıl: 2003.

AYDEMİR, Murteza. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşveren Yükümlülüğü”; Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1995.

AYKAÇ, Mustafa. “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Muğlak Geçmiş ve Tartışmalı Gelecek”, Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri, Editörler: Mustafa Aykaç / Zeki Parlak, Elif Kitabevi, Kasım 2002.

BAYRAM, Fuat. “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı: 7, 2005.

BÜYÜKULUSLU, Ali Rıza. “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre (HSE) ve Kiplas’ın Çalışmaları”, (Kiplas), TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 8, Mayıs 2001.

CILGA, Ertan. “AB’ye Adaylık Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, MESS Mercek Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, Temmuz 2000.

ÇELİK, Aziz. “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci”, Petrol-İş Yayınları, Sendikal Notlar, Sayı 24, Kasım 2004.

DEDEOĞLU, Beril. “Avrupa Birliği Bütünleşme Süreci II: Avrupa Birliği’nin Yakın Geçmişi”, Dünden Bugüne Avrupa Birliği, (Derleyen: Beril Dedeoğlu), Boyut Kitapları, 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2003.

DEMİRCİOĞLU, A.Murat. “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997.

ERDEM, Ünsal. “Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Tam Üyelik), İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:2, Yıl:1, Temmuz-Ağustos 2001.

ERDEM, Yaşar. “Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Sosyal), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:17, Yıl: 4, Ocak-Şubat 2004.

EKİN, Nusret. **“Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm”**, Sosyal Politika Tartışmaları – II, DEÜ 15.Yıl Etkinlikleri, İzmir, 1997.

EKMEKÇİ, Ömer. **“İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”**, MERCEK Dergisi, Yıl:11, Sayı: 41, Ocak 2006.

EKONOMİ, Münir. **“Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları”**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Fethiye, Mayıs 1997.

ERDUT, Zeki. **“Rekabetin Çalışma İlişkilerine Etkisi”**, (Rekabet), Sosyal Politika Tartışmaları – II, DEÜ 15.Yıl Etkinlikleri, İzmir, 1997.

GÖKPINAR, Sedat. **“İş Güvenliğinin Boyutları”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl: 4, Sayı:19, Mayıs-Haziran 2004.

**“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler”**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı, 4-10 Mayıs İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası, Ankara Yayın No: 1997/68.

KILIÇ, Cem / ÖZDEMİR, M.Çağlar. **“Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog”**, AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri, Editör : Alpay Hekimler, Beta Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, Ağustos 2004.

ODAMAN, Serkan. **“4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”**, MERCEK Dergisi, Yıl: 10, Sayı:39, Temmuz 2005.

ÖZEN, Serap. **“Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Gündemi”**, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye: Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen, Seçkin Yayınları, 1.Baskı, Ankara, Mayıs 2004.

ÖZŞUCA, Şerife Türcan. **“Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Sosyal Politikanın Avrupa Bütünleşme Teorisindeki Rolü: Tarihsel Gelişme ve Geleceğe İlişkin Beklentiler”**, Mülkiye Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 239, Mart-Nisan-Mayıs 2003.

PİYAL, Bülent. **“Toplumsal Korunma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları”**, Petrol-İş Yayınları, Sendikal Notlar, Sayı: 20, Aralık 2003.

SABUNCU, Hilmi. **“İş Sağlığı Hizmetlerinde Bugün-Eğitim Hizmetleri”**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:3, Sayı:10, Yıl:2006.

SABUNCU, Hilmi. **“İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım”**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 5, Yıl: 2005.

SABUNCU, Hilmi. “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı:7, Yıl:2005.

SİPAHİ, İsmet.“AB’ye Adaylık Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2002.

SÜZEK, Sarper. “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, (Haklar), Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, Yıl: 2005.

SÜZEK, Sarper. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000.

TANIR, Ferdi. “İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 17, Yıl: 4, Ocak-Şubat 2004.

TEKİNŞEN, O.Cenap. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Paneli Açılış Konuşması”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara 1989.

TUNCAY, Can. “AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları”, (AB Sosyal Politikası), Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİŞ Yayını, Ankara 1997.

TUNCAY, Can. “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, (AB’ye Üyelik Süreci), İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayın No:241, 2004.

TUNCAY, Can. “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, (Yeni İş Kanunu), TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 10, Temmuz 2003.

TÜRE, Fatih. “Birleşik Avrupa Düşüncesi ve Avrupa Birliği”, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, (Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen), Seçkin Yayınları, Ankara 2004.

