T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ
ANA BİLİM DALI

# TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİNİN İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Peril ÖZERGÜN DURMUŞOĞLU**

Tez Danışmanı
YRD. DOÇ. DR. Mustafa N. İLHAN

ANKARA
Ocak 2008

# İÇİNDEKİLER

**Kabul ve Onay** ..... **I**

**İçindekiler** ..... **II**

**Tablolar Dizini** ..... **XIII**

**Şekiller Dizini** ..... **XIV**

**Kısaltmalar Dizini** ..... **XV**

**Giriş ve Amaç** ..... **XVII**

**1- GENEL TANIMLAMADA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ** ..... 1

1.A- İş Sağlığı ve İş güvenliği kavramı ..... 1

1.B- İş Sağlığı Sistemi ..... 2

1.B.a- İş sağlığı Sisteminin Değerlendirilmesi ..... 3

1.B.b- İş Sağlığı Sisteminin Başarı Ölçütleri ..... 4

1.B.c- İş Sağlığı Sisteminin Amaçları ve Unsurları ..... 4

1.B.d- İş Sağlığı Sisteminin Bileşenleri ..... 5

1.B.e.1- Çalışma Ortamı ..... 7

1.B.e.2- Çalışma Koşulları ..... 7

1.B.e.3- Çalışma İlişkileri ..... 7

1.B.e.4- Mesleki Eğitim ve İstihdam ..... 8

1.B.f- İş Sağlığı Sisteminin Çözümlenmesinde Kullanılan Yaklaşımlar: ....8
1.B.f.1- Fırsata Yaklaşım ....8
1.B.f.2- Kurala Yaklaşım ....8
1.B.f.3- İşlevci Yaklaşım ....8
1.B.f.4- Katılımcı Yaklaşım ....9
1.C- Sağlıklı Çalışma Hakkının Kavramsal Evrimi ....9
1.D- Sağlıklı Çalışma Hakkının Kurumsal Evrimi ....11
1.D.a- İş Hukuku ....11
1.D.b- İş Denetimi ....12
1.D.c- İş Güvenliği Hizmetleri ....13
1.D.d- İşçi Sendikaları ....14
1.D.e- İş Hekimliği ve İşyeri Hekimliği Hizmetleri ....14
1.D.f- Toplumsal Güvenlik Hizmetleri ....16
1.D.g- İş Sağlığı Hizmetleri ....17
1.D.h- İşletme ....18
1.E- İş Sağlığının Uygulama Kuralları ....18
**2- DÜNYADA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ ....22**
2.A Tarihsel Gelişimi ....22

2.B- Genel Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi.....27

2.B.a - Teknik Zorunluluklar .....29

2.B.b- Ekonomik Zorunluluklar .....29

2.B.c- Sosyal Zorunluluklar .....30

2.C- İş Sağlığı ve İş Güvenliği .....31

2.C.a- İşçi Sağlığı .....31

2.C.b- Meslek Hastalığı .....31

2.C.c- İş Güvenliği .....32

2.C.d- İş Kazası .....32

2.D- İş Kazalarının Nedenleri.....43

2.D.a- Fizik ve Mekanik Çevre Koşullarının Yol Açtığı Kazalar .....44

2.D.b- Makinaların Yol Açtığı Kazalar .....44

2.D.c- Üretim Organizasyonlarının Yol Açtığı Kazalar .....45

2.D.d- Çevresel Faktörlerin Yol Açtığı Kazalar .....49

7E.e- İnsan Davranışlarından Kaynaklanan Kaza Nedenleri .....51

7D.f- Tehlikeli Davranışlara Yol Açan Kişisel Özellikler .....52

2.D.g- Tehlikeli Davranışlara Yol Açan Psikolojik Faktörler .....53

2.E- Meslek Hastalıklarının Nedenleri.....56

2.E.a- Kimyasal Maddelerden İleri Gelen Meslek Hastalıkları .....57

2.E.b- Mesleki Deri Hastalıkları .....59

2.E.c- Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar .....60

2.E.d- Fizik Etkenlerle Oluşan Meslek Hastalıkları .....61

2.F- İş Kazalarına Karşı Alınması Gereken Önlemler.....62

2.F.a- İş Kazalarının Önlenmesinde Devletin Rolü .....63

2.F.b- İş Güvenliği Disiplininin Sağlanması .....69

2.F.c- İş Kazalarının Önlenmesinde Sendikaların Rolü .....69

2.G- İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler.....71

2.G.a- İşçilere Yönelik Koruyucu Sağlık Hizmetleri .....72

2.G.b- Meslek Hastalıklarına Karşı Alınması Gereken Önlemler...76

2.G.c- Mesleki Deri Hastalıklarına Karşı Önlemler .....76

2.G.d- Mesleki Bulaşıcı Hastalıklara Karşı Önlemler .....76

2.G.e- İyonlayıcı Işınlara Karşı Önlemler .....76

2.G.f- Enfraruj Işınlara Karşı Önlemler .....77

2.G.g- Gürültüye Karşı Önlemler .....77

**3- AVRUPA BİRLİĞİ .....78**

3.A- Avrupa Birliği'nin Kurumsal Yapısı .....78

3.A.a- Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi .....80

3.A.b- Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi'nde Üye İlkelerin

Oy Gücü .....81

3.A.c- Karar Almak İçin Nitelikli Oy Çokluğu .....83

3.A.d- Avrupa Parlamentosu .....83

3.A.d.1-Avrupa Parlamentosu'ndaki Politik Gruplar .....84

3.A.d.2- Avrupa Parlamentosu'nun Yetkileri .....84

3.A.e- Avrupa Komisyonu'nun Görevleri .....87

3.A.e.1- Adalet Divanı ve Bidayet Mahkemesi .....87

3.A.e.2- Ekonomik ve Sosyal Komite ile Bölgeler Komitesi ..90

3.A.e.3- Bölgeler Komitesi .....90

3.A.f- Avrupa Yatırım Bankası .....91

3.A.g- Avrupa Merkez Bankası .....92

3.B- Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamı İle İlgili Temel Düzenlemeleri ..94

3.B.a- Sosyal Diyalog .....95

3.B.b- Ücretliler ve Serbest Çalışanlar İçin Avrupa Birliği Politikası .....95

3.B.c- Avrupa Birliği'nin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Politikaları .96

3.B.d- Avrupa Birliği'nin Yaşlılara Yönelik Politikaları .....96

3.B.e- Ayrımcılığa ve Dışlanmaya Karşı Politikalar .....97

3.C- Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamı İle İlgili Temel Düzenlemeleri .98

3.C.a- Avrupa Topluluklarındaki Düzenlemeler .....99

3.C.b- Avrupa Sosyal Fonu .....101

3.D- Avrupa Birliği'ndeki Düzenlemeler .....103

3.E- Avrupa Birliği – Türkiye İlişkileri.....107

3.E.a- Tarihi Gelişim .....108

3.E.b- Türkiye'nin Tam Üyelik Başvurusu .....112

3.F- Genişleme Sürecinde Avrupa Birliği–Türkiye İlişkileri .....113

3.G- Avrupa Birliği – Türkiye İlişkilerinin Çalışma Yaşamına Yansıtılmaları.....120

3.H- Türkiye'nin Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikalarına Uyumu .....126

**4- AVRUPA TOPLULUĞUNA ÜYE ÜLKELERDE VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ SOSYAL GÜVENLİK POLİTİKALARI, MEVZUATLARI VE UYGULAMALAR. .....132**

4.A- Genel Olarak Sosyal Güvenlik .....132

4.B- Sosyal Güvenliğin Temel ve Belirgin Özellikleri .....132

4.C- Sosyal Güvenlik .....133

4.C.a- Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Sistemi Kavramı.....134

4.C.b- Sosyal Güvenlik Sisteminin Araçları .....135

4.D- Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihçesi.....137

4.E- Ab Üyesi Ülkelerde Sosyal Güvenlik Yardımlarının Finansmanı .145

4.E.a- Finansman İlkeleri.....145

4.F- AB Üyesi Ülkelerinin Sosyal Güvenlik Rejimlerinde Gelir

Garantisi .....187

4.F.a- Primsiz Genel Sistem .....187

4.F.b-Primsiz Genel Sistemden Yararlanma Şartları (Genel) .....194

4.F.c-Primsiz Özel Asgari Sistem .....246

**5-TÜRKİYEDEKİ MEVCUT İŞ SOSYAL GÜVENLİK DURUMU**.....267

**6- TÜRKİYE'DEKİ MEVCUT SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ**.....269

6.A. Yasal Düzenleme ve Denetleme .....269

6.A.a- Sağlık Bakanlığı .....269

6.A.b- Çevre ve Orman Bakanlığı .....270

6.A.c- İçişleri Bakanlığı .....270

6.A.d- Ulaştırma Bakanlığı ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığı

Ortak Mevtuat Faaliyetleri.....270

6.A.e- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı.....270

6.A.f- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türk atom

Enerjisi Kurumu .....270

6.A.g- T.C. Başbakanlık Türk Standartları Enstitüsü .....270

6.A.h- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı .....270

6.B- Sağlık .....271

6.B.a. Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler .....271

6.B.b. Diğer Sağlık Birimleri (Üniversiteler, Milli Savunma Bakanlığı, diğer kamu kuruluşları, özel hastaneler ve laboratuvarlar.) .....271
6.C- Bilimsel Araştırma ve Eğitim .....271
6.D- İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan Kuruluşlar .....271
6.E- İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan kuruluşlar. .....272
6.F- Meslek Örgütleri .....272
6.G- Vakıflar ve Dernekler .....273
6.H- Danışmanlık ve Eğitim Firmaları .....273
6.I- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) .....273
6.İ- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) .....275
6.İ.a- İSGÜM'ün ana görevleri: .....275
6.İ.b- Bölge Laboratuvarları: .....276
6.İ.c- İş Teftiş Kurulu .....276
6.J- Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) .....277
6.K- Meslek Hastalıkları Hastanesi .....279
6.L- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) .....280
6.M- Diğer Bakanlıklar ve Kuruluşlar .....281
6.N- Mevzuat Yapan, Standart Oluşturan ve Denetim Yapan Kuruluşlar .....282

6.N.a- Sağlık Bakanlığı .....282

6.N.b- Çevre ve Orman Bakanlığı .....283

6.N.c- İçişleri Bakanlığı .....284

6.N.d- Ulaştırma Bakanlığı ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Ortak Mevzuat Faaliyetleri .....285

6.N.e- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı .....286

6.N.f- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu .....287

6.N.g- Türk Standartları Enstitüsü: .....289

6.N.h- Devlet Planlama Teşkilatı .....290

6.N.ı- Sağlık Hizmeti Veren Kuruluşlar .....290

6.N.i- Bilimsel Araştırma ve Eğitim Kuruluşları .....291

6.N.k- İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan Kuruluşlar 297

**7- GENEL OLARAK ÜLKEMİZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN GÖRÜNÜMÜ .....313**

7.A- Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar .....313

7.B- Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Uygulamalarda Karşılaşılan Sorunlar .....317

7.B.a- İşyerlerinin Yapısından Kaynaklanan Sorunlar .....317

7.B.b- Eğitimle İlgili Sorunlar .....322

7.C- GENEL OLARAK İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI ...329

7.D- İş Güvenliği Hakkının Anayasal Dayanağı .....332

7.D.a- İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuyla İlgili Düzenlemeler .....337

7.D.b- İşverenler Tarafından Alınması Gereken Teknik Tedbirler .....338

7.D.c- İşin Düzenlenmesiyle İlgili Sağlık ve Güvenlik Kuralları ...339

7.D.d- İşyerinin İş Güvenliği Konusunda Örgütlendirilmesi .....341

7.D.e- İşçiyi Gözetme Borcunu, Yerine Getirmeyen İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar .....341

7.E- Genel Olarak İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu .....342

**8- TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....342**

8.A. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi .....343

8.A.a- Tanzimattan Önceki Dönem .....348

8.A.b- Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi .....349

8.B- Cumhuriyet Dönemi .....350

8.B-a Birinci Büyük Millet Meclisi Cumhuriyet Dönemi .....356

**BULGULAR .....359**

1)Türkiyede İş Sağlığı Ve Meslek Hastalıkları İstatislikleri.....359

2) Türkiye'de Sosyal Güvenlik İstatislikleri.....380

3) Sosyal Sigortalar Kanununa Tabi İşkolları.....381

**TARTIŞMA**.....388

**SONUÇ VE ÖNERİLER**.....408

**ÖZET**.....413

**Abstract**.....414

**KAYNAKLAR**.....415

**ÖZGEÇMİŞ**.....418

# TABLOLAR DİZİNİ

**Tablo 1:** İş Sağlığı Sisteminin Girdileri Ve Çıktıları.

**Tablo 2:** İş Sağlığı Sistemi Ve Sistem Bileşenleri

**Tablo 3:** Avrupa Birliği Dönem Başkanlığı

**Tablo 4:** İstihdam Kurallarının Dayanakları

**Tablo 5:** Sosyal Güvenlik Şeması

**Tablo 6:** Ülkelere Göre Sigorta Kolları Tablosu

**Tablo 7:** Ülkelere Göre Sistemle İlgili Başlıklar

**Tablo 8:** Primsiz Genel Sistemden Yararlanma Şartları (Genel)

**Tablo 9:** Primsiz Özel Asgari Sistem

**Tablo 10:** Türkiye'de İsg'nin Mevcut Durumu

**Tablo 11:** İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı

**Tablo 12:** Sürekli İş Göremezlik Durumuna Girenlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

**Tablo 13:** İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

**Tablo 14:** İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Mesleklere Göre Dağılımı

**Tablo 15:** İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı

**Tablo 16:** Meslek Hastalıkları Sonucu Teşhis Olunan Hastalık

**Tablo 17:** İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

**Tablo 18:** İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Vakalarının Sigortalının Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

**Tablo 19:** Meslek Hastalıklarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

**Tablo 20:** İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere Göre Dağılımı

**Tablo 21: İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı**

**Tablo 22: İş Kazalarının Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı**

**Tablo 23: Meslek Hastalığı Vak'alarının Geçici İşgöremezlik Sürelerine Göre Dağılımı**

**Tablo 24: İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı**

**Tablo 25: Sürekli İş Göremezlik Durumuna Girenlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

**Tablo 26: İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

**Tablo 27: Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Göre Dağılımı**

**Tablo 28: Sosyal Sigortalar Kanununa Tabi İşkolları**

**Tablo 29: Avrupa'da İşsizlik (%)**

**Tablo 30: Bazı Ab Ülkelerinde Sendikalaşma Oranındaki Değişim**

**Tablo 31: 1996 Yılında Avrupa Birliği'nde İş Kazaları**

# ŞEKİLLER DİZİNİ

**Şekil 1: Avrupa Birliği Genelinde İşsizlik Oranı**

**Şekil 2: İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

**Şekil 3: İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı (Son 3 Yıl)**

**Şekil 4: İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

**Şekil 5: Sosyal Güvenlik Kapsamı**

**Şekil 6: İş Yerlerinde Sağlık Sorunlarının Yıllara Göre Dağılımı**

**Şekil 7: Fiziksel Tehlikelere Maruz Kalan İşçiler**

# KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|---|---|
| AB | Avrupa Birliği |
| ABD | Amerika Birleşik Devletleri |
| AİHS | Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi |
| AİHD | Avrupa İnsan Hakları Derneği |
| AİHM | Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi |
| AT | Avrupa Topluluğu |
| AID | Uluslar arası Gelişme Örgütü |
| ASF | Avrupa Sosyal Fonu |
| AYB | Avrupa Yatırım Bankası |
| AYBYK | Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetim Kongresi |
| AKÇT | Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu |
| BM | Birleşmiş Milletler |
| ÇAŞGEM | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi |
| EURATOM | Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu |
| EURO | Avrupa Para Birimi |
| GKRY | Güney Kıbrıs Rum Kesimi |
| ICFTU | Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| ILO | Uluslar arası Çalışma Örgütü |
| IMF | Uluslar arası Para Fonu |
| IRO | Uluslar arası Mülteci Örgütü |
| İHEB | İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi |
| İNTES | Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası |
| İTK | İş Teftiş Kurulu |

| | |
|---|---|
| İSGÜM | İşçi Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü |
| İSGGM | İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi |
| İSG | İş Sosyal Güvenlik |
| İSGİAD | İş Güvenliği İş Adamları Derneği |
| İŞKUR | Türkiye İş Kurumu |
| KHK | Kanun Hükmünde Kararname |
| KOBİ | Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler |
| MDA | Doğu Avrupa ve Akdeniz Ülkeleri |
| MESS | Türk Metal Sanayicileri Sendikası |
| MPM | Milli Prodüktivite Merkezi |
| OEED | Avrupa Ekonomik İşbirliği |
| PERYÖN | Personel Yönetim Derneği |
| SSK | Sosyal Sigortalar Kurumu |
| SSCB | Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği |
| TBMM | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TİSK | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| TMMOB | Türkiye Makine Mühendisleri Odaları Birliği |
| TSE | Türk Standartları Enstitüsü |
| TÜBİTAK | Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu |
| TÜRKAK | Türk Akreditasyon Kurumu |
| TOOB | Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TZOB | Türkiye Zıraat Odaları Birliği |
| WFTU | Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu |
| WHO | Dünya Sağlık Örgütü |
| YÖK | Yüksek Öğrenim Kurumu |

# GİRİŞ VE AMAÇ

İnsanların yiyecek, içecek, arınma, giyinme gibi bir takım temel ihtiyaçlarının yanı sıra eğlenme, dinlenme, konfor gibi pek çok sosyal ihtiyacı da söz konusudur. İnsan yaşamında devamlılığın sağlanması insanların bu temel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır.

Bu ihtiyaçların karşılanması binlerce mal ve hizmetin varlığı ile mümkündür. Bireylerin kendi ihtiyaçlarını karşılayacak yüzlerce mal ve hizmeti tek başlarına üretmeleri ve sunmaları yetenekleri dâhilinde imkânsızdır. Bu nedenle her birey, diğer bireylerin yeteneklerinden yararlanır.

İnsanlara binlerce mal ve hizmeti sunan ekonomik birimler "iş" kavramını sunan işletmelerdir. Temel gereksinimlerin karşılanması, yeteneklerin sunulması çalışmakla, iş görmekle sağlanır. Bu nedenle iş sunmak, iş üretmek, iş görmek insanlık için kaçınılmaz bir zorunluluktur.

İşletme; insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim faktörlerini sistemli ve bilinçli biraraya getiren mal ve hizmet üreten iktisadi birimlerdir. İşletmelerin mal ve hizmet üretirken biraraya getirdiği faktörler;

- Emek
-Doğa
-Sermaye
-Girişimci'dir

Temel gereksinimleri oluşturan mal ve hizmetlerin sunulmasında en önemli faktörlerden birisi insan gücüdür. İnsana ve işe verilen önem, değer tarihsel gelişim içerisinde yüzyıllarla ölçülen uzun bir sürede gerçekleşmiştir.

Uygar toplumlarda çalışma, insanın temel sosyal haklarından biri kabul edilmekte ve süre, ücret, iş türleri, iş yeri ortamı ve diğer koşullar yasalarla düzenlenmektedir. Ülkemizde de çalışma insanın sosyal haklarından biri kabul edilmiş, anayasamızda ki bazı maddeler ile çalışanların korunması ilkeleri benimsenmiş, çalışma bir hak ve görev olarak tanımlanmıştır.

İşin üretimi, işin üretiminde kullanılan üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün çalışma koşulları ve sağlığı ile yakından ilgilidir. İşin, insan ihtiyaçlarını karşılayacak, yeterli üretimi ve hizmeti sunması ve kalitesi iş sağlığı ve güvenliğinin kalitesine bağlıdır. Tarihsel süreç içersinde teknolojik gelişimlerde iş ve sağlık arasındaki ilişkinin önemini daha da arttırmıştır.

Sanayi devrimi sonrası girişimcinin kar marjını daha da arttırma cabası nedeni ile ucuz işgücü sağlaması kadın ve çocukları daha yaygın çalıştırması sağlık ve güvenlik sorunlarının daha belirgin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayideki gelişmeler ile birlikte üretimde yeni maddelerin kullanılması meslek hastalıklarını daha sık gündeme getirmiştir. Günümüzde yasalarla önlemler alınmaya çalışılsa da özellikle sanayileşen ülkelerde her yıl binlerce meslek hastalığı vakasına rastlanmaktadır.

Geçmişten günümüze başta Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sağlık Örgütü olmak üzere pek çok uluslar arası kurum ve kuruluş iş sağlığı konusunda kurdukları komisyonlar aracılığı ile hedefler belirlemiş ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için çaba sarf etmiştir. Pek çok uluslar arası anlaşmalarla iş sağlığı ve güvenliği konusunda bağlayıcı kararlar alınmaya çalışılmıştır.

Avrupa birliğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda pek çok adım atmıştır. Bunlar arasında;

1.çalışma şartlarında iyileştirilmesi hedefi altında tüm çalışanların sağlık yönünden korunması ile ilgili 1974'de Bakanlar Konseyi kararı

2.1987'de kabul edilen Avrupa Tek Senedi

3.1951'de Paris Anlaşması ve Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunun kurulması

4.1957 'de imzalanan Roma Anlaşması ve Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerji Topluluğu kurulması.

Ülkemizde de Avrupa Birliğine adaylık süresince Katılma Ortaklığı Belgesi çerçevesinde pek çok alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir ulusal uyum programı hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı da; Türkiye ile Avrupa Birliği üye ülkelerde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ekonomik, finansal, hukuksal boyut ile düzenleme, organizasyon ve eğitim gibi konularda karşılaştırmalı olarak incelemek belli bir çerçeve içersinde toparlayarak ve genel bir bakış açısı sunabilmektir.

# 1- GENEL TANIMLAMADA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

## 1.A- İş Sağlığı ve İş güvenliği kavramı

Sağlık, Dünya Sağlık Örgütü tarafından "yalnızca hastalık ya da sakatlığın bulunmaması değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyilik hali olarak tanımlanmıştır.

Sağlığı geliştirmek, korumak, hastalananları tedavi etmek vs. ise **"sağlık hizmeti"** olarak tanımlanır. Sağlık en temel insan hakkıdır. Dünya Sağlık Örgütü Anayasası sağlığın; ırk, din, dil, politik inanç, ekonomik ve sosyal durum ayrımı gözetilmeksizin doğuştan kazanılan temel bir hak olduğunu ifade etmiştir.[17]

Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi denetiminin dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir. Herkesin, kendisi ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (Madde 25, 1948)

Uluslararası çalışma örgütünün 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine göre iş sağlığı:

"Çalışanın çalışma ortamının, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini, kendisini güdüleyen bir çalışma yürütecek bir biçimde etkileyebildiği; sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan bedensel, ruhsal toplumsal optimal (en uygun) iyili halidir.

İş sağlığı ve Güvenliği; işin devamı ile ilgili olarak doğan tüm tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek tüm durumlardan işyerinde ted-birler alarak korunmak daha iyi ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan çalışmalardır.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği kavramı işyeriyle sınırlı sağlık ve güvenlik önemlerinin yeterli koruma sağlamayacağını kabul eden, işçinin sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren, etkileyen işyerini dışından kaynaklanan riskleri de içeren bir kavramdır.[17]

## 1.B- İş Sağlığı Sistemi

Belirli bir çevrede gerçekleştirdiği girişimlerle çalışanların sağlıklı yaşama ve çalışma koşullarının var edilmesine direkt veya dolaylı katkıda bulunarak bu koşulları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen kişilerin ve kurumların oluşturduğu bütün iş sağlığı sistemi'dir.[17]

Belirli bir çevreden kastedilen çalışma koşullarının oluşturulduğu, kişi ve kurumların etkinlik gösterildiği alanlardır. En küçük etkinlik birimi işletmelerdir.

İSG değerlendirilirken, değerlendirmenin odağı farklı bileşenleri ile işletmelerdir; çünkü, çalışanların çalışma ve yaşama koşullarını olumsuz yönde etkileyen risklerin kaynağını işletme birimleridir.[17]

İşletme, bir üretim sistemidir ve riskler işletmenin alt sistemlerinin ve bunların kendi aralarındaki etkileşimlerinin ürünüdür. Bu nedenle, görevi riskleri önlemek olan iş sağlığı sisteminin ve bu sistemi oluşturan kişi ve kurumların çalışma alanları işletmelerdir.

### 1.B.a- İş sağlığı Sisteminin Değerlendirilmesi

İş sağlığı sistemi değerlendirmesini işletmelerde riskleri önlemekte ve tüm çalışanları oluşan ve oluşabilecek risklerden korumakta ulaştığı sonuçlara göre yapmaktadır. Değerlendirme iki aşamada gerçekleşir.

**İlk aşama;** risk kaynağı olan işletme ve alt sistemleri işletmenin alt sistemleri çözümlenmesidir.

- İnsani alt sistem (İşverenler – çalışanlar)
- Teknik alt sistem (teknoloji – makineler)
- Örgütsel alt sistem (Yönetim ve üretim örgütlenmeleri)

**İkinci aşama;** iş sağlığı sisteminin girdileri çıktılarının nitel ve nicel anlamda sorgulanmasıdır. Her sistem de olduğu gibi iş sağlığı sisteminin girdileri ve çıktıları vardır.

***Tablo 1: İş Sağlığı Sisteminin girdileri ve çıktıları.***

| GİRDİLER | ÇIKTILAR |
|---|---|
| • Bilimsel teknik gelişmeler<br>• Aktarılan bilgi ve kaynaklar | • Çalışanların sağlık düzeyi<br>• Üretkenlik ve verimlilik düzeyi<br>• Ürün kalitesi<br>• İşletme saygınlığı |

### 1.B.b- İş Sağlığı Sisteminin Başarı Ölçütleri

- Bir sistemin başarılı sayılması, çıktılarının girdilerinden büyük olmasına bağlıdır. Sistemin girdileri ile çıktıları arasındaki ilişki iş sağlığı sisteminin kendisine girdi sağlayan ve çıktılarından yararlanan diğer sistemlerle karşılıklı bağımlılık ilişkisi olduğunu gösterir.
- Sistemin diğer başarı kanıtı sistemin ulaştığı sonuçtur. Ulaşılan sonucun beklentileri karşılaması ile ilgilidir.
- Sistem başarısı, etkinlik – verimlilik ilişkisi ile de tanımlanır. Sistemin amaçlarına ulaşması yani etkili olması başarı sayılmada yeterli değildir. Sistem etkinliğini verimli çalışarak devam ettirmelidir. Bir sistemin etkili ve verimli çalışmasını sağlamak için sistem çözümlemesi yapılır.

**Sistem çözümlemesi:** Bir sistemin etkinliğinin ve verimliliğinin arttırılması amacıyla, sisteme dahil olan kişi ve kurumların iş ilişkilerinde, diğer kişi ve kurumlarla olan ilişkilerinde var olan amaca dönük işlevsel yetersizliklerin belirlenip giderilmesi için yapılan düzenli çalışmalardır.[18]

### 1.B.c- İş Sağlığı Sisteminin Amaçları ve Unsurları

İş sağlığı sisteminin amacı, çalışan bireylerin sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasına yardımcı olacak çalışmalar ortaya koymaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 ve 161 sayılı sözleşmelerinde sistemin kendisi değil, sistemin amaçları bu amaçlara ulaşmada yapılması gereken görevler, bu görevleri yapacak insan gücü, kullanılacak para, araç ve gereçler ile hukuk kurumsal alt yapı tanımlanmıştır.[18]

İş Sağlığı Sisteminin Unsurları

- İş sağlığı sisteminin öncelikli görevleri
- Bu görevleri yerine getirmede kullanılan yöntemler
- Bu görevleri gerçekleştirmek için üretilecek hizmetler ve hizmet örgütlenmesi
- Üretilen hizmetleri gerçekleştirecek personelin özellikleri, görev, yetki ve sorumlulukları
- Hizmet için sağlanan olanaklar
- Hizmetin ifası için diğer sistem ve kurumlarla kurulacak ilişkiler
- Sistemin merkezi yöntem ili ilişkileri

Hemen her ülkenin iş sağlığı sistemi ile ilgili kanuni düzenlemelerinde bu unsurlar tanımlanmıştır. Bu unsurların farklı tanımlamaları ile her ülkede birbirinden farklı ama yine de benzerlikle taşıyan, etkili veya etkisiz çalışan iş sağlığı sistemi oluşmuştur.[18]

**1.B.d- İş Sağlığı Sisteminin Bileşenleri**

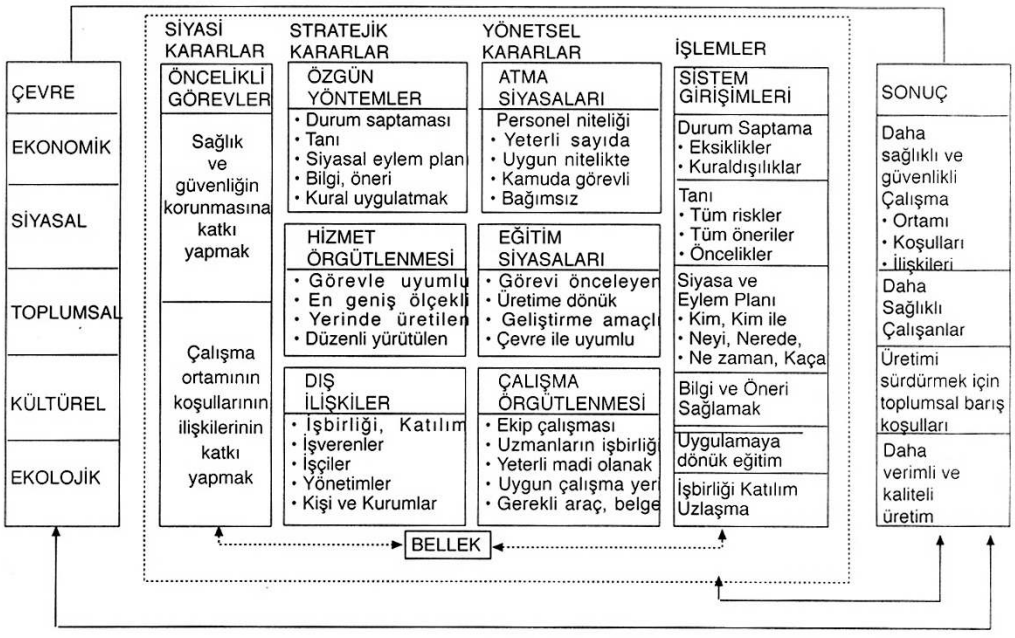
- **Siyasi Kararlar:** İş sağlığı sistemi siyasi gücün kararlarına göre oluşturulur. Sistemin temel amaçları bu kararlara göre belirlenir. Siyasi güç, sistemin üzerindeki etkisini sistemin varlığını sorgulayarak değil sistemin görev alanını ve öncül görevlerini tanımlayarak gösterir.

- **Stratejik Kararları:** Politik kararlara göre tanımlanmış öncelikli görevlerin gerçekleştirilebilmesi için alınan kararlardır.

- **<u>Yönetsel kararlar</u>:** Stratejik kararların yaşama geçirilmesi için yönetim kademelerinde hazırlanıp, denetim departmanlarınca yürütülen kararlardır.

- **<u>İşlemler</u>:** Siyasi kararlar ve bu kararlar doğrultusunda alınan stratejik ve yönetsel kararlar denetim sisteminin temel bileşenleridir. Ama bu kararların uygulanabilmesi, denetim departmanının alan etkinliklerini başlatıp sürdürebilmesi işyeri denetimleri alan etkinliklerinin temelini oluşturur. Denetimin amacı yasaların uygulanmasını sağlamaktır. Zaten yasaların uygun amacında çalışan kesimin sağlık ve güvenliklerinin korunmasıdır.[18]

***Tablo 2: İş Sağlığı Sistemi ve Sistem Bileşenleri***



İş sağlığı biliminin konusu ve iş sağlığı sisteminin etkinlik alanını, üretim sektöründe çalışan sağlığını doğrudan ya da dolaylı olarak, olumlu ya da olumsuz bir biçimde etkileyen unsurlar oluşturur. Birbirini sürekli olarak etkileyen bu unsurlar dört başlık altında incelenir.[18]

### 1.B.e.1- Çalışma Ortamı

Üretim aşamalarında uygun ve gerekli önlemler alınmadığında çalışma ortamı, çalışanın sağlığını direkt yada dolaylı bir biçimde etkiler.

Çalışma ortamı çalışanların karşılaştığı fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikolojik risklerin kaynağıdır.[18]

### 1.B.e.2- Çalışma Koşulları

Üretim aşamasında çalışanların çalışma ortamında katlandığı çalışma koşullarında çalışanların sağlığını etkileyen önemli bir faktördür. Bu faktörler:

- Çalışma süreleri
- Ücret ve ödeme biçimleri
- Çocuk çalışanlar
- Kadın çalışanlar[18]

### 1.B.e.3- Çalışma İlişkileri

Çalışma ilişkileri, çalışanın üretim alanındaki durumunu belirler. İlişkilerin yasal düzenlemelere uygun olması, yasaların çalışanları koruması, çalışanların örgütlenme, sendikalaşma hakları toplu koruma sağlar. Bu haklar korunduğu sürece çalışanların sağlığı ve güvenliği gerçekleştirilir.[18]

### 1.B.e.4- Mesleki Eğitim ve İstihdam

Mesleki eğitim çalışanların çalışma ortamında karşılaşabilecekleri riskleri bilme ve önlem almada önem taşır.

### 1.B.f- İş Sağlığı Sisteminin Çözümlenmesinde Kullanılan Yaklaşımlar:

İş sağlığı sistemi incelendiğinde, iş sağlığı ile ilgili genel sorunların çözümünde gelenekselleşmiş dört yaklaşım yöntemi kullanılır.

### 1.B.f.1- Fırsata Yaklaşım

Bu yöntem, ortaya çıkan sorunla olay nedeni ile ve olayın gündemde kaldığı süresi boyunca ilgilenir. Sorunun çözümü için yaptığı öneri, genellikle ilk akla gelen ve olaya sebep olan risk etmeninden korunma yolları saptamaktır.

### 1.B.f.2- Kurala Yaklaşım

Bu yöntem, sorunun ortaya çıkma nedeninin kurallara uymamak olduğunu savunur. Sorunun çözümü için önerdiği kurallara harfiyen uyulmasıdır.

### 1.B.f.3- İşlevci Yaklaşım

Bu yöntem sorunu tanımanın önemini vurgular. Sorunu tüm boyutları ile kavramak için gerekli inceleme ve araştırmaları yapar, gerekli bilgileri toplar, gerçek neden ve sonuçlar bulur ve elde edilen tüm verileri yönetime, çalışanlara ilgili tüm kişi ve kurumlara iletir.

### 1.B.f.4- Katılımcı Yaklaşım

Bu yöntem iş sağlığının göstergelerini saptar; bu göstergelerin nedenlerini araştırır. Ulaştığı sonuçlara göre uygun çözüm önerileri hazırlar uygular ve değerlendirir. Sorunu tanıma ve çözme aşamalarının her kademesine ilgili tarafları da katar.[18]

## 1.C- Sağlıklı Çalışma Hakkının Kavramsal Evrimi

Uluslararası ve ulusal düzenlemelerde sağlıklı çalışma hakkını içeren pek çok ve farklı tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür. Belgelere geçen ilk tanımlar "iş hijyeni" ve "iş güvenliği" dir. ilt tanımlamalarda iş güvenliği; çalışanın güvenlikle ilgili risklerden korunması, iş hijyeni ise sağlıkla ilgili risklerden korunma şeklinde ifade edilmiştir. Bu ilk tanımlamalarda risk kavramı üretim faaliyetlerinin bir bileşeni olarak algılanmıştır. Bu dönemlerde risk değerlemesi ve risk saptama tekniklerinin yetersizliği riskin hem iyi kavranamamasına hem de tek bir etken ile açıklanmasına neden olmuştur. Bu da sağlık ve güvenlik riskleri arasındaki ilişkilerin anlaşılamamasını doğurmuştur.

Zaman içinde iş güvenliği ve iş hijyeni alanlarında sağlanan teknik ve bilimsel ilerlemeler;

- Risk değerlendirmesi ve saptanması ile ilgili yöntemlerin gelişmesine
- Risklerin tek etmenle değil çok etmenle açıklanmasına
- Üretim süreci ile birey arasındaki ilişkilerin evrimine
- Aynı riskler ile karşılaşılan mesleklerde "mesleki risk" tanımının yapılmasına
- Risklere karşı toplu korunma ve risk önleme yöntemlerinin öneminin kavranmasına olanak sağlamıştır.

Sonuç olarak zaman içindeki teknik ve teknolojik ilerlemeler kavramların tanımlarında geliştirmiştir, bazı kavramların yeniden tanımlanmasına neden olmuştur. Örneğin iş güvenliği ve iş hijyeni tanımı iş güvenliği iş sağlığı tanımına dönüşmüştür. Geliştirilen toplu korunma yöntemleri ile mesleki sağlık ve güvenlik risklerinin tümünün önlenebileceği kanıtlanmıştır.[18]

Bu risklerle savaşımda toplu korunma yöntemleri yetersiz kalmışsa üretim ilişkilerinin ve bu ilişkilerin ürünü olan çalışma ortamının, koşullarının ve ilişkilerinin bir bütün olarak risklerden arındırılması, başka bir anlatımla, "sağlıklı ve güvenli üretim ilişkileri" "sağlıklı ve güvenli işletme" kavramları öne çıkmıştır.

Bu gelişme, aslında, çalışanın çalışma ve yaşama koşullarıyla, bu koşulları tanımlayan siyasal, ekonomik, toplumsal kültürel, fiziksel çevreler arasındaki ilişkilerin ve bu ilişkilerin sağlık üzerindeki etkilerinin tanınmasıdır. Gerçekten kişi çalışan olarak nitelendiği anda, kendisi dışında tanımlanmış bir yaşam düzeyini hem çalışma yaşamında, hem de dışında daha baştan kabullenmiştir. Çalışanın durumu bu iki alandaki etkileşimlerle hep yeniden üretilen koşulların bileşkesidir. Öyleyse, sağlıklı çalışma hakkı, sağlıklı yaşama hakkının ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmalı ve iş sağlığı tanımı da bu bütünlüğü yansıtmalıdır.[18]

## 1.D- Sağlıklı Çalışma Hakkının Kurumsal Evrimi

Sağlıklı çalışma hakkı, gelişmesini destekleyen ya da engelleyen bir kurumsal altyapının bulunması, bu hakkın gelişmesi için nitelikli bir altyapı gereklidir, ancak nitelikli bir altyapının bulunması, bu hakkın gelişmesi için her zaman yeterli olmayabilir. Ne kadar nitelikli olursa olsun, çevresel sistemlerce (siyasal, ekonomik, kültürel) desteklenmeyen bir altyapının amacına ulaşması güçtür. Altyapıyı oluşturan kurumlar, "İş sağlığı sistemini" oluşturmuştur.[18]

### 1.D.a- İş Hukuku

İlk hukuki girişimler çocuk ve kadın çalışanların korunmasını ve sık karşılaşılan ve ölümcül hastalıklara vyol açan risk etmenlerinin olası etkilerinin sınırlanmasını amaçlamıştır. Gelişim aşamaları, iş hukukunun iş sağlığı alanını sistematik bir biçimde kapsadığını gösterir.

1. İş sağlığı risklerini saptamak ve değerlendirmek ve bu risklerden korunmak için yapılması gereken bilimsel–teknik girişimleri, uyulması gereken yasal düzenlemelere dönüştürmüştür;
2. Yasal düzenlemelere uyulmasını sağlayacak kurumsal altyapıyı ve kurallara uyulmadığında uygulanacak yaptırımları belirlemiştir.
3. Sağlığın korunması ve geliştirilmesi için devlete, çalıştıranlara ve çalışanlara yüklenen görev, yetki ve sorumlulukları tanımlamıştır,
4. Sağlığın korunması ve geliştirilmesi için hizmet üretecek kurumsal altyapıyı tanımlamış ve ilgili kurumların görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemiştir.

Günümüzde, iş hukuku, sağlık ve güvenliği; korunması, geliştirilmesi ve desteklenmesi gereken bir hak ve ortak sorumluluk olarak görmekte, bu amaçla yalnızca çalışma yaşamını değil, yaşamın tüm alanlarını düzenlemeye çalışan bütünsel bir yaklaşım temelinde gelişmektedir. Bu gelişme, pek çok ülkede ortak değerleri savunan bağımsız bir iş sağlığı hukukunun gelişmesini, sağlıklı çalışma hakkının, sağlıklı yaşama hakkıyla bütünleşerek, anayasal hakka ve ulusal sınırları aşarak uluslararası normlara dönüşmesini desteklemiştir.[18]

**1.D.b- İş Denetimi**

İş denetimi yasal düzenlemelere uyulmasını sağlamak amacıyla başlatılmıştır. Görev alanı yasal düzenlemelerle, sırasıyla çalışma ortamın koşullarını, ilişkilerini, istihdam ve mesleki eğitimi kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Bugün, iş denetiminin etkili olduğu ülkelerde, denetimin görev alanı çalışma ortamı ve koşullarıyla ve giderek, bu alanların sağlığı ve güvenliği ilgilendiren konularıyla sınırlanmıştır.

Başlangıçta, denetimin temel girişim yöntemleri yasal düzenlemelere uyulması için uyarmak ve uymayanlara yaptırım uygulamaktır. Bu yöntemlerle sonuç alınmadığı için, sorun saptamak, öneri yapmak, eğitmek, danışmanlık yapmak, siyasal ve eylem planı hazırlamasına katkı yapmak ve bu amaçla katılımı sağlamak ikna etmek gibi sonuç almaya öncelik veren yöntemlere geçilmiştir.

Hizmet örgütlenmesinde, aynı örgütün ve her denetçinin görev alanının tümünü denetleyebildiği "genel denetimci" yöntemden değişen ve farklılaşan sorunları çözmekte yetersiz kaldığı için uzaklaşılmış örgütün uzmanlık dallarına ayrıldığı uzman denetçilerin alanın uzmanlıklarıyla ilgili bölümünü denetledikleri uzmanlaşmış denetime geçilmiştir. Sağlığa bütünsel yaklaşmadığı için etkisiz kalan bu yöntem de giderek terk edilmiş, aynı denetim örgütünde çalışan alanın özelliklerine göre seçilen farklı uzmanların oluşturduğu denetim ekibinin alanın tümünü denetlediği "ekip denetimi" öncelik kazanmaya başlamıştır.[18]

### 1.D.c- İş Güvenliği Hizmetleri

Sanayi devriminin ilk aşamasında iş güvenliği sorunları makinalaşmanın doğal sonucu gibi algılanmış, çalışanların riskli olduğunu bilerek çalıştıkları, iş kazalarına da çalışanın riskli davranışın yol açtığı varsayılmış ve bu nedenle çalıştıranlara sorumluluk yüklenemeyeceği savunulmuş ve bu amaçla yasa bile çıkarılmıştır.

Örneğin TC'de toplumsal tepkilerin artmasından sonra yürürlüğe giren Tazminat Yasası çalışanın kaza nedeniyle uğradığı parasal kaybın çalıştıran tarafından karşılanmasını hükme bağlamış iş güvenliği hizmetleri de kazalardan doğan parasal kayıpları azaltmak amacıyla kurulmuştur. Üretimin verimliliği ve süreklililiği ile iş güvenliği arasındaki ilişkilerin öğrenilmesinden sonra, riskli işkollarının da ve büyük işletmelerde iş güvenliği programları hazırlanmış; kazaların ekonomik ve toplumsal bedeli hesaplanarak, korumanın ödenekten daha ucuz ve insani olduğu kanıtlanmıştır.

Bilimsel– teknolojik gelişmeler güvenlik risklerinden tam korumayı sağlayacak yöntemlerin üretime katılmasına olanak sağlamıştır. Bu yöntemler kullanıldığında eğitilen ve kurallara uyması sağlanan bir çalışanın kaza yapma olasılığının sıfırlanabileceği görülmüştür.[18]

### 1.D.d- İşçi Sendikaları

Siyasi liberalizmin ürünü olan dayanışma yasağının 1824 yılında kaldırılması ve ilk sendikaların kurulması ile birlikte, çalışma ilişkilerinde bireysel sözleşme düzeninden, toplu pazarlık–toplu sözleşme düzenine geçilmiş çalışanların sorun çözme gücü ve yeteneği artmıştır. Çalışma sürelerini azaltmak kaza ve hastalık tazminatı ödenmesini ve tazminatların artırılmasını sağlamak çalıştıranların yükümlülüklerine uymalarını sağlamak ilk sendikal girişimlerdir ve iş sağlığına ilk toplumsal yaklaşım örnekleridir. Bu aşamada sendikalar sorunlarına kalıcı çözüm getirecek yasal düzenlemeleri hazırlayıp uygulatması için devleti zorlamış, kendi iş denetim örgütlerini ve iş sağlığı birimlerini kurarak ve işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına katılarak bu çabalarını kurumsallaştırmıştır. Böylece, çalışanlar; sendikaları sayesinde sorunlarının çözümüne, politika hazırlanması yürütülmesi denetlenmesi aşamalarında ve işletmeden başlayarak her ölçekte katılmaya başlamışlardır. [18]

### 1.D.e- İş Hekimliği ve İşyeri Hekimliği Hizmetleri

İş hekimliğinin geçmişi 16. yüzyıla kadar uzanır, ama, kurumsal uygulamaların ilk örneklerine 19. yüzyılın başında rastlanır.

Meslek ile hastalık arasındaki ilişki 16. yüzyılda gözlenmiştir. İlk bilimsel ilişki ise, ancak, 19. yüzyılın ikinci yarısında, meslek hastalıklarının kırım nedeni sayılacak ölçüde arttığı sanayi devriminde, kurulmuştur. İşyeri hekimliği uygulamalarının ilk örneklerine de bu dönemde rastlanır. 19. yüzyılın sonunda, belirli işlerde ve zararlı maddeler ile çalışanların, işe girerken ve düzenli aralıklarla yetkili hekim tarafından denetlenmesi zorunlu tutulmuş, bu hekime meslek hastalıklarını incelemek ve bildirmek ve sağlığı etkilenen çalışanı etkilendiği ortamdan uzaklaştırmak görevleri de yüklenmiştir. Büyük işletmeler. Tazminat Yasası'nın yaptırımlarından korunmak için işyeri hekimi çalıştırmaya başlamışlardır.

20. yüzyılın ilk yıllarında, devlet işyerlerine çalışanları işe girişte ve düzenli aralıklarla, sağlık denetiminden geçirmek ve meslek hastalıklarını incelemek ve bildirmek ile görevi işyeri hekimleri atamıştır. Bu, devletin işyeri hekimliği hizmetlerindeki ilk girişimidir.

Birinci Dünya Savaşı sırasında, ağır çalışma koşulları ile artan işgücü gereksinimi arasındaki çelişki, iş hekimliğinde sağlanan hızlı gelişme ile çözülmüştür. Bu dönemde işyeri hemşireliği ve ilk yardım hizmeti kavramlarının işyeri hekimliği kavramı ile bütünleşmesi, işyeri sağlık birimi ve işyeri sağlık hizmetleri kavramlarının yapıtaşlarını oluşturmuştur.[18]

İkinci Dünya Savaşından sonra değişen teknolojiler, makinalar, maddeler ve üretim örgütlenmeleri sağlık sorunlarına ergonomik ve psikososyal kökenli yenilerini eklemiştir. İş sağlığı iş hekimliğinin yanı sıra pek çok bilim dalının ilgi alanına girmiş, iş fizyolojisi ergonomi iş psikolojisi, iş sosyolojisi, iş hijyeni iş güvenliği gibi alt bilim dalları, ana bilim dallarının sağlıklı çalışan – sağlıklı işletme amaçlı çalışmaları sırasında doğmuştur.[18]

### 1.D.f- Toplumsal Güvenlik Hizmetleri

İnsan güvenli koşullarda yaşamak ister. Güvenlik gereksinimi temel bir gereksinimdir. Sanayi devriminden önceki toplumsal yapılanmalarda, özellikle toplumun yoksul sınıflarında bireyin ve ailenin güvenlik gereksinimini karşılayamadıkları görülmüştür. Sanayi devrimi ile birlikte sosyal güvenlik sorunu çözüm arayışlarının odak noktasını oluşturmuş bu amaçla pek çok yeni kurum ve hizmet örgütlenmiş ve hızla gelişmiştir.

Herhangi bir nedenle geliri kesilen kişinin temel gereksinimlerini karşılayabilmesinin enaz koşullarını sağlamayı amaçlayan bu kurumların ve hizmetlerin ilk örnekleri 19. yüzyılın sonunda Almanya'da kurulan hastalık (1833) kaza (1884) sakatlık ve yaşlılık (1889) sigortalarıdır. Bu uygulamalar 19. yüzyılın sonunda tüm Avrupa'ya, 20. yüzyılın başında da diğer kıtalara yayılmış ve toplumsal güvenlik hizmetlerinin temelini oluşturmuştur.

Toplumsal güvenlik hizmetleri çalışanın sağlığını bir bütün olarak ele almış ve sağlığın korunmasına ve desteklenmesine süreklilik kazandırmıştır. Kaza, hastalık, sakatlık, yaşlılık, analık ve işsizlik sigortaları, çalışanı üretemediği dönemde; ölüm ve aile yardımları da, çalışanla birlikte ailesini de korumayı öngörmüştür.[18]

### 1.D.g- İş Sağlığı Hizmetleri

Risklerin ve sorunların yeni teknolojilerin, tekniklerin, işlemlerin, makinaların ve üretim örgütlenmelerinin üretime katılmasından sonra başkalaşması ve neden–sonuç ilişkilerinin ve çözüm önerilerinin yeni bilim dallarının; yeni risk saptama, değerlendirme ve önleme tekniklerinin katkısıyla çok etmenlilik temelinde yeniden tanımlanması, iş ile sağlık arasındaki ilişkilerin düşünülenden daha kapsamlı karmaşık olduğunu kanıtlamıştır. Bu durum sağlığın yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir.

Çalışanın sağlık durumu, belirli bir yerde ve zaman diliminde, çalışma ortamından, koşullarından, ilişkilerinden ve bunlarla etkileşen ekonomik, siyasi, kültürel, biyososyal çevreden kaynaklanan risklerin ve bu risklerin önlenmesi için işletmede ve işletme dışında, çalışılan ve çalışılmayan sürede, işletmeden başlayarak tüm ölçeklerde, farklı kişi ve kuruluşların ekip çalışmasıyla ve tarafların demokratik katılımıyla yürütülen sistematik çalışmaların başka bir anlatımla, iş sağlığı hizmetlerinin etkililik düzeyinin bileşkesidir.

Çalışanın sağlığının korunması, geliştirilmesi ve desteklenmesi için, iş sağlığı hizmetleri bu amaç için eklemlenmiş kurumlarca, yani "iş sağlığı sistemi" tarafından ülkenin ve üretim alanının gerçeklerine ve gereksinimlerin uygun tarafların üzerinde uzaklaştıkları önceliklere dayanan bir "ulusal siyasaya ve eylem planına" göre yürütülmelidir. Ulusal siyasal ve eylem planı işletmeden başlayarak, işkolu sektör ve bölge ölçeklerinde hazırlanan siyasaların ve planların bileşkesi olmalıdır. Ölçek ne olursa olsun, bu siyasaların ve eylem planlarının kaynağı risklerin oluştuğu ve önlendiği, önlem alınmadığında da, çalışanların etkilendiği işletmedir, iş sağlığı hizmetleri de işletmeye odaklanmalıdır.[18]

### 1.D.h- İşletme

İşletme kavramı sanayi devriminin ürünüdür. İşletme bir üretim sistemidir. Belirli bir üretim amacına uygun olarak eklemlenmiş çalışanların görevlerin, işlemlerin, tekniklerin, makinaların, maddelerin; bu bileşenler arasında kurulan ilişkilerin ve bu ilişkilerin ürünü olan çalışma ortamından oluşan bir bütündür.[19]

## 1.E- İş Sağlığının Uygulama Kuralları

Tüm çabalara önlemler rağmen sağlığını yitiren yanda herhangi bir nedenle kazaya uğrayanların iyileştirilmesi için yapılan bütün etkinliklere iş sağlığı etkinliği denir. Etkinlikte amaç, çalışanların sağlığının korunmasıdır. Bu amacı yaşama geçirmek için önce, çalışanın sağlığını nasıl yitirdiğini, kazaya yarayan çalışanın ne şekilde bu kazaya uğradığını tespit etmek gerekir.

Çalışanların sağlığını iki temel faktör belirler

- Bireysel özellik faktörleri
- İşyeri ortam faktörleri

Bireysel özellikler yaş, vücut yapısı, genetik özellikleri, cinsiyet genel sağlık durumu gibi özellikleri kapsar.[20]

İşyeri ortam faktörleri ise sayıca çok fazladır. Bu faktörler fiziksel, kimyasal, biyolojik, tozlar, ergonomik gibi kendi aralarında gruplara ayrılarak incelenir.

Her iki faktörün çalışanların sağlık durumları üzerinde etkileri bilinmektedir ve bu etkiler iki faktör bir araya geldiğinde daha büyük olumsuz durumlara yol açar. Örneğin ailesinde kanser hikayesi bol olan bir kişinin gibi maddelere maruz kaldığı işlerde çalışması kanser riskini arttırır.[20]

Bu amaçla iş sağlığı ile ilgili çalışmalarının amacı, bir yandan bireysel özellikler diğer yandan işyeri ortam faktörlerini göz önüne alarak çalışanların sağlıklarının bozulmasını önlemek, hatta imkanlar ölçüsünde çalışanların sağlığını geliştirmektir. Bunun için iş sağlığı uygulama ilkeleri adını taşıyan 6 başlıkta sıralanan uygulama ilkelerini yaşama gerekmek gerekir.[20]

**Uygun İşe Yerleştirme**

Sağlıklı çalışanlar ve güvenlikli bir çalışma ortamı yaratmak için çalışmaya aday olan bireylerin işe başlamadan önce bir değerlendirmeden geçirilmesi niteliklerinin belirlenmesi ve bu belirlenen niteliklere uygun bir işe yerleştirilmesi önemlidir. Bu amaçla yapılan muayeneye işe giriş muayenesi denir. Kişi bu muayene sonucunda ulaşılan bilgiler doğrultusunda seçilen işlerde çalıştırılır.[20]

**İşyeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi**

Çalışanın sağlığının korunması açısından öncelikle işyerinde hangi etkenlerin var olduğu saptanmalıdır. İşyeri ortamındaki varlığı saptanmış olan etkenlerin ortamdaki düzeyi ölçümlere dayalı olarak belirlenmelidir. Tüm bu çalışmalar iş hijyeni çalışmalarının konusunu teşkil eder. Bir etkenin ortamda bulunan miktarı etkenin niteliğine göre farklı şekillerde değerlendirilir.

Ayrıca iş ortamında herhangi bir etkenin saptanmasından sonra bulunan düzeyin, çalışanların sağlığı bakımından tehlike oluşturup oluşturmadığının irdelenmesi gereklidir. Bu konuda uluslararası normlar da dikkate alınarak hazırlanmış olan standartlar vardır.[20]

**Sağlık Risklerinin Kontrolü**

Sağlık risklerinin kontrolünde erek risk etkeni ile çalışan işçinin temasını engellemektir. Bunun için öncelikle yapılması gereken riskin kaynağını kontrol altına almaktır. Bu şekilde riskin işçiye ulaşması önlenir.

Bu durumda yapılacak en etkili uygulama riskli maddelerin hiç kullanılmaması ve yerine tehlikesiz veya az riskli bir başka maddenin kullanılmasıdır. [20]

Fakat bu tür bir koruma her zaman mümkün olmamakta ve bu durumda da bazı koruyucu uygulamalar yapılmaktadır. Bunlar arasında sık yapılan havalandırma, kapatma, ayırma, üretimde kullanılan yöntemi değiştirme gibi uygulamalar sayılabilir. Tüm bu uygulamalardan bir sonuç alınamazsa bu durumda risk işçiye ulaşacaktır. Bu durumda da işçiye yönelik bazı uygulamalar vardır ki bunlara da kişisel koruyucu uygulamaları adı verilir. Örneğin maske, gözlük, eldiven, baret, iş elbisesi, koruyucu ayakkabı v.b. cihazlardır.[20]

**Aralıklı Kontrol Muayenesi**

Tüm uygulamalara, çabalara ve koruyucu tedbirlere rağmen çalışan kişilerin birtakım sağlık sorunları ve etkilenmeleri olabilir. Bu durumda çalışanların sağlık sorunlarını erken dönemde tespit etmek için belli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmeleri gereklidir.

Yapılan işin ve riskin niteliğine göre yapılacak muayenelerin zaman aralığı değişmektedir. İlgili tüzüklerde Muayenelerin hangi aralıklarla yapılacağı ve ne tür muayene ve incelemelerin yapılması gerektiği yer almıştır.[20]

**İşyerinde Sağlık Hizmeti Sağlanması**

Kanun gereği olarak işyerlerinde öncelikle koruyucu hizmetleri sürdürmek üzere sağlık hizmeti verilmesi gereklidir. Bu sağlık hizmetlerinin içerisinde iyileştirici hizmetlerinde yer alması gerekir. İşyerlerinde uygulanacak sağlık hizmetleri içinde acil müdahale ve acil tedavi olanaklarının da olmasına gereklidir ve aynı zamanda işyerlerinde sağlık hizmetinin sağlanmasının hem işçi hem işveren açısından yarar sağlayacağı ve diğer taraftan merkezlerdeki sağlık kuruluşlarına olan yığılmanın azalmasına yardımcı olacağınında bilinmesi önemlidir.[20]

**Sağlık Eğitimi ve Danışmanlık**

Öncelikle işveren ve işler sağlık eğitimi ile işyerlerinde olabilecek riskler bunların sağlık etkileri ve koruma yolları konusunda bilgilendirmedir. Sağlık eğitim çalışmaları açısından en kolay ulaşabilecek bir grup olan işçiler bu tür çalışmalar için elverişlidirler. Bu nedenle işçilere kişisel hijyen beslenme, aile planlaması, aşılama, çocuk bakımı, sağlıklı yaşama biçimi gibi pek çok konularda sağlık eğitim çalışmaları verilebilir.[20]

# 2- DÜNYADA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

## 2.A Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren insanlar, kendi sağlıklarını ve yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışmışlar, günün koşullarına göre gerekli korunma önlemlerini arama çabası içinde olmuşlardır.

Çalışma yaşamı içinde bugün de çeşitli hastalıklar, kazalar, işsizlik vb. pek çok risk vardır. Bunlar arasında iş kazaları ve meslek hastalıklarının ayrı ve önemli bir yeri vardır. Tüm teknik gelişmelere ve bunların sağladığı rahat yaşam koşullarına rağmen, kaza ve hastalık risklerinin tümüyle ortadan kaldırılması sağlanamamıştır.

İçinde bulunduğumuz son yüzyılda çalışanların, makineleşme ve sanayileşme nedeniyle, 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. Teknik gelişmelerin hızı, makineleşme, sanayileşme ve artan kimyasal maddelerin insanlar üzerindeki etkilerinin yararlarıyla zararlarının tespitini çok zorlaştırmaktadır. Rahatsızlıklar çoğaldıkça haklı olarak toplumun bu konudaki duyarlılığı da artmış, teknik elemanlar ve bilim adamları konuyla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Sanayide, yapı işlerinde, madenlerde, yollarda ve hemen hemen çalışılan her yerde meydana gelen kazaların yarattığı tehlikelerin, insanlığı ne ölçüde tehdit eder hale geldiği herkes tarafından anlaşılmaya başlanmıştır. Böylece, bu tehlikelerle bilinçli olarak mücadele edilmesi gerektiği düşüncesiyle birlikte iş güvenliği kavramı doğmuş ve gelişmeye başlamıştır. Zaman içinde teknik ve özerk bir bilim dalı haline gelmiştir.[21]

Çalışanların sağlığıyla yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk önce Yunanlı düşünür Heredot tarafından başlandığı ileri sürülmektedir. Heredot işçilerin sağlıklı olması, dolayısıyla verimli çalışabilmeleri için kendilerine yeterli besin verilmesi üzerinde durmuştur. Aynı çağlarda Eflatun ve Aristotales'in de iş kazala-rına ilişkin açıklamalar yaptıkları bilinmektedir. Çalışanların yaptıkları işten zarar görebilecekleri düşüncesi Hipokrat tarafından ileri sürülmüş, 16. yüzyılda Agricole ve Parucelous Orta Avrupa'da Maden İşletmelerinde çalışan işçilerin hastalıklarıyla toz arasında ilişki bulunduğunu fark etmişler ve bazı korunma önlemleri önermişlerdir. Ancak, bilimsel esaslara dayanılarak, işçi sağlığı iş güvenliği konusunun ele alınması, İtalya'da 17'nci yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından gerçekleştirilmiştir. Bernardino Ramazzini, kendi tecrübe ve bulgularına dayanarak bir de meslek hastalıkları kitabı yazmış (De Monbis Artificum Diatriba) ve işçi sağlığının kurucusu olarak tarihe geçmiştir. [21]

İtalya'da ortaya çıkan konunun hızlanarak gelişmesi İngiltere'de devam etmiştir. 17. ve 18. yüzyıllarda İngiltere'de gerçekleşen sanayi devrimi önemli sağlık ve iş güvenliği sorunlarını da beraberinde getirmiştir. 19. yüzyıl başlarında, çalışma koşullarının devlet müdahalesiyle düzenlenmesi gereği, açıkça ortaya çıkmış ve yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Çalışma süresi 10 saate indirilmiş, 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasasıyla 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları yasaklanmış, 18 yaşın altındaki çocukların gece çalışmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında kadın ve çocukların maden ocaklarında çalışmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulun-durma zorunluluğu getirilmiştir. [21]

Benzer sorunların yaşanması diğer Avrupa ülkelerinde de benzer çözümlere yönelmesine yol açmıştır. Fransa'da 1841 yılında çıkarılan yasayla makine ve ateş bulunan yerlerde 20'den fazla işçi çalıştıran bütün fabrikalarda çocukların çalışma koşulları özel olarak düzenlenmiştir. 1893 yılından itibaren daha kapsamlı tedbirler görülmektedir. [21]

Amerika Birleşik Devletleri'nde iş kazalarının önlenmesi amacına yönelik ilk yasal düzenleme Massachusetts Eyaletinde yapılmıştır. 1867 yılında denetim sistemi yasallaşmış, 1877 yılında çıkarılan bir yasayla asansör ve kaldırma makinalarının, halat ve kayışların, dişli ve transmisyonların korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. [21]

Çalışma hayatının denetimine ilişkin düzenlemelerden sonra çalışanları çeşitli risklerden koruyacak, sağlıklı ve verimli çalışabilmelerini sağlayacak çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların bir kısmı mühendisler, bir kısmı da araştırmacılar ve doktorlar tarafından yapılmıştır. Bu çabalarla ilgili önemli bazı isimler şu şekilde sayılabilir:

17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor, çok ağır işlerin işçileri yıprattığını, meslek hastalıklarına yol açtığını, bu nedenle iş verimini arttırabilmek için işlerin iyi organize edilmesinin gerektiğini belirtmişlerdir.

19. yüzyıl başlarında Vaucanson ve Jackuard isimli mühendisler işletmelerdeki çok yorucu ve yıpratıcı işlerin azaltılması ve iş güvenliğinin daha iyi sağlanabilme-si amacıyla otomatik makinaların geliştirilmesi için çalışmışlardır. Taylor ve diğer öncülerse işin daha randımanlı yapılması için iş analizlerine önem vermişler ve bu nedenlede iş örgütleyicileri olarak tanınmışlardır. [21]

Sanayi devriminden önceki dönemlerde bile insanın bedensel fonksiyonlarından yola çıkarak araştırmalar yapan ve biomekanik çalışmalara öncülük eden araştırmacılar olmuştur. Lavoisier solunum fizyolojisi ve insan ısısına ait ilk araştırmaları yapmış, kas faaliyetlerinin gücünü ölçmeye çalışmıştır. Coulomb isimli bir başka araştırmacıysa çeşitli işlerin çalışma tempolarını inceleyerek değişik işlerdeki optimum güç (yük) dengesini hesaplamaya çalışmıştır. Daha sonraları 19. yüzyılda Chauveau, kas çalışmalarıyla enerji tüketimi arasındaki ilişkilerin temel kurallarını tespit etmiş, Morey isimli araştırmacı da bu konudaki ölçme ve kayıt tekniklerini geliştirmiştir. 20. yüzyıl başlarında Jules Amar, değişik koşullardaki kas kasılmala rını ve gerilmelerini dinamik ve statik olarak inceleyerek fiziksel çalışmaların biyolojik esaslarını tespit etmeye çalışmıştır. Daha sonraları da ısı, gürültü ve ışık gibi çevresel koşullarla çalışanların yorgunluğu arasındaki ilişkileri inceleyerek bunların kayıt sistemlerini geliştirmiştir. [21]

Bernardino Ramazzini'den sonra iş hekimliği konusunda çalışan Tissot, 18. yüzyılda mekanların ısıtılması konusunda çalışmış, sağlık organizasyonlarıyla ilgilenmiş ve ilk kez hastanelerde mesleki hastalıkların tedavisi için özel bölümler kurulmasını önermiştir. 19. yüzyıl başlarında Patissier, Bernardino Ramazzini ve Tissot'un fikirlerini geliştirmiş, fabrikalarda işçi sağlığı ve iş kazalarıyla ilgili istatistiksel verilerin toplanmasına çalışmış, hastalık ve kaza nedeniyle meydana gelen ölüm ve sakatlıkları incelemiştir.[21]

İşçinin işyerinde kazalardan korunması yanında, kaza sonuçlarının işçi üzerindeki ağır etkilerinin hafifletilmesi için, işçinin sosyo-ekonomik açıdan korunması düşünülerek, kaza ve meslek hastalıkları sigorta sistemi getirilmiştir.

Kazaya uğrayanlara tazminat ödenmesi esası, 1885'de Almanya'da uygulanmaya başlandı. Sistem Avrupa ve Amerika'da hızla yaygınlaştı. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kimyasal maddelerin sanayide yoğun kullanımı sonucu ortaya çıkan meslek hastalıklarının teşhisi, tedavisi ve korunma önlemleriyle ilgili çalışmalar iş güvenliğine başka bir boyut kazandırmıştır. Günümüze kadar olan sürede sanayide üretim, işyerlerinde iş insan ilişkilerinin incelenmesi, çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ve insanların çalıştıkları işe uyumlarının sağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yeni konuları olarak değerlendirilebilir.[21]

## 2.B- Genel Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplam nüfusun yarısına yakın bir bölümünü çalışanlar oluşturmaktadır. Gelişen teknoloji ve sanayileşmesiyle birlikte işyerlerindeki kötü çalışma koşulları işçi sağlığı ve iş güvenliğini ve buna bağlı olarak da toplum sağlığını tehdit eder hale gelmiştir. Sanayileşmiş ülkeler içinde bulunduğumuz yüzyılda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ciddi çabalar harcamak zorunda kalmışlardır. Bu ülkelerin hemen hepsi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını olabildiğince en düşük düzeyde tutmak için uğraşmaktadırlar. Bu arada eğitim ve tıbbi kontrole önem verilmekte, işyerleri yoğun denetim altında tutulmakta, işyerlerinde gerekli önlemlerin alınması sağlanmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun bağımsız bir bilim dalı haline geldiği ve genel toplum sağlığı içinde koruyucu sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturduğu söylenebilir.

Özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, geneldeyse işçilerin sağlığını, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolda işçilerin gerek fiziksel gerekse ruhsal ve toplumsal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalara bazen iş güvenliği, bazen işçi sağlığı denilmekte, bazen ve daha sık olarak da işçi sağlığı ve iş güvenliği ifadesi kullanılmaktadır. [21]

Çalışanların sağlığıyla yaptıkları işler arasındaki ilişkiler, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temelini oluşturur. Bu konuda sağlam bir temelin amaçlarıysa şöyle özetlenebilir:

* Çalışanların sağlığını, bütün iş kollarında fiziksel, ruhsal ve tıbbi açıdan en üst düzeye çıkarmak.
* Çalışanların sağlığının, çalışma koşulları nedeniyle bozulmasını önlemek.
* Çalışanların, çalıştıkları işe uyumlarını sağlamak.
* İşyeri ortamındaki sağlığa zararlı etkenleri, hijyenik koruyucu önlemlerle ortadan kaldırmak.
* Ortaya çıkan sağlık zararlarını, mesleki zehirlenmeleri, meslek hastalıklarını tespit etmek ve tedavi edilmelerini sağlamak.
* Uğradıkları iş kazaları ya da meslek hastalığı sonucu zarar görenlerin tekrar çalışabilmelerine olanak sağlamak.
* Uğranılan zararların derecelerini, objektif ve bilimsel yollarla değerlendirmek.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun gittikçe önem kazanmasının genel sebeplerini üç başlık halinde gözden geçirebiliriz.[21]

### 2.B.a - Teknik Zorunluluklar

Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve yeni enerji kaynaklarının bulunarak kullanılması sonucu üretim süreçleri daha karmaşık hale gelmektedir. Bunun sonucunda yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Yakın geçmişte Sovyetler Birliğinde yaşanan Çernobil olayı bu konuda sadece bir tek örnektir. Elektronik fabrikalarında olduğu gibi ileri teknolojiyle çalışılan bazı fabrikalarda işçilerin son derece hassas ve dikkatli olmaları gerekmektedir. Bu da çalışanların çok sağlam psikolojik ve fizyolojik yapıya sahip olmalarıyla sağlanabilir. Ayrıca kimya sanayiinde olduğu gibi operatörlerin izole edilmiş bir bölümde çok uzun zaman göstergeleri izlemek şeklindeki çalışma koşulları çalışanlarda stres ve benzeri ruhsal bozukluklar yaratmaktadır. Tekstil ve gıda sanayilerinde kullanılan teknolojilerden kaynaklanan titreşim, yoğun gürültü, koku, radyoaktivite gibi faktörlerin artması da çeşitli iş kazası ve işçi sağlığı sorunlarına yol açmaktadır.[21]

### 2.B.b- Ekonomik Zorunluluklar

Yeni teknoloji, yeni üretim teknikleri, daha kompleks makinalar ve rekabet ortamı yeni yatırım ve araştırmaları gerektirmektedir. Bunlar son derece büyük harcamaları gerektirmektedir. Bu nedenle çoğu kez maksimum yarar sağlanması için vardiya sistemi gündeme gelmektedir. Vardiya sistemi gece çalışmalarını zorunlu kılmakta ve gece çalışmalarıysa sağlık yönünden ve sosyal yönden çalışanları gittikçe daha çok hırpalamaktadır. Bunun sonucunda birçok sanayi kolunda devamsızlık ve işi bırakma eylemleri, işgücü devir hızının yüksekliği gibi sorunlar ekonomik açıdan önemli maliyet artışlarına neden olmakta ve konuya çözüm arama yönünde daha çok çaba harcanmasına neden olmaktadır. [21]

### 2.B.c- Sosyal Zorunluluklar

İşletmelerin verimliliğini artırmak ve daha fazla kar sağlamak amacıyla üretim temposunun hızlandırılması, aşırı iş bölümü, vardiya sistemi ve rahatsız edici çevresel koşullar, çalışanların ve işçi kuruluşlarının haklı tepkilerine yol açmıştır. Çoğu kez toplumun diğer kesimleri de bu haklı tepkileri desteklemişlerdir. Bu tepkiler ilk önce çalışma sürelerinin kısaltılması, sağlık tedbirlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacına yönelik olmuştur. Nitekim, bu tepkilerin sonucu olarak gelişmiş sanayi ülkeleri, istekler doğrultusunda, bir taraftan yasal düzenlemelerle bazı çözümler getirmeye çalışmışlar, bir taraftan da özellikle yürüyen bant sistemi kullanılan işyerlerinde, maden ve inşaat sektöründe, kısaca ağır çalışma koşullarının bulunduğu işkollarında yabancı işçi çalıştırma yoluna gitmişlerdir. Bütün bu gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna gittikçe daha çok önem verilmesine neden olmaktadır. İşçi sağlığı iş güvenliği konusunun karşılaşılan maliyetler açısından önemini daha iyi açıklayabilmek için, işçi sağlığı ve meslek hastalıkları ilişkisiyle iş güvenliği ve iş kazaları ilişkisini açıklamak gerekmektedir. [21]

İşçi sağlığı konusuna gereken önem verilmediği zaman karşımıza meslek hastalıkları, iş güvenliği konusuna gereken önem verilmediği zaman da karşımıza iş kazaları çok boyutlu maliyetler olarak çıkmaktadır. Bir diğer deyişle, işçi sağlığına önem vermemenin maliyetinin meslek hastalıkları, iş güvenliğine önem vermemenin maliyetin de iş kazaları olduğunu söyleyebiliriz. [21]

# 2.C- İş Sağlığı ve İş Güvenliği

## 2.C.a- İşçi Sağlığı

**Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü** (ILO) işçi sağlığını, çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir şeklinde tanımlamaktadırlar. [22]

## 2.C.b- Meslek Hastalığı

Mesleki tesirlerin sonucu olarak meydana gelen ve bu tesirlerin devamı halinde gittikçe artan ve bu yüzden belirli mesleklerde ya da çalışma gruplarında görülen hastalıkları ifade eder. Bu durumda tıbbi bakımdan bir meslekte ya da faaliyet sahasında sık görülen ve aynı şartlar altında deneysel olarak da meydana getirilebilen hastalıklar meslek hastalıklarıdır şeklinde bir tanım yapılabilir. 506 Sayılı SSK. Kanununun 135. maddesinin A/f fıkrasına göre hazırlanan SSK Sağlık İşlemleri Tüzüğünün değiştirilmesine ilişkin tüzüğün 62. ve 63. maddelerine göre "meslek hastalıkları, işçinin çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütümü şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık sakatlık veya ruhi arıza halleridir." şeklinde tanımlanmaktadır. Örneğin; bir akü imalathanesinde çalışan sigortalının maruz kaldığı kurşun zehirlenmesi ya da kömür madenlerinde çalışanların uğradıkları "pnömokonyoz hastalıkları" meslek hastalıklarıdır. [22]

### 2.C.c- İş Güvenliği

İşyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar şeklinde tanımlanabilen iş güvenliği, hukuk, ekonomi, sosyal politika, davranış bilimleri, ergonomi, tıp, çeşitli mühendislik bilimleri, istatistik, matematik gibi disiplinlerden de yararlanmaktadır.[22]

### 2.C.d- İş Kazası

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazalarını önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay şeklinde tanımlarken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlamaktadır. Teknik açıdan güvenliksiz fizik mekanik koşullarla, güvenliksiz kişisel davranışlardan meydana gelen kazalar iş kazalarıdır şeklinde bir tanım yapılabilir. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesi, iş kazalarını, "aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan, bedenen veya ruhça arızaya uğratan olaydır" şeklinde beş grup halinde açıklamaktadır:

i. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada: Kazanın işyerinde yapılan işle ilgisi olup olmadığına bakılmaksızın sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse; sigortalı işyeri yatakhanesinde uyurken, yatakhanede bulunan sobanın sabaha karşı devrilmesi sonucu çıkan yangında, muhtelif yerlerinden yanmak suretiyle uğradığı kaza bir iş kazasıdır.

ii. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla: İşyerinde meydana gelmemekle beraber, işverenin verdiği bir işi yapmak üzere işyerinden ayrılan sigortalının, yolda uğradığı trafik kazası sonucunda yaralanması da bir iş kazası olarak kabul edilmelidir.

iii. Sigortalının işveren tarafından, görevli olarak başka bir yere gönderildiği, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda: Bu konuda örnek vermek gerekirse, Orman İşletme Müdürünün talimatıyla orman yangın ekibinin, çıkan bir orman yangınını kontrol altına almak ve söndürmek amacıyla ve resmi ekip araçlarıyla yangın mahalline giderken, karşıdan gelen bir kamyonla çarpışmaları sonucunda meydana gelen trafik kazası bir iş kazasıdır. iv. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda: Emzikli bir kadın sigortalının çocuğuna süt emzirmek için işyerinden aldığı süt emzirme izni sırasında herhangi bir nedenle maruz kaldığı bir kaza, giderken başına bir kiremit düşmesi ve başından yaralanması, iş kazasıdır.

v. Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla, işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında: Şehir dışındaki bir işyerinde çalışan işçilerin mesai bitiminde işveren tarafından sağlanan bir taşıtın içinde şehre dönmeleri esnasında taşıtın devrilmesi ya da başka bir taşıtla çarpışması sonucunda meydana gelen kazada yaralanmaları iş kazası olarak kabul edilmelidir. [21]

Yukarıda kısaca değinmeye çalıştığımız bütün hallerde, olayla meydana gelen sonuç arasında bir illiyet, yani nedensellik ilişkisinin bulunması gereklidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, işgücünün iş kazası ve meslek hastalığı gibi mesleki risklerden korunulması alanında alınır. Bir başka deyişle bu tedbirlerin temelinde bulunan amaç, meslek risklerinin ortaya çıkmadan önlenebilmesidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıktıktan sonra, işgücünün bu risklerin olumsuz etkilerinden korunulmasına yönelik tedbirlerse sosyal sigorta yardımları içinde irdelenir. İşte bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine gerekli önemin verilmesi ulusal servetin, sağlığın, üretimin, insan gücünün, verimliliğin korunması anlamına gelir. [21]

İşçilerin meslek hastalıklarına yakalanmaları ve iş kazaları, küçümsenmeyecek malzeme kayıplarına, makina, araç ve gereçlerin yıpranmasına ve tahrip olmasına, üretimin azalmasına ve gecikmesine yol açabilmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının işgücü üzerindeki olumsuz sonuçlarını daha sonra sigorta yardımlarıyla ortadan kaldırabilmek çoğu kez kolay olmamakta ve büyük harcamaları gerektirmektedir. Nitekim, iş kazaları ve meslek hastalıklarının zararlarını ortadan kaldırabilmek üzere yapılması gereken giderlerin, bu kaza ve hastalıkları önlemek üzere yapılacak giderlerden çok daha yüksek olduğunun anlaşılması, günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin önemini daha da arttırmıştır. İşçiler Yönünden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler bu meslek riskleriyle karşılaşan işçilerdir. İş kazaları çoğu kez yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşan kişiler iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü sürekli olarak ya da belirli bir süreyle kaybetmek durumundadırlar. [21]

Böyle bir kaybınsa ücret gelirinin tümünün ya da bir bölümünün sürekli ya da belirli bir süre ile kaybedilmesi anlamına geleceği açıktır. İşçilerin, çoğu kez ücret gelirinden başkaca bir gelirleri bulunmayan kişiler olması, bu kayıpları hem kendileri, hem de bakmakla yükümlü bulundukları aile üyeleri için kuşkusuz daha da güç katlanılır bir hale getirmektir.

İşçilerin iş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucunda işlerini kaybetmeleri halinde karşılaşacakları güçlük ve problemler çok çeşitlidir. İşçiler her şeyden önce sağlıklarını kaybedeceklerdir. Sağlığını kaybeden işçilerinse bedensel, ruhsal ve sosyal açılardan olumsuz etkilenmeleri kaçınılmazdır. İş kazaları işçileri iki şekildeetkileyebilir. Birincisi işçi sakat kalabilir. İkincisi hayatını kaybedebilir. Ölüm halinde işçiyi geri getirmek olanaksızdır. Yani olayın tazmini tam anlamıyla hiçbir şekil-de sağlanamaz. İşçinin sakat kalması halindese sakatlığının geçici ya da sürekli olmasına göre geçici ya da sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. Sosyal sigortalar tarafından yapılan bu ödemeler çok yararlı olmakla beraber işçinin gerçek kayıplarını karşılamaktan uzak kalacaktır. İşçi ve ailesi için ortaya çıkan kayıpları şu şekilde gruplandırabiliriz:

**Gelir Düzeyinde Azalmalar**

İş kazaları değişik ağırlıklarda ortaya çıksa da, en hafifinden en ağırına kadar hep-sinin sonucunda işçinin gelirinde kesinlikle bir miktar azalma olmaktadır. Bu azalma, işini kaybetme nedeniyle ücret kaybı gibi, doğrudan bir azalma olabilir. Bazen de olası bir terfi olanağının yitirilmesi ya da ailesinin işçinin eğitimi, beslenmesi, giyimi için yaptığı harcamaların, bir diğer deyişle, ailesinin işçiye yaptığı yatırımların karşılığını alamamaktan doğan kayıplar gibi dolaylı azalmalar görülebilir. [21]

**Çalışma Gücünde ve Meslekte Kazanma Gücünde Kayıplar**

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçi, en değerli varlığı olan sağlığını kaybetme tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bazı doku ve organlarını kaybetmesi, organlarının bir ya da birkaçını kaybetme riski vardır. En azından bazı organlarının kullanımı kısıtlanabilecektir. Bu durum kuşkusuz işçinin bundan sonraki çalışma hayatını etkileyecek ve belki de işçi çalışma hayatından tamamen kopmak zorun-da kalacak ve bir daha çalışamayacaktır. Bütün bunlar dolaylı olarak gelir düzeyini de etkileyecektir. Örneğin; kaza sonucu ayaklarını kaybeden bir sürücü artık mesleğini sürdüremeyecek, belki oturduğu yerde yapabileceği başka bir mesleği öğrenmeye çalışacaktır. Sözgelimi büro elemanı olarak daktilo yazmasını öğrenecektir. Burada eski mesleği olan sürücülük mesleğinde kazanma gücünü kaybet-miştir. Ancak geri kalan yetenekleriyle başka bir mesleğe yönelmesi söz konusudur. Bazen daha kötü sonuçlar da doğabilir. Aynı kaza sonucunda işçinin felç olduğunu varsayarsak, ne sürücü olarak, ne de başka herhangi bir işte çalışması artık düşünülemez. İşte bu durumda çalışma gücü tümüyle kaybedilmiştir. [21]

**Psikolojik ve Ruhsal Sorunların Ortaya Çıkması**

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 yansıması da kaçınılmazdır. [21]

Bunların maliyetini tam ve doğru olarak hesaplayabilmekse hemen hemen olanaksızdır. Sakat kalan işçilerin topluma yeniden kazandırılmaları için rehabilitasyon çalışmaları mutlaka gereklidir ve yararlıdır. Ancak bunların çok masraflı olmaları bir yana, tam bir çözüm getirdikleri de söylenemez. Kaza sonucu çalışamaz duruma düşen kişilerin yaşam tarzlarında ve çevrelerinde değişiklikler olacaktır. İş kaybıyla beraber statü kaybı, buna bağlı olarak dost ve arkadaş çevresinde azalmalar olabilecektir. Bütün bunları olduğu gibi kabul edebilmek çok zordur. Bugün, normal olarak, bir işçinin bakmakla yükümlü olduğu bağımlı nüfusu ortalama dört kişi olarak kabul edersek, bir iş kazası en az dört beş kişinin yaşantısını etkileyecektir.[21]

İşverenler Yönünden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin işletme açısından çok yönlü önemi vardır. İşletme tarafından planlı ve bilimsel şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabilir. Verimlilik ve üretim bu sayede artar. Ayrıca, bu tedbirlerin alınmasıyla hem nitelikli işgücü, hem de makina, hammadde, donatım ve diğer araç ve gereçler korunmuş olur. Böylece üretimin ve işletmenin sürekliliği sağlanmış olur. Bu açıdan düşünüldüğünde, konuya gerekli önemin verilmemesi halinde ortaya çıkabilecek maliyetler de kendiliğinden anlaşılmaktadır. İş kazalarından doğan, maliyetlerin işletmeler açısından iki ana grupta toplandığı söylenebilir. Bunlardan ilki doğrudan maliyetler ya da sigortalanmış maliyetler, ikincisi de dolaylı ya da sigortalanmamış maliyetlerdir. Bu iki maliyet grubu birlikte değerlendirilirse işletmeler açısından bir toplam maliyet ortaya çıkmaktadır.[21]

**Doğrudan Maliyetler**

Doğrudan maliyetler, kaza sonucu doğan zararların ödenmesiyle ortaya çıkan maliyetlerdir. Parasal olarak ölçülebilirler. Doktor, ilaç, tedavi ve bakım masrafları, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, malullük aylıkları, ölüm tazminatları, mahkeme masrafları, sigortalıya ödenen tazminatlarla, cezai ödemelerdir.

**Dolaylı Maliyetler**

Dolaylı maliyetler doğrudan maliyetlerden farklı olarak kapsam ve miktar bakımından tam tespit edilemeyen ve sınırlandırılamayan maliyetlerdir. Ancak, miktar olarak, dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlerden çok fazla olduğu söylenebilir.[21]

**Dolaylı maliyetler çeşitli açılardan gruplandırılabilir:**

* Kaza Nedeniyle Ortaya Çıkan Hasarın Maliyeti: Kazada hasara uğrayan araç gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik net maliyetler, kaza esnasında kısmen ya da tamamen tahrip olan hammadde ve ürünlerden doğan kayıplar.

* Kaza Nedeniyle Yapılması Gereken Harcamaların Maliyeti: Bu tür harcamalar, normal zamanlarda yapılması gerekmeyen, kaza sonucu yapılması zorunlu olan harcamalardır. Kazaya uğrayan işçilere yapılan ilk yardım ve acil yardım giderleri, kazaya uğrayan işçinin yardımına giden ya da onun ürettiği parçaya ihtiyacı olduğu için çalışmasına devam edemeyen işçilere ödenen ücretler bu grupta değerlendirilebilir. Ayrıca, kaza nedeniyle ek tedbirlerin alınmasında yapılan düzenlemelerin maliyeti, işyerlerinin normal çalışma düzenine dönebilmesi için yapılan temizleme, onarım ve yeni yatırımların maliyeti, adli makam ve yetkililerce yapılan inceleme ve soruşturmaların maliyeti.

* Üretimde ve Verimlilikte Ortaya Çıkan Azalmaların Maliyeti: Kazaların doğurduğu üretim kayıpları fazla çalışma yoluyla giderilmeye çalışılmaktadır.

Kazalar nedeniyle aksayan işlerin tamamlanması için yapılan fazla çalışma ücretleri ile ısınma, aydınlatma vb. harcamalar bu grupta değerlendirilebilir. Kazaya uğrayan işçilerin işbaşı yaptıktan sonra verimlerinin düşmesinden kaynaklanan kayıplar, diğer işçilerinse kazalar ve ölümler nedeniyle moral bozukluğu nedeniyle verimlerinin düşmesinden kaynaklanan kayıplar, kaza geçiren işçilerin yerine yeni işçi alımı gerekiyorsa bunun getirdiği ek harcamalar ve yeni işçilerin işe alışıncaya kadar geçirdikleri zamandan doğan kayıplar da hemen akla gelen hususlardır. Bunların yanı sıra kaza sırasında üretime ara verilmesi yüzünden, makinaların durması ya da hasara uğraması yüzünden ortaya çıkan üretim kayıpları da maliyetlere eklenebilir.

* Ürün Teslimindeki Gecikmelerden Ötürü Pazar Kaybından Doğan Zararın Maliyeti: Kaza nedeniyle normal çalışma düzeni aksayan işletme, gecikmeler nedeniyle normalde, ulaşabileceği üretimden sağlayacağı kardan yoksun kalacağı gibi, teslim etmesi gereken ürünleri zamanında teslim edememesi nedeniyle uzun çabalar sonucunda elde ettiği pazar payından da kayıplara uğrayabilir. Bunun etkisi çok uzun sürebilir. Satışların düşmesi işletmeyi bunalıma sokabilir. Ayrıca, işletme şöhret kaybedecek, prestiji sarsılacak, geç teslim nedeniyle belki, sözleşme gereği para cezası ödemek zorunda kalacak ve gene belki de erken teslim halinde alabileceği primden yoksun kalacaktır.[21]

Ülke Ekonomisi Yönünden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan kayıpların maliyeti, ülke ekonomisi açısından değerlendirildiğinde, çok düşündürücü sonuçlar elde edilmektedir. Yetişmiş insan gücü kaybı ve bunların iş göremez duruma düşmesi, ülke ekonomisine büyük zararlar vermektedir. Çünkü; sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü kaybı toplumun bir kaybıdır. Bu kaybın maddi olarak ölçülmesi son derece güçtür. Kazaların ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıplar hesaplanırken, işgücü kaybı yanında kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarının kayıpları da dikkate alınmalıdır. Kültür hizmetleriyle ilgili harcamalardan, nüfusun yedi ve daha yukarı yaş grubu yararlanmakta ve bu yararlanma, insanların yaşamı boyunca devam etmektedir. Eğitim harcamalarıysa beş ve daha yukarı yaş grubunun, niteliklerine göre ve eğitim düzeylerine göre yararlandıkları hizmetlerdir. Yaş grupları itibarıyla her yıl için bu harcamaların kişi başına maliyeti hesaplanabilir. İşte bu maliyet, kazalar nedeniyle insanların kaybedilmesi halinde, kültür ve eğitim yönünden toplumun zararını oluşturur. Çünkü; toplum bu insan için yaptığı harcamaların karşılığını artık alamayacaktır.

İşgücü kayıplarının maliyetiyse belki daha kolay değerlendirilebilir. Tek bir işçi ve tek bir işletme açısından düşünüldüğünde kazaların maliyeti rakam olarak belki çok büyük görünmeyebilir. Ancak, ülke ekonomisi açısından öyle değildir. İşçinin kaza nedeniyle uğradığı manevi zarar bir tarafa bırakılsa bile, toplum bu kişinin çalışamadığı sürede üreteceği değerleri kaybetmektedir. Ayrıca; belki de artık hiç çalışamayacak bir işçiyi düşünürsek, yaşadığı sürece sosyal güvenlik sistemleri bu kişiye gelir bağlayacaktır. [21]

Örneğin; 40 yaşında bir işçinin kaza sonucu çalışamaz duruma düştüğünü varsayalım. Normal koşullarda 60 yaşına kadar çalışıp üretecek ve sosyal güvenlik sistemine prim ödeyecekti. Şimdi bu kişinin 20 yıllık üretiminden ve ödeyeceği primlerden yoksun kalındığı gibi, normal koşullarda 60 yaşlarından sonra bağlanacak emeklilik aylığı 40 yaşında yani 20 yıl önce bağlanmış olacaktır.

Sadece işgücü üretim ve sosyal güvenlik açısından düşünülse bile yüz binlerce insanın iş kazalarına uğradığı dikkate alınırsa işletmelerin kayıpları bunlara eklenirse ve dolaylı maliyetler de değerlendirilirse 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 soruyu cevaplamak çok zordur. Ancak gene de bir fikir verebilir. 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. [21]

Bu konuda bir fikir edinebilmek amacıyla, grevlerde kaybolan zaman nedeniyle uğranılan ve çok fazla olduğu ileri sürülen kayıpların iş kazaları sonucu ortaya çıkan kayıplarla karşılaştırması yapılabilir. Grevler işçilerin mecbur kaldıkları için başvurdukları bir yoldur ve anayasal teminat altında bulunan bir haktır. İş kazaları sonucu ülke ekonomisinin uğradığı zarar, grevlerin ülke ekonomisine verdiği zararların çok üzerindedir. Ayrıca grevler nedeniyle uğranılan kayıplar daha sonra telafi edilebilir. Ancak, iş kazaları sonucunda ölenleri geri getirebilmek, ailelerinin acılarını giderebilmek mümkün değildir. [21]

Diğer taraftan, iş güvenliği tedbirleri alınmadığı ya da yeterli ölçüde alınmadığında ortaya çıkan iş kazaları ekonominin üretken kapasitesini nasıl olumsuz yönde etkiliyorsa bunun tersi de düşünülebilir. Yani kısacası, iş güvenliği sağlamak için yapılacak eğitim ve organizasyon harcamaları ekonominin verimliliğini arttıracaktır. 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. İşte, iş güvenliği eğitimi ve organizasyonu da kalkınma çabalarını etkileyen bu yeni faktörlerden birisidir.

Ayrıca iş güvenliğinin sağlanması kaynak dağılımı yönünden de önem taşır. Bir ülke ekonomisinin kaynaklarının bir bölümünü iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği organizasyonuna ayrılabilirse bunların sağlayacağı verimlilik ve üretim artışlarıyla ekonomik gelişme ve kalkınmaya hız kazandıracak, destek sağlayacaktır. Bunların sağlayacağı yarardan işçilerle işverenler, kısaca bütün ülke ekonomisi olumlu yönde etkilenecektir. [21]

Oysa iş güvenliği için gereken tedbirleri almak amacıyla kaynak aktarılmadığı takdirde, bu kaynaklar bir ölçüde zorunlu olarak, kazalar ve hastalıklar için yapılacak ödemelere ayrılacaktır. Bununsa kimseye yarar sağlamayacağı açıktır. Çünkü; kaza geçirerek çalışamaz duruma düşen işçiye yapılan ya da ölümü halinde ailesine yapılan yardımlar, onun üretken gücünü geriye getiremeyecektir.

Bu yardımlar için yapılan harcamalar, ülke ekonomileri açısından düşünülürse yatırım harcamaları değil sosyal yardım harcamalarıdır.

Yapılan bilimsel çalışmalar, iş kazalarının bir kader olmadığını, ciddi çalışmalar yapılır ve gayret edilirse önemli başarılar sağlanabileceğini ortaya koymuştur. Bunun ülkemizde de örneklerinin görülmesi sevindiricidir. Nitekim, bu tür bilimsel çalışma ve araştırmalar, her işyerinin özelliğine göre planlanan uygulama metotları, MESS üyelerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını, son dört yıl içinde büyük ölçüde azaltmıştır. 1990-1994 yılları arasında MESS üyesi işyerlerinde iş kazaları sayıca %55, gün kaybı bakımından %68 azalmıştır.[21]

## 2.D- İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının nedenlerine geçmeden önce iş kazası kavramını hatırlamakta yarar vardır. Sosyal Sigortalar Kanununa göre, iş kazası, “belirli haller içinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan, bedence ve ruhça arızaya uğratan olay” şeklinde ifade edilmektedir.

Bu hallerin neler olduğu Kanunda açıkça belirtilmiştir. Yapılan araştırmalarda iş kazalarının bir çok nedenden kaynaklandığı görülmektedir. Buna göre, iş kazalarının insanlardan, makinalardan ve çevre koşullarından meydana geldiği anlaşılmıştır. Bu nedenle iş kazalarının nedenlerini "insanlara bağlı nedenler" ve "fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler" olmak üzere iki ana grupta gözden geçirmek yanlış olmaz. Kaza nedenlerini iki ana gruba ayırmak konusunda bir görüş birliği bulunmakla beraber bu grupların iş kazalarındaki ağırlık oranları konusunda farklı görüşler vardır. Buna rağmen genellikle iş kazalarının %80-90 oranlarında insanlara bağlı olarak meydana geldiği, fizik ve mekanik çevre koşullarının kazalara daha az neden olduğu kabul edilmektedir.[23]

### 2.D.a- Fizik ve Mekanik Çevre Koşullarının Yol Açtığı Kazalar

İşletmelerde kullanılan makinalar, üretim organizasyonları ve çevresel faktörler çeşitli iş kazalarına yol açabilmektedir. Aşağıda bu konular sırasıyla ele alınıp, incelenmektedir.

### 2.D.b- Makinaların Yol Açtığı Kazalar

Günümüzde üretimde kullanılan makinaların çokluğu ve bunların vazgeçilmezliği bilinmektedir. Yapılan işe, ihtiyaca, teknolojiye bağlı olarak makinaların teknik özellikleri ve kapasiteleri de değişmektedir.

* Yeni teknolojilerin makinalara uygulanması önce üretim artışını sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Yani makinanın yol açabileceği kazalar başlangıçta bilinmemekte, ancak makina kullanılmaya başladıktan sonra uygulamalar sonucunda tehlikeler anlaşılmakta ve önlem alınmaktadır.

* Üretimde kullanılan teknolojinin yanlış olması bu teknolojiyle üretilen makinanın da arızalı olmasına yol açarak kaza nedeni olabilmektedir.
* Makinaların belirli kapasiteleri vardır. Makinaların çalışma düzenini ve temposunu bozan toz - ısı - nem - aşırı zorlama gibi etkenler kazalara yol açabilir.
* Zaman içinde kullanıma bağlı olarak bütün makinalar aşınır ve yıpranırlar. Bakım ve onarımları zamanında yapılmazsa kazalar meydana gelebilir.
* Kendilerinden kaynaklanan bir problem olmamakla beraber Makinaların uygun olmayan tehlikeli yerlerde kullanılmaları, asıl kullanım alanları ve amaçları dışında kullanılmaları, kazaları önleyecek koruyucu kısım ve parçaların yapımının ihmal edilmesi ya da var olsalar bile kullanılmamaları, kazalara yol açan etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.[21]

**2.D.c- Üretim Organizasyonlarının Yol Açtığı Kazalar**

İşletmelerde üretimin sağlanmasında insan ve makinalar bir araya getirilir ve gerçekleştirilen organizasyon çerçevesinde üretim yapılır. Üretim organizasyonuna bağlı kaza nedenleri, büyük ölçüde işverenle ilgilidir. Devletin denetim fonksiyonu yeterli olamıyorsa ya da mühendislik faaliyetleri yeterli değilse bunlar da ikinci derecede kaza nedenleri olarak değerlendirilebilir. [21]

Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

* Mühendislik bilgileri ve hizmetleri yeterli olmadığı için üretim organizasyo-nu tehlikelere yol açmayacak şekilde dizayn edilememiştir. Alandan kazanmak ve aynı alana olabildiğince çok makina ve insan sığdırabilmek için kabul edilebilir ölçülerin üstünde sıkışık bir yerleştirme kaza etkenidir.
* Makinaların yerleştirilme ve çalıştırılma düzeni insan doğasına ve yapısına uygun olmayan ters biçimlerde oluşturulabilir. Örneğin; ergonomik açıdan uygun olmayan oturma, çalışma ve hareket etme koşulları çalışanları gereğinden fazla yorup, reflekslerini zayıflatabileceğinden kaza riski artabilir.
* İşletme yönetimi, kar amacıyla durmadan üretim yapar. Bakım onarım çalışmaları gibi zorunlu nedenler için bile üretimin kesintiye uğramasının maliyetine katlanmak istemez ve uzun çalışma süreleri uygularsa kaza risklerinin artması kaçınılmazdır.
* İşe alınan yeni işçilere, çalışacakları işyerlerinin özellikleri, çalışma ortamı ve çalışacakları makinalarla ilgili yeterli düzeyde bilgi verilmezse doğabilecek tehlikelerin neler olduğu ve bunlardan nasıl korunulması gerektiği öğretilmezse kazaların meydana gelmemesi tesadüflere kalır. Diğer yandan ne yapması gerektiğini bilemeyen ve panik içinde çırpınan insanlar, bilmeden ve istemeden daha hafif zararlarla atlatılabilecek kazalarda zararın artmasına neden olabilirler.

* İşe alınan kimselerin, yapılan işin gerektirdiği tecrübe,bilgi,eğitim ve beceri düzeyine sahip olup olmadığına dikkat edilmemesi, kısaca işe uygun işçi seçiminde gereken titizliğin gösterilmemesi, kaza risklerini arttıran önemli faktörlerdendir. Dikkat ve refleks gerektiren işlere dalgın, sakar, ağırkanlı işçilerin verilmesi, sakin ve soğukkanlı kişiler tarafından yapılması gereken işlerde aceleci, heyecanlı, çabuk paniğe kapılan işçilerin çalıştırılması sorunların daha da ağırlaşmasına neden olabilir.
* Kaza risklerinin azaltılmasına yönelik iş güvenliği önlemleri bir maliyet unsurudur. Bu nedenle pek çok işletme, bu maliyetlere katlanmaktan kaçınmakta, önlenebilecek kazalar önlenememektedir. Kısa dönemde alınacak önlemlerin maliyeti, iş kazalarının maliyetinden yüksek olabilir. Ancak, yapılan kapsamlı istatistiki çalışmalarda, uzun dönemde iş kazalarına karşı alınan önlemlerin maliyetinin, iş kazalarının maliyetinden düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, böyle olmasa bile, insan gücü kaynağı ve bunun temeli olan insan sağlığı, maliyet düşüncesinin önünde tutulmalı, iş güvenliği çalışmaları, tüm işletme faaliyetleryle bütünleştirilmelidir.
* İşyerlerinin bazılarının küçük ölçekli olması da ihmalkarlığa yol açmakta ve bu da kaza risklerini arttırmaktadır. Yasaların öngördüğü, çalışma koşullarına ilişkin iş güvenliği önlemleri, küçük işletmelerin çoğunda

önemsenmemektedir. On kişiden az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde, iş güvenliği tedbirlerinin çalışmaları güçleştireceği ve iş verimini düşüreceği düşüncesi yaygındır. Bu tür işyerlerinin işverenleri de aynı koşullarda çalışmanın normal olduğunu düşündüklerinden, çalışanları için ayrıca tedbir alınmasını gereksiz görmektedirler. *İş Güvenliği alanında yetişmiş yeterli uzman bulunmayışı da önemli bir sorundur. İşyerlerinin çoğunda mali ve hukuki danışmanlar bulunduğu halde, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim ve denetimi sağlayacak, mevzuatın uygulanmasını sağlayacak uzmanların çalıştırılması pek az görülen bir uygulamadır. Genellikle işçi sağlığı iş güvenliği konularında yapılması gereken işlerin işveren ya da birimlerden sorumlu kimseler tarafından yerine getirilmesi istenmektedir. Bu kimseler konunun uzmanı olmadıklarından sonuç alınamamaktadır.

* İş Güvenliği denetimlerinin yetersiz oluşu da önemli bir etken olarak hemen dikkati çekmektedir. İşçiler eğitimsizlikten kaynaklanan bir ihmalkarlıkla, işverenler de gereksiz maliyet unsuru değerlendirmesiyle konuya yaklaştıkları için iş güvenliği organizasyonunu sağlamada asıl görevli ve sorumlu olmaları gereken iki kesim soruna gereği gibi sahip çıkmamaktadırlar. Oysa işgüvenliği üretimden ayrı düşünülmemelidir. İşverenin görevi, kendisine emanet edilen işçisinin sağlığını ve güvenliğini sağlamaktır. İşçilerse bir yandan iş güvenliği tedbirlerinin

yerine getirilmesini işverenden istemek hakkına sahiptirler, diğer yandan da bu tedbirlere uymak zorundadırlar. Ama maddi ve ekonomik ihtiyaçlar, öngörülmeyen ve beklenmeyen kazalardan daha öncelikli olduğu için iş güvenliği geri planda kalmaktadır. İşyerleri, kendi iş güvenliği örgütlerini ya hiç kurmamakta ya da kurulu olanlar da etkin çalıştırılmamaktadır. Devlet denetimi de etkin ve yaygın değildir. Bu nedenle var olan mevzuat düzenlemelerine de yeterince uyulmadığı için bunlar gereken yararı sağlayamamaktadır.

* Kazalar, yaralanmalar ve ölümler meydana geldikten sonra yapılan denetim ve soruşturmalarla sorumlular aranmasının, olayların önlenmesi açısından fazla bir yararı olmamaktadır. Bu yol insancıl bir yaklaşım da değildir. Denetimler suçlu bulmak için değil, olayların önlenmesine yönelik olmalıdır. Eksik olan bu anlayıştır.[21]

**2.D.d- Çevresel Faktörlerin Yol Açtığı Kazalar**

Kazalara yol açan nedenlerden bir bölümü de çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Çünkü; üretim organizasyonunun yapıldığı, üretimin gerçekleştirildiği ve kazaların meydana geldiği yer işyeridir. Çalışılan işyerinin, ısı, rüzgar, yağmur, kar gibi doğal olaylara karşı korunmalı ve dayanıklı olup olmaması, işyerinde ortaya çıkan, ısı, ışık, gürültü, toz, nem, yanıcı ve parlayıcı gazlar iş kazalarına yol açabilecek faktörlerdir. Bu genel nitelikteki faktörler yanında işyerinin ve işin nitelikle- rine, özelliklerine bağlı olumsuz çevre faktörleri de karşımıza çıkabilir. Örneğin; kömür madenlerindeki çevre koşulları kaza nedenlerinin başında gelmektedir.[21]

Gerçekten de havasızlık, sürekli solunan kömür tozu, sürekli gürültü, zaman zaman artan sıcaklık ve basınç duygusu, yüksek nem oranı dayanılması zor koşullardır. Yer altında çalışan işçiler fizik zorluklar yanında psikolojik olarak da etkilenmektedirler. Ocakların uç noktalarında, "ayak" denilen yerlerde kazmayla çalışırken ölüm korkusu sürekli olarak hissedilmektedir.

* Gürültü, en azından çalışanların dikkatini dağıtan bir faktördür. Yorgunluğu arttırdığı saptanmıştır. Çalışanların emniyet uyarılarını duymaları gürültü nedeniyle çok zorlaşabilir. Uzun süre aşırı gürültü altında çalışmak zorunda kalanlarda değişik ölçülerde işitme kaybı ortaya çıkmaktadır.
* Aşırı ışık, bazen körlüğe kadar varan görme bozukluklarına neden olabilir. İşyerlerinde normalden fazla ve parlak ışıklar çalışanların görüşünü engeller. Böylece kaza riskleri artmış olur. Işıktan gözü kamaşan bir operatörün sırf bu nedenle uyarı işaretlerini görmeyerek kazaya neden olması uzak bir ihtimal değildir.
* Atmosfer ve basınç, insanlar için normal ve dayanılabilir sınırların üstüne çıkıldığında güç kaybından başlayarak baygınlığa kadar varan ölçülerde kaza risklerini arttıran etkiler yapmaktadır.

* Sıcaklık faktörü de önemle değerlendirilmesi gereken bir faktördür. Sıcaklığın olması gerekenden düşük olması, üşüme ve ürpermelere, büzülmelere ve reflekslerin zayıflamasına neden olur. Çalışanların dikkati dağılır. Normalin üstündeki sıcaklıklar da terlemeye ve bu nedenle gereksiz yere güç kaybına neden olur. Terleme ve yorgunluk kramplara neden olabilir. Terli va- ziyetteki elle tutulan bir cisim kayabilir ve ani bir kazaya yol açabilir.
* Radyasyon tehlikesi özellikle nükleer santrallerde ve yakın civardaki işyerlerinde çalışanları her zaman tedirgin edecek bir çevresel faktördür.[21]

**2.D.e- İnsan Davranışlarından Kaynaklanan Kaza Nedenleri**

İş kazalarıyla ilgili etkenler, özellikle kişisel etkenler incelenirken iş kazasıyla ilgili bazı terimlerin açıklanmasında fayda vardır. En çok kullanılan kavramlardan birisi "iş kazası sıklığı" olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu terim, belirli sayıdaki işçiler arasında, belirli bir zamanda meydana gelen iş kazalarının sayısını ifade etmektedir. "İş kazası eğilimi" konunun psikolojik yönünü ifade etmektedir. "İş kazası riski" ise, iş kazalarına yol açan faktörlerin tamamını ve işin teknik niteliklerini göz önüne almaktadır. [21]

### 2.D.f- Tehlikeli Davranışlara Yol Açan Kişisel Özellikler

İş kazası sıklığı en çok kullanılan bir kavram olarak işçilerin yaşı, aile durumu, mevkileri ve kıdemleriyle ilişkili görünmektedir. Bunları kısaca gözden geçirmekte yarar vardır.

* Yaş unsuru dikkate alındığında, iş kazası sıklığının genç işçilerde daha yüksek oranlarda ortaya çıktığı görülmektedir. 18-25 yaş arasında iş kazası sıklığı en yüksek orana ulaşmakta daha sonraki yaşlarda azalmaktadır. Bu durum, 25 yaşlarından sonra, kişilerde artan tecrübenin dikkat ve sorumluluk duygularını arttırmasıyla açıklanabilir.

* Aile durumu dikkate alınırsa, bekar ve yalnız işçilerin kaza oranı evli ve çocuk sahibi işçilere göre daha fazladır. Düzenli ve sorumlu bir yaşantının iş hayatına da olumlu şekilde yansıdığı ve bunun kazaları azaltan bir faktör olduğu düşünülebilir.

* İşçilerin mevkileriyle iş kazaları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, daha üst ve daha sorumlu mevkilerde çalışanların iş kazalarına daha az uğradıkları gözlemlenmektedir. Üst ve sorumlu mevkilerde çalışanların tecrübeli ve başarılı kimseler olmaları ve riskli, tehlikeli işlerle devamlı ve yakın ilişkide bulunmamaları, kazaları bu kişiler açısından azaltmaktadır.[1]

### 2.D.g- Tehlikeli Davranışlara Yol Açan Psikolojik Faktörler

İnsanları, kazalarla sonuçlanan tehlikeli davranışlara iten nedenler arasında psikolojik faktörler önemli bir yer tuttuğu halde, bu faktörlerin üzerinde yeteri kadar durulmamaktadır. Nitekim "işe uygun işçi çalıştırma" işveren açısından önemli bir sorumluluk olduğu halde bu sorumluluk işçinin sadece bedenen, fiziki açıdan işe uygun olup olmadığını incelemekle sınırlı kalmaktadır. İşe giriş muayenelerinde solunum ve dolaşım sistemlerinde bir patoloji olup olmadığına bakılmakta, daha sonra bir mikrofilmle akciğeri görülmekte ve bir de sedimantasyonla muayene tamamlanmaktadır. [21]

Ancak, bu tür incelemelerin yeterli olmadığı, fizik açıdan sorunu olmayan kişilerin iş kazalarına yol açmalarından anlaşılmaktadır. Zeka, duygusal durum, iş tatmini, moral, riski göze alma, stres, alkol ve uyuşturucu alışkanlıkları, tehlikeli davranışları hazırlayan psikolojik faktörlerdir.

* Bazı işlerin, belirli düzeyde, zihinsel yetenekler gerektirdiği bilinen bir gerçektir. Yapılan işin önemini ve ortaya çıkabilecek tehlikeleri bilemeyecek zeka düzeyindeki birisinin kazalara yol açma riski yüksektir.
* Duygusal durum ya da duygusal koşullar iş kazalarında büyük önem taşımaktadır. Duygusal durum ya da duygusal koşullar denilince ani heyecan, sinirlilik ve korku, üzüntü ve depresyon halleri anlaşılır. Kişilerin içinde bulunduğu duygusal durumlar her zaman aynı olmamakta, değişiklikler göstermektedir. Duygusal durumun en olumsuz olduğu nokta, mani depresif psikoz olarak bilinmektedir. Bu noktaya gelinmeden daha hafif belirtilere pek çok kimsede rastlanmaktadır.

* Algılama hızı ve reflekslerin çabukluğunun tam uyumlu olmaması da kazalara neden olabilmektedir. İş kazalarına yatkın kimselerde, yani sakar olarak bilinen kimselerde reflekslerin çabukluğu genellikle algılama hızından yüksek olmaktadır. Bir diğer deyişle algılama hızından daha yüksek oranda refleks çabukluğuna, yani adale reaksiyonuna sahip olan kişiler daha çok kaza yapma eğilimindedirler. Örneğin; aniden büyük bir gürültü duyulduğunda, gürültünün gök gürültüsü olduğunu anlayıncaya kadar, ani bir refleksle elindeki aleti düşüren bir işçi, bu duruma, algılama hızı refleks hızının gerisinde kaldığı için yol açmıştır.
* Psikolojik bir faktör olarak, bazı kişilerde görülen kendini büyük görme, kendi üstünlüğünü ispat etme çabaları, kolaylıkla tehlikeli kazalarla sonuç- lanabilmektedir. Araçlarının geçilmesine tahammül edemeyen sürücüler, tehlikeli inişler yapan pilotlar günlük hayatımızdan bildiğimiz örneklerdir. Bunun yanında, çalışma arkadaşları tarafından pek sevilmeyen, dışlanan ki- şiler arasında iş kazası oranı daha yüksek olmaktadır.
* Psikolojik faktör olarak ailevi ve ekonomik sorunların da kazalara neden olduğu bilinmektedir. İşçinin bu tür kişisel problemleri, işbaşında dikkatinin dağılmasına neden olduğu gibi, işinden ve genel olarak çalışma hayatından da soğumasına yol açmaktadır. Huzursuz evlilikler, beğenilmeyen meslekler, gerçekleşmeyen hayaller bu

gruba örnek olarak gösterilebilir. Benzer nedenler kişileri nevrotik “asabi” davranışlara itmektedir. Fakirlik ve kazanılan paranın aileyi geçindirmeye yetmemesi, işini kaybetme, “işsiz kalma” korkusu bütün çalışanları tehdit eden stres unsurlarıdır. Ekonomik koşulların bozulması ve enflasyon, işçileri ya kendi işlerinde fazla çalışmaya itmekte ya da başka işyerlerinde ikinci bir işte çalışmalarına neden olmaktadır. Kısaca değinmeye çalıştığımız stres kaynakları işçiler üzerinde er geç olumsuz etkiler yapmakta, meslek hastalığı olarak kabul edilemeyecek ama kalıcı nitelikte rahatsızlıklara neden olmaktadır. Ortaya çıkan bedensel rahatsızlıklar, sırt ve baş ağrıları, kas ağrıları, kramplar ve hazımsızlık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ruhsal rahatsızlıklar, yorgunluk, gerginlik, depresif düşünce biçimi, sıkıntı, dikkati toplayamama şeklinde görülmektedir. Stresin neden olduğu üçüncü bir rahatsızlık grubu, davranışsal rahatsızlıklardır. Bunlar da ani öfke nöbetleri, duygusal davranışlar, sigara, alkol ve uyuşturucu bağımlılığında artış şeklinde görülmektedir. Bütün bunların doğal sonucu olarak iş kazalarında çoğalma olmaktadır.[21]

## 2.E- Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalığı, işçilerin işverene bağımlı olarak, yani onun emir ve direktifleri çerçevesinde çalışmaktayken işin niteliğine ya da yürütme şartlarına göre tekrarlanan, dıştan gelen bir nedenin etkisiyle ortaya çıkan bedensel ya da ruhsal rahatsızlıklardır. [24]

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinin B fıkrasında da benzer bir tanım görülmektedir. İlgili maddede meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple ya daişin yürütüm şartları yüzün uğradığı geçici ya dasürekli hastalık, sakatlık ya daruhi arıza halleridir şeklinde tanımlanmıştır.

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı, bu hastalıkların, işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı ve o işten ileri gelmiş kabul edileceği, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirtilmiştir. Meslek hastalıklarının en önemli özelliği, sanayideki gelişmelere paralel olarak, yeni teknolojik olanakların ve maddelerin kullanılmasıyla yeni hastalıkların ortaya çıkmasıdır. Bu nedenle çalışma ortamıyla ilgili teknik bilgilerin devamlı takip edilmesi gereklidir. [21]

Meslek hastalıkları, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun bir bakıma en önemli boyutunu oluşturur. Çünkü; meslek hastalıkları iş kazalarına oranla, üretim süreci içinde, çok daha geniş bir işçi topluluğunun sağlığını tehdit etmektedir.

Sorumluluk ve sosyal güvenlik hukuku yönünden, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir.

* Öncelikle bir rahatsızlık ortaya çıkmış olmalıdır. Bu rahatsızlık, bir hastalık ya da arıza şeklinde ortaya çıkmış olmalıdır. Bu hastalık dıştan gelen bir sebeple olmalıdır. Tekrar eden nedenlerden ötürü meydana gelmiş olmalıdır. Hastalığın ortaya çıkışı birdenbire değil, yavaş yavaş "tedricen" olmalıdır. Hastalık vücut bütünlüğünün ihlali ya da ölüm gibi bir sonuca yol açmış olmalıdır.
* Ortaya çıkan hastalıkla görülen iş arasında illiyet bağı, yani sebep sonuç ilişkisi, bulunmalıdır.

  Meslek hastalıklarının nedenleri beş grupta gözden geçirilebilir:

**2.E.a- Kimyasal Maddelerden İleri Gelen Meslek Hastalıkları**

Çok geniş bir grup olan kimyasal kökenli mesleki zehirlenmeler ve hastalıklar, günümüzde de önemli bir yer almaktadır.

* Kurşun Zehirlenmeleri. Akümülatör yapımı, kurşun kaynak, kaynakla hurda parçalama, kurşun oksit elde edilmesi, kurşun izabe gibi işyerlerinde rastlanır. Yorgunluk, baş ağrısı, kansızlık, sindirim sistemi bozuklukları, alt kesici dişlerde gri mavi Burton çizgisi, eklem ağrıları başlıca belirtileridir. Çünkü; kurşun, sindirim ve sinir sistemlerinde, kan yapıcı sistemde hastalık yapar.

* Krom, Kadmiyum, Nikel etkilenmeleri bu metallerle yapılan kaplama işlemlerinde, alaşımların kullanılmasında, deri sanayiinde görülmektedir.
* Civa, maden ocağı, termometre ve barometre yapımı işlerinde
* Arsenik, boya işleri, suni deri ve renkli kağıt yapımı işlerinde etkilenmeler yapabilir.
* Korbon tetra klorür, Trikloretilen, Metil bromür, Benzol vb. bu maddeler de kimya sanayiinde çözücü olarak, temizleyici olarak kullanılması sırasında zehirlenmeler yapabilir. Bu maddeler, sindirim, solunum, sinir sistemlerinde kan yapıcı sistemde bozukluklar meydana getirir.
* Gazlar, Karbon monoksit, Klor, Amonyak vb. gibi ani etki yapan gazlarla meydana gelen zehirlenmeler "İş Kazası" olarak kabul edilir. Kükürtlü hidrojen karbon sülfür, Azot oksit, Arsenikli hidrojen zehirlenmeleri deri sanayi, suni ipek sanayi, kaynak işleri ve metal sanayisinde meydana gelebilir. Üst solunum yollarına, merkezi sinir sistemine, dolaşım sistemine etki yapar.
* Organik fosforlu bileşikler, Tarım mücadele işlerinde sıklıkla görülen zehirlenmeler yaparlar. Sinir sistemine etkileri vardır.[21]

**2.E.b- Mesleki Deri Hastalıkları**

Gelişmiş ülkelerde de bütün meslek hastalıklarının %60'ını teşkil eden bu grup, sanayide çalışanlarda sıklıkla görülmektedir. İnsanlar cilt yolu ile devamlı dış dünyayla temas halindedir. Bu nedenle türlü sabunlar, deterjanlar, temizlik malzemeleri, esans, kolonya, parfüm vb. maddeleri, boyalar, türlü ilaçlar birtakım deri hastalıklarına neden olabilirler. Sanayide çalışanlardaysa, türlü kimyasal maddeler deri hastalıkları yaparlar.

Krom, nikel gibi maddelerle kaplama işleri, makina yağları (madeni imalat ve makina sanayi), kömür distillasyonu işleri, çimento, inşaat işleri, radyoaktif maddelerle yapılan çalışmalar mesleki deri hastalıklarının görüldüğü işler olarak kabul edilirler. Toz Hastalıkları ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları Bu hastalıklar Ülkemizde çok sayıda meslek hastalığına neden olan bir gruptur.

Günlük hayatımızda her zaman karşılaştığımız bir sorun olan toz, endüstride bazı iş kollarında çalışan işçilerin sağlığını etkilemektedir.

Solunum yollarıyla vücuda giren tozların bu etkileri, tozların cinsine, ortamdaki yoğunluğuna, kişilerin duyarlılığına ve soludukları miktarlara bağlı olarak basit bir tahrişten, bronşite, mesleki akciğer hastalıklarına ve hatta kansere kadar değişen durumlar yaratabilir.

Madencilikte kömür, cıva, krom, bakır, demir, asbest ocaklarında delme, kazma, yükleme, lağım atma ve benzeri işlerde toz oluştuğu gibi, çıkarılan cevherin işlenmesi, yıkanması, elenmesi, zenginleştirilmesi işlemlerinde de tozlar ortama yayılabilir. [21]

Sanayide, dökümhanelerde, toprak, seramik işlerinde çimento asbestli malzeme üretimi, çırçır ve pamuklu dokuma endüstrisinde de tozlar meslek hastalığı yapabilir. İnsan sağlığına etkileri bakımından bunlar çeşitli gruplara ayrılabilir.

* Akciğer dokusunda değişiklik yapanlar, silis, kömür, asbest, talk.
* Akciğerden kana geçerek çeşitli organlarda zehirlenme yapanlar, kurşun, kadmiyum, krom, mangan.
* Kanser meydana getirenler, asbest, arsenik, kromatlar, nikel,
* Radyoaktif etki yapanlar, uranyum, toryum, radyum tuzları,
* Alerji yapanlar, pamuk, kendir, saman, yün,
* Akciğerde biriken, fakat hastalık yapmayanlar, demir oksitleri, barit, kireç taşı. [21]

**2.E.c- Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar**

Bu gruptaki hastalıklar, canlı mikroorganizmaların meydana getirdiği hastalıklardır. Dericilik, yün işleri, hayvancılık, inşaat, kanalizasyon işleri, şarbon, tetanos, ruam, isimli parazit ve bakterilerin sebep olduğu hastalıklar örnek olarak verilebilir.

Tarım işleri, madencilik, tuğla kiremit ocakları, bazı parazit ve funguslara bağlı meslek hastalıkları da bu iş kollarında görülebilir (Aktinomikoz, Ankilostom). Bu tür hastalıklar genellikle hayvanlardan insanlara bulaşırlar. Önemli bir bölümü de tropikal kökenli hastalıklardır. [21]

### 2.E.d- Fizik Etkenlerle Oluşan Meslek Hastalıkları

Bu grup meslek hastalıkları da gelişen teknolojilere paralel olarak giderek artış göstermektedir. Bunlar da iyonlayıcı ışınlar, enfraruj ışınları, gürültü ve titreşim nedenler açısından ayrı ayrı ele alınabilir.

* **İyonlayıcı Işınlar:** Röntgen (tıbbi teşhis ve tedavide), sanayi röntgenografisi, sondaj ve yer saptama gereçleri, lüminizan boyalar, radyoaktif minerallerin çıkarılması, elde edilmesi, taşınması, araştırma laboratuvarları vb. Bu ışınlar ciltte, kan yapıcı sistemde, organlarda, kemik sisteminde etkiler yapar.
* **Enfraruj Işınları:** Cam sanayi, dökümhaneler, haddehaneler, sac yapımı, karpit yapımı, ergitme fırınları, potalar. Bu ışınlar gözde Katarakt meydana getirirler.
* **Gürültü:** Havalı çekiçler, perçin işleri, bazı testere ve planya makinaları, kırma değirmenleri, titreşimli elekler, taş kesme, gaz türbinleri, kompresörler, aspiratörler, şahmerdan, buldozer, ekskavatör, motor test atölyeleri, dizel motor makina daireleri, müzikçiler, trafik görevlileri. Görüldüğü gibi gürültü, sanayide çalışanlarda olduğu kadar, toplum sağlığı bakımından da önemli bir sağlık zararı haline gelmiştir. Trafiği yoğun bir kavşakta, birçok tezgahın çalıştığı bir atölyedeki kadar gürültü tespit edilmektedir. Gürültüyü genel anlamda istenmeyen, hoşa gitmeyen ses olarak tanımlıyoruz. Çünkü; insan üzerinde görülen ilk etkisi rahatsızlık, dikkat dağılması gibi biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu, etki gürültünün şiddetiyle orantılı olarak arttığı gibi çok hafif sesler de,

örneğin; bir musluktan damlayan su, kişiyi yeterince te-dirgin etmektedir.Gürültünün işçi sağlığı açısından en önemli etkisi işitme kaybına neden olmasıdır. Belli bir düzeyin üstündeki gürültüde (87 desibel) iç kulak etkilenmeye başlar ve işitme yeteneği tiz seslerden başlayarak geriler. İşitme kayıpları gürültünün şiddetine ve etki altında kalma (desibel) süresine bağlı olarak oluşmaktadır.

* **Titreşim (Vibrasyon):** Genellikle gürültülü makina ve tezgahları, aparatlar, aynı zamanda titreşim de oluştururlar. Yapı makina ve araçları, elle kullanılan hava kompresörlü araçlar (testere, freze, zımpara, perdahlama, delme vb). Sırt, bel ağrıları, omurgada şekil bozuklukları, el, kol, ayak eklemlerinde bazı hastalıklar (osteoskleroz, osteoliz) el gücünde azalma, elde ve par- maklarda kramplar, kaslarda bozukluklar gibi belirtiler meydana gelebilir. [21]

## 2.F- İş Kazalarına Karşı Alınması Gereken Önlemler

İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili olarak kimlerin sorumlu bulunduğu, kimlerin ilgilenmek durumunda olduğu düşünüldüğünde doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmeyen hemen hemen yok gibidir. Çünkü; karşımızda toplumsal bir sorun vardır. Devlet, işverenler, işçiler, sendikalar, üniversiteler ve basın değişik ölçülerde sorumluluk sahibidirler. Ancak, sorunun çözümünde, bu grupların hangisi daha etkili olabilir diye düşünülürse, devlet, işletmeler, sendikalar ve işçiler daha ön sıralarda gelmektedir. [21]

### 2.F.a- İş Kazalarının Önlenmesinde Devletin Rolü

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda Devletin rolü daha çok gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici niteliktedir.

Devletin işçi sağlığı iş güvenliği konularına katkısı zaman içinde değişik aşamalardan geçmiştir. Başlangıçta devletin müdahalesi zorlayıcı nitelik taşımıştır. Daha sonraları devletin yol gösterici, teşvik edici, danışma rolü ağırlık kazanarak ön plana çıkmıştır. Daha da yakın zamanlarda inceleme, araştırma, eğitim kuruluşları aracılığıyla sorunların bilimsel yoldan çözümlenmesine öncülük etme şeklinde devlet faaliyetleri vardır.

Devletin işçi sağlığı, iş güvenliği konusundaki en önemli etkinliği ve çabası işyerlerine ait işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından gerekli koşulları ve standartları mevzuatlarla düzenlemektir. Devletin bu konudaki ikinci bir önemli fonksiyonu da denetimdir. Çünkü; yasal tedbirlerin ne kadar mükemmel olurlarsa olsunlar, uygulanmamaları halinde fazla bir yarar sağlamaları ve çözüm getirmeleri beklenemez. Bu bakımdan, yasal tedbirlerin uygulanmasını denetimlerle izlemek, bütün ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de geleneksel bir devlet fonksiyonudur. Bunun dışında, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında araştırma ve eğitim yapan birimler oluşturarak bunların faaliyetlerini yönlendirir. Devlet, bağımsız mahkemeler aracılığıyla, yasal düzenlemelere uymadığı anlaşılan ve işçi sağlığı iş güvenliği kurallarını ihlal edenleri, gerekli müeyyideleri uygulayarak, kurallara uymaya davet eder. [21]

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, sürekli bir Devlet politikası olarak benimsenir ve her kesime bu düşünce hissettirilirse sorunun çözümüne büyük katkı sağlanabilir. Bu konuda, bağımsız, uzman bir kurumun oluşturulması düşünülebilir.

Devlet, işçi ve işverene dayanan bir yaklaşımla her düzeyde eğitim faaliyetine önem vermeli ve desteklemelidir. Bu konuya ilişkin olarak, kamuoyunun dikkatini çekmek amacıyla kitle iletişim araçlarında sürekli ve ısrarlı bir politika izlenmelidir.

Konuyla ilgili mevzuat, günümüz koşulları dikkate alınarak sık sık gözden geçirilmelidir. Bu alandaki araştırmalar zenginleştirilerek, uygulamaya dönüşmeleri sağlanmalıdır. Teknolojik gelişmelerin çok hızlı olması, mevzuatı kısa sürede yetersiz hale getirebilmektedir.

İşyeri hekimliğinin tedavi edici özelliği yanı sıra koruyucu hekimliğe dönüşebilmesini sağlayıcı örgütlenmeye gidilmelidir. Kaza olasılıklarına karşı kullanılması zorunlu olan koruyucu araç gereçlerle ilgili standartlar geliştirilerek, üretimde kontrol sağlanmalıdır. Kaza sayısı düşük işletmeler ödüllendirilerek teşvik edilmeleri sağlanmalıdır. Devlet tarafından hem maddi, hem de manevi alanda sağlanan teşvikler, diğer işletmeleri de mutlaka etkileyecektir. İş güvenliği konusu çeşitli düzeylerdeki ilgili eğitim kurumlarında ders olarak okutulmalıdır. İşgücü kaybına yol açan stres nedenlerinin azaltılmasına çalışılmalıdır. Özellikle alkol alışkanlığını ve sigara tüketimini azaltıcı tedbirler alınması ve yoğun kampanyalar sürdürülmesi ancak Devlet öncülüğünde gerçekleştirilirse istenen yararı sağlayabilir. [21]

İş Kazalarının Önlenmesinde İşletmelerin Rolü İş kazalarının önlenmesinde işletmelerin daha doğrusu işverenlerin bu konuya yaklaşımları son derece önemlidir. İşletmelerin ister insancıl nedenlerle isterse ekonomik nedenlerle olsun, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda, harcama yapmaları bir tür yatırımdır. Çünkü; sonuçta üretim ve verim artışı sağlayacaklardır. Bu amaçla yapılacak çalışmalar işyerinin kuruluşunda başlar. Bina ve tesisat yapımında, işverenin çalışanların sağlığını korumak ve iş kazalarını önlemek için tedbirler alması gerekir.

Bundan başka, işletme sırasında, sürekli olarak uygulanacak tedbirler de vardır. Bunları önce özet olarak kısaca gözden geçirdikten sonra gruplandırarak ele almak yararlı olacaktır.

* İşletmeler güvenli, emniyetli çalışma koşullarını ayrıntılı olarak tespit etmelidirler.
* Makina koruyucuları, uygun ortam koşulları, uygun kişisel koruyucular sürekli bakım altında tutulmalı ve gereken hallerde yenilenmelidir.
* İşe yeni alınan işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından eğitimleri düzenli olarak sağlanmalıdır.
* Kişisel koruyucuların tam olarak kullanılması sağlanmalıdır. Bunun için hem disiplin uygulamalarının hem de teşvik edici uygulamaların bir arada düşünülmesi yararlı olabilir.
* İş kazalarında, acil müdahale ve ilk yardım için belli bir sistem kurulmalıdır.

* İş kazalarına ilişkin kayıtların tutulması ve tutulan kayıtların değerlendirilmesi de çok önemli bir konudur. Bunun için en iyi araç işletmelerin "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları"nı iyi örgütlemeleri ve aktif şekilde çalıştırmalarıdır.
* Bir başka olumlu tedbirse işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında inceleme ve araştırmalar yapan bilimsel enstitülerin desteklenmesi şeklinde olabilir. Ülkemizden bu konuda örnek vermek gerekirse İSGÜM (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi) ve MPM (Milli Prodüktivite Merkezi) konuyla ilgili olumlu çabaları olan merkezlerdir. Böylelikle konuların objektif şekilde çözümlen- mesi olanağı sağlanabilmektedir.
* İlgili mevzuatın uygulanmasında titizlik gösterilmesi ve işçilerin problemleriyle ilgilenecek sanayi psikologlarının bulundurulması da son derece yararlı olabilecektir.

Özet olarak gözden geçirdiğimiz bilgileri, şimdi de gruplandırarak gözden geçirelim.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmanın en etkin yolu işyerinde, iş güvenliği ilkelerine uygun bir çalışma düzeni oluşturmaktır. Buna göre, birbirini iz- leyerek uygulanması gereken, dört ayrı yöntem vardır. Mühendislik Revizyon Kısaca belirtmek gerekirse bir işyerinde tehlikenin bilinmesi, tehlikelerin analizi, tehlikeleri önleme yolları, tedbirlerin uygulanması gibi hizmetlerin yapılması mühendislikrevizyon anlamına gelmektedir.

* İş güvenliği hizmetlerinin en önemli bölümü, doğabilecek tehlikelerin saptanmasıdır. Burada amaç, bir kazayı meydana gelmeden önce tespit edebilmektir.

  Önce, genel kontrol yoluyla tehlikeler saptanır. Daha sonra, önceki yıllara ait kaza istatistikleri incelenerek değerlendirilir. Kazaların, nerelerde ve hangi nedenlerden ötürü ortaya çıktığı tespit edilir. Böylece alınacak tedbirler de belirlenmiş olur. Ortaya çıkan kazaların, iyi değerlendirilmesi ve tahmini için ayrıntılı kaza raporları düzenlenmelidir. Aylık ve yıllık istatistik cetveller doldurulmalı, yaralanmayla sonuçlanmayan olaylar ya da bir günden fazla istirahatı gerektirmeyen kazalar izlenmelidir. Yeni teknik gelişmeler iş güvenliği açısından değerlendirilmeli ve incelenmelidir.

* Doğabilecek tehlikelerin saptanmasından sonraki ikinci aşama tehlikelerin analizinin yapılmasıdır. Saptanan tehlikeli durumlar incelenerek önem ve önceliklerine göre sıralanır. Kaza olasılıkları hesaplanır. Tedbir alınması gerekenler saptanarak gerekmeyenler listeden çıkartılır.

* Tehlikelerin analizinden sonraki aşama, tehlikeleri önleme yollarının saptanmasıdır. Bu amaçla yapılabilecek koruyucu çeşitleri saptanır. Eğitim ve öğretimin en uygun şekilde yapılması sağlanır. Çalışma koşullarından ortaya çıkabilecek kazalar için gerekli olan yöntem değişiklikleri yapılır. İşçilerin kazalara yol açabilecek yanlış hareketlerinin etkileri saptanır ve doğru hareketler belirlenir. Bütün bunlar yapılırken üretimin aksamamasına ve işçilerin çalışma düzeninin zorlaşmamasına dikkat edilmelidir. [21]

* Tehlikeleri önleme yollarının saptanmasından sonraki aşama, tedbirin uygulanması aşamasıdır. Çünkü; saptanan tedbirler hiç uygulanmazsa ya da gereği gibi uygulanmazsa hiç bir yarar sağlanamaz. Alınan tedbirler ve konulan kurallar sürekli denetlenmelidir. İşe Uygun İşçi Seçme İşe uygun işçi seçiminin çeşitli açılardan sağlayacağı yararlar açıktır. Bu amaca yönelik çalışmalar, yani işçilerin fizik yeteneklerine göre, makine, donanım ve araçlar geliştirme çalışmaları bugün ergonomi (iş bilim) adı altında bağımsız bir teknik bilim dalı ortaya çıkmıştır. İş güvenliğinin sağlanmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ergonomi, önemli bir uygulama konusudur. Ergonomi geliştikçe, ortaya çıkan olumlu sonuçlardan iş güvenliğinin sağlanmasında, önümüzdeki yıllarda daha çok yararlanılacaktır. İşe alınırken işçilere, yetenek testi uygulanması, sık sık kaza yapan işçilerin saptanması, bedensel yeteneklerine uygun iş değiştirme olanaklarının araştırılması, ergonominin ilgi alanına girmektedir. [21]

### 2.F.b- İş Güvenliği Disiplininin Sağlanması

İş güvenliğinin sağlanmasında başvurulacak en son çare disiplin tedbirlerine başvurmak olabilir. Mühendislik revizyon, inandırma ve özendirme, işe uygun işçi seçimi sonucu arzulanan düzeyde iş güvenliği ortamı sağlanamamışsa disiplin tedbirlerine başvurmak kaçınılmaz olabilir. Gerçekten de gereken mekanik tedbirler alınmadan işçileri dikkatli olmaya sevk etmek, inandırma ve özendirme yolları denenmeden işçilerin işlerini ya da yerlerini değiştirmek, ergonomik incelemeler yapılmadan işçilere ceza vermek doğru olmaz ve istenen sonuca varılamaz. Disiplin tedbirleri son çare olarak düşünülmelidir. Disiplin tedbirleri uyarı, ihtar, ücret kesintisi, geçici ihraç ya da işe son verme şeklinde uygulanabilir. [21]

### 2.F.c- İş Kazalarının Önlenmesinde Sendikaların Rolü

İşçi sendikalarının işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapabilecekleri pek çok olumlu katkı vardır. Çünkü; sendikalar, işçilerin birliğini sağlayan disiplinli örgütlerdir. İşçilerin, karşılaştıkları aksaklıkları işverenlerine şikayet ederek bir sonuca ulaşma olasılıkları çok fazla değildir. Buna karşılık, sendikaların şikayetleri toplu olarak gündeme getirmeleri ve çözüm önerilerinin sonuçlanmasını ısrarla takip etmeleri çok yararlı olabilir. Sendikalar, iş yerlerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarına aktif biçimde, sendika temsilcileri aracılığıyla katılabilirler. Toplu iş sözleşmelerine işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler konmasını sağlayabilirler. Toplu iş sözleşmeleri dışında, özel sözleşmelerle işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının geliştirilmesine yardımcı olabilirler. Kendi üyeleri için, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerini her düzeyde gerçekleştirebilirler. Bu amaçla sendikalarda işçi sağlığı ve iş güvenliği müşavirleri bulundurulabilir.[21]

İşçi sağlığı ve iş güvenliği inceleme araştırma enstitülerinin çalışmaları desteklenebilir. Sendikalar bunların dışında konuya ilişkin kanun ve tüzüklerin hazırlıklarına katılabilirler. Demokratik birer baskı grubu olarak, konuya ilişkin mevzuatın uygulanmasını, üyelerinin duyarlılığını sağlayarak yakından izleyebilir ve denetleyebilirler. Yerine getirilmeyen güvenlik önlemleri yetkililere bildirilebilir. İş Kazalarının Önlenmesinde İşçilerin Rolü İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda devlet, işletmeler ve sendikalar kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getirmede ne kadar istekli ve gayretli olsalar bile bu çabalar, işçiler tarafından benimsenmez ve desteklenmezse istenen sonuçların alınması çok zorlaşır. İşçiler konulan kurallara ve tavsiyelere dikkat etmeli ve uymalıdırlar. Aniden çıkabilecek tehlikelerden sakınacak şekilde dikkatli çalışmalıdırlar. Kullandıkları alet ve makinalar hakkında önceden yeterli bilgi sahibi olmaya çalışmalı, tereddütleri varsa bunları sorarak öğrenmeli ve bunları kullanma talimatlarına uygun olarak kullanmalıdırlar. Yapılan eğitim çalışmalarının önce kendi yararlarına olduğunu düşünerek eğitim çalışmalarından olabildiğince çok yararlanmaya çalışmalıdırlar. Kişisel koruyucuların kullanımında asla ihmalkar davranmamalı ve bunları kullanmamaları halinde doğabilecek tehlikelerin ve uğrayabilecekleri zararın büyüklüğünü hiç unutmamalıdırlar. [21]

## 2.G- İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler

Çeşitli hastalıklara karşı korunmada çalışanların kontrol altında tutulmaları son derece önemlidir. Bu amaçla yapılacak çalışmalar, hastalıkları baştan önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ve tedavi edici sağlık hizmetleri olarak ayrılabilir. Çeşitli hastalıklara, özellikle meslek hastalıklarına karşı korunmada, çalışanların dışında çalışma ortamının, yani işyerlerinin de kontrol altında tutulması gerekmektedir.

Belirli büyüklükteki işyerlerinde sağlık servisleri bulunmalıdır. Bu servisler çalışanların sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenleyebilirler. Bu hizmetlerin gereği gibi yürütülebilmesi için, sağlık servislerinde yeterli sayıda sağlık personeli bulunmalıdır. Sağlık servisleri öncelikle, işe alınacak personelin genel sağlık tetkiklerinin yapılmasını sağlar.

Böylece, kişilerin işe uygunluğu, başlangıçta belirlenmiş olur. Daha sonra ilk yardım ve ilk müdahale çalışmaları düzenlenmelidir. İşletmelerde ilk yardım dolabı, sedye ve benzeri malzemelerin bulundurulması ve personele ilk yardım bilgilerinin verilmesi çok önemlidir. Ortaya çıkan hastalık hallerinde, meslek hastalıkları da dahil olmak üzere, gerekli muayene ve ilaç verme işlemleri sağlanabilmelidir.

Çalışanların çalışma ortamlarının sağlıklı olması, sıcaklık, soğukluk, nem, radyasyon, hava kirliliği, hava cereyanı, gürültü gibi etkenlerin belirli limitlerin altında tutulması, çalışanların sağlığı bakımından çok önemlidir. Sağlık birimleri, periyodik sağlık tarama çalışmaları da yapmalıdır. Bunlar; akciğer film taraması, kan tahlili, gayda kültürü taraması gibi çalışma ortamı sonucu meydana gelebilecek zararları erken teşhis etmek, doğabilecek bir meslek hastalığını gidermek ve çalışma ortamını iyileştirme amacına yönelik çalışmalar olmalıdır. [21]

Koruyucu malzeme kullanımı ve çalışanların iş ortamını gerektiğinde değiştirmek, alınması gereken diğer tedbirlerdir. Çalışanların ayrı ayrı kartlarının tutularak, sağlık durumlarının istatistiksel olarak izlenmesi de son derece önemlidir. Çünkü; bu izlenmeler önemli ipuçları verebilir. Sürekli rahatsızlıkların yapılan işlerle ilişkilendirilmesi, bu sayede mümkün olabilir. Böylelikle muhtemel bir meslek hastalığı da kontrol altına alınmış olabilir.

İşçilerin sağlığını korumaya yönelik önlemleri, hastalıkları önleyici koruyucu sağlık hizmetleri ve tedavi edici sağlık hizmetleri olarak ayırabileceğimizi belirtmiştik. Şimdi kısaca bunları gözden geçirelim. Hastalıkları Baştan Önlemeye Yönelik Koruyucu Sağlık Hizmetleri Bu kapsamda, işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ve işyeri çevrelerine yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ele alınacaktır. [21]

**2.G.a- İşçilere Yönelik Koruyucu Sağlık Hizmetleri**

* **<u>Aşılamalar</u>:** İşe ilk giriş muayenelerinde bütün işçi adayları sağlık kontrolünden geçirilmelidir. Bunlara BCG aşısı yapılmalı ve her 5 yılda bir bu uygulama tekrarlanmalıdır. Her işçiye kazalarda tetanos olmaması için işe girerken “daha önce aşı olmamışsa” birer ay arayla iki kez tetanos aşısı yapılmalıdır. Daha sonra da dört beş yıl aralıklarla bu işlem tekrarlanmalıdır. Ayrıca bazı işyerlerinde yüksek riskli olan işçilere, Brucella, Şarbon, Hepatit aşıları uygulanmalıdır.

* **Seroprofilaksi:** Aşısı olmayan ve meslek hastalıklarına yol açabilen bulaşıcı hastalıklardan işçileri koruyabilmek amacıyla serum kullanılması uygulanmasına seroprofilaksi denilmektedir. Örnek vermek gerekirse aşısı olmayan yerlerde hepatitten işçiyi korumak için gammoglobulin yapılması gibi.

* **Kemoprofilaksi:** Bazı hastalıklarda, ilaç vermek suretiyle işçinin hastalanmasına mani olunmaya çalışılır. Sıtma hastalığı riskinin yüksek olduğu bataklık bölgelerde, çalışmaya gitmek zorunda olan işçilere, sıtma için koruyucu ilaç verilmesi gibi.

* **İşçilerin Yeterli ve Dengeli Beslenmeleri:** İşçilerin yeterli ve dengeli beslenememeleri halinde zayıflamaları, dirençlerinin azalması hastalığa yakalanmalarına zemin hazırlar. Hastalıklar daha ağır geçirilir. İyileşmeleri daha uzun sürer. İşçilerin dikkati dağılır. İş verimleri düşer. Kaza riskleri artar. İşçilerin yeterli ve dengeli beslenmeleri için beslenme rejimlerinde % 15 protein, % 35 yağ, % 50 karbonhidrat, yeteri kadar vitamin ve mineral bulunması gerektiği genellikle kabul edilmektedir. Ayrıca, yapılan işin ağırlığına göre de gereken kalori hesabı yapılmalıdır. Hafif işlerde işçiye dakikada 2,5 kalori, orta işlerde dakikada beş kalori, ağır işlerde dakikada 7,5 kalori ve çok ağır işlerde dakikada 10 kalori verilmelidir. İşyeri hekimi bulunan işyerlerinde işçilere verilen yemekler miktar, kalite ve sağlık yönünden denetlenmelidir.

* **Erken Tanı Çalışmaları Portör Aramaları:** İşyeri hekimleri, erken tanı çalışmalarıyla işçilerde meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına engel olabilirler. İşe giriş esnasında yapılması gereken muayeneler işyeri hekimleriyle iş ve meslek hastalıkları uzmanları tarafından yapılmalı ve çalışılacak işin özellikleri dikkate alınmalıdır. Erken tanıda, başlangıç muayenelerinden sonra, periyodik muayenelerin büyük önemi vardır. Yapılan işin ağırlığına ya da özelliğine göre 6 ay, 1 yıl, 2-3 yıl aralıklarla yapılan muayeneler, meslek hastalığının başlangıç aşamasında mı, ilerlemiş aşamada mı olduğunu ortaya koyar. Erken tanıda, periyodik muayenelerin dışında, önemli bir diğer konu, özelliği olan hassas ve korunmaya muhtaç işçilerin muayeneleridir. Örnek vermek gerekirse çocuk, yaşlı, sakat, hamile ve kadın işçiler diğer işçilerden daha sık olarak, periyodik muayenelerden geçirilmeli ve sağlıklarını korumak için gerekli önlemler alınmalıdır.

* **Hastalanan İşçilerin İşe Dönüş Muayeneleri:** Hastalanarak geçici olarak işi bırakmak zorunda kalan işçiler, yeniden işe başlamadan önce tekrar muayene edilmelidir. Bu konu, meslek hastalığı söz konusuysa çok daha önemlidir. Tam iyileşmemiş işçiler işe başlatılmamalıdır. Düzelme şansı bulunamayanların iş yerinin değiştirilmesi doğru olacaktır.

* **Acil Yardım ve İlk Yardım Çalışmaları:** Bütün iş yerlerinde, çalışılan süreler içersinde, gerekli oldukça hemen yararlanılabilecek bir acil ilk yardım çantası ya da dolabı olmalıdır. İş hekiminin kendisinin bizzat bulunmadığı zamanlarda bu görevi yapabilecek bir kişi işçiler arasından seçilerek yetiştirilmelidir. Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerindeyse ilk yardım yapabilecek, tam gün sürekli çalışabilecek sağlık memuru ya da hemşire, bulundurulmalıdır.

* **Sağlık Eğitimi:** İşçiler, çalıştıkları iş hakkında, bu işte görülme şansı olan meslek hastalıkları ve iş kazaları hakkında, her fırsatta ve muayeneye gittiklerinde eğitilmelidirler. İşçilere kişisel hijyen, bulaşıcı hastalıklardan korunma, aile planlaması, ana çocuk sağlığı hakkında her fırsatta eğitim yapılmalıdır. İşçilerle ferdi ya da grup eğitimi yapılabilir. Eğitimler mümkünse mesai saatlerinde yapılmalıdır. Sağlık konusundaki eğitim, örgün ve yaygın olarak düşünülebilir. Doğru alışkanlıkların kazandırılabilmesi için, doğuştan ve ön yetiştirmeden kaynaklanan yanlış bilgilerin düzeltilebilmesi için eğitim zorunludur. Esasen iş öncesi, okullarda verilecek eğitim son derece önemlidir. Çünkü; okullarda öğrenilecek bu bilgiler sayesinde işletmelerin işi biraz daha kolaylaşabilir. Bilinçlendirmenin sadece işçilere yapılması da yeterli değildir. Üst yönetimin de konunun önemine inanmış olması gerekir. Bu olmaksızın konunun tabana inmesi imkansızdır. Hatta diğer işçi sağlığı ve iş güvenliği fonksiyonlarının gerçekleşmesi bu bilinçlenmeye bağlıdır. Zira yapılacak işçi sağlığı iş güvenliği yatırımlarının önemi, ancak konunun öneminin anlaşılmasıyla dikkate alınır. Bunun için, periyodik olarak işçi sağlığı iş güvenliği eğitimleri düzenlemek lazımdır.[21]

### 2.G.b- Meslek Hastalıklarına Karşı Alınması Gereken Önlemler

Kimyasal Maddelerden Kaynaklanan Meslek Hastalıklarına Karşı Önlemler Kimyasal maddelerden kaynaklanabilecek sağlık zararlarından korunmak için, işyerlerinde uygun ve yeterli bir havalandırma, tozun oluştuğu yerden dışarı atılmasını sağlayacak aspirasyon sistemi, mümkünse kapalı sistem uygulaması, ıslak çalışma yöntemleri, ortamda toz kontrolü yapılması, çalışanların işe girerken ve işin devamı süresince tıbbi muayeneleri ve 6 ayda bir akciğer grafiklerinin çekilmesi büyük yarar sağlar. [21]

### 2.G.c- Mesleki Deri Hastalıklarına Karşı Önlemler

Mesleki deri hastalıkları, daha çok kişisel temizliğe ve koruyucu malzeme kullanımına özen göstermeyenlerde görülmektedir. Bu gerçeklerden hareket edilirse koruyucu kremlerin ve uygun eldivenlerin kullanılması yararlı olabilir. [21]

### 2.G.d- Mesleki Bulaşıcı Hastalıklara Karşı Önlemler

Mesleki bulaşıcı hastalıklardan korunmanın en etkili yolu bu hastalıkların iyi tanınmasıdır. Bulaşıcı hastalıkları bulaştırabildikleri bilinen hayvanlardan uzak durulması ve belirtiler görüldüğünde hemen doktora başvurulması gerekir. [21]

### 2.G.e- İyonlayıcı Işınlara Karşı Önlemler

Korunmak için çalışma süresince dozimetre kullanılmalı ve tıbbi periyodik muayeneler yapılmalıdır. [21]

### 2.G.f- Enfraruj Işınlara Karşı Önlemler

Enfraruj ışınlara karşı en etkili çare koruyucu malzeme kullanmaktır.

### 2.G.g- Gürültüye Karşı Önlemler

87 dB (desibel) ve daha yüksek gürültülü işyerlerinde, gürültüyü kaynağında azaltmak için ya da bazı ses emen panolarla ortama yayılmasını önlemek için bazı tedbirler alınabilir. Ancak bunların sağladığı yararlar oldukça sınırlıdır.

Bu nedenle kulak tıkaçları ve kulak koruyucuları kullanmak en geçerli yol olmaktadır. Pamuk, gliserinli pamuk, plastik kulak tıkaçları, tüm kulağı kapatan kulak maşonları gibi malzeme temin edilmeli ve bunların kullanılması sağlanmalıdır.

Eğitimin faydalı olacağı açıktır. Bir alıştırma programı uygulanarak, ilk gün 1 saat, sonraki günler bu süre arttırılarak tıkaçlar takılırsa herhangi bir rahatsızlık şikayeti de kalmayacaktır. Titreşime karşı da titreşimi azaltacak tedbirler alınmalıdır. [21]

# 3- AVRUPA BİRLİĞİ

## 3.A- Avrupa Birliği'nin Kurumsal Yapısı

AT'larını kuran Paris ve Roma Antlaşmaları, bir ulusal devlette olduğu gibi yasama, yörötme ve yargı görevlerini yerine getirecek organların kurulmasını da sağlamış-tır. Bu organların en önemli özelliği, bütünleşmenin doğal bir sonucu olarak uluslarüstü yetkiye sahip olmalarıdır. Bir örnek vermek gerekirse, AB'nin bir organı olan Bakanlar Konseyi'nin oy çokluğu ile almış olduğu kararı, olumsuz yönde oy kullanan bir ülkenin bile uygulaması gerekmektedir. Dünya üzerinde henüz ulusal devletlerin yasama, yürütme ve yargı yetkilerini uluslarüstü bir otoriteye devrettikleri başka bir ekonomik bütünleşme örneği bulunmamaktadır.

**Birliğin kurumları şunlardır:**

* İyeleri demokratik yollarla seçilen Parlamento,
* İye devletleri temsil eden ve Bakanlar'dan oluşan Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi,
* İye ülke devlet veya hükümet başkanlarının katılımıyla oluşan Avrupa Birliği Zirvesi,
* Antlaşmalar'ın koruyucusu olan Komisyon,
* Topluluk hukukuna uyulmasını sağlayan Adalet Divanı,
* Birliğin mal" yönetimini izleyen Sayıştay.

Ayrıca, Birliğin dengeli gelişimine katkıda bulunan projelerin finansmanını kolaylaştırmak amacıyla kurulmuş olan bir Avrupa Yatırım Bankası, yine bir danışma organı statüsünde bulunan Ombdusman'lık kurumlarıda Birliğin yönetiminde yer almaktadır.