ULUCAN, Devrim. “Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1997.

ÜNSAR, A.Sinan. “İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik”, MPM Verimlilik Dergisi, 2004/3.

ZENGİNGÖNÜL, Oğul. “**Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliğinin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı**”, ÇMİŞ Yayını, Sayı: 4, Cilt: 17, Temmuz 2003.

## TEZLER

AKSOY, Hicran. “**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Türkiye Uygulamaları**”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, SBE, Eskişehir, 2002.

EROL, İsmail. “**Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Sosyo-Ekonomik Boyutları**”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa 1996.

EZGİN, Rahime. “**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramının İrdelenmesi İle Otomotiv Sanayinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma**”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul, 1995.

ÖZTÜRK, Özgür. “**İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşçi Kesiminin Rolü**”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, SBE, Ankara 1999.

YILMAZ, Haydar. “**İşyeri Hekimliği**”, (Hekim), Uludağ Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 1999.

## İNTERNET KAYNAKLARI

ALPER, Yusuf. “**İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama**”, Güvenlik Kültürü Konusunda Sosyal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri, Bursa, Mart 2005, ([http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Yusuf\\_Alper.ppt](http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Yusuf_Alper.ppt)) (Erişim : 25.12.2005).

ARSEVEN, Faik. “**Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı**”, TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2004, ([http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=934&id=54](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=934&id=54)) (Erişim : 02.11.2004).

“**Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politika**”, Türkçe Yayınlar/Broşürler, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, (<http://www.deltur.cec.eu.int/sosyal-isihdam.rtf>) (Erişim : 12.12.2005).

“**Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası**”, ([www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf](http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf)) (Erişim : 12.05.2006).

“**Avrupa Sosyal Şartı**”, ([www.tbmm.gov.tr/komision/insanhak/pdf01/391-410.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komision/insanhak/pdf01/391-410.pdf)) (Erişim : 23.06.2006).

**“Avrupa Birliği’nin Tarihçesi”**, ([www.ikv.org.tr/abtarihce.php](http://www.ikv.org.tr/abtarihce.php))  
(Erişim : 27.12.2005).

AYTAÇ, Serpil. **“Güvenlik Kültürü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü”**, Güvenlik Kültürü Konusunda Sosyal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri, Bursa, Mart 2005, ([http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpil\\_aytac.ppt](http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpil_aytac.ppt))  
(Erişim : 25.12.2005).

BÜYÜKULUSLU, Ali Rıza. **“Avrupa Birliği Yeşil Dosyası : İşletme Sosyal Sorumluluğu”**, (Yeşil), ([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=425&id=25](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=425&id=25)),  
(Erişim : 12.02.2006).

**Communication From The Commission To The Council**, The European Parliament, The Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions, Social Policy Agenda, 28.06.2000, ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/general/com00-379/com379\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/com00-379/com379_en.pdf)) (Erişim : 07.03.2006).

DİZDAR, Ercüment. **“Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları”**, ([www.ttb.org.tr/isak/msg/temmuz07/kaza.pdf](http://www.ttb.org.tr/isak/msg/temmuz07/kaza.pdf)) (Erişim : 13.02.2006).

**“Decent Work – Safe Work – HIV/AIDS”**, ([http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products06/report06\\_hiv\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products06/report06_hiv_en.pdf)) (Erişim Tarihi : 21.05.2006).

**“Declaration on Occupational Health For All”**, World Health Organization Geneva 1994, ([www.who.int/occupational\\_health/en/ohdeclaration94e.pdf](http://www.who.int/occupational_health/en/ohdeclaration94e.pdf))  
(Erişim : 09.11.2005).

**Director-General’s Announcements**, Circular No. 598 Series:1 20.05.2004 ([http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6\\_3\\_83\\_a\\_framework\\_for\\_implementing\\_the\\_dw\\_agenda\\_in\\_english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementing_the_dw_agenda_in_english.pdf))  
(Erişim : 21.05.2006).

DOĞAN, A.Eren. **“Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi”**, ([www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi\\_id=67](http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=67))  
(Erişim : 23.12.2005).

**“Dünya Sağlık Örgütü’nün Kuruluğu”**, ([www.un.org.tr/who/who\\_kurulus.htm](http://www.un.org.tr/who/who_kurulus.htm)) (Erişim : 13.02.2006).

**“Dünya Sağlık Örgütü Anayasası”**, ([www.un.org.tr/who/doc\\_pdf/who\\_anayasa.pdf](http://www.un.org.tr/who/doc_pdf/who_anayasa.pdf)) (Erişim : 15.04.2005).