AB'ne yeni üyelerin katılmasıyla birlikte gelecekte AB'nin kurumsal yapısının nasıl olması gerektiğine ilişkin tartışmalar uzun süredir devam etmektedir. Bu kapsamda hazırlanan Anayasal Antlaşma Taslağı 20 Haziran 2003 tarihinde Selanik Zirvesi'nde üyelere sunulmuştur. İye ülkeler tarafından tartışılarak son hali verilen Antlaşma 9 Mayıs 2004 tarihinde tüm Avrupa Birliği üyeleri tarafından imzalanmıştır. AB üyesi ülkelerin tamamı tarafından kabul görmesiyle yürürlüğe girebilecek olan Anayasa'da AB'nin kurumları için öngörülen değişikliklerin, 2009 yılında yapılacak Avrupa Parlamentosu seçimlerinin ardından, 1 Kasım 2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi planlanmıştır. Aşağıda, AB'nin kurumları mevcut haliyle anlatılırken, Anayasal ile bu kurumların gelecekte nasıl bir yapıya kavuşacakları da açıklanmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği Zirvesi Avrupa Birliği Zirvesi, Birliğin en üst seviyede yetkili siyasi organıdır. Birlik üyesi devletlerin devlet veya hükümet başkanları ile Avrupa Komisyonu Başkanı'nın biraraya gelmesiyle yılda en az iki kez toplanır. Birlik politikalarının genel hatlarını belirler ve siyasi işbirliğinin bir parçası olarak uluslararası güncel konuları tartışır. [13]

Daha geniş bir ifadeyle AB Zirvesi, Birliğe siyasi ve ekonomik konularda rehberlik etmek, üyeler arasında işbirliğini artırmak ve dış ilişkilerde Birliğin politikasını belirlemek görevlerini yüklenmiştir. 1974 yılından itibaren üye ülkelerin devlet veya hükümet başkanları arasında görüş alış-verişi toplantıları şeklinde yapılan Zirve Toplantıları, 1993 yılında yürürlüğe giren AB Antlaşması'yla birlikte resmi statüye kavuşmuştur. Toplantılar, AB Bakanlar Konseyi Başkanlığı'nı, bir başka ifadeyle AB Dönem Başkanlığı'nı yürüten ülkede yapılır.[13]

### 3.A.a- Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi

AB'nin yasama ve karar alma organıdır. Konsey, her üye devletin bakan düzeyindeki temsilcilerinin katılımıyla oluşur. Karar alma sürecinde, Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan taslaklar ve Avrupa Parlamentosu tarafından verilen değişiklik önerilerini karara bağlar. Bir başka ifadeyle Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi'nin, yasama yetkisini kullanabilmesi için diğer kurumlardan bir dürtü gelmesi gerekmektedir. Karar almaya yönelik yetkilerini ise Parlamentoyla paylaşmaktadır. [6]

Konsey Başkanlığı'nı (Dönem Başkanlığı) her üye ülke altı aylık dönemler itibarıyla yürütmektedir. önümüzdeki yıllarda bu görevi hangi ülkelerin yükleneceği ;

***Tablo 3: Avrupa Birliği Dönem Başkanlığı***

| | | |
|---|---|---|
| **2004** | Birinci Dönem | İrlanda |
| | İkinci Dönem | Hollanda |
| **2005** | Birinci Dönem | Lüksemburg |
| | İkinci Dönem | İngiltere |
| **2006** | Birinci Dönem | Avusturya |
| | İkinci Dönem | Finlandiya |

Günümüzde tarımdan ulaştırmaya, sosyal politikadan çevreye, turizmden eğitime kadar birçok konudaki uygulamalar Avrupa Birliği'nin yetki kullandığı alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konularda Birliğe üye devletlerin bakanlarının biraraya gelmeleri gerekmektedir. Bu nedenle Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi, Başkan'ın davetiyle veya üye ülkelerin isteğiyle veya Komisyon'un talebiyle toplana-bilmektedir. Toplantının gündemine göre üye ülkeler farklı bakanlarca temsil edilir. örneğin, çevre ile ilgili bir gündemde çevre bakanları, tarım ürünleri fiyatları ile ilgili bir gündemde ise üye ülkelerin tarım bakanları toplantılara katılmaktadır. Bakanlar Konseyi, Antlaşmalardan doğan sorunları görüşerek karara bağlar. Komisyon ile birlikte yürütme görevini yerine getirir. Komisyon tarafından hazırlanan tasarılar ancak Konsey'de onaylanınca kesinlik kazanır.[13]

### 3.A.b- Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi'nde Üye İlkelerin Oy Gücü

Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi'nde kararlar basit veya nitelikli çoğunlukla ya da oybirliğiyle alınabilir. Hangi alanda nasıl bir karar alma yönteminin kullanılacağı ise Antlaşmalarla belirlenmiştir. Oybirliği ile alınan kararlarda bir üye ülkenin çekimser kalması, kararın uygulanmasını engellemez. AB Bakanlar Konseyi kararları üye ülkelerin Bakanlarının oylamasıyla olur. Basit çoğunluk, nitelikli oy çokluğu ve oybirliği yöntemi olmak üzere karar alma sürecinde hangi yöntemin kullanılacağı Antlaşmalarda belirlenmiştir. Basit çoğunlukta her ülkenin bir oyu bulunmaktadır.[6]

Oybirliği yöntemi ise Ortak Dış ve Güvenlik Politikası, vergi, adalet ve içişleri alanlarında kullanılmaktadır. Bu yöntemde

| **Üye Ülkeler** | **Oy Sayısı** |
|---|---|
| Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere | 29 |
| İspanya, Polonya | 27 |
| Hollanda | 13 |
| Belçika, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan ve Portekiz | 12 |
| Avusturya ve İsveç, | 10 |
| Danimarka, İrlanda, Litvanya, Slovakya, Finlandiya | 7 |
| Kıbrıs, Estonya, Letonya, Lüksemburg, Slovenya, | 4 |
| Malta | 3 |
| Toplam Oy | 321 |

Ülkelerin sahip oldukları oy güçleri nüfusuna ve ekonomik gücüne göre belirlenmektedir. Buna göre 15 üyeli Avrupa Birliği'nde 87 olan toplam oylar içinde Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere daha fazla ağırlığa sahiptir. 1 Mayıs 2004 tarihinden itibaren Avrupa Birliği'ne yeni üyelerin katılıyor olması nedeniyle Bakanlar Konseyi'ndeki nitelikli oy dağılımı yeniden belirlenmiştir. Tablo 10.3'te 25 üyeli Avrupa Birliği'nde Bakanlar Konseyi'ndeki oy güçleri sunulmuştur. Böylece, çoğunluk için Bakanlar Konseyi'nde üçte iki oy gerekecektir. Bir kararın alınabilmesi için, toplam oyların %72,3'ü, oy veren ülkelerin ülkelerin nüfuslarının toplam Birlik nüfusunun en az % 62'sine denk gelmesi temel koşul olmuştur.[6]

### 3.A.c- Karar Almak İçin Nitelikli Oy Çokluğu

Bakanlar Konseyi'nde birçok konuda karar almak için kullanılan yöntemdir. Avrupa Birliği'nin karar alma mekanizmasında oybirliği uygulaması vergi ve dış politika gibi alanlarda korunurken, diğer alanlarda nitelikli oy çokluğu yöntemi genel ilke olarak benimsenmiş bulunmaktadır. 1987 tarihli Avrupa Tek Senedi'nden bu yana gerçekleştirilen her kurucu antlaşma değişikliği ile biraz daha yaygınlaştırılan nitelikli oy çokluğu uygulaması Anayasal ile Avrupa Birliği'nin temel karar yöntemi haline getirilmiştir. Ancak, Avrupa Birliği Zirvesi veya Bakanlar Konseyi'nde bir kararın alınabilmesi için, verilen oyların üye ülkelerin yarısından fazlasını ve Birlik nüfusunun yüzde 3/5'ini temsil etmesi şartı öngörülmüştür. Bu itibarla, bütünleşmenin başlangıcından bu yana uygulanan ve son olarak Nice Zirvesi'nde büyük pazarlıklar sonucu genişlemenin ardından uygulanacak biçimiyle öngörülen ağırlıklı oy sistemine 1 Kasım 2009 tarihi itibarıyla son verilmesi tasarlanmaktadır.[6]

### 3.A.d- Avrupa Parlamentosu

1959 yılında Roma Antlaşması'yla kurulan Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu ve Bakanlan Konseyi tarafından paylaşılmış olan yasama ve yürütme yetkilerinin kullanılmasının demokratik denetimini yapmakla yükümlüdür. Bu görevinin yanında Avrupa Komisyonu üyelerinin belirlenmesi veya görevden alınması ve AB bütçesinin belirlenmesi ile ilgili yetkileri bulunmaktadır. Parlamento, Komisyon'un programını oylar ve özellikle Komisyon ve Konsey'e sözlü ve yazılı sorular yönelterek Birlik politikalarının gündelik işleyişini izler. Mevzuat önerilerini Komisyon hazırlar, Parlamento ve Konsey ise bu mevzuatı yürürlüğe koyma yetkisini paylaşırlar. Günümüzde birçok konudaki Avrupa standartları adı altında anılabilecek düzenlemeler Avrupa Parlamentosu'ndaki tekliflerden kaynaklanmaktadır. [14]

Örneğin, otomobillerde kurşunsuz benzin kullanılması, yavru fok balıklarının derilerinden kürk yapılmasının engellenmesi, çocukların sağlıklarını tehdit eden oyuncakların yasaklanması gibi öneriler Parlamento'dan gelmiş ve daha sonra Birlik içinde hatta ülkemizde de genel kabul görmüş uygulamalar haline gelmiştir. Avrupa Parlamentosu'na seçilen üyeler, Birliğin yönetimi üzerindeki etkilerini artırabilmek için sahip oldukları siyas" görüşlere göre Parlamento içinde çeşitli gruplar oluşturmaktadır.[14]

### 3.A.d.1-Avrupa Parlamentosu'ndaki Politik Gruplar (1999-2004)

**EPP – ED** Avrupa Halk Partisi ve Avrupalı demokratlar Grubu

**PES** Avrupa Sosyalistler Partisi Grubu

**ELDR** Avrupa Liberal, Demokrat ve Reformist Parti Grubu

**Greens / EFA** Yeşiller / Avrupa Özgürlük Bağlaşıklığı Grubu

**EUL / NGL** Avrupa Birliği Solu / Kuzeyli Yeşil Sol Konfederatif Grubu

**UEN** Uluslar Avrupa İçin birlik Grubu

**EDD** Avrupa Demokrasi ve Çeşitlilik Grubu

**TDI** Bağımsız Üyeler Teknik Grubu – Karma Grup

### 3.A.d.2- Avrupa Parlamentosu'nun Yetkileri

Tüm parlamentolar gibi Avrupa Parlamentosu'nun da üç temel yetkisi bulunmaktadır. Bunlar; yasama yetkisi, bütçe yetkisi ve yürütme üzerinde denetim yetkisidir.

**Yasama Yetkisi:** Normal yasama usulü, ortak karardır. Bu usule göre Avrupa Parlamentosu ile Bakanlar Konseyi eşit konumda olup yasalar bu iki organın ortak kararıyla onaylanır. Ortak karar usulü, sonucunda Parlamentonun yaptığı çok daha fazla sayıda değişiklik artık Topluluk yasalarına girebilmekte, Avrupa Parlamentosu ile Avrupa Birliği Konseyi arasında resmen bir anlaşma sağlanmaksızın hiçbir metin kabul edilememektedir. Ortak karar, Parlamentonun bugün sahip olduğu en önemli güçlerden biridir. Ortak karar usulü, işgücünün serbest dolaşımı, iç pazar yaratılması, araştırma ve teknolojik geliştirme çalışmaları, çevre, tüketicinin korunması, eğitim, kültür ve sağlık alanlarını kapsamaktadır.

**Bütçe Yetkisi:** Avrupa Parlamentosu'nun politik önceliklerini yaşama geçirmesini sağlayan önemli bir yetkidir. Avrupa Parlamentosu her yıl aralık ayında Avrupa Birliği'nin bir sonraki yıla ait bütçesini onaylar. Avrupa Birliği'nin söz konusu yılda gereksinme duyduğu mali kaynakları sağlayan bütçe, Avrupa Parlamentosu Başkanı tarafından imzalanmadan yürürlüğe giremez Yürütme İzerinde Denetim Yetkisi: Parlamento, Birliğin tüm etkinlikleri üzerinde demokratik denetim görevini yerine getirir. İlk başta yalnızca Komisyonun çalışmalarını kapsayan bu yetki, Bakanlar Konseyini, Avrupa Birliği Zirvesi'ni ve Parlamentoya hesap vermekle yükümlü olan politik işbirliği organlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Avrupa Parlamentosu ayrıca soruşturma komisyonları da kurabilmektedir. Avrupa Parlamentosu üyeleri üye ülkelerde yapılan doğrudan ve genel seçimlerle belirlenirler. Bu seçimlerde Belçika, Lüksemburg ve Yunanistan gibi bazı üye Devletlerde oy kullanmak zorunludur. [6]

Başta 18 yaşında oy kullanma hakkı, kadınerkek eşitliği ve gizli oy olmak üzere, her yerde ortak demokratik kurallar geçerlidir. Maastricht Anlaşmasının 1993'te yürürlüğe girmesinden itibaren, Avrupa Birliği üyesi devletlerden herhangi birinin yurttaşı olup da başka bir üye ülkelerde yaşayan yaşayan herkes oturduğu ülkede seçme ve seçilme hakkına sahiptir. Avrupa Komisyonu Avrupa Komisyonu, herbiri ayrı görevler yüklenmiş 20 Komisyon üyesinden (Komiser) oluşur. Avrupa'nın ortak politikalarını yürütür, bütçeyi uygular ve Anlaşmalara uyulmasını sağlar. Merkezi Brüksel'dedir. Komisyon üyeleri ve Başkanı, Birliğe üye devletler tarafından Avrupa Parlamentosu'nun onayı alınarak atanır. 15 üyeli Avrupa Birliği, 20 Komiserlik görevini diğer kurumlarda da olduğu gibi nüfus yoğunluklarına göre belirlemiştir. Dolayısıyla, İngiltere, Almanya, Fransa, İtalya ve İspanya'nın ikişer, diğer ülkelerin birer temsilcisi bulunur. Komisyon çalışmalarından dolayı Avrupa Parlamentosu'na karşı sorumludur ve görev süresi Avrupa Parlamentosu gibi beş yıldır. Komisyon'da kararlar oybirliğiyle alınır.

Komisyon üyeleri görevlerini yerine getirirken kendi ulusal hükümetlerinden tamamen bağımsız olarak davranmak ve sadece AB'nin çıkarlarını gözetmekle yükümlüdürler. Bu niteliği itibarıyla Komisyon, Bakanlar Konseyi'nden ayrılmaktadır.

Bilindiği gibi Bakanlar Konseyi üye ülke hükümetlerini temsil etmektedir. Komisyon'u görevden alabilecek tek organ Avrupa Parlamentosu'dur. Komisyon'un her üyesinin tarım, rekabet, ticaret, adalet ve içişleri, genişleme, istihdam ve sosyal işler gibi belirli politika alanında özel sorumlulukları bulunmaktadır.[6]

### 3.A.e- Avrupa Komisyonu'nun Görevleri

Komisyonun üstlenmiş olduğu görevler ulusal devletlerde hükümetin görevlerine benzemektedir. öncelikli görevi, Birliği kuran Antlaşmalar'ın korunmasını sağlamak ve tarafların Antlaşmalara karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemektir. Görevini yerine getirirken tarafsız davranır ve Antlaşma hükümleri ile Antlaşmalar temelinde alınan kararların doğru biçimde uygulanmasını sağlar.

Üye devletlerden herhangi birine karşı Antlaşma ihlali soruşturması başlatabilir ve gerekli gördüğünde konuyu AB'nin yargı organına götürür. Bunların yanı sıra özellikle AB'nin rekabet kurallarını ihlal etmeleri durumunda kişilere ve şirketlere para cezası verebilir. Uluslararası ilişkilerde Birliği temsil etme yetkisi de Komisyon'a aittir. Komisyon'un, yasama sürecini başlatma veya bir yasanın kabul edilmesi sürecini etkileme güç ve yetkisi bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu, Birliğin yürütme organı olarak Konsey'in aldığı kararları uygular. Konsey'e uygulamalar konusunda bilgi verir ve Birliğin çıkarlarını korur. Komisyon ayrıca Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu, Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Bölgesel Gelişme Fonu gibi Birlik fonlarının yönetim görevini de üstlenmektedir.dexöen.htm adresinden yararlanabilirsiniz.[15]

### 3.A.e.1- Adalet Divanı ve Bidayet Mahkemesi

Adalet Divanı, Anlaşmaların uygulanması ve yorumlanmasının hukuka uygunluğunu gözetir. Birliğin yüksek mahkemesi olup üye devletlerin üzerinde anlaşarak atadığı 13 yargıçtan, 9 başsavcıdan ve 8 danışmandan oluşur. Merkezi Lüksemburg'dadır. [6]

Adalet Divanı AB'nin yargı fonksiyonunu yürütür. Divan'ın 6 alanda sorumluluğu bulunmaktadır. Bunlar:

* İye ülkeler arasındaki anlaşmazlıklar

*Birlik ile üyeler arasındaki anlaşmazlıklar

*Kurumlar arasındaki anlaşmazlıklar

* Birlik ile şahıslar arasındaki anlaşmazlıklar

*Uluslararası anlaşmalar hakkındaki görüşler

*Anlaşmazlıkların çözümü için bildirilen ilk görüşler

Divan bir üye devlet'in Antlaşmalar'da öngörülen bir yükümlülüğü yerine getiremediğine karar verebilir. İye devlet bu kararın gereğini yerine getirmezse Divan para cezası uygulanmasını kararlaştırabilir. Divan, kurumların aldığı önlemlerin iptali için açılan davalarda bu önlemlerin yasallığını inceleyebileceği gibi bazı önlemlerin alınmamış olmasının Antlaşmalar'a aykırı olduğuna da karar verebilir. [6]

Divan ulusal mahkemelerin başvurusu üzerine Topluluk hukukunun çeşitli hususlarının yorumlanması ya da geçerliliği hakkında ön kararlar alır. Bir hukuki işlemin bu türden tartışmalı bir husus doğurması halinde ulusal mahkemelerden herhangi biri Avrupa Adalet Divanı'ndan ön karar isteyebilir. Ancak bunun için ilgili İye Devlet'te daha yüksek bir temyiz mercii bulunmaması gerekir. Bu durumda Divan'ın kararı bağlayıcıdır.

Gündemde olan AB Anayasası'nın kabul edilmesiyle birlikte "Topluluklar" terimi tarihe karışacaktır. Anayasa'nın kabulünden sonra Avrupa Birliği'nin yargı organı dilimizde de Avrupa Birliği Adalet Divanı olarak anılmaya başlanacaktır. [6]

Bazı kaynaklarda Asliye Mahkemesi veyaİlk Derece Mahkemesi adıyla da anılan Bidayet Mahkemesi, bireylerin yararlanabileceği adli koruma mekanizmalarını güçlendirmek ve Adalet Divanı'nın iş yükünü hafifletmek için 1989 yılında kurulmuştur. Bidayet Mahkemesi'nde de üye devletler tarafından atanan 15 yargıç görev yapmakta ve başkan yargıçlar tarafından seçilmektedir. Ancak, bu mahkemede avukatlar yer almamaktadır. Bidayet Mahkemesi kişiler ve işletmeler tarafından açılan davalara bakar. örneğin, rekabet hukuku, tazminat talepleri veya personel ile Birlik kurumları arasındaki idari anlaşmazlıklar konusundaki davalar Bidayet Mahkemesi'ne havale edilir. Mahkeme'nin kararları aleyhine Adalet Divanı'na temyiz talebiyle gitmek mümkündür.

**Sayıştay** AB'nin tüm gelir ve giderlerinin bütçe kural ve yönetmeliklerine ve amaçlarına uygunluğunu denetleyen kurumdur. Sayıştay, Bakanlar Konseyi tarafından Avrupa Parlamentosu'nun görüşü alındıktan sonra oybirliğiyle atanan 15 üyeden oluşur.

Sayıştay üyeleri, ülkelerinde kendi alanlarında yetişmiş kişilerden seçilir. 1977 yılında kurulan Sayıştay'ın başkanı üyeler tarafından kendi aralarından seçilir. Başkanlık süresi üç yıldır ve üç yılın sonunda ikinci bir dönem için yeniden seçilmek mümkündür.

Sayıştay her yıl Birliği'nin tüm gelir ve harcamalarının hukuka uygun ve düzenli biçimde yapılıp yapılmadığını ve maliye yönetiminin tutarlı olup olmadığını yayınladığı raporla Birliğin diğer organlarına ve vatandaşlarına açıklar.[6]

### 3.A.e.2- Ekonomik ve Sosyal Komite ile Bölgeler Komitesi

AB, karar alma süreçlerine yerel veya bölgesel temsilci konumudaki sivil toplum örgütlerini de katmaktadır. Bu kapsamda Ekonomik ve Sosyal Komite ile Bölgeler Komitesi faaliyet göstermektedir. [6]

**Ekonomik ve Sosyal Komite**

Ekonomik ve Sosyal Komite işverenler, işçiler ve çiftçiler, esnaf ve zanaatkarlar, küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri ve kooperatifler gibi diğer ekonomik grupların temsilcilerinden oluşur. Son genişleme ile birlikte, üye ülkelerin sahip oldukları nüfusa göre temsil edildikleri 344 üyeli Komite Brüksel'de toplanır. Birçok konuda karar alınmadan önce Komite'nin görüşüne başvurulması zorunludur. Komite'nin temel işlevleri şunlardır:

* Avrupa Parlamentosu, Bakanlar Konseyi ve Komisyon'a görüş bildirmek,

* Birliğin yönetiminde sivil toplum kuruluşlarının etkisini artırmak,

*Birliğin ilişkide bulunduğu diğer ülkelerde sivil toplum örgütlerinin rolünü desteklemek, ilişkileri artırmak. [6]

### 3.A.e.3- Bölgeler Komitesi

Bölgeler Komitesi 1994 yılında AB Antlaşması'yla kurulmuştur. Yerel ve bölgesel 222 temsilciden oluşur. Bu sayede AB, yerel veya bölgesel mercilerin karar alma süreçlerine katılımını sağlamaktadır.

AB Antlaşması, Birlik politikalarının oluşturulmasında bazı temel konularda Bölgeler Komitesi'nin görüşünün alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Bunlar: eğitim, gençlik ve kültür, toplum sağlığı, Avrupa çapında ulaşım, iletişim, enerji ağları ve ekonomik ve toplumsal bütünleşmedir. Bölgeler Komitesi bunun dışında kendi insiyatifi ile görüş bildirebilir. [6]

### 3.A.f- Avrupa Yatırım Bankası

AB'nin finans kurumu olan Avrupa Yatırım Bankası (AYB) 1958'de Roma Antlaşması ile Birliğin hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olacak yatırımları finanse etmek amacıyla kurulmuştur. AYB tüzel kişiliğe ve mali özerkliğe sahiptir. Banka üyeleri AB üyesi devletlerdir. Bankanın merkezi Lüksemburg'dadır. Dünyanın ön de gelen uluslararası finans kurumları arasında yer alan AYB, kar amacı taşımayan bir kredi kurumudur. Mal" piyasalarda konumunun sağladığı avantajlardan hedef-leri doğrultusunda girişimcileri yararlandırır. AYB'nin öncelikli hedefleri:

*Avrupa sanayisini ve küçük işletmelerinin rekabet kapasitesini artırabilmek için ulaşım, iletişim ve enerji ağlarının geliştirilmesini sağlamak,çevre ve insan sağlığının korunmasına yardımcı olmak,

*Birlik içinde dengeli kalkınmayı sağlayabilmek amacıyla bölgesel farklılıkları azaltmaya yönelik projeleri finanse etmek, aday ülkeleri de kapsayacak şekilde ortak pazara hizmet eden projelere destek sağlamak,

*AYB ayrıca, Birliğin üye olmayan ülkelere yönelik işbirliği politikasının hayata geçirilmesine yardımcı olmakta, Afrika, Karayipler ve Pasifik ülkelerinde, Akdeniz havzasında, Orta ve Doğu Avrupa'da, Latin Amerika ve Asya'da faaliyette bulunmaktadır. [4]

### 3.A.g- Avrupa Merkez Bankası

Avrupa Merkez Bankası 1 Ocak 1999 tarihinden itibaren kullanılmaya başlayan ortak para Euro'nun yönetiminden sorumludur. Bir başka ifadeyle Euro alanına dahil ülkeler için ortak para politikasını belirler ve uygular. Banka'nın ana hedefi, Avrupa ekonomisinde fiyat istikrarını sağlamaktır. Bunun yanı sıra, uyguladıkları para politikalarıyla AB'nin kararlaştırdığı diğer siyas" hedefleri de destekler. Avrupa Merkez Bankası bağımsız olarak faaliyetlerini yürütmekte, ancak Avrupa Parlamentosu'na hesap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bakanlar Konseyi'ndeki karar alma süreci; danışma yöntemi, işbirliği yöntemi ve ortak karar yönteminden oluşmaktadır. Aşağıda sırasıyla bu yöntemlerin nasıl işlediği ve Avrupa Birliği'nin diğer kurumlarının karar alma sürecine nasıl katıldıkları açıklanacaktır. [4]

**Danışma Yöntemi:** Bu sürece göre Komisyon ile Bakanlar Konseyi arasındaki süreç Komisyon'un öneriyi hazırlaması ve Konseyin kabul etmesiyle tamamlanır. Bu çerçevede düzenlemenin konusuna göre Avrupa parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin de görüşleri alınabilir.

İşbirliği Yöntemi: Bu yöntemde Konsey'in yetkilerini tek elden kullanması mümkün değildir. Yönteme göre; Komisyon'un hazırladığı öneri hakkında Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite görüşlerini bildirmektedir. Konsey bu görüşleri değerlendirerek belirlediği pozisyonunu Parlamentoya bildirmektedir.

Eğer Parlamento'dan itiraz gelmez ise Konsey nitelikli oy çokluğuyla, Parlamento reddeder ise oybirliğiyle düzenlemeyi yapabilmektedir. Parlamento değişiklik önerdiğinde ise, bu değişikliği Komisyon da benimserse nitelikli çoğunlukla, benimsenmemesi durumunda ise oybirliğiyle düzenleme yapabilmektedir.

**Ortak Karar Yöntemi:** Buna göre Komisyon, Konsey ve Parlamento'ya bir öneri sunmakta, Parlamento görüşünü bildirmektedir. Konsey nitelikli çoğunlukla bir pozisyon belirlemektedir. Parlamento bu pozisyonu benimser ise veya üç ay için- de bir görüş bildirmezse uygulama gerçekleşmektedir. Ortak karar yönteminin İşbirliği yönteminden ayrıldığı nokta ise Parlamento ile Konseyin görüşlerinin uymaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda kurulacak uzlaşma komiteleri aracılığıyla bir ortak karar oluşturulmaya çalışılmaktadır. Parlamento'da mutlak çoğunluğu sağlayamayan bir teklifin ortak karar yönteminde kabul edilmesi mümkün değildir. Bu yöntem iç pazar, işçilerin serbest dolaşımı, iş kurma serbestliği, işçilerin çalışma hakları gibi Antlaşma'yla belirlenmiş alanlarda uygulanmak zorundadır.

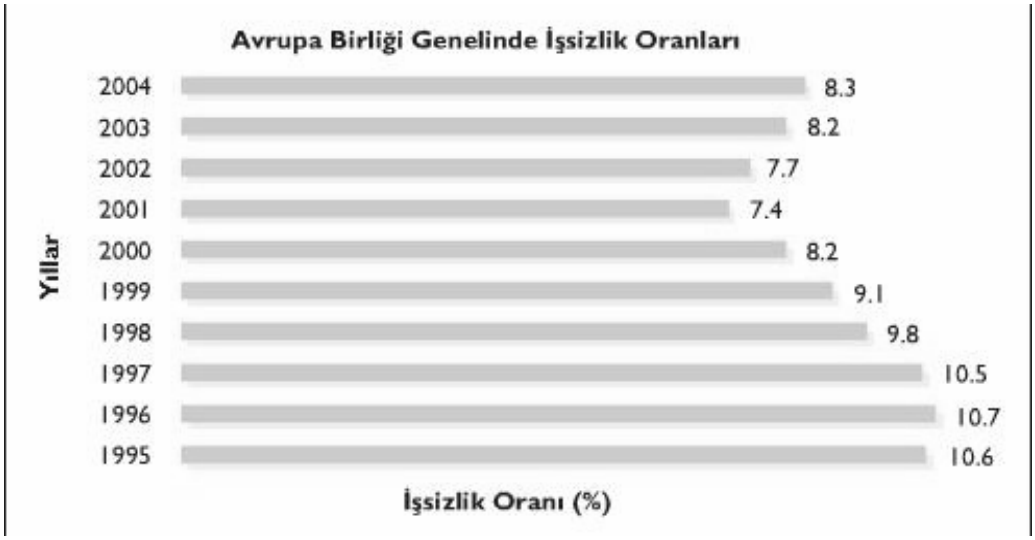
Karar alma sürecinin ardından Bakanlar Konseyi'nin yürürlüğe koyduğu normlardan Tüzük yasa niteliğinde olması nedeniyle bütün üye ülkeler için bağlayıcıdır.

Yönetmelik (yönerge) ise üye ülkeleri ulaşılan sonuç açısından bağlar. Ancak uygulama yöntemini üyeler kendisi belirler. Karar ise, bir üye ülkeye veya Birlik vatandaşına ait konularda alınır. Tavsiye veya görüş niteliğindeki kararların uygulanma zorunluluğu Komisyon veya Konsey tarafından getirilebilir.[4]

## 3.B- Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamı İle İlgili Temel Düzenlemeleri

İşsizlik, 2000'li yıllara gelindiğinde AB ülkeleri için en ciddi sosyal ve ekonomik sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Tablo 10.5'de sunulduğu gibi AB genelinde işsizlik oranı 2004 yılına gelindiğinde alınan tüm önlemlere rağmen %8.3 gibi yüksek bir seviyededir. Genel işsizlik yanında, bazı nüfus grupları emek piyasasında özel zorluklar ile karşı karşıyadır. Uzun süreli işsizler, gençler, iş arayan daha yaşlı insanlar, özürlüler, kadınlar ve etnik azınlıklar bu gruplar arasında sayılabilir. Örneğin, Avrupa'da kadınlar arasında istihdam oranı, erkeklere göre %20 kadar aşağıda bulunmaktadır. Bu nedenle, AB içinde daha fazla iş yaratılmasını sağlamanın yanında, dezavantajlı bir konumda bulunmuş olan nüfus grupları için emek piyasasında daha iyi fırsatlar sunmak AB'nin hedefi haline gelmiştir. AB ve üye ülkeler için sosyal politika açısından en temel konu istihdamın artırılması olmuştur.[4]

*Şekil 1: Avrupa Birliği Genelinde İşsizlik Oranı*




### 3.B.a- Sosyal Diyalog

Avrupa'nın sosyal sorunlarının çözülmesi için, sosyal taraflarla anlaşma yapmak üzere görüşme imkanı veren bir yöntemdir. Avrupa Birliği'nde çalışma hayatına ilişkin konular, uzun süredir sosyal ortaklar tarafından, bir başka deyişle sendikalar ve işveren örgütleri tarafından görüşülmektedir. Bu yöntem Maastricht Antlaşması ile kurumsallaştırılmış ve sosyal taraflar AB kurumlarına tavsiyelerde bulunan birer uzman makamlar haline gelmiştir.

### 3.B.b- Ücretliler ve Serbest Çalışanlar İçin Avrupa Birliği Politikası

AB'de çalışanlar dünyadaki en güçlü sosyal güvence ağlarının birinden yararlanmaktadırlar. AB, üretkenliğin ve büyümenin artırılabilmesi için rekabeti korunması ve teşvik edilmesiyle birlikte Birlik vatandaşlarının istikrarlı bir toplum oluşturmasını ve refahın yaygın biçimde paylaşılmasını sağlamaya da büyük önem vermektedir. [4]

### 3.B.c- Avrupa Birliği'nin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Politikaları

AB'nin bu alandaki politikasının hedefi, hem iş kazalarını hem de meslek hastalıklarını asgariye indirmek olmuştur. Günümüzde, AB işyeri mevzuatı, çalışanların işyerinde güvenliği ve sağlığında iyileşmeleri teşvik etmeye yönelik tedbirlerin devreye sokulması hakkındaki Bakanlar Konseyi Yönergesi'ndeki bir çerçeve esasına dayanır. Bu yönerge, başka pek çok girişim için sağlam bir temel oluşturmuştur. [4]

Belirli koruyucu ekipmanların kullanımı, görsel işaret birimleriyle çalışma, işçilerin kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ile teması, yeraltı kaynaklarının çıkarılmasına yönelik sanayiler, geçici ve gezici inşaat yerlerinde güvenlik ve hamile olan veya yeni doğum yapmış işçiler gibi çok farklı teknik konular bu düzenlemelerin kapsamındadır. AB düzenlemeleri, işyerinde asgari güvenlik standartlarını gerekli kılmaktadır.

### 3.B.d- Avrupa Birliği'nin Yaşlılara Yönelik Politikaları

Genel Avrupa istihdam ve sosyal politikası bağlamında, yaşlıların ilgi konuları ve gereksinmeleri, gittikçe daha önemli hale gelmektedir. Sosyal ortaklar ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde, Avrupa Komisyonu, yaşanmaya değer bir yaşlılık çağı için gerçekçi perspektifler ile birlikte, çalışma hayatından emekliliğe aşamalı bir geçişe yönelik modeller geliştirmeye çalışmaktadır. Aynı zamanda Birlik yaşlılık ile ilgili tıbbi ve sosyal projelere fon sağlamaktadır. Yaşlı insanların, ayrımcılığa veya dezavantaja maruz kalmamaları temel ilke olarak benimsenmiştir. Ayrımcılık karşıtı politikasının bir gereği olarak, AB'nin amacı, yaşlı çalışanlara karşı nesnel biçimde haksız ayrımcılığı önlemektir.

Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Avrupa Birliği Politikası Fırsat eşitliği, AB Antlaşması'nda temel unsur olarak yer almaktadır. AB'nin fırsat eşitliği politikasının temeli, Antlaşma'da kadınların ve erkeklerin eşit işe eşit ücret almalarını öngören hükümlere dayanmaktadır. Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde tanımlanan kadın-erkek eşitliği Amsterdam Antlaşması ile yeniden (141. madde) tanımlanarak Birlik için hukuki dayanak oluşturulmuştur. Ancak, gösterilen bütün çabalara rağmen, AB içinde tam fırsat eşitliği henüz sağlanmış değildir. Fırsat eşitliği politikası esas olarak kadınlar için yararlı olsa bile, Avrupalı erkekler de bundan yararlanabilir. Örneğin, Adalet Divanı kararları, üye devletlerin çoğunun şimdi erkeklere kadınlarla aynı yaşta emekli aylığı ödemelerinin sağlanmasında etkili olmuştur.

Analık/babalık izniyle ilgili Avrupa düzeyindeki hükümler, çalışan babalara da haklar vermektedir: AB'nin her yerinde, bir çocuk doğduğu veya evlat edinildiği zaman hem ana hem de baba izin almak hakkına sahiptir. [4]

### 3.B.e- Ayrımcılığa ve Dışlanmaya Karşı Politikalar

AB üyesi ülkelerde, yasa önünde eşitlik tartışmasızdır. Fakat, gündelik yaşamda pek çok insan, nesnel bir sebep olmaksızın, ayrımcılığa uğramaktadır. Bu nedenle AB, cinsel tercihe, ırksal kökene ve dinsel görüşe dayalı her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmektedir.

AB Antlaşması'nın 13'üncü maddesi, AB'nin "cinsiyet, ırksal veya etnik köken, din veya inanç, bedensel özür, yaş veya cinsel tercih temelinde ayrımcılık ile mücadele etmek için" eyleme geçebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Amsterdam Antlaşması insan hakları lehinde açık bir beyanda bulunmuştur. AB Anayasası'nda da Temel Haklar şartı ile insan hakları güvence altına alınmıştır. İnsan haklarına saygı Anayasa'nın temel unsuru haline gelmiştir. [4]

## 3.C- Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamı İle İlgili Temel Düzenlemeleri

AB'nin çalışma yaşamına yönelik temel amacı, Birlik içerisinde herkes için insanca bir yaşam kalitesi ve standardını sağlamaktır. Bu amaçla işsizlere, yaşlılara, özürlülere, sosyal bakımdan dışlanmış insanlara, emek piyasasında ayrımcılık ile karşılaşan kişilere yönelik birçok politika uygulamaya konulmuştur. Ancak, AT'larının kuruluşundan bugüne kadar üye ülkelerin sosyal politika konularında diğer alanlarda gerçekleştirdikleri egemenlik yetkilerinin devredilmesi uygulamasına karşı isteksiz davrandıkları söylenebilir. Ancak, Birlik üyesi ülkelerde uygulanan sosyal devlet modeli ve Avrupa'da işçi sınıfının verdiği mücadele günümüzde de Birliğin bir değer üretme merkezi konumunu devam ettirmesine olanak vermektedir. Bu nedenle AB üyesi ülkelerde uygulanan tek bir sosyal politika yerine sosyal politikaya yönelik bir AB standardından bahsetmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır.[4]

Antlaşmalar'a göre Avrupa bütünleşmesinin amacı: Ô... Topluluğun her yerinde, ekonomik faaliyetlerin uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir gelişmesi, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma düzeyi, erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, sürdürülebilir ve enflasyon yaratmayan büyüme, yüksek derecede bir rekabet gücü ve ekonomik performans yakınlaşması, çevre kalitesinin yüksek düzeyde korunması ve

iyileştirilmesi, yaşam standardı ve kalitesinin yükselmesi ve üye devletler arasında ekonomik ve sosyal kaynaşma ve dayanışma temin etmek olacaktır.'

### 3.C.a- Avrupa Topluluklarındaki Düzenlemeler

AT Antlaşması'nın 136 Öncı maddesi: "Topluluk ve üye devletler ... istihdamın teşvik edilmesini, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini, bu iyileşme sürdürülürken yaşama ve çalışma şartlarının uyumlu hale getirilmesini, düzgün sosyal korumayı, yönetim ve işçiler arasında diyalog sağlanmasını, kalıcı yüksek istihdama yönelik olarak insan kaynaklarının geliştirilmesini ve dışlanmaya karşı savaşılmasını amaç edineceklerdir." demektedir. [4]

Ancak, AT'larını kuran Roma Antlaşması'nda yukarıdaki ifadeler bulunmasına rağmen, bu konularda norm koyma yetkisi üye devletlere bırakılmıştır. Bugüne kadar, AB sadece asgari standartlar ve haklar belirlemiştir. Dolayısıyla, üye devletler, Avrupa sosyal düzenlemelerinin ötesine giden kurallar ve yönetmelikler kabul edebilirler.

Bu nedenle de her bir AB üyesi ülkenin sosyal politika alanlarında farklı uygulamaları bulunmaktadır. Roma Antlaşması'nda sosyal politikayla ilgili;

*İşçilerin serbest dolaşım haklarının sağlanması,

*Genç işçilerin değişiminin teşvik edilmesi,

* Serbest yerleşme hakkı,

*Sosyal konularda üye ülkeler arasında işbirliğinin artırılması,

*Kadın ve erkek arasında ayrımcılığın önlenmesi,

*Göçmen işçilerin sosyal güvenlik hakları,

*Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulması,

* Mesleki eğitime ilişkin uygulanacak ortak politikaların ilkelerinin belirlenmesi konularında hükümler bulunmaktadır. [4]

Bu hükümlere dayanarak Komisyon'a sadece üye ülkeler arasında sosyal alanda işbirliğini hızlandırma yetkisi verilmiştir. Gerçekleşen en önemli faaliyet ise işçilerin serbest dolaşımının sağlanmasıdır. AK,T'nin kuruluşu ile birlikte sadece kömür ve çelik sanayiinde uygulanan işçilerin serbest dolaşımı, Roma Antlaşması ile birlikte ortak bir pazar yaratmanın temel koşulu olan işgücünün serbest dolaşım hakkı genişletilmiştir.

1972 yılında Paris'te gerçekleşen Avrupa Zirvesi'nde sosyal politika alanında ortak adımlar atmanın gerekliliği vurgulanmış ve 1974 yılına gelindiğinde AB Konseyi tarafından Sosyal Politikalar Hakkında Faaliyet Programı Kararı ile istihdamın artırılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin Topluluğun karar alma süreçlerine katılımı ve Avrupa'da toplu iş sözleşmelerinin yapılması konularında ilkeler belirlenmiştir. [4]

1987 yılında Tek Avrupa Senedi ile Topluluğunun sosyal politika alanında düzenleme yapma yetkileri artırılmıştır. Bu çerçevede Topluluk içinde sosyal politikanın ana kurallarının belirlendiği hukuki açıdan bağlayıcı olmayan, Avrupa Sosyal şartı 1989 yılında İngiltere dışında tüm üye devletler tarafından kabul edilmiştir. ILO sözleşmelerini esas alarak hazırlanan Avrupa Sosyal şartı AT üyesi ülke vatandaşları için;

* Serbest dolaşım hakkı,

*Çalışma ve eşit ücret hakkı,

*Daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına sahip olma hakkı,

*Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı,

*Mesleki eğitim hakkı,

*Kadın-Erkek arasında eşitlik hakkı,

*Çalışanların bilgi edinme ve yönetime katılma hakkı,

* İşte korunma ve güvenlik hakkı,

*Çocuklar ve gençler için yasalarla korunma hakkı,

*Yaşlılar için temel haklar,

*Özürlüler için sosyal ve mesleki hayata katılma hakları sağlanmıştır.

### 3.C.b- Avrupa Sosyal Fonu

Avrupa Sosyal Fonu (ASF), Topluluk içinde işçilerin istihdam olanaklarının artırılması, hayat seviyelerinin yükseltilmesi ve becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunarak coğrafi ve mesleki hareketliliklerini sağlanması için üye devletlerce yapılan eylemlere katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Halen Birliğin en önemli yapısal fonlarından birisi olma özelliğini korumaktadır. Fonun yönetiminde Avrupa Komisyonu'na yardımcı olan işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir Komite bulunmaktadır. [4]

ASF'nun görevi, işsizliği önlemek ve onunla savaşmak, Avrupa'nın işgücünü ve şirketlerini artan rekabet ortamı karşısında daha donanımlı kılmak ve insanların emek piyasasından kopmasına engel olmaktır. ASF, esas olarak, daha çok istihdam edilebilir duruma gelmek için bireylerin gereksindiği destek üzerinde yoğunlaşır, fakat emek piyasasının daha iyi işlemesi için sistemlerin ve yapıların iyileştirilmesine yardım etmek amacıyla da kullanılabilir. 2000-2006 yıllarını kapsayan döneminde, ASF, beş değişik öncelikli alanda üye devletlerin tedbirleri için finansman desteği vermektedir:

* Bir aktif emek piyasası politikasının geliştirilmesi,
* Sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya olan insanlara yardım edilmesi,
* Emek piyasasında istenilen becerilerin kazınılması ve yaşam boyu öğrenim amacıyla, genel eğitim ve mesleki eğitimin iyileştirilmesi,
* Araştırma, bilim ve teknoloji alanlarında, personel intibak yeteneğinin, girişimciliğin ve işgücü becerilerinin arttırılması,
* Kadınların serbest istihdamının ve istihdam edilebilirliğinin güçlendirilmesi ve emek piyasasında cinsler arası eşitsizliklere karşı savaşmak için tedbirler.[16]

## 3.D- Avrupa Birliği'ndeki Düzenlemeler

1992'de imzalanan ve 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile ekonomik ve parasal birlik hedefini somut olarak ortaya koyan AB, üye ülkelerin sosyal alanda gelişme sağlama niyetlerini Antlaşma'ya ekli Sosyal Politikaya İlişkin Protokol ile belirtmiştir. Bu protokole göre Birlik ve üye devletler, istihdamı geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek, sosyal korumaya önem vermek, çalışma hayatına ilişkin tarafların diyaloğuna önem vermek amacıyla farklı ulusal uygulamaları ve AB ekonomisinin rekabet üstünlüğü sağlamasını göz önünde bulundurarak gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Protokol ile konulan hedefler üye devletlerin olduğu kadar Avrupa Birliği'nin de hedefleri olarak kabul edilmiştir. Sadece ücretler, örgütlenme özgürlüğü, grev ve lokavt uygulamalarına ilişkin konular Avrupa Birliği'nin yetki alanı dışında bırakılarak diğer alanlarda Bakanlar Konseyi'nin Komisyon'dan gelen teklif üzerine Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışarak oybirliği ile karar alınma yetkisine kavuşmuştur.[6]

Masstricht Antlaşması ile getirilen en önemli uygulama, ABiçinde işçi ile işveren arasında sosyal diyaloğun artırılmasını ve tarafların görüşlerin karar sürecine aktarılmasını sağlamak olmuştur.

1993 yılının sonlarına doğru Komisyon, Avrupa sosyal politikasının geleceğine yönelik bir çalışma başlatmış ve bu alandaki öncelikleri ifade eden Yeşil Belge adını taşıyan bir metinle yayımlanmıştır. 1994 yılına gelindiğinde ise ortaya konulan

Beyaz Belge ile sosyal politika alanında AB'nin hedefleri netleşmiştir. Buna göre

ABiçin;

*İstihdamın artırılması,

*Niteliğe dayalı üretim yapısının geliştirilmesi,

*Dayanışma ve bütünleşmenin teşvik edilmesi öncelikli sayılan konular olmuştur.

1997 yılında kabul edilmiş ve Mayıs 1999'da yürürlüğe girmiş olanAmsterdam Antlaşması ile ilk defa olarak, istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu kabul edilmiştir. Antlaşma, aynı zamanda, Avrupa sosyal politikası için bazı yeni görevler koymuştur. Antlaşma ile birlikte örneğin,

AB'nin ayrımcılığa karşı savaşmaya yönelik veya dışlanmış kişilerin toplumla bütünleşmelerine yardım etmeye yönelik uygulamaları gerçekleştirme imkanı oluşmuştur. [6]

Amsterdam Antlaşması'nın sağladığı bir başka avantaj ise bölünmüş, her ülkede farklılık gösteren bir sosyal politika anlayışına son verilmesidir. Bu sayede Avrupa Sosyal şartı'nı kabul etmeyen İngiltere'nin de Amsterdam Antlaşması'nı, dolayısıyla Antlaşma'nın ayrılmaz bir parçası olan sosyal politika anlaşması da kabul etmesi mümkün olmuştur.

1992'de yapılan Sosyal Politika Anlaşması, sendikaları ve işveren örgütlerini, Avrupa kurumlarına tavsiyelerde bulunan uzman danışma makamları haline getirmiştir. Ancak, onların ortak karar alıcılar konumuna gelmesi, 1997 Amsterdam Antlaşması ile sağlanmıştır. [6]

İşçi ve işveren örgütleri, böylece, istihdam ve sosyal politikada daha büyük önem kazanmışlardır. Amsterdam Antlaşması ile birlikte Avrupa İstihdam Stratejisi de üye ülkeler tarafından kabul edilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi 1997 yılında gerçekleşen Lüksemburg zirvesinde, AB üyesi ülkelerin devlet veya hükümet başkanları, geçmişe kıyasla daha aktif bir emek piyasası politikası geliştirmek amacıyla, Amsterdam Antlaşması'nda yer aldığı şekliyle Avrupa İstihdam Stratejisi'ni kabul etmişlerdir. Bu sayede işsizler için sadece gelir desteği üzerinde yoğunlaşmak yerine, iş arayanların istihdam edilebilirliği, girişimcilik, işletmelerin ve çalışanların ekonomik ve teknolojik değişime intibak yeteneği, kadınlar, erkekler ve özürlü insanlar için fırsat eşitliği konuları üzerinde durularak, önleyici tedbirler hedeflenmiştir.[4]

Bu strateji ile birlikte üye devletlerin hükümetleri, yukarıda belirtilen dört temel sütun çerçevesinde çok ayrıntılı politikalar kabul etmişlerdir. Böylelikle üye devletler arasında emek piyasalarına yönelik uygulanacak politikalarda bir koor dinasyon sağlanmıştır. Buna göre her yıl Komisyon'dan gelen bir teklif üzerine Konsey istihdama yönelik hedefleri belirler, her üye ülke ise bu ilkelere yönelik ulusal eylem planını oluşturur. Böylece AB, istihdam politikasına hem kendi politikası yoluyla hem de üye devletlerin politikalarını destekleyerek katılma olanağı bulmaktadır[4].

***Tablo 4: İstihdam Kurallarının Dayanakları***

| İstihdam Edilebilirlik | Girişimcilik |
|---|---|
| Gençler ve uzun süredir işsiz olanlarla, işgücü piyasasında, rekabet gücü daha az olan diğer grupların beceri açığını kapatmak | Serbest çalışmayı teşvik ederek, vergilendirme sisteminde reform yaparak ve yeni iş kaynakları belirleyerek yeni bir girişimcilik kültürü ve ruhu yaratmak |
| **Uyum Sağlayabilme** | **Fırsat Eşitliği** |
| Yeni çalışma biçimleri için işçilerin kapasitesini güçlendirmek ve iş örgütlenmesini, rekabetin sürdürülmesini sağlayacak şekilde değiştirmek | Kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olacakları, aile ve iş yaşamlarını daha iyi uzlaştırabilecekleri koşulları yaratmak. Amaç, kadınların işgücü piyasasına katılım oranını yükseltmek |

Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde belirlenen istihdam kuralları 4 temel dayanağa sahiptir. Benimsenen kurallar ile AB üyesi devletler, Avrupa ekonomisinin ve Avrupa işyerlerinin, kadınların yaratıcılık, kabiliyet ve becerilerinden tam olarak yararlanmalarını ve kadınlarla erkeklerin iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine olanak tanımalarını sağlayacak koşulları yaratmak için çabalarını birleştirmişlerdir. Temel Haklar şartıAmsterdam Antlaşması'nın kabul edilmesinden sonra AB ülkelerinde uygulanmakta olan sivil, siyasal, ekonomik ve sosyal hakların tek bir metinde birleştirilmesi çalışmaları hızlanmıştır. Bu kapsamda, üye ülkelerin hükümet temsilcileri, Avrupa Komisyonu, ulusal parlamentoların ve Avrupa Parlamentosu'nun temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin katılımıyla taslak bir metin hazırlanmıştır. Bu metinin geliştirilmesiyle oraya çıkan Avrupa Temel Haklar şartı 7-9 Aralık 2000 tarihlerinde gerçekleşen Avrupa Birliği Nice Zirvesi'nde kabul edilmiştir.[4]

Temel Haklar şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal şartı, ,alışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk şartı, Adalet Divanı İçtihatları, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İçtihatları, birincil ve ikincil Topluluk mevzuatı, ortak anayasal gelenekler ve diğer çeşitli uluslararası sözleşmelerde yer alan mevcut hakların bir araya getirilmesi ile oluşmuştur. Klasik medeni ve siyasi haklar ile yurttaş haklarının yanısıra temel ekonomik ve sosyal haklarında yer aldığı şart'da ayrıca yeni ekonomik gelişmelerin ortaya çıkardığı sorunlara yanıt vermek üzere kişisel verinin korunması, biyoetik ilkeleri ve iyi yönetim hakkı gibi yeni haklara da yer vermiştir. Şart'da sıralanan hakların çoğu herkesin yararlanacağı haklar olmasına karşın özel gruplara yönelik bazı haklar da yer almaktadır. Bu gruplar; çocuklar, çalışanlar (sosyal haklar), Birlik yurttaşları (çalışma, iş arama, herhangi bir ülkede yerleşme ve hizmet sunma özgürlükleri, sosyal güvenlik sistemlerine eşit erişim, Avrupa Parlementosu ya da belediye seçimlerine katılma hakkı) v.b. [4]

## 3.E- Avrupa Birliği – Türkiye İlişkileri

Büyük önder Mustafa Kemal Atatürk, Türkiye'nin çağdaş bir toplum yapısına ve ileri uygarlık düzeyine kavuşabilmesi için Batılı ülkelerin yaratmış olduğu uygarlığın dışında kalmasını hiçbir zaman arzu etmemiştir. 29 Ekim 1923 tarihinde TBMM açılışında yapmış olduğu konuşmada, tercihini açık ve net olarak şöyle belirtmiştir: "Memleketimizi asrileştirmek istiyoruz. Bütün çalışmamız Türkiye'de asri binaenaleyh batılı bir hükümet vücuda getirmektir. Medeniyete girmek arzu edip de Batıya yönelmemiş millet hangisidir?" [4]

### 3.E.a- Tarihi Gelişim

25 Mart 1957 tarihinde Roma'da imzalanan ve 01 Ocak 1958'de yürürlüğe giren Roma Antlaşması ile kurulan AET ile ilişkilerimiz 1959 yılında başlamıştır. O yıllarda AET'ye üye olmak isteyen Yunanistan'ın ardından Türkiye de Avrupa'da yeni kurulan bu entegrasyon ile ilişki kurmak istemiştir. 1959 yılının Nisan ayında Yunanistan'ın ve Mayıs ayında da Türkiye'nin bir ortaklık ilişkisi kurmak isteğiyle yaptıkları başvurular kabul edilmiştir. İki ülke için de benzer şekilde Gümrük Birliği temelinde kurulan ilişkiler tam üyeliğe uzanan bir bütünleşme modeli üzerine oturtulmuştur. Ankara Anlaşması Türkiye'nin Avrupa Topluluğu (AT) ile kurduğu ortaklık ilişkisi 12 Ekim 1963 tarihinde imzalanan, 01 Aralık 1963'te yürürlüğe giren Ankara Anlaşması'na dayanmaktadır. Ankara Anlaşma'sının hedefi Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliğidir. Ankara Anlaşması, Roma Antlaşması'nın 238' inci maddesine dayanan ve Türkiye Topluluk ortaklığının temel ilkelerini belirleyen bir ,erçeve Anlaşması'dır. Topluluk ile imzalandığı için Topluluk mevzuatının bir parçasıdır. Anlaşma'da taraflara bir fesih hakkı tanınmamış, yürürlük süresi de öngörülmemiştir. Dolayısıyla, Anlaşma'nın amaçları gerçekleşene kadar yürürlükte kalması gerekir. Ankara Anlaşması'nın temel ilkeleri şunlardır

*Türkiye ile AET arasında bir gümrük birliği oluşturmak,

* Türk halkı ile AET üyesi halklar arasında daha sıkı bağlar kurmak,

*Türkiye ile Topluluk ekonomileri arasındaki mevcut ekonomik gelişmişlik farkını ortadan kaldırmak,

*Türkiye'nin tam üyeliğini kolaylaştırmak,

*Roma Antlaşması'nın temel ilkelerini paylaşmak, barışı ve özgürlükleri garanti altına almaktır.

Ankara Anlaşması'na göre Türkiye'nin tam üyelik yönünde ilerlemesi üç temel dönemde planlanmıştır. Bunlar; hazırlık dönemi, geçiş dönemi ve son dönemdir. [4]

Hazırlık Dönemi: Ankara Anlaşması'nın yürürlüğe girdiği 1964 yılından 1973 yılına kadar sürmüştür. 5 yıl olarak öngörülen dönem 9 yıla uzamış ve bu dönem içerisinde AET Türkiye'ye tek taraflı ayrıcalıklar tanımıştır. Bu ayrıcalıklar daha çok taraflar arasında ticaret hacminin artması yönünde kullanılmıştır. Türkiye'nin AET'ye daha çok ihracat yapabilmesi imkanı tanınmasına rağmen o yıllardaki Türkiye'nin üretim yapısı göz önünde bulundurulduğunda bu ayrıcalıklar yeterince kullanılamamıştır. Ticarette tanınan ayrıcalıkların yanında Türkiye'ye düşük faizli, uzun vadeli kredi imkanı da tanınmıştır. Alınan bu kredi ile Türkiye'nin Birinci Boğaz Köprüsü'nün yapımını finanse etmesi, hazırlık dönemindeki somut kazanımlar arasında sayılabilir.

**Geçiş Dönemi:** Tarafların gümrük birliğini gerçekleştirmeyi amaçladıkları dönemdir. Bu dönemdeki ilişkiler 23 Kasım 1970 tarihinde imzalanan ve 01 Ocak 1973 tarihinde yürürlüğe giren Katma Protokol ile düzenlenmiştir. Katma Protokol, Türkiye'nin AB ile olan ilişkilerinde ikinci önemli hukuki metindir.

Katma Protokol'e göre Türkiye, AET'nin tanıdığı ayrıcalıklara karşılık aşamalı olarak gümrük birliğini gerçekleştirmek için adımlar atacak, işçilerin taraflar arasında serbest dolaşımı sağlanacak, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımı süreci başlatılacaktır. Taraflar arasındaki gümrük birliğinin sadece sanayi ürünlerini kapsaması öngörülmüş, tarım ürünleri için ortak bir politika izlenmesi hedeflenmiştir. Buna göre Türkiye, AET'den ithalatta olduğu gibi ihracatta da gümrük vergileri, benzer vergi ve fonlar, miktar kısıtlamaları gibi her türlü önlemi kaldıracak, AET dışındaki ülkelerle olan ticari ilişkilerde Topluluğun belirlediği gümrük vergilerini uygulayacak ve Topluluğun belirlediği dış ticaret mevzuatını kabul edecektir.

Türkiye, yukarıda özetlenmeye çalışılan süreci, bazı ürünlerin ticaretinde daha hızlı olmak üzere, 22 yıllık döneme yaymıştır. öngörülen bu takvime göre gümrük birliğinin tamamlanması Katma Protokol'ün yürürlüğe girmesinden 22 yıl sonra, bir başka ifadeyle 1995 yılına kadar uzayacaktır. Nitekim, Türkiye yükümlülüklerini yerine getirmiş ve taraflar arasında 01 Ocak 1996 tarihinden itibaren sanayi ürünlerinde gümrük birliği gerçekleşmiştir. Türkiye Topluluk ile ilişkilerini bir adım ileri taşıyarak, Tam İye olmadan Gümrük Birliği'ni gerçekleştiren tek ülke olmuştur. [4]

**Son Dönem:** Ankara Anlaşması'na göre taraflar arasında gümrük birliğinin tamamlanmasından sonraki dönem son dönem olarak adlandırılır. Son dönem, AB'ye tam üyelikle sonuçlanacak olan dönemdir. Fakat hiçbir zaman "sonsuz dönem" anlamına gelmez.

Bu dönemde, taraflar arasında tarım ürünleri ticaretinin genişlemesi ve aşamalı olarak tarım ürünlerinin serbest dolaşımının sağlanması, kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımının sağlanması yönünde adımlar atılması, Türkiye'nin AT mevzuatına uyumun sağlanması ve taraflar arasındaki ekonomik gelişmişlik farkının azaltılması öngörülmüştür. Anlaşma, son dönemin ne kadar süreceği konusunda bir tarih vermemiştir. Ankara Anlaşması'nın 28. maddesi, Türkiye'nin Roma Antlaşması'ndan doğan yükümlülüklerinin tamamını üstlenebileceği bir duruma gelmesi durumunda, tarafların üyeliği görüşebileceklerini öngörmüştür. Ancak, Türkiye AET ile ilişkilere beraber başladığı Yunanistan'ın izlediği yöntemi kullanarak son dönemdeki hedeflere ulaşılmasını beklemeden "tam üyelik" başvurusunda bulunmuştur. [4]

Türkiye-AT ilişkilerinde kurumsal yapı ise Ortaklık Konseyi, Ortaklık Komitesi, Karma Parlamento Komisyonu, Gümrük İşbirliği Komitesi, AT-Türkiye Gümrük Birliği Ortak Komitesi ve AB Türkiye Ortak Danışma Komitesi'nden oluşur.

Ortaklık Konseyi, Türkiye ve AB'ye üye devletlerin hükümet temsilcileri ile Birlik Bakanlar Konseyi ve AB Komisyonu temsilcilerinin katılımıyla oluşmaktadır. Ortaklık Konseyi, Ankara Anlaşması'nın amaçlarının gerçekleştirilmesi için karar alma yetkisine sahiptir. Tarafların birer oya sahip olduğu Ortaklık Konseyi'nde kararlar oybirliği ile alınmaktadır. Ortaklık Konseyi yılda en az iki kez bakanlar seviyesinde toplanır. Konsey, taraflar arasındaki anlaşmazlıkları kendisi çözebileceği gibi Adalet Divanı'na veya diğer bir yargı merciine götürmeyi de kararlaştırabilir. [4]

Ortaklık Komitesi ise Ortaklık Konseyi'nin görevlerini yerine getirebilmesi için kurulmuş yardımcı bir organdır. Büyükelçiler düzeyinde toplanır ve teknisyenler düzeyinde faaliyet gösterir. Görevi Ortaklık Konseyi'nin gündemini hazırlamak ve verilen talimatlara uygun olarak teknik konular üzerinde incelemeler yapmaktır.

Karma Parlamento Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve TBMM'den seçilen 12'şer üyeden oluşur. Taraflar arasında siyasi işbirliğini sağlamak ve ilişkilerin gelişimi konusunda tavsiyelerde bulunmakla görevlidir.

Gümrük İşbirliği Komitesi ve AT-Türkiye Gümrük Birliği Ortak Komitesi ise taraflar arasında gümrüklerle ilgili hükümlerin doğru uygulanması ve Gümrük Birliği'nin sağlıklı işlemesi konularında faaliyet gösterir. AB Türkiye Ortak Danışma Komitesi Birlik Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin ve Türkiye'den çeşitli ekonomik ve sosyal grupları temsil eden 18'er temsilcinin katılımıyla oluşur. Taraflar arasında ekonomik ve sosyal diyalogun kurumsallaştırılmasını amaçlamaktadır. [4]

**3.E.b- Türkiye'nin Tam Üyelik Başvurusu**

Türkiye, yine Roma Antlaşması'nın tanıdığı hakka dayanarak, demokrasi ile yönetilen bir Avrupalı devlet olarak 14 Nisan 1987 tarihinde Avrupa Kömür ve ,elik Topluluğu'na (AK,T), Avrupa Ekonomik Topluluğu'na (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'na (AAET) tam üyelik başvurusunda bulunmuştur.

Türkiye'nin 1987 yılındaki başvurusuna cevaben AT Komisyonu tarafından 1989 yılında bir görüş raporu kaleme alınmış ve o dönem itibarıyla Türkiye'nin üyeliğine ilişkin kararın ertelenmesinin uygun olacağı sonucuna varılmıştır. Bir başka ifadeyle, Türkiye'nin tam üyelik başvurusuna kesin bir cevap verilmemiştir.

Komisyon'un sunduğu görüşte ertelemeye gerekçe olarak; Türkiye'nin tarım ve sanayi alanında Topluluk ile önemli yapısal farklılıklara sahip olduğu ve Türkiye'nin makro ekonomik yapısında önemli dengesizliklerin bulunduğu gösterilmiş ancak, Türkiye'nin üyeliğe ehil bir ülke olduğu da vurgulanmıştır. Buna karşılık, ilişkilere beraber başladığı Yunanistan 1975 yılında tam üyelik başvurusunda bulunmuş, 1979 yılında katılma Anlaşması imzalanarak 1981 yılından itibaren AT'nin 10 uncu üyesi olmuştur. [4]

## 3.F- Genişleme Sürecinde Avrupa Birliği–Türkiye İlişkileri

1990'lı yılların başında Merkezi Doğu Avrupa (MDA) ülkelerinin AB'nin genişleme sürecine dahil olması, Avrupa'da Ôgenişleme' ile Ôderinleşme'nin birlikte ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. Böylece, Avrupa tarihinde Doğu Avrupa'yı da içine alacak bir genişlemenin mümkün olabileceği görülmüş ve 1990'ların başından itibaren genişleme süreci Kıbrıs, Malta ve Türkiye'yi de içine alacak şekilde gelişmiştir.

1990'lı yıllarla birlikte AB ülkeleri, Mayıs 2004'te AB'ye tam üye olacak ülkelerle yakından ilgilenmeye başlamış, Türkiye'ye bir anlamda ayrımcılık uygulamıştır. [4]

Nitekim, bu ülkelerin AB'ye aday ülke oldukları hemen belirtilirken Türkiye'nin adaylığı ancak 10-11 Aralık 1999 tarihleri arasında Helsinki'de gerçekleştirilen AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde onaylanmıştır. Böylelikle 1963 yılından bu yana sürmekte olan AB ile bütünleşme süreci yeni ve önemli bir döneme girmiş ancak, Türkiye için katılım müzakerelerine başlama tarihi bile henüz netleşmemiştir. AB Komisyonunun genişlemeye ilişkin stratejisine esas teşkil etmek üzere hazırladığı öneriler 16 Temmuz 1997 tarihinde "Gündem 2000" başlıklı bir raporda açıklanmıştır. Raporda MDA İlkeleri ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nin (GKRY) iki dalga şeklinde 2000'li y"llarda AB'ne tam üye olmaları öngörülmüştür. İlk dalgada Kopenhag kriterleri dediğimiz kriterlere - demokrasi, insan hakları, ekonomik gelişme, Topluluk müktesebatını benimseme en fazla uyum gösterebilme yeteneğine sahip olduğu değerlendirilen, Polonya, Macaristan, ,ek Cumhuriyeti, Slovenya ve Estonya, söz konusu kriterlere göre daha geri bir durumda bulunan ikinci dalgada ise Slovak Cumhuriyeti, Litvanya, Letonya, Bulgaristan ve Romanya yer almıştır. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi de daha önce alınan bir kararla söz konusu genişlemenin içine dahil edilmiş, Türkiye ise genişleme kapsamına alınmamıştır. Genişleme Sürecinde Gerçekleşen Avrupa Birliği Zirve'lerinde Türkiye Türkiye, 12-13 Aralık 1997 tarihlerinde Lüksemburg'ta gerçekleşen Zirve'de AB'nin genişleme sürecinin dışında bırakılmıştır. Lüksemburg Zirvesi'nde genişleme ile ilgili olarak 10 ülke ile tam üyelik görüşmelerine başlanılması onaylanmış ve bu ülkeler 1 Mayıs 2004 tarihinde tam üye olmuştur.

Zirve'de, Türkiye'nin tam üyeliğe ehil olduğu yinelenmiş, ancak siyasi ve ekonomik sebeplerle tam üyelik müzakerelerinin başlamayacağı belirtilmiştir . [4]

Ayrıca, Lüksemburg Zirvesi'nde, Komisyon'un her aday ülke için bu ülkelerin üyelik yolundaki ilerlemelerini gösteren bir ilerleme raporu hazırlanmasına karar verilmiştir. 15-16 Haziran 1998 tarihlerinde gerçekleşen Cardiff Zirvesi'nde ise, ilerleme raporu hazırlanacak ülkeler arasına Türkiye'de katılmıştır. Böylece Komisyon, her yılın ekim ayında aday ülkelerin üyelik yükümlülüklerini üstlenebilme kapasitesinin değerlendirilmesine ilişkin düzenli raporlar hazırlamaya başlamıştır.

AB Devlet ve Hükümet Başkanları'nın 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleşen Helsinki Zirve'sinde Türkiye'nin adaylığını onaylamasıyla, Türkiye AB ilişkilerinde yeni bir dönem başlamıştır. Zirve sonucunda Türkiye'nin diğer aday ülkelerle aynı statüde olduğunun onaylanmasının yanı sıra, üyelik amacına yönelik olarak gerçekleştirilecek reformların desteklenmesi için bir Katılım öncesi Strateji gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Türkiye'nin ise AB'ye katılımında AB müktesebatını nasıl üstleneceğine ilişkin bir Ulusal Program hazırlaması talep edilmiştir. Helsinki Zirvesi'nde Türkiye aday ilan edilmiştir ama, 13 aday ülke arasında sAdece Türkiye ile tam üyelik görüşmelerine başlanmamıştır. Ardından, 7-9 Aralık 2000 tarihlerinde Nice Zirvesi'nde kabul edilen Nice Antlaşması'nda, AB'nin 10 yıllık genişleme sürecinde Türkiye'ye yer verilmeyerek, Helsinki Zirvesi'nde kabul edilen adaylık statüsü bir anlamda askıya alınmıştır. Daha açık bir ifadeyle Nice Antlaşması ile birlikte üye sayısı artacak olan AB'nin yönetiminde yeni üyelerin yerleri belirlenmiş ama Türkiye bir aday ülke olarak unutulmuştur.[4]

12-13 Aralık Aralık 2002'de Kopenhag'ta toplanan AB üyesi ülkelerin devlet ve hükümet başkanları eğer, Aralık 2004'deki AB Konseyi, Komisyon'un raporu ve tavsiyesi üzerine Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini karşıladığına karar verirse, AB'nin Türkiye ile katılım müzakerelerini geciktirmeksizin başlatacağı vurgulanmıştır. Kopenhag Zirvesi'nde tam üyelik görüşmeleri tamamlanan GKRY ve Malta ile 8 MDA ülkesinin 1 Mayıs 2004 tarihinde AB'ye katılımları kesinleşmiştir.

Bulgaristan ve Romanya için öngörülen üyelik tarihi ise 2007'dir.

Aralık 1999'da gerçekleşen Helsinki Zirvesi'nden itibaren Türkiye bir aday ülke olarak AB'ye katılacak bir ülkenin önkoşullarından birisi olarak kabul edilen Kopenhag Kriterleri'ni yerine getirebilmek için ciddi adımlar atmıştır. Türkiye için 1999 yılından itibaren öncelikli hedef AB ile üyelik görüşmelerine bir an önce başlayabilmek olmuştur.

Genişleme Sürecinde İlerleme Raporları, Katılım Ortaklığı Belgeleri, Ulusal Programlar ve Türkiye İlerleme Raporları'nda Türkiye Türkiye için 2004 yılına kadar altı ilerleme raporu hazırlanmıştır. 1998 Ekim Raporu, Komisyon'un 1989 yılında Türkiye'nin tam üyelik başvurusuna karşılık hazırladığı Rapor'dan daha kapsamlıdır. İkinci Rapor, 13 Ekim 1999 tarihinde açıklanmış ve 1999 Aralık Helsinki Zirvesi'nde onaylanmıştır. AB Komisyonu, Ekim 1999 Raporu'nda Türkiye'yi "aday ülke" olarak tanımlamıştır. [4]

2000 yılındaki Rapor, Genişleme Stratejisi kapsamında hazırlanmıştır. İlerleme Raporu 2000'de, son İlerleme Raporu'ndan sonra Türk toplumunda AB'ye üyelik için gereken siyasi reformlar hakkında geniş çaplı bir tartışmanın başlamasının olumlu bir gelişme olduğu belirtilmiştir. İlerleme Raporu 2001, 13 Kasım 2001 tarihinde yayımlanmıştır. Rapor'da AB, Türkiye'nin tarama sürecinin başlatılması beklentisini karşılamamıştır. Rapor'da, "tarama süreci, üyelik müzakerelerine resmen başlanılması anlamına gelir, bunun şartları henüz oluşmamıştır. Siyasi şartlar oluşmamıştır" şeklinde bir değerlendirme yapılmıştır. İlerleme Raporu 2002, 9 Ekim 2002 tarihinde açıklanmıştır. Bu Rapor'un yapısı 2000 ve 2001 yıllarında yayımlanan raporlarla büyük ölçüde aynıdır. Her aday ülke için hazırlanan İlerleme Raporları'nın sunumunda GKRY, ,ek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya'nın 2004 yılı başlangıcından itibaren tam üyeliğe hazır olacakları dile getirilmiştir. Türkiye hakkında hazırlanan Rapor'da ise, 1993 Kopenhag Zirvesi'nde belirlenmiş olan siyasi kriterler açısından mevcut durum incelenmiş, ekonomik kriterler açısından Türkiye'nin durumu ve kaydettiği ilerlemeler değerlendirilmiştir. [4]

5 Kasım 2003 tarihinde açıklanan Altıncı İlerleme Raporu ve Strateji Belgesi'nde Türkiye'nin uygulama konusunda bazı eksikliklerin olduğunun altı önemle çizilmiştir. Geçtiğimiz yıllarda yayınlanan İlerleme Raporları ile karşılaştırıldığında, 2003 Raporu'nda eksiklik olarak sıralanan hususların giderek daha dar bir alanı kapsadığı göze çarpmaktadır. Bu da Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerine uyumu konusunda kaydedilen gelişmenin tespiti açısından önemli bir göstergedir.[4]

Ekonomik kriterlerle ilgili değerlendirmede, bazı makro ekonomik ve yapısal sorunlara dikkat çekilse de, özünde atılan adımların iyi işleyen bir piyasa ekonomisine ulaşma hedefine katkıda bulunduğu ve bu yönde önemli bir ilerleme kaydedildiği öne çıkarılmaktadır. Müktesebat uyumu ise, en yavaş ilerleme kaydedilen alan olarak değerlendirilmekte, bazı müktesebat başlıklarında sağlanan önemli gelişmeye karşılık, bir çok başlıkta da hedeflenenin gerisinde ilerleme olduğu belirtilmektedir.

Katılım Ortaklığı Belgeleri, ,çerçeve Yönetmelik, Ulusal Programlar Kapsamında Türkiye Türkiye-AB ilişkilerinde Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin AB'ye adaylığının resmen ilan edilmesinin ardından yaşanan önemli aşama, AB Komisyonu tarafından Türkiye'ye yönelik Katılım Ortaklığı Belgesi'nin hazırlanması olmuştur. Katılım Ortaklığı Belgesi, 8 Mart 2001 tarihli AB ,evre Bakanları Konseyi'nde nitelikli oy çoğunluğu ile kabul edilmiştir. Böylece, Türkiye'nin adaylık sürecinde önemli bir yasal süreç tamamlanmıştır. [4]

Diğer taraftan, Katılım Ortaklığı Belgesi'nde yer alan önceliklerin hayata geçirilmesi konusundaki program ve takvimimizi içeren Ulusal Program, 24 Mart 2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak AB Komisyonu'na sunulmuştur. Gözden Geçirilmiş Katılım Ortaklığı Belgesi, 19 Mayıs 2003 tarihindeki AB Konseyi'nde kabul edilmiştir. Türkiye'nin AB üyeliği yolundaki ilerlemesi amacıyla Hükümet, Kopenhag Zirvesi'nden sonra TBMM'den beş Uyum Yasa Paketi daha geçirmiş ve Kopenhag siyasi kriterlerine uyum konusunda önemli adımlar atmıştır. [4]

24 Temmuz 2003 tarihinde yayımlanan İkinci Ulusal Program'da, Birinci Ulusal Program'da öngörüldüğü şekilde temel hak ve özgürlükleri, demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını, azınlıkların korunması ve saygı görmesi konusundaki düzenlemeleri güçlendiren ve güvence altına alan kapsamlı anayasal ve yasal reformların gerçekleştirildiği vurgulanmıştır. Gerçekleştirilen reformların etkin bir şekilde uygulanmasına yönelik olarak başlatılan çalışmalar, Ulusal Program'da öngörüldüğü gibi devam etmektedir.

Türkiye'nin öncelikli ve net hedefi 12-13 Aralık 2002 tarihli Kopenhag Zirvesi Sonuç Bildirisi'nin 18.'inci paragrafında yer aldığı şekliyle müzakerelere gecikmeksizin başlamak olmalıdır. Eğer 2005 yılında Türkiye ile AB arasında üyelik müzakereleri başlayabilir ise, taraflar arasındaki ilişkilerin önü açılacak ve Cumhuriyet tarihinin Batılılaşma konusundaki en önemli girişimi sonuca ulaşmış olacaktır.

Böyle bir gelişme tarafların kamuoylarında mevcut kısır tartışmaları sonlandırmasına ve Türkiye açısından önyargılardan uzak zor, geç ve yorucu da olsa tam üyelik hedefinin somut olarak önünde durmasına neden olacaktır. Böylece, AB'nin "Türkiye'yi içine almak istememe, fakat kendinden fazla uzaklaşmasına da tahammül edememe" görüşü tarihe gömülecektir. [4]

## 3.G- Avrupa Birliği – Türkiye İlişkilerinin Çalışma Yaşamına Yansıtılmaları

Türkiye çalışma yaşamına ilişkin çağdaş düzenlemeleri Avrupa Konseyi, ILO, Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütlerin normları kapsamında gerçekleştirirken, AB'ye tam üyelik hedefi çerçevesinde bir aday ülke olarak AB'nin belirlediği normlara uyum konusunda da önemli çabalar sarf etmiştir. Burada karmaşık bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bir önceki ünitede de açıklandığı gibi, AB çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerinde örneğin ILO'nun belirlediği hedefleri olduğu gibi benimsemektedir. Türkiye de çalışma normları Batı normları dikkate alınarak düzenlemiş ve AB'ye üye ülkelerin onaylayıp benimsediği birçok ILO sözleşmesi Türkiye tarafından da onaylanıp mevzuata yansıtılmıştır. Bu nedenle Türkiye'nin AB'ye üyelik yönünde çalışma yaşamına yönelik yaptığı düzenlemeler uluslararası örgütlerin normlarıyla da örtüşmektedir.

Türkiye, kuruluşundan itibaren AB ülkeleriyle çok yakın siyas" ve ekonomik ilişkiler kurmuş ve bu bütünleşmenin içinde yer almaya çalışmıştır. AB'ye katılmaya aday bir ülke olduğunun onaylanması ile birlikte birçok alanda olduğu gibi çalışma yaşamına yönelik düzenleme ve uygulamalarında da AB düzenleme ve uygulamalarına uyum sağlaması gerekmektedir. Bununla birlikte AB arasında ilişkinin temelini oluşturan Ankara Anlaşması ve Katma Protokol Türkiye açısından bazı hakları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle konu, taraflar arasında çalışma yaşamına ilişkin özel düzenlemeler ve bir aday ülke olarak Türkiyein AB'ye uyum kapsamında gerçekleştirdiği değişiklikler olarak iki ayrı bölümünde incelenecektir. [4]

Türkiye İle Avrupa Birliği Arasında ,alışma Yaşamına İlişkin özel Düzenlemeler Türkiye ile o zamanki adıyla Avrupa Toplulukları (AT) arasında bir ortaklık kuran ve 1963 yılında imzalanan Ankara Anlaşması'nın 12' inci maddesi, taraflar arasında işçilerin serbest dolaşımının kademeli olarak gerçekleştirilmesini öngörmekteydi. 23 Kasım 1970 tarihinde imzalanan ve Ankara Anlaşması'nın uygulama esaslarını oluşturan Katma Protokol'ün 36' ncı maddesi ise taraflar arasında serbest dolaşımın 1976 - 1986 yılları arasında kademeli olarak gerçekleştirilmesini hükme bağlamıştır. Yine bu amaçla Katma Protokol'de Türkiye ile Topluluk arasında gerekli düzenlemelerin Ortaklık Konseyi tarafından tespit edilmesi öngörülmüş ve buna dayanılarak Ortaklık Konseyi işçilerin serbest dolaşımı hakkında 2/76, 1/80 ve 3/80 sayılı Kararları almıştır. Katma Protokol'de ayrıca, Topluluğa üye devletlerin, Toplulukta çalışan Türk işçilerini ücret ve çalışma koşulları bakımından Topluluk vatandaşlarıyla eşit muameleye tabi tutması öngörülmekte, üye ülkelerin istihdam piyasasına giren Türk işçiler için sosyal güvenlik konusunda eşgüdüm sağlanması amaçlanmaktadır.

1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararının 6-18. maddeleri istihdam ve işçilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümleri içermektedir. 6 Mart 1995 tarihinde kabul edilen, taraflar arasında bir Gümrük Birliği tesis eden 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı ile birlikte kabul edilen Tavsiye Kararında AB ülkelerinde yasal olarak ikamet eden Türk işçileri konusunda sürekli bir diyaloğun tesisi ve söz konusu işçilerin entegrasyonları yönünde her türlü tedbirin araştırılmasının kabul edildiği belirtilmektedir. [4]

AB'ye üye ülkelerde ikamet eden işçilerimizin Ankara Anlaşması, Katma Protokol ve 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi kararlarının serbest dolaşımla ilgili hüküm- lerine dayanarak açtıkları davalar Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'na intikal ettirilmiş ve Divan günümüze kadar bu konuda on yedi davada karar almıştır.

Divan Kararları'nda Ortaklık Anlaşması, Katma Protokol ve Ortaklık Konseyi Kararları'nın AB hukukunun ayrılmaz bir parçası olduğu ve uygulanmaları için ilave tedbir gerektirmeyecek kadar açık ve kesin olan hükümlerin üye ülkelerde doğrudan uygulanır etkiye sahip olduğunu hükme bağlamıştır.

Bu konudaki güncel bir gelişme Adalet Divanı tarafından Atabay/şahin davası olarak bilinen dava sonucunda 21 Ekim 2003 tarihinde "Türk işçilerin Katma Protokol ve 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı ile elde edilen haklarının, AB ülkelerinin daha sonra alacağı kararlarla kısıtlanamayacağına" karar verilmiştir. Bu kararla birlikte AB bünyesindeki Türk işçilere yönelik yeni kısıtlamalar getirilmesi engellenmiştir.

Türkiye'nin ,alışma Mevzuatında Avrupa Birliği'ne Uyum Kapsamında Gerçekleştirdiği Değişiklikler AB'ye aday bir ülke olarak Türkiye, adaylık sürecinde AB'nin tam üyelik için belirlediği kriterleri yerine getirmek ve AB'nin mevzuatına uyum sağlamakla yükümlüdür. AB de bu süreçte, aday ülkelere yardım etmektedir. Türkiye'nin bu kapsamda uyum sağlaması gereken alanlardan birisi de AB'nin çalışma normlarıdır. Avru- pa İstihdam Stratejisi, AB'ye uyum sürecinde öncelik arz eden konulardan biri olup; bu durum Katılım Ortaklığı Belgesi'nde de geniş olarak yer almıştır. [4]

Katılım Ortaklığı Belgesi ile AB'nin koymuş olduğu hedeflere cevap niteliğini taşıyan AB Müktesebatının İstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının birincisi 19 Mart 2001 tarihinde Hükümet tarafından kabul edilmiş ve AB Komisyonu'na 26 Mart 2001 tarihinde sunulmuştur. 24 Temmuz 2003 tarihinde ise ikinci Ulusal Program yayımlanmıştır. Ulusal Program'da da yine, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu bir istihdam planının oluşturulması öncelikli hedef olarak belirlenmiştir.

Türkiye'nin çalışma yaşamında AB mevzuatına uyum kapsamında belirlemiş olduğu diğer öncelikler ise şöyle sıralanabilir.

* Bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, kadın erkek eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi konularındaki AB Mevzuatının Türk İş **Hukukuna yansıtılması,**

* Halk sağlığı alanındaki AB Mevzuatına uyum ve Halk Sağlığı Eylem Programına katılım,

*Sosyal koruma ve sosyal katılımın gerçekleştirilmesidir.

Çalışma yaşamına ilişkin bu ilk Ulusal Program'ın yayınlanmasından günümüze kadar kabul edilen bazı hukuki düzenlemeler aşağıda sıralanmıştır.

* 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, ,alışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun (Resmi Gazete Tarih : 21 Nisan 2001 ve Sayı: 24380)

*4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (Resmi Gazete Tarih : 12 Temmuz 2001 ve Sayı: 24460)

*4747 sayılı İstihdamın Teşviki Amacıyla İcret Dışı Yüklerden Bazılarının ödenmesinin Ertelenmesi İle Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız ,alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 631 Sayı lı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Res- mi Gazete Tarih: 01 Nisan 2002 ve Sayı: 24713 (mükerrer)

*4759 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız ,alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına ,alışanlar Sosyal Sigortalar Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Resmi Gazete Tarih: 01 Haziran 2002 ve Sayı: 24772)

*4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (Resmi Gazete Tarih: 07 Nisan 2001 ve Sayı: 24366)

*4857 sayılı İş Kanunu (Resmi Gazete Tarih: 10 Haziran 2003 ve Sayı: 25134)

*4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu (Resmi Gazete Tarih: 5 Temmuz 2003 ve Sayı: 25159) 2002 şubat ayında Avrupa Komisyonu ile Türkiye'nin yetkilileri Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne katılımı yönünde çalışmaların başlatılmasına karar vermişlerdir. Bu çerçevede ilk adımı oluşturan İstihdam Durum Raporu İşKUR tarafından hazırlanarak Avrupa Komisyonu'na sunulmuştur. Böylelikle Türkiye, bir aday ülke olarak "Avrupa İstihdam Stratejisi"ne resmi olarak ilk adımı atmıştır. [4]

Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum sağlamak sadece hukuki düzenlemeler sağlamakla değil, aynı zamanda işgücü piyasalarında da öngörülen hedefler doğrultusunda değişimler yaşamakla mümkündür. Bu kapsamda çeşitli göstergeler çerçevesinde Türkiye'nin ve AB'nin işgücü piyasalarına bakmakta fayda vardır. örneğin, işsizlik konusu AB'nin en önemli sorunlarından birisidir. %8 seviyesindeki işsizlik ortalaması ile AB Avrupa İstihdam Stratejisi bu soruna acil çözümler aramaktadır. Türkiye'de ise uzun yıllardır süren, 2002 yılında %10 seviyesinde gerçekleşen işsizlik sorununa hızlı ekonomik büyümenin sağlanmasıyla çözülebilecek bir sorun olarak görülmüştür. Türkiye'de ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi ile AB adaylığı süreci, Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu ulusal bir istihdam politikası belirlememizi de sağlayacaktır.

Avrupa İstihdam Stratejisinin temel hedeflerinden bir diğeri ise, istihdam oranının bütün gruplar açısından arttırılmasıdır. Buna ilave olarak Lizbon stratejisi çerçevesinde AB'de 2010 yılı itibarıyla genel istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının ise %60'a çıkarılması hedeflenmiştir. Türkiye'de ise genel istihdam oranı yaklaşık %45 seviyesindedir ve bu oran AB'nin çok gerisindedir. Bu durumun temel nedeni, Türkiye'de kadın istihdam oranın oldukça düşük seviyede gerçekleşmesidir.

İstihdamın sektörel dağılımı açısından bakıldığında AB'de hizmetler sektörü istihdama en çok katkısı olan (%67) sektörüdür. Buna karşılık tarım sektörü toplam istihdam içerisinde %4 ve sanayi sektörü ise % 29 paya sahiptir. İlkemizdeki tarımsal istihdam, düşme eğiliminde olmasına rağmen hala çok yüksek bir seviyededir. Bilindiği üzere Türkiye'de tarım sektörünün ulusal gelir içindeki payı %15 seviyesinde iken bu toplam istihdamın %35'i bu sektörde gerçekleşmektedir. [4]

2002 yılının rakamlarına göre toplam istihdam içerisinde sanayi sektörünün payı %17.6, hizmetler sektörünün %46.3 ve inşaat sektörünün ise %4.5 olmuştur. Bu oranlar AB ortalamalarıyla karşılaştırıldığında Türkiye'de istihdam yapısının tarım dışı sektörler lehine değiştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Son olarak işgücüne katılma oranı açısından Türkiye ile AB'ye ait 2002 yılı rakamları karşılaştırıldığında AB ortalamasının %68.2, Türkiye'de ise %48.7 gibi oldukça düşük bir seviyede olduğu görülmektedir. Türkiye'de bu oranın düşük olmasının en önemli nedeni kadınların işgücüne katılma oranlarının (% 26.9) çok düşük olmasıdır. Ayrıca, ücret düzeyi, işgücü piyasası koşulları, sosyal tutumlar, eğitim düzeyi, kadınlara yönelik iş imkanları ve kırdan kente göç olgusu da önemli bir yer tutmaktadır. [4]

## 3.H- Türkiye'nin Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikalarına Uyumu

Sosyal politikalar ve istihdam açısından, Türkiye ile AB arasındaki mevzuat farklı- lıkları 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu ile önemli ölçüde giderilmiştir. Uygulama konusundaki eksiklikler ise hızla giderilmeye çalışılmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri, çalışma sürelerinde esneklik, geçici iş ilişkisi, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin mağduriyetini giderici Garanti Fonu'nun kurulması, işyerinin devri, işçilerin işveren tarafından bilgilendirilmesi, iş güvencesi, iş sağlığı ve iş bulma hizmetlerinin özel kişiler eliyle de yapılmasına izin veren özel istihdam bürolarının kurulması gibi konular, AB müktesebatını dikkate alınarak düzenlenmiştir. 4857 Sayılı Kanun ile işgücü piyasasında kayıtdışılığın azaltılması ve istihdamın artırılması gibi olumlu gelişmeler de beklenmektedir. [4]

Ancak, taraflar arasındaki ortaklık hukukunun serbest dolaşım konusundaki hükümlerinin AB tarafından uygulanmıyor oluşu, Türkiye'nin de bu konuda mevzuatı kabul etmesinin önünde bir engel oluşturmaktadır. Aşağıda temel başlıklar altında Türkiye'nin sosyal politikalar ve istihdam politikaları bakımından AB'ye ne ölçüde uyumlu olduğu özetlenmeye çalışılacaktır.

Serbest Dolaşım: T.C. Anayasası'nın 48. maddesi "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. özel teşebbüsler kurmak serbesttir" hükmüne yer vermiş ve kural olarak eşitlik prensibini getirmiştir. Ancak, yabancıların çalışma hakkı, Anayasa'nın 16 ncı maddesine uygun olarak kanunla sınırlandırılabilmektedir. Türkiye'de bir çok mesleğin icrasında Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır. Yabancılar izin almak koşuluyla, kendilerine tanınan mesleklerde çalışabilmektedirler.

27 şubat 2003 tarihinde kabul edilen 4817 Sayılı Yabancıların ,alışma İzinleri Hakkında Kanun ile, Türkiye'de bağımlı ve bağımsız çalışan yabancılar ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri kapsamına alarak çalışma izninin ,alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesini öngörmektedir. Söz konusu izinler; genel çalışma izni, özel çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde verilecek çalışma izni olarak dört grupta toplanmış olup, bu izinlerle ilgili olarak 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi kararlarındaki hususlar dikkate alınmıştır.

Avrupa Birliği İş Hukuku: AB'nin kabul etmiş olduğu direktifler ve sosyal tarafların yapmış olduğu bağlayıcı anlaşmalar AB iş hukuku olarak adlandırılabilecek bir mevzuatın oluşumunu sağlamıştır. Türkiye, 4857 Sayılı İş Kanunu ile AB direktiflerinin önemli bir kısmına uyum sağlamıştır. Yeni İş Kanunu ile birlikte toplu işten çıkarmalar alanında işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve danışma süreci konularında AB müktesebatına uyum sağlanmış, toplu işten çıkarma kavramının tanımı değiştirilmiştir.

Türkiye'de iş hukuku kapsamında bireysel haklar AB'ye oranla daha dar bir koruma sağlamaktadır. Ancak, çocuk ve gençlerin korunması ile ilgili olarak AB normlarına da uyum sağlayabilmek açısından ILO'nun 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki ,ocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylanarak mevzuatımıza yansıtılmıştır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun AB standartlarına uygun bir yapıya kavuşturulması yönündeki çalışmalar ise devam etmektedir.

Çalışma Saatleri ve İzinler: Türkiye'de haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçemez. Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresiyle ilişkili olarak günde 15 dakika ile 1 saat arasında değişmektedir. Gece çalışması ise 20.00-06.00 arasında ve en çok 7.5 saat olabilmektedir. AB'de çalışma süresi, fazla mesai de dahil olmak üzere 48 saat ile sınırlandırılmıştır. Türkiye'de yılda 270 saat fazla mesaiye izin verilirken, AB'de bu en fazla 156 saattir. [4]

Türkiye'de yıllık ücretli izin ile ilgili mevzuata göre yıllık ücretli izne hak kazandıran çalışma süresi bir yıldır ve işçiler kıdem sürelerine göre 12-24 gün arasında değişen sürelerde yıllık ücretli izin hakkına sahiptirler. Vazgeçilemez bir hak olan yıllık ücretli izinlerin süreleri hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmektedir. Devlet memurlarının haftalık çalışma süresi ise 40 saat iken yıllık ücretli izin süreleri, hizmet yıllarına göre 20-30 gün arasında değişmektedir. Türkiye'deki ücretli izin süreleri AB ile uyumsuzdur. AB'de her çalışana yılda en az 4 hafta ücretli izin hakkı tanınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği: konusunda Türkiye, yaklaşık 80 yıllık bir mevzuat, uygulama ve kurumsal birikimine sahip olmasına rağmen, norm, standart ve kurumsal birliğin sağlanabildiğini söylemek mümkün değildir. Ayrıca, mevcut mevzuatın bazı yönleriyle güncelliğini yitirmiş olması gibi sorunlar vardır.

Türkiye'de imalat ve madencilik gibi alanlarda büyük ölçekli işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü kurullar bulunmaktadır. Buna karşılık, mevzuat 50'den az sayıda işçi çalıştıran işyerlerini kapsam dışı bırakmış olması nedeniyle, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışanlar işyeri hekimliği, iş hemşireliği ve iş konseyleri oluşturma gibi imkanlardan yararlanamamaktadır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB mevzuatı ile uyumsuz alanlar arasında en önemli husus olarak sayılabilir. Kırsal kesim ve tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli bir birikim oluşmaması da bir diğer uyumsuzluk olarak gösterilebilir. [4]

Türkiye ile AB arasında devlet memuru tanımında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum AB ülkelerinde işçilerin yaptıkları bazı işleri Türkiye'de devlet memurlarının yapması sonucunu doğurmaktadır. Böylece AB'de işçilerin yaptığı işi Türkiye'de memur statüsünde yapan çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterince korunamamaktadır.

**Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Uyumu:** Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması, idari ve mali etkinliğinin artırılması amaçlarıyla reform çalışmaları devam etmektedir. Türkiye'de, AB'deki uygulamanın aksine oturma ve çalışma izni almış tüm yabancılar İşçilerin Sosyal Güvenlik haklarını Düzenleyen Kanun'un kapsamı dışındadır. AB'de uygulanmakta olan 1408/71 sayılı Tüzük ile, bir üye devlette çalışan veya oturan tüm üye ülke vatandaşları, ücretli-ücretsiz çalışan tüm bireyler ve mülteciler sosyal güvenlik kapsamına alınmaktadır. Türkiye'de mevcut Ôiş kazası' tanımı da AB mevzuatına uygun değildir.

Kadın- Erkek Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele: AB'de sektör ve faaliyet alanı ne olursa olsun, tüm işler açısından, tüm pozisyonlara ve mesleki hiyerarşinin tüm basamaklarına ulaşmada uygulanabilecek ırk, etnik köken, din, ideoloji veya cinsiyet temelli ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması hedef alınmıştır. Sosyal güvenlik alanında kadınlar ile erkekler arasında eşit muameleye yönelik bağlayıcı ve detaylı hükümler bulunmaktadır. 86/613 sayılı AB Direktifi ile bu kural tarım sektörü ile kendi nam ve hesabına çalışanları da kapsayacak biçimde geliştirilmiştir. [4]

Türkiye'de sosyal güvenlik mevzuatı kadın - erkek eşitliği konusunda AB mevzuatına büyük ölçüde uyumlu olsa da, uygulama yönünden bazı aksaklıklar göze çarpmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu kişiler arası eşit muamele ilkesini kabul etmekte, ayrımcılığı ortadan kaldırmaktadır. Kanun, ayrıca analık iznine ilişkin hükümler de içermektedir.

Türkiye'de Anayasa'nın 70' inci maddesinde "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez" hükmü bulunmaktadır. Ancak, bu Anayasa hükmü özel sektör için de bağlayıcı hale getirilmelidir. Yeni İş kanunu ile bu alanda atılmış önemli adımlardan birisi cinsiyet gerekçesiyle işten çıkarılmaya karşı güvence getirilmesi ve iş akdinin feshi halinde feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olmasının sağlanmasıdır.

Sosyal Diyalog: Türkiye, işyeri ölçeğinden ulusal düzeye, çeşitli sosyal diyalog müessese ve mekanizmalarına sahip bulunmaktadır. İşyeri/işletme ölçeğindeki en önemli sosyal diyalog mekanizması, AB ülkelerinde olduğu gibi, toplu iş sözleşmeleridir. Ayrıca, işyeri sendika temsilciliği, izin, disiplin ve iş sağlığı-güvenliği kurulları gibi sosyal diyalog mekanizmaları da mevcuttur. İşyeri/işletme ölçeğindeki sosyal diyalog mekanizmaları orta ve büyük ölçekli işletmelerde genellikle mevcuttur. Küçük ve çok küçük ölçekteki işyerlerinde ise, bu tür mekanizmaların gelişmesi ve süreklilik kazanması mümkün olmamaktadır. Türkiye'de katılımcı sosyal diyaloğun önemli mekanizmaları arasında ,alışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Asgari İcret Tespit Komisyonları, Yüksek Hakem Kurulu, İdari Para Cezalarının Kullanımı Kurulu, İl İstihdam Kurulları, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, özürlüler Yüksek Kurulu sayılabilir.[4]

# 4- AVRUPA TOPLULUĞUNA ÜYE ÜLKELERDE VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ SOSYAL GÜVENLİK POLİTİKALARI, MEVZUATLARI VE UYGULAMALAR.

## 4.A- Genel Olarak Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm nedeniyle sürekli yada geçici olarak elde etmekte olduğu kazançtan mahrum kalması durumunda düşeceği fakirliğe karşı tıbbi bakımdan dolayı, çocuk sayısının çoğalması ve analık halinde korunmasına yönelik genel tedbirler sistemidir.

Sosyal güvenliğin temel işlevi değişik sosyal risklerin yol açtığı gelir kayıplarına karşı telafi edici destekler sunmaktır.

Sosyal güvenliğin temelleri 1944 Philedelphia Konferansında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından atılmıştır.[27]

## 4.B- Sosyal Güvenliğin Temel ve Belirgin Özellikleri

Sosyal güvenlik, herhangi bir sosyal risk kaynaklı gelir kaybına uğrayan bireyin, başkalarının yardımına muhtaç olmadan yaşamlarını devam ettirmelerini sağlayan bir sistemdir.

– Sosyal risk kaynaklı gelir kayıplarının ve diğer ek masraflarının tek bir kişi tarafından değil toplumun geneli tarafından kollektif bir biçimde paylaşılmasını sağlayan tedbirler sistemi sosyal güvenlik sistemidir.

– Kişilere, sosyal risklerin gerçekleşmesiyle gelir kaybı, ek maliyetler şeklinde ortaya çıkan ekonomik problemleri telafi eden gelir kaybını bütünüyle veya kısmi karşılayan bir sistemdir.

– Sosyal Güvenliğin en temel özelliği, tüm insanlığın, yaşamın her türlü riskli olayları karşısında, aşırı muhtaçlığa düşmeden ve hürriyetinden fedakârlık yapmadan insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamaya yönelik sosyal yardımlar ve hizmetler sunma, kamusal sosyal düzenlemeyi sağlama, sosyal sigorta sistemini oluşturma olarak tanımlanabilir.[27]

Sosyal Güvenliğin belirgin özellikleri ise genelleme yaparak şöyle sıralanabilir:

- Sigortalığın zorunlu olması
- Devletin gözetim ve denetiminde olması
- Çalışma hayatında olanları ve geliri olanları kapsaması
- Primle finanse edilmesi
- Prime iştirakin zorunlu olması
- Ödenen primle sağlanan sosyal güvenlik garantisi arasında kuvvetli bir ilişkinin olması[27]

**4.C- Sosyal Güvenlik**

İnsanlık tarihi kadar eski olan güvenlik ihtiyacı, insanoğlunun çeşitli yöntemlerle bu ihtiyacını karşılamasına yol açmıştır. Bu yöntemlerden en gelişmiş ve çağdaş olanı ise sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik sistemleri olmuştur.[28]

### 4.C.a- Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Sistemi Kavramı

İnsanlar yaşamları boyunca işsiz kalma, yaşlanma, hastalanma, sakatlanma gibi bir çok riskle karşılaşabilirler. Bu risklerin olumsuz ve istenmeyen sonuçlarından uzak kalmak için ise içgüdüsel olarak korunma ihtiyacı duyarlar. Bu ihtiyaç onları çeşitli yöntemler geliştirmeye, güvenlik önlemleri almaya itmiştir. Belirtilen yöntemler arasında, kötü günler için para biriktirmek, karşılıklı olarak yardımlaşmak ve yardımlaşma sandıkları kurmak, zarara yol açan kimseden tazminat istemek gibi geleneksel yöntemler sayılabilir.[28]

İnsanoğlunun karşılaştığı riskler çoğunlukla çalışma gücünün kısmen ya da tamamen; geçici ya da sürekli olarak kaybına yol açmakta; aynı sebeplerle kişilerin gelirlerinin tümünün ya da bir kısmının sürekli ya da geçici olarak eksilmesi veyahut giderlerinin artması sözkonusu olmaktadır. Böylesi zararlı sonuçlardan korunmak için yukarıda değinilen geleneksel yöntemlerin yetersizliği ve özellikle 20. yüzyılda sosyal devlet anlayışının gelişmesi, devletlerin vatandaşlarının güvenliklerini sağlamak konusunda faaliyete geçmesine yol açmış ve kamusal niteliği olmayan, geleneksel nitelik taşıyan bireysel ve toplu yöntemlerin yerini, devletlerin kurduğu ya da kurulmasını sağladığı yöntemler almıştır. Bu aşamada, bir toplumda yaşayan bireylerin sosyal güvenliklerini sağlamak üzere devletçe düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğu anlamına gelen **sosyal güvenlik sistemleri** doğmuştur.[28]

Bugün için sosyal güvenlik sistemleri, hiç bir ayırım gözetmeksizin tüm toplum bireylerine güvenlik sağlamayı hedeflemekte; bireylerin karşılaşabilecekleri tüm risklere karşı koruma sağlamayı amaçlamakta; insan onuruna yakışır asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ilke edinmekte ve devletçe kurulmaktadır.

Bir sosyal güvenlik sistemini oluşturan kurum ve kuruluşlarla, bu sistemin kapsamı içinde yer alan bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kurallarına ise Sosyal Güvenlik Hukuku denilmektedir.[28]

**4.C.b- Sosyal Güvenlik Sisteminin Araçları**

Sosyal güvenlik sistemleri amaçlarına ulaşmak için belirli araçlardan yararlanırlar. Bu araçlar arasında en önemlileri sosyal sigortalar ve sosyal yardımlardır.

*** <u>Sosyal Sigortalar</u>**

Sosyal sigortalar, tarafların zorunlu katılımı ilkesine dayalı olarak, devletçe düzenlenen sigortalardır. Sosyal sigortaların sosyal güvenliği sağlama fonksiyonu rizikoya zorunlu olarak katılma ile gerçekleşmekte; belirlenen risklerin mali yükü, sosyal sigorta kapsamında bulunanlarca primler yoluyla ve götürü olarak karşılanmaktadır. Bu yöntemle sosyal sigortalar ulusal gelirin yeniden ve adil biçimde dağılımını sağlayarak, sosyal denge kurulmasına da yardımcı olmaktadır.

Sosyal sigortalarda, sigortalıların karşılaşabileceği risklere göre çeşitli sigorta kolları oluşturulmakta; bu sigorta kollarından hangi hallerde, kimlerin ve hangi koşullarla yararlanabileceği kanunlarla ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Sayısı, kapsamı ve uygulama alanı ülkeden ülkeye değişmekle beraber, sosyal güvenlik sistemlerince genellikle şu sigorta kollarının kurulduğu görülmektedir:

- İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası,
- Hastalık sigortası,
- Analık sigortası,
- Malullük (sakatlık) sigortası,
- Yaşlılık sigortası,
- Ölüm sigortası,
- İşsizlik sigortası,
- Aile sigortası.

*** <u>Sosyal Yardımlar</u>**

Sosyal yardım kavramı, muhtaç kimselere yönelik olarak, zorunlu katılım ilkesine dayanmayan ya da katılma ile yapılan yardım arasında bir ilişki bulunmayan, devlet bütçesiyle ya da özel vergilerle finanse edilen kamu yardımları olarak tanımlanabilir.

Sosyal yardımlar devletçe ve muhtaç olanlara yapılmakta; muhtaç olan kişinin bu yardımın finansmana katılımı söz konusu olmamaktadır. Sosyal yardımlar para, mal ya da hizmet şeklinde yapılabilmektedir.

Yaşlı ve sakatlara aylık bağlanması, muhtaç olanlara doğum yardımı, kira ya da yakacak yardımı gibi parasal yardımlar sağlanması; deprem evlerinden yararlanma, süt, giyim eşyası, kitap yardımı gibi malların verilmesi ya da kreşler, huzurevleri, tıbbi rehabilitasyon merkezleri kurulması gibi hizmetlerin sunulması en sık karşılaşılan sosyal yardımlardır.

Sosyal yardımlar çoğunlukla tüm vatandaşlarca ödenen vergilerle finanse edildiğinden, ulusal gelirin yeniden paylaşımına olanak tanımakta; ekonomik yönden gelişmiş ülkelerde sosyal yardımların kapsamının daha geniş olduğu görülmektedir. Bu aşamada belirtelim ki, sosyal yardımlar hemen tüm ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcı bir unsurunu oluşturmakta; sistemlerin esası sosyal sigorta yöntemine dayanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin temelini sosyal sigortalar oluşturmakta, sosyal yardımlar tamamlayıcı nitelik taşımaktadır.[28]

**4.D- Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihçesi**

Sosyal güvenlik politika ve sistemleri, ekonomik, sosyal ve siyasal yapı ve koşullara göre oluşmuştur. Ülkemizde de Cumhuriyet öncesi dönemde sosyal güvenlik, din, ahlâk ve gelenek kuralları üzerine kurulmuş olan ahilik, loncalar ve vakıflar vasıtasıyla sağlanmaya çalışılmıştır.[29]

Osmanlı İmparatorluğu döneminde işçilerle ilgili ilk özel tedbirler, Ereğli Kömür Bölgesi ile sınırlı olmak üzere ve esasen kömür üretimini artırmak amacıyla çıkarılan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Bu nizamname ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile işçilerin dinlenme ve tatil zamanları, çalışma saatleri, ücretleri ve ücretlerin ödeme biçimi, barınma ve iş kazalarına karşı koruyucu önlemler, madenlerde doktor ve ilaç bulundurulması, kaza halinde durumun derhal o yerdeki memura ya da maden mühendisine bildirilmesi, iş kazasına uğrayan işçilere ve ölümleri halinde ailelerine mahkemece kararlaştırılacak bir tazminat ve yardım parası verilmesi şeklinde getirilen hükümler, sosyal hayatı düzenleyen ilk belgeler ve çalışmalar olması bakımından önemlidir.[29]

Yine, asker ve memurlarla sınırlı olarak ve bazı işyerlerinde çalışanların özellikle yaşlılık ve hastalık durumlarında korunmalarını öngören resmi ve özel emeklilik sandıkları kurulmuştur. Bunlar, 1866 tarihli Askeri Tekaüt Sandığı, 1881 tarihli Sivil Memurlar Emekli Sandığı, 1890 tarihli Seriyi Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihli Asker ve Mülk Tekaüt Sandıkları ile 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıkları olarak sayılabilir. 1909 tarihli Nizamname ile 1910 tarihli Hicaz demiryolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi daha çok işçilerin çalışma şartları ve kısmen de kaza, hastalık, yaşlılık gibi risklere karşı öngördüğü yardımlarla dikkat çekicidir.

TBMM'nin kuruluşundan cumhuriyetin ilanına kadar geçen (1920–1923) dönemde, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim esnasında ortaya çıkan kömür tozlarının açık artırma yoluyla satılarak

işçiler yararına kullanılmasına dair 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza–i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Füruhtuna Dair kanun ile işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılmasıyla ihtiyat ve tevaün sandıkları kurulmasını ve işverenlerin belirli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapmasını öngören 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, (bu sandıklar daha sonra Amele Birliği adı altında birleşmiştir) çok yetersiz de olsa Türkiye'de ilk sosyal güvenlik belgeleri olmaları yönünden dikkate değerdir. Cumhuriyetin ilanından sonra değişik iş ve meslek grupları için çok sayıda sandık kurulmuştur. Bu sandıklardan bir kısmını, 1926 tarihli ve 895 sayılı Kanun'la kurulan İmalatı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı (1939'da 3575) sayılı Kanun'la adı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı olarak değiştirilmiş ve 23.01.1968 tarihli ve 991 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilmiştir.), 1934'de 2454 sayılı Kanun'la kurulan DDY ve Liman İşletme idaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı da 991 sayılı Kanun'la 1968 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilmiştir. 1935'de PTT Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı Nizamnamesi, 1937'de 3137 sayılı Kanun'la Deniz Yolları ve Akay İşletmeleriyle Fabrika ve Havuzlar İdareleri memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı, 1937'de 3202 sayılı Kanun'la TC Ziraat bankası Memurları Tekaüt Sandığı, 1938'de Emlak ve Eytam bankası Memurları Tekaüt Sandığı, Merkez Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, Devlet Hava Yolları, Umum Müdürlüğü Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı gibi biçimde sıralamak mümkündür.[29]

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunu'nun 107'nci maddesinde Sosyal Sigortalar'ın kademeli olarak kurulması ve temel ilkeleri belirlenmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak çıkarılan, 07.07.1945 tarihinde kabul edilen ve 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe konulan 4772 sayılı İş kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile mesleki risk sigortası uygulanmaya konulmuştur. 1949 yılında çıkarılan 5417 sayılı Kanun'la 01.04.1950 tarihinde uygulamaya konulan İhtiyarlık sigortası Kanunu, 5752, 5937, 6391, 6708 sayılı kanunlarla 1952, 1954 ve 1956 yıllarında yapılan değişikliklerden sonra, 01.06.1957 tarihinde yürürlüğe giren 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ile tamamen yürürlükten kaldırılmıştır. 1959 yılında yapılan son değişiklikten sonra 01.03.1965 tarihinde kısa vadeli sigorta kollarını da kapsayan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu metni içerisinde müstakil bölümler halinde yer almıştır. Kısa vadeli sigorta kolu olan Hastalık ve Analık Sigorta Kolları da, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile 01.03.1951 tarihinden itibaren uygulamaya konulmuş, uygulama alanı sigortalılar yönünden zaman içerisinde genişletilerek 01.10.1961 tarihinde tüm ülkeye teşmili sağlanmıştır. 5502 ve değişiklik getiren yasalar, 506 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle uygulamadan kaldırılmıştır.[29]

506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın yürürlüğe girdiği 01.03.1965 tarihine kadar mevcut sigorta haklarından sadece 3008 sayılı İş Kanunu ile 5953 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6379 sayılı Basın mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun uygulamasına giren işyerlerinde çalıştırılanlardan bu kanunlara göre sigortalı sayılanlar yararlanmakta iken 01.03.1965 tarihinden itibaren kanunun uygulama alanı, istisnalar hariç, bir hizmet

akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan herkesin sigortalı sayılacağı hükmü getirilerek kapsamı genişletilmiştir. 5502 sayılı Kanun'un uygulanmasında olduğu gibi, 506 sayılı Yasa uygulaması da, geçici birinci maddesinde de belirtildiği üzere, şehir ve kasabalarda belediye sınırları içinde bulunan yerlerde 4 kişiden, bunlar dışında kalan yerlerde 8 kişiden az kimse çalıştıran işverenler ile bunların çalıştırdıkları kimseler hakkında, sigorta kollarının hepsi veya bir kısmı ihtiyacı karşılayacak sağlık tesisleri ve Kurum teşkilatı kurulduktan sonra, bakanlar kurulunca tespit edilerek karara bağlanan tarihlerden başlanarak yürürlüğe konulmuştur.[29]

Bakanlar kurulunca zaman içerisinde çıkarılan kararnamelerle, tüm yurtta bir kişi çalıştıran iş veya işyerleri de 506 sayılı Yasa hükümlerine tabi tutulmuştur. Ülkemizde Sosyal Sigortalar kurulması ilk kez 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile öngörülmüştür. 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı kanunun 100. maddesi ile kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren işçi sigortaları idaresinin kurulması emredilmiştir. Ancak bu hükmün uygulanması 3516 ve 3612 sayılı kanunlarla iki kez ertelendikten sonra 16.07.1945 tarih ve 6058 sayılı resmi gazetede yayınlanan 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla yürürlük tarihi 01.01.1946 dan başlamak üzere İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. Kurum ilk olarak Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Genel Müdürlük olarak yapılanmıştır. Genel Müdürlükte Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Sağlık Müşavirliği, Muamelat Müdürlüğü, Muhasebe Müdürlüğü ve Aktüerya Müdürlüğü olmak üzere toplam yedi merkez birimi kurulmuştur. Ankara, İstanbul, İzmir ve Zonguldak'ta şube müdürlükleri açılmıştır. [29]

Kurumun ilk Genel Müdürü Osman Vedat BAYRU, ilk sigortalı Zühtü TETEY, toplam personel sayısı 180'dir. İşçi Sigortaları Kurumu 1946 yılında genel bütçeden 300.000 TL tutarında yardım almış; 2.504.672 TL. prim tahsilatı, 43.250 TL çeşitli gelir ile toplam geliri 2.847.923 TL'ya ulaşmış, 287.643 TL yönetim gideri, 102.656 TL sigorta gideri olmuş, 2.457.622 TL karşılık ayrılmıştır. Kurumun 1946 yılı bilançosuna göre varlıkları 4.431.540 TL' dir. İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 136. maddesi ile Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan Sosyal Sigortalar Kurumu, 18.12.1974 tarihinde Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, daha sonra 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı'na bağlanmıştır.[29]

Ülkemizin en büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu, ülke nüfusunun yaklaşık %50'sine sosyal sigorta ve sağlık sigortası hizmeti sunmaktadır. Kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli hale getirilmesi amacıyla Kurumun idari bakımdan yeniden yapılanmasını öngören "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun Hükmünde kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname" ile kurumun organları yeniden belirlenmiş, sigorta ve sağlık hizmetleri genel müdürlük şeklinde teşkilatlanarak birbirinden ayrılmış ve Kurum, genel müdürlük seviyesinden Başkanlık seviyesine yükseltilmiştir.[29]

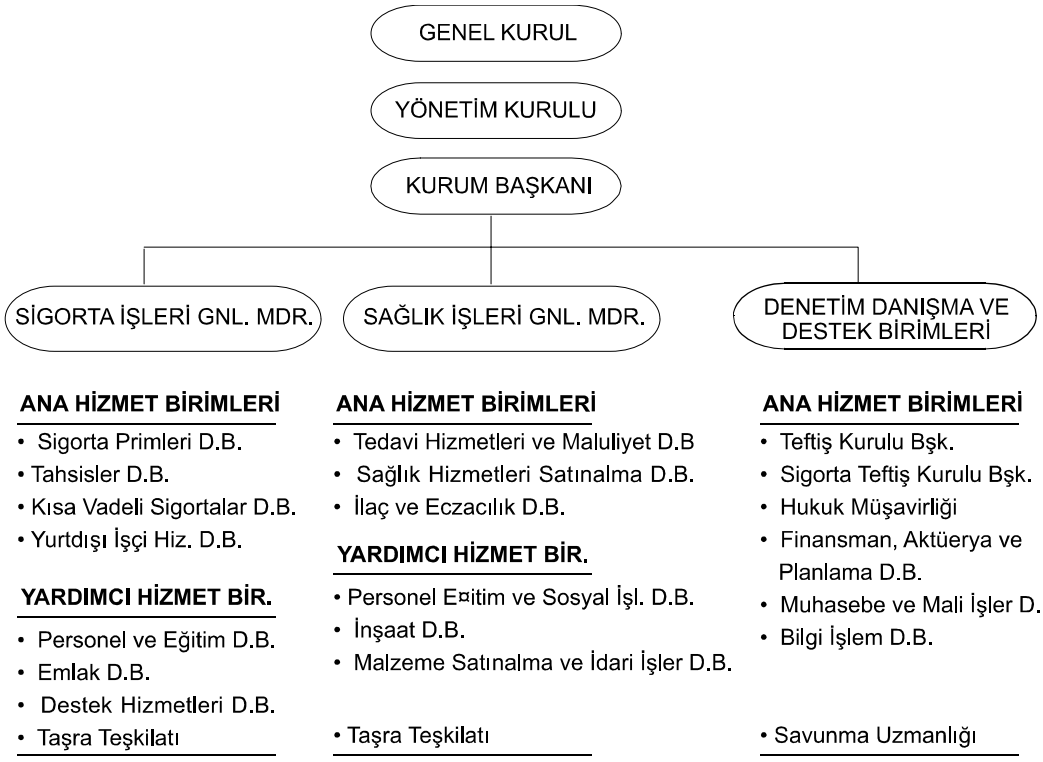
Ancak, 616 sayılı KHK Anayasa Mahkemesi'nin 2000/62 esas ve 2000/38 sayılı kararı ile iptal edilmiş ve yeni bir düzenlemeye imkan verilmesi amacı ile de iptal kararının resmi gazetede yayımlandığı tarihten itibaren bir yıl sonra yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. 616 sayılı KHK'nin iptali üzerine hazırlanan 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu 6.8.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4958 sayılı Kanun'a göre de kurumumuz idari bakımdan başkanlık statüsünde yeniden yapılandırılmıştır.[29]

Başkanlık, başkan ve başkana bağlı birimler ile Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü ve bunların merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır.

5283 sayılı Kanun gereğince 19 Şubat 2005 tarihi itibariyle kuruma bağlı sağlık tesisleri Sağlık Bakanlığı'na devredilmiştir. Kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel hukuk hükümlerine tabi olan Sosyal Sigortalar Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili kuruluşu olarak faaliyetlerini sürdürmüştür.

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun 20 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ–Kur ve Emekli Sandığı Genel Müdürlükleri tek çatı altında birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Kurum çalışanları yeni sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasında aktif olarak rol almaktadır.[29]

***Tablo 5: Sosyal Güvenlik Şeması***



## 4.E- Ab Üyesi Ülkelerde Sosyal Güvenlik Yardımlarının Finansmanı

### 4.E.a- Finansman İlkeleri[30]

*Tablo 6: Ülkelere Göre Sigorta Kolları Tablosu*

| ÜLKELER | SİGORTA KOLLARI | |
|---|---|---|
| | * HASTALIK VE ANALIK SİGORTALARI | |
| | Sağlık Yardımları | Para Yardımları |
| ALMANYA | Prim | Prim |
| AVUSTURYA | Yatarak tedaviler dışındaki sağlık yardımları için prim ve diğer kaynaklar (örneğin sigortalının katılımı), yatarak tedavilerde sağlık yardımları için prim ve devletin katılımı | Sigorta : Prim/ İşverenin ödediği ücretin korunması |
| BELÇİKA | Toplu primden ayrılan pay / Devletin toplu sübvansiyonu / İhtiyaca göre alternatif finansman (TVA) | Sağlık yardımlarında olduğu gibi. |
| BİRLEŞİK KRALLIK | Devletçe finanse edilen Ulusal Sağlık Servisi Hizmetleri | Prim / Vergi / İşveren katılımları |
| DANİMARKA | Vergi yoluyla finansman. | Vergi yoluyla finansman (1.1.1994 tarihinden itibaren ücretliler, bağımsız çalışanlar ve işverenler tarafından ödenecek İş Piyasası Fonu primleri günlük ödenekleri ilgilendiren giderlerde devletin katılım payı ile karşılanır.) |

| | | |
|---|---|---|
| **FİNLANDİYA** | Yerel mercilerce finansman / Devlet belediyelere bir genel sübvansiyon öder. | Hastalık sigortası için primler ve devlet katılımı. |
| **FRANSA** | Prim ve vergi. | Prim ve vergi. |
| **HOLLANDA** | Prim. | Yardımlar; Hastalık Ödeneği Hakkında Kanun çerçevesinde Sosyal Sigorta Ulusal Kurumu, İşten çıkarmalar Ödeme Fonu ve Genel İşsizlik Fonu tarafından finanse edilir. |
| **İRLANDA** | Prim ve gerektiğinde devlet katılımı | Sağlık yardımlarında olduğu gibi. |
| **İSPANYA** | Prim ve gerektiğinde devlet katılımı. | Sağlık yardımlarında olduğu gibi. |
| **İSVEÇ** | Prim. | Prim ve devlet katılımı. |
| **İTALYA** | Prim. | Prim. |
| **LÜKSEMBURG** | Prim ve devlet katılımı. | Prim ve devlet katılımı |
| **PORTEKİZ** | Vergi. | Prim. |
| **YUNANİSTAN** | Prim / 1.1.1993'ten sonraki yeni sigortalılar için üç taraflı finansman: Ücretli, işveren, devlet. | Sağlık yardımlarında olduğu gibi. |

| * BAĞIMLILIK SİGORTASI | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Prim / Vergi yoluyla finanse edilen sosyal yardım. |
| **AVUSTURYA** | Vergi. |
| **BELÇİKA** | Uygulama yok. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Uzun süreli özel yardım sistemi yoktur / Sağlık yardımlarının finansmanı vergi yoluyla / Yaşlı kimseler ve sakatlarla ilgili devlet sağlık yardımlarının finansmanı yerel mercilerce sağlanır. |
| **DANİMARKA** | Vergi. |
| **FİNLANDİYA** | Özel rejim yoktur / Finansman sağlık yardımları ve sosyal hizmetler çerçevesinde yerel mercilerle sağlanır. |
| **FRANSA** | Uygulama yoktur. |
| **HOLLANDA** | Bağımlılık sigortasına ilişkin özel bir rejim yoktur / Risk özellikle hastalık sigortası kapsamındadır. |
| **İRLANDA** | Vergi. |
| **İSPANYA** | Özel bir sigorta kolu olarak uygulama yoktur. |
| **İSVEÇ** | Finansman belediyelerce sağlanır. |
| **İTALYA** | Özel bir uygulama yoktur. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel aidat alınır / Devlet katılımı vardır. |
| **PORTEKİZ** | Özel bir uygulama yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Özel bir sigorta kolu yoktur. |

| * MALÜLLÜK SİGORTASI | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **AVUSTURYA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **BELÇİKA** | Toplu primden ayrılan pay / Devletin toplu sübvansiyonu / İhtiyaca göre alternatif finansman (TVA). |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Prim. |
| **DANİMARKA** | İş Piyasası Fonu devlet giderleri kapsar. |
| **FİNLANDİYA** | **Ulusal Aylık İçin:** İşveren primleri ve devlet katılımı.<br>**Mesleki Aylık İçin:** Prim (ve tarım işletmecileri, bağımsız çalışanlar ve gemi adamları ile ilgili aylıklar rejiminde devlet katılımı). |
| **FRANSA** | Prim ve vergi. |
| **HOLLANDA** | Malüllük Sigortası Kanunu (WAO): Prim.<br>Bağımsız Çalışanların İşgöremezlik Ödenekleri Hakkında Kanun (WAZ): Prim. Genç Sakatlar İşgöremezlik Sosyal Yardımı Hakkında Kanun; Devletçe finanse edilir. |
| **İRLANDA** | Prim ve gerektiğinde devlet katılımı. |
| **İSPANYA** | Prim. |
| **İSVEÇ** | Prim ve devlet katılımı. |
| **İTALYA** | Prim. |
| **LÜKSEMBURG** | Prim ve devlet katılımı. |
| **PORTEKİZ** | Prim |
| **YUNANİSTAN** | Prim/ 1.1.1993 tarihinden itibaren yeni sigortalılar için finansman ücretli, işveren ve devlet üçlüsü tarafından sağlanır. |

| * YAŞLILIK VE ÖLÜM SİGORTALARI | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **AVUSTURYA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **BELÇİKA** | Toplu primden ayrılan pay / Devletin toplu sübvansiyonu / İhtiyaca göre alternatif finansman (TVA). |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Prim. |
| **DANİMARKA** | Ulusal Aylık: Vergi yoluyla.<br>Ek Aylık (ATP): Prim. |
| **FİNLANDİYA** | **Ulusal Yaşlılık Aylığı:** İşveren primi ve devlet katılımı (1999 yılında giderlerin yaklaşık %45'i).<br>**Ulusal Ölüm Aylığı:** Vergi.<br>**Mesleki Aylık:** İşveren ve ücretli primleri (ve tarım işletmecileri, bağımsız çalışanlar ve gemi adamlarının aylık rejimlerinde devlet katılımı). |
| **FRANSA** | Prim ve vergi |
| **HOLLANDA** | Prim. |
| **İRLANDA** | Vergi. |
| **İSPANYA** | Vergi. |
| **İSVEÇ** | Prim ve devlet katılımı. |
| **İTALYA** | Prim. |
| **LÜKSEMBURG** | Prim ve devlet katılımı |
| **PORTEKİZ** | Prim Finansman |
| **YUNANİSTAN** | Prim / Ücretli, İşveren, devlet üçlüsü tarafından sağlanır. |

| * İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Prim |
| **AVUSTURYA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **BELÇİKA** | Toplu primden ayrılan pay / Devletin toplu sübvansiyonu ihtiyaca göre alternatif finansman (TAV) / İş kazaları sigortaları primi içeren yükümünde. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Vergi |
| **DANİMARKA** | İşveren yükümünde sigorta primi. |
| **FİNLANDİYA** | İşveren Primi. |
| **FRANSA** | Prim. |
| **HOLLANDA** | Özel bir sigorta kolu yoktur / Risklerle ilgili sağlık ve para yardımları ilgisine göre hastalık, malüllük, ölüm sigortalarından finanse edilir. |
| **İRLANDA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **İSPANYA** | Yalnız işveren primi. |
| **İSVEÇ** | Prim. |
| **İTALYA** | Prim. |
| **LÜKSEMBURG** | Prim ve devlet katılımı. |
| **PORTEKİZ** | Kazalar: Sigorta primi.<br>M. Hastalıkları: Prim. |
| **YUNANİSTAN** | Prim. |

| * İŞSİZLİK SİGORTASI | |
|---|---|
| **ALMANYA** | İşsizlik Sigortası: Prim<br>İşsizlik Sosyal Yardımı: Vergi |
| **AVUSTURYA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **BELÇİKA** | Toplu primden pay / Devletin toplu sübvansiyonu / İhtiyaca göre alternatif finansman (TVA). |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Prime bağlı işsizlik ödeneği: Prim.<br>Gelire bağlı işsizlik ödeneği: Vergi. |
| **DANİMARKA** | Yardımlar devlet yükümündedir. Ancak, işçi, işveren tarafından ödenen primler ile ücretli ve ücretsiz çalışanlar tarafından ödenen İş Piyasası Fonu primleri erken emeklilik dahil bu yardımlarla ilgili giderlerde devlet payını karşılamak üzere bu fonun oluşumuna dahildir. |
| **FİNLANDİYA** | **Baz yardımlar:** Vergi (%23) ve bir işsizlik fonuna dahil olmayan ücretli müstahdemlerle ilgili primler (%77).<br>**Ücrete dayalı yardımlar:** Prim (ücretli, işveren, devlet üçlüsü tarafından karşılanır. |
| **FRANSA** | Dayanışma rejimi ve devlet katılımı. |
| **HOLLANDA** | Prim. |
| **İRLANDA** | Prim ve devlet katılımı. |
| **İSPANYA** | Prim |
| **İSVEÇ** | Prim ve devlet katılımı. |
| **İTALYA** | Prim. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel vergi. |
| **PORTEKİZ** | Prim. |
| **YUNANİSTAN** | Prim. |

| * AİLE YARDIMLARI SİGORTASI | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Vergi. |
| **AVUSTURYA** | – Aile yardımları ve ana–çocuk karnesi bulunanlar için çocuk yetiştirme parası: Esas itibariyle vergi; ayrıca mülki toplulukların emrinde çalışan müstahdemler için direk yardımlar<br>– Eğitim ödeneği ve işsizlik sosyal yardımı: Prim ve devlet katılımı. |
| **BELÇİKA** | İşsizlik sigortasında olduğu gibi. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Vergi. |
| **DANİMARKA** | Vergi. |
| **FİNLANDİYA** | Vergi. |
| **FRANSA** | Prim ve vergi. |
| **HOLLANDA** | Devletçe üstlenilir. |
| **İRLANDA** | Vergi. |
| **İSPANYA** | Vergi. |
| **İSVEÇ** | Vergi |
| **İTALYA** | Prim. |
| **LÜKSEMBURG** | Prim ve vergi. |
| **PORTEKİZ** | Prim. |
| **YUNANİSTAN** | Prim. |

| * **Finansmanda Sigortalı Ve İşveren Primleri (Yüzde Oranları ve Ücret Tavanları)** | |
|---|---|
| **1 - BİRDEN FAZLA SİGORTA KOLU İÇİN TOPLU PRİM ORANLARI** | |
| **ALMANYA** | Toplu prim yoktur. Bk. Rislerle ilgili primler. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | • Genel ilke: Toplu prim %37,94<br>• Baz prim: Dağılımı aşağıdadır;<br>– İşveren: %24,87<br>– Sigortalı: %13,07.<br>• Ücret azlığına göre işveren primi: %7,48<br>• 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri primi: İşveren: %1,69.<br>• Sağlık yardımları için memurların ödediği prim: %7,35<br>Dağılımı aşağıdadır:<br>– Memur: %3,55.<br>– Devlet: %3,80.<br>– Tavan yoktur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Hastalık ve analık sektörleri, mallük, yaşlılık, ölüm ve işsizlik para yardımları için toplu prim.<br>**Ücrete bağlı prim:**<br>Sigortalı:Geliri haftada 66 GBP nin (Eu 106) altında ise prim alınmaz. Diğer gelir düzeyleri için: %10 u.<br>İşveren: Gelir haftada 83 GRP (Euro 133) nin altında ise prim alınmaz. 83 GRP (Euro 133) üstündeki bütün ücretler için primler %12,2 dir. Eğer ücretli anlaşmalı işyeri aylık rejimine tabi ise, prim oranı %3 indirimli olarak %9,2 dir. Kapitalize edilmiş aylık rejimleri için, prim oranı %0,6 indirimli olarak %11,6 dır. Hükümet kapitalizasyon rejimlerinde ücretlinin yaşına göre primin bir kısmını üstlenir. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | İş Piyasası Fonuna bağlı ücretli ve ücretsiz çalışan sigortaların prim oranı brüt ücret ve kazancın %8 idir. |
| **FİNLANDİYA** | Toplu prim yoktur. |
| **FRANSA** | Toplu prim yoktur. |
| **HOLLANDA** | Toplu prim yoktur (Bk. Sigorta kolları ile ilgili prim oranları.) |
| **İRLANDA** | Tüm ücretli ve ücretsiz çalışan sigortalılar için bütün gelirlerin %2,0 si. Yıllık tavan sözkonusu değildir.<br>Haftalık kazancı 217 TEP (Euro 13,6607'nin altında olan ücretsiz çalışanlar prim öder. Münhasır sağlık hizmetlerinde çalışan kimseler ile primli erkek, kadın aylıklarından ve tek ebeveynli aile ödeneğinden yararlananlar primden bağışıktırlar. |
| **İSPANYA** | Finansman vergi yoluyla sağlanır. |
| **İSVEÇ** | Toplu prim yoktur. |
| **İTALYA** | Toplu prim yoktur (Bk. Sigorta kolları ile ilgili primler). |
| **LÜKSEMBURG** | Toplu prim yoktur (Bk. Sigorta kolları ile ilgili primler). |
| **PORTEKİZ** | İş kazaları ve meslek hastalıkları hariç, sosyal korumaya yönelik Genel Rejimde toplu prim oranı %34,25 olup dağılımı aşağıdadır:<br>– Ücretli: %11,00<br>– İşveren: %23,25<br>– Tavan yoktur.<br>Bazı mesleki faaliyetler ve işverenler ile özellikle kâr amaçsız kuruluşlar için ve gençlerin ilk istihdamları ve sakatların istihdamı gibi kimi özel durumlarda düşük oranlı prim alınır. |
| **YUNANİSTAN** | Bk. Sigorta kolları ile ilgili prim oranları. |

| *** Hastalık Ve Analık Sigortaları**<br><br>**- Sağlık Yardımları** | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Hastalık Sigortası: Sandıkların statülerine göre değişir.<br>1 Ocak 2000 tarihi itibariyle ortalama olarak:<br>– Eski Landerler için, sigortalı %13,51 İşveren %6,76 olmak üzere toplam %13,51.<br>– Yıllık tavan (işçi aylıkları sigortası tavanının %75 i olmak üzere):<br>– Eski Landerler için: 77,400 (Euro 39,574) DEM.<br>– Yeni Landerler için: 63,900 (Euro 33,672) |
| **AVUSTURYA** | Hastalık Sigortası: İşçiler %3,95 işverenler %3,95 olmak üzere toplam %7,90.<br>Müstahdemler: Müstahdemler %3,25, işverenler %3,25, olmak üzere toplam %6,50. Serbestler (Libres) olarak adlandırılan ücretliler için: Müstahdemler %3,25 işverenler %3,25 olmak üzere toplam %6,50.<br>Tavan: Ayda 43,200 ATS, yılda (istisnai ödemelerde) 86,400. ATS. Serbestlerle ilgili olarak ücretliler için istisnai ödemeler söz konusu değilse, tavan: Ayda 50,400 ATS. |
| **BELÇİKA** | Toplu primden ihtiyaca göre ayrılan prim. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Ulusal Sağlık Servisince sağlanan yardımlar devlet tarafından ve az miktarda primlerle finanse edilir. |
| **DANİMARKA** | Prim alınmaz. Vergi ile finanse edilen kamu sağlık sigortası söz konusudur. |
| **FİNLANDİYA** | Prim alınmaz. |

| | |
|---|---|
| **FRANSA** | Hastalık ve analık sağlık ve para yardımları ile malüllük ve ölüm sigortaları için Sigortalı %0,75, işveren %12,80 olmak üzere toplam %13,55. Asgari ücretin (SMC) %130 unun altındaki düşük ücretlerden işveren primlerinde giderek azalma yapılır. En yüksek asgari ücret 1 temmuz 1999 tarihinden itibaren §.252,47 FF dır. |
| **HOLLANDA** | Sigortalı %1,75, işveren %6,35 olmak üzere toplam %8,10. Yıllık tavan: 64.600 NLG.<br>Aylık sahipleri yaşlılık aylıkları için %8,1 ve ek aylıkları için %6,1 oranında prim öderler. Hastalık primlerine 410 NLG tutarında yıllık sabit bir ilave yapılır (bu miktar sigorta kuruluşu tarafından tespit edilen ortalama miktardır.) |
| **İRLANDA** | Bk. Toplu prim oranları. |
| **İSPANYA** | Vergi yoluyla finanse edilir. |
| **İSVEÇ** | Kamu sağlığı sektörü bölge mercilerince yönetilir ve finanse edilir. |
| **İTALYA** | İşçiler: İşverence ödenen oran %2,88 (analık dahil). Tavan yoktur.<br>Müstahdemler: Sanayi kesiminde: %,66 (işveren öder) Ticari kesimde %0,44 (işveren öder). |
| **LÜKSEMBURG** | Sigortalı %2,55 işveren %2,55, olmak üzere toplam %5,10.<br>Yıllık tavan: 2.766.488/LF |
| **PORTEKİZ** | Finansman vergi ile. |
| **YUNANİSTAN** | Sigortalı %2,15, işveren %4,30 olmak üzere toplam %6,45./<br>Yıllık tavan: 588.000 YDR. 1.1.1993 ten sonra: Sigortalı %2,55, işveren %5.10 (her ikisi için tavan yok). Devletin katılımı: %3,80. |

| – Para Yardımları | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Sağlık yardımları prim oranlarına dahildir. |
| **AVUSTURYA** | Sağlık yardımları prim oranlarına dahildir. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre toplu primden ayrılan pay. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Sağlık yardımları prim oranlarına dahildir. |
| **DANİMARKA** | Vergi yoluyla finanse edilen kamu sağlık sigortası vardır. İşverenler hastalık süresinin ilk 2 haftasını üstlenirler. 1.1. 1994 ten itibaren İş Piyasası Fonuna bağlı olan ve işçiler, bağımsız çalışanlar tarafından ödenecek primler devletin katılım payı ile karşılanır. |
| **FİNLANDİYA** | Hastalık sigortası: Sigortalı: Vergiye tabi gelirin %1,5 i artı alınan aylıktan ileri gelen gelirin %1,7 si /. İşveren, özel sektör, yerel merciler ve kilise: Toplam ücretin %1,60 ı, devlet %2,85. Tavan yoktur. Günlük ödenekleri ilgilendiren giderler devletin katılım payı ile karşılanır. |
| **FRANSA** | Hastalık ve analık sağlık yardımları prim oranlarına dahildir. |
| **HOLLANDA** | İstisnai Tıbbi Giderler (ağır riskler) hakkında genel yasa uyarınca bütün mukimlerden %10,25 oranında prim alınır. |
| **İRLANDA** | Sağlık yardımları prim oranlarına dahil değildir. Bağımsız çalışanlar yalnız analık ödeneklerinden yararlanırlar. |
| **İSPANYA** | Sağlık yardımları primlerine dahildir. |
| **İSVEÇ** | Hastalık Sigortası: İşveren %8,50, bağımsız çalışan %9,23.<br>Analık (ebeveyn) sigortası: İşveren %2,20, bağımsız çalışan %2,20. |
| **İTALYA** | Sağlık yardımları primlerine dahildir. |
| **LÜKSEMBURG** | İşçiler ve müstahdemler için %2,35 / %0,12.<br>İşverenler (anılan iki kesim için %2,35 / %0,12. |
| **PORTEKİZ** | Sağlık yardımları primlerine dahildir. |
| **YUNANİSTAN** | 1.1.1993 ten sonra, sağlık yardımları primlerine dahil edilmiştir. |

| * Bağimlılık Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Bağımlılık sigortası: Ücretli %0,85, işveren %0,85 olmak üzere toplam %1,70. İstisna: Saksonya eyaleti: Ücretli %1,35, işveren %0,35. Yıllık tavan: Eski eyaletlerde 77.400 DEM, yeni eyaletlerde 63.900 DEM. |
| **AVUSTURYA** | Prim yok. |
| **BELÇİKA** | Özel bir sigorta kolu yoktur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Tek ve ayrı uzun süreli tedavi sistemi yoktur. Sağlık yardımları vergilerle finanse edilir. Yaşlı ve sakat kimseler için devletçe sağlanan sağlık yardımları yerel mercilerce finanse edilir. |
| **DANİMARKA** | Vergi ile finanse edilir. |
| **FİNLANDİYA** | Özel bir rejim yoktur. |
| **FRANSA** | Böyle bir sigorta kolu yoktur. |
| **HOLLANDA** | Hastalık ve analık halinde para yardımları için ödenen primlere dahildir. |
| **İRLANDA** | Özel bir sigorta kolu yoktur. Vergi ile finanse edilir. |
| **İSPANYA** | Özel bir sigorta kolu yoktur. |
| **İSVEÇ** | Belediyeler tarafından yönetilir ve finanse edilir. |
| **İTALYA** | Özel bir sigorta kolu yoktur. |
| **LÜKSEMBURG** | Sigortalıların yükümünde (%1) olmak üzere özel prim alınır. |
| **PORTEKİZ** | Özel bir sigorta kolu yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Özel bir sigorta kolu yoktur. |

| * Malüllük Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerine dahildir. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Sosyal güvenlik primleri: Toplu primlerden pay ayrılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Toplu prime dahildir. |
| **DANİMARKA** | Sosyal aylık: Vergi yoluyla ve İş Piyasası Fonundan finanse edilir. |
| **FİNLANDİYA** | Prim alınmaz. |
| **FRANSA** | Hastalık sağlık yardımları primlerine dahildir. |
| **HOLLANDA** | Prim iki unsurdan oluşur / (Malüllük Sigortası Kanunu):<br>– Baz prim (Bütün işverenler için %6,30).<br>– Fark primi: İşyerlerinde malüllük sigortasından yardım talebinde bulunan kişi sayısına göre artırımlı veya indirimli olarak hesaplanır. İşyerlerine göre farklı ödemeler yapılır.<br>Küçük işletmeler için en düşük prim %1,24 ve %5,56, işletmeler için en büyük prim %4,17, İşveren ilk beş yıl zarfından malüllük sigortası primlerini üstlenebilir. Bu takdirde yalnız baz prim öder.<br>İşveren iş göremez durumda çok kişiyi istihdam ederse indirim talep edebilir. İş göremez durumdaki Bağımsız Çalışanlar Hakkında Kanuna göre sigortalı primi %8,80 dir.<br>Yıllık tavan 84.000 NGL, yıllık bağışıklık tutarı 29.000 NGL, Sakat Gençlerin İşgöremezlik Ödenekleri Kanunu uyarınca ilgilerden prim alınmaz; genel vergi hasılatından finanse edilir. |
| **İRLANDA** | Toplu prime dahildir. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | Toplu prime dahildir. |
| **İSVEÇ** | Yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerine dahildir. |
| **İTALYA** | Yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerine dahildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerine dahildir. |
| **PORTEKİZ** | Toplu prime dahildir. |
| **YUNANİSTAN** | Yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerine dahildir. |

| *** Yaşlılık Ve Ölüm Sigortaları** | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Ücretli %9,65, işveren %9,65 olmak üzere toplam %19,30.<br>Yıllık tavan: Eski eyaletlerde 103.200 DEM, yeni eyaletlerde 85.200 DEM |
| **AVUSTURYA** | Ücretli %10,25 işveren 12,55 olmak üzere toplam %22.80 /<br>Tavan: Yılda istisnai ödemeler için 86.400 ATS, ayda 43.200 ATS. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre, toplu prime dahildir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Toplu prime dahildir. |
| **DANİMARKA** | Ulusal aylık: Prim ödenmez. Finansman vergi ile. Ek aylık (ATP): Aylık prim 2000 yılı için ücretli 1/3, işveren 2/3 olmak üzere toplam 223,25 NLG. Belediyelerin günlük ödenek ödedikleri süre zarfında da ATP ye tabi sigortalılar için veya işsizleriçin işveren primlerinin bir kısmını devlet öder. |

| | |
|---|---|
| **FİNLANDİYA** | – Ulusal aylık: Özel sektörde: Ücret miktarına ve ödenen aylıkların ve ücretlerin toplamına göre değişmek üzere toplu ücretin %2,4, %40, veya %4,9 dur.<br>– Belediyeler ve kiliselerin katılımı toplu ücretin %3,15 idir.<br>Mesleki aylık: İşveren: Özel sektörde ortalama %16,8 Belediyeler: %21,4,<br>Devlet: %18,8, Kilise %27,0. Ücretli %4,7, Tarım işletmecileri ve bağımsız çalışanlar: %21,0 / Tavan yoktur. |
| **FRANSA** | Ücretli %6,55 işveren %8,20 olmak üzere toplam %14,75.<br>Tavan: Ayda 14.700 FF, yılda 176.400 FF artı tavansız işveren primi %1,60. Asgari ücretin %130 unun altındaki ücretlerden işverenler giderek azalan prim öderler. 1 Temmuz 1999 dan itibaren asgari ücretin en yüksek miktarı 1.252.47 FF. Ölüm sigortası prim oranı (Dulluk ödeneği için) %0,10 / Tavan yoktur. |
| **HOLLANDA** | Yaşlılık sigortası için %17,90, ölüm sigortası için %1,75 olmak üzere ücretlerden kesilen toplam prim oranı %19,15.Yıllık tavan: 48.99 NLG. |
| **İRLANDA** | Toplu prime dahildir. |
| **İSPANYA** | Toplu prime dahildir. |
| **İSVEÇ** | Yaşlılık aylığı: İşveren %10,21, bağımsız çalışan %10,21, genel primler %7,00 (baz miktarın 7,5 katı) / Genel primler 2000 yılı için aynı oranla hesap edilmek üzere 279.750 SEK. Ölüm aylığı: İşveren %1,70, Bağımsız çalışan %1,70. |
| **İTALYA** | Ücretli %8,89, işveren %23,81, olmak üzere toplam %32,70 (%0,50 ek aylık primi dahildir.) Tavan yoktur. |
| **LÜKSEMBURG** | Ücretli %8,0, işveren %8,0 devlet %8,0 olmak üzere toplam %24,0. Yıllık tavan: 2.882.988 LUF. |
| **PORTEKİZ** | Toplu prime dahildir. |
| **YUNANİSTAN** | Ücretli %6,67, işveren %13,33, devlet %10,00. Tavan: Ayda 339.438 |

| * İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Çeşitli meslek kollarında tehlike derecesine göre değişen toplu tarife uygulanır. İşveren yükümündedir. |
| **AVUSTURYA** | İşveren %1,40. Tavan 43.200 ATS, yılda 86.400 ATS. "Serbestler" denilen kesim için istisnai bir ödeme söz konusu olmayan hallerde tavan ayda 3.663 ATS. |
| **BELÇİKA** | İş kazaları sigorta kolu için anlaşmalı sigorta kuruluşlarınca düzenlenen sözleşmeye göre tespit edilen primler veya sigorta primi. İhtiyaca göre toplu primden pay ayrılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Devlet vergi yoluyla finanse eder. |
| **DANİMARKA** | Riske göre değişmek üzere işverence ödenen sigorta primleri ile finanse edilir. |
| **FİNLANDİYA** | Riske göre değişmek üzere işverence ödenen sigorta primleri ile finanse edilir. |
| **FRANSA** | Ülkede ve mevcut işyerlerinde çalışan sigortalı sayısına ve risklerin önemine göre toplu, bireysel veya karma tarife üzerinden prim ödenir. Prim ücret toplamına dayanır. Prim miktarı ortalama %2,3 olup işverence ödenir. |
| **HOLLANDA** | Özel olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası yoktur.<br>Bu riskler hastalık sigortası kapsamında olup sağlık yardımları ve para yardımları hastalık sigortasından, malüllükle sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalığı işgöremezlik ödenekleri işgöremezlik sigortasından ve ölüm halinde ölüm sigortasından sağlanır. |
| **İRLANDA** | Toplu prime dahildir. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | Her mesleki faaliyet, sanayi kesimi, yapılan görev ve işin tehlike derecesi nazara alınarakHükümet Kararnamesi ile tespit edilen tarife uygulanır.<br>Ödeme işverenin yükümündedir. |
| **İSVEÇ** | İşveren %1,38, bağımsız çalışan %1,38 oranında prim öder. |
| **İTALYA** | Çeşitli mesleki faaliyetlerde riskin tehlike derecesine göre toplu tarife uygulanır. Oran %0,5 ila %16 arasında değişir. Elde edilen toplam ücret üzerinden prim hesaplanır. Ödeme yalnız işverenin yükümündedir. |
| **LÜKSEMBURG** | Rislerle ilgili bir bareme göre toplu tarife uygulanır.<br>Prim oranı %0,62 ila %6 arasında değişir. Prim sig orta derneği tarafından tespit edilir. Ve brüt ücretler toplamı esas alınarak ve aylık, yıllık asgari azami bir miktar nazara alınarak hesaplanır. (Asgari miktar 48.050 LUF / Azami miktar 2.882.988 LUF). |
| **PORTEKİZ** | İş kazaları: Riskin önem derecesine göre işverence ödenen primle finanse edilir.<br>Meslek Hastalıkları: Bir tavan sözkonusu olmaksızın işverenin yükümünde %0,5 oranında prim ödenir. |
| **YUNANİSTAN** | Sağlık yardımları ve analık için öngörülen oranlara dahil prim sözkonusudur. |

| * İşsizlik Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | İşveren %3,25, sigortalı %3,25 olmak üzere toplam %6,50 oranında prim ödenir. Yıllık tavan eski ve yeni landerlere göre değişiktir. |
| **AVUSTURYA** | İşveren %3, sigortalı %3 olmak üzere toplam %6 prim ödenir. Aylık ve istisnai ödemelere göre değişen yıllık tavan vardır. |
| **BELÇİKA** | İşveren ve sigortalı tarafından ödenen ve ihtiyaca göre tespit edilen (toplu prime dahil sosyal güvenlik primi sözkonusudur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Prime tabi işsizlik ödeneği verilir. Prim toplu prime dahildir. |
| **DANİMARKA** | Ücretli ve ücretsiz çalışanlar: Yasal günlük ödenek oranı esas alınarak her yıl belirlenen maktu prim halen bu oranın yıllık tutarının 6 katına eşittir. 1994 yılından itibaren ücretsiz çalışanlar tarafından da ödenen ve erken emeklilik dahil devlet yükümünde olan günlük ödenek giderlerini kapsayan İş Piyasa Fonuna ilişkin primler sözkonusudur. |
| **FİNLANDİYA** | Ücrete ilişkin yardımlar: İşveren: 5 milyon FİM'e kadar ücretler ve tedavi giderleri toplamının %0,90 u ve bu tavanı aşan ücretler, tedavi giderleri toplamının %3,45 i oranında prim alınır.<br>Sigortalı: İşsizlik sigortası sandığına günlük ödenekler tutarının %5,5 i oranında prim öder.<br>Müstahdemler için: Ücretlerinin %1,0 ı oranında ek prim alınır. |

| | |
|---|---|
| **FRANSA** | Aylık geliri 14.700 FRF'nın altında ise:<br>Sigortalı %2,21, işveren %3,97 olmak üzere toplam %6,18 oranında prim ödenir.<br>Aylık gelir 14.700 FRF ise:<br>Sigortalı %2,71, işveren %3,97 olmak üzere toplam %6,68 oranında prim ödenir.<br>Aylık tavanlar 14.700 FRF ve 58.800 FRF dır.<br>Ek aylıklar için: İşsizlik ödeneği günde 143.13 FRF nin üstünde ise, önceki ücretin %1,2 si oranında prim alınır. Gelir durumu ile ilgili olarak prim bağışıklığı sözkonusudur. |
| **HOLLANDA** | İşsizlik sigortası primleri iki yere yatırılır. Genel İşsizlik Fonu, İşten Ayrılanlar Fonu Genel Sosyal Güvenlik Acentesi.<br>Birinci Fona Katılım: Sigortalı %6,25, İşveren %3,75 olmak üzere toplam %10 dur. İkinci Fona Katılım: Yalnız işveren için %0,95 tir. İşsizlik sigortası prim tavanlarıy, günde 319 NLG olup günde 111 NLG den ibaret gelir sahipleri için prim bağışıklığı sözkonusudur. Genel İşsizlik Sigortası Fonu primi ortalama bir miktardan ibarettir. Miktarı meslek grubuna göre değişir: Örneğin, tarım sektörü için %3,95, sigortalar sektörü için %0,41, kimya sanayi için %0,63 kültür sanayi için %3,02 |
| **İRLANDA** | Özel olarak toplu prime dahildir. |
| **İSPANYA** | İşsizlik sigortası için<br>Sigortalı %1,55, işveren %6 olmak üzere toplam %7,55.<br>Ücretler Garanti Fonu için:<br>Yalnız işveren %0,4<br>Mesleki formasyon için<br>Sigortalı %0,1, işveren %0,6 olmak üzere toplam %0,7.<br>Tavan ayda 407.790 ESP, yılda 4.893.480 ESP. |

| | |
|---|---|
| **İSVEÇ** | İşveren %5,84, bağımsız çalışan %3,30. Çeşitli işsizlik sigortası sandıklarına kayıtlı kimselerle ilgili özel prim olarak 2,614 milyar SEK ve devlet katılımı sözkonusudur. |
| **İTALYA** | Sanayi kesimi (50 müstahdemden fazla kişi çalıştıranlar):<br>Sigortalı %0,30, işvreen %04,41 olmak üzere toplam %4,71 oranında prim alınır. Ticari kesim (50 müstahdemden fazla kişi çalıştıranlar): Sigortalı %0,30, işveren %2,21 olmak üzere toplam %2,51 oranında prim alınır. Sanayide ek kazançlardan %1,61 oranında işsizlik primi ve %3,10 oranında sanayi ek primi alınır. Kısmi işsizlikte sözkonusu ek kazanç aşağıdaki gibi oluşur: Normal ek ücretin %2,20 si ve istisnai ek ücretin %0,90 ı (bunun %0,30 u müstahdem, %0,60 ı işverene aittir). Tavan sözkonusu değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Finansman vergi yoluyla sağlanır. İstihdam Fonu gerçek kişilerin ve toplulukların dayanışma vergileri ve her yıl devletin bütçeden ayırdığı miktarla finanse edilir. |
| **PORTEKİZ** | Toplu prime dahildir. |
| **YUNANİSTAN** | Sigortalı %1,43 işveren %3,98 oranında prim alınır. Tavan: 31.12.1993 den önceki sigortalılar için ayda 588.000 GRD dir. Yeni sigortalılar için tavan sözkonusu değildir. |

| * Aile Yardımları Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Prim alınmaz. Vergi ile finanse edilir. |
| **AVUSTURYA** | Finansman vergi yoluyla. Eğitim ödeneği ve özel işsizlik ödeneği işsizlik sigortası için alınan prime dahildir. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre toplu primden pay ayrılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Devlet finanse eder. |
| **DANİMARKA** | Devlet vergi yoluyla finanse eder. |
| **FİNLANDİYA** | Devlet finanse eder. |
| **FRANSA** | %5,4 oranında işveren primi ile finanse edilir. Tavan yoktur.<br>İstihdam tedbirleri çerçevesinde:<br>Köy kalkındırma yörelerinde ve bazı yeni işyerlerinde ücret aylık asgari, ücretin altında veya ona eşitse (10.322 FRF / aile ödeneği primi alınmaz.<br>Anılan yerlerde ücret asgari ücretin %1,0 ının (11.011 FRF) altında ise ücret toplamı üzerinden %2,7 oranında prim alınır. |
| **HOLLANDA** | Devlet finanse eder. |
| **İRLANDA** | Finansman vergi ile. |
| **İSPANYA** | Finansman vergi ile |
| **İSVEÇ** | Devlet finanse eder. |
| **İTALYA** | İşverenlerden %2,48 oranında vergi alınır. Tavan yoktur. Bazı işveren grupları için düşük prim sözkonusudur. |
| **LÜKSEMBURG** | İşverenler %1,7 oranında prim öderler. Yıllık tavan 2.812.704 LUF dır. Devlet bazı işveren ve bağımsız çalışan grupların primlerini üstlenir. |
| **PORTEKİZ** | Toplu prime dahildir. |
| **YUNANİSTAN** | Sigortalı %1,0, işveren %1,0 olmak üzere toplam %2,0 oranında prim alınır. 1992 den sonraki sigortalılar için tavan sözkonusu değildir. |

| * Diğer Özel Primler<br><br>– Hastalık Ve Analık Sigortaları | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel prim alınmaz. |
| **AVUSTURYA** | Özel prim alınmaz. |
| **BELÇİKA** | %5 veya %10 oranında alınan, Oto Sigortası primlerinin bir kısmı / Yatarak tedavi sigortası primlerinin %10 kesilen ödenti / Belçika ecza sanayi hasılatından alınan prim / 46.658 BEF ın üstündeki aylıklardan veya bakmakla yükümlü kimsesi bulunmayan kimselerin 39.538 BEF'in üstündeki aylıklarından %3,55 oranında yapılan kesinti. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Özel prim yoktur. |
| **FİNLANDİYA** | Özel prim yoktur. |
| **FRANSA** | Hastalık, analık, malüllük ve ölüm sigortaları için aşağıdaki özel primler sözkonusudur:<br>– Fransa'da oturanlardan vergi ödeyenler için Genelleştirilmiş Sosyal Aidat olarak: Emekli aylıklarından ve diğer ikame yardımlarından %3,8, sermaye, miras ve oyun gelirlerinden %5,1 oranında kesinti.<br>– Ek emekli aylıklarından %1, erken emekli aylıklarından %1,7 oranında kesinti.<br>– Oto sigortaları priminden %15 kesinti.<br>– Alkol derecesi %25 in üzerinde olan içkilerden her desilitre için 0,84 FRF tutarında kesinti.<br>– Alkollü ve alkolsüz içki yapımında ön karışımlardan elde edilen içki hasılatından her desilitre için 1,50 FRF tutarında kesinti.<br>– İlaç reklamları ve toptancılardan alınan vergi.<br>– Fransa'da müstahzar ilaç işletmecilerinden ve müstahzar ilaç satışlarından alınan aidatlar. |
| **HOLLANDA** | Özel prim yoktur. |
| **İRLANDA** | Özel prim yoktur. |
| **İSPANYA** | Özel prim yoktur. |
| **İSVEÇ** | Özel prim yoktur. |
| **İTALYA** | Özel prim yoktur. |

| | |
|---|---|
| **LÜKSEMBURG** | Özel prim yoktur. |
| **PORTEKİZ** | Özel prim yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Özel prim yoktur. |
| **– Bağimlılık Sigortası** | |
| **LÜKSEMBURG** | Mesleki gelirler, ikame gelirleri ve miras paylarından %1 oranında özel aidat alınır / Diğer ülkelerde uygulama yoktur. |

| | |
|---|---|
| **– Malüllük Sigortası** | |
| **ALMANYA** | Özel prim alınmaz. |
| **AVUSTURYA** | Özel prim alınmaz. |
| **BELÇİKA** | Oto sigortaları primlerinden %5 veya %10 oranında kesinti yapılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Özel prim alınmaz. |
| **DANİMARKA** | Özel prim alınmaz. |
| **FİNLANDİYA** | Özel prim alınmaz. |
| **FRANSA** | Hastalık ve analık sigortaları ile aynı primler. |
| **HOLLANDA** | Özel prim alınmaz. |
| **İRLANDA** | Özel prim alınmaz. |
| **İSPANYA** | Özel prim alınmaz. |
| **İSVEÇ** | Özel prim alınmaz. |
| **İTALYA** | Özel prim alınmaz. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel prim alınmaz. |
| **PORTEKİZ** | Özel prim alınmaz. |
| **YUNANİSTAN** | Özel prim alınmaz. |