**“Dünya Sağlık Örgütü’nün Görevleri”**,  
([www.un.org.tr/who/who\\_kurulus.htm](http://www.un.org.tr/who/who_kurulus.htm)) (Erişim : 13.02.2006).

**“Dünya Sağlık Örgütü’nün Yapısı ve İşleyişi”**,  
([www.un.org.tr/who/who\\_kurulus.htm](http://www.un.org.tr/who/who_kurulus.htm)) (Erişim : 13.02.2006).

HOGSTEDT, Christer / PIERIS, Bodhi. **“Occupational Safety and Health in Developing Countries”**  
([http://ebib.arbetslivinstitutet.se/arb/2000/arb2000\\_17.pdf](http://ebib.arbetslivinstitutet.se/arb/2000/arb2000_17.pdf))  
(Erişim :28.02.2005).

GENÇLER, Ayhan. **“İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”**,  
([www.ceterisparibus.net/arsiv/a\\_gencler2.doc](http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_gencler2.doc)) (Erişim : 23.12.2004).

**“Global Strategy On Occupational Safety and Health”**, Conclusions Adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003.  
([www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat\\_e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat_e.pdf))  
(Erişim : 23.12.2004).

GÖKÇEK, Hüseyin. **“Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”**,  
([www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan\\_02/7.html?bcsi\\_scan\\_23E7F1A10A26207A=0&bcsi\\_scan\\_filename=7.html](http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan_02/7.html?bcsi_scan_23E7F1A10A26207A=0&bcsi_scan_filename=7.html))  
(Erişim : 13.01.2005).

<http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik.asp> (Erişim : 15.11.2005).

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm).  
(Erişim : 12.02.2006).

**“İş Güvenliğinin Boyutları”**,  
(<http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>) (Erişim : 06.08.2004).

**İş Gücü Piyasası OİK Raporu Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu**, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu, (<http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf>) (Erişim : 24.12.2004).

KILIÇ, Cem **“Tam Üyelik Yolunda Türkiye ve Sosyal Politika”**, TİSK İşveren Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2005,  
([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1156&id=63](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1156&id=63))  
(Erişim : 24.05.2005).

KIZILOĞLU, Hakkı. **“Avrupa Birliğini Oluşturan Temel Mevzuat ve Belgelerde AB Sosyal Politikası”**, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2000,  
([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=50&id=4](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=50&id=4)) (Erişim : 03.11.2004).

KURU, Onur. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2000, ([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=88&id=6](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6)) (Erişim : 03.11.2004).

“Lizbon Stratejisi’ne İlişkin Not”, TC.Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, <http://www.foreigntrade.gov.tr/ab/SonGelismeler/Lizbon.htm>. (Erişim : 07.03.2006).

MERT, Vedat Reha. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”; TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2002, ([http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=518&id=31](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31)) (Erişim : 03.11.2004).

ORHUN, Haluk. “Risk Değerlendirmesi”, (<http://www.populermedikal.com/risk.asp>) (Erişim : 21.05.2006).

ÖZDEMİR, Sahir. “Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu, Avrupa Toplulukları, Avrupa Birliği, Roma Antlaşması, Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Nice Antlaşması” (Kavramlara İlişkin Açıklayıcı Not), AB ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, s.2, Haziran 2001, ([www.ekutup.dpt.gov.tr](http://www.ekutup.dpt.gov.tr)) (Erişim : 23.04.2004).

“Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”, TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, ([www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1739)) (Erişim : 07.04.2006).

ŞARDAN, Serdar. “Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler”, (<http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/makale18.pdf>) (Erişim : 03.04.2006).

“Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık”, TC Sağlık Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, 1.Baskı, Ankara, Kasım 2001, s.1. ([www.saglik.gov.tr/extras/dokuman/abiliskilerivesaglik.pdf](http://www.saglik.gov.tr/extras/dokuman/abiliskilerivesaglik.pdf)) (Erişim : 23.11.2004).

YILMAZ, Gürbüz. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi”, ([www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi\\_id=34](http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=34)) (Erişim : 13.08.2004).

ZEYTİNOĞLU, Emin. “Avrupa Birliğine Girme Aşamasında Türk İş Güvenliği Sistemine Toplu Bakış”, ([www.itici.edu.tr/kutuphane/dergi/d1/M00008.pdf](http://www.itici.edu.tr/kutuphane/dergi/d1/M00008.pdf)) (Erişim : 02.04.2006).