| – Yaşlılık Ve Ölüm Sigortaları | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel prim alınmaz. |
| **AVUSTURYA** | Özel prim alınmaz. |
| **BELÇİKA** | Bazı koşullara malüllük ödeneklerinden ve erken emekli aylıklarından %3,5 oranında kesinti yapılır. Ayrıca grup sigortası primlerinden %8,86 oranında, ayda 1000 BEF alan erken emekliler adına işverenden belirli miktarlarda ve bazı limitleri aşan aylıklardan %0 ila %2 oranlarında tedrici dayanışma primi alınır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Özel prim alınmaz. |
| **DANİMARKA** | Özel prim alınmaz. |
| **FİNLANDİYA** | Özel prim alınmaz. |
| **FRANSA** | Vergi bakımından Fransa'ya bağlı olup Fransa'da oturanlardan prim / İkame gelirleri ile sermaye, miras ve oyun hasılatlarından %1,1 oranında genelleştirilmiş sosyal prim, aynı kimselerin sermaye ve kira gelirlerinden aynı matrah üzerinden %1 oranında prim kesilir. |
| **HOLLANDA** | Özel prim yoktur. |
| **İRLANDA** | Özel prim yoktur. |
| **İSPANYA** | Özel prim yoktur. |
| **İSVEÇ** | Özel prim yoktur. |
| **İTALYA** | Özel prim yoktur. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel prim yoktur. |
| **PORTEKİZ** | Özel prim yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Özel prim yoktur. |

| – İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Sigortası | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | İşverenler sigorta kurumuna meslek hastalıkları için özel prim öderler, Diğer ülkeler özel prim ödemezler. |

| – İşsizlik Sigortası | |
|---|---|
| **BELÇİKA** | – Erken emekli aylığı alan kimselerin dahil oldukları gruplarla ilgisine göre sözleşmeye bağlı erken emekli aylıklarından 1.000 BEF ila 4.500 BEF arasında prim alınır / Bazı : erken emekli aylıklarından İşsizlik ödeneklerine ek ödeneğin %50'sine veya %33 üne eşit telafi edici maktu işveren primi alınır / Ayrıca erken emekli aylıklarından %1 kesinti yapılır. |
| **DANİMARKA** | İşsizlik sigortası erken emeklilik rejiminde değişik miktarlarda prim alınır. Diğer ülkelerde özel prim alınmaz. |

| – Aile Yardımları Sigortası | |
|---|---|
| **FRANSA** | Aile yardımları sigortası için uygulanan normal mevzuat çerçevesinde işverence prim ödenir. Diğer ülkelerde özel prim yoktur. |

| - Özel Bir Sigorta Branşına Etkisi Olmayan Primler Ve Kesintiler | |
|---|---|
| **BELÇİKA** | Ödenmesi gereken verginin %3 üne eşit kriz vergisi.<br>– Özel sosyal güvenlik vergisi: Ailenin gelir durumuna göre değişmek üzere maktu miktarda veya tedrici olarak artırılan miktarda prim.<br>– Her yıl tespit edilen Katma Değer Vergisi (TVA) hasılatından belirli miktarda alınan pay.<br>– Şirketlerin araba satışlarından elde ettikleri kârdan %33 oranında alınan prim (şirket sahibi öder). |
| **FRANSA** | Sosyal Güvenlik açığının kapatılması amacıyla tüm gelirler toplamının %0,5 i oranında sosyal borç tahsilat primi (vergi bakımından Fransa'ya bağlı ve Fransa'da oturanlar için). |
| **PORTEKİZ** | 1 Ocak 1995 ten geçerli olmak üzere katma değer vergisinde %1 oranında artırma yapılır / Bu suretle elde edilen gelir sosyal güvenliğe tahsis edilir. |

| * Kamu Mercilerinin Katılımı<br>- Hastalik Ve Analik Sigortaları<br>. Sağlık Yardımları | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Kamu katılımı yoktur. Hastaneler için: Hastane Kanununun 9. maddesine göre devlet sübvansiyonları sözkonusudur. |
| **AVUSTURYA** | Vergiden ayrılan pay ile sağlık tesislerinin finansmanı sağlanır. |
| **BELÇİKA** | Devlet ihtiyaca göre toplu primden ayrılan pay ile finansmana katılır. Her yıl devlet maktu miktarda sübvansiyon öder (194.291 milyar BEF). |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Ulusal Sağlık Servisi tarafından hizmetler küçük ölçüde devletçe prim ödenerek finanse edilir. |
| **DANİMARKA** | Sigortalının yükümünde ödenecek miktar hariç, yerel ve bölgesel komünler finansmana katılır. |
| **FİNLANDİYA** | Sağlık yardımları yerel mercilerce finanse edilir. Devlet, belediyelere, belediyelerin bulunduğu yörelerde oturan kişi sayısı, yaşa bağlı yapılanma, işsizlik oranı ve belediyelere bağlı yörelerdeki ölüm oranını esas alarak hesaplanan (sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri ile ilgili) maktu miktarda bir sübvansiyon öder. |
| **FRANSA** | Devlet sağlık yardımlarının yaklaşık %90 ını öder. kalan miktar çalışanların ve yararlanıcıların katılımları ile telafi edilir. |
| **HOLLANDA** | Hastalık Sigortası Kanunu (ZWF) ve İstisnai Tıbbi Giderler Genel Kanunu (AWBZ) uyarınca yönetilen sigortadan hükümet sübvansiyon öder. |
| **İRLANDA** | Gerektiğinde devlet sağlık yardımı açıklarını kapatır. |
| **İSPANYA** | Vergi ile finanse edilir. |

| | |
|---|---|
| **İSVEÇ** | Sağlık ve analık yardımlarının çoğu bölgesel merciler ve belediyelerce tahsil edilen vergilerle finanse edilir. Hastalar küçük miktarda katılımda bulunurlar. |
| **İTALYA** | Kamu katılımı sözkonusu değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Devlet sağlık yardımları giderlerinin %37,'sini üstlenir. Devlet normal doğumlarla ilgili maktu analık – sağlık yardımları giderlerini tam olarak öder. |
| **PORTEKİZ** | Devlet finanse eder. |
| **YUNANİSTAN** | Devlet yıl sonlarında muhtemel açıkları karşılar. Devletin 1.1.1993 ten sonraki sigortalılar için hastalık, analık sigortasına katılımı %3,8 olup tavan ayda 339.438 GRD'ye kadardır. |

| **– Para Yardımları** | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Bir hastalık sandığına kayıtlı olmayan müstahdemler için devlet 400 DEM öder. |
| **AVUSTURYA** | Giderleri Telafi Fonu analık ödeneklerinin %70'ini üstlenir. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre toplu primden pay alınır. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | Bir hastalık döneminin ilk sekiz haftası hariç (ki bu dönem devlet giderlerinin %100 ünü karşılar) devlet hastalık giderlerinin %50 sini komünlere öder / 52 haftayı aşan dönemle ilgili paya devlet katılmaz.<br>Analık yardımları ile 2 haftayı aşan hastalık ödeneklerini devlet üstlenir. İşverenler hastalığın ilk 2 haftası için ve analık halinde önleyici tedbir olarak işe ara verilen gün ve saatlerle ilgili giderler için ödeme yapar. İsteğe bağlı sigorta konusunda prim giderlerin %55 ine tekabül eder. Bu oran, sigortalının hastalığının ilk gününden itibaren yardım hakkını doğurması halinde %85 e yükselir. / İş Piyasası Fonu 1.1.1994 ten itibaren devlet giderlerini karşılar. |
| **FİNLANDİYA** | Devlet en düşük günlük ödenek giderlerini karşılar, ayrıca açık kapatmada yıllık sübvansiyon öder. 2000 yılında bu ödeme tüm giderlerin %1 ine tekabül etmiştir. |
| **FRANSA** | İstihdam priminden bağışıklık ölçüleri ile telafi edilir. |
| **HOLLANDA** | Kamu katılımı sözkonusu değildir. |
| **İRLANDA** | Gerektiğinde devlet açık kapatır. |
| **İSPANYA** | Devlet genel bütçelerde düzenli olarak yer alan oranlarda tedrici katılımda bulunur. Ayrıca istisnai hallerde ve konjonktürün gerektirdiği durumlarda giderleri üstlenir. |
| **İSVEÇ** | Kamu katılımı sözkonusu değildir. |
| **İTALYA** | Kamu katılımı sözkonusu değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Devlet ödenmesi gereken para yardımlarının %10 unu üstlenir, ayrıca analık günlük ödeneklerini tam olarak öder. |
| **PORTEKİZ** | Kamu katılımı yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Devlet açık kapatır. |

| – Bağimlılık Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Bağımlılık sigortası için devlet katılımı yoktur. Sosyal yardım vergi ile karşılanır. |
| **AVUSTURYA** | Vergi ile finanse edilir. |
| **BELÇİKA** | Özel branş yoktur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Uzun süreli tek tedavi sistemi yoktur. Sağlık yardımları ile ilgili tüm giderler, yaşlılık halinde sağlık yardımı giderleri, sakatlarla ilgili bakım ödeneği ve ağır sakatlık ödeneği devletçe finanse edilir. |
| **DANİMARKA** | Giderler hak sahiplerinin belirli katılımları dışında yerel ve bölgesel mercilerce finanse edilir. |
| **FİNLANDİYA** | Özel bir rejim yoktur. Finansman sağlık yardımları ve sosyal hizmetler çerçevesinde yerel mercilerce sağlanır. |
| **FRANSA** | Özel bir branş yoktur. |
| **HOLLANDA** | Hastalık Sigortası Kanunu ve İstisnai Hastalık Giderleri Genel Kanunu uyarınca yönetilen hükümet sübvansiyonu sözkonusudur. |
| **İRLANDA** | Özel bir branş yoktur. |
| **İSPANYA** | Devlet finanse eder. |
| **İSVEÇ** | Belediyelerce finanse edilir ve yönetilir. |
| **İTALYA** | Özel bir branş yoktur. |
| **LÜKSEMBURG** | Bağımlılık sigortasının toplam giderlerinin %45 ini devlet öder. |
| **PORTEKİZ** | Özel bir branş yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Özel bir branş yoktur. |

| – Malüllük Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Bkz. Yaşlılık ve ölüm sigortaları. |
| **AVUSTURYA** | Bkz. Yaşlılık ve ölüm sigortaları. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre toplu primden pay ayrılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Uzun süreli işgöremezliklerde finansman Ulusal Sigorta Fonundan sağlanır. |
| **DANİMARKA** | Ulusal Aylık: Devlet 67 yaşın altındaki kimselerle ilgili giderlerin %35 ini üstlenir. |
| **FİNLANDİYA** | Yaşlılık ve ölüm sigortalarında belirtilen toplu prime dahildir. |
| **FRANSA** | İstihdamla ilgili prim bağışıklığı ölçüleri dahilinde telafi edilir. |
| **HOLLANDA** | Genç Sakatlar İşgöremezlik Sosyal Yardım Kanunu uyarınca devletçe finanse edilir. |
| **İRLANDA** | Gerektiğinde devlet açıkları kapatır. |
| **İSPANYA** | Primli Aylıklar: Devlet primli sistemlerde garanti edilen en düşük aylığı finanse eder. Primsiz Aylıklar: Devlet primsiz aylıkların tamamını %100 oranında finanse eder. |
| **İSVEÇ** | Baz aylık, malüllük ödeneği ve sağlık yardımları tedavi ödeneği kısmen devletçe finanse edilir. |
| **İTALYA** | Genel Rejimde ödenen aylıkların toplam miktarının bir bölümü devletçe finanse edilir. |
| **LÜKSEMBURG** | Yönetim giderleri ile personel giderlerinin %24 ve %50 olarak tespit edilen toplu prim oranının 1/3 ü devletçe finanse edilir. |
| **PORTEKİZ** | Garanti edilen en düşük aylıkları devlet finanse eder. |
| **YUNANİSTAN** | Devlet her yıl sübvansiyon yoluyla açıkları kapatır. |

| – Yaşlılık Ve Ölüm Sigortaları | |
|---|---|
| **ALMANYA** | İşçilere ve müstahdemlere bağlanan emekli aylıklarının yaklaşık %24 üne eşit tutarını her yıl devlet sübvansiyon yoluyla karşılar. Bu oran ücretler ve prim oranlarındaki artışlara göre her yıl güncelleştirilir. Prim kapsamına girmeyen yardımlar için federal devlet 2000 yılında ayrıca 17,8 milyar DEM ödeme yapmıştır. |
| **AVUSTURYA** | Yaşlılık ve ölüm sigortaları giderleri prim yoluyla elde edilen hasılatı aştığında devlet kalan miktarın tamamını öder, telafi edici ek yardımlarla ilgili tüm giderleri ve sağlık yardımları ödeneklerini karşılar. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre toplu primden ayrılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Primsiz emekli aylığını tümüyle devlet finanse eder. |
| **DANİMARKA** | Ulusal Aylık: Devlet giderlerin tamamını üstlenir.<br>Ek aylık (ATP): Kamu katılımı sözkonusu değildir. |
| **FİNLANDİYA** | Ulusal Aylık: Devlet aylıkla ilgili giderlerin %29 unu öder. Ayrıca her yıl açıkları kapatmak üzere ve bazı özel ödenekleri karşılamak için sübvansiyon öder. 2000 yılında devletin katılımı toplam %45 tir. Ölüm aylığını devlet finanse eder. Ücretliler Rejiminde: Kamu katılımı yoktur.<br>Bağımsız Çalışanlar Rejiminde: Devlet sübvansiyon yoluyla açık kapatır. (2000 yılında devlet giderlerin %11 ini ödemiştir). Tarım İşletmeleri rejiminde: Devlet sübvansiyon yoluyla açık kapatır (2000 yılında devletin bu rejimde katılımı %75 tir). Gemi Adamları Rejiminde: Devlet %33 oranında katılımda bulunur. |
| **FRANSA** | İstihdamla ilgili prim bağışıklık ölçüleri içinde devlet telafi yardımı yapar. |
| **HOLLANDA** | Kamu katılımı yoktur. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Gerektiğinde devlet açık kapatır. |
| **İSPANYA** | Primli aylıklar: Devlet garanti edilen düşük aylık miktarlarını finanse eder. Primsiz sistemlerde devlet miktarların tamamını öder. |
| **İSVEÇ** | Primler 1999 yılı giderlerinin %90 ını karşılamıştır. Ek giderler vergi yoluyla finanse edilir. |
| **İTALYA** | Malüllük aylıklarında olduğu gibi kamu katılımı sözkonusudur. |
| **LÜKSEMBURG** | Malüllük aylıklarında olduğu gibidir. |
| **PORTEKİZ** | Açık kapatmak üzere devlet yıllık sübvansiyon öder. 1.1.1993 tarihinden itibaren malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına devletin katılımı yeni sigortalılar için %10 dur. Tavan ayda 339.438 GRD ye kadardır. |
| **YUNANİSTAN** | Açık kapatmak üzere devlet yıllık sübvansiyon öder. 1.1.1993 tarihinden itibaren malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına devletin katılımı yeni sigortalılar için %10 dur. Tavan ayda 339.438 GRD ye kadardır. |

| **– İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Sigortası** | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Tarım sektöründe devlet yıllık ödenekleri öder. Kamu sektöründe bedensel iş kazalarında finansmanı devlet, eyaletler ve komünler sağlar. |
| **AVUSTURYA** | Orta ve yüksek okul öğrencileri ile ilgili kazalar için Aile Giderleri Telafi Fonundan devlet 60 milyon ATS öder. İş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmayan durumlarda devlet sağlık para yardımlarının tamamını üstlenir. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaca göre toplu primden pay alınır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Sosyal güvenlik yardımlarının tamamını devlet üstlenir. |

| | |
|---|---|
| **FİNLANDİYA** | Ücretlilerin iş kazaları için: Kamu katılımı yoktur.<br>Tarım işletmecilerinin iş kazaları için: Devletin katılımı %32, 95 tir. |
| **FRANSA** | İstihdamla ilgili prim bağışıklığı ölçüleri içinde devlet telafi yardımı yapar. |
| **DANİMARKA** | Kamu katılımı yoktur. Anlaşmalı sigorta şirketleri İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kurumuna idari giderleri öder. |
| **HOLLANDA** | Bu risklerle ilgili özel sigorta branşı yoktur. |
| **İRLANDA** | Giderleri işveren üstlenir, devlet açık kapatır. |
| **İSPANYA** | Kamu katılımı yoktur. |
| **İSVEÇ** | Kamu katılımı yoktur. |
| **İTALYA** | Kamu katılımı yoktur. |
| **LÜKSEMBURG** | Devlet gelirlerle ilgili uyarlama ve ayarlama giderlerinin 1/3 ünü, yönetim ve personel giderlerinin %50 sini karşılar. |
| **PORTEKİZ** | Kamu katılımı yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Devlet açık kapatmak üzere yıllık sübvansiyon öder. |

| **– İşsizlik Sigortası** | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Devlet açıkları kapatır ve işsizlik sigortası giderlerini üstlenir. |
| **AVUSTURYA** | Devletin primlere katılımı 2,5 milyar ATS olup bu sigorta kolunda bireysel yardım ve işyerine ait ek ödemeler devletçe karşılanır. İşsizlik sosyal yardımı: Giderlerin 1/3 Komünlerce karşılanır. |
| **BELÇİKA** | Gerektiğinde toplu primden pay alır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Gelire bağlı işsizlik ödenekleri tümüyle devletçe finanse edilir. |

| | |
|---|---|
| **FİNLANDİYA** | – Baz yardımlar: Devletçe finanse edilir. 2000 yılında devletin finansmana katılım payı, baz yardımlar bir işsizlik fonuna kayıtlı olmayan müstahdemlerce de finanse edildiğinden, %23 ten ibaret olmuştur. Devlet iş piyasası desteğine bağlı giderleri üstlenir.<br>– Ücrete bağlı yardımlar: Devlet işsizliğinin ilk 500 günü için işsizlik günlük ödenekleri baz giderlerini üstlenir, ayrıca yönetim giderlerine ilişkin sübvansiyonda bulunur. |
| **FRANSA** | Devletin (dayanışma rejiminden) toplu maktu katılımı sözkonusudur. |
| **HOLLANDA** | Kamu katılımı yoktur. |
| **İRLANDA** | Devlet gerektiğinde açık kapatır. |
| **İSPANYA** | Devlet işsizlik ödeneklerinin primlerle finanse edilmeyen kısmını üstlenir. |
| **İSVEÇ** | Devlet vergiler yoluyla sübvansiyon ödeyerek giderlerin bir kısmını üstlenir. |
| **İTALYA** | Devlet yıllık sübvansiyon öder. |
| **LÜKSEMBURG** | Devlet diğer katkıları arasında bir istihdam fonundan yıllık bir aidat öder. Ve benzinden kesilen bir sosyal aidatı karşılar. |
| **PORTEKİZ** | Kamu katılımı yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Yıllık sübvansiyon yoluyla açık kapatır. |

| – Aile Yardımları Sigortası | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Finansman federal bütçeden, eyaletlerden ve komünlerden sağlanır. |
| **AVUSTURYA** | Aile yardımları ve ana / çocuk karne yardımı : Finansman devletçe ve kısmen vergi yoluyla sağlanır. Eğitim ödeneği: Giderlerin %70 i Aile Yardımları Telafi fonfundan karşılanır. |
| **BELÇİKA** | Gerektiğinde toplu primden ayrılan payla finanse edilir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Devletçe finance edilir. |
| **DANİMARKA** | Devletçe finance edilir. |
| **FİNLANDİYA** | Devletçe finance edilir. |
| **FRANSA** | İstihdamla ilgili prim bağışıklığı ölçüleri içinde telafi yardımı sağlanır. |
| **HOLLANDA** | Devletçe finance edilir. |
| **İRLANDA** | Dağıtım yöntemiyle finansman sağlanır, ayrıca devlet gerektiğinde katılımda bulunur. |
| **İSPANYA** | Dağıtım yöntemiyle uygulanır. Sosyal güvenlik sisteminin tamamı için tek fon oluşumu sözkonusudur. |
| **İSVEÇ** | Devletçe finance edilir. |
| **İTALYA** | Devlet kısmen katılımda bulunur. |
| **LÜKSEMBURG** | – Devlet analık ödeneklerini, doğum ödeneklerini okula giriş ödeneklerini ve eğitim ödenekleri ile yönetim giderlerini üstlenir. Ayrıca devlet primlerle aynı miktarda tespit edilen bir aidat öder. |
| **PORTEKİZ** | Kamu katılımı yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Devlet açık kapatmak üzere yıllık sübvansiyon öder. |

| – Garanti Edilen Primsiz Asgari Yardım | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Sosyal yardım sözkonusu olup komünler %75, eyaletler %25 oranında katılımda bulunurlar. |
| **AVUSTURYA** | İlk finansman eyaletlerde ve bazı alanlarda sosyal yardım kuruluşlarınca sağlanır. Tahsil edilemeyen bazı giderleri karşılamak üzere çeşitli komünlerce prim ödenir. |
| **BELÇİKA** | Devlet %50 (bazı hallerde artırılır), kamu sosyal yardım merkezleri (C.P.A.S) %50 katılımda bulunurlar. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Finansman devletçe sağlanır. |
| **DANİMARKA** | Devlet %50, belediyeler %50 katılımda bulunurlar. |
| **FİNLANDİYA** | Devlet %24, belediyeler %76, katılımda bulunurlar. Devlet komünlerde oturanların sayısına, ilgililerin yaş durumuna, işsiz kişi sayısına ve belediyelere bağlı yörelerdeki ölüm oranına göre hesaplanan sosyal hizmetler ve hizmetlerine yönelik maktu bir miktar öder. |
| **FRANSA** | Asgari uyarlama geliri: Devlet %100 katılımda bulunur. Yaşlılık sigortasında (bkz. Bu riskle ilgili bilgiler), kamu katılımı sözkonusu değildir. Malüllükte devletin katılımı %100 dür. (bkz. Malüllük sigortası). |
| **HOLLANDA** | Devlet %90, yerel merciler %10 katılımda bulunur. |
| **İRLANDA** | Vergilerle %100 oranında finansman sağlanır. |
| **İSPANYA** | Özerk Topluluklar Bütçesinden %100 oranında finansman sağlanır. |
| **İSVEÇ** | Komünler %100 katılımda bulunurlar. |
| **İTALYA** | Yerel düzeyde vergi yoluyla pay ayrımı sözkonusudur. |
| **LÜKSEMBURG** | Devlet ve diğer çeşitli kaynaklardan finansman sağlanır. |
| **PORTEKİZ** | Devlet %100 oranında katılımda bulunur. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel asgari güvence sistemi yoktur. |

| – Uzun Süreli Yardımlarla İlgili Mali Sistemler<br>. Malüllük | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Dağıtım sistemi. |
| **AVUSTURYA** | Dağıtım sistemi |
| **BELÇİKA** | Dağıtım sistemi |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Dağıtım sistemi (pay as you go). |
| **DANİMARKA** | Dağıtım sistemi. |
| **FİNLANDİYA** | Ulusal aylık: Dağıtım sistemi / Mesleki aylık: Dağıtım ve kapitalizasyon karma sistemi. |
| **FRANSA** | Dağıtım sistemi. |
| **HOLLANDA** | Dağıtım sistemi. |
| **İRLANDA** | Dağıtım sistemi, gerektiğinde devlet katılımı. |
| **İSPANYA** | Dağıtım sistemi ve tüm sosyal güvenlik sistemi için tek fon oluşumu. |
| **İSVEÇ** | Dağıtım ve kapitalizasyon karma sistemi. |
| **İTALYA** | Dağıtım sistemi. |
| **LÜKSEMBURG** | Aylıklar Sigortası Sandıklarının (4 adettir) yükümünde yıllık yardımlar tutarının 1,5 katını aşabilen bir rezerv oluşumu ile her 7 yıllık dönemle ilgili giderler için dağıtım sistemine dayalı olarak malüllük, yaşlılık ve ölüm aylıkları rejimi için tek finansman sistemi uygulanır. |
| **PORTEKİZ** | Sosyal Güvenlik Yönetim Kurumunca yönetilen kap italizasyon fonları oluşumu ve dağıtım sistemi. (1989 ve 1999 tarihli Kanun Hükmünde Kararnameler uyarınca). |
| **YUNANİSTAN** | Dağıtım sistemi. |

| . Yaşlılık Ve Ölüm | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Dağıtım sistemi. |
| **AVUSTURYA** | Dağıtım sistemi. |
| **BELÇİKA** | Dağıtım sistemi. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Dağıtım sistemi (pay as you go). |
| **DANİMARKA** | Ulusal aylık: Dağıtım sistemi, Ek aylık (ATP): Dağıtım ve kapitalizasyon sistemlerinden oluşan alınan karma sistem. |
| **FİNLANDİYA** | Ulusal aylık: Dağıtım sistemi / Mesleki aylık : Dağıtım ve kapitalizasyon sistemlerinden oluşan karma sistem. |
| **FRANSA** | Dağıtım sistemi. |
| **HOLLANDA** | Dağıtım sistemi. |
| **İRLANDA** | Dağıtım sistemi, gerektiğinde devlet katılımı. |
| **İSPANYA** | Dağıtım sistemi ve sosyal güvenlik sisteminin tamamı için tek prim fonu oluşumu. |
| **İSVEÇ** | Dağıtım ve kapitalizasyon sistemlerinden oluşan karma sistem. |
| **İTALYA** | Dağıtım sistemi. |
| **LÜKSEMBURG** | Bkz. Malüllük, |
| **PORTEKİZ** | Dağıtım sistemi ve Fon (bkz. Malüllük). |
| **YUNANİSTAN** | Dağıtım sistemi. |

| . İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Dağıtım sistemi. |
| **AVUSTURYA** | Dağıtım sistemi. |
| **BELÇİKA** | İhtiyaç halinde toplu primden pay ayrılır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Devletçe finanse edilir. |
| **DANİMARKA** | Dağıtım ve kapitalizasyon sistemlerinden oluşan karma sistem. |
| **FİNLANDİYA** | Karma sistem. |
| **FRANSA** | Dağıtım sistem. |
| **HOLLANDA** | Bu riskler için özel bir sistem sigorta branşı yoktur. |
| **İRLANDA** | Dağıtım sistemi, gerektiğinde devlet katılımı. |
| **İSPANYA** | İş kazaları: Riskin Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamı dışında kalması ve işyeri sahipleri veya işyerleri mütüelleri tarafından yönetilmesi halinde sürekli malüllük ve ölüm aylıkları için kapitalizasyon sistemi. |
| **İSVEÇ** | Karma sistemi |
| **İTALYA** | Dağıtım sistemi |
| **LÜKSEMBURG** | Dağıtım sistemi (gelirlerin sermayeye çevrilmesi hariç, asgari olarak yıllık gelir tutarının 3,5 katı rezervi oluşturur.) |
| **PORTEKİZ** | İş kazaları: Karma sistem.<br>Meslek Hastalıkları: Dağıtım sistemi. |
| **YUNANİSTAN** | Dağıtım sistemi |

## 4.F- AB Üyesi Ülkelerinin Sosyal Güvenlik Rejimlerinde Gelir Garantisi

### 4.F.a- Primsiz Genel Sistem

***Tablo 7: Ülkelere Göre Sistemle İlgili Başlıklar***

| **ÜLKELER** | * SİSTEMLE İLGİLİ BAŞLIKLAR |
|---|---|
| | SİSTEMİN ADI |
| **ALMANYA** | Sosyal yardım |
| **AVUSTURYA** | Sosyal yardım. |
| **BELÇİKA** | Asgari geçim vasıtalarının sağlanması. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Destek yardımı. |
| **DANİMARKA** | Sosyal yardım. |
| **FİNLANDİYA** | Sosyal destek. |
| **FRANSA** | Asgari uyum geliri. |
| **HOLLANDA** | Destek geliri. |
| **İRLANDA** | Ek geçim ödeneği. |
| **İSPANYA** | Asgari uyum yardımı veya asgari gelir. |
| **İSVEÇ** | Sosyal yardım. |
| **İTALYA** | Asgari yaşam geliri. |
| **LÜKSEMBURG** | Asgari yaşam geliri. |
| **PORTEKİZ** | Asgari gelir garantisi |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | * YÜRÜRLÜKTEKİ MEVZUAT |
|---|---|
| **ALMANYA** | 30 haziran 1961 tarihli kanunu yeniden düzenleyen 23 mart 1994 tarihli kanunu iyileştiren 21 temmuz 1999 tarihli Sosyal Yardım Kanunu (BSHG) |
| **AVUSTURYA** | Dokuz eyalete göre farklı Kanunlar. |
| **BELÇİKA** | Sistemi kuran 7 ağustos 1974 tarihli Kanun. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Asgari Gelir Ödeneği Hakkında Genel |
| **DANİMARKA** | Tüzükler (Destek yardımı, 1987) / Sosyal Güvenliğin Yönetimi Hakkında Kanun (1992). |
| **FİNLANDİYA** | Aktif Sosyal Politika Hakkında 10 haziran 1997 tarihli Kanun. |
| **FRANSA** | 30 aralık 1997 tarihli Sosyal Yardım Hakkında Kanun (1 mart 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir). |
| **HOLLANDA** | 1 ocak 1988 tarihli Kanun (29.1.1992 tarih, 92–722 sayılı kanunla değiştirilmiştir). |
| **İRLANDA** | Sosyal Güvenlik Hakkında Genel Kanun (ABW). |
| **İSPANYA** | Sosyal Güvenlik Hakkında Birleştirilmiş Kanun (1993, değişik). |
| **İSVEÇ** | 17 topluluğun her bir için tekdüze olmayan kanunlar. |
| **İTALYA** | Ocak 1992 tarihli kanun. |
| **LÜKSEMBURG** | Bölgelerin yetki alanına giren değişik düzenlemeler vardır: Ekseri bölgelerde hizmetler sosyal güvenlik hizmetlerinin yeniden teşkilatlandırıl-masına ilişkin yasalarla düzenlenir. Diğer bölgelerde (örneğin, Toscane, Emilie–Romagne) her yetkili idari birim veya sağlık merkezi asgari gelir miktarını sosyal yardımlarla ilgili mevzuatlarla tespit eder. Bu konuda tek mevzuat uygulayan bölgeler şunlardır: Umbrie, Aoste Bölgesi, Özerk Bolzano Eyaleti. |

| | |
|---|---|
| **PORTEKİZ** | 29 haziran 1996, 19–A/96 sayılı Kanun / 31 temmuz 1997 tarih, 196/97 sayılı Kanun Hükmünde Kararname. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem mevcut değildir. |

| **ÜLKELER** | * TEMEL İLKELER |
|---|---|
| **ALMANYA** | Yeterli gelire sahip olmayan ve kişisel çabaları ile veya üçüncü kişilerden yeterli gelir elde edemeyen kimselere uygun bir yaşam düzeyi sağlamak, ekonomik bağımsızlık kazandırarak sosyal yardım yoluyla yaşamlarını kolaylaştırmak, bu kimseleri fark ödeneklere sahip kılmak, özne hukuk uygulaması ile yasal yoldan yardım sahibi yapmak |
| **AVUSTURYA** | Topluluk yardımına ihtiyacı olan kimselere uygun bir yaşam sağlamak, fark ödeneği ödemek, özne hukuk kurallarını uygulamak. |
| **BELÇİKA** | Almanya gibi. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Tam gün çalışmayan (kendisi haftada 16 saat veya daha fazla, eşi haftada 24 saat veya daha fazla çalışmayan), işsizlik sigortasına kendini kaydettirmek zorunda olmayan ve kim olursa olsun gelir durumu tespit edilen bir asgari düzeyin altında bulunan kimselere mali yardım sağlamak. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | Hastalık, işsizlik veya diğer nedenlerle özel durumları para yardımını gerektiren ve / veya çalışmaya elverişli olmayan veya aktif yaşama kendisini uyarlayamayan, bu ve benzeri nedenlerle belirli bir süre veya süre kaydı olmaksızın geçici veya sürekli olarak kendisinin veya aile bireylerinin ihtiyaçlarını giderecek durumda bulunmayan kimseler için asgari geçim olanağı sağlayacak önlemleri almak, fark ödeneği ödemek, bu kimseleri öznel hukuktan yararlandırmak. |
| **FİNLANDİYA** | Kısa veya uzun bir sürede kendi ihtiyaçlarını veya aile bireylerinin ihtiyaçlarını gideremeyen kimselere en son yardım türü olarak sosyal yardım sağlamak. |
| **FRANSA** | Gerçek ihtiyaçlarını karşılamada asgari düzeyde gelir sahibi olmayan kimselere uygun bir yaşam sağlamak ve yoksulları sosyal ve mesleki yönden yeterli uyum düzeyine kavuşturmak |

| | |
|---|---|
| **HOLLANDA** | Kendisinin ve aile bireylerinin ihtiyaçlarına cevap verecek giderleri üstlenemeyen veya böyle bir durumla karşı karşıya olan kimselere mali yardım sağlamak. (Kanun bu durumdaki kimselerin geçimlerini sağlama olanağı getirir, bu kimselerin sosyal katkıya ihtiyaç göstermeyecek düzeye getirecek önlemleri alır. Önlemler kişilerin kendi ihtiyaçlarını kendilerinin karşılaması olanaklarını sağlar. Bunun için, ulusal normlar düzenlenmiş, belediyelerin yukarıdaki önlemler dışında ilgililere yardımcı olmaları güvence altına alınmıştır). |
| **İRLANDA** | Mali olanakları az veya elverişsiz olan kimselere haftalık gelir olarak sosyal yardım sağlamak, istisnai veya özel kişisel durumlarda ilgilere maktu ödemeler yapmak, fark ödeneği ödemek, şartları taşıyanlara haftalık yasal ödenek sağlamak, haftalık gelirleri ve ya olası gelirleri yeterli olmayanlara haftalık maktu veya ek parasal yardımda bulunmak. |
| **İSPANYA** | Temel ihtiyaçları karşılayan bir mali destekle yoksulluğa karşı mücadele etmek, fark ödeneği ödemek, bütçe olanakları çerçevesinde ilgilileri öznel hukuktan yararlandırmak. |

| | |
|---|---|
| **İSVEÇ** | Genel Rejim çerçevesinde hastalık ödeneği ve benzeri yardımlardan yararlanamayan veya yararlandığı halde ihtiyaçlarını karşılamada ödeme gücü yetersiz olan kimselere sosyal yardım sağlamak, fark ödeneği ödemek, kişileri öznel hukuktan yararlandırmak. |
| **İTALYA** | Çalışabilecek durumda olmayan ve yaşamını sürdürmek üzere asgari bir gelire sahip olmayan özel sosyal gruplar yararına kamu kaynaklarından yararlanmayı gerçekleştirmek, bölgelere, belediyelere ve sağlık merkezlerine göre tespit edilen asgari baz miktar ile ailenin yardıma muhtaç bireylerinin oluşumuna göre fark ödeneği ödemek, kişileri öznel hukuktan yararlandırmak. |
| **LÜKSEMBURG** | Sosyal dışlamaya karşı mücadele etmek, yeterli geçim vasıtalarını sağlamak, mesleki ve sosyal uyum önlemlerini almak. |
| **PORTEKİZ** | Asgari geçim olanaklarından yoksun kişilere sosyal ve mesleki uyum sağlayıcı önlemleri almakla birlikte bunları primsiz rejim ve sosyal uyum rejiminden yararlandırmak. Bu durumda bulunan kişilere öznel hukuk kurallarını uygulamak, fark ödeneği ödemek. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | * YARARLANICILAR VE HAK SAHİPLERİ |
|---|---|
| **ALMANYA** | Birey veya bağımsız aile birimleri. |
| **AVUSTURYA** | Bireyler ve aileler (gelir durumları göz önünde tutularak). |
| **BELÇİKA** | Aynı çatı altında yaşayan eşler veya birey. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Eve bakan kişi için veya aileye dahil olup geçindirilmeye muhtaç bir çocuk için ödenek talebinde bulunan kimse. |
| **DANİMARKA** | Birey (evli iseler karı koca birlikte yararlanır). Çocuklar kişisel olarak yardım alırlar. |
| **FİNLANDİYA** | İlke olarak, bireysel hak sözkonusudur. Ailenin toplam bireyleri nazara alınır (nazara almada, evli çiftler, evli olmayanlar ve reşit olmayan çocuklar belirlenir). |
| **FRANSA** | Bireysel hak sözkonusudur. Ailenin oluşumu nazara alınır (evli çiftler, evli olmayanlar, reşit olan ve olmayan çocuklar, 25 yaşın altında geçindirilmeye muhtaç kimseler belirlenir). |
| **HOLLANDA** | İlke olarak bireysel hak sözkonusudur. Evli olan veya olmayan çiftller cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin nazara alınır. Eşlerden biri yardım talebinde bulunur, yardım sosyal yardım olarak sağlanır. Talepleri üzerine eşlerin her biri yardımın yarısını alabilir. |
| **İRLANDA** | Yalnız yaşayan kimselere baz ödenek ödenir. Geçindirilmeye muhtaç kimselere ek ödenek verilir. |
| **İSPANYA** | Yalnız yaşayan kimseler veya bağımsız aile bireyler sözkonusudur. |
| **İSVEÇ** | Yalnız yaşayan kimse veya birlikte oturuyorlarsa aileye dahil birden fazla kişi söz konusudur. |
| **İTALYA** | Bireysel ekonomik ihtiyaç içinde bulunan bütün vatandaşlar kapsama girer. |
| **LÜKSEMBURG** | Bütün kişilere yaygın evrensel hak sözkonusudur. |
| **PORTEKİZ** | Ekonomik bakımdan aileye bağımlı olsun veya olmasın evlenme ile erginlikleri tanınan 18 veya daha yukarı yaştaki veya daha aşağı yaştaki kimseler, gebe olsun veya olmasın tüm kadınlar kanunda gösterilen şartları taşıması ve özellikle geçim vasıtalarına muhtaç durumda bulunma halinde kapsama girer. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem yoktur. |

## 4.F.b-Primsiz Genel Sistemden Yararlanma Şartları (Genel)

***Tablo 8: Primsiz Genel Sistemden Yararlanma Şartları (Genel)***

| **ÜLKELER** | * Süre |
|---|---|
| **ALMANYA** | İlgilerin durumlarının düzelmesine kadar (sınırsız). |
| **AVUSTURYA** | Sınırsız. |
| **BELÇİKA** | Sınırsız. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Sınırsız. |
| **DANİMARKA** | Sınırsız. |
| **FİNLANDİYA** | Sınırsız. |
| **FRANSA** | Üç ay (bir yılda üç aylık süre yenilenebilir). |

| | |
|---|---|
| **HOLLANDA** | Sınırsız. |
| **İRLANDA** | Sınırsız. |
| **İSPANYA** | Genel olarak 12 ay (uzatılabilir). |
| **İSVEÇ** | Sınırsız. |
| **İTALYA** | Belirli bir süre (ilgilinin ihtiyacının devamı halinde yenilenebilir). |
| **LÜKSEMBURG** | Sınırsız. |
| **PORTEKİZ** | 12 ay (Otomatik olarak yenilenebilir). |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | * VATANDAŞLIK DURUMU |
|---|---|
| **ALMANYA** | Ulusal vatandaşlar, Sosyal Koruma Anlaşmasını imzalayan devletlerin vatandaşları (örneğin, AB'nin bütün vatandaşları, sığınma hakkından yararlanan kimseler, bazı kayıtlarla diğer yabancılar yardımlardan yararlanırlar. Sığınma Talebinde Bulunanlar Hakkında Kanuna göre ülkeyi terk etmeye zorlanan yabancılara sağlanan yardımlar için özel düzenlemeler vardır). |
| **AVUSTURYA** | Eyaletlere göre değişen şartlar sözkonusudur: Burgenland, Yukarı Avusturya ve Tyrol için vatandaşlık şartı aranmaz. Diğer eyaletlerde sosyal yardımlar tam olarak yalnız ulusal vatandaşlara sağlanır. Sözleşmelerde sözü edilen sığınmacılar, kendileri ile karşılıklılık esasına göre anlaşma düzenlenmiş olan ülkelerin vatandaşları ve devletler arasındaki antlaşmalara göre asimile edilen (ulusal vatandaşlarla bir tutulan) kimseler de tam yardımdan yararlanırlar. Aşağı Avusturya'da, Burgenland ve Corariberg'te geçim vasıtalarından yararlanma hakkı asimile edilmeyen yabancılara sağlanır. Oysa, Karinthie, Salzburg ve Viyana'da sosyal yardım bu kimseler için takdire bağlıdır. |
| **BELÇİKA** | Ulusal vatandaşlar, Avrupa Birliğinin 1612 / 68 sayılı Serbest Dolaşım Tüzüğünden yararlanan kimseler, vatansızlar, sığınmacılar ve vatandaşlığı belirsiz olanlar sözkonusudur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Vatandaşlık şartı sözkonusu değildir. Talep tarihinden önce 5 yıl süre ile Birleşik Krallık dışında yaşamış olan hak sahipleri İngiltere'de oturma şartını yerine getirmiş olmak zorundadırlar. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | 1 yıldan fazla süreli yardımlar yalnız ulusal vatandaşlara ve 3 yıldan fazla bir süreden beri Danimarka'da oturmuş olan yabancılara sağlanır. AB üyesi devletlerin vatandaşları ile Avrupa sözleşmelerini imzalayan devletlerin vatandaşları için genel kural olarak vatandaşlık şartı aranmaz. |
| **FİNLANDİYA** | Vatandaşlık şartı aranmaz. |
| **FRANSA** | Ulusal vatandaşlar, Fransa'da oturan, Fransa'da kalmalarında kararlılık bulunan yabancılar (sözkonusu kararlılık bunların oturma durumlarının değerlendirilmesi suretiyle belirlenir). |
| **HOLLANDA** | Geçim vasıtalarından yoksun olmaları kaydıyla yasal olarak Hollanda'da oturan kimseler kapsama girer. |
| **İRLANDA** | Ulusal vatandaşlar, sığınmacılar, vatasızlar ve vatandaşlık durumu ne olursa olsun yasal olarak ülkede oturan kimseler kapsama girer. |
| **İSPANYA** | Vatandaşlık şartı sözkonusu değildir. |
| **İSVEÇ** | Vatandaşlık şartı sözkonusu değildir. |
| **İTALYA** | Ulusal vatandaşlar ve İtalya'da oturan yabancılar, siyasi sığınmacılar kapsam dahilidir. |
| **LÜKSEMBURG** | Vatandaşlık şartı aranmaz. |
| **PORTEKİZ** | Vatandaşlık şartı aranmaz. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | * OTURMA |
|---|---|
| **ALMANYA** | Bazı şartlarla ülkede fiilen oturmakta olmak gerekir, yabancı ülkelerde oturan Almanlar bu kurala tabidirler. |
| **AVUSTURYA** | Bazı istisnalarla, ülkede oturmakta olmak gerekir. |
| **BELÇİKA** | Fiili olarak ülkede oturmakta olmak gerikir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Talep tarihinde ülkede oturmakta olmak şarttır. |
| **DANİMARKA** | Ülkede oturma şartı aranır. |
| **FİNLANDİYA** | Ülkede oturma şartı aranır. |
| **FRANSA** | Fransa'da fiili olarak oturmakta olmak gerekir. Yabancı ülkede kısa süreli ve tekrarlanan oturmalarda, yardım tutarı her takvim yılı için 3 ayı aşarsa yardım askıya alınır. |
| **HOLLANDA** | Geçim vasıtaları bulunmayan kimseler için Hollanda'da düzenli olarak oturma şartı aranır. |
| **İRLANDA** | Ülkede fiilen oturmakta olmak yartı aranır. |
| **İSPANYA** | Belirli bir süreden itibaren (genel olarak 3 ila 5 yıl arasında) özerk topluluğun mukimi olmak şarttır. |
| **İSVEÇ** | İsveç'te oturma izni almış olmak gerekir. |
| **İTALYA** | Primsiz yardım hizmetini sunan makama göre değişmek üzere bölgesel olarak veya belediyelerce tanınmış oturma şartını yerine getirmiş olmak gerekir. |
| **LÜKSEMBURG** | Lüksemburg'da oturmakta olmak ve orada son 20 yıl zarfında en az 5 yıldan beri mukim sayılmak şarttır. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | * YAŞ |
|---|---|
| **ALMANYA** | Yaş şartı aranmaz. Reşit olmayanlar da yardıma hak kazanırlar. |
| **AVUSTURYA** | Yaş şartı aranmaz. |
| **BELÇİKA** | 18 yaşından itibaren medeni rüşt hali sözkonusudur. Evlenme ile erginliği onanmış olanlar ile bir veya daha fazla çocuk bakmakla yükümlü bulunan bekâr kimselerde ve reşit olmayan gebe genç kızlarda yaş şartı aranır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | 1996 yılından itibaren asgari gelir ödeneği için yaş şartı aranmaz. Çalışmaya elverişli kimseler işsizlik ödeneği alırlar. |
| **DANİMARKA** | Yaş şartı aranmaz; ancak, uygulamada ebeveynleri tarafından geçindirilmeye muhtaç 18 yaşın altındaki çocuklar sosyal yardımdan yararlanırlar. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | Yararlanma 25 yaşından sonra başlar; doğmuş bir çocuğu geçindirme yükümlülğünü üstlenen 25 yaşın altındaki kimseler de sosyal yardım alırlar. |
| **HOLLANDA** | Yararlanma 18 yaşından itibaren başlar. 21 veya 22 yaşındaki kimseler belediyenin istihdam yerine mali açıdan daha yararlı olacağına karar vermesi durumunda, bir miktar ödenek alabilirler. 65 ve daha yukarı yaştaki kimselerle ilgili ödenek AOW aylığının net tutarı olarak belirlenir. 21 yaşın altındaki gençlerle ilgili miktar çocuk ödenekleri miktarına göre tespit edilir. Eğer bu kimseler daha yüksek bedel ödemek durumunda kalırlarsa bu miktarları ebeveynler üstlenir. Bu olanaksızsa özel sosyal yardım çerçevesinde bir ek ödenek talep edilebilir. |
| **İRLANDA** | Normal olarak 18 yaşından sonra yardım sağlanır. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | Yardım 25 – 65 yaş arasındaki yaşlarda sağlanır; 25 yaşın altındakiler geçindirilmeye muhtaç sakat kimseleri veya geçindirilmeye muhtaç çocukları varsa yardımdan yararlanabilirler. |
| **İSVEÇ** | Sosyal yardım geçindirilmeye muhtaç durumları devam ettiği sürece her aileye sağlanır. Başka bir şart sözkonusu değildir. |
| **İTALYA** | Reşit olmayan yetim çocuklar için komünlerce yönetilen para yardımlarını sağlamakla yükümlü Kampanya bölgesi hariç diğer tüm bölgeler bakımından yaş şartı sözkonusu değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Yardımlar 25 yaşından sonra sağlanır (bir çocuk veya sakat kimseye bakmakla yükümlü olup çalışmaya elverişli olmayan kimseler hariç). |
| **PORTEKİZ** | 18 ve daha yukarı yaştaki kimseler yararlanırlar. Geçindirilmeye muhtaç çocukları bulunan kimseler ile 18 yaşın altındaki gebe genç kızlar da kapsama dahildir. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | * ÇALIŞMA DURUMU |
|---|---|
| **ALMANYA** | Çalışabilir durumda olan kimseler durumlarına uygun her nevi işi kabul etmeye mecburdurlar. |
| **AVUSTURYA** | Çalışabilir durumda olan kimseler durumlarına uygun her nevi işi kabul mecburdurlar. Bununla birlikte yaşlı kimseler (65 yaşından yukarı erkekler, 60 yaşından yukarı kadınlar), üçüncü kişi tarafından bakılan kimseler ile eğitim görmek mecburiyetinde olan bir işte çalışmaya zorlanamazlar. |
| **BELÇİKA** | Sağlık nedenleri ve kimi diğer nedenler hariç, hak sahibinin çalışabilir durumda olduğunu kanıtlaması gerekir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Ekim 1996 dan sonra asgari gelir ödeneğinden yararlanmak için bir şart sözkonusu değildir. Çalışabilir durumda olanlar işsizlik ödeneğine hak kazınırlar. |
| **DANİMARKA** | Herkes kendi ihtiyaçlarını karşılamak durumundadır. Eşlerden her ikisi iş piyasasında iş bulamamış olmalıdır. Eşlerden biri ev ihtiyaçlarını bizzat görmek üzere evde kalmak zorunda ise diğeri ayrıca ek ödenek alır. Ödenek sahibi veya onun eşi yeterli bir nedeni kanıtlamaksızın devam etmekte olan bir faaliyeti çerçevesinde kendi işinde bulunamıyorsa %20 lik bir sınıra kadar çalışamadığı günler veya saatlerle oranlı olarak indirimli yardım alır. |
| **FİNLANDİYA** | Herkes her şeyden önce kendi ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olup çalışabildiği sürece yeterli düzeyde bir ücret alabileceği işte çalışmak mecburiyetindedir. |
| **FRANSA** | Eğitime, uyum formasyonuna ve istihdama ilişkin faaliyetlere hazır durumda olmak şarttır. İlgili kimse YEREL UYUM KOMİSYONU tarafından belirlenen uyum faaliyetlerine katılmak üzere bir sözleşme düzenlemekle yükümlüdür. |

| | |
|---|---|
| **HOLLANDA** | Kişiler en yüksek düzeyde yükümlülük alma eğiliminde bulunmak durumundadırlar. Her yararlanıcı kendine uygun bir iş aramaya, bulmaya, bulunan işi kabul etmeye ve bunun için kendisini İstihdam Kurumuna kaydettirmeye mecburdur. Tıbbi ve sosyal durumlar nazara alınır. Eğer bir kimse 5 yaşın altında bir veya daha fazla çocukla meşgul olmak zorunda ise iş aramak zorunda değildir. Bu durumdaki çocuklar 5 yaşından yukarı iseler, talep sahiplerinin bağışıklık durumları veya bir işte çalışmaya mecbur olmamaya yönelik konumları tetkik edilir. 1 mayıs 1999 tarihi itibariyle 57,5 veya daha fazla yaşta olan işsiz durmdaki kimseler iş aramak zorunda değildirler. Bu yaşa bu tarihten sonra ulaşmış olanlar iş görüşmelerine gelmeye mecbur olmamakla birlikte kendilerini İstihdam Kurumuna kaydettirmek ve önerilen durumlarına uygun işte çalışmak zorundadırlar. Eğer bütün girişimler sonuç vermemişse, sağlamak yükümlülüğünü yerine getirirler. Hak sahibi bu yoldaki eylem planlarını reddederse alınan servisler ödenekleri kaldırmak veya askıya almak yetkisine sahiptirler. |
| **İRLANDA** | İşsiz kimse sosyal güvenlik ek ödeneği yerine işsizlik ödeneği alır. |
| **İSPANYA** | İlgilinin çalışabilir olup olmadığı tetkik edilir. |
| **İSVEÇ** | Herkes kendi ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olup yeterli ücret getiren bir iş aramaya mecburdur. |
| **İTALYA** | Herkes kendine uygun ve çalışabilirliğini kanıtlayacağı bir işte çalışmak zorundadır. Bu amaçla, Komünler ve Bölgelerce bazı hallerde özel mesleki kurslar düzenlenir. |
| **LÜKSEMBURG** | Kişiler durumlarını iyileştirmek üzere kullanabilecekleri bütün olanaklarını tüketmiş durumda bulunmalıdırlar. |
| **YUNANİSTAN** | Primsiz genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | * DİĞER HAKLARIN TÜKENMESİ |
|---|---|
| **ALMANYA** | Almanya Sosyal Kanununa göre öncelikle diğer ödeneklerden yararlanma hakkı bulunan ve ailede geçim yükümünü üstlenen kişilerin bu yükümlülüklerinin sona ermesi gerekir. Sözkonusu ödeneklere ilişkin haklar özet olarak şunlardır: Ebeveyn eğitim ödeneği, sosyal koruma ile ilgili federal yasaya göre sağlanan baz aylık. |
| **AVUSTURYA** | Sosyal yardımlardan ve geçindirilme olanaklarından yararlanma haklarının tükenmesi gerekir. Geçindirilme olanaklarından yararlanmanın başlangıçtan itibaren somut olarak belirlenmiş olması şarttır. |
| **BELÇİKA** | İlgililerin Belçika sosyal mevzuatına veya yabancı bir sosyal mevzuata göre talep edebilecekleri haklardan yararlanma olasılıkları tükenmiş olmalıdır. Asgari gelir garantisi kalıntı bir haktır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Diğer yardımlardan yararlanma hakkı tükenmiş olmalıdır. Eğer ilgililerin asgari gelir garantisine olan ihtiyaçları devam ediyorsa gelir durumunu belirli bir düzeye ulaştırmak üzere kendilerine asgari bir gelir ödeneği verilebilir. Buna < < destek geliri > > denir. |
| **DANİMARKA** | İlgililerin diğer rejimlerin sosyal yardımlarından olası yararlanma hakları sözkonusu olmalıdır. Talep sahibinin, eşine ve 18 yaşından küçük çocuklarına bakma yükümlülüğü sona ermiş olmalıdır. |
| **FİNLANDİYA** | Sosyal yardım ancak her nevi geçim ödeneklerine ek olarak sağlanan bir yardım olup en son sağlanacak bir haktır. |
| **FRANSA** | Talep sahiplerinin sosyal yardımlardan ve geçindirilme olanaklarından yararlanma durumunda oldukları haklar sona erer. |

| | |
|---|---|
| **HOLLANDA** | Sosyal yardım diğer her nevi geçim ödeneklerine ilave ediliyorsa ve sosyal güvenliğin devamı sürecinde sağlanıyorsa bu durum önceki devam eden haklardan yararlanmayı sona erdirir. Bir kimse sosyal ödenek veya çalışmadan ileri gelen bir gelir (geçim aylığı) alıyorsa, uygun sosyal yardım düzeyine ulaşmış demektir. |
| **İRLANDA** | Baz yardımların tutarı ulusal en düşük gelir düzeyinde tespit edilir. Bölgeler arasında farklı uygulama sözkonusu değildir. Yerel toplulukların sosyal yardım sağlayan sorumluları bazı özel durumlarda düzey konusunda kapsamı genişletme yetkisine sahiptir. |
| **İSPANYA** | Kamu sosyal yardımları ile birleşme yasaktır. |
| **İSVEÇ** | İlgililerin eş ve çocuklarına bakma yükümlülüklerinin sona ermesine kadar (çocuklar için, yüksek öğrenimin sona ermesi veya en geç 21 yaşına kadar) yardımlardan yararlanma hakları vardır. |
| **İTALYA** | Genel olarak sosyal yardımdan yararlanma hakkının tükenmiş olması diğer sosyal yardımlardan yararlanma hakkının askıya alınması sonucunu doğurmaz. |
| **LÜKSEMBURG** | Sosyal yardımlardan ve geçim olanaklarından yararlanma hakkı, devam eden önceki sosyal yardım hakkını durdurur. |
| **PORTEKİZ** | Hakkın tüketilmiş olması sözkonusu değildir. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | * DİĞER ŞARTLAR (Özel) |
|---|---|
| **ALMANYA** | Gelirlerin veya gelir garantisinin (korunan miktar nazara alınarak) kullanımında tercih sözkonusudur. |
| **AVUSTURYA** | Öncelikle yeterli servetin tükenmiş olması şarttır. |
| **BELÇİKA** | İlgilinin geçimini sağlayan kimseler için yardımdan yararlanma hakkının devam ettiğinin kanıtlanması yükümlülüğü getirilebilir. 25 yaşın altında olan bir yararlanıcı sağlık ve hakkaniyet nedenleri hariç, ilk talep tarihinden itibaren 3 ay içinde bir ferdî bütünleşme projesi ile ilgili bir sözleşme metnini imzalamak ve sözleşmenin içeriğini takip etmek zorundadır. Sözleşme, tedrici bütünleşme ve formasyon usullerini ve olası işe girme durumuna ilişkin bilgileri içerir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Talep sahibinin konut dışında parasal varlığı ve / veya yardımı sağlayan kişinin olası parasal durumu 8.000 GBP'ye veya sağlık evlerinde yaşayanlar için 16.000 GBP'ye eşit veya bu miktarın altında olmalıdır. |
| **DANİMARKA** | Talep sahibi eşinin, iş piyasasında şanslarını iyileştirme olanağını sağlayan uygun bir istihdam önerisini veya diğer her nevi önlemi kabulü gerekir. Yardım, bu şarta uyulmaması veya eşin hiçbir neden olmaksızın önerilen istihdamı reddetmesi halinde kaldırılır. |
| **FİNLANDİYA** | Özel bir şart sözkonusu değildir. |
| **FRANSA** | Özel bir şart sözkonusu değildir. |
| **HOLLANDA** | Özel bir şart sözkonusu değildir. |
| **İRLANDA** | Hakkın tükenmesi kuralı özellikle tam gün çalışanlara ve tam gün öğrenimde bulunanlara uygulanmaz; ayrıca, ticari mahiyetteki anlaşmazlıklarla ilgisi bulunan kimselere de uygulanmaz, bunların geçindirilmeye muhtaç aile bireyleri yardımdan yararlanırlar. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | Yararlanıcı, marjinal yardımın tahsisi sırasında öngörülen şartları taşımak zorundadır. |
| **İSVEÇ** | Servet sahibi olmak yardımdan yararlanmaya engel değildir. Ancak, yaşam şartlarını değiştiren her olay yardımdan yararlanmayı etkiler. |
| **İTALYA** | Başka bir şart sözkonusu değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Ciddi ve gerçek nedenleri kanıtlamaksızın ilgilinin kendisine bütün sosyal hakları sağlayan mesleki faaliyetlerini terk etmemiş olması veya bu faaliyette bir azalmanın sözkonusu olmaması gerekir. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem mevcut değildir. |

| **ÜLKELER** | * GARANTİ EDİLEN ASGARİ MİKTAR<br>- Miktarın Belirlenmesi |
|---|---|
| **ALMANYA** | Gerekli geçim vasıtaları ile ilgili yardım özellikle beslenme, konut, giyim, beden sağlığı, hareket edebilme gücü, ısıtma ve günlük yaşamla ilgili ihtiyaçları ilgilendirir. Sürekli geçim (beslenme) yardımları ile enerji dahil ev ihtiyaçları baz miktar olarak sağlanır. Baz miktar, gelirleri düşük kategorilere dahil aileler için düzenlenen gerçek giderlerin yer aldığı istatistiklere dayanılarak tespit edilir. Buna konut ısıtma giderleri ile tek ödeme şeklinde yapılan ödemeler ilave edilir. Ek yardımlar özel durumlarda sağlanır. |

| | |
|---|---|
| **AVUSTURYA** | Besin ihtiyaçları ile bakım, giyim, sağlık, ısıtma ve aydınlatma, mutfak ihtiyaçları, eğitim ve sosyal ilişkilerin korunmasına ilişkin bireysel ihtiyaçlar miktarın belirlenmesinde nazara alınan referans unsurlardır. Bu unsurlara dahil olmayan konut ve giyimle ilgili ihtiyaçlar gibi diğer unsurlar para yardımlarına ve ek aynî yardımlara konu teşkil eder. |
| **BELÇİKA** | Asgari geçim vasıtalarına ilişkin baz miktarın tespitinde, emre âmade düzeydeki ortalama gelire, ailenin tüketim ihtiyaçlarına ve yasal asgari ücrete rücu edilmez, İlk miktarlar, yaşlı kimselere garanti edilen gelir için tespit edilir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Hükümet tarafından tespit edilir. |
| **DANİMARKA** | Garanti edilen miktarın tespitinin başlangıcı çocuk sahibi kimseler için işsizlik ödenekleri azami miktarının %80 ine, çocuksuz kimseler için azami miktarın %60 ına dayanır. 25 yaşın altındaki gençler için özel miktarlar sözkonusudur. |
| **FİNLANDİYA** | Kanunla tespit edilir. |
| **FRANSA** | Kararname ile tespit edilir. |
| **HOLLANDA** | Gerçek ihtiyaçlarla ilgili sosyal yardımın düzeyi aylık standartları tespit eden Sosyal Yardım Genel Yasasında (ABW) yer alan ulusal tüzüklerle belirlenir. Aylık standartlar net asgari ücrete dayanır. |
| **İRLANDA** | Devlet tespit eder. |
| **İSPANYA** | Özerk topluluklara göre değişir. |

| | |
|---|---|
| **İSVEÇ** | Hükümet ve parlamento bazı gider gruplarına tahsis edilen miktarları her yıl karara bağlar. Bazı hallerde belediyeler reel giderleri makul sınırlar dahilinde üstlenmek zorundadırlar. Diğer hallerde yine belediyeler tercih yapmakta tamamen serbesttirler. |
| **İTALYA** | Düzenleme bölgelere göre değişir. |
| **LÜKSEMBURG** | En düşük referans miktarlar en düşük sosyal ücret ve en düşük sosyal aylıklarla karşılaştırılarak siyasi kararla tespit edilir. |
| **PORTEKİZ** | Ödenek primsiz rejimde bağlanan sosyal aylığın %5 inin altında olamaz. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| **ÜLKELER** | - Ödenek Düzeyinin Tespitinde Ölçü |
|---|---|
| **ALMANYA** | Baz miktar oranları eyaletlerce tespit edilir. Oranlar 1.7.1999 tarihinden itibaren eyaletlerle ilgisine göre 522 DEM ile 548 DEM arasında değişir. |
| **AVUSTURYA** | Referans miktarlar eyaletlerce büyük farklılıklarla tespit edilir. Örneğin, yalnız yaşayan bir kimse için normal oran Carinthie eyaletinde ayda 4.947 iken, Yukarı Avusturya'da ayda 6.540 ATS dir. |
| **BELÇİKA** | Asgari geçim vasıtalarının miktarı ulusal ölçeğe göre tespit edilir. Bölgeler arasında değişiklik sözkonusu değildir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Belçika gibi. |
| **DANİMARKA** | Belçika gibi. |

| | |
|---|---|
| **FİNLANDİYA** | Ödenekler ulusal ölçeğe göre tespit edilir. Komün sıralamasına göre iki grup sözkonusudur. |
| **FRANSA** | Belçika gibi. |
| **HOLLANDA** | Normlar evli çiftler, tek başına yaşayan ebeveynler, yalnız yaşayan kimseler için ulusal ölçeğe göre tespit edilir. Kaldıkları evleri başkaları ile paylaşamayan kimselere yalnız yaşayan kimselerle ilgili asgari ücretin azam %20 lik kısmı üzerinden ödenecek ek ödenekler belediyelerce tespit edilir. |
| **İRLANDA** | Belçika gibi. Yerel topluluklarda sosyal yardım sağlayan yetkililer bazı özel durumlar için geniş kapsamlı hareket edebilirler. |
| **İSPANYA** | Özerk topluluklara göre değişir. Aile bireylerine sağlanacak yardımlar ve yardımlardan yararlanma şartlarını taşımada 30.000 ESP ile 38.000 ESP arasında değişen farklılıklar vardır. |
| **İTALYA** | Ödenekler bölgelere göre değişir. Önemli ölçüde farklılıklar sözkonusudur: Yalnız yaşayan kimse için miktar 450.000 İTL ile 520.000 İTL arasındadır. Vte Aosta bölgesi için istisna şöyledir: Kira ödeyen kimse konutun sahibi ise yardım miktarı 432.000 İTL dir. |
| **LÜKSEMBURG** | Belçika gibi. |
| **PORTEKİZ** | Belçika gibi. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | - Gelirin Hesaplanmasında Nazara Alınan Birim |
|---|---|
| **ALMANYA** | Sosyal yardım talep eden kimsenin ve kendisiyle aynı çatı altında yaşayan eşin geliri ve mal varlığı nazara alınır. Ebeveynleri veya bunlardan biri ile aynı yerde oturan bekârlar ve reşit olmayan çocuklar için ebeveyn gelirleri ve mal varlıkları da nazara alınır. Metres hayatı yaşayan kimseler eşlere kıyasla daha kolaylaştırılmış haklara sahip olamazlar. |
| **AVUSTURYA** | Tahsis sahibinin, kendisiyle onunla aynı çatı altında yaşayan bakmakla yükümlü olduğu kimseler gelirin hesabında esas alınır. |
| **BELÇİKA** | İlgili eşler, reşit ve evli olmayan geçindirilmeye muhtaç bir çocuğu bulunan kimseler (bu çocukla birlikte yaşıyorlarsa) veya bu kimselerden belirtilen özelliklere sahip birden fazla çocuğa bakmakla yükümlü olanlar, talep sahibi ile aynı çatı altında yaşayan kimse veya yalnız yaşayan kimse hesaplamada temel birim kabul edilir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Yararlanıcı ve aile, yani eş ve onun geçindirmekle yükümlü olduğu kendisiyle aynı çatı altında yaşayan 16 veya 19 yaşın altındaki çocuklar (artık okula gitmiyorlarsa ve anılan yardıma hak kazandıran gruba dahil değillerse) sözkonusudur. |
| **DANİMARKA** | Tahsis sahibi ve geçindirmekle yükümlü olduğu 18 yaşın altındaki çocuklar temel birim kabul edilir. |
| **FİNLANDİYA** | Yararlanıcı veya ailesi iki temel birimi oluşturur. |
| **FRANSA** | Tahsis sahibi ve onunla aynı çatı altında yaşayan eş, metres, geçindirmekle yükümlü olduğu 25 yaşın altındaki kimseler gelirin hesabında nazara alınır. |
| **HOLLANDA** | Talep sahibi, ona bakan kimse veya 18 yaşın altındaki çocuklar ana unsurlardır. |
| **İRLANDA** | Aile talep sahibi ve geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler ana unsur sayılır. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | Aile birimi: Aile bağları veya evlatlık ikinci dereceye kadar evlenmeden ileri gelen hısımlık gibi, diğer benzeri ilişkilerle birbirleriyle birleşmiş iki veya daha fazla kimsenin aynı çatı altında yaşaması, dördüncü dereceye kadar kan bağı unsurları ana birim olarak nazara alınır. |
| **İSVEÇ** | Eş, talep sahibi ile aynı çatı altında yaşayan kimse veya yalnız yaşayan kimse ana unsurlardır. |
| **İTALYA** | Medeni Hal Belgesinde yazılı aile bireyleri. Yardım hakkı aynı çatı altında yaşayan aynı kökenden kimselere yaygınlaştırılır ve ölüm gelirleri bunlar arasında bölüştürülür. |
| **LÜKSEMBURG** | Ailede aynı veya ortak bütçe ile yaşayan aynı çatı altındaki kimselerden başka yerde gelir veya varlıkları olanlar tespit edilir. |
| **PORTEKİZ** | Yararlanıcı ve onun dışındaki kimselerden aşağıda belirtilenler yararlanıcı ile aynı aileye mensup kimse kabul edilirler:<br>• Eş veya benzeri kimse,<br>• Reşit olmayan aile bireyleri veya benzeri kişiler,<br>• Tam veya sınırlı olarak evlatlık kabul edilenler,<br>• Vesayet altındaki küçükler,<br>• Mahkeme veya vesayet dairesinin kararı ile talep sahibinin bakmakla yükümlü olduğuna karar verilen kimseler,<br>• Evlatlık alınmak üzere olanlar (dava önceden açılmışsa),<br>• Mahkeme kararı ile sınırlı veya sınırsız evlatlık olmaya hak kazananlar ve benzeri kimseler, vesayet altındaki kimseler ve evlatlık alınanlar,<br>• Bazı şartlarla aile birliğine dahil olduğu kabul edilen kimselerden ekonomik olarak münhasıran talep sahibine bağımlı olan veya reşit duruma gelen sosyal gruplar, |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |
| **ÜLKELER** | - Nazara Alınan Gelirler |

| | |
|---|---|
| **ALMANYA** | Aile ödenekleri gibi sosyal yardımlar dahil (bkz. Diğer Şartlar) her nevi gelir ile korunan miktarlar dışında kişilerin mal varlıkları (tercihen) nazara alınır. |
| **AVUSTURYA** | İlke olarak, mahiyetleri ve menşeleri ne olursa olsun her nevi gelir nazara alınır. Bazı yardımlarla ilgili istisnalar şunlardır: Kamu sosyal yardımı, sağlık sigortası ile ilgili parasal yardımlar, eğitim yardımları nazara alınmaz. |
| **BELÇİKA** | Mahiyet ve menşeleri ne olursa olsun (Belçika yasalarına ve yabancı ülke yasalarına göre tahsis edilen yardımlar dahil), her nevi gelir nazara alınır. Şu yardımlar hariç tutulur: Reşit olan veya olmayan çocuklar için ödenen aile yardımları: İlgililerin şahsi mülkiyetlerinde bulunan veya intifa hakkı ile yararlandıkları taşınmaz mallardan kadastro tespitlerine uygun şekilde elde ettikleri miktarlar:<br>• Kamu mercilerinin kararları ile sosyal yardım olarak sağlanan yardımlar;<br>• Talep sahibinin kendisi veya bakmakla yükümlü olduğu çocukları için tahsis edilen öğrenim ödenekleri;<br>• Bazı hallerde bağışlar, talep sahibinin bakmakla yükümlü olduğu reşit olmayan bekâr çocukları yararına ödenen geçim aylıkları için peşin verilen avanslar;<br>• Yerel istihdam acenteleri çerçevesinde (A.L.E.) yerine getirilen hizmetler nedeniyle saati 150 BEF üzerinden alınan ücretin bir kısmı; Ev veya tesis değiştirmeden elde edilen gelirler;<br>• Kira gibi unsurlarla ilgili olarak bölgelerce ödenen primler ve ödenekler;<br>• Çeşitli mercilerce öngörülen verimlilik veya teşvik primleri;<br>• Kimi durumlarda gençlerin iaşe ve ibaretleri için ödenen ödenekler ve tahsisatlar. |

| | |
|---|---|
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Gelir kaynaklarının ekserisi, aylıklar ve sosyal yardımlar nazara alınır. Nazara alınmayan yardımlar şunlardır: < < Lojman ödeneği, yerel harçlar için sağlanan yardım, sakatlarla ilgili primsiz ödenekler>> Ayrıca şu unsurlar da nazara alınır: 250 GBP'den fazla her nevi tasarruf, 3000 GBP'yi aşan miktarın 250 GBP tutarındaki kısmı, sağlık tesislerinde yaşayan kimseler için 10.000 GBP'den sonraki miktarlar (her hafta normal olarak ödenen miktarlardan 1 GBP indirim yapılır). |
| **DANİMARKA** | İlke olarak, mahiyet ve menşelerine bakılmaksızın her nevi gelir nazara alınır. Şunlar istisnadır." 10.000 DKK'nın veya evli çift için 20.000 DKK'nın altındaki para ve ailenin konut bakımı için gerekli olan para. Tahsis sahibi veya ailesinin eğitimi veya mesleki eğitime kabul için mevcut faaliyeti korunur. Malüllük ödeneği hiç bir suretle nazara alınmaz. İş kazası ve meslek hastalığı ödenekleri ile bazı diğer şahsi ödenekler ve maddi olamayan bir nedenle ödenmesi gereken ödenekler de nazara alınmaz. Mesleki faaliyetle ilgili belirli bir ölçü dahilinde yapılan çalışmalar dahil her iş saati için ödenen 10,85 DKK dışında kalan ücret bölümü yardımından indirilir. |
| **FİNLANDİYA** | Bazı istisnalarla bütün ücretler, tahsis sahibi ve ailesinin alacakları nazara alınır. |
| **FRANSA** | Aile yardımları dahil her nevi gelirler (taşınır ve taşınmaz mallar ile diğer tüm varlıklardan elde edilen gelirler) nazara alınır. Özel bir ihtiyacı karşılamaya yönelik özel amaçlı sosyal yardımlar tahsis sahipleri için gelir getirici kaynak sayılmaz. |
| **HOLLANDA** | Mahiyeti ve menşei ne olursa olsun bütün gelirler nazara alınır. Nazara alınmayan bakiye para evli veya müşterek yaşayan çiftler için 20.000 NLG, yalnız yaşayan kimseler için 10.000 NLG. Den ibarettir. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Diğer sosyal güvenlik ödemeleri dahil, para yardımları, talep sahibinin oturduğu mesken hariç sahip olduğu mülkiyetin bedeli, yatırımlar ve tasarruflar ile aile ödenekleri değerlendirmede kapsam dışıdır. |
| **İSPANYA** | Ailenin bütün gelirleri nazara alınır. |
| **İSVEÇ** | Yerel ve ulusal ölçülerin karışımı nazara alınır. |
| **İTALYA** | Ödenekler bölge ölçeğinde nazara alınır. Bölgeler arasında önemli farklılıklar vardır: Yalnız yaşayan kimse için miktar 450.000 ITL ile 520.000 ITL arasında değişir. Vald Aoste'da istisna şöyledir: Meskende oturan bir kimse konutun sahibi ise yardım miktarı 432.000 ITL dir. |
| **LÜKSEMBURG** | Ödenekler ulusal ölçeğe göre tespit edilir. Bölgeler arasında farklılık yoktur. |
| **PORTEKİZ** | Ulusal düzeyde tespit edilir. Bölgeler arasında farklılık yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | * Sosyal Yardım Sistemlerinde Garanti Edilen Miktar / Öngörülen Gruplar |
|---|---|
| **ALMANYA** | Aşağıdaki yardımlarının tahsisi suretiyle asgari geçim vasıtaları sağlanır:<br>• Sürekli Yardımlar: Baz miktar (yalnız yaşayan kimseler veya aile reisleri için belirlenir, aile reisi zevç veya zevce olabilir, ayrıca geçindirilmeye muhtaç çocuklar varsa miktarı etkiler);<br>• Konut ve Isıtma Yardımı; Özel durumlar içinde yardım sözkonusudur:<br>• Bireysel ihtiyaçlar yardım yoluyla giderilir (özellikle hastalık, tedavi, özel sosyal güçlükler için). |
| **AVUSTURYA** | Referans miktarlar sözkonusudur: Yalnız yaşayan kimseler, aile reisi (geçindirilmeye muhtaç çocuklar dahil), aile reisi ile birlikte aynı çatı altında yaşayan (onun tarafından bakılan) diğer kimseler, bir üçüncü kişi tarafından yetiştirilen çocuk) öngörülen gruplardandır. |

| | |
|---|---|
| **BELÇİKA** | Öngörülen gruplar şunlardır:<br>• Aynı amaçla yaşayan eşler;<br>• İlgili eşler, reşit ve evli olmayan geçindirilmeye muhtaç bir çocuğu bulunan kimseler (bu çocukla birlikte yaşıyorlarsa) veya bu kimselerden belirtilen özelliklere sahip birden fazla çocuğa bakmakla yükümlü olanlar, talep sahibi ile aynı çatı altında yaşayan kimse;<br>• Yalnız yaşayan kimse;<br>• Bir veya birden fazla ebeveyn veya hısımları ile birlikte yaşayan diğer herhangi bir kimse.<br>Asgari düzeyde yeni özel miktarlar yarar lanıcının mesleki önlemler çerçevesinde bir işe giriş programına göre çalışması halinde tespit edilir. (bkz. Örnek Durumlar). Bu miktarlar öncelikli olup öngörülen gruplar için belirlenen miktarlara aykırılık oluşturur. İşverenin ödediği ücretin ancak bir kısmı nazara alınır. Eğer ilgilinin gelirleri onun alabileceği asgari miktarın altında ise, kendisine, dahil olduğu grup için sağlanan asgari yardım miktarına ulaştırılmak üzere tamamlayıcı bir ek miktar ödenir. |

| | |
|---|---|
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Gelirin karşılaştırıldığı miktarın başlangıcı, tüm primli ödenekler ve aile primleri ile bazı lojman giderlerinin (örneğin, kira giderlerinin) toplamına eşittir. Bir sağlık evinde veya emeklilik evinde bulunan kimselere ek ödenek verilir.<br>Bireysel ödenekler aşağıdaki kimseler için ödenir:<br>• 25 veya daha yukarı yaştaki yalnız yaşayan kimseler (51, 40 GBP);<br>• 18 veya daha yukarı yaştaki yalnız yaşayan ebeveyn (51, 40 GBP);<br>• Evli çiftten 18 veya daha yukarı yaştaki bir eş için (80,65 GBP);<br>• Geçindirilen çocuk: 11 yaşın altında ise 20,20 GBP, 11–15 yaş arasında ise 25,90 GBP, 16–18 yaş arasında ise 30,95 GBP.<br>Güvence Ödentileri:<br>• Aile: 13,90 GBP;<br>• Emekli (75 yaşın altında ise) Bir kişi için 23,60, evli çift için 35,95 GBP;<br>• Emekli (75 – 80 yaş arasında ise): Bir kişi için 25,90 GBP, evli çift için 39,20;<br>• Emekli (80 veya daha yukarı yaşta ise): Bir kişi için 30,85 GBP, evli çift için 44,65 GBP;<br>• Sakat: Bir kişi için 21,90 GBP; evli çift için 31,25;<br>• Ağır sakat: 1 yararlanıcı için 39,75 GBP, 2 yararlanıcı için 79,50 GBP;<br>• Sakat çocuk: 21,90 GBP;<br>• Tedavi gören bağımlı kişi: 13,95 GBP. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | • Baz miktar, 25 yaşından yukarı olup yalnız yaşayan kimseye ve en az bir çocuklu kimseye ödenir.<br>• 25 yaşın altındaki kimse ebeveyni ile birlikte veya ayrı yaşıyorsa baz miktarlardan yararlanır.<br>• Ayrıca ek miktarlar söz konusudur. |
| **HOLLANDA** | • Evli veya, evli olmayan çift (21–65 yaş arasında olmaları gerekir, cinsiyet ayrımı yoktur): Net asgari ücretin %100 ü.<br>• 21 –65 yaş arasında tek ebeveyn: Net asgari ücretin %7 i.<br>• 21–65 yaş arasında yalnız yaşayan kimseler: Net asgari ücretin %50 si.<br>Tek ebeveyn ve yalnız yaşayan kimselerle ilgili standart miktarın istisnası lojman giderlerinin diğer kimselerle bölüşülmesine ilişkindir. Eğer durum böyle değilse en azından kısmi miktar olarak belediyeler net asgari ücretin %20 sini aşmayan düzeyde ek ödenek ödeyebilirler. Gerçek giderlerini diğer kimselerle paylaşamayanlar da bu azami ödeneğe hak kazanırlar. |
| **FİNLANDİYA** | Yalnız yaşayan kimse, evli kimseler, 19 yaşına basmadan aileleri ile birlikte yaşayan çocuklara, 0–9 ve 10–17 yaş arasındaki çocuklara güvence ödentisi ödenir. |
| **FRANSA** | Yalnız yaşayan kimse: Baz miktar. Bu miktar aşağıdaki oranlarda artırılır:<br>• Ailede ilk ilave her kişi için: %30,<br>• İlk kişiden sonraki ilave her kişi için: %30,<br>• Eş veya metres sözkonusu olmaksızın, hesaba dahil edilmeyen üçüncü kişiden sonraki her kişinin için: %40. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | • Baz miktar, yardıma hak kazanan kimse, içindir.<br>• Ek ödenekler geçindirilmeye muhtaç çocuklar ile yetişkinler için ödenir. Özel ve istisnai ihtiyaçlar için ek ödenek verilebilir. |
| **İSPANYA** | Garanti edilen miktar tek kişi de olsa aileye ödenir. Geçindirilen her kişi için ayrıca ek ödenek verilir. |
| **İSVEÇ** | İlke olarak, baz miktar yalnız yaşayan kimselere ödenir. Evli çiftler, geçindirilen çocuklar için de (yaşa göre değişen oranlarda) baz miktar ödenir. |
| **İTALYA** | Miktarlar yerel kuruluşlara göre değişir. Referans miktarların başlangıcı iki parametreye tabidir: 1) En düşük aylık 2) Vergiye tabi olmayan gelir (bu parametre bağımsız çalışanlar için genel vergilendirme kuralının uygulanmasında geçerlidir). Ödenek miktarı aileyi oluşturan bireylerle ilişkili olarak değişir. Yetimler, göçe beler kimi sosyal gruplara ilişkin özel durumlarda artışlı ödenek alabilirler. |
| **LÜKSEMBURG** | Baz miktar; tek kişiyi, reşit kişiyi izleyen reşit kişiyi varsa çocukların her birini ilgilendirir. Güçsüz kimseler için artışlı ödeme yapılır. |
| **PORTEKİZ** | Aylık yardım miktarı, ailenin tüm gelirleri ile ailenin aşağıdaki kimseleri için hizalarında yazılı oranlarda hesaplanan asgari gelir miktarın arasındaki farka tekabül eder:<br>• (2. kişiye kadar): Reşit olan her kişi için, baz miktarın %100 ü.<br>• 3. kişiye kadar): Reşit olan her kişi için, baz miktarın %70 i.<br>Reşit olmayan her kişi için: Baz miktarın %50 si. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | * Sistemlerde Özel Artışlar Ve Tek Yardım Uygulaması |
|---|---|
| **ALMANYA** | • Tek ebeveynli aileler, gebe kadınlar, 65 yaşından sonra çalışamaz durumda bulunanlar vb. kimselerin ihtiyaçları için istisnai ek ödemeler sözkonusudur.<br>• Ev nakli, giyim ve diğer bazı özel ihtiyaçlar için toplu tek ödeme yapılır. |
| **AVUSTURYA** | Ek ihtiyaçlar < < istisnai ödemeler> > adı altında sabit miktarlar halinde ödenir. Geçim vasıtaları çerçevesinde normal miktar veya istisnai ödemeler kapsamına girmeyen bir ihtiyaç; bireysel ihtiyaçlara göre belirlenen ek yardımlar, para yardımları ve aynî yardımlar kapsamına girer. Tek yardım, iaşe ve ibate yardımları kapsamında ve ilgililerin kaldıkları konutun sağlıklı olarak kullanılmasına yönelik ihtiyaçların giderilmesinde sağlanır. |
| **BELÇİKA** | Özel artışlar sözkonusu değildir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Aylığa hak kazanma yaşında asgari gelir ödeneğinden yararlananlar her yıl bir defaya mahsus olarak maktu Noel Primi alırlar. |
| **DANİMARKA** | Aile yükümlülüğü giderleri ve konut giderleri ağırlıklı olan kimselerle ilgili olarak ek ödeme yapılır. Beklenmedik durumlar ve bazı özel haller için de özel ödenek verilir. |
| **FİNLANDİYA** | Sosyal Yardım Ek Ödeneği'nin ait olduğu diğer giderler, uygun mesken giderleri ile basit tedavi giderleri, çocukların tıbbi giderleri ve kaçınılmazlığı kabul edilen diğer giderlerin %93 ünü teşkil eder. |
| **FRANSA** | İstisnai hallerde, yalnız yaşayan kimse için aralık 1999 da 1.000 FRF tutarında maktu telafi ödeneği ödenmeye başlanmıştır. |

| | |
|---|---|
| **HOLLANDA** | Ulusal ve ek ödeneklerden ayrı olarak, istisnai ihtiyaçları bulunan ailelere özel nitelikli bir yardım ödenir. Yardım, düzenli olarak baz miktardan yararlanan kimselere ve geliri yeni almaya başladığı asgari ödeneğin üstünde olan kimselere sağlanır. Gider iadesi, aşağıdaki giderler için yapılır:<br>• Okul seyahatleri için yapılan giderler;<br>• Evlerde soğutucu giderleri, istisnai konut giderleri;<br>• İkinci derecede lüzumlu istisnai giderler. |
| **İRLANDA** | Özel ödenekler kira ödemelerinde, taşınmaz mesken alımı ile ilgili taksitlerin faizlerinin ödenmesinde, hastalık halinde veya tıbbi yardım olarak özel beslenme ihtiyaçlarının karşılanmasında sağlanır. İstisnai ihtiyaç hallerinde yardım, gerçek, tek ve istisnai giderler için sağlanır. Örneğin, temel mutfak donanımı, cenaze kaldırılması veya beklenmedik diğer giderler sözkonusu olduğunda ödenir. Bu hususta Sağlık Mercilerinin kararı gerekir. Acil ihtiyaç hallerinde uygulanan sistem kapsamında öngörülen yardımlardan yoksun kimselere ödenek verilir. Yangın sonrası giyim ihtiyacı ile sel felaketine maruz kalınan ve giyime ihtiyaç duyulan hallerde veya beklenmedik durumlarda yapılan giderler karşılanır. |
| **İSPANYA** | Özerk topluluklara göre değişir. |
| **İSVEÇ** | Artışlı ödeme yoktur. |
| **İTALYA** | Düzenleme bölgelere göre değişir. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel artışlı uygulama yoktur. |
| **PORTEKİZ** | Mesken giderlerinin asgari gelir yardımının %25 inin üstünde olması halinde miktarı değişebilen ödenek verilir. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur |

| ÜLKELER | * Sistemlerde Garanti Edilen Asgari Miktar Ve Aile Ödenekleri |
|---|---|
| **ALMANYA** | Her aile bireyi kendisine ait sosyal yardımdan yararlanır. Yardım ailede birey sayısındaki artışa göre artırılır. Sosyal yardım giderek azalan bir seyir izlediğinden, aile ödenekleri gelir kabul edilerek sosyal yardımdan düşülür. Ebeveyn eğitim ödeneği sosyal yardım faslından ödenir. |
| **AVUSTURYA** | Aile ödenekleri sosyal yardım dışında ayrıca ödenir. Geçindirilmeye muhtaç kimselerin aile ödeneklerine hak kazanıp kazanmamalarına göre referans miktarları arasında farklılık bulunacağından, eyaletlerde garanti edilen asgari sosyal yardım miktarları az veya fazla olarak nazara alınır. |
| **BELÇİKA** | Garanti edilen aile yardımları sosyal yardım dışında fazladan ödenir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Aile ödenekleri asgari gelir ödeneği miktarının hesaplanmasında aile geliri olarak nazara alınır. |
| **DANİMARKA** | Genel aile ödenekleri fazladan ödenir. |
| **FİNLANDİYA** | Yardım miktarının tespiti sırasında aile yardımları aile geliri olarak değerlendirilir. |
| **FRANSA** | Asgari uyum geliri kapsamında geçindirilmeye muhtaç çocuklar yer alır. |
| **HOLLANDA** | Aile yardımları sosyal yardımlar dışında ayrıca ödenir. |
| **İRLANDA** | Aile ödenekleri asgari gelire dahil değildir ve geçindirilmeye muhtaç çocukların ödenekten yararlanma haklarına engel olmaz. |
| **İSPANYA** | Asgari miktar geçindirilmeye muhtaç her aile bireyi için artırılır. Ek ödenekler her özerk topluluğa göre farklıdır. |
| **İSVEÇ** | Sosyal yardım çocuklar yararına yaşamlarının çeşitli aşamalarında geliştirilerek sağlanır. |

| | |
|---|---|
| **İTALYA** | Aile yardımları ve asgari yaşam ödeneği birbirini etkilemeksizin sağlanır. Aile ödeneklerinden yararlanma hakkı bir işte çalıştıklarını kanıtlayan kimseler içni sözkonusudur. |
| **LÜKSEMBURG** | Normal aile ödenekleri sosyal yardım dışında fazladan ödenir. |
| **PORTEKİZ** | Aile ödenekleri asgari gelirden yararlanmada nazara alınmaz. Çocuklar ve gençler için aile ödeneklerinin miktarı primli sosyal güvenlik rejimleri çerçevesinde birinci ve ikinci altsoy kişilerine tekabül eder. Primsiz rejimin maddi uygulama alanına giren diğer aile ödeneklerinin miktarı ile sakat çocuklar ve gençler için aile ödeneğinden yapılacak indirimin miktarı primli rejimde olduğu gibidir. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | * Sistemlerde Örnek Durumlar |
|---|---|
| **ALMANYA** | Konut giderleri hariç, gerekli geçim vasıtalarına ilişkin yardım çerçevesinde baz miktar, tek yardım ödeneği miktarı, yalnız yaşayan çocuk sahibi kimseler için istisnai ihtiyaç ek ödeneği eski eyaletlerde 1 temmuz 1999 tarihi itibariyle, tek çocuklu, çocuksuz veya birden fazla çocuklu olmalarına göre kişi başına 633 DEM ile 1.703 DEM arasında değişir. Normal olarak bu miktarlar, konut ve ısıtma ihtiyaçlarının giderilmesinde sağlanan ek yardımlarla artırılır. Eski eyaletlerde belirtilen tarih itibariyle ek ödenek miktarları 1 ila 5 kişi için 548 DEM ila 1.046 DEM arasında değişir. |
| **AVUSTURYA** | Miktar, aile yardımları nazara alınmaksızın, eyaletlere göre değişir Örneğin, yalnız yaşayan kimse, çocuklu veya çocuksuz evli çift, metres durumundaki kimseler için ödenek miktarları 4.937 ATS ile 3.680 ATS arasında hesaplanır. Aile yardımlarına ilişkin örnekler şöyledir: 1 ila 3 çocuklu evli çift için aile yardımlarının miktarı 9.620 ATS ile 20.325 ATS arasında, tek veya çift çocuklu tek ebeveynli aile için 6.945 ATS ile 12.705 ATS arasında tespit edilir. |
| **BELÇİKA** | Aile ödenekleri hariç yararlanıcı veya tahsis sahibinin niteliğine göre farklı olabilen aylık miktarlar yalnız yaşayan kimse, çocuklu veya çocuksuz evli çift, tek ebeveynli aile aynı çatı altında birlikte oturma durumuna göre 21.334 BEF ile 14.223 BEF arasında değişir. Aile ödeneği nazara alınarak ödenen aylık miktarlar 1 ila 3 çocuklu evli çift, 1 veya 2 çocuklu tek ebeveynli aileye göre 33.539 BEF ile 40.506 BEF arasında hesaplanır. İşe girme programlarına göre çalışan yararlanıcı için özel asgari miktarlar, iş hayatındaki konumları ile ilgisine göre 10.000 BEF ile 6.000 BEF arasında değişmekte olup bu miktarlar talep sahibinin ilgili takvim ayında aldığı ücretle sınırlıdır. |

| | |
|---|---|
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Aylık miktarlar, ilgili kimselere ödenen yardımların toplu miktarı üzerinden haftalık miktarlara dönüştürülerek ödenir. Konut ödeneği ve yerel harçlarla ilgili yardım ödeneğinin tam oranlı miktarı aile tipine ve ailenin oluşumuna göre değişir: Miktarlar yararlanıcıların özel bir kira bedeli ödemeleri halinde daha yüksek veya yararlanıcının geçindirmekle yükümlü olmayıp aile içinde oturan kimse olmasına göre daha az olabilir. Bazı ek yardımlar (parasız gıda yardımı ve benzeri yardımlar) nazara alınmaz.<br>Aşağıdaki miktarlar net olup kimi durumlarda vergiye tabi değildir:<br>• 25 yaşın altında yaşayan kimse: 430.86 GBP;<br>• Çocuksuz evli çift: 571,48 GBP,<br>• 1 çocuklu evli çift (10 yaşında): 749,92 GBP;<br>• 2 çocuklu evli çift (8 ve 12 yaşlarında): 896,90 GBP;<br>• 3 çocuklu evli çift (8,10, 12 yaşlarında): 1.004,46 GBP;<br>• 18 ve daha yukarı yaşta, bir çocuklu yaşayan ebeveyn: 609,31 GBP;<br>• 18 ve daha yukarı yaşta 2 çocuklu yalnız yaşayan ebeveyn : 733, 15 GBP. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | Aylık miktarlar, konut ödeneği hariç, kişilerin 25 yaşından yukarı olmalarına, 25 yaşın altında olup ebeveynleri ile birlikte yaşamalarına, 25 yaşın altında olup yalnız yaşamalarına göre 9.865 DKK ile 4.753 DKK arasında değişir. Genel aile ödeneklerinin 3 aylık tutarına 0–3 yaş, 3–7 yaş ve 7–18 yaş için 2.925 DKK ile 2.100 DKK arasında ilave yapılır. Öte yandan, aile ödenekleri dahil aylık miktarlar ilgililerin çocuklu / çocuksuz evli çift olmalarına çocuklu / çocuksuz ebeveyn durumunda bulunmalarına göre 14.820 DKK ile 12.193,32 DKK arasında hesaplanır. Aile yükümlülükleri ve konut giderleri ağır basan kimselere ek ödenek verilir. Önemli ölçüde gideri gerektirenözel hallerde ve beklenmedik durumlarda ek ödenek ödenir. İş piyasasına girmek için alınan önlemler arasında katılım gerektiren giderler için ayrıca ek ödenek verilir. |
| **FİNLANDİYA** | Aylık baz miktar bölgelere göre değişir. Yalnız yaşayan kimselere ve tek ebeveynli ailelere (geçindirmekle yükümlü oldukları çocukların yaşına ve sayılarına göre değişen oranlarda) ayda 2.071 FIM veya 1.981 FIM ile 4.722 FIM veya 4.517 FIM arasında ödeme yapılır. Sosyal yardım ödenekleri ile karşılanan diğer giderlerin çeşitli durumlarla ilgili olarak %93 ü karşılanır. |

| | |
|---|---|
| **FRANSA** | Yalnız yaşayan kimse ödeneği, çocuksuz aile, 2 çocuklu tek ebeveyn aile, 1 ila 3 çocuklu evli çift için ödenek miktarı 2.552,35 FRF ile 6.380,86 FRF arasında değişir. Fiilen ödenen konut yardımı sözü edilen sabit miktarların altında ise ödenek bu yardımla sınırlıdır. |
| **HOLLANDA** | Aile yardımları hariç aylık net standart miktar 21–65 yaş arasındaki kimseler için ilgililerin evli çift ve çocuksuz birlikte yaşayan çiftler olmalarına göre 2.055,59 NLG ile 1.027,80 NLG arasında hes planır. Ayrıca, hesaplanan bu miktarların %8 i oranında tatil ödeneği verilir. Yerel merciler yalnız yaşayan ailelere ve tek ebeveynli ailelere %11,12 ye kadar hesaplanabilen ek ödenek verirler. Aile ödenekleri dahil standart miktar (tatil ödeneği hariç) evli çiftlerin tek çocuklu, iki çocuklu ve üç çocuklu olmalarına ve çocukların 6, 8, 12 yaşlarında bulunmalarına göre değişen miktarlarda ödenir. |
| **İRLANDA** | Baz ödenekler, her ay, yalnız yaşayan, çocuklu ve çocuksuz kimselere çocukların sayısına ve yaşına göre değişen miktarlarda ödenir. Bütün yardımlar işlem eşitliği çerçevesinde herkese haftalık miktarlara dönüştürülerek verilir. Aile ödenekleri dahil aylık miktarlar ilgilerin 1–3 çocuklu evli çift olmalarına veya 1–2 çocuklu tek ebeveyn durumunda bulunmalarına göde değişir. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | Ortalama miktarlar özerk topluluklara göre değişir. Ayrıntılı bilgi verme olanağı yoktur. Çünkü, miktarlar bölgelere göre farklıdır, ve aile bireylerinin sayısına bağlıdır. Miktarlar bölgelerce yapılantespitler dahilinde kişilerin yalnız yaşamalarına ve 1 ila 5 aile bireyine sahip bulunmalarına göre 450.000 ITL ile 1.770.000 ITL arasında ödenir. Val d' Aoste bölgesinde ve Trente özerk bölgesinde yukarıdaki miktarlara kira, ısıtma ve bazı diğer giderleri karşılayan ilaveler yapılır. |
| **LÜKSEMBURG** | Miktarlar aile ödeneklerini içermelerine veya içermemelerine göre değişen oranlarda hesaplanır. |
| **PORTEKİZ** | Miktarlar ilgililerinyalnız yaşayan aile, evli çift, çocuklu ve çocuksuz aile ve tek ebeveynli aile olmalarına göre değişen oranlarda ve düzeyde hesaplanır. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| **ÜLKELER** | * Sistemlerde Yer Alan Ödenekler Arasında İlişkiler |
|---|---|
| **ALMANYA** | Gerekli geçim vasıtaları ile ilgili baz miktarlar yararlanıcının yaşına ve aile içindeki konumuna göre değişir. Örneğin, aile reisi ve yalnız yaşayan kimse için referans oran %100,7 yaşından küçük çocuklar için %50, sağlık ve eğitim yönünden geçimlerini üstlenen kimse ile yaşayan 7 şayından küçük çocuklar için %54, 7–14 yaş arasındaki çocuklar için %65, 14 – 18 yaş arasındaki çocuklar için %90, 18 yaşından yukarı aile bireyleri için %80' dir. Konut giderlerine ilişkin baz oranlar farklıdır. |

| | |
|---|---|
| **AVUSTURYA** | Eyalete göre değişir. |
| **BELÇİKA** | • Aynı çatı altında yaşayan eşler ve yalnız yaşayan çocuklu kimse için %100 (baz oran),<br>• Yalnız yaşayan çocuksuz kimse için %75 (baz oran),<br>• 1 çocuklu eşler için (garanti edilen aile yardımları ve ortalama yaş (12 yaş) ek ödeneği dahil) : Artı baz oranın % 19,8 i<br>• Yukarıdaki kimselerden 2 çocuklu eşler için (aynı yardımlar dahil): Artı baz oranın %45,96 sı,<br>• Yukarıdaki kimselerden 3 çocuklu eşler için (aynı yardımlar dahil) : Artı baz oranın %78,45 i. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | • Yukarıda Örnek Durumlar için belirtilen rakamlara eşdeğer olarak (aile ödenekleri dahil) aşağıdaki oranlar uygulanır:<br>• Yalnız yaşayan kimse için, %100,<br>• Evli çiftçilerin ikinci reşit çocuğu için, %38,<br>• 0–10 yaş arasındaki birinci çocuk için, artı %57,<br>• 11 – 15 yaş arasındaki ikinci çocuk için, artı %49,<br>• 16–17 yaş arasındaki üçüncü çocuk için, artı %57. |
| **DANİMARKA** | • Yalnız yaşayan kimse için, azami işsizlik ödenekleri miktarının %60'ı. Müşterek çocuklu evli çift için, en yüksek miktarın 2x980 i,<br>• Çocuksuz evli çift için, en yüksek miktarın 2x%60 ı,<br>• Birinci evlilikten çocukları bulunan evli çift için, en yüksek miktarın 1x980 i artı en yüksek miktarın 1x%60'ı (iki eşin müşterek çocukları yoksa), durum böyle ise yine de en yüksek miktarın %80'i . |

| | |
|---|---|
| **FİNLANDİYA** | Yalnız yaşayan kimselerle ilgili baz miktar ve diğer kimseler için öngörülen baz miktarlar arasındaki ilişkiler Sosyal Sigorta Kanununa göre şöyle tespit edilir:<br>• Yalnız yaşayan kimseler için, baz miktar M,<br>• Eşlerin her biri için, %85 xM,<br>• Ebeveynleri ile birlikte yaşayan 18 yaşından yukarı çocuklar için, %73 x M,<br>• 10 – 16 yaş arasındaki çocuklar için, %70xM,<br>• 10 yaşın altındaki çocuklar için, %63 x M,<br>• Yalnız yaşayan kimse için %100, çocuksuz evli çift için, artı %40. 1 çocuklu evli çift için, artı %30, 2 çocuklu evli çift için, artı %40.<br>• Bazı özel yardımlar dışında aile yardımları dahildir. |
| **HOLLANDA** | Farklı aile tipleri ile ilgili baz miktarlar arasında aritmetik ilişkilerde (tatil ödeneği ve müşterek ek ödenek hariç) oran: Yalnız yaşayan kimse için, %100, evli çiftin ikinci yetişkin çocuğu için, artı %100 birinci çocuk için (aile ödenekleri ve ortalama yaş ödeneği dahil), artı %14, aynı yardımlar dahil ikinci çocuk için, artı %19). |
| **İRLANDA** | Yalnız yaşayan kimse için %100; evli çiftin ikinci çocuğu için, artı %60; birinci çocuk için, artı %29, ikinci çocuk için, artı %29; üçüncü çocuk için, artı %33. |
| **İSPANYA** | Aile bireylerine uygulanan miktar özerk topluluklara göre değişir: Ailenin ikinci bireyi için baz miktarın %10'u ila %42'si arasında, üçüncü birey için baz miktarın %7'si ila %37'si arasında, dördüncü birey için baz miktarın %4'ü ila %32'si arasında ödeme yapılır. |

| | |
|---|---|
| **İSVEÇ** | Miktarlar birbirlerine bağlı değildir. Yardımlar ailenin farklı bireylerinin ihtiyaçlarına ve tüketim fiyatlarına göre değişir. |
| **İTALYA** | Düzenleme bölgelere göre değişir. Örnek Durum için belirtilen rakamlar arasındaki ilişkiler kişilerin yalnız yaşamalarına veya evli çiftlerin 1 ila 3 çocuk sahibi olmalarına göre hesaplanır. Yüzde oranları yaklaşık olup bölgelere göre belirlenen asgari geçim miktarına dayanır. Belediyelerce ödenen miktarlar ve yerel sağlık bir imleri hakkında bir bilgi mevcut değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Ödenekler arasında ilişkiler kişiler yalnız yaşamalarına ve evli çiftlerin çocuklu veya çocuksuz olmalarına göre (yalnız yaşayan kimseler için %100 oranı baz alınmak suretiyle) artı %50 ila %21 arasında değişir. |
| **PORTEKİZ** | Yalnız yaşayan kimse için oran %100 olup bu orana yetişkin ikinci çocuğa sahip aile için %100, yetişkin üçüncü çocukları bulunan aileler için %70, her çocuk için %50 oranında ilave yapılır. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| **ÜLKELER** | * Sistemlerde Yapılan Yardımların Geri Alınması |
|---|---|
| **ALMANYA** | Sosyal yardımlar kapsam dışı olduğu anlaşılan kimselerden geri alınır. Ancak, cezai bir eylem nedeniyle sıkıntıya düşmüş kimseler hariç tutulur. Öte yandan, ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olan kimselerin konum değiştirmelerinde (örneğin, eşlerin boşanması, ayrı yaşamları, ebeveynin ve çocukların ebeveynden ayrılmaları halinde) yardımlar geri alınır. |

| | |
|---|---|
| **AVUSTURYA** | Genel kural olarak, tahsis sahibi (sonraki gelirlerle ilgil olarak), mirasçılar ve geçindirilmeye muhtaç kimseleri bulunan kimseler ve tahsis sahibi için yardımlardan yararlanma hakkı doğuran olarak yaptırımlar uygulanır. Bu kabil kimseler için geri alma 3 yıllık zaman aşımına tabi olup bazı yardımlar ve durumlar için istisnalar vardır. Önemli istisnalar, Viyana, Salzburg ve Yukarı Avusturya'da ilgililerin geçindirmekle yükümlü oldukları diğer kimselere ilişkin vecibeleri ilgilendirir. |
| **BELÇİKA** | Sosyal yardımın tahsisi sırasında kişilerin yasal ölçülere göre gelir sahibi olduklarının anlaşılması halinde, sosyal yardımı etkileyen miktarlar kadar geri alma işlemi uygulanır. Yararlanıcının bilerek ihmali ve maddi hatalar sözkonusu olduğunda, asgari yardım tahsisi yapılmaz. Yapılmışsa geri alınır. Kaza veya hastalıklara maruz kalma hallerinde bunların kusurluları hakkında ve nafaka borçlusu bazı kimselerle ilgili olarak şartlar oluştuğunda yardımın geri alınması olanaklıdır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Sosyal yardımın bir sosyal güvenlik yardımı ile çakışması veya bir sosyal güvenlik yardımının bağlanması olasılığında geri alınması olanaklıdır. |
| **DANİMARKA** | İlgililerin mali durumları ile ilgili olarak hileli veya ihmale dayanan bilgileri verdiklerinin anlaşılması halinde sosyal yardım tahsis edilmez veya geri alınır. Süreli ödemelerde, taşınmazlardan elde edilen menfaatlerde ve bazı özel durumlarda (süre bitimi ile ilgili olarak) yardımlar sona erdirilir. |
| **FİNLANDİYA** | Ödenek ilgililerin hak kazandıkları diğer sosyal güvenlik yardımlarına ilişkin işlemlerin devamı sırasında geçici olarak ödenirse, sonradan sağlanmış olan yardımlar geri alınır. Öte yandan, yararlanıcı kasıtlı olarak yanlış veya hileli bilgiler verirse yardım sağlanmaz veya geri alınır. |

| | |
|---|---|
| **FRANSA** | Haksız olarak sağlanan veya hak düşümüne uğrayan yardımlar geri alınır. Tahsis sahibinin aktifinin temlikinde veya ölüm halinde miras sözkonusu olduğunda şartların oluştuğu tespit edilirse geri alma işlemi uygulanır. |
| **HOLLANDA** | Sosyal yardım haksız olarak veya gerekli olmadığı halde ödenenmişse veya tahsis sahibinin bazı bilgileri eksik veya yanlış olarak verdiği anlaşıldığında geri alınır. Bazı hallerde, şartların oluşması halinde, bazı bireylerin bakımını üstlenen kimselerden de yardım geri alınabilir. Ödenek, ölen yararlanıcının taşınmaz mallarından istirdat olunabilir. |
| **İRLANDA** | Finlandiya gibi. |
| **İSPANYA** | Yardım bazı şartlarla tümüyle geri alınabilir. |
| **İSVEÇ** | Yardım indirimli gelirden avans olarak ödenmişse ve bazı hallerde ödünç olarak verilmişse bunlara ilişkin miktarlar geri alınır. |
| **İTALYA** | Bölgelere göre uygulama değişir. |
| **LÜKSEMBURG** | Yararlanıcının mesleki uyum dışında alınan önlemlerle servetinde yeterli düzeyde bir gelişme olduğunun belirlenmesi halinde sosyal yardım sağlanmaz veya geri alınır. |
| **PORTEKİZ** | Danimarka gibi. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | * Sistemlerde Endeksleme Kuralları |
|---|---|
| **ALMANYA** | İstatistiklerde net gelirler tüketicilerin alım güçleri ve hayat pahalılığı gibi konularda meydana gelen değişikliklere göre, baz oranlar her yıl 1 temmuz itibariyle yeniden değerlendirilir. Yedinci Sosyal Yardım Kanununa uygun olarak yeniden değerlendirme 1 temmuz 1996–30.6.2000 dönemi için sınırlandırılmıştır. |
| **AVUSTURYA** | Yıllık değerlendirme aylıklardaki gelişmeye endekslidir. |
| **BELÇİKA** | Tüketim fiyatları endeksi dönemsel değerlendirmelerde esas alınır. Tüketim fiyatları endeksi önceki anahtar endekse kıyasla değişirse yardım %2 oranında otomatik olarak yeniden değerlendirilir. Ayrıca, Kraliyet Kararnamesi de baz miktarları etkiler. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Yardımlar fiyatlardaki gelişmelere göre her yıl bir defa yeniden değerlendirilir. |
| **DANİMARKA** | Birleşik Krallık gibi. |
| **FİNLANDİYA** | Ulusal aylıklara göre her yıl güncelleştirme yapılır. |
| **FRANSA** | Birleşik Krallık gibi. |
| **HOLLANDA** | Ücretlerdeki ortalama artışlara göre her yıl 1 ocak ve 1 temmuz tarihlerinde ayarlama yapılır. |
| **İRLANDA** | Her yıl haziran ayında yeniden değerlendirme yapılır. |
| **İSPANYA** | Genellikle yılda bir defa ayarlama yapılır. Özerk topluluk hükümetinin isteğine göre endeksleme yapılır. Endeksleme tüketim fiyatlarındaki gelişmeye dayanır. |
| **İSVEÇ** | Bkz. "Garanti Edilen Asgari Yardımın belirlenmesi" |
| **İTALYA** | En düşük aylığa bağlı miktarlar: Tüketim fiyatlarındaki ve ücretlerdeki artışlara göre yeniden değerlendirme yapılır. Diğer miktarlar: önceki tespit usulü nazara alınmaksızın ayarlama yapılır. Bununla birlikte, yukarıdaki miktarlar sadece bilgi için verilmiştir. |

| | |
|---|---|
| **LÜKSEMBURG** | Endeksleme, miktarın önceki süre kotasına kısayla %2 oranında değiştiğinin tespit edildiği her seferinde fiyatlardaki gelişmelere göre otomatik olarak yapılır. |
| **PORTEKİZ** | Yardım primsiz rejimde sağlanan sosyal aylık miktarına endekslenir, her yıl yeniden değerlendirme yapılır. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| **ÜLKELER** | * Sistemlerde vergilendirme ve sosyal primler<br>- Para Yardımlarının Vergilendirilmesi |
|---|---|
| **ALMANYA** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **AVUSTURYA** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **BELÇİKA** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Asgari gelir ödeneği vergiye tabi değildir. |
| **DANİMARKA** | Yardımlar kendi miktarları dahilinde vergiye tabidir. |
| **FİNLANDİYA** | Yardımlar vergiden bağışıktır. |
| **FRANSA** | Asgari gelir, aile ödenekleri, konut yardımı vergiden bağışıktır. |
| **HOLLANDA** | Genel olarak, yardımlar vergiye tabidir. |
| **İRLANDA** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **İSPANYA** | Yardımlar vergiye tabidir. |
| **İSVEÇ** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **İTALYA** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **LÜKSEMBURG** | Vergi kamu vergi hukukuna göre alınır. |
| **PORTEKİZ** | Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| ÜLKELER | - Vergi İçin Gelir Tavanı Veya Vergilerden İndirim Yapılması |
|---|---|
| **ALMANYA** | Uygulanmaz. Yardımlar vergiye tabi değildir. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Almanya gibi. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Almanya gibi. |
| **DANİMARKA** | Almanya gibi. |
| **FİNLANDİYA** | Almanya gibi. |
| **FRANSA** | Almanya gibi. |
| **HOLLANDA** | Tedrici vergi uygulaması vardır. Genel olarak, vergi belirlenen asgari gelirin aşılması halinde sözkonusudur. |
| **İRLANDA** | Almanya gibi. |
| **İSPANYA** | Sınır her yıl ailenin gelir durumuna ve uygulanan şartlara göre değişir. |
| **İSVEÇ** | Almanya gibi. |
| **İTALYA** | Almanya gibi. |
| **LÜKSEMBURG** | Bilgi yok. |
| **PORTEKİZ** | Almanya gibi. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| | |
|---|---|
| **ÜLKELER** | - Yardımlara Uygulanan Sosyal Primler |
| **ALMANYA** | Prim alınmaz. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Almanya gibi. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Almanya gibi. |
| **DANİMARKA** | Ek aylık (ATP) rejiminde yardımlardan aşağıdaki oranlarda prim alınır:<br>• Ödenekten %3 (tahsis sahibi öder);<br>• Belediyenin yükümünde: %2/3. |
| **FİNLANDİYA** | Almanya gibi. |
| **FRANSA** | Almanya gibi. |
| **HOLLANDA** | Aşağıdaki kanunlara göre, ödeneklerden sosyal sigorta aidatı alınır:<br>• Dul ve Yetimler Genel Kanunu,<br>• İstisnai Tıbbi Giderler Genel Kanunu,<br>• Yaşlılık Aylıkları Genel Kanunu,<br>• Bazı hallerde Hastalık Sigortası Kanunu. |
| **İRLANDA** | Almanya gibi. |
| **İSPANYA** | Almanya gibi. |
| **İSVEÇ** | Almanya gibi. |
| **İTALYA** | Almanya gibi. |
| **LÜKSEMBURG** | Hastalık sigortası uygulamasında prim alınır. |
| **PORTEKİZ** | Almanya gibi. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |
| **ÜLKELER** | * Sosyal Ve Mesleki Uyumu Teşvik Eden Önlemler |

| | |
|---|---|
| **ALMANYA** | İşçi ücretlerinin bir kısmı gelirlerin hesaplanmasında nazara alınmaz. Eğer sosyal yardım alan kişi bir işte çalışırsa, 12 ay için mali katılıma tabidir. İstihdamla İlgili Yardımlar: İşverenlere ilişkin kısa süreli istihdamla ilgili uyarlama önlemlerinde, başka bir işveren yararına çalışmayı teşvik için, işçilere, mali katılımda bulunulur. Düzenli iş ilişkileri ile sosyal sigortaya konu teşkil eden iş sözleşmeleri düzenlenerek geçici istihdam olanakları yaratılır, yardım giderleri sosyal yardım fonundan karşılanır, kamu yararına geçici ek istihdam olanakları sağlanır veya iş sözleşmesi düzenlenerek ek ödenek verilir, bu alanlarda istihdam kurumu ile işbirliği yapılır. Uygun bir işte çalışmanın reddedilmesi halinde baz miktardan %25 oranında kesinti uygulanır. Sosyal yardımın yaygınlaştırılmasına katkıda bulunacak istişareler yapılması gereği sözkonusudur. |
| **AVUSTURYA** | Bir önlem sözkonusu değildir. |
| **BELÇİKA** | İşe girmede sürekli olarak azami 3 yıl zarfında ve mesleki eğitime tabi olmada, yardımların en düşük miktarlarının hesaplanmasında, bu bütünleşmeden ileri gelen gelirler, ancak anılan 3 yıl zarfında endeksli bir maktu aylık miktarından indirim yapılması suretiyle nazara alınır. Yerel acenteler istihdam için alınan ödeneklere ilişkin indirimden bağışıktır. |

| | |
|---|---|
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | • Gelirlerin Nazara Alınmadığı Haller:<br>• Yalnız yaşayan tahsis sahipleri için her nevi gelirin haftada 5 GBP lik, evli çiftler için 10 GBP lik, yalnız yaşayan ebeveynler ile hastalar ve malüller gibi bazı kişi grupları için 15 GBP lik bölümü indirimden bağışıktır.<br>• Yalnız yaşayan ebeveynler için uygulanan program: İş b.ulma veya aramalarda, çocukların geçimlerinin üstlenilmesinde, mesleki eğitim konusunda, yardımlardan bağımsız olarak gelire hak kazanmada ve işe teşvikte tavsiyelerde bulunan konsey hizmetleri değerlendirmede nazara alınmaz.<br>• Diğer Önlemler: Vergi sistemi ve yardımlara ilişkin uygulama ücretlilerin mali durumlarının işsizlerinkinden daha iyi olmasını ve gelirlere yapılan bir artışın cezai yaptırımlardan bağışık tutulmasını amaçlar. Örneğin, ebeveynlerin yardımlardan bağımsız gelir elde etmelerine yol açan ve ilgililere bir iş bulunmasını sağlayan bir asgari gelir işin başlamasından itibaren iki hafta süre ile ödenir. Aynı suretle, düşük gelirli ailelerden alınacak vergilerde istihdamı teşvik için (özellikle çocuk sahibi iseler) indirim yapılır. Diğer önlemler genellikle kira bedeli düzeyinde yardım yapılmasını öngörülür: Konut ödeneği ve yerel harçlara ilişkin yardım ödeneği için aynı kural uygulanır. |
| **DANİMARKA** | Başlıca önlemler; yeniden eğitime tabii tutma, esnek çalışma, eğitim ve çalışmaya ilişkin diğer önlemlerle ilgilidir. |
| **FİNLANDİYA** | Yerel düzeyde öngörülen projeler yararlanıcıların sosyal bütünleşmesini kolaylaştırmayı amaçlar. |

| | |
|---|---|
| **FRANSA** | İlgilinin ödenek almaya devam ederken bir işte çalışmaya başlaması halinde gelirlerin durum değişmesini izleyen ilk üç aylık döneme kadar ödenekle birleşmesi olanaklıdır. Bu revizyon sırasında önceki tam birleşmenin 3 aya ulaşmamı olduğu durumların nazara alınmasında önceki üç aylık gelirlerin aylık ortalaması üzerinden %50 oranında kesinti yapılır. İkinci üç aylık revizyonda yardım haklarının tasfiyesi için %50 indirim uygulanır. Bir işte çalışmanın dayanışmalı bir istihdam sözleşmesi çerçevesinde devam etmesi halinde ilgilinin aldığı ücretler tahsis sahibi için tespit edilen asgari uyum geliri miktarının %33 ü üzerinden indirime tabidir. Bu indirim çalışmanın başladığı tarihi izleyen ilk üç aylık dönemin başladığı tarihten itibaren geçerli olup hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihi takip eden üç aylık dönemin sonuna kadar devam eder. RM"nin ödenmesi döneminde işyeri bulma yardımından yararlanana kimseler için işin bulunduğu tarihi takip eden iki revizyon sırasında iş bulunursa elde edilen mesleki faaliyet gelirleri nazara alınmaz. Üçüncü ve dördüncü revizyonlar için gelirlerden %50'indirim yapılır. |
| **HOLLANDA** | Başlıca önlemler şunlardır: İş görüşmeleri için somut önlemleri içeren eylem planı yapılır, mesleki deneyim kazandırılır ve ilgililerin sosyal uyum programlarına katılımları sağlanır.<br>Ücretten bağışıklık: Kısmi süreli işten elde edilen ücretlerin bir kısmı istihdam aramayı teşvik için nazara alınmaz. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Uzun süre işsiz kalmış olan kimselerden çalışmak için bir işyeri bulmak isteyenler veya mesleki eğitime ihtiyacı olanlar için destek yardımı sağlanır. İş bulmak isteyenlerden 12 ay veya daha fazla bir süreden beri işsiz durumda bulunanlar iş arama yardımına hak kazanırlar. Hak sahibi 1 yıl için tam işsizlik yardımı alır. Bu süre bittiğinde, ilgili kimse azami üç yıla kadar yeniden < < istihdam uyum ödeneği > > almaya başlar. Bir işsiz kimse sanayi sektörünün bazı kesimlerinde bir işte çalışmak için geçen sürede veya kendi hesabına bağımsız bir faaliyet icra etmesine kadar yukarıdaki koşulla işsizlik yardımı almaya devam eder. Yerel istihdam programı ile işsizler mesleki yeteneklerini geliştirmek üzere alınan önlemlerden yararlanmaya devam ederken kısmi süreli bir işte çalışabilirler. Bu kuraldan yararlanan sosyal gruplar şunlardır:<br>• İşsizlik sosyal yardımı alan 21 veya daha yukarı yaştaki kimseler;<br>• İşsizlik ödeneği veya aile ödeneğinden 12 ay veya daha fazla bir süreden beri yararlanan kimseler. |
| **İSPANYA** | Özerk topluluklarca yoksulluğun ve sosyal dışlanmaların önlenmesi, kaldırılması amacıyla düzenlenen bölgesel programlar çerçevesinde gerekli önlemler alınır. Yardım eşliğinde hemen her zaman alınan önlemler genellikle şunlardır: Uyum önlemleri: Mesleki önlemler, kurslar açarak yeniden yetiştirme önlemleri, bütünleşme önlemleri vb. önlemler. |
| **İSVEÇ** | Bir işte çalışmaya hazır durumda bulunan kimseler için sağlanan bir sosyal yardım bunların ücretli bir işte çalışmalarına olanak veren aktif önlemlere bağlıdır. |
| **İTALYA** | Kadınlar ve erkekler için eşit düzeyde olmak üzere özel sosyal grupların mesleki uyumlarını sağlayıcı formasyon önlemleri alınır. |

| | |
|---|---|
| **LÜKSEMBURG** | Sağlanan bir uyum ödeneği, mesleki uyumu gerektiren bir işte çalışmak üzere bir hizmet sözleşmesine konu teşkil eden kimselere verilir. |
| **PORTEKİZ** | Sossay uyum programları çerçevesinde alınan önlemler mesleki uyuma zemin hazırlayan yardımların sağlanmasına öngörür. Bundan tahsis sahipleri ve aile bireyleri yararlanır. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

| **ÜLKELER** | * Sistemlerde Ortak Haklarla İlgili Konular<br>- Sağlık |
|---|---|
| **ALMANYA** | Hastalık halinde hastalık sigortası primlerinin ödenmesi yükümlülüğünün üstlenilmesi veya doğrudan hastalık giderlerinin (hekim, hastane vb. giderleri) üstlenilmesi suretiyle toplu ortak koruma sağlanır. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Parasız isteğe bağlı sigorta uygulaması sözkonusudur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | NHS reçeteleri ve diş tedavileri karşılıksız ödenir. |
| **DANİMARKA** | Danimarka'da oturan tüm kişilerin sağlık giderleri parasız karşılanır. (özel kurallara tabii ortak hak sözkonusu değildir). Gözlük giderleri indirimli ödenir. Hastaneye nakil yardımı yapılır, 5 yaşından küçük çocuklar ve gebe kadınlar için parasız süt ve vitamin sağlanır, okul yemekleri parasızdır. |

| | |
|---|---|
| **FİNLANDİYA** | Bütün oturanlar ortak hak sözkonusu olmaksızın kamu sağlığı giderlerinden yararlanırlar. Basit tıbbi tedavi giderleri yardım miktarının tespitinde nazara alınır. |
| **FRANSA** | Genel rejimde hastalık, analık sigortası sağlık yardımlarından ve yaygın hastalık sigortası yardımlarından (CMU) yararlanma sözkonusudur. |
| **HOLLANDA** | Hastalık Sigortası Kanunu uyarınca zorunlu sigortalı olan kimse kanunda (nominal pirim yardım anlamında prim) olarak adlandırılan bir ödenekle ilgili ödemelerden yararlanır. Bu sigortaya tabi olmayan kimselerin zorunlu sigorta ile aynı riskleri kapsayan sağlık sigortası giderleri karşılıksız ödenir. |
| **İRLANDA** | Direk haklar sözkonusu değildir; ancak, ödenekten yararlanan kimseler genel olarak gelir durumları düşükse geniş kapsamlı sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptirler. |
| **İSPANYA** | Ulusal yasalar uyarınca, gelirden yoksun kişiler hastalık yardımlarından yararlanırlar. |
| **İSVEÇ** | Hastalık halinde İsveç'te oturan herkes hastalık sigortası sağlık yardımlarından yararlanır. Bir kısım giderler kamu merciilerince karşılanır. Bununla birlikte, bazı sağlık giderlerine cüzi katılım uygulanır. |
| **İTALYA** | Ulusal sağlık hizmetleri ulusal aylığın altında geliri olan kimselere (belirli bir katılım karşılığında bütün vatandaşlara) sağlanır. |
| **LÜKSEMBURG** | Hastalık sigortası çerçevesinde uygulama yapılır. |
| **PORTEKİZ** | Ulusal Sağlık Hizmeti çerçevesinde sağlık yardımları güvence altındadır. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem mevcut değildir. |

| ÜLKELER | - Konut Ve Isıtma Yardımı |
|---|---|
| **ALMANYA** | Uygun ısıtma ve konut giderleri tam olarak ödenir. Konut ödeneği sabit miktar olarak da nazara alınır. |
| **AVUSTURYA** | Referans miktarlara dahil olmayan uygun konut bedelleri parasal veya ayî ek yardım olarak üstlenilir. |
| **BELÇİKA** | Bilgi yok. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | İpotekle ilgili faiz giderleri, konut yardımı dışında kalan bazı sağlık ve emeklilik evleri giderleri gibi bazı iaşe ve ibate giderlerini karşılamak üzere asgari gelir ödeneği ödenir. Makul ölçüdeki kira giderleri konut yardımı çerçevesinde karşılanır. |
| **DANİMARKA** | Yüksek düzeyde konut giderleri ödeyen kimselere ek yardım sağlanır, ayrıca Lojman Ödenekleri Hakkında Kanun Uyarınca özel bir mevzuata göre lojman ödeneği verilir. |
| **FİNLANDİYA** | Kanunda öngörülen özel lojman ödeneği sözkonusudur. Mesken bedelleri lojman ödeneği miktarının tespitinde nazara alınır. |
| **FRANSA** | Sosyal lojman ödeneği RMI den yararlanan tüm kişilere yaygınlaştırılır. RMI fark ödeneği lojman ödeneğine ilişkin gelir tespitinde nazara alınmaz. |
| **HOLLANDA** | İlke olarak, bir yardım sözkonosu değildir. Sosyal yardım lojman giderlerinin tahsis konusu miktara dahil olması halinde "tam" miktar olarak ödenir. Bununla birlikte, ilgil kimse bir yerel ek miktar seçmekte serbesttir. Eğer durum böyle ise, yardım niteliğinde ilgilinin gelir dilimine, yaşına, kira tutarına ve kapasitelerine bağlı olacaktır. İlgili kimse ayda 349 NLG ile 1.107 NLG arasında kira ödüyorsa yerel ek miktar talep etme hakkına sahiptir. Eğer ilgili kimse ucuz bir lojman varken daha pahalı bir lojmanda oturmayı arzu ederse, hükümet kendisine yerel ek ödenek tahsis etmek zorunda değildir. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Primli rejimde prim ödememiş olmaları veya staj sürelerinin yetersizliği nedeniyle aylık talep etme hakkına sahip olmayan 65 veya yukarı yaştaki kimselere bir gelir bağlanır. |
| **İSPANYA** | İrlanda gibi. |
| **İSVEÇ** | Uygun lojman bedelleri ödenir. |
| **İTALYA** | Bazı bölgelerde, özellikle yaşlı kimseler yararına, lojman bedellerinin tamamının veya bir kısmının karşılanması yükümlülüğünü üstlenen << Lojman Servisi> > kurulmuştur. Bazı bölgeler ilgililerin elektrik veya gaz bedellerini üstlenirler veya oturulan evlerin zaruri duvar ve sıva işlerine ilişkin giderleri öderler. |
| **LÜKSEMBURG** | Oturulan lojman için üstlenilecek kira bedeli ile garanti edilen asgari gelir arasındaki farka tekabül eden fark miktar 5.000 LUF'u aşmamak şartıyla karşılanır. |
| **PORTEKİZ** | Ortak hak sözkonusu değildir. |
| **YUNANİSTAN** | Genel sistem yoktur. |

### 4.F.c-Primsiz Özel Asgari Sistem

*Tablo 9: Primsiz Özel Asgari Sistem*

| ÜLKELER | * Adlandırma: Yaşlılık |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Yaşlı kimselere en düşük gelir garantisi sağlanır (1 nisan 1969 tarihli kanun). |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Yaşlılık Aylığı, Grup C: Erkekler ve kadınlardan Ulusal Sigorta Rejiminin Kabul edildiği 5.7.1949 tarihinde 65/60 veya daha yukarı yaşta olanlar ile bu erkeklerin dul kalan kadın eşleri için uygulanır. 80 veya daha yukarı yaştaki kimseler (D) Grubu kapsamına girerler. |
| **DANİMARKA** | Özel asgari sistem yoktur. Yardım ulusal aylıklarla karşılanır. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | Fark ödenekler için özel ödenek sözkonusu olup tahsis yapılır. |
| **HOLLANDA** | Özel asgari sistem yoktur. Yaşlılık Aylıkları Genel Kanunu (AOW) uyarınca karşılanır. Yaşlı çalışanlar için özel mevzuat vardır. |
| **İRLANDA** | Primsiz yaşlılık aylığı uygulaması sözkonusudur. |
| **İSPANYA** | İrlanda gibi. |
| **İSVEÇ** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **İTALYA** | Sosyal ödenek uygulaması sözkonusudur. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel asgari sistem yoktur. Uygulama "Garanti Edilen Asgari Gelirle ilgilidir. |
| **PORTEKİZ** | Yaşlılık Sosyal Aylığı bağlanır (3 ekim 1980 tarih, 464 / 80 sayılı Kanun Hükmünde Kararname). |
| **YUNANİSTAN** | Özel asgari sistem yoktur. |

| | |
|---|---|
| **ÜLKELER** | - İlke |
| **ALMANYA** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Bütün yaşlı kimseler için asgari gelir garantisi sağlanır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Primsiz maktu aylık sözkonusudur. |
| **DANİMARKA** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | Fark ödenek tahsis edilir. |
| **HOLLANDA** | Danimarka gibi. |
| **İRLANDA** | Primli rejimden yararlanamayan 66 veya daha yukarı yaştaki kimselere gelir bağlanır. |
| **İSPANYA** | İrlanda gibi. |
| **İSVEÇ** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **İTALYA** | Gelir durumu nazara alınarak prim yardımı sağlanır. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel asgari sistem yoktur. |

| ÜLKELER | - Yararlanma Şartları |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Belçika'da oturan ve geliri belirli bir tavanı aşmayan kadın için 62, erkek için 65 veya daha yukarı yaşta olmak şartı sözkonusudur. Kadınlar için yaş şartı 1977 yılından önce 60 idi, 2006 yılından sonra kadın için 63, erkek için 65 yaş şartı aranacaktır. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | • Grup C:<br>Belirli tarihlerde Birleşik Krallık'ta oturmuş olmak.<br>• Grup D:<br>60 yaşından sonra en az 20 yıl zarfında 10 yıl süre ile Birleşik Krallıkta sürekli oturmak şarttır. (Cebelitarık'ta veya Avrupa Birliği üyesi ülkelerde aynı şartla oturmak geçerlidir.) Diğer bir yaşlılık sigortası grubundan eşit veya daha yüksek oranlı yaşlılık aylığından yararlanmak gerekir. |
| **DANİMARKA** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | ÖZEL ÖDENEK: Çalışmayacak durumda geliri belirli bir tavanı aşmayan kadın için 60, erkek için 65 yaşında olanlardan başka bir temel rejimden bir yaşlılık yardımı almamak gerekir. |
| **HOLLANDA** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **İRLANDA** | 66 veya daha yukarı yaşta olmak, primli rejimden aylık almamak İrlanda'da oturmak, gelir durumu elverişli olmamak gerekir. |

| | |
|---|---|
| **İSPANYA** | 65 yaşını doldurmuş olmak, kanunda öngörülen yardımların birleşmesinden oluşan tavanın üstünde gelir veya aylık almamak, 1–65 yaş arasında İspanya'da en az 10 yıl süre ile oturmuş olmak şarttır. (en az 2 yılının talep tarihinden önce geçmiş olması gerekir). |
| **İSVEÇ** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **İTALYA** | 65 yaşında olmak, kira bedeli hariç yıllık geliri yalnız yaşayan kimse için 6.593.600 ITL'dır. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel asgari sistem yoktur. |
| **YUNANİSTAN** | Lüksemburg gibi. |
| **ÜLKELER** | * Adlandırma: Malüllük<br>- Uygulama |
| **ALMANYA** | Özel asgari sistem yoktur. Uygulama yaşlılıkta olduğu gibidir. |
| **AVUSTURYA** | Genel olarak Almanya paralelinde uygulama sözkonusudur. Tedavi ödeneğine ek haklar eyaletlere göre değişir. Eyalet yasaları büyük ölçüde Tedavi Ödeneği Federal Yasasına tekabül eder. Özellikle 7 ödenek grubuaynıdır. Artırılmış aile ödenekleri için (bkz. Aile Yardımları'na ilişkin bilgiler). |
| **BELÇİKA** | • Sakatlarla ilgili ödenek: Gelirlerle ilgili ikame ödeneği;<br>• Bütünleşme ödeneği;<br>• Yaşlı kimselere yardım ödeneği. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | • Ağır sakat ödeneği;<br>• Sakatlarla ilgili bakım ödeneği;<br>• Malül kimseler için vergi indirimi;<br>• Yaşlılık halinde tedavi ödeneği; söz konusudur. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | Özel asgari sistem yoktur. Malüllük aylığı ile karşılanır. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | Sakat yetişkinler ödeneği verilir. |
| **HOLLANDA** | Ek ödenekler Hakkında Kanun uygulanır (TW) |
| **İRLANDA** | İşgöremezlik ödeneği verilir. |
| **İSPANYA** | Primsiz malüllük aylığı tahsis edilir. |
| **İSVEÇ** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **İTALYA** | Primsiz malüllük aylığı, Sivil körler aylığı,y Sivil kısmi malüller aylık ödeneği, 18 yaşından aşağı kimselere Sivil malüllük aylık ödeneği, Sakat ödeneği, Kısmi körler için özel ödenek, Sağır ve dilsizler iletişim ödeneği sözkonusudur. |
| **LÜKSEMBURG** | Finlandiya gibi. |
| **YUNANİSTAN** | Özel primsiz sistem yoktur. |

| ÜLKELER | - İlke |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | Yeterli geliri olmayan, çalışmakla gelir elde etme olanağına sahip olmayan sakat kimselere kamu mercilerince geçim güvencesi sağlamak suretiyle devletin yükümünde ödenek tahsis edilir. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Primli rejimlerde yeterli prim ödediklerini kanıtlamayan kimselerden ağır sakat olanlar için ödenek, sakatlıkları ile ilgili ek gider ödeyen 65 yaşındaki ağır sakatlar için bakım ödeneği, yardımdan yararlanmış ekim 1999 dan beri malüllük için telafi edici gelir yerine geçen yardımdan yararlanmış hastalık veya çalışma sonucu malül olmuş kimseler için vergi indirimi uygulaması sözkonusudur. Bu yardımlar malüllükleri süresince iş dünyasına katılamayan uzun süreli malül kimseler ilgilendirir. Yaşlılıkta, sakatlıklarına bağlı ek giderleri olan ağır sakatlara tedavi ödeneği verilir. |
| **DANİMARKA** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | Fark ödeneği verilir. |
| **HOLLANDA** | Gerektiğinde, Genç Sakatlar İş göremezlik Kanunu (WET) veya Bağımsız Çalışanlar İş göremezlik Ödenekleri Kanunu (WAZ) veya Malüllük Sigortası Kanunu (WAO) uyarınca ödenek alan kimselerin gelirlerini tamamlayıcı mahiyette olmak üzere asgari sosyal yardım düzeyine kadar ek ödenek ödenir. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Malüllükleri nedeniyle işgöremez durumda olan kimselere gelir bağlanır. |
| **İSPANYA** | Primli rejimden aylık alamayan veya aylığa hak kazanamayan 18–65 yaş arasındaki malül kimselere ödenek verilir. |
| **İSVEÇ** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **İTALYA** | Malül kimselerin ekonomik korunması özellikle Anayasanın 38. maddesine dayanır. Madde şöyledir: "Çalışma gücüne sahip olmayan ve gerekli geçim vasıtalarından yoksun olan her vatandaş bakım ödeneklerinden ve sosyal ödeneklerden yararlanma hakkına sahiptir". |
| **LÜKSEMBURG** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **PORTEKİZ** | İlgililerin yeterli gelir durumlarını sağlamak üzere katkıda bulunulur. Özel hukuk kuralları uygulanır. |
| **YUNANİSTAN** | Özel primsiz sistem yoktur. |

| ÜLKELER | - Yararlanma Şartları |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi |
| **BELÇİKA** | Gelir ikame ödeneği ve bütünleşme ödeneği için 21–65 yaş arasında sakat olmak veya gelirleri bir tavanı aşmayan yaşlı kimselerle ilgili ödeneklerden yararlanmak için 65 yaşın üstünde sakat durumda bulunmak şarttır. Yardımlar birleşmez, ayrıca tıbbi kurallar, vatandaşlık ve oturma şartları sözkonusudur. |
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Mallük kimselere vergi indirimi uygulanır. Bunun için, iş dünyasına hastalık veya sakatlıkları nedeniyle katılamayanların aşağıdaki şartları taşımaları gerekir:<br>• Haftada en az 16 saat çalışmak;<br>• Birleşik Krallıkta oturmak ve orada çalışmaya elverişli olmak;<br>• En az sosyal yardımdan yararlanmaya hak kazanmak;<br>• 16.000 GBP veya daha az miktarda tasarruf olmak;<br>• Diğer şartlar için Malüllük Sigortasında öngörülen şartları taşımak. |
| **DANİMARKA** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | 20–65 yaş arasında olup en az %80 oranında sürekli iş göremez durumda bulunmak veya sakatlıkları nedeniyle iş bulamamak ve gelirleri belirli bir tavanın altında olmak gerekir. |
| **HOLLANDA** | Ödenek miktarı ile diğer olası gelirlerin toplamı asgari gelir tutarının altında olmalıdır (Eşin geliri veya evli olarak yaşayan çiftten aile reisi durumunda bulunan kimselerin geliri fark ödenek miktarından düşülür).<br>• Ebeveyni ile birlikte yaşayan 21 yaşın altındaki bekâr kişilere,<br>• 31 aralık 1971 tarihinden sonra doğmuş olup evde yaşayan 21 yaşın altındaki evli veya bekâr durumunda bulunan kimselere, ek ödenek ödenmez. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Yardım talebinde bulunabilmek için, talep sahibi deneyimine ve becerilerine uygun çalışamayacak durumda ağır sakat olmalıdır. Bu durum en az 1 yıldan beri devam etmeli, ilgilinin gelir ve sağlık durumunun tespitinde incelenmek üzere talep sırasında kanıtlanmış olmalıdır. |
| **İSPANYA** | İlgili kimse en az %65 oranında malül veya hastalık nedeniyle iş göremez durumunda olmalı, 18–65 yaş arasında bulunmalı, İspanya'da en az 5 yıl süre ile yasal olarak oturmuş olmalı, kanunla tespit edilen gelirleri toplamının üstünde bir gelir veya aylık almamakta olmalıdır. |
| **İSVEÇ** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **İTALYA** | AYLIKLAR: İlgili kimse %100 oranında sivil sakat, kör veya sağır dilsiz durumda bulunmalıdır.<br>AYLIK ÖDENEK: Sivil sakatlar %74 ila %99 oranında malül durumda olmalıdırlar.<br>REŞİT OLMAYAN MALÜL KİMSELERE ÖDENEN ÖDENEK:<br>Ancak 18 yaşın altındaki kimselere ödenir.<br>REFAKAT ÖDENEĞİ: Seyahat edemeyecek derecede iş göremez veya üçüncü kişinin bakımına muhtaç durumda bulunanlara ve %100 körlere ödenir.<br>ÖZEL ÖDENEK: Kısmi kör olanlara, iletişim ödeneği olarak sağır dilsizlere sağlanır. Aylıklar ve tahsisatlar ilgililerin gelir düzeylerine bakılarak tahsis edilir, oysa ödenekler gelir şartına bağlı değildir. Yıllık tavan, aylıklar için 22.310 ITL, 18 yaşın altındaki kimselerle ilgili tahsisatlar ve ödenekler için 5.077.800 ITL dir. İşlemlerde yalnız bireysel gelir (ailenin ve zevcenin geliri hariç olmak üzere) nazara alınır. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel primsiz sistem yoktur. |

| | |
|---|---|
| **PORTEKİZ** | Yeterli gelir düzeyine sahip olmayan ve primli rejimden aylık almayan sakatlar 18 yaşından itibaren yardıma hak kazanırlar. |
| **YUNANİSTAN** | Özel primsiz sistem yoktur. |

| **ÜLKELER** | - Ödenek Miktarı |
|---|---|
| **ALMANYA** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **AVUSTURYA** | Almanya gibi. |
| **BELÇİKA** | GELİR İKAME ÖDENEĞİ:<br>• Birlikte yaşayan yararlanıcı için, 170.681 BEF;<br>• Yalnız yaşayan yararlanıcı için, 255.999 BEF;<br>Geçindirilmeye muhtaç kimsesi bulunan yararlanıcı için, 341.335 BEF;<br>BÜTÜNLEŞME ÖDENEĞİ: Müstakil yaşamayan kimselerle ilgili sıralamaya göre değişmek üzere, 35.120 BEF ile 278.592 BEF arasında değişir.<br>YAŞLI KİMSELERE YARDIM ÖDENEĞİ: Aynı sıralamaya göre, 114.563 BEF ile 201.463 BEF arasında değişir. |

| | |
|---|---|
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | Ağır sakat ödeneğinin haftalık miktarları, kimi durumlarda ek ödenekler hariç yaşa ve ilgililerin talep tarihindeki gelir durumlarına göre değişmek üzere değişik şartlarla 14,05 GBP ile 40,35 GBP arasında değişir. 50–60 yaşları arasında en düşük miktar 4,45 GBP dir. Sakat Kimseler bakım Ödeneği, 14,05 GBP ile 37 GBP arasında değişir. Malüllük vergi indirimine, ilişkin temel miktar, yalnız kimse için 54,30 GBP, çocuklarla ilgili miktar (doğum tarihinden 11 yaşına ulaşıncaya kadar) 19,95 GBP, 11 yaşını izleyen eylül ayından itibaren 20, 90 GBP, 16–19 yaş GBP, 11 yaşını izleyen eylül ayından itibaren 29,90 GBP, 16–19 yaş arasındaki gençler için, 25,29 GBP dir. Sakat çocuklar için 21, 90 GBP ödenir.<br>Geçindirilmeye muhtaç çocuklar için nazara alınan vergi indirimi haftada bir çocuk için %70, iki veya daha fazla çocuk için 150 GBP dir. Yaşlılıkta, tedavi ödeneği olarak 35, 40 GBP ödenir. Ödemeler haftalıktır. |
| **DANİMARKA** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **FİNLANDİYA** | Danimarka gibi. |
| **FRANSA** | Ayda 3.575,83 FRF ödenir. |
| **HOLLANDA** | Fark ödeneği en düşük sosyal ödenek düzeyine kadar evli çiftler için asgari ücretin %100 ü, tek ebeveynli aileler için %70 oranında, yalnız yaşayan kimseler için 2.406,30 NLG olarak ödenir. Asgari ek ödenek oranları şöyledir: Evli çift için %30, yalnız yaşayan kimseler için %27, tek başına yaşayan kimseler içni %21. Garanti edilen asgari gelir 23 yaşın altındaki kimseler için daha azdır. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | Haftalık miktarlar: Malül kimse için 73,50 IEP; geçindirilmeye muhtaç yetişkin için 43,20 IEP, geçindirilmeye muhtaç çocuk için 13,20 IEP dir. |
| **İSPANYA** | En az %65 oranında malül durumda bulunan kimseler için yılda 563.570 ESP, en az %75 oranında malül olup üçüncü kişinin bakımına muhtaç durumda bulunanlar için 845.355 ESP. |
| **İSVEÇ** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **İTALYA** | AYLIK MİKTARLAR: Malülller, sağır – dilsizler ve hastanede yatan %100 körler ile kısmi körler için 381.600 ITL, %100 körler için 412.655 ITL. Malüllere ödenen refakat ödeneği %100, körler için 1.056.750, kısmi körler için özel ödenek 89.195 ITL, sağır – dilsizler için iletişim ödeneği 311.780 ITL dir. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **PORTEKİZ** | Ayda 25.000 PTE ödenir. |
| **LÜKSEMBURG** | Belçika gibi |

| **ÜLKELER** | * Diğer Özel Primsiz Asgari Yardımlar |
|---|---|
| **ALMANYA** | SİVİL KÖRLER YARDIMI: Eyaletlerin çoğunda sivil körler gelir durumuna bağlı olmayan yardımlardan yararlanırlar, bu yardımlarla körlüklerinin gerektiği tedavileri yaptırırlar. Yardım miktarı eyaletlerle ilgisine göre 650 – 1. 082 DEM arasında değişir. Bu genişletilmiş özel primsiz sistemde aşağıdaki yasalar uygulanır:<br>• Ebeveyn Eğitim Ödeneği Federal Kanunu,<br>• Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi Hakkında Federal Kanun,<br>• Lojman Ödeneği Hakkında Kanun. |
| **AVUSTURYA** | Başka bir özel sistem uygulanmaz. |

| | |
|---|---|
| **BELÇİKA** | Nafaka aylığı (geçim aylığı) üzerinden avans verilir (8 mayıs 1989 tarihli kanun). Çocuklara sağlanan geçim aylıklarının ödenmesinde yeni çözümler üretilmiş ödemeler yeniden düzenli hale getirilmiştir. Geçim yardımını da üstlenen Kamu Sosyal Yardım Merkezi tarafından fark yardımı sağlanır.<br>ÇOCUKLARLA İLGİLİ ŞARTLAR: Çocukların özel aile ödeneklerinden yararlanabilmeleri için reşit olmamaları gerekir.<br>GEÇİM YARDIMI ALACAK KİMSELERE İLİŞKİN ŞARTLAR: Bir geçim aylığı, baba veya ananın çocukla kan bağı olan veya çocuk hakkında açtığı babalık davasını kazanan kimse olması gerekir.<br>GELİR DURUMUNA İLİŞKİN ŞARTLAR: Çocuğun gelirlerinin, bazı hallerde, kendisi için aile ödeneği alan kimsenin gelirleri ile kendisine ait gelirlerin toplamından oluşan miktar 430.236 BEF'İ aşmamalıdır. 2000 yılının ocak ayından itibaren sözkonusu gelilerin miktarı %15'i geçebilir.<br>MİKTARLAR: Miktar azami olarak 5.000 BEF'le sınırlı geçim aylığına eşittir. Geçim aylığının kısmen ödenmemiş olması halinde avansın azami miktarı, 5.000 BEF ile sınırlı aylık miktarı ile fiilen alınan miktar arasındaki farka eşittir. Azami gelir miktarının %5 oranını aşması halinde azami avans miktarı korunur, Azami avans miktarının avanstan ayda 400 BEF'in altında olması halinde bunun altına inilemez. Avansın geri alınmayan %90 lık tutarını devlet, %10 luk tutarını Kamu Sosyal Yardım Merkezi üstlenir. |

| | |
|---|---|
| **BİRLEŞİK KRALLIK** | LOJMAN ÖDENEĞİ: İşsiz durumda olsun veya olmasın gelir durumları elverişli olmayan kimselerin kira bedellerini karşılamayı amaçlar. Miktarı ilgilerin elir durumlarına göre değişir, 16.000 GBP'nin üstünde gelire sahip kimselere ödenek verilmez. Ödenek kira bedelleri ile ilgili bütün unsurları içerir. Tahsis sahibinin geçim yükümünde bulunmadığı kimselerin ödeneklerinden indirme yapılır. En yüksek ödenek asgari gelir ödeneği alan kimselere veya gelirleri aşağıdaki tavanların altında olanlara haftalık olarak ödenir:<br>• Çocuksuz evli çift için: 80, 65 GBP, 2 çocuklu evli çift için, (çocuklardan birinin 10 yaşında, diğerinin 15 yaşında olması gerekir). 126, 75 GBP<br>• Talep sahiplerinin gelirleri yasada öngörülen tavanı aşarsa azami miktarı aşan kısmın %65 i oranında indirim yapılır.<br>• Yerel Harçlar Yardımı: Gelir durumu orta düzeyde olan kimselerin yerel mercilerce tahakkuk ettirilen harç giderlerine katkıda bulunmayı öngörür. Yardım büyük ölçüde yukarıda sözü edilen lojman yardımı ile aynı düzeydedir. Eğer ilgilinin geliri yasada öngörülen sınırı aşıyorsa yardımdan aşan kısmın %20 si oranında indirim yapılır.<br>• Sosyal Fon: Bu fondan yapılan yardım aşağıdaki unsurlarla ilgilidir:<br>– Analık ödemeleri, cenaze ödenekleri, tedavilerle ilgili sübvansiyon, beklenmedik giderler için borç para, kritik durumlarda ödenen borç para. |

| | |
|---|---|
| **DANİMARKA** | Aşağıdaki hallerde sağlanan yardımlar özel sistem kapsamındadır:<br>• Çocuklarla ilgili sağlık ve eğitim giderleri (daha sağlıklı bir lojmana nakil giderleri için yapılan ödemelerde)<br>• İkametgâhta 18 yaşın altında bir sakat çocuğu bulunan kimselere ilişkin yardımlarda (telafi geliri, bazı ek giderlerin üstlenilmesi şeklinde);<br>• Kendilerine ait ikametgâhta oturan bedensel ve ruhsal yönden sakat kimselere ilişkin yardımlarda;<br>• 25 NİSAN 1990 TARİHLİ KANUN: Ölmek üzere bulunan bir kimse ile meşgul kimselerin gelir kayıplarının telafisinde. |
| **FİNLANDİYA** | Düşük ücretli bütün aile bireylerine lojman ödeneği verilir. Özel rejimlerden aylık alanlar ile öğrenciler sözkonusu ödeneği alamazlar. Askere giden bir kimsenin aldığı geçim yardımından yararlananların gelirleri belirli bir asgari miktarın altında ise özel bir ödenek verilir. |
| **FRANSA** | • UYUM ÖDENEĞİ: İş arayan kimselere yasada öngörülen miktarlarda ödenek sağlanır. Ödenek ilgilinin gelir düzeyi dikkate alınarak verilir. Bu düzey, her gün için 59,22 FRF'dir.<br>• YALNIZ YAŞAYAN EBEVEYN ÖDENEĞİ (A.P.I): Miktarı belli bir tavanı aşmayıp çocuk geçindirmekle yükümlü gebe kadınlardan yalnız yaşayanlara ödenir. Miktarlar: Ayda; çocuksuz gebe kadın için 3.236 FRF çocuklu kadın için, artı 1.079 FRF dir. |

| | |
|---|---|
| **HOLLANDA** | İşsizler içinözel asgari primsiz sistemden yardım sağlanır.<br>EK ÖDENEKLER HAKKINDA KANUN (TW): İşsizlik sigortası Kanununa göre asgari sosyal yardım miktarı kadar ödenek verilir. Miktar için, bkz. Malüllük.<br>İŞSİZ DURUMDA BULUNAN YAŞLI VE KISMİ SAKAT DURUMDAKİ ÜCRETLİLERE İLİŞKİN GELİR DESTEĞİ HAKKINDA KANUN (Wet): Asgari sosyal yardım miktarı düzeyinde aşağıdaki kimselere sağlanır.<br>• 50–47,5 yaşları arasında işsiz duruma düşen ve Ücrete Bağlı Ödenek ve İşsizlik Ödeneği Hakkında Kanuna göre (WW) yardım alan kimseler;<br>• 57,5 veya daha yukarı yaşta olup 26 hafta şartını yerine getiren, fakat (WW) sisteminin 5 şartından ancak 4 ünü taşıyan işsiz duruma düşmüş kimseler;<br>• Kısmi malüllük ödeneği (WAO) veya mesleki malüllük, işgöremezlik veya hastalıkla ilgili başka bir ödenek almakta olup ve ücretlerine göre belirlenen bir ödenekten ve İşsizlik Ödenekleri Kanuna göre ek ödenekten yararlanan kısmi sakat işsizler;<br>• 17 yaşından önce işgöremez durumda bulunan v e%80 in altında iş göremezliğe dayalı bir ödenekten yararlanan kimseler;<br>MİKTARLAR:<br>• Evli olan veya olmayan çiftler için, ayda 2.571,06 NLG;<br>• Tek ebeveynli aileler için, ayda 2.367,94 NLG;<br>• 23 veya daha yukarı yaştaki yalnız yaşayan kimseler için, ayda 1.980,69 NLG;<br>VERGİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SOSYAL YÜKÜMLÜLÜKLERLE İLGİLİ MİKTAR DÜŞÜLDÜK-TEN SONRA NET ÖDENEK:<br>Çiftler için net asgari ücretin %100'ü tek ebeveynli aileler için %90'ı ve yalnız yaşayan kimseler için %70'i oranında ödenir. 23 yaşın altındaki kimseler için ödenek miktarı daha azdır. |

| | |
|---|---|
| **İRLANDA** | TEK EBEVEYNLİ AİLE ÖDENEĞİ: Tahsis sahibine ilişkin yardımı alamayan, gelir durumu elverişsiz olan ve bir veya birden fazla çocuk yetiştirmekle yükümlü bulunan kimseye, dul, boşanmış, ayrılmış, terkedilmiş veya bekâr kimseye veya belirli bir tavanı aşmayan gelire sahip tutuklu bir zevceye ödenir. Miktar; yalnız yaşayan ebeveny için 73,50 IEP, geçindirilmeye muhtaç çocuk için 15,20 IEP dir.<br>PRİMSİZ DULLUK AYLIĞI: Çocuksuz dul erkeklere ve kadınlara ödenir. Çocuklu olanlar sosyal sigortalar dulluk aylığından yararlanan ve gelir durumu yeterli düzeyde olmayan ödenektenyararlanırlar. Miktar haftada 73,50 IEP'dir. Yüksek oranlı miktar yalnız yaşayan 66 yaşından yukarı kimselere verilir ve devletçe finanse edilir. 1998 yılında bu yardımdan yararlananların sayısı 18.409 kişi olarak belirlenmiştir. Özel ihtiyaçlar ve gruplar için aşağıdaki yardımlar sağlanır:<br>• TEDAVİ ÖDENEĞİ: Düşük gelirli ve sürekli tedaviye muhtaç olup sürekli izlenmeleri gereken kimselere gelir durumları incelenerek tahsis edilir.<br>• KÖR AYLIĞI: Görme kabiliyeti azalan körlere ödenir. |
| **İSPANYA** | Aile ödenekleri sigortası çerçevesinde gelir durumu elverişli olmayan kimselere ve çocuk geçindirmekle yükümlü kimselere ödenir. (Gelir koşuluna tabi çocuklar için uygulanamaz). |

| | |
|---|---|
| **İSVEÇ** | Bazı görme bozuklukları bulunan kimselere maddi destek sağlanır. Bu yardıma ilişkin kanun aşağıdaki kimselerle ilgili hükümleri içerir:<br>• Geri zekâlı veya içine dönük kimseler;<br>• Yetişkinlik sürecinde meydana gelen bir rahatsızlıktan etkilenip beyninden ağır ve sürekli ıstırabı olanlar;<br>• Yaşlılıkla ilgili olmayıp, günlük yaşamda kendini gösteren ve bu nedenle yoğun desteğe ihtiyacı olan tedavisi olanaksız bedensel veya zihinsel sakatlar.<br>Uygulanan yasaya göre destek yardımı kapsamına girmeyen bir ihtiyaç için makul ölçülerde yapılmış giderler bireysel yardım ve malî destekle karşılanır. Ödemeyi Sosyal Sigortalar Ulusal Ofisi ve Sosyal Sigorta Ödeme Büroları yapar. |
| **LÜKSEMBURG** | Özel primsiz sistem yoktur. |
| **PORTEKİZ** | • DULLUK AYLIĞI (11 kasım 1981 tarih, 52 / 81 sayılı Tüzük Hükmünde Kararname): Primli rejimden aylık almayan, gelir durumu yetersiz dul erkek ve kadınlara ödenir. Miktar sosyal aylığın %60'ıdır.<br>• YETİM AYLIĞI (27 mayıs 1980 tarih, 160 / 80 sayılı kanun Hükmünde Kararname): Yukarıdaki özelliklere sahip 18 yaşın altındaki yetimlere ödenir. Miktar hak sahibi çocuk sayısını karşılayan sosyal aylık oranında bir miktardır.<br>• BAĞIMLILIK EK ÖDENEĞİ: Üçüncü kişinin bakımına muhtaç kimselere ödenir. Miktarı primsiz rejimde sağlanan sosyal aylık miktarına endeksli olup 25.000 PTE veya bu miktarın %80 ine eşittir. (karşılıklı olarak birinci veya ikinci dereceden bağımlılık sözkonusu ise). |

| | |
|---|---|
| **YUNANİSTAN** | • İŞSİZLİK ÖDENEĞİ: İlk defa alınan kimselerden veya vatana iade edilmiş olanlardan işsiz durumda bulunanlara ödenir.<br>• KORUNMAYAN ÇOCUKLAR İÇİN MAKTU ÖDENEK: (147 / 1989 sayılı Kararname).<br>– Vatana iade edilenlere maktu destek yardımı olarak sağlanır. (57 / 1973 sayılı kararname).<br>• Fevkalade hallerde acil yardım (1331 / 1983 sayılı kanun).<br>– Korumadan yoksun analara maktu analık ödeneği verilir (1331 / 1984 sayılı kanun).<br>• LOJMAN YARDIMI: Maktu bir miktar ödenir.<br>• Doğu Avrupa, Mısır ve Arnavutluk'tan gelen yunan menşeli mültecilere gelir koşullu sağlanır.<br>– ÜLKEYE DÖNEN YUNAN GÖÇMENLERE yardım yapılır.<br>– TARIM İŞÇİLERİNE (OGA) aile ödeneği verilir.<br>– 147 / 1989 SAYILI KARARNAME: BABASIZ AİLELERDE korunmaya muhtaç çocuklar maktu yardım alırlar.<br>SAKATLARA ısıtma ödeneği tahsis edilir. |

| ÜLKELER | * Diğer Özel Primsiz Asgari Yardımlar |
|---|---|
| **BELÇİKA** | GARANTİ EDİLEN AİLE YARDIMLARI: Gelir koşullu olarak yaşla ilgili sınır dahilinde sağlanır. Aşağıda belirtildiği şekilde garanti edilen aile yardımları sözkonusudur:<br>A. BAŞKA BİR REJİMDEN YARARLANMAYAN ÇOCUKLAR: Baz miktar:<br>– Birinci çocuk için, 2.750 BEF;<br>– İkinci çocuk için, 5.107 BEF;<br>– Üçüncü çocuk için, 7.625 BEF,<br>– Ek Ödenek:<br>– Birinci çocuk için, 1.405 BEF;<br>– İkinci çocuk için, 871 BEF;<br>– Üçüncü çocuk için, 153 BEF;<br>• Yaşla ilgili ek ödenek:<br>– 6 – 12 yaş arasındaki çocuk için, 959 BEF;<br>– 18 yaşından yukarı çocuk için, 1.863 BEF;<br>B. BAŞKA BİR REJİMDEN HENÜZ YARARLANAN ÇOCUKLAR:<br>– Birinci çocuk için, 804 BEF;<br>– İkinci çocuk için, 5.107 BEF;<br>– Yaşla İlgili Ek Ödenek (Tek çocuk için veya sonuncu çocuk için uygulanmaz):<br>– 6–12 yaş arasındaki çocuk için, 959 BEF<br>– 1 – 18 yaş arasındaki çocuk için, 1.465 BEF<br>– 18 yaşından yukarı çocuk için: Birinci gruba girenlerden doğan ilk çocuk için 1.617 BEF, diğerleri için 1.863 BEF.<br>Yukarıdaki miktarlarda ailenin gelir düzeyine göre indirme yapılır.<br>C. KAMU SOSYAL MERKEZLERİNİN YARDIMI: Asgari seçim vasıtalarının dışında para yardımı olarak sağlanır. |

| | |
|---|---|
| | D. BAZI BAĞIMSIZ ÇALIŞANLAR İÇİN ÖZEL ASGARİ YARDIM:<br>Yaşlı, kısmen sakat ve evvelce bağımsız çalışan olarak mesleki faaliyette bulunmuş olan kimselerle ilgili yasa uyarınca (OAZ) sağlanır. Amaç, asgari gelir garantisidir.<br>Bu yardımdan aşagıdaki kimseler yararlanır:<br>• Gelirleri garanti edilen asgari yardımın altında (örneğin, bağımsız çalışanlar için yılda 42.000 NLG'nin altında) olan, bu nedenle mesleki veya ticari faaliyetlerini durdurmaya zorlanan 55 veya daha yukarı yaştaki bağımsız çalışanlar öszkonusudur. Bu kimseler bu şartlar dışında ayrıca 3 yıl içinde gelir durumlarında bir değişiklik göstermeyecek olan kimselerdir. Bunların en az 10 yıl süre ile veya son 7 yılda en az 3 yıl süre ile mesleki veya ticari faaliyet icra etmiş olmaları gerekir.<br>• 65 yaşın altında sakat olup sakatlıkları sonunda mesleki faaliyetlerini bırakmak zorunda kalan bağımsız çalışanlar ile %80 in altında işgöremezlik derecesi bulunan hak sahipleri yardımdan tercihen yararlanırlar. Ancak, bu kimselerin de en az 3 yıl süre ile mesleki veya ticari faaliyette bulunmuş olmaları şarttır. |
| **İRLANDA** | • Kira veya ipotek ek yardımı;<br>• Özel ihtiyaçlar için ek ödenek;<br>• istisnai ihtiyaç hallerinde ek ödenek;<br>• Okula giriş ödeneği;<br>Sözkonusudur. |
| **DİĞER ÜLKELER** | KAPSAM DIŞIDIR. |

# 5- TÜRKİYEDEKİ MEVCUT İŞ SOSYAL GÜVENLİK DURUMU

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun 2003 istatik kayıtlarına göre, 777,177 işyeri ve bu kuruluşlarda 5.615.238 sigortalı çalışan bulunmaktadır. 50'den az çalışanı olan işletmelerin sayısı 762.272'dir ve bu işletmelerde 3.202.876 işgücü istihdam edilmektedir. İşyerlerinin %98.7'si küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir. KOBİ'ler toplam çalışan sayısının %56'sını istihdam etmektedir.[25]

Türkiye'deki yeni İş Kanunu, İSG önlemlerinin kanunun istisnalar dışında kalan tüm işletmelerde uygulanmasını sağlamaktadır. 4857 no'lu Kanun'da belirtildiği gibi, işverenlerin, çalışmanın ölçeğine bakmaksızın, işgücünü eğitme, bilgilendirme ve izleme dahil, gerekli her türlü tedbiri alma zorunluluğu vardır. (77. Madde). Bu tür eğitimlerin içerik ve metodları ÇSGB tarafından Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmelikle belirlenmiştir. 50 ya da daha fazla çalışanı olan işletmeler; İSG kurulları kurma (80. Madde), yarı veya tam zamanlı devamlı çalışmak üzere işyeri hekimi istihdam etme (81. Madde), işyeri sağlık birimi kurma ve devamlı (yarı veya tam zamanlı) çalışmak üzere iş güvenliği mühendisi ya da teknisyeni istihdam etme yasal zorunluluğu bulunmaktadır. (82. Madde). Mevcut mevzuata göre işyeri İSG yönetiminin merkezi olan İSG kurulları gerekli tüm İSG önlemlerinin uygulanması ve kontrol ve izlenmesi için kurulacaktır. İSG kurullarının kurulması işverenin sorumluluğundadır. İSG kurulları yönetmelikte sayılmış olan üyelerden oluşur. Bu kurulların işlevini yerine getirmemesi durumunda işyerinde sosyal diyalog ve danışma ortamı oluşmaz.[25]

Ülkedeki en yüksek iş kazası oran İSG kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunmayan ve toplam işyeri sayısının %98'ini oluşturan – dolasıyısıyla elli kişinin altında işgücüne sahip KOBİ4lerde görülmektedir.

İş kazalarının neredeyse %50'si 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu işyerleri de toplam KOBİ'lerin %90'ını temsil etmektedir. Endüstri kategorileri içindeki iş kazalarının istatiksel göstergeleri aşağıdaki gibidir.

Metal ürünlerin imalatı % 18

İnşaat %10

Maden %12

Türkiye'de en sık rastlanan yaralanma nedenleri yüksekten düşme, makinelerin neden olduğu kazalar ve toksik kimyasallar yüzünden meydana gelen akut zehirlenmeler ve kimyasal madde yanıkları iken, pnömokonyoz gibi meslek hastalığı, kas zedelenmesi ve çözücü maruziyeti gibi işle ilgili geçici rahatsızlıklardır.

İş kazaları ve hastalıklarından meydana gelen ekonomik kayıpların (maliyetlerinin hesaplanması konusunda hala hazırda somut bir veri toplama ve hesaplama yöntemi oluşturulmamış olmasına karşın ve) en iyi ihtimalle tahminen Türkiye Gayrisafi Yurtiçi kayıplar hesaba katılmamış bulunmaktadır. Ayrıca, eldeki veri ve istatistikler tarım, sanatsal faaliyetler ve kayıt dışı sektörü temsil etmemektedir.[25]

# 6. TÜRKİYE'DEKİ MEVCUT SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesinde İSG faaliyetlerinde bulunan dört birim vardır. Bunlar;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) / İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)
- İş Teftiş Kurulu (İTK)
- Sosyal Sigortalar Kurumu (SKK)

ÇSGB haricinde, İSG'yi kapsayan faaliyetleri ve İSG bölümleri bulunan kuruluşlar işleyişe dayalı beş başlık altında toplanabilir. Bunlar; yasal düzenleme ve denetleme, bilimsel araştırma ve eğitim, veri toplama ve değerlendirme, İSG uygulamalarını yaygınlaştıran ve destekleyen faaliyetler şeklindedir.[25]

## 6.A. Yasal Düzenleme ve Denetleme

### 6.A.a- Sağlık Bakanlığı

i. Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

1. Acil Sağlık Hizmetleri Daire Başkanlığı

ii. Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü

**6.A.b- Çevre ve Orman Bakanlığı**

i. Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü

**6.A.c- İçişleri Bakanlığı**

i. Sivil Savunma Genel Müdürlüğü

ii. Belediyelerin itfaiye teşkilatları

iii. Emniyet Genel Müdürlüğü

**6.A.d- Ulaştırma Bakanlığı ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Ortak Mevtuat Faaliyetleri**

i. Karayolları Genel Müdürlüğü

**6.A.e- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı**

i. Ölçüler ve Standartlar Genel Müdürlüğü

ii. Endüstri Genel Müdürlüğü

iii. Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğü

**6.A.f- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türk atom Enerjisi Kurumu**

**6.A.g- T.C. Başbakanlık Türk Standartları Enstitüsü**

**6.A.h- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı**

## 6.B- Sağlık

**6.B.a. Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler**

**6.B.b. Diğer Sağlık Birimleri (Üniversiteler, Milli Savunma Bakanlığı, diğer kamu kuruluşları, özel hastaneler ve laboratuvarlar.)**

## 6.C- Bilimsel Araştırma ve Eğitim

Milli Eğitim Bakanlığı

Yüksek Öğretim Kurulu

Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurum (TÜBİTAK)

Türk Silahlı Kuvvetleri (havacılık kurumları)

## 6.D- İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan Kuruluşlar

**İşçi Sendikaları**

**İşveren Kuruluşları**

* Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler
* ÇSGB'nin Sosyal Sigortalar Kurumu
* Sağlık Bakanlığı

## 6.E- İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan kuruluşlar.

**İşçi Sendikaları**

**İşveren Kuruluşları**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZ)

**İSG konularında faaliyetleri olan sendikalar**

Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)

Türkiye Kimya Petrol, lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası (KİPLAS)

Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası (İNTES)

Türkiye Çimento Müstahsilleri işverenleri Sendikası (ÇMİS)

## 6.F- Meslek Örgütleri

Türk Tabibpleri Birliği (TTB)

Türk Mimar ve Mühendisler Odaları Birliği (TMMOB)

## 6.G- Vakıflar ve Dernekler

MESS Eğitim Vakfı

Fişek Enstitüsü

İş Müfettişleri Derneği

Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD)

Meslek Hastalıkları İş Kazaları Araştırma ve Önleme Vakfı (MESKA)

Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı (MESKA)

İş Güvenliği İş damları Derneği İSGİAD)

Personel Yönetim Derneği (PERYÖN)

İŞ Sağlığı Hemşireliği Derneği

## 6.H- Danışmanlık ve Eğitim Firmaları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, kar amaçlı olarak danışmanlık ve eğitim hizmeti veren kuruluşlardır.

## 6.I- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

16.07.2003 tarihinde kanunlaştırılan Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilat yapısıyla ilgili 4947 no'lu Kanun, İSGGM'nin görev ve sorumluluklarını şu şekilde tanımlamıştır:

– İSG konularında mevzuat çalışmaları yapmak ve mevzuatın uygulanmasını sağlamak,
– Ulusal politikalar belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
– Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,

– Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçları izlemek
– Standart çalışmaları yapmak, normların hazırlanması ve geliştirilmesi, ölçme, değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık ve bilirkişilik gibi çalışmalar yürütmek ve bu tip faaliyetlerde bulunan kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
– Kişisel koruyucu malzemeleri imal edecek kişi ve kuruluşlara izin vermek, ithal edilecek malzemenin standartlara uygunluğunu belirlemek ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
– İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma faaliyetlerinin planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
– Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dökümantasyon çalışmalarını yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
– Gerekli faaliyetleri yürütmek ve mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazalarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak önlemlerin alınmasını sağlamak.
– İş sağlığı ve üvenliği Merkezi'nin ve İş Sağlığı ve güvenliği Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek yönetmek ve denetlemek,
– Bakanlık tarafından verilen benzer görevleri yerine getirmek.

Politik ve idari İşlevlerinin yanısıra, Genel Müdürlük, İSG konusundaki AB Çerçeve Direktifi'nin ve alt direktiflerin uyumlulaştırılmasını tamamlamış ve uygulanması konusunda çalışmalarını sürdürmektedir.

Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliğini teşvik etmek ve sosyal taraflar ve paydaşlar arasındaki sosyal diyaloğu iyileştirmek amacıyla, Genel Müdürlük her yıl 4–10 mayıs tarihleri arasında "İSG Haftası"nı kutlamakta, İş Sağlığı ve Güvenliği üzerine Uluslararası Konferanslar düzenlemektedir.[25]

## 6.İ- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)

İSGÜM, Türk Hükümeti ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) arasında yapılan anlaşmayla PIACT (Çalışma Koşullarının ve Çevresinin iyileştirilmesi için Uluslararası Program) çerçevesinde İSGGM'nin alt birimi olarak 1968'de kurulmuştur. Ana amaçları, İSG koşullarını belirlemek amacıyla işyeri saha taramaları yapmak, Türkiye'nin İSG programlarının özendirilmesi ve uygulanmasını da içeren diğer olanakları ve laboratuvar hizmetlerini sağlamaktır. İSGÜM Türkiye'de işyerlerinde ortam ölçümleri ve çalışanlara yönelik ölçüm ve analiz yapan tek resmi kuruluştur.[25]

### 6.İ.a- İSGÜM'ün ana görevleri:

– İşçi ve işveren kuruluşlarının ve diğer paydaşların talebi üzerine İSG hizmetleri sunmak (çalışanların sağlık durumlarının değerlendirilmesi ve laboratuvar analizi ve saha analizi yöntemleriyle işyeri ortamının analizi);
– Değişik hedef kitleler için İSG alanlarında çeşitli danışmanlık ve eğitimleri planlamak;
– İş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan etkenlerin pratik (uygulamalı) araştırmasını yürütmek ve endüstrideki zararlı koşulları belirlemek ve ortadan kaldırmak için en iyi yöntemleri tanıtmak;

– Yayın ve dokümatasyon hazırlamak ve dağıtmak;

– Kontrol sertifikaları düzenlemek;

– Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmak

İSGÜM'ün örgütsel yapısı merkez laboratuvar ve dört bölge laboratuvarından (İstanbul, İzmir, Adana ve Zonguldak) oluşmaktadır. Beş ana şubesi ve idari personel, mühendis, doktor, teknisyen ve işçi kategorilerinde personeli vardır.[25]

**6.İ.b- Bölge Laboratuvarları:**

- Ankara – Merkez Laboratuvarı
- Kocaeli – Pilot Proje / Örnek bölge laboratuvarı
- Adana, İstanbul, İzmir ve Zonguldak'da mevcut 4. bölge laboratuvarı
- Kocaeli örnek bölge laboratuarı

**6.İ.c- İş Teftiş Kurulu**

1950 yılında Türk Hükümeti tarafından onaylanan iş teftişiyle ilgili 81 no'lu ILO Sözleşmesi, hem organizasyon yapısı hem de iş teftiş uygulamaları hükümleri bakımından günümüzde hâlâ temel dokümanlardan birini oluşturmaktadır.

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı çalışanları koruma politikasına uygun olarak, hükümet 1965 yılında ülke çapında iş teftiş sistemi kurmuştur. iş teftişi İş Teftiş Kurulu ve kurula bağlı 10 grup tarafından yapılmaktadır. Şu anda 620 iş müfettişinden oluşan (iş müfettiş yardımcıları dahil) Kurul, çalışma şartlarını düzenleyen iş mevzuatının uygulanmasını denetlemek ve izlemekle sorumludur. Gözetim yapma ve

teftişte bulunma yetkisine sahip iş müfettişleri mühendislik, tıp, eczacılık ve diğer teknik ve sosyal bölümler gibi değişik alanlarda eğitim almışlardır. Sadeci 284'ü teknik eğitime sahiptir ve işletmelerde İSG alanında teftiş yapmaktadırlar. Diğerleri sosyal bilimler alanında eğitim almış olup, Hukuk, Siyaset Bilimi, İşletme vb. bölümlerden mezundur ve çalışma saatleri, ücretler ve toplu işten çıkarmalar vs. gibi sosyal haklar bakımından işletmeleri teftiş ederler.[25]

## 6.J- Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

Sigortalar Kurumu 1945 yılında İşçi Sigortaları İdaresi adı ile kurulmuş, daha sonra 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile kurumun adı Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşlarından biri olarak özerk bütçeye sahip olan kurum uzun yıllar genel müdürlük olarak hizmet etmiştir. Kurum çalışanlara yönelik dört ana konuda sigorta uygulamaktadır.

a) Hastalık sigortası,
b) Analık sigortası,
c) Yaşlılık – malüllük – ölüm sigortası ve
d) İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası. Sigortaya esas olan primler ilk üç sigorta kolunda işçi ve işveren tarafından ortaklaşa ödenirken iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta primi yalnızca işveren tarafından ödenmektedir. Kurum bir yandan çalışanları çeşitli konulardan sigorta ederken, bir yandan da sigortalılara sağlık hizmeti sunmaktadır. Kurumun tek ünite halinde hem hizmet veren, hem de hizmeti finanse eden ve denetleyen yapısının uygulamada

güçlüklere yol açtığı görüşü ile 4 Ekim 2000 SSK Yasasında değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikle SSK Genel Müdürlüğü SSK Başkanlığına dönüştürülmüş ve SSK başkanlığı bünyesinde, birisi Sigorta Genel Müdürlüğü, diğeri de Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü olmak üzere iki genel müdürlük oluşturulmuştur (29 Temmuz 2003 tarih ve 4958 sayılı kanun) Böylelikle sağlık hizmetleri,

Sigorta Genel Müdürlüğü'nün Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'nden hizmet satın alması yolu ile sağlanmaya başlamıştır. Daha sonra Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında anlaşma yapılmak suretiyle SSK kapsamındaki kişilerin Sağlık Bakanlığı Sağlık Tesislerinden faydalanmalarına olanak sağlamıştır.

Sağlık hizmetlerinin yanı sıra SSK sigortacılık fonksiyonu da yapmaktadır. Yaşlılık sigortası kapsamında emekli olan sigortalılara emekli maaşı ödenmekte, analık sigortası kapsamında da kadın sigortalılara veya sigortalının eşine doğum hizmeti verilmektedir. Bunlar dışında iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici veya sürekli iş göremez duruma gelmiş olan sigortalılara da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri verilmektedir. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek sorunları çözmek üzere SSK bünyesinde 1965 yılında Sosyal Sigorta Yüksek sağlık Kurulu oluşturulmuştur.[25]

SSK tarafından verilen hizmetlerin yürütülmesiyle ilgili düzenlemeler Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde belirtilmiştir.

SSK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı'nın bünyesinde, Sigortalı çalışanlara ve sigortalı çalışanların ailelerine sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler sağlamaktadır. En büyük sosyal sigorta kuruluşu olarak, sigorta kapsamında ülke nüfusunun yaklaşık yarısı bulunmaktadır.[25]

## 6.K- Meslek Hastalıkları Hastanesi

Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı olarak hizmet veren hastaneler dışında yine Kurum'a bağlı olan, ancak yalnız meslek hastalıklarıyla ilgili tanı ve tedavi hizmeti vermek üzere oluşturulmuş meslek hastaneleri vardır. 1977 yılında ANkara ve İstanbul'da Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Aynı yıllarda Zonguldak'taki Meslek Hastalıkları Hastanesi SSK adı altında hizmet verirken bu hastane 1994 yılında "Zonguldak Göğüs ve Meslek Hastalıkları" adı ile hizmet vermeye başlamıştır. Meslek hastalıkları hastanelerinin hizmete girmesini izleyen yıllarda Türkiye'de o zamana kadar yalnızca mesleki akciğer hastalıkları (pnömokonyoz) şeklinde olan vakalar çeşitlenmiş, özellikle kimyasal nedenli meslek hastalıkları da görülmeye başlamıştır.

Kuruluşundan sonra uzun yıllar meslek hastalıkları hastanesi olarak hizmet vermiş olan Ankara ve İstanbul'daki meslek hastalıkları hastaneleri yakın zamanda, yalnızca meslek hastalığı vakalarına yönelik hastane olmaktan çıkarılmış ve genel hizmet hastanelerine dönüştürülmüş en son olarak da Sağlık Bakanlığı'na bağlanmıştır.[25]

## 6.L- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) kamu sektöründe çalışma hayatıyla ilgili eğitim veren tek kuruluştur.

Amaçları, eğitim yoluyla işverenler ve çalışanlar için sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı yaratılmasına, iş kazalarını en az seviyede tutulmasına yardımcı olmak, verimliliği artırarak iş barışına katkıda bulunmak sosyal güvenlik problemlerinin çözümlenmesine yardımda bulunmak, çalışma hayatıyla ilgili kanun, yönetmelik ve kuralların uygulanmasına yardımcı olmaktır.

"İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" beraberinde "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" uyarınca işyeri hekimlerinin, işyeri hemşirelerinin ve işyeri güvenlik uzmanlarının sertifika eğitim programları ÇASGEM tarafından gerçekleştirilmektedir.

Seminerler ilgili tarafların katkı ve katılımlarıyla, merkezde verilmekle beraber özel ve kamu kuruluşlarındaki işverenlerin isteği üzerine işyerlerinde de verilebilmektedir.[25]

## 6.M- Diğer Bakanlıklar ve Kuruluşlar

Türkiye'deki diğer kurum ve kuruluşların doğrudan ve dolaylı olarak İSG alanına ilişkin etkinlikleri ve yapılanmaları bulunmaktadır. Aşağıdaki temel başlıklar altında sıralanan yapılar Bakanlık dışında bu alanda çeşitli şekillerden yetki, sorumluluk ve faaliyetleri bulunan organizasyonların çerçevesini çizmektedir. Ortak bir platformda yer alması gerektiği düşünülen diğer bazı teşkilatların da dahil edilme olasılığı saklı kalmak koşuluyla, toplumun büyük bir kesimini hukuki, ekonomik, sosyal yönden etkileyebilecek ve yönlendirebilecek durumdaki bu teşkilatlanmalar İSG sistemindeki rolleri itibarıyla özet olarak ele alınmıştır.

- Mevzuat, Standart Üreten ve Denetim Yapan Kuruluşlar

- Sağlık Hizmeti Veren Kuruluşlar

- Sosyal Güvenlik Kuruluşları

- Bilimsel Araştırma ve Eğitim Kuruluşları

- Veri Toplama ve Değerlendirme Kuruluşları

- İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan Kuruluşlar[25]

## 6.N- Mevzuat Yapan, Standart Oluşturan ve Denetim Yapan Kuruluşlar

### 6.N.a- Sağlık Bakanlığı

* Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

* Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

* Sağlık Eğitim Genel Müdürlüğü

Bugünkü teşkilat ve görevleri 13.12.1983 tarih ve 181 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenen Sağlık Bakanlığı'nın temel amacı herkesin hayatının beden ve ruh sağlığı içinde devamını sağlamak, ülkenin sağlık şartlarını düzeltmek, fertlerin ve cemiyetin sağlığına zarar veren amillerle mücadele etmek ve halka sağlık hizmetlerini ulaştırmak, sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermelerini temin etmektir.

Bu temel amacı ve ilgili görevleri yerine getirmek üzere oluşturulan Bakanlık teşkilatı dahilinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmetleri bulunan Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sağlık Eğitim Genel Müdürlüğü ve Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlükleri Bulunmaktadır.

Bakanlık İlk Yardım Yönetmeliği ile ilk yardım eğitim ve hizmetlerinin Bakanlık dışı üçüncü taraflarca ilgili kurum ve kuruluşlara verilebilmesine imkan sağlamakta, ilgili düzenleme, onaylama ve denetim işlemlerini yine Acil Sağlık Hizmetleri Daire Başkanlığı ve bağlı şube birimleri yerine getirmektedir. Alınan tüm önlemlere karşın meydana gelebilecek işyeri kazalarında acil müdahalenin ve ilk yardım uygulamalarının hayatiyeti düşünüldüğünde ilgili yasal düzenlemelerin, resmi birimlerin ve Bakanlık onaylı eğitim kuruluşlarının anahtar rolü ortaya çıkmaktadır.[25]

**6.N.b- Çevre ve Orman bakanlığı**

* Sivil Savunma Genel Müdürlüğü

* Belediyeler bünyesindeki itfaiye teşkilleri

* Emniyet Genel Müdürlüğü

- Trafik Hizmetleri Başkanlığı

Çevrenin korunması ve iyileştirilmesi, her türlü çevre kirliliğinin önlenmesi Çevre ve Orman Bakanlığı'nın temel kuruluş amaçlarındandır. Bakanlık, mevcut teşkilat yapısı içindeki ana hizmet birimlerinden Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü çatısı altındaki Ölçme ve Denetim, Hava Yönetimi, Atık Yönetimi, Su ve Toprak Yönetimi, Kimyasallar Yönetimi, Deniz ve Kıyı Yönetimi daire başkanlıkları ve bağlı şuba müdürlüklerinin hizmetleriyle 2872 sayılı Çevre Yönetimi daire başkanlıkları ve bağlı şube müdürlüklerinin hizmetleriyle 2872 sayılı Çevre Kanunu ve Bakanlığın görev ve yetkilerini belirleyen 4856 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler (Ambalaj ve Ambalaj Atıklarının Kontrolü, Katı Atıkların Kontrolü, Tehlikeli Atıkların Kontrolü, Tehlikeli Kimyasallar, Tıbbi Atıkların Kontrolü, Hava Kalitesinin Korunması, Su Kirliliği Kontrol, Gürültü Kirliliği Kontrol, Toprak Kirliliği Kontrol, Çevre Denetimi) çerçevesinde planlama, programlama, araştırma, tespit, denetim ve diğer görevlerini yerine getirmektedir. Kimyasallar Yönetimi Daire Başkanlığı bünyesindeki Kimyasal ve Endüstriyel Kazalar Şube Müdürlüğü kimyasal kazaların önlenmesi ve kazaların çevresel etkilerinin en aza indirilmesi amaçlı bir çalışma çerçevesine sahiptir. İşletmelerin faaliyetlerinin çevresel etkilerinin yanı sıra insan kaynaklarının sağlık ve güvenliği üzerindeki etkileri de Bakanlık çalışmaları kapsamında değerlendirilmektedir.[25]

### 6.N.c- İçişleri Bakanlığı

7126 sayılı Sivil Savunma Kanunu ve bağlı bulunduğu İçişleri Bakanlığı'nın teşkilat ve görevlerini belirleyen 3152 sayılı Kanun çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren Sivil Savunma Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında büyük yangınlarda can ve mal kaybını azaltma, her türlü silahsız koruyucu ve kurtarıcı tedbirleri, acil kurtarma ve ilk yardım faaliyetlerini planlamak ve yürütmek, yangından korunma ve önleme tedbirlerini, itfaiye teşkillerinin standartlarını tespit etmek, personelini eğitmek, teşkilleri denetlemek ve koordinasyon sağlamak yer almaktadır. Bu görevlere ilişkin planlama eğitim ve tatbikatları il ve ilçelerde, kurum ve kuruluşlarda yapılan eğitimlerde yükümlülere ve sivil savunma hizmetlerinde görevlendirilen diğer personele, gönüllülere kurtarma ilk yardım, yangın önleme ve söndürme, sosyal yardım ve kılavuzluk konularında uygulamalı eğitim verilerek tatbikat yaptırılmaktadır. Genel Müdürlük, il bazında gerçekleştirilen düzenli eğitim ve tatbikat programları sayesinde özellikle yangınla mücadele ve ilkyardım konularında geniş kitlelere ulaşılabilmektedir.

Türkiye'deki itfaiye birimleri, İçişleri Bakanlığı'nın teşkilat ve görevlerini belirleyen 3152 sayılı Kanun ve 23.8.1985–18851 sayılı İtfaiye Teşkillerinin Kuruluş, Görev, Eğitim Ve Denetim Esaslarına Dair yönetmelik kapsamında, belediyeler tarafından kurulmakta ve sürdürülmektedir. Birimlerin standartları, eğitimleri, denetim ve koordinasyonları Sivil Savunma Genel Müdürlüğü teşkilatı tarafından yapılmaktadır. Yangınla mücadele etmek, can kurtarmak, ilk yardım hizmeti vermek, beşten fazla katlı binalar, umuma açık yerler, fabrika, imalathane ve diğer işyerlerinin yangından korunması ve acil durum önlemleri aldırtmak, şehirdeki kamu ve özel kurumlara ait itfaiye birimlerinin eğitim ve yetiştirilmesinde yardımcı olmak itfaiye birimlerinin esas görevleri arasında yer almaktadır.[25]

Günlük hayatı ve ülke genelindeki tüm süreçleri bir şekilde etkileyen ulaşım faaliyetleri ve bu faaliyetlerin bir sistem dahilinde gerçekleşmesini sağlayan trafik kavramı toplumun devamlılığına hizmet eden çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının bu konuda yetki, görev ve sorumluluklarına dair çeşitli yasal düzenlemelerle konu olmuştur. **Karayolları Trafik Kanunu, Karayolları Trafik Yönetmeliği, Ticari Taşıt Kullanım Belgesi Yönetmeliği** bu konudaki yasal düzenlemelerden bazılarıdır. Trafik sistemine ilişkin mevcut yasal düzenlemelerin uygulanmasında İçişleri bakanlığı ve bünyesindeki kuruluşlar (ör: Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Hizmetleri Başkanlığı, belediyeler) ile ilgili yasal düzenlemelerde adı geçen diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ve sivil toplum örgütlerinin (ör: TSE, TMMOB, Türkiye Şoförler ve Otomobilciler Federasyonu, Jandarma Genel Komutanlığı) İçişleri Bakanlığı ile yürütecekleri ortak çalışmalar kanunlarla verilen görevlerin yerine getirilmesini sağlamaktadır.[25]

### 6.N.d- Ulaştırma Bakanlığı ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Ortak Mevzuat Faaliyetleri

* Karayolları Genel Müdürlüğü

**Karayolları Taşıma Kanunu, Trafik İşaretleri Hakkın Yönetmelik gibi,** karayollarına ilişkin mevcut yasal düzenlemeler Ulaştırma Bakanlığı ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nın ve bağlı birimlerinin (ör: Karayolları Genel Müdürlüğü) düzenlemelerde adı geçen dier kurumlarla işbirliği dahilinde yürütecekleri görevleri belirlemektedir. Trafik sistemlerinin çok yönlü etkisi, trafik kavramının mesleki amaçlarla sistem içinde yer alan işgücünün sağlık ve güvenliği açısından da ele alınmasını gerektirmektedir. Ulaştırma Bakanlığı bünyesinde yer alan Devlet Hava Meydanları, TCDD, Sivil Havcılık ve Kıyı Emniyeti genel müdürlüklerinin İSG alanındaki faaliyetlerine ulaşılmamıştır.[25]

**6.N.e- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı**

* Ölçüler ve Standartlar Genel Müdürlüğü

* Sanayi Genel Müdürlüğü

*Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğü

Teşkilat ve görevleri 3143 sayılı Kanun ile belirlenen Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatının Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun (Çerçeve Kanun) ve bağlı dört yönetmelik (Ürünlerin Piyasa Gözetimi ve Denetimine Dair Yönetmelik, Uygunluk Değerlendirme Kuruluşları ile Onaylanmış Kuruluşlara Dair Yönetmelik, CE Uygunluk İşaretinin Ürüne İliştirilmesine ve Kullanılmasına Dair Yönetmelik, Teknik Mevzuatın ve Standartların Türkiye ile Avrupa Birliği Arasında Bildirimine Dair Yönetmelik (3.4.2002 tarih ve 24715 sayılı R.G.) kapsamında 164 adet AB teknik mevzuatını uyumlaştırmakla sorumludur. Bakanlık teşkilatında konuyla ilgili genel müdürlükler Sanayi Genel Müdürlüğü, Ölçüler ve Standartlar Genel Müdürlüğü ve Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğü'dür. Bir ürünün sağlık, güvenlik, çevre ve tüketici haklarını belirli ölçütlere göre koruduğunun beyanı niteliğindeki CE işaretlemesi zorunluluğu getirilen ürün grupları ve mevzuat uyumlaştırma çalışmaları yapılmış AB direktifleri kapsamındaki ürünlere ilişkin düzenleme, denetim ve gözetim faaliyetleri adı geçen genel müdürlükler vasıtasıyla Bakanlığın sorumluluğundadır. Bakanlık mevzuata uygunluğunu belgelemek isteyen işletmelerin hizmet alabileceği onaylanmış kuruluşları da görevlendirmede esas alınan ölçütlere ilişkin tebliğleri ürün grupları bazında daha önceden yayınlamış yönetmelikler çerçevesinde hazırlamaktadır. (Ör: Sivil Kullanım Amaçlı Patlayıcı Maddelerin Belgelendirilmesi, Piyasaya Arzı ve Denetlenmesi

Hakkında Yönetmelik İçin Onaylanmış Kuruluş Görevlendirilmesinde Esas Alınan Temel Kriterlere Dair Tebliğ) Bakanlık AB teknik mevzuatı kapsamında görevlendirilecek olan deney, belgelendirme ve muayene kuruluşlarının, yürütecekleri uygunluk değerlendirmesi ve piyasa gözetimi ve denetimi faaliyetlerine ilişkin olarak, yeterliliklerinin, tarafsızlıklarının ve bağımsızlıklarının değerlendirilmesi ve denetlenmesi için, gerekli gördüğü taktirde görevlendirmek üzere, TÜRKAK ile bir protokol imzalamıştır. İşgücünün yapılan işe dair kullandığı malzeme, donanım, araç ve gereçlerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışılabilmesi için belirli ölçütlere uygun, "güvenli" olduğunun bir şekilde garanti edilmesi ve denetlenmesi koruyucu bir ön mekanizmanın oluşturulması açısından önem taşımaktadır.[25]

**6.N.f- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu**

* Türkiye Atom Enerjisi Kurumu

Teşkilat ve görevleri 3154 sayılı Kanun'la belirlenen Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın temel amacı enerji ve tabii kaynaklarla ilgili hedef ve politikaların, ülkenin savunması, güvenliği ve refahı, milli ekonominin gelişmesi ve güçlenmesi doğrultusunda tespitine yardımcı olmak, enerji ve tabii kaynakların bu hedef ve politikalara uygun olarak araştırılmasını, geliştirilmesini üretilmesini ve tüketilmesini sağlamaktır. Bakanlık bu temel amaç dahilinde enerji üretimi, iletimi, dağıtımı, tüketimi ve tabii kaynakların işletilmesine süreçlerine dair yönetmelikler hazırlar. İşyerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın sağlanması unsurlarından biri olan elektriksel güvenlik söz konusu olduğunda Elektrik Tesislerinde

Topraklamalar Yönetmeliği, Elektrik İç Tesisleri Proje Hazırlama Yönetmeliği, Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği benzeri düzenlemeler elektrikle ilgili yapıların ve süreçlerin planlaması, kurulması, işletilmesi, denetlenmesi ve güvenliğinin sağlanması açıından çerçeve oluşturan yasal metinlerdir. Bakanlık görevleri arasında tabii kaynakların işletilmesi faaliyetlerin iş güvenliği ve işçi sağlığı ilkelerine, çevre ve kaynak korunma ilkelerine uygun yürütülmesini takip etmek yükümlülüğü de bulunmaktadır.[25]

Enerji kaynaklarının ve ekipmanlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından etkileri düşüldüğünde tesislerde yıldırımdan korunma ve radyoaktif madde içeren ürünler ile radyasyondan korunmaya ilişkin düzenlemeler çeşitli kamu kurumları tarafından gerçekleştirilmiştir.

Yıldırımlardan korunma ve topraklamaya dair yasal düzenlemeler TSE: Yapıların Yıldırımdan Korunması Kuralları – TS622 Bayındırlık bakanlığı : Yıldırımdan Koruma Tesisatı Genel ve Teknik Şartnamesi, belediyeler İl İmar Yönetmeliği: m 3.38, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı: Elektrik tesislerinde Topraklamalar Yönetmeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: PAPPA T57 – İş Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü şeklindedir. radyoaktif maddeler ve radyasyonla ilgili düzenleme Türkiye Atom Enerjisi Kurumu tarafından hazırlanan 6/9/1991 tarih 20893 R.G'de yayınlanan ve görevleri gereği radyasyon ile çalışanları, halkı ve çevreyi radyasyonun zararlı etkilerinden korumak amacıyla Radyasyon Güvenliği Tüzüğü çerçevesinde hazırlanan Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği'dir. [25]

**6.N.g- Türk Standartları Enstitüsü:**

Türk Standartları Enstitüsü 132 sayılı Kanun çerçevesinde her türlü madde ve mamuller ile usul ve hizmet standartlarını yapmak amacıyla kurulmuştur. Türkiye'de standartlarla ilgili en üst icra ve karar birimlerinden biri olarak nitelendirilebilir. Çalışmaları dahilinde her türlü standardı hazırlamak veya hazırlatmak, bakanlıklar, üniversiteler gibi çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliğine gitmek, bir standardı Türk Standardı olarak tescillemek, laboratuarlar kurmak Kanun'la verilen görevleri arasındadır. Enstitü tarafından yürütülen hizmetler arasında kalite ve sistem belgelendirme (TS–EN–ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi, TS–En–ISO 14001 Çevre Yönetim sistemi, TS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi, TS 13001 Tehlike Analizi Ve Kritik Noktaları Yönetim Sistemi), personel belgelendirme (Kalite Uzmanı Kalite Sistemleri Yöneticisi, Kalite Tetkik Görevlisi, Çevre Sistemleri Yöneticisi, Çevre Tetkik Görevlisi, İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Yöneticisi, İşçi Sağlığı İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Tetkik Görevlisi, Toplam Kalite Yönetimi Lideri, Toplam kalite Yönetimi Tetkik Görevlisi) hizmetleri bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında düşünüldüğünde TSE bu alana ilişkin çok sayıda standart geliştirmiştir (örneğin sadece "güvenlik" kavramıyla ilgili 992 standart bulunmaktadır.) ve Sanayi ve Ticaret bakanlığı, Çevre Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı gibi diğer kamu birimleriyle ortak çalışmalar sonucu bu standartlar ihtiyari değil, mecburi kılınmıştır. (Ör: TS–3840–26.6.1984 Makinelerde İş Kazalarına Karşı Genel Güvenlik Kuralları, TS–3841–26.6.1984 Ağaç İşleme Makinelerinde Genel Güvenlik Kuralları, TS–3784–06.07.1982 Binalarda Elektrik Tesisatı–Güvenlik Kuralları – Elektrik çarpmasına Karşı Koruma

### 6.N.h- Devlet Planlama Teşkilatı

Görev ve sorumlulukları ile teşkilat yapısı 504 sayılı Kararname (16/06/94) ile yeniden düzenen Kurum'un misyonu kaynakların verimli kullanımı ve ülke kalkınmasının hızlandırılması için ekonomik, sosyal ve kültürel planlama çalışmalarının etkili, düzenli ve hızlı bir şekilde yerin getirilmesidir. Bu temel misyondan hareketle, Haziran 2000'de Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı duyurulmuştur. Plan'ın "Sosyal ve Ekonomik Sektörlerle İlgili Gelişme Hedef ve Politikalar" başlıklı VIII. bölümün "Sosyal Refahın Arttırılması" başlıklı IV. alt bölümünde çalışma hayatı, İSG, sosyal güvenlik sistemi ve çalışma ve sosyal güvenlik alanlarında AB yasal çerçevesinin adaptasyonuna ilişkin gerçekleştirilmesi öngörülen yasal ve kurumsal düzenlemeler ile karar ve saptamalar yer almaktadır. [25]

### 6.N.ı- Sağlık Hizmeti Veren Kuruluşlar

* Sağlık bakanlığı hastaneleri

* Diğer sağlık birimleri (üniversite, MSB, diğer kamu, özel hastaler, özel laboratuarlar)

Türkiye'deki hastanelerin büyük bir kısmı Sağlık Bakanlığı (SB) bünyesinde faaliyet göstermektedir. 2003 yılı istatistiklerine göre 1172 hastaneden 789'u SB'nin yönetimindedir. Ayrıca 50 adet üniversite hastanesi, 246 adet özel hastane, Milli Savunma Bakanlığı (MSB) bünyesinde 42 adet, diğer kurum ve kuruluşların idaresinde 45 adet hastane bulunmaktadır. Yatak kapasitesi açısından bakıldığında 180.797 adet yatakları 120.359'u SB ve 15.900'ü MSB bünyesindedir.

### 6.N.i- Bilimsel Araştırma ve Eğitim Kuruluşları

Yükseköğretim Kurumu kapsamından halihazırda tespit edilebilen ve İSG ile ilgili, ön lisans ve lisans eğitimi veren kuruluşlar aşağıda sunulmuştur;

*** <u>Milli Eğitim Bakanlığı</u>**

Türk Milli Eğitim sisteminin en üst kurumu Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretimden yüksek öğretime, meslek edindirme kurslarından mesleki ve teknik okullara, uzaktan eğitim uygulamalarından yayın ve doküman üretimine kadar hayat boyu eğitim uygulamalarının hemen her alanında faaliyet gösteren bir kurum olarak iş sağlığı ve güvenliği özelinde iki somut uygulama mekanizmasına sahiptir. İlki mesleki ve teknik eğitim sistemi dahilinde eğitim merkezleri ve bölgeleri programları dahilinde iş güvenli bilgi ve bilincinin çeşitli disilenlerde eğitim gören kişilere verilmesi amacıyla oluşturulmuş dersler ve uygulamalardır. Söz konusu eğitim sisteminin çerçevesi Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği dahilinde belirlenmiştir. İkinci uygulama mekanizması hem bilimsel ve teknik bilgi üretimini sağlayan hem de İSG alanında profesyonellerin ve akademisyenlerin yetişmesini sağlayan ve Bakanlık'a bağlı Yükseköğretim Kurulu'na bağlı yükseköğretim kuruluşlarında yürütülen akademik çalışmalardır.[25]

*** Yüksek Öğretim Kurulu**

Türkiye'deki yükseköğretim esasları 4.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile belirlenmiştir. Kanun'a göre tüm yükseköğretim faaliyetlerini düzenleyen ve çalışmalara yön veren kurum Yükseköğretim Kurulu'dur (YÖK); yükseköğretim kurumu olarak tanımlanan üniversiteler ve ileri teknoloji enstitüleri ile bunlara bağlı eğitim birimleri YÖK'ün çalışma kapsamına girmektedir. Kanun'da madde 7.2'de belirtildiği üzere, YÖK yükseköğretim kurumlarındaki eğitim birimlerinin Kanun'da belirtildiği üzere, YÖK yükseköğretim kurumlarındaki eğitim birimlerinin Kanun'da belirtilen ana ilkeler çerçevesinde açılmasına / kapatılmasına / birleştirilmesine ilişkin olarak, "üniversitelerden gelen önerilere dayalı ya da doğrudan" karar almak ve gereği için Milli Eğitim Bakanlığı'na sunmakla görevlidir. Yükseköğretim kurumları tarafından eğitim programı açılışlarına ilişkin yapılacak başvurular ve ilgili belgelerin eğitim programı özelinde ve Kanun genelinde çeşitli ölçütler dahilinde değerlendirilmesi söz konusudur.

Türkiye'de halihazırda 79 adet üniversite ve 2 adet yüksek teknoloji enstitüsü vardır. Lise eğitimini tamamlayan bir kişinin YÖK'e bağlı Öğrenci ve Seçme Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan Öğrenci Seçme Sınavı'nı kazanarak öğretim görebileceği mevcut yükseköğretim programları içinde 2 yıllık "itfaiyecilik ve yangın güvenliği" programı ve 2 yıllık "işçi sağlığı ve iş güvenliği" programı bulunmaktadır. Ayrıca bazı üniversiteler yüksek lisans programları içinde "işçi sağlığı ve iş güvenliği" programının açılması için çalışmalarını sürdürmektedir. Bunların haricinde, üniversitelerin lisans ve yükseklisans programları dahilindeki "çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri" programı kapsamında ve kimi mühendislik

programlarının akademik programlarında işçi sağlığı, iş güvenliği, iş hukuku gibi konularda ders içerisleri ile iş sağlığı ve güvenliğini çeşitli açılardan ele alan yüksek lisans programları mevcut bulunmaktadır. 1987'den bu yana yüksek lisans ve doktora programları dahilinde oluşturulan tezler YÖK Yayın ve Dokümantasyon dairesi Tez Merkezi'nde arşivinde yer almaktadır.

Kocaeli Üniversitesi İzmit Meslek Yüksekokulu'nda sürdürülen "itfaiyecilik ve yangın güvenliği" programının amacı kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ile her türlü yapı, bina, tesis ve işletmelerin, tasarımı, yapımı, işletimi, bakımı ve kullanımı aşamalarında, herhangi bir şekilde çıkan yangının, can ve mal kaybını en aza indirerek söndürülmesini sağlayan, yangının öncesinde ve sonrasında alınacak tedbirler ile organizasyon, eğitim ve denetimini üstlenebilecek yetenekte "itfaiyecilik ve yangın güvenliği teknikleri" yetiştirmek şeklinde belirtilmiştir. Aynı yüksekokul programları arasında yer alan "işçi sağlığı ve iş güvenliği" programı amacı ise endüstriyel kuruluşların ihtiyacı olan iş güvenliğine yönelük personelin yetiştirilmesi (İş güvenliği organizasyonunu mühendislik düzeyinde olan işletmelerde mühendisliğin bir alt kademesinde, mühendislik düzeyinde olmayan organizasyonlarda ise işletmenin tüm iş güvenliği sorumluluğunu üstlenebilecek yetenekte, sanayinin tüm iş kollarındaki kurum, kuruluş ve işletmelerde çalışabilme imkanına sahip "işçi sağlığı ve iş güvenliği teknikleri") şeklinde belirtilmiştir.[25]

Bu eğitim programları haricinde, İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Akdeniz Üniversitesi Teknik bilimler meslek Yüksekokulu bünyelerinde itfaiyecilik ve yangın güvenliği programları verilmektedir. Ayrıca 2004 – 2005 akademik yılından itibaren Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu'nda "İşçi sağlığı ve iş güvenliği" programı ile Yeditepe Üniversitesi Temel Bilimler Bölümü"nde "İş sağlığı ve güvenliği" programı başlatılmıştır.

Türkiye'de, ayrıca mezuniyet sonrası eğitim olarak tıp ve / veya mühendislik fakülteleri bulunan yüksek öğretim kurumlarında, fakültelerin sağlık / fen bilimleri enstitülerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yüksek lisans ve doktora programları verilmektedir.[25]

*** Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu:**

Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) 278 Sayılı Kanun çerçevesinde, Türkiye'de müsbet bilimlerde araştırma ve geliştirme faaliyetlerini ülke kalkınmasındaki önceliklerine göre geliştirmek, özendirmek, düzenlemek ve koordine etmek; mevcut bilimsel ve teknik bilgilere erişmek ve erişilmesini sağlamak amacı ile çalışmalarını sürdürmektedir. Kurumu 2003–2023 döneminde Türkiye'nin ulusal bilim ve teknoloji politikalarının çerçevesini ve vizyonunu belirleyen Vizyon 2023 çalışması dahilinde Türk halkının yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için sağlık ve çevre öğelerini ulusal vizyonun bir parçası ve bu stratejik çalışmanın üzerinde odaklandığı temel alanlarda ikisi olarak ele almıştır.

2004'te düzenlenen Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları 1. Sempozyumu'nun (28 Nisan – 1 Mayıs 2004, Harbiye Askeri Müze ve Kültür Sitesi) gerçekleştirilmesini sağlayan kurumlardan birisi olan TÜBİTAK, bünyesindeki Marmara Araştırma Merkezi Enerji Sistemleri ve Çevre Araştırma Enstitüsü'nde hava, su, toprak, atık ve çevre yönetim sistemleri alanlarında eğitim, danışmanlık, ölçüm, analiz, araştırma, bakım ve onarım hizmetleri verilmekte, bu kapsamda genel OHSAS 18001 mesleki sağlık ve güvenlik sistemi eğitimi, genel OHSAS 18001 kuruluş içi denetçi eğitimi, kuruluşa veya sektöre özgü ISO 14001 eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır.

TÜBİTAK'a bağlı olarak faaliyet gösteren Ulusal Metroloji Enstitüsü, yapılan ölçümleri güvence altına almak, bu ölçümlerin uluslararası sisteme entegrasyonunu sağlamak, mevcut ve yeni ölçme tekniklerini geliştirmek, Türkiye'nin bilimsel ve teknolojik gelişimine katkıda bulunmak ve Türk endüstriyel ürünlerinin kalitesini arttırmak için gerekli Ulusal Metroloji Sistemi'ni kurmak amacıyla kurulmuştur. UME de kalibrasyon konusunda Türkiye gereksiniminin en az %95 oranında karşılanması amacıyla uluslararası seviyede 32 yeni laboratuvar kurulması için ek bina yapımı devam etmektedir. Ek binanın bitmesiyle kimyasal, çevre, gıda, biyolojik, medikal, forensik, EMI / EMC, yüksek gerilim, yüksek akım, elektriksel gürültü, sıvı debi, fiber optik, emisisitive ölçümleri yapılacaktır.[25]

*** <u>Türk Silahlı Kuvvetleri (sivil havacılık kuruluşları)</u>**

İSG araştırmaları yapılırken, sivil havacılık kuruluşları ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bazı birimlerinde yapılan araştırma ve geliştirme çalışmaları ve kullanılan teknolojiden yararlanılabilir.

Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı atölyelerdeki sağlık ve güvenlik koşullarının izlenmesi ve denetlenmesi, TSK'nın bünyesinde oluşturulmuş özel iş teftiş kurulları tarafından ulusal İSG mevzuatına uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Bu iş teftiş kurulu gerektiğinde Bakanlığın iş müfettişlerine danışmaktadır.[25]

*** <u>Veri Toplama ve Değerlendirme Kuruluşları</u>**

* Devlet İstatistik Enstitüsü
* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Bağlı Sosyal Güvenlik Kuruluşları
* Sağlık Bakanlığı

53 Sayılı Devlet İstatistik Enstitüsünün Görev, Yetki ve Kuruluşu Hakkında Kanun çerçevesinde, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetleri ile demografik yapısına ilişkin istatistikleri derlemek, değerlendirmek ve yayımlamak amaçlı hizmet veren Devlet İstatistik Enstitüsü, bünyesindeki İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı ve bağlı İşgücü İstatistikleri Şube Müdürlüğü ile Sosyal İstatistikler Dairesi Başkanlığı ve bağlı Sağlık ve Sosyal Güvenlik Şube Müdürlüğü'nün çalışmalarıyla işgücü ve toplum geneline ilişkin çeşitli istatistikler yayınlamaktadır.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı sosyal güvenlik kurumlarının sigortalı kayıtlarından oluşturdukları istatistikler ile Sağlık Bakanlığı'nın bünyesindeki ve Türkiye genelindeki hastaneler, hastalar hastalıklar ve sağlık personeline ilişkin detaylı istatistikleri de mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliğine dair mevcut durumun, eğilimlerin ve sistem performansının değerlendirilebilmesi açısından sayısal verilerin gerekliliği istatistiksel çalışmalara ihtiyaç doğurmaktadır.[25]

### 6.N.k- İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan Kuruluşlar

*** <u>İşçi Sendikaları</u>**

Türkiye'de sendikalar 5.5.1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çerçevesinde faaliyet göstermektedir. Türkiye'de işgücünün büyük bir kesimini çatıları altında toplayan üç ana sendikal yapılanma bulunmaktadır.

<u>Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu</u> (TÜRK–İŞ, 1952) {28 farklı iş kolundan 35 sendika ve 1.956.944 sendikalı},

<u>Halk İşçi Sendikaları Konfederasyonu</u> (HAK–İŞ, 1975) {9 sendika ve 35.000 sendikalı},

<u>Türkiye Devrimci İş Sendikaları Konfederasyonu</u> (DİSK, 1967) {22 sendika ve 300.000'den fazla sendikalı}

Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı'nın 20.7.2004 tarihli raporuna göre Türkiye'deki 4.916.421 işçiden 2.854.059'u (%58.05) sendikalıdır. Teşkilat yapıları ile yaklaşık 3 milyon çalışanla iletişim kurabilecek güçte olan sendikalar birer sivil toplum örgütü olarak iş sağlığı ve güvenliği sisteminin başta sendikalı işgücü ve sonra tüm iş gücü dahilinde anlatılması, çalışanların bilinçlendirilmesi ve işletmeler bazında sistemin anlaşılarak işveren kadar işçiler tarafından da sahiplenilmesi açısından kilit rol oynayabilecek, kitleleri yönlendirebilecek ve halihazırda kendi özellerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çeşitli etkinlik ve girişimlerde bulunan köklü yapılardır. DİSK'in bünyesinde ekonomik ve sosyal alanda çalışmalar yapan Dis–kar araştırma merkezi bulunmaktadır. HAK–İŞ e bağlı Çelik–iş Sendikasının da üyelerinin periyodik sağlık kontrollerini yapmak için kullandığı bir gezici sağlık birimi bulunmaktadır.[25]

*** İşveren Kuruluşları**

Türkiye'de işveren kesimini temsil eden üç büyük işveren kuruluşu bulunmaktadır.

**Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun doğuşu aşağıda belirtilen altı işveren sendikasının 15 Ekim 1961 tarihinde "İstanbul İşveren Sendikaları Birliği" adı altında toplanmalarıyla başlamaktadır.

- Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
- İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası
- İstanbul Tekstil Sanayii işverenleri Sendikası
- İstanbul Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası
- İstanbul Matbaacılık Sanayii İşverenleri Sendikası
- İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası

İşveren örgütleri mevcut çalışmaları ve kurumsal yapıları açısından İSG ile ilgili çalışma ve projelere daha odaklanmış, bu konuda daha organize çalışan bir kesim olarak ele alınabilir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 20 farklı sektörden 21 üye sendikanın oluşturduğu ve 40 yıllık geçmişi olan bir kuruluş olarak bu tip işveren örgütlerine örnek gösterilebilir. Yayınları, araştırmaları, insan kaynaklarını geliştirme ve eğitim işlevlerinin yanısıra, çeşitli bazı kuruluşların kurucuları ya da üyeleri arasında da yer almaktadır. Örneğin TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı, – Vakıf'ın girişimleri arasında yapımı halen süren bir mesleki mikrocerrahi hastanesi vardır.[25]

**Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK).**

1953 yılında kurulmuş olan Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), ilçeler düzeyinde 3474 adet meslek odası, illeri düzeyinde 82 esnaf ve sanatkarlar odaları birliği, meslekler bazında örgütlenmiş 13 mesleki federasyonu ve merkezde Konfederasyon olmak üzere, Türkiye'nin en geniş örgütlenme ağına ve en fazla üyeye sahip olan, kamu kurumu niteliğinde tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşudur. TESK'e sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren, küçük ölçekli işyeri sahibi esnaf ve sanatkarlar üyedir. Halen Esnaf ve Sanatkar Siciline yaklaşık 3 milyon esnaf ve sanatkar kayıtlıdır.

TESK, 1991 yılında 507 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler ile TESK'e bağlı işletmelerde mesleki eğitim gören çırak ve kalfaların mevzuata uygun eğitim almaları ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda korunmalarını amaçlayan bir denetim ve danışmanlık sistemi kurulmuştur.

Sistemin ülke düzeyinde etkili ve bir örnek uygulanması amacıyla çeşitli projeler yürütülmüştür. Yapılan çalışmalarda küçük işletmelerin, iş güvenliği önlemleri ve işçisağlığı açısından işyeri riskleri konusunda bilgilendirildikleri takdirde bu önlemleri almak Konusunda çok daha duyarlı davranacakları sonucuna varılmıştır.

TESK ve bağlı birimler bünyesinde oluşturulan işyeri denetleme ve danışmanlık grubu (İDDG) modeli, devlet dışı bir kuruluşun kendi üyelerini denetlemek amacıyla iç bünyesinde kurduğu ilk denetim birimi modelidir.[25]

**Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)**

TOBB nin kuruluş amacı odalar ve borsalar arasında birlik ve dayanışmayı sağlamak, ticaret ve sanayinin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, üyelerinin mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, üyelerin birbirleriyle ve halkla olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güvenini hakim kılmak üzere meslek disiplinini ve ahlâkı korumaktır.

Odalar, Borsalar ve Birlik hakkındaki 5590 sayılı Kanun 8 Mart 1950 tarihinde hazırlanmış, 15 Mart 1950 tarihinde 7457 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 55.90 sayılı Kanun, yerini, 1 Haziran 2004 tarihinde yürürlüğe giren 5174 Sayılı Kanun'a bırakmıştır. TOBB, özel sektörün Türkiye'de mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisidir. TOBB'un halen, yerel düzeyde, ticaret, sanayi, ticaret ve sanayi, deniz ticaret odaları ve borsalar şeklinde oluşmuş 364 üyesi bulunmaktadır. Tüm ülke çapında yayılmış olan oda ve borsalara, çeşitli büyüklüklerde ve bütün sektörlerden 1 milyon 200 binin üzerinde firma kayıtlı bulunmaktadır. İşveren sektörlerden 1 milyon 200 bininin üzerinde firma kayıtlı bulunmaktadır. İşveren Kuruluşlarının önde gelen temsilcilerinden ve ülkenin her bir yanını ağ gibi kapsayan bir örgüt yapısına sahip olan TOBB'un iş sağlığı ve güvenliği konusundaki duyarlılığın arttırılması ve bilinç oluşturulmasında çok önemli bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir. İşyerinde İş sağlığı ve Güvenliği konusundaki uygulamalarda işveren sorumluluğunun en önemli faktör olduğu göz önüne alınırsa işverenlerin mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisi olarak TOBB'un üyelerini bilgilendirmek amacıyla İSG enformasyon merkezi kurarak bir başlangıç yapması önerilmektedir.[25]

**Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB)**

6964 Sayılı Ziraat Odaları ve Ziraat Odaları Birliği Kanununa (1957) göre, her ilin merkez ilçe ve bağlı ilçelerinde Ziraat Odasının kurulması gerekmektedir. Ülkemizde halen 600 Ziraat Odasında 4 milyona yakın çiftçi kayıtlıdır. Ziraat Odalarının her köyde bir delegesi vardır. Ülke genelinde köy delegelerinin sayısı 35.000'den fazladır. Birliğe ait tüm odalarda toplam, 15.000 yönetici ve 2500'den fazla personel bulunmaktadır.

TZOB 6964 Sayılı Kanunun 24'üncü maddesinde belirtilen görevleri; tarım politikasının gerçekleştirilmesine yardımcı olmak ve uygulanan tarım politikasının sonuçlarını değerlendirmek için raporlar hazırlamaktır. Bunlar, çiftçilerin uygulanan politikalar hakkındaki düşüncelerinden yararlanarak hazırlanmaktadır. Böylece tarım sektörünün ülke ekonomisine yaptığı katkının arttırılmasına ve çiftçilerin ekonomik ve sosyal yönlerden gelişmesine çalışılmaktadır. Bu çerçevede TZOB çiftçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışması için gereken önlemlerin alınmasına destek olmalıdır. Ülke çapında çok yaygın bir örgütlenmeye sahip olan TZOB İş sağlığı ve güvenliği konularında üyelerini bilgilendirerek tarım işkolunda çalışanların güvenliği ve toplumda güvenlik kültürünün oluşturulmasına büyük katkı sağlayacaktır.[25]

**Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS):**

Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): TİSK'in kurucu üyelerinden olan, 120,000'den fazla kişinin çalıştığı 264 işletmenin üye olduğu bir sivil toplum kuruluşudur.

MESS, 14 Ekim 1959 tarihinde İstanbul'da çağdaş, ileri görüşlü, sanayileşmeye kendilerini adamış ve ilkeli 11 girişimci tarafından kurulmuştur Amacı, "Metal Sanayi İşkolu"nda faaliyet gösteren işverenleri sendika çatışı altında toplayarak;

- Üyelerini temsil etmek.
- Üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak,
- Kurulmuş veya kurulacak olan sanayinin daha verimli ve ahenkli çalışması için işkolunda adil bir ücret sisteminin kurulmasına ve daha iyi bir çalışma ortamının gerçekleşmesine yardımcı olmak,
- İşçilere sürekli ve uzun vadeli refah ve sosyal güvence sağlayabilmek için ülke ekonomisini güçlendirici çalışmalar yapmak ve bu doğrultuda toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak, devam ettirmek ve bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktır.

MESSin hizmet birimlerinden biri olan İş sağlığı v egüvenliği bölümü sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı doğrultusunda, insan sağlığı ve doğal dengeyi koruyarak sürekli bir ekonomik kalkınmaya imkân verecek yaklaşımların temel strateji olarak benimsenmesi gerekliliği inancıyla hizmet vermektedir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uluslararası verilerden yararlanarak araştırmalar yapmak ve Avrupa ülkelerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik istatistiksel sonuçları değerlendirmektedir. Konu ile ilgili uluslararası gelişmeleri takip ederek ve üyelerini bilgilendirmektedir. Avrupa Metal, Mühendislik ve Teknolojiye Dayalı Sanayi İşverenleri Konseyi (CEEMET)'nin, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu üyesidir. Bu grup, metal sanayinde sağlık ve güvenlik ile ilgili gelişmeler ve standartlar çerçevesinde işbirliği amacıyla çalışmalar yapmaktadır.[25]

**MESS üye işyerlerinde;**

- İş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi.
- İş sağlığı ve güvenliği kurullarının yasa ve tüzüklere uygun olarak oluşumunda ve kazaları önleyecek çağdaş organizasyonların kurulması,
- İşyeri yöneticilerinin, iş güvenliğinin teknik ve yasal sorunlarının çözümü konusunda bilgilendirilmesi,
- Genel ve teknik İSG konularında her kademe yönetici ve çalışanlara kurs, seminer, konferans düzenlenmesi, yayınlar hazırlanması
- İşyeri cihaz ve donanımlarında yapılacak periyodik kontrol ve fenni muayenelerin yasa ve tekniğe uygun olmasını sağlayan form, rapor, belge ve protokoller hazırlanması
- İş kazalarının incelenmesi, değerlendirilmesi, idari ve adli tahkikatlarda müşavirlik hizmetinin verilmesi.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik eğitim çalışmalarında yabancı kaynaklı görsel malzemeleri (video film ve CD) kullanılması.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri'ni incelenmesi ve duyurulması.
- "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası" ve "Çevre Günü" ile ilgili etkinlikler düzenlenmesi.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiki çalışmaları düzenli olarak yaparak her yıl "MESS Üyelerinde İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri" kitabının yayınlanması aktivitelerini yürütmektedir.

**• Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS)**

Bu bağımsız yapılara bir başka örnek Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası bünyesindeki Teknik İşler ve Eğitim Müdürlüğü'dür. Endüstriyel risk eğitimleri, işyeri saha denetimleri, teknik güvenlik – yangın güvenliği, kimyasal maddelerle güvenli çalışma, kimyasal malzemelerin taşınması prosedürü gibi başlıklar bu birimin çalışma kapsamında yer alan İSG konularından bazılardır. Amaçları arasında sağlıklı ve güvenlikli çalışma ortamında sürdürebilir verimliliği, üretimde kalite ile birlikte sağlamak ve bu çevrede pazara çevre dostu ürünler sunulmasına katkıda bulunmak olan KİPLAS'ın bu amaçlar doğrultusundaki 13 faaliyet önceliği içinde işyeri güvenliği, çalışan sağlığı ile çevre ve entegre yönetim sistemleri hizmetleri yer almaktadır.

**• Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası (İNTES)**

05 Şubat 1964 tarihinde sektör temsilcileri tarafından kurulan İNTES'in vizyonu, inşaat sektörünü layık olduğu zirveye taşımak, her platformda sektör ve temsilcilerinin saygınlığına yakışır ve bunu geliştirir şekilde hizmet üretmektir. İNTES inşaat sektörü ile ilgili sorunlara çözüm bulmak için çeşitli seminerler konferanslar ve toplantılar düzenlemektedir. Bu aktiviteler belirli bir amaca yönelik bir program çerçevesinde olmayıp istenildiğinde düzenlenmektedir. İnşaat sektöründeki en önemli problemin kalifiye iş gücü teminindeki güçlük olduğu tesbit edilmiş ve sektöre kalifiye ve sertifikalı eleman yetiştirmek amacıyla İNTES–YOL–İŞ sendikası işbirliğiyle yaptırılan Türkiye İnşaat Eğitim Merkezi inşaatı tamamlanmış ve hizmete açılmıştır. Bu merkezde verilecek eğitimlerin müfredatında inşaat sektörüyle ilgili genel konuların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğinin konusuna da yer verilmesi verimliliği arttırarak iş kalitesinin yükselmesini sağlayacaktır.[25]

• **Meslek Odaları**

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) yirmi üç üye oda ve elli vicarında farklı mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı disiplininden gelen 220.000 civarında üyeye sahip bir sivil toplum örgütüdür. Bünyesinde "iş sağlığı ve güvenliği" ile ilgili olarak, on dört odadan yirmi altı üyenin katılmıyla oluşturulan bir çalışma grubu bulunmaktadır. Grubun amacı iş sağlığı ve güvenliği konusunda TMMOB politikalarının belirlenmesi / geliştirilmesi, bu alanda hazırlanan kanun, tüzük, yönetmeliklerin takip edilmesi, görüş ve öneri oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim programlarının hazırlanması, uygulamaya konulması, "Eğitim" ve "Risk Belirleme" Komisyonlarına katılacak TMMOB temsilcisinin yönlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması şeklinde tanımlanmıştır.

Türk Tabipleri Birliği (TTB) hekim sayısının iki yüzü aştığı elli altı ilde yerel örgütlenmesi mevcut olan, Eylül 2002 itibariyle 73.326 üyesi bulunan bir yapıdır. TTB bünyesinde "İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu" ünvanlı bir çalışma grubu bulunmaktadır. Grubun amacı işyeri hekimliği hizmetlerini iyileştirerek çalışanların ve toplumun sağlığını geliştirmek, hedefi ise işyeri hekimliği hizmetlerinin niteliğini geliştirmek ve standardizasyonunu sağlamak olarak tanımlanan bu komisyonun temsilcileri, kendi yörelerinde, ülke genelinde işçi sağlığı ve işyeri hekimliği ile ilgili gelişmeleri, eğilimleri, sorunları ve çözüm önerilerini, merkezi kol çalışmasına taşımakta, kolda görüşülen konular örgütsel bir olgunluk düzeyine ulaştığında karar altına alınarak tüm tabip odalarında uygulamaya girmektedir. Ocak 2000'den bu yana üç ayda bir yayınlanan **"Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi"** bu kolun sürekli faaliyetlerinden birisidir.[25]

*** Vakıflar ve Dernekler**

**- <u>MEES Eğitim Vakfı</u>**

MEES Eğitim Vakfı, 1986 yılında MESS liderliğinde 49 işveren ve 37 işletme tarafından kurulmuştur; 17 yıllık geçmişinde 7 milyon kişi / saat'in üzerinde danışmanlık ve eğitim hizmeti vermiştir.

MESS Eğitim Vakfı, sürekli geliştirip çeşitlendirdiği eğitim ve danışmanlık programlarını, sanayi deneyimine sahip kadrolu uzmanları ve üniversitelerimizin öğretim üye ve görevlilerinden oluşan geniş bir havuz kadrosuyla sürdürmekte, sanayimizi değişime, küresel rekabete ve teknolojik gelişmelere, eğitim ve danışmanlık yoluyla hazırlamak için, 17 yılı aşkın bir zamandan beri yapmış olduğu çalışmalara büyük bir heyecan ve azimle devam etmektedir. Eğitim programları kapsamında çalışanlara 8 saatlik iş sağlığı ve güvenliği kursu ile 8 saat süreli yangın ve yangından korunma kursu ve iş güvenliği uzmanları için 16 saat süreli OHSAS 18001 kursu bulunmaktadır. Ayrıca ISO 9000: 2000, ISO TS 16949: 2002, ISO 14000 ÇYS ve OHSAS 18001 İSG Yönetim sistemleri ile ilgili danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Ülkemizde ilk defa MESS ve TÜRK–METAL sendikaları tarafından planlanan 2000 yılı nisan ayında başlayan "Ortak Eğitim Proje"sinden bugüne kadar 25.000 katılımcı yararlanmıştır. Proje, taraf sendikalara üye işyerlerinde çalışan toplam 120.000 kişinin eğitimi tamamlanıncaya kadar devam edecektir. Başlıca eğitim konuları; endüstri ilişkileri, genel ekonomi, İSGnin içinde yer aldığı toplam kalite yönetimidir.[25]

• **Fişek Enstitüsü**

On sekiz yıllık birikim ve deneyime sahip Fişek Enstitüsü, çalışma kapsamı dahilinde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanın da yer aldığı, bu alana dair eğitim, danışmanlık, proje geliştirme ve uygulama yayıncılık, toplantı organizasyonları hizmetlerinde bulunan, özel sektörün hem büyük hem de KOBİ niteliğindeki işletmelerine yönelik kısa ve uzun vadeli çalışmaları bulunan ILO tarafından desteklenen Küçük İşyeri Ortak Sağlık Merkezi (KIOSAME) projesinin gerçekleşmesini ve devamlılığını sağlamış, son on iki yıldır **Çalışma Ortamı Dergisi** isimli, işçi sağlığı ve iş güvenliği odaklı bir yayın çıkaran ve HESME treni etkinliklerine de destek veren bir kuruluştur.[25]

• **Türkiye Müfettişler uzman Denetim Elemanları Vakfı, (TUDEV)**

1987 yılında, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli 30 müfettiş tarafından, Ankara'da kurulan TUDEV in uzman, müşavir, denetim elemanı ve görevi denetimle ilgili diğer kişilerinden oluşan 300 üyesi bulunmaktadır.

TUDEV üyelerinin çoğunluğunu oluşturan teknik ve sosyal bilimlerde uzmanlıklara sahip İş Müfettişleri'nin katkılarıyla, çalışma ilişkileri alanında bilimsel toplantılar düzenlemek, yayınlar yapmak, eğitim çalışmalarında bulunmaktadır.

Periyodik olarak yayın hayatını sürdüren iş ve sosyal güvenlik hukuku, insan kaynakları ve işçi sağlığı ve güvenliği konularında uzmanlık dergisi niteliğinde olan, **İş Dünyası** dergisi de Vakfın çalışmalarından biridir.[25]

• **Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD)**

Kimya sanayisinin ve bağlı alt sektörlerin gelişmesine katkıda bulunmak, sektörün genel ve güncel sorunlarını siyasi otoriteler, bakanlıklar, resmi kuruluşlar nezdinde dile getirip, benzer amaçla kurulmuş STÖ'lerle işbirliği yaparak, medyanın da desteğini alarak çözmek üzere 1986'dan bu yana faaliyet gösteren, Çevre ve Orman Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı'na danışmanlık hizmeti veren bir dernektir. Atık Komisyonu ve Kimyasal Güvenlik Komisyonu üyesi olan dernek özellikle tehlikeli kimyasal maddeler üzerine çalışma yapmak ve belgeler, sistemler üretmektedir.

• **Meslek Hastalıkları İş Kazaları Araştırma ve Önleme Vakfı, (MESKA)**

İşyerlerinde oluşacak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirerek iş kayıplarını önlemek, iş verimini arttırarak ülke ekonomisine katkıda bulunmak, çalışanların uygar, sağlıklı ve bilinçli yaşamalarını sağlamak şeklinde ifade edilen bir misyona sahiptir. Bu temelde ulusal iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları en üst düzeyde bilinçlendiren ve Türkiye'de iş kanunlarının çağdaş ülkeler seviyesine yükseltilmesinde etkin rol oynayan bir sivil toplum kuruluşu olarak son sekiz yıldır faaliyetlerini sürdürmektedir.[25]

• **Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı**

Türkiye'de meslek eğitiminin gelişimine katkıda bulunmak ve küçük sanayiye destek olmak amacıyla, 1985 yılında kurulmuştur. Berlin Kalkınma ve İşbirliği Kurumu insiyatifi ile kamu yararına kurulan Vakıf, mesleki eğitimle ilgili tüm tarafları Yönetim Kurulu çatışı altında toplanmıştır. Sivil toplum kuruluşlarının mesleki eğitim sistemi içerisinde daha fazla yer almalarına yönelik çalışmalar yürüten MEKSA Vakfı, bu çerçevede pilot projeler uygulamaktadır.

Genellikle yabancı kaynaklı kalkınma fonlarından finanse edilen eğitim projeleri, uygulandığı bölgelerde ve sektörlerde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların, eğitim sorumluluğunu paylaşmalarını ve giderek üstlenmelerini hedeflemektedir.[25]

• **İş Müfettişleri Derneği**

20 Nisan 1998 tarihinde kurulan İş Müfettişleri Derneğinin 317 üyesi vardır. 2002 yılından beri Uluslararası Denetim Derneği (IALIA) üyesidir.

Dernek üyelerin meslek bilgi ve görgülerini geliştirmek amacıyla eğitim etkinliklerinde bulunmakta ve gerektiğinde bu amaçla ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmakta, iş sağlığı ve güvenliği konuları dahil olmak üzere çalışma yaşamı ile ilgili konularda araştırma ve incelemeler yapmakta, toplantı, konferans, panel, açık oturum ve seminer gibi etkinlikler düzenlemekte, bu konuda ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmakta, mesleki yayınlar yapmaktadır. Dernek tarafından periyodik olarak yayınlanan **İş Denetimi Bülteni**nde çalışma yaşamına ilişkin tüm konulara olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konularına da yer verilmektedir.[25]

• **İş Sağlığı Hemşireleri Derneği**

Ulusal düzeyde iş sağlığı hemşireliğinde standardizasyonun sağlanması ve işyeri hemşireliği uygulamalarının geliştirilmesini sağlamak amacıyla 2003 yılında bir grup akademisyen tarafından kurulmuştur. Ülke çapında işyerlerinde görevli hemşirelerin, işyeri hemşiresinin profilini çıkarmak, meslek tanımını yapmak ve iş sağlığı hemşireliği alanında çalışan tüm akademisyen ve uygulamacılar arasında iletişim ağı kurmak derneğin başlıca kuruluşca amaçlarındandır.[25]

• **İş Güvenliği İş Adamları Derneği (İSGİAD)**

Kısa adı İSGİAD olan dernek iş güvenliği ve iş sağlığına yönelik kişisel koruyucu malzemeler üreten, ithal eden, pazarlayan, eğitim ve danışmanlık hizmetleri veren kişi ve kuruluşlar arasında sınai, ticari; teknoloji, sermaye, fikir alışverişi ve koordinasyonu sağlayarak endüstriyel sağlık, iş güvenliği ve çevre sağlığı alanlarında yasaların, standartların yeniden düzenlenmesine, öncülük edilmesine ve daha ileri bir düzeye ulaşmasını sağlamaya yardımcı olmaktır. İSGİAD, **İş Güvenliği** dergisi 2004 yılından bu yana üç ayda bir yayınlanmaktadır.[25]

• **Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN)**

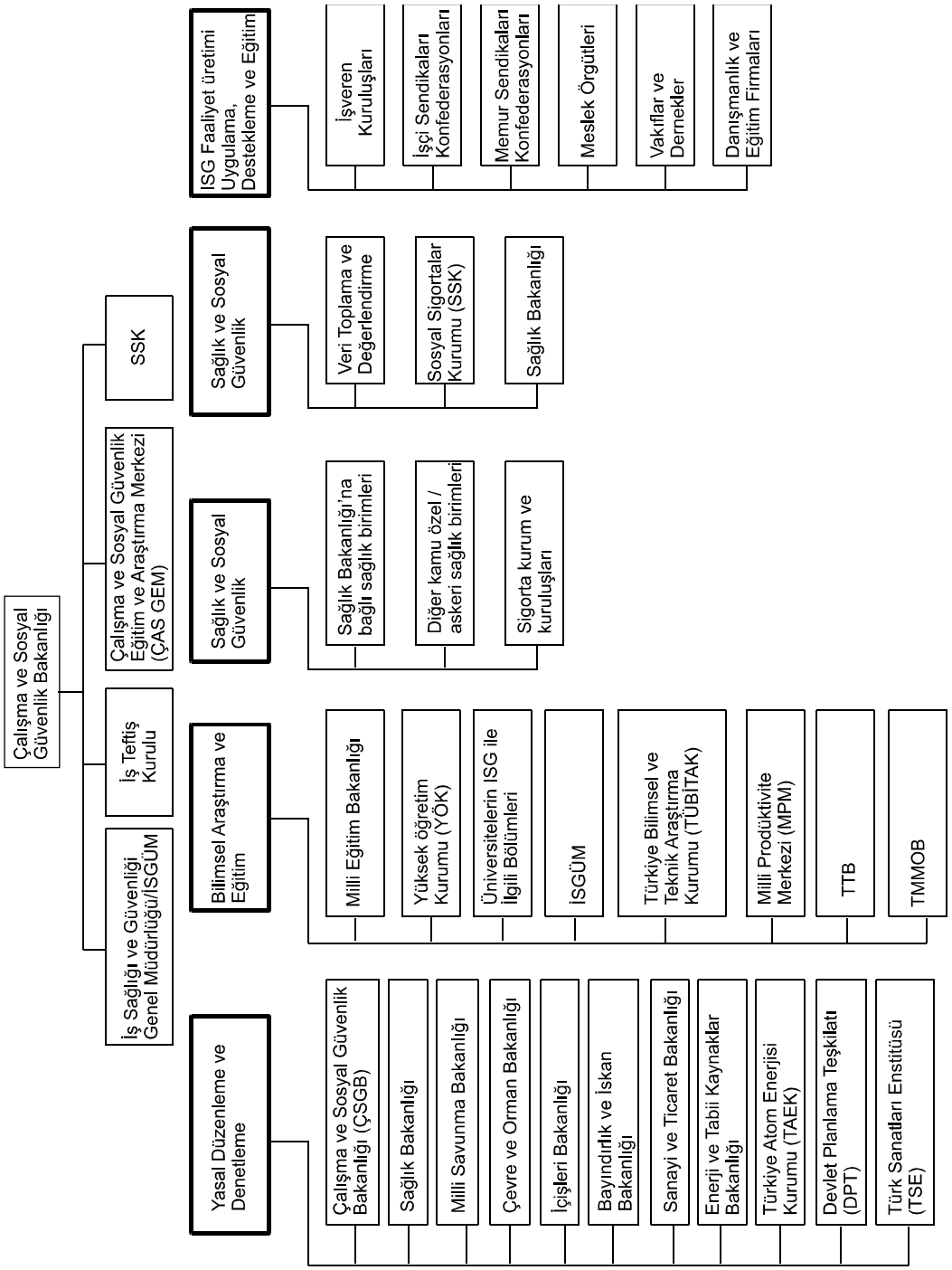
Türkiye'de insan kaynakları ve personel yönetimi alanında kurulmuş olan ilk sivil toplum kuruluşu PERYÖN, 5 şubesi, 2000'i aşan üye sayısı ile 1971 yılından bu yana insan kaynakları mesleğinin gelişimi ve koordinasyonu yönünde çalışmaktadır. İnsan kaynakları departmanlarında çalışan yönetici ve uzmanlar, danışman kuruluşlarda çalışan danışmanlar, firma Genel Müdürleri ve Yönetim Kurulu Başkanları ile akademisyenlerden oluşan üye profili ile sektörü geniş anlamda temsil etmektedir.

PERYÖN kuruluşundan bu yana kişisel ve mesleki gelişim adına güncel konularda çeşitli seminer ve paneller yaparak insan kaynakları profesyonellerinin bilgilendirilmesini sağlamaktadır. Derneğin yayın organı olan PERYÖN Dergisi, "Personel ve İnsan Kaynaklarına Yön Verenlerin Dergisi" sloganıyla 3 aylık dönemlerde 3000 adet basılmakta ve üyelere ücretsiz olarak dağıtılmaktadır. 11. si 3–4 Ekim 2003 tarihlerinde düzenlenmiş olan İnsan Yönetimi Kongresi, 600 insan kaynakları profesyonelinin buluşma noktası olmuştur.[25]

*** <u>Danışmanlık ve Eğitim Firmaları</u>**

İSG konusunda hem yasal denetim ve yükümlülüklerini karşılamak, eksikliklerini gidermek isteyen kuruluşların hem de asgari koşulların üzerinde imkanlar ile işyerinde sağlık ve güvenlik en üst düzeyde sağlamak isteyen kuruluşların çeşitli hizmetler alabilecekleri danışmanlık, denetim ve eğitim firmaları halihazırda faaliyet göstermektedir. Bu firmalar kadroları genelde çeşitli mühendislik disiplerinde yükseköğrenim görmüş, daha önce kamu ya da özel sektör kuruluşlarında görev yapmış profesyoneller, üniversitelerde görev yapan ya da emekli olmuş akademik kadrolar ve avukatlık bürolarından oluşan yerli işletmeler ya da birçok ülkede temsilciliği bulunan çokuluslu kuruluşlar olabilmektedir. Bir kısmı TSE, Sanayi Bakanlığı gibi çeşitli kamu birimlerinden çeşitli uygulamalar için akredite olmuş ya da çoğunlukla AB dahilinde akredite olmuş, yurtdışındaki diğer danışmanlık firmalarıyla stratejik ortaklık benzeri işbirliklerine giden ve yurtdışı kaynaklı belgelendirme hizmetlerinde bulunabilen yapılardır. İşletmeler iş sağlığı ve güvenliği alanı ve ilgili yönetim sistemlerinin de dahil olduğu birçok alanda bu firmaların yetişmiş kadroları sayesinde süreçlerini iyileştirme ve insan kaynaklarını geliştirme imkanına sahiptir.[25]

***Tablo 10: Türkiye'de İSG'nin Mevcut Durumu***



# 7- GENEL OLARAK ÜLKEMİZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN GÖRÜNÜMÜ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar her dönemde çalışma hayatımızda önemli bir yer tutmuştur. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinden günümüze kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilgi ve çalışmalar çözümün hep hukuki yollarda arandığını göstermektedir. Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de sosyal sigortalar mevzuatı geliştirilmiş, işverenlerin tazminat ödemelerine ilişkin hükümler daha kapsamlı hale getirilmiş ve işverenlerin tedbir almalarına çalışılmıştır.

Fakat günümüzde bütün dünyada olduğu gibi, ülkemizde de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düşünce, değerlendirme ve yöntemler değişmektedir. Bu gelişmelerin temel düşüncesi, en iyi çözüm şeklinin daha başlangıçta kaza olasılıklarını ve sağlık sorunlarını gidermek olduğudur. [21]

## 7.A- Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar

Konuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilenen çok sayıda kurum ve kuruluş vardır. Bunların başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gelmektedir. Bakanlığın örgüt yapısı içinde dört ayrı birim konuyla ilgilidir. Bunlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İŞGÜM) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) birimleridir. Daha sonra Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı gelmektedir.

Milli Savunma Bakanlığının konuyla ilgisi askeri işyerlerinin teftişiyle ilgilidir. Bakanlıklardan sonra Sosyal Sigortalar Kurumu, Belediyeler, Milli Prodüktivite Merkezi, Türk Standartlar Enstitüsü ve Üniversiteler kendi görev alanları itibariyle değişik açılardan ve değişik amaçlarla konuyla ilgilidirler.

Yukarıda değindiğimiz kamu kurum ve kuruluşları dışında asıl önemli olarak konuyla ilgilenen birimler, işyerlerindeki 4857 sayılı Kanunun 80. maddesi gereğince faaliyette bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları olmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kadrosunda bulunan İş Teftiş Kurulu Müfettişleri eliyle işçi işveren ilişkilerinde, mevzuat hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını ve işyeri çevresel sağlık zararlarının denetimini yapar. Yapılan denetimlerin bugün için yeterli olduğu söylenemez. Özellikle meslek hastalıkları yönünden teftişler son derece yetersizdir.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM), Uluslararası Çalışma Örgütü'nün teknik yardımıyla kurulmuştur. Görevleri arasında, bir enstitü olarak, sürekli araştırmalar yapması, ülkenin bu alandaki normlarını tespit etmesi, uluslararası alanda yapılan çalışmaları izlemesi, kendi ulusal endüstrimiz içindeki problemlerimizi dış ülkelere ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bildirerek bir iletişim kurması gibi, bilimsel çalışmalar yapması gerekmektedir. Ancak İSGÜM, bugün için, çalışanlarının büyük çabalarına karşı, bu fonksiyonları tam anlamıyla yerine getirememektedir.

Personel yetersizlikleri ve malzeme eksiklikleri çalışmalarını sınırlamaktadır. İSGÜM'ün görev ve fonksiyonları dışında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkarılması ve gerekli uygulamaların yapılması görevi yasal olarak SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu)'na verilmiştir. SSK kısa sürede önemli gelişmeler sağ- lamıştır. Ancak, hastalık sigortası ve yataklı sağlık tesislerinin geliştirilmesine bü-yük önem verilirken, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasına aynı önem veril-memiştir. 1970'lerden itibaren SSK içinde bu alanda ciddi ve önemli çalışmalar başlatılmış, İstanbul ve Ankara'da önceleri birer meslek hastalıkları kliniği, sonradan da bağımsız Meslek Hastalıkları Hastanesi açılmıştır. Bu hastaneler işyerlerinde bilimsel araştırmalar ve çalışmalar yapmışlar ve çok başarılı olmuşlardır. Fakat 1985'lerden sonra bu hastaneler genel hastanelerden farksız hale getirilmiş, siyasi etkiler, idari hatalar ve bürokratik engellerle enstitü özelliklerini kaybetmişler, araştırma yapan kuruluşlar olmaktan çıkarak klasik SSK tedavi hastaneleri duru-muna getirilmişlerdir.

Bugün, SSK istatistikleri gözden geçirildiğinde ülkemiz, iş kazası sayıları ve oranı itibariyle dünyada ikinci sırada yer almakta, meslek hastalıkları sayıları itibariyleyse, en ileri ülkeler düzeyinin çok altında yer almaktadır. Bu durumun en önemli bir çelişkiyi ortaya koyduğu ilk bakışta anlaşılmaktadır. İş kazalarının çok yüksek düzeyde olduğu bir ülkede, meslek hastalıklarının çok düşük düzeyde olması mümkün değildir. Dolayısıyla bundan çıkan sonuç, meslek hastalıklarının kayıtlar-da görünmediği ya da pek az göründüğüdür. Ortaya çıkarma ve ihbar mekanizması işlememektedir. Meslek hastalıkları başlangıç aşamasında tedavi edilemediğinden sakatlıklar ve erken ölümler meydana gelmektedir.

Üniversitelerimizdeki Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı çerçevesindeki çalışmalar bireysel düzeydedir. Bazı üniversitelerde ciddi çalışmalar yapılsa da kapsamları sınırlı kalmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanlar, muayene ve tedavi için SSK sağlık kuruluşlarına gittiklerinden, üniversitelerimiz bu vakalara ulaşamamakta ve gerekli bilimsel araştırmaları yapamamaktadırlar.

Kısaca özetlemek gerekirse, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle ilgili olarak ülkemizde de çok yönlü ve yoğun faaliyetlerin gerçekleştirilmesine büyük çaba harcandığı bir gerçektir. Ancak, istenilen amaca ulaşılamadığı da bir gerçektir. Zaman zaman basına yansıyan çok üzücü iş kazalarının arkasından, iş kazalarında dünya şampiyonu bir ülke olduğumuz, bu konuda hiç bir ciddi çalışma yapılmadığı şeklindeki açıklamalar ve bazı kişi ve kurumların suçlu ilan edilmesi doğru bir yaklaşım kabul edilmemelidir. Çünkü; yapılması gereken, durumdan şikayetçi olarak suçlu tespit etmek değildir. Ciddi çalışmaların yapıldığı kabul edilerek, eksiklerin ve yetersizliklerin neler olduğu araştırılmalıdır. Bu nedenle önce, uygulamadan kaynaklanan sorunların neler olduğunu sistematik bir şekilde gözden geçirmek yararlı olacaktır. [21]

## 7.B- Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Uygulamalarda Karşılaşılan Sorunlar

### 7.B.a- İşyerlerinin Yapısından Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde, genelde yaygın olan üretim sistemi, küçük ve orta ölçekli işletmelere dayanmaktadır. İşte bu durum, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin etkin bir şekilde uygulanamamasının en önemli nedenidir. SSK tarafından yayınlanan istatistikler incelendiğinde, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin %90'ından fazlası 1-9 arasında sayıda işçi çalıştırmaktadır. Bu yapıya ve çalışma düzenine sahip olan işyerlerine etkin şekilde hizmet götürülmesi de denetim yapılması da çok zordur. Çünkü; işçi sayısı ortalama 6-7 civarında olan bir işletmede, yapılacak her yeni düzenleme, çok doğal olarak, işçi sağlığı iş güvenliği konusundaki maliyeti de yükseltecektir. Zaten sınırlı olanaklarla ve nispeten geri teknolojilerle çalışan küçük işletmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin yükleyeceği ek maliyetlerden kaçınmaktadırlar. Büyük işletmelerin, bu konuda, daha rahat mali olanaklar bulabildiği ve genellikle gereken tedbirleri aldıkları gözlenmektedir. Ülkemizdeki sorun, üretim potansiyelimizin büyük ağırlığını, küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturmasındadır. Soruna bu şekilde yaklaşılırsa ve gerçekçi bir değerlendirme yapılırsa, bu işletmelerin ölçekleri, ekonomimizde yapısal değişikliklerle birlikte büyüyebilecek ve ancak, o zaman gerekli tedbirlerin etkin bir şekilde uygulanması sağlanabilecektir. Yasal Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar Ülkemizde konuyla ilgili yeterli yasal düzenleme vardır. Sorun yeterli yasal düzenleme olmaması değildir. [21]

Ancak, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle doğrudan doğruya, ilgili bir kanunun bulunmaması, bu alanda, çok dağınık bir hukuki düzenleme gö- rünümünü ortaya koymaktadır. Gerçekten de işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili düzenlemeler Anayasamızda, ülkemizin onayladığı uluslararası sözleşmelerde, 4857 sayılı İş Kanununda, Umumi Hıfzısıhha Kanununda, Borçlar Kanununda, Sosyal Sigortalar Kanununda, Deniz İş Kanununda ve Basın İş Kanununda çeşitli maddelerde yer almaktadır. Bunların dışında birçok Kanun Hükmünde Kararname (İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı Verilmesine Dair KHK), tüzük, yönetmelik ve ayrıca Bakanlık ve bağlı kuruluşların genelgeleri vardır.

Görüleceği gibi, zaman zaman hukukçuların bile içinden kolay kolay çıkamayacağı kadar geniş ve dağınık bir yasal düzenleme vardır. Ayrıca, yasal düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun sadece bir boyutudur. Ekonomik ve sosyal boyutların bulunması, mühendislik, tıp, fizik ve kimya gibi alanları da çok yakından ilgilendiren yönlerinin olması, konunun bütünüyle tek bir hukuki düzenleme içine alınmasını güçleştirmektedir. Ama bütün bu gerçekler, konuyla ilgili yasal düzenlemelerin dağınıklığını haklı çıkarmaz. Bu dağınıklığın düzeltilmesi için, çeşitli ülkelerde görülen örneklerden yola çıkılarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili temel bir kanun çıkartılması, tüzük ve yönetmeliklerde de bu temel kanuna uygun olacak şekilde gereken düzeltmelerin yapılması çok yararlı olabilir. Böyle bir çalışma, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun kimin görev alanına girdiği ve hangi kuruluşun yetki ve sorumluluğunun, nerede başlayıp nerede bittiği sorununa da çözüm getireceği söylenebilir. Yasal düzenleme, bu kapsamda yapılabilirse, tek başına çözüm sağlayamasa da çözümü kolaylaştıracaktır. [21]

Teknik konulardaki yasal düzenlemelerde, bu konuda ileri olan ülkelerin deneyimlerinden yararlanılabilir. Fakat bunu yaparken, ülkemizin gerçeklerine uymayan, uygulama olanağı bulunmayan düzenleme ve standartlardan kaçınılmalıdır. İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar Bilindiği gibi ülkemizde, genel olarak hemen hemen her konuda, rakamsal verilere ulaşma zorluğu vardır. Konunun önemi açıklanmaya çalışılırken, özellikle ülke ekonomisi açısından maliyet değerlendirilirken, zorunlu olarak araştırma sonuçlarına ve istatistik verilere başvurmak zorunluluğu vardır. Bununla beraber, bu verilerde önemli eksiklikler olduğu da bilenen bir gerçektir.

Konumuzla ilgili olarak göz önünde bulundurulması gereken ilk husus, bütün işyerleri SSK kapsamında olmadığı için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak verilen rakamların gerçek rakamların çok altında olduğudur. Bağ-Kur mensuplarının çalıştığı işyerlerine ait güvenilir rakamlar yoktur. Ayrıca SSK kapsamındaki işyerlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının da ancak bir bölümü kayıtlarda yer almaktadır. Bu nedenle, yayınlanan SSK rakamları gerçekte olduğundan daha az sayıda iş kazası olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan madalyonun bir de diğer tarafı vardır. SSK istatistiklerinde aslında iş kazası sayılmaması gereken olaylar da iş kazası olarak verilerde yer almaktadır. SSK kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortasından önce kurulduğu için kapsamı işçilerin yararına olması düşüncesiyle geniş tutulmuştur. Örnek vermek gerekirse, nedeni ne olursa olsun işyeri sınırları içinde meydana gelen bütün kazalar iş kazası sayılmaktadır. Evinden işine gitmekte olan bir işçi bir trafik kazasına uğrarsa, bazı hallerde bu trafik kazası iş kazası olarak kabul edilebilmektedir. Bu bakımdan SSK istatistiklerindeki iş kazaları gerçekte olduğundan daha fazla görülebilmektedir.[21]

Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşlar çok sayıda ve dağınıktır. Bunlar, değişik düzeylerde, iş güvenliğine ilişkin çalışmalar yapmaktadırlar. Böylece ortaya, koordinasyon yokluğu, mevzuatta ve kuruluşlar arasında dağınıklık, kurum ve kuruluşlar arasında görev benzerliği, etkili denetim yapılamaması ve adil yaptırımlar sağlanamaması, standartlar geliştirilememesi gibi sorunlar çıkmaktadır.

Koordinasyon yetersizliği çözülebilirse diğer sorunların çözümü kolaylaşacaktır. Çünkü; çok sayıda kurum ve kuruluşun, yine çok sayıda mevzuata göre çalışmasını sürdürmesi, bu konudaki standartların oluşturulmasına engel olmaktadır.

Ayrıca, bunun yanında, denetim çalışmalarının dağınıklığına, karmaşasına ve etkinliğini yitirmesine yol açmaktadır. Örnek vermek gerekirse, İş Kanunumuzun 78. maddesine göre bir işyeri açılmadan önce kurma izni, kurulup çalışmaya hazır hale geldikten sonra da işletme belgesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan alınması gereken belgelerdir. Bunun yanında işyeri açma ve çalışma ruhsatı, işyerinin durumuna göre Belediyelerden ya da Sağlık Bakanlığı'ndan da alınmak zorundadır. Diğer taraftan, aynı işyerine değişik kurum ve kuruluşlarca, aynı amaca yönelik değişik belge verilmekte, aynı işyeri değişik ve çok sayıda kuruluş tarafından denetlenmektedir. Koordinasyon sağlanması için 4857 sayılı İş Kanunumuzun 95. maddesinde yer alan bir hüküm bulunmasına rağmen uygulamada pek dikkate alınmamaktadır. [21]

Durumu kısaca tekrar özetlersek, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu halen Devletin yerine getirmesi gereken temel görevlerinden birisi olarak kabul edilmekte ve buna bağlı olarak da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgi alanında bulunmaktadır. Ancak, Bakanlığın kendi bünyesi içindeki örgütlenme bile bu konuda bir koordinasyon eksikliği bulunduğunu göstermektedir. Gerçekten de konuyla ilgili olarak yürütülen eğitim, araştırma ve denetim faaliyetleri Bakanlık içindeki ayrı idari birimler tarafından gerçekleştirilmektedir. Örgütlenme konusundaki sorun, konuyla ilgili görev ve yetkilerin çeşitli idari birimler arasında karışmasına yol açmaktadır. Devlet, sendikalar ve işverenler konuya haklı olarak sahip çıkmaktadırlar. Ancak, yetki, görev ve sorumlulukların neler olduğu konusunda, tam bir karışıklık vardır.

Örgütlenme konusundaki dağınıklığın yarattığı ikinci önemli bir sorun, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok büyük önemi olan denetim sorunudur. Bugünkü uygulamanın ortaya çıkardığı görünüm, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yanı sıra, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Belediyeler, SSK ve işyerlerindeki İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Kurullarının da denetim yetkisine sahip bulunduklarıdır. Böylece sonuçta, etkin olmayan ve yetersiz bir denetim ortaya çıkmaktadır.

Çünkü; hemen fark edileceği gibi, dağınıklık, görev benzerliği ve yetki çatışması, koordinasyon eksikliği ve denetim elemanı yetersizlikleri söz konusudur. Bu bakımdan, konuyla ilgili olarak, tek ve temel bir kanun anlayışının yanı sıra, görev, yetki ve sorumlulukları kendi bünyesinde toplayacak tek bir örgüte şiddetle ihtiyaç vardır.

Böyle bir örgüt nasıl oluşturulmalıdır sorusuna gelince, öncelikle mali ve idari açıdan özerk olmalıdır. Çünkü; temeldeki sorun ekonomiktir. Çok güçlü laboratuvarları olan, araştırma merkezlerini kapsayan, üst düzeyde eğitilmiş iş güvenliği müfettişleri istihdam edebilen, onlara iyi olanaklar sağlayan ve bunların hepsinden önemlisi, siyasi iktidar değişikliklerinden etkilenmeyecek bir yapıda olmalıdır. Bu örgütün genel kurulu, işçi ve işveren örgütlerinin, meslek odalarının ve birliklerinin üst kuruluşlarının, eğitim kurumları temsilcilerinin işbirliğine olanak sağlayacak bir yönetim yapısına sahip olmalıdır. Bu yapılabilirse birbirinden habersiz olarak faaliyet gösteren devlet, sendikalar ve işverenler sürekli olarak bir arada olabilirler ve birlikte çalışabilirler. Böylece bir taraftan etkinlik sağlanır, bir taraftan da çalışma hayatımızda çok arzulanan ve çok da gerekli olan işbirliği ortamı hazırlanabilir. Çünkü; işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu hiç bir tarafın, hiçbir kimsenin işbirliğine girme konusunda itiraz etmeyecekleri ve işbirliğine hazır oldukları bir konudur. Bu konudaki işbirliği, çalışma hayatının diğer alanlarında da gerekli olan işbirliğine örnek olacaktır.[21]

### 7.B.b- Eğitimle İlgili Sorunlar

Herhangi bir konudaki sorunların çözümünde, temelde işe eğitimle başlanması gereği, üzerinde tartışılmayacak kadar açık bir konudur. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak ülkemizdeki sorunların çözümü de temelde eğitimle sağlanacaktır. Konuyla ilgili eğitimin ilk boyutu, konuyla ilgili herkesin bilinçlendirilmesidir.

Bu bilinçlenme, konunun önemini kavradıktan sonra, herkesin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun gerektirdiği davranışları öğrenmesi, benimsemesi ve uygulamayı uyarıya gerek kalmadan alışkanlık haline getirmesi anlamındadır. Örnek vermek gerekirse devlet ve kamu kuruluşlarından bu konuda beklenen, konuya sahip çıkılması, gerekli mevzuatın hazırlanması ve gerekli organizasyonun gerçekleştirilerek konunun üzerine gidilmesidir. İşverenlerden beklenen, konunun önemine inanarak gerekli tedbirleri almalarıdır. İşçilerden beklenense, kendi yaşamlarıyla doğrudan ilgili olan, bu konuda bilinçli bir şekilde kendilerini koruyacak davranışlar içinde olmalarıdır. Eğitimin konuyla ilgili ikinci boyutuysa her düzeyde elemanın yetiştirilmesidir.

Müfettişlerin, güvenlik uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, işyeri hemşirelerinin ve diğer görevlilerin eğitimi bu çerçevede yer almaktadır. Konuyla ilgili olarak başta hekimler olmak üzere tıp eğitimi görmüş personele, teknik eğitim görmüş mühendislere, fizikçilere, kimyagerlere, hukukçulara ve iktisatçılara ihtiyaç vardır. Denetim yapacak müfettişlerin bu konular içinde birden fazla konuda bilgi sahibi olmaları çok önemlidir.

Konuyla ilgili eğitimin üçüncü ve en önemli boyutunu, fiilen çalışan işçilerin işbaşındaki eğitimleri oluşturmaktadır. Daha önce de değindiğimiz gibi, iş kazalarının çok büyük bir bölümü insana bağlı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Öyleyse bunun doğal sonucu olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili önleyici tedbirlerin ve bu arada eğitimin asıl ağırlık noktasını insanlar ve özellikle fiilen çalışan insanlar oluşturmalıdır. Çalışanlar için hazırlanacak eğitim programları, sürekli, istikrarlı ve amaca uygun olarak hazırlanmalıdır. Çünkü; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sürekli olarak tehdidi altında bulunan kesim bu kesimdir. İşte bunun için, bu konuda işverenlere ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Denetimle görevli müfettişler de çalışanların eğitimi konusunda katkıda bulunmalıdırlar.

Eğitim sorununun bir başka boyutu da değişik düzeylerdeki okulların ders programları içerisinde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili konuların yer almasının sağlanmasıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu yalnızca İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde ders olarak okutulmaktadır. Diğer fakültelerde doğrudan konuyla ilgili dersler yoktur. Ayrı bağımsız dersler konulmasa bile diğer ders programlarının içine yerleştirme çabalarının başlatılması mutlaka yararlı olacaktır. Diğer taraftan endüstri ve hizmetler sektörlerine ara ve orta destek eleman yetiştiren meslek okullarına, daha sonra da işyerlerinde ve işbaşında yapılacak olan eğitimler için ders ya da kurs modelleri oluşturulmalıdır.

Batılı ülkelerdeki örnekler dikkate alınmak suretiyle YÖK Teknik Emniyet Mühendisliğini makina, elektrik, inşaat vs. gibi bir ihtisas dalı olarak kabul etmeli ve üniversitelerde bu fakülteleri oluşturmalıdır. Daha kısa sürede bazı sonuçlar alabilmek için bu konuda lisans üstü programlara yer verilebilir. YÖK, benzer bir şekilde işyeri hekimliği müessesesinin ayrı ve bağımsız bir ihtisas konusu haline gelmesini sağlamalıdır. Bu konuda ihtisas yapmış işyeri hekimlerinin devreye girmesi halinde çok olumlu gelişmeler olacaktır.[21]

Herhangi bir konudaki sorunların çözümü için işe eğitimle başlanması gerekir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili eğitimin boyutları:

* ilgili herkesin bilinçlendirilmesi *her düzeyde eleman yetiştirilmesi
* Fiilen çalışan işçilerin işbaşında eğitilmesi *değişik düzeylerdeki okulların ders programlarında ilgili konuların yer almasının sağlanması *konuyla ilgili lisans ve lisansüstü programlar açılması *konuyla ilgili ara eleman temini için endüstri meslek liselerinde bölümler açılması

Milli Eğitim Bakanlığı kendi bünyesinde yer alan (özellikle teknik) okullarda teknisyenleri yetiştirirken iş güvenliği teknisyenlerini yetiştirmeyi, programına almalıdır. Bugüne kadar teknik elemanlar için bazen sadece iş bulabilmek, bazen de merak ve hobi olarak seçilen bu çalışma dalına, teknik emniyet mühendislerinin yeterli sayıda girişi, bir işyeri projesi daha hazırlık aşamasındayken, gerekli bütün önlemlerin de aynı anda düşünülmesini sağlamış olacaktır.

Eğitimle ilgili bütün bu çabalar sürdürülürken, uluslararası kuruluşlar ve işçi sağlığı, iş güvenliği sorunlarının çözümünde önemli gelişmeler sağlamış olan ülkelerle ilişkiler kurulmalı ve düzenli olarak bilgi alışverişi yapılmalıdır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi kuruluşların bu konudaki bilgi birikimlerinden yararlanılmalıdır. Eğitim amacıyla yazılı ve sözlü yayın organlarından ve kitle iletişim araçlarından yararlanılabilir. [21]

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği gereğince, yapılması zorunlu olan İş Güvenliği Eğitiminin finansmanının sağlanmasında, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince işçilerden kesilen para cezalarının bir fonda toplanarak kullanılması düşünülebilir.

Soğuk Hava İşletmecisi, Sanayi Kazanları İşletmecisi, İş Makinaları Operatörü, Doğal Gaz Teknisyeni gibi ara kademe elemanlarının ehliyet belgesi alırken, mutlaka teknik eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda ilgili Bakanlıklarla Mimarlar ve Mühendisler Odası işbirliği yapabilirler.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili eğitim ne şekilde verilebilir?

Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki tedbirler ne kadar genişletilse de ne kadar titizlikle uygulansa da kazaların tümüyle önlenmesi olanaksızdır. Nitekim en geliş-miş ülkelerde bile sorun bütünüyle çözülememiştir. Bu durumda meydana gelen kaza sonucunda ortaya çıkan zararların giderilmesi, hiç değilse asgari düzeyde tutulabilmesi hususu ön plana çıkmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, kazalardan sonra vakit kaybetmeksizin ve bilgili, ehil kimseler tarafından doğru olarak yapılan müdahalelerin can kaybını azalttığı, çalışma gücü kayıplarını asgariye indirebildiği ortaya çıkmaktadır. Öncelikle kaza sonrasında yapılacak olan ilk yardım müdahalesi ihtiyacı işyerlerinde doğrudan sağlık işleriyle ilgili hekim ya da diğer sağ-lık görevlilerinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır. İlk müdahale yapıldıktan sonra, kazaya uğrayan işçilerin tam teşekküllü hastanelere ulaştırılması gerekir. İşverenlerin de bunu gerçekleştirmek üzere hazırlıklı olmaları gerekmektedir. [21]

Bunun için ellerinin altında uygun araçların bulunması ya da ihtiyaç halinde hemen gelebilecek araçlarla bağlantıların yapılmış olması gerekir. Çünkü; esas tıbbi müdahale tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacaktır. Tam teşekküllü sağlık tesislerine nakil olabildiğince çabuk olmalı ve yaralı işçilerin önemli zararlar görmeden sağ-lık tesislerine ulaştırılmaları gerekir.

Tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacak tedavilerin temel amacı, yaralı işçileri kazadan önceki sağlık durumlarına ve çalışma güçlerine kavuşturmaktır. Çünkü; esas olan, bütün çalışanların kendi çalışma güçleriyle kendi geçimlerini sağlayabilmeleridir. Yapılan tedaviler sonunda kazaya uğrayan işçilerde çalışma gücü kayıpları meydana gelmişse sürekli olarak başkalarına bağımlı ve muhtaç kalmaları önlenmelidir. Bu aşamada yapılması gereken, rehabilitasyon çalışmalarına ağırlık vermektir. Rehabilitasyon çalışmalarıysa hem büyük harcamaları gerektiren bir tedavi şeklidir, hem de rehabilitasyon merkezlerimiz ve bu merkezlerde çalışan uzmanlarımız ihtiyaca kıyasla son derece azdır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, üye işveren sendikalarının da katılımını sağlayarak Mikro Cerrahi Vakfını kurmuştur. Bu vakıf İstanbul'da bir hastanede, iş kazaları sonucunda kopan uzuvları, tıbbi operasyonlarla yerlerine takabilmektedir.

Bu konuda ülkemizde son derece başarılı ve yararlı örnek bir girişim gerçekleştirilmiştir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, üye işveren sendikalarının da katılımını sağlayarak "Mikro Cerrahi Vakfı"nı kurmuştur. Halen İstanbul'da bir hastanede, iş kazaları sonucunda kopan uzuvlar, tıbbi operasyonlarla yerlerine takılabilmektedir. Kazaya uğrayanlar yaralı uzuvlarını yitirmemekte, eskisi gibi kullanmaya devam edebilmektedirler. Mikro Cerrahi Vakfı gibi başarılı örneklerin çoğalması sağlanabilir. Bu amaçla işçi sendikaları ve hayır kuruluşları ve dernekler de yardımcı olabilirler. [21]

Gerek acil ve ilk yardımlar, gerekse tam teşekküllü hastanelerdeki tedavilerle ihtiyaç halinde ve daha sonraki aşamada, rehabilitasyon merkezlerindeki tedaviler, uzman personelin yetiştirilmesini ve istihdamını zorunlu kılmaktadır. Bu bakımdan işyeri hekimlerinin meslek içi eğitimlerinde ve uygulamaların denetlenmesinde Tabibler Odası etkin olarak görev almalıdır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ilgili meslek odasının önerisi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın onayıyla atanmalı, işverene bağımlı olarak çalışmaları önlenmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) ve Sağlık Bakanlığı Hıfzısıhha Okulu İş Hijyeni Bölümü özellikle laboratuvar olanakları bakımından zenginleştirilmelidir. SSK hizmetleri içerisinde çağdaş iş hekimliği uygulamaları ağırlık kazanmalıdır.

SSK bünyesindeki rehabilitasyon hizmetleri geliştirilmelidir. Meslek hastalıkları hastaneleri hem nitelik hem de nicelik olarak yeterli düzeye getirilmelidir.

İş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak denetim her aşamada olduğu gibi, kazalardan sonraki aşamada da son derece önemlidir. Ayrıca, kazalardan sonra, işin hukuki boyutu ve özellikle işçilerin ve ölümleri halinde geride kalanlarının tazminat alacakları da sorun olan konulardır. Ancak, bu konulara ileride ayrıntılı olarak girileceği için burada sadece değinmekle yetinilecektir.[21]

## 7.C- GENEL OLARAK İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde hukuki düzenlemelerin büyük önemi vardır. İşçi sağlığı iş güvenliği konusunun teknik olarak önemli aşamalar geçirdiğini ve özel bir bilim dalı haline geldiğini biliyoruz. Ancak, teknik gelişmeler çok önemli olmakla beraber, hukuki düzenlemelerin de bu teknik gelişmelere uygun olarak, gerekiyorsa yeniden, ele alınması gerekir. Bir başka şekilde ifade etmeye çalışırsak, teknik iş güvenliği önlemleri hukuk kuralları haline dönüştürülmelidir. Ayrıca, bu kuralların uygulanmasını sağlamak için, hukuki yaptırımlar da öngörülmelidir.

Bu düşüncelerden hareketle günümüzde iş güvenliği, iş hukukunun ve sosyal güvenlik hukukunun belirli yönleriyle ilişkili özel bir dal olarak ortaya çıkmıştır.

Hatta bazı ülkelerde bağımsız özel iş güvenliği yasaları çıkartılmıştır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ülkemizde yüksek oranlarda görülmesinde, pek çok unsur rol oynamakla birlikte, iş güvenliğiyle ilgili kurallara uyma konusunda yeterli özenin gösterilmemesinin belki de en önemli etken olduğu söylenebilir.

Devlet, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla iş güvenliği mevzuatını oluşturmak, bu mevzuatın uygulamasını denetlemek, gerekli durumlarda da yaptırımlar uygulamak yetkisine sahiptir.

Devletin iş güvenliğini sağlamadaki rolü ve önemi, daha doğrusu, devletin iş güvenliğini sağlama görevi, buna bağlı olarak da çalışanların iş güvenliklerinin sağlanmasını isteme hakları birdenbire ortaya çıkmamıştır.

18. yüzyılın ikinci yarısından sonra Avrupa'da ortaya çıkan bilimsel ve teknik alandaki gelişmeler, yeni enerji kaynaklarının ve özellikle buhar gücünün devreye sokularak makinelere uygulanması, sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesine olanak sağlamıştır. İşletmeler büyümüş, yapılan işler basit parçalara ayrılarak kalifiye "usta" işçilere olan ihtiyaç azalmış, seri halde üretime geçilmiştir. Sanayi Devrimi olarak bilinen bu gelişme, toplumların yapılarında hem siyasal hem sosyal hem de ekonomik açıdan köklü değişiklikleri ortaya çıkarmıştır. Daha önce olmayan yeni bir sosyal sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi, üretim artışı başta olmak üzere, olumlu gelişmeler sağladığı gibi, olumsuz sonuçlara da yol açmıştır. Bu olumsuz sonuçların en çarpıcı olanı, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkindir. İş güvenliği kavramı önemli bir sorun olarak gündeme gelmiştir.

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı çalışma koşullarında işçiler, iş kazaları ve meslek hastalıklarından, belki de salgın hastalıklardan daha fazla, zarar görmüşlerdir. Çok uzun saatlere varan iş süreleri, işçilerin konsantrasyonunu bozmuş ve dikkatlerini dağıtmıştır. Bu durum, teknik yetersizliklerle birleşince, kazalar olağanüstü ölçüde artmıştır. İşverenler, koruyucu önlemlere başvurma gereğini, belki bu konuda bilgileri de olmadığı için, hiç duymamışlardır. O güne kadar bilinmeyen meslek hastalıkları ortaya çıkmıştır. [21]

Sanayi Devrimi koşullarında yaşanan acı tecrübeler, klasik liberal anlayışının temelindeki varsayımların hiç de gerçekçi olmadığını ortaya koymuştur. Klasik liberalizmin savunduğu ilkelerin, gerçek yaşamla bağdaşmadığı ve kendiliğinden, doğal olarak, işlediği sanılan yasaların, ekonomiyi en iyi şekilde yönlendirmediği açıkça ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda da devletin pasif rolünü bırakarak, ekonomik ve sosyal yaşama karışması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İnsan hakları kavramının içeriğinde ve devletin fonksiyonlarında sosyal yönde bir gelişme süreci başlamıştır. Başlangıçta, sadece işçileri korumayı amaçlayan yasalar, zamanla herkese sosyal haklar tanınmasını öngörmeye başlamıştır. İnsan hakları bildirilerinde ve Anayasalarda, klasik hak ve özgürlükler yanında, sosyal haklar da yer alır olmuştur. Artık sosyal haklar, Devlet tarafından yerine getirilmesi gereken ödevler olarak anlaşılmaya başlamıştır. Devlet vatandaşları yoksulluk, sefalet ve güvensizlik duygusundan kurtarmak için, ekonomik ve sosyal yaşantıyı düzenlemeyi görevi olarak kabul etmeye başlamıştır. Böylece sosyal devlet anlayışı ortaya çıkmıştır.

Sosyal devlet, hukuk devletinin anlayışını ortaya koyan klasik hak ve hürriyetleri bir tarafa atmamıştır. Ancak, klasik hak ve hürriyetlerin, Devletin koruyucu müdahalesi olmadığı sürece fazla bir anlamı olmadığı gerçeğini fark ederek, bunları daha etkili hale getirmeye, bunları hayata geçirerek, işlerlik kazandırmaya çalışmıştır. Sosyal Devlet anlayışında sosyal haklar klasik hak ve özgürlüklerin yerine geçmemiş, onları tamamlamış, onlara canlılık ve hayatiyet kazandırmıştır.

Kısaca özetlemeye çalışırsak, sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla başlayan devlet müdahalesi, teknolojik gelişmelere ve günün ihtiyaçlarına uygun olarak değişen ve sürekli gelişen bir iş güvenliği mevzuatını ortaya çıkarmıştır. Bunun karşılığında, işçiler açısından da bu iş güvenliği mevzuatından kaynaklanan ve devlet tarafından ayrıca, idari ve cezai yaptırımlarla korunan, bir iş güvenliği hakkı doğmuştur. İş güvenliği hakkı, önemi nedeniyle çalışma hayatına ilişkin yasalar dışında, bir çok ülkede anayasalarda da yer almak suretiyle anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Ülkemizde de bu konudaki gelişmeler farklı olmamıştır. [21]

## 7.D- İş Güvenliği Hakkının Anayasal Dayanağı

1982 tarihli Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin bir sosyal hukuk devleti olduğu öngörülmüştür. 45. maddeden itibaren başlayan üçüncü bölümündeyse kişilerin sosyal ve ekonomik hak ve ödevleri düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi kararlarında sosyal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak, gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir şeklinde ifade edilmiştir.

Sosyal devletin bir diğer amacı da kişilerin özgürlüğünü geliştirmektir. Nitekim Anayasanın 17. maddesinde herkesin; yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğu belirtilmiştir. [21]

İnsanların gerçek anlamda özgür olabilmeleri için, bugünlerinin ve yarınlarının güvence altında olması gerekir. Çalışılan işyerlerinde, iş kazaları ve meslek hasta-lıklarına karşı belirli güvenlik tedbirleri alınmamışsa mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmeleri söz konusu olamaz. İşçilerin, iş güvenliği hakkını talep edebilmeleri, sosyal devlet anlayışın-dan kaynaklanmaktadır. İş güvenliği hakkının dayanağı ya da ön koşulu da insanların yaşama ve beden bütünlüğü haklarının güvence altına alınmasıdır. Çünkü; insanlar en temel sağlık koşullarından bile yoksun bulunuyor, hastalık ve kazalardan kurtulamıyorlarsa yasalarda, kağıt üzerinde kendilerine yaşama hakkının tanınması pek bir anlam taşımayacaktır. İşte bu nedenle, Anayasamızın 56. maddesi, herkesin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı olduğunu ifade etmekte ve devletin herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğunu belirtmektedir. İş güvenliği önlemlerinin, işyeri tehlikeleri sonucunda doğabilecek, ölüm, sakatlık ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olduğu düşünülürse Anayasada herkes için tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık haklarının, daha özel bir alandaki çalışma hayatınnın uzantısıdır.

Anayasanın 50. maddesinde de iş güvenliği hakkını ilgilendiren bir hüküm bulunmaktadır. Bu kural gereğince “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”. [21]

Anayasanın 50. maddesinin 3. ve 4. fıkralarında da işçi sağlığını ilgilendiren hükümler vardır. Bu fıkralarda da dinlenme hakkından, ücretli hafta ve bayram tatilinden, yıllık ücretli izinden söz edilmektedir. İş sürelerinin sınırlandırılarak işçilere dinlenme hakkının tanınmasının önemi sanayi devriminin acı tecrübelerinden beri bilinmektedir. Anayasa Mahkemesi, dinlenme hakkının, hem kişi sağlığının korunması, hem de kamu yararı açısından önemini belirtmiştir.

Anayasanın 60. maddesi de devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama ödevinden bahsetmekte ve anayasal açıdan sosyal güvenlikle iş güvenliği ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenliğin temel amacı, sosyal risklerin sonucunda ortaya çıkan risklerin tazmini ve asgari ekonomik güvencelerin sağlanmasıdır. Ancak, zaman içinde, sosyal risklerin önlenmesi fonksiyonu da önem kazanmaya başlamıştır. İşte burada iş güvenliği devreye girmekte ve sosyal güvenliği bir bütün, iş güvenliğiniyse onun kesiti olarak kabul edersek, sosyal risklerin önlenmesi, yani bir anlamda, iş güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenliğin iş güvenliği kesitini oluşturmaktadır. İş güvenliğini sosyal güvenlikten ayrı da düşünmek mümkündür. O zaman iş güvenliğinin amacı, sosyal riskleri önlemeye çalışmak olacaktır. Eğer iş güvenliği başarısız olur ve sosyal riskleri önleyemezse ortaya çıkan sosyal risklerin yol açacağı zararı sosyal güvenlik uygulamaları tazmin etmeye çalışacaktır. Her iki şekilde de sosyal güvenlikle iş güvenliği arasında çok önemli bir ilişkinin bulunduğu açıktır. [21]

Sosyal güvenlik, doğrudan doğruya devlet tarafından sağlanamasa bile, bunun devlet güvencesi altında gerçekleştirilmesi esastır. Çalışanların sosyal risklere karşı korunmaları açısından önleme ve tazmin birbirinden ayrılmaz bir bütündür. İşte bu nedenle Anayasamızın sosyal güvenliği düzenleyen 60. maddesi, iş güvenliği hakkını en kapsamlı biçimde güvence altına alan bir anayasal düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

Anayasamızda iş güvenliğine ilişkin olarak yer alan hüküm ve düzenlemeler yalnızca kişilerin bu konuda devletten talepte bulunma hakkıyla sınırlı değildir. Kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda da Anayasal düzenlemeler dikkate alınmalıdır. O halde iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin yorumlanmasında ve uygulanmasında Anayasadaki düzenlemeler esas alınmalıdır. Bir başka şekilde ifade etmeye çalışırsak, Anayasamızın işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin düzenlemeleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir. Ayrıca kamu düzeni sağlamaya yöneliktir. Öyleyse iş güvenliği mevzuatı yorumlanırken Anayasanın bu konuda çizdiği çerçevenin dışına çıkılmamalıdır.

Bunların dışında, Anayasamızın sosyal devlet anlayışı, devlete, yeni gelişmelere uygun olarak, iş güvenliği mevzuatını yenilemek, geliştirmek ve ayrıca mevzuatın uygulanmasını da denetlemek görevini vermiştir. ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal bir düzenleme içine alınmış, sosyal ve iktisadi haklar başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1982 Anayasasında, esas itibarıyla iş güvenliğini ilgilendiren konularda önemli bir değişiklik yapılmamıştır. [21]

İş güvenliğine ilişkin olarak, bugün yürürlükte bulunan mevzuat, büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu çevresindedir. Yürürlükteki yönetmeliklerin büyük bir bölümü 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkartılmıştır. 4857 sayılı Kanunun bizzat kendi içersinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini değişik açılardan düzenleyen kurallar bulunmaktadır. Kanunda, iş güvenliği teşkilatına (m.91), iş denetimine (m.92-97), işverenlerin alması gereken iş güvenliği tedbirlerine (m.77-78), çocuk ve kadın işçilerin korunmasına (m.71, 74), iş sürelerine (m.63-69 vd.), iş güvenliği konusunda işyerinin teşkilatlanmasına (m.80), iş güvenliği kurallarına uymayan işverenlere uygulanacak idari yaptırımlara (m.105) ve işverenlerin cezai sorumluluğuna ilişkin kurallar bulunmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından, işçilere ya da hak sahiplerine sağlanacak yardım ve ödemeleri düzenlemiştir. İş Güvenliği Teşkilatı ve İş Güvenliği Denetimiyle İlgili Düzenlemeler Bu konuda 4857 sayılı Kanun dışında, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki 81 sayılı Uluslararası Sözleşme ve 5272 sayılı Belediye Kanunu yürürlükte bulunmaktadır. Bunların dışında İş Teftişi Tüzüğü, Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik, Çalışma Bakanlığı İş Güvenliği Müfettişleri Yönetmeliği, Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezinin (İSGÜM) Kuruluş ve Görevleriyle Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluklarına İlişkin Yönetmelik, İş Kanununun Şümulü İçinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İşyerlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Yönetmelik, konuyu düzenleyen belgelerdir. İş güvenliğinin denetimiyle ilgili olarak, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda (m.130), 854 sayılı Deniz İş Kanununda (m.49) ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda da (m.24) hükümler yer almaktadır.[21]

### 7.D.a- İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuyla İlgili Düzenlemeler

İş güvenliği mevzuatımızın önemli bir bölümünü işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler, işverenler tarafından alınması gereken teknik tedbirler, işin düzenlenmesiyle ilgili sağlık ve güvenlik kuralları, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlendirilmesindeki kurallar ve işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenlere uygulanacak yaptırımlar olarak gruplandırılabilir.

Ayrıca Sosyal Sigortalar Kanununun (SSK) işverenlere, işçi yararına olmak üzere yüklediği bazı görevler de işverenin gözetme borcu içinde yer alan diğer yükümlülüklerdir. Şimdi bunları kısaca gözden geçirelim.

* SSK. (m. 9) gereğince işveren, sigortalıları bildirmek yükümlülüğü altındadır. Çalıştıracağı işçileri işverenler, işe başlatmadan önce, örneği kurumca hazırlanacak, bildirgelerle kuruma bildirmek zorundadırlar.
* SSK. (m. 79/1) uyarınca, işverenler çalıştırdıkları sigortalıların, sigorta primlerine esas tutulacak kazançları toplamını, prim ödeme gün sayılarını, sigorta primlerini gösteren prim belgelerini ait oldukları ayı izleyen ayın sonuna kadar, kuruma vermekle yükümlüdürler.
* İşverenler SSK. (m. 27) uyarınca iş kazalarını hemen, en kısa zamanda yetkili zabıtaya ve en geç iki gün içinde de SSK'ya yazılı olarak bildirmek zorundadırlar.
* SSK. (m. 15) gereğince, iş kazasına uğrayan sigortalıya, SSK duruma el koyuncaya kadar, işverenler, sağlık durumunun gerektirdiği bütün sağlık yardımlarını yapmak zorundadırlar.

* Benzer bir durum, meslek hastalıkları için de söz konusudur. İşveren sigortalı işçisinin meslek hastalığına yakalandığını öğrenirse iki gün içinde, durumu SSK'ya bildirmekle yükümlüdür.
* SSK. (m. 90) uyarınca, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde, kendisine başvuran sigortalıya işveren muayene belgesi yani vizite kağıdı vermek zorundadır.[21]

**7.D.b- İşverenler Tarafından Alınması Gereken Teknik Tedbirler**

Bu grupta yer alan mevzuat içinde ilk akla geleni 4857 sayılı İş Kanununa dayanarak çıkarılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğidir. Bunun dışında Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, Gürültü Yönetmeliği, Titreşim Yönetmeliği, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkındaki Yönetmelik, Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleriyle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliğiyle Görevli Mühendis ya da Teknik Eleman Görev, Yetki ve Sorumluluklarıyla Çalışma Usül ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık

ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği ve Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden itibaren kitabın yayına hazırlandığı zamana kadar uygulamaya giren yönetmeliklerdir.

Ayrıca halen hazırlık aşamasında olan birçok yönetmelik vardır. Bunların dışında, Gemi Adamlarının Sağlık, İaşe ve İkamet Şartlarını Gösterir Tüzük, Radyasyon Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü, Grizu, Diğer Gazlar ve Kömür Katmanlarının Ani Boşalma Olasılığı Bulunan İşyerlerinde Alınacak Emniyet Tedbirleriyle ilgili Yönetmelik diğer önemli düzenlemelerdir. Bunların dışında Makinalardan Korunmayla İlgili 119 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün En Çok Ağırlığı Hakkında 127 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesiyse bu konudaki uluslararası yükümlülüğü gösteren belgelerdir.

### 7.D.c- İşin Düzenlenmesiyle İlgili Sağlık ve Güvenlik Kuralları

Bu grupta yer alan mevzuat, kadın ve çocuk işçilerin korunması ve iş sürelerinin düzenlenmesi amacına yöneliktir. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 71-74 ve 85-88 maddeleri kadın ve çocuk işçileri korumaya yöneliktir. Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173. ve sonraki maddeleri bu konuyla ilgilidir. [21]

Ayrıca Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Kadın İşçilerin Sanayilere Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Gebe ya da Emziren Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına (Kreş) Dair Yönetmelik bu konudaki ulusal mevzuatımızın ilk akla gelenleridir.

Bunlardan başka, Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Uluslararası Mukavele, Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tespitine Dair 15 sayılı Sözleşme, Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında 58 sayılı Sözleşme ve Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 sayılı Sözleşme, kadın ve çocuk işgücünün korunmasıyla ilgili olarak uluslararası yükümlülüklerimizi ifade etmektedirler.

İş sürelerine gelince, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasında, aşırı yorgunluğun ne kadar büyük sakıncalar oluşturduğu bilinen bir gerçektir. Bu önemli konuda 4857 sayılı Kanunun 46, 56 ve 63-70. maddeleri genel esasları koymaktadır. Bunun dışında daha bir çok hukuki düzenleme vardır. Bunlar arasında İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Saatlerle Çalışma Yönetmeliği, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat ya da Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri Yönetmeliği ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği sayılabilir. [21]

### 7.D.d- İşyerinin İş Güvenliği Konusunda Örgütlendirilmesi

İş güvenliğinin sağlanmasında, işyerindeki örgütlenmenin payı ve önemi açıktır.

Mevzuatımız, örgütlendirme konusunda da işverenleri görevlendirmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu başlığını taşımaktadır. Bu maddeye dayanılarak, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenecektir. Gene işyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesiyle ilgili olarak, Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180. Sosyal Sigortalar Kanununun 114. ve İş Kanununun 81. maddeleri uyarınca belirli işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması gerekmektedir. İşyeri Hekimlerinin çalışma şartlarıyla görev ve yetkileri yönetmelikle düzenlenmiştir.

### 7.D.e- İşçiyi Gözetme Borcunu, Yerine Getirmeyen İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar

İş güvenliği önlemlerini alma borcunu, yerine getirmeyen işverenler hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır. İşverenlerin hukuki sorumluluğu konusunda Borçlar Kanunumuzun 332. maddesi ile 4857 sayılı kanunun 77. maddesi temel hükümlerdir. İdari yaptırımlar, İş Kanunumuzun 105. maddesinde, İş Teftişi Tüzüğünün 15/F. maddesinde, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük bünyesinde düzenlenmiştir. İşverenler hakkında cezai kovuşturmaya geçmeden önce belirli bir önel verilmesine ilişkin hükümler 81 sayılı uluslararası sözleşmenin 13. ve 17. maddelerinde ve İş Teftişi Tüzüğünün 22. maddesinde yer almaktadır. Cezai yaptırımlarsa 4857 sayılı İş Kanunumuzun 98-108. maddeleri ile Türk Ceza Kanununun 85. ve 89. maddelerinde düzenlenmiştir.[21]

## 7.E- Genel Olarak İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

Hizmet akdinin çalışanla çalıştıran arasındaki ilişkileri düzenleyen, diğer akitlerden en belirgin farkı, işçiyle işveren arasında kişisel bir ilişki kuran niteliği ve işçinin işverene bağımlılığıdır. İşte bu durum, kişiler arasında karşılıklı bir sadakati gerektirir. İşçi, işvereninin ve işyerinin çıkarlarını korumaya çalışacak ve onlara zarar vermekten kaçınacak, buna karşılık işveren de işçisini koruyup gözetecektir. [21]

# 8- TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sanayileşme sonucu üretim araçlarında ve üretim yöntemlerinde sağlanan gelişmeler işçi 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 işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sanayileşmenin gelişim düzeyine bağlı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır. [26]

## 8.A. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

On dokuzuncu yüzyılda Avrupa'da yaşanan sanayi devrimi ile eski üretim ilişkileri yıkılmış, üretim hızla artmış, maliyetler düşmüş ve sermaye birikimi hızlanmıştır. Üretim araçlarında ve çalışma koşullarında büyük değişimlere neden olan sanayi devrimi toplumsal ve ekonomik gelişmelere de kaynaklık etmiştir. Avrupa'da bu değişim ve gelişmeler yaşanırken Osmanlı İmparatorluğu'nda ise, siyasi ve ekonomik çözülme dönemi yaşanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşmenin kendisini gösterdiği dönem olarak on altıncı ve on yedinci yüzyıl esas alınmaktadır. İmparatorluğun ekonomik yönden güçlü olduğu bu dönemde küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı ağırlık taşımaktadır.

On altıncı ve on yedinci yüzyılda Avrupa ülkelerinde sanayi atölye ve fabrika üretimine geçerken, bu yönde gelişme gösterirken Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi yapısı küçük el sanatları ve tezgahlardan öteye gidememiştir. Özellikle İngiltere'de dokuma sanayinde 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 sanayinin yalnız hammadde sıkıntısı ile karşılaşmasına neden olmamış, aynı zamanda sanayinin giderek gerilemesini de doğurmuştur. Bursa'dan kadife ve ipek kumaş satın alan Avrupa ülkeleri giderek ipek ipliği almakla yetinmeye başlamıştır.

Bu nedenlerle Osmanlı İmparatorluğu'nda üretim etkinlikleri daha çok iç pazara tüketim maddeleri sağlamaya yönelik olmuştur. İlk sanayi kuruluşlarının II.Mahmut döneminde savaş sanayi ile birlikte başladığı görülmüştür. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmıştır. Bu sanayi 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. On dokuzuncu 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. [26]

Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile dokuma fabrikalarının ağırlık taşıdığı görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri sanayi 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. Bunun dışında ülkede iş yaşamı ***Mecelle*** tarafından düzenlenmiştir. 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.

Bu dönemde işçilere çeşitli kaynaklardan değişik yollarla sosyal yardımlar yapılmış, ancak yardımlar yasal zorunluluktan değil vakıf ve esnaf kuruluşları aracılığıyla yapılan yardımlar olduğundan süreklilik kazanamamıştır. Tanzimat'tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına 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 işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mücadele 1820'lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla başlamış, ancak, 1850 yılında çıkarılan **Polis Nizamnamesi** ile bu tür etkinlikler engellenmiştir. İşçi 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 kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında 16 saat çalışan çevre köylerden gelen işçiler, penceresiz ve sağlıksız barakalarda yatmışlardır. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız koşullar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı ***pnomokonyoz*** hastalığına yakalanmışlardır. [26]

Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı ***Dilaver Paşa*** tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan **Dilaver Paşa Nizamnamesi**, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir. [26]

Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge olan **Maadin Nizamnamesi**, genellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir. Bu tüzüğün getirdiği yenilikler ve önemli hükümler şunlardır:

- İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15-20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilememiştir. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersanei Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzükler daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içermişlerdir. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilememiştir. [26]

Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayinin oldukça geri kalmış olması, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalarında gelişmesini engellemiş ve yetersiz düzeyde kalmasına neden olmuştur. 1913 ve 1915 yıllarını kapsayan sanayi sayımına göre, işyerlerinin gıda, toprak, deri, ağaç, dokuma, kırtasiye, kimya, madeni imalat gibi iş kollarında yoğunlaştığı görülmektedir. Sayımı yapılan 264 işyerinden 249 (%93,9) işyerinin çevirici güç kullandığı saptanmıştır. Çevirici güçleri hakkında bilgi alınan 245 işyerinin kullandığı çevirici güç toplamı ise 20.977 beygir gücünde olup, ortalama her işletmeye 95 beygir gücü düşmektedir. Bu güçdeki işletmelerin ise, küçük sanayi olmaktan bile uzak oldukları söylenebilir. Çevirici güçlerde ise, birinci sırada % 40,6 ile buhar makinaları, ikinci sırada % 35 ile içten yanmalı motorlar, daha sonra ise % 21,4 ile elektrik motorları yer almaktadır. Elektrik iş yerlerinde en az kullanılan enerji kaynağıdır. Sanayinin bu niteliği ile Osmanlı İmparatorluğu'nda teknolojinin Avrupa'dan çok geride olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkede sanayi alanında 1913 yılında 16.975 ve 1915 yılında 14.060 kişinin çalıştığı saptanmıştır. Uzun savaş yılları boyunca işçilerin askere gitmesi nedeniyle işletmelerde çalışan işçilerin büyük bir kısmı da düz (vasıfsız) işçilerden oluşmaktadır. Ayrıca bu dönemde kadın işçilerin de yaygın olarak çalıştırıldıkları görülmektedir. 1913 ile 1915 yılları arasındaki ücret artışları ise beklendiği gibi yüksek olmamıştır. Kesimler ve alt gruplara bakıldığında en düşük ücretin dokuma sanayinde olduğu görülmektedir. Bu iş kolunda kadın işçi çalıştırılmasının yaygın olması ücretlerin düşük kalmasının nedenleri arasında sayılmaktadır.

Bu koşullar Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kapsamlı çalışmalar yapılmasına engellemiş ve olumlu gelişmeler sağlanamamış, iz bırakacak belgeler ortaya konulamamıştır. [26]

**8.A.a- Tanzimattan Önceki Dönem**

Bu dönemde sadece esnaf teşekkülleri ekonomik yaşantıya yön vermekteydiler. Üretim şekli zanaatkarlıktı. Dini esaslara dayalı esnaf teşekkülleri esnaf zaviyeleri adı altında esnaf birlikleri şeklinde örgütlenmişlerdi. Zamanla loncalar esnaf zaviyelerinin yerini aldılar. Loncaların işçi sağlığı iş güvenliği konusunda çalışmalar yaptıkları bilinmektedir. Loncaların orta sandığı ya da teavün sandığı adı verilen bir yardım örgütü vardı. Yaşlılık nedeniyle dükkanlarına gelemeyen ya da dükkanları kapanan ustalara (aceze), yaşlı olmasalar bile sakatlanan ve tedavisi olmayan hastalıklara yakalananlara (malulin) sandıklardan geçimlerini sağlamaları için yardım yapılırdı. Ölenlere cenaze yardımı yapılırdı. Bu sandıklar sosyal güvenlik anlayışının ilk belirtileri olarak kabul edilebilirler.[26]

### 8.A.b- Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

Bu dönemde çeşitli mesleklere mensup işçiler için kanun ve tüzükler çıkarılmıştır. İş ilişkilerinin düzenlenmesi Mecelle çerçevesinde yapılmıştır. İşçileri korumak amacıyla çıkartılan ilk mevzuat 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Kömür madenlerinde çalışan işçilerin durumlarını düzeltmek için çıkartılmıştır. 100 maddelik nizamnamede işçilere ait dinlenme ve barınma yerleri, tatil zamanları ve çalışma saatlerine yer verilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak kendi dönemi açısından oldukça çağdaş sayılabilecek bir gelişme 1869 tarihli Maadin Nizamnamesidir. Bu nizamnameyle maden mühendisleri madenlerdeki tehlikeleri tespit etmeye, maden sahiplerine bu tehlikeler hakkında ihtarda bulunmaya ve kazanın meydana geleceğini tahmin ederlerse gereken tedbirleri almaya ve aldırmaya, kaza meydana gelirse hükümete haber vermeye mecbur bırakılıyorlardı. Maden sahipleri işveren olarak madende bir eczane ve hekim bulundurmak zorundaydılar. Ayrıca kazaya uğra-yanlara ya da ailelerine tazminat ödenmesi de gerekiyordu.

Bu dönemde, işçilere dönük koruyucu mevzuatın yalnızca maden işçilerine ait olmasının sebebi, çok sayıda işçi çalıştıran maden kömürü sektörü dışında önemli sayılabilecek başka bir alt sanayi sektörünün bulunmayışıdır. Bu dönemde çeşitli kanun ve nizamnameler çıkmıştır. Ancak bunlar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuyla doğrudan ilgili değildir.[26]

**8.B- Cumhuriyet Dönemi**

Cumhuriyetin ilk yıllarında hafif sanayi denilen gıda, dokuma, dericilik gibi alanlarda yoğunlaşmış bir sanayi bulunmaktadır. Bu sanayi yapısında küçük işletmeler büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. 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 üçünde ise % 22,5 olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak kamu yatırımları ile gelişkin sanayileşme sürecine giren ülkemizde son yıllarda kamu yatırımları azalmış, özelleştirme politikaları yürürlüğe konmuş ve özel kesim yatırımları ağırlık kazanmıştır. [26]

Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi 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.nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. Hizmet akdi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikle iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir. [26]

Ülkemizde iş yasanın bulunmaması nedeniyle işçi 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 işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. Bu yasanın 15.nci maddesinin 38 ve 76.ncı fıkraları ile belediyeler genel olarak endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makine ve motor düzenlerinin, kazan, ocak ve bacaların gerek ilk önce gerekse sonradan sürekli olarak teknik muayenelerini yapmak; çevre toplumunun sağlık, huzur ve malları üzerine zararlı etkisi olup olmadığını incelemek, zararlarını önlemek, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmaktan sorumlu tutulmuşlardır.

Yine 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası'nın 7.nci kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu yasa ile başlamıştır. Yasanın 173-178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları, işyerlerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlanmıştır. Yasanın 179.ncu maddesi işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları sürece sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla tüzükler çıkarılmasını öngörmüştür. 180.nci maddesi ise işyerlerine sağlık hizmeti götürecek iş yeri hekiminin çalıştırılmasına ve diğer revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeleri içermektedir. [26]

Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan ***3008 sayılı İş Yasası*** ile ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. 3008 sayılı İş Yasası 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiş, 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1967 yılına kadar uygulamada kalmıştır. Bu yasa ile **sosyal güvenlik** açısından yeni bir anlayış getirilmiştir. Bu yasa hükümlerine göre 1 yıl içinde çıkarılması öngörülen sosyal sigortalar sisteminin kurulmaya başlanması ancak, 1945 yılında olmuştur. 2.nci 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 sonrasının sosyal politika 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. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girmiştir.[26]

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığının kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.uncu maddesinin onanmasına dair ***5690 sayılı Yasa*** 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin işçi 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 yasanın 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 işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır.

Yirminci yüzyılın ilk yıllarında, İkinci Meşrutiyetin 1908'de ilanından sonra" birçok işkolunda dernekler ve sendikalar kurulmuştur. Özellikle sendikalar aracılığıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları gündeme getirilmek istenmiştir. Ancak, Osmanlı İmparatorluğunun 1. Dünya Savaşı'na girmesi, o dönemin koşullarında, bu konuyu çok geri planlara itmiştir. Cumhuriyetin ilanıyla birlikte toplum yapısında meydana gelen değişmeler işçi sağlığı iş güvenliği konusunu da tekrar gündeme getirmiştir.

1923 İzmir İktisat Kongresi'nde işçi temsilcilerinin önemli istek ve önerilerde bulundukları görülmüştür. Bu arada 10.9.1921 tarihli ve 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" kömür havzalarındaki iş şartlarını, sağlık sorunlarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Kanunun uygulanmasıyla oldukça yeterli sağlık hizmetleri sağlanmıştır.

Sadece Ereğli havzasında çalışan maden işçilerine uygulanacak hükümler getiren bu kanun, ülkemizde ilk defa iş süresini sekiz saatle sınırlandırması bakımından büyük önem taşımaktadır. Sekiz saatlik süreden fazla çalışılması ancak iki kat ücret ödenmesi ve tarafların karşılıklı rızasının sağlanmasıyla mümkün olabiliyordu. Ayrıca 18 yaşından küçük işçilerin maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Maden işleten işverenler, hastalanan ya da kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek, ayrıca eczane ve hekim bulundurmak zorundaydılar. Bunların dışında kazaya uğrayan işçi ya da ailesine tazminat ödenmesi ve ihmalleri neticesinde kazaya neden olan maden işletmecileri için cezai müeyyideler öngörülmüştü. Ayrıca işyerlerinde sağlık ve güvenlik kurallarına uymayan maden işletmecilerinin ruhsatname ve imtiyazları feshedilebilecekti. [26]

1924 tarihli ve 394 sayılı hafta tatili kanunu, çalışanlara haftada bir gün tatil hakkı getirdiğinden önemli bir gelişme sayılabilir. Daha sonra 1935 yılında milli bayram ve genel tatil günleri hakkında kanun yürürlüğe girmiştir.

1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunun yürürlüğe girmesi işçi sağlığı iş güvenliği konusunda ayrıntılı hükümler getirmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse işverenlerin iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumlulukları Borçlar Kanunu sistemi içinde genel bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. 27 Mayıs 1929 tarihli Maadin Nizamnamesi, 1930 tarihli ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu daha sonraları çıkan mevzuat arasındadır. Belediyeler Kanununda işçi sağlığı ve iş güvenliğinin teftişine ilişkin hükümler yer almaktadır. [26]

Yine 1930 tarihli önemli bir kanun 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu"dur. Kanunda çocuk ve kadın işçilerin korunmasına, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulmasına ilişkin hükümler yanında, belirli büyüklükte işyerleri için revir ya da hastane açılması öngörülmüştür. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda bu kadar ayrıntılı hükümlerin bulunması henüz ayrı bir iş kanununun bulunmayışından kaynaklanmıştır. Nitekim ayrı bir iş kanunu için duyulan ihtiyaç iyice hissedilince 1937 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Böylece ilk kez işçi sağlığı iş güvenliği konusu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenlenmiştir. 3008 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra bu kanuna dayanılarak ayrıntılı ve teknik yönleri ağırlıklı olan çok sayıda tüzük çıkartılmıştır:

* 27.10.1939 tarih ve 2 / 12245 sayılı “Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi”
* 6.11.1940 tarih ve 2 / 14637 sayılı “Günde Ancak Sekiz Saat Ya da Daha Az Çalışılması”
* 5.2.1941 tarih ve 2 / 15156 sayılı “İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi”
* 11.10.1943 tarih ve 2 / 20378 sayılı “İş Müddetleri Nizamnamesi”
* 22.7.1948 tarih ve 3 / 7869 sayılı “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”
* 12.8.1952 tarih ve 3 / 15556 sayılı Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı

  Maddelerle Çalışılan İşyerleri ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük.
* 28.5.1953 tarih ve 4 / 922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük

1946 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması önemli bir gelişmedir. Böylece ilgili bakanlık eliyle devlet işçi sağlığını ve iş güvenliğini sağlama görevini üstlenmiştir. 1945 yılında 4792 sayılı kanunla “İşçi Sigortaları Kurumu” ve yine aynı yıl 4772 sayılı kanunla İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Bu arada uluslararası düzeydeki gelişmeler de etkisini göstermiş ve 1950’de 5690 sayılı Kanunla “Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki 81 Numaralı Milletlerarası Sözleşme” yürürlüğe girmiştir.

Daha sonra 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında 931 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yerine de 25.8.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili tüzük ve yönetmeliklerin büyük bir bölümü 1475 sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkartılmıştır.

Diğer taraftan 17.7.1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 1945 yılında çıkarılan ve çeşitli risklere karşı işçilere sosyal güvenlik hakları getiren kanunlar tek bir kanunda toplanmıştır.

Son olarak 22.5.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanuna dayanarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir çok yönetmelik çıkarılmıştır.[26]

### 8.B-a Birinci Büyük Millet Meclisi Cumhuriyet Dönemi

Bu dönemde çalışma yaşamı ile ilgili ilk önlem 1921 yılında alınmıştır. Bu yıllarda, Bağımsızlık Savaşımızda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde konunun üzerinde önemle durulmuştur. Zamanın İktisat Vekili ***Mahmut Celal Bey*** meclis kürsüsünde bu işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleri ile ortaya koyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler sonucu bu dönemde arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. Bunlardan ilki, **Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Füruhtuna** dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasadır. 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 yasadır. Bu yasa ile kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ayrıca bu yasa ile ***İhtiyat ve Teavün*** Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Yine bu yasa ile hastalık ve iş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanmıştır. 151 sayılı yasa ile sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilmiş, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı oluşturulmuştur. Bu hükümler yıllarca sonra çıkarılan 506 sayılı SSK yasası içinde varlığını sürdürmüştür. [26]

151 sayılı yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir.

- 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 yardım sandığına işçinin ücretinin % 1'inden az olmamak kaydıyla yardımda bulunacaktır.
- İşveren hastalanan ve kazalanan 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 oluruna bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.
- Amele Birliği, İhtiyat ve Teavün Sandıkları bu yasa gereğince kurulacaktır.[26]

151 sayılı yasa uyarınca 1923 yılında çıkarılan bir yönetmelik ile söz konusu sandıkların ve bunları bir araya getiren Amele Birliğinin çalışmaları düzenlenmiştir. Bu yönetmelikle sandıkların kuruluş ve görevleri tanımlanmıştır.

Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 4 Mart 1923 tarihinde İzmir'de toplanan I. İktisat Kongresi'nde işçi delegeler 30 maddelik bir öneri listesi sunmuştur. Bu öneriler daha sonraları gerçekleşen bir kısım yasaların çekirdeklerini oluşturmuştur.[26]

# BULGULAR

1)Türkiyede İş Sağlığı Ve Meslek Hastalıkları İstatislikleri

***Tablo 11: İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN ÖLÜM SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI***

| ÖLÜM SEBEBİ | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|---|---|---|---|---|
| İŞ KAZASI | 872 | 810 | 841 | 1.072 | 1.592 |
| MESLEK HASTALIĞI | 6 | 1 | 2 | 24 | 9 |
| TOPLAM | **878** | **811** | **843** | **1.096** | **1.601** |

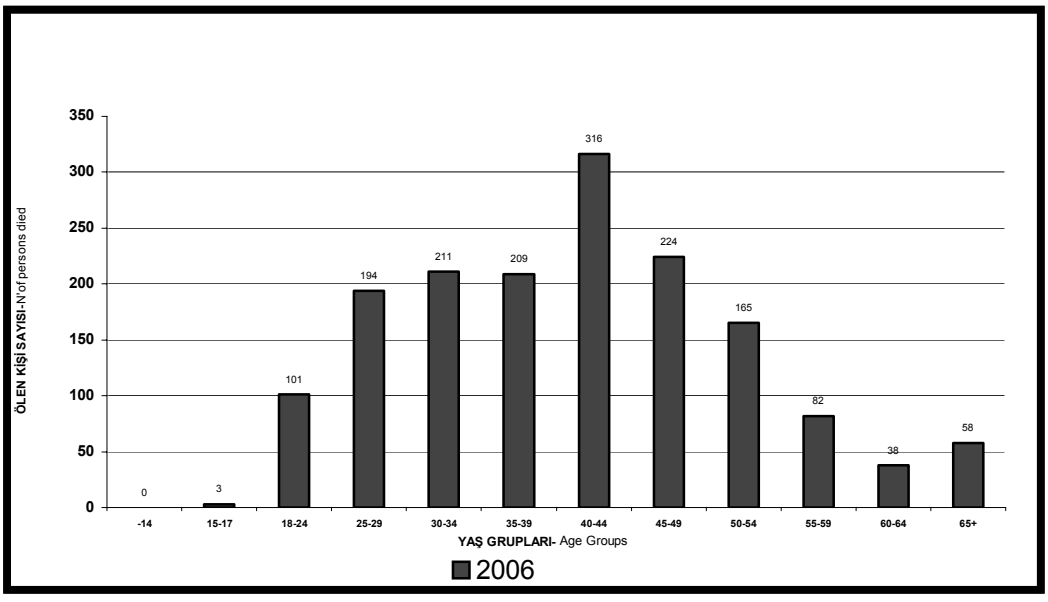
***Tablo 12: SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNA GİRENLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI***

| YAŞ GRUPLARI | 2006 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | İŞ KAZASI | | | MESLEK HASTALIĞI | | | TOPLAM | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **-14** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **15-17** | 0 | 8 | **8** | 0 | 0 | **0** | 0 | 8 | **8** |
| **18-24** | 18 | 157 | **175** | 1 | 0 | **1** | 19 | 157 | **176** |
| **25-29** | 14 | 341 | **355** | 0 | 2 | **2** | 14 | 343 | **357** |
| **30-34** | 3 | 377 | **380** | 1 | 1 | **2** | 4 | 378 | **382** |
| **35-39** | 8 | 287 | **295** | 0 | 6 | **6** | 8 | 293 | **301** |
| **40-44** | 8 | 352 | **360** | 0 | 20 | **20** | 8 | 372 | **380** |
| **45-49** | 3 | 209 | **212** | 0 | 38 | **38** | 3 | 247 | **250** |
| **50-54** | 0 | 119 | **119** | 0 | 46 | **46** | 0 | 165 | **165** |
| **55-59** | 1 | 30 | **31** | 0 | 31 | **31** | 1 | 61 | **62** |
| **60-64** | 0 | 11 | **11** | 0 | 43 | **43** | 0 | 54 | **54** |
| **65+** | 0 | 7 | **7** | 0 | 125 | **125** | 0 | 132 | **132** |
| **TOPLAM** | **55** | **1.898** | **1.953** | **2** | **312** | **314** | **57** | **2.210** | **2.267** |
| **AĞIRLIKLI ORT.YAŞ** | **31** | **36** | **36** | **27** | **57** | **57** | **30** | **39** | **39** |

*Tablo 13: İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI*

| YAŞ GRUPLARI | 2006 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | İŞ KAZASI | | | MESLEK HASTALIĞI | | | TOPLAM | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **-14** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **15-17** | 1 | 2 | **3** | 0 | 0 | **0** | 1 | 2 | **3** |
| **18-24** | 3 | 98 | **101** | 0 | 0 | **0** | 3 | 98 | **101** |
| **25-29** | 3 | 191 | **194** | 0 | 0 | **0** | 3 | 191 | **194** |
| **30-34** | 1 | 210 | **211** | 0 | 0 | **0** | 1 | 210 | **211** |
| **35-39** | 1 | 208 | **209** | 0 | 0 | **0** | 1 | 208 | **209** |
| **40-44** | 1 | 313 | **314** | 0 | 2 | **2** | 1 | 315 | **316** |
| **45-49** | 0 | 224 | **224** | 0 | 0 | **0** | 0 | 224 | **224** |
| **50-54** | 4 | 160 | **164** | 0 | 1 | **1** | 4 | 161 | **165** |
| **55-59** | 0 | 81 | **81** | 0 | 1 | **1** | 0 | 82 | **82** |
| **60-64** | 0 | 38 | **38** | 0 | 0 | **0** | 0 | 38 | **38** |
| **65+** | 0 | 53 | **53** | 0 | 5 | **5** | 0 | 58 | **58** |
| **TOPLAM** | **14** | **1.578** | **1.592** | **0** | **9** | **9** | **14** | **1.587** | **1.601** |
| **AĞIRLIKLI ORT.YAŞ** | **34** | **41** | **41** | **0** | **58** | **58** | **34** | **41** | **41** |

***Şekil 2: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı***



*Tablo 14: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Mesleklere Göre Dağılımı*

| MESLEK KODLARI VE MESLEKLER | | 2006 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | İş Kazası | | | Meslek Hastalığı | | |
| | | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **10 KANUN YAPICILAR, ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER VE MÜDÜRLER** | | **60** | **2.912** | **2.972** | **0** | **0** | **0** |
| **11** | **Kanun Yapıcılar Ve Üst Düzey Yöneticiler** | 3 | 17 | **20** | 0 | 0 | **0** |
| **12** | **Şirket Müdürleri 1** | 50 | 2.801 | **2.851** | 0 | 0 | **0** |
| **13** | **İşletmeciler Ve Sorumlu Müdürler 2** | 7 | 94 | **101** | 0 | 0 | **0** |
| **20 PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI** | | **18** | **124** | **142** | **0** | **0** | **0** |
| **21** | **Fizik, Matematik Ve Mühendislik Bilimleri İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları** | 5 | 86 | **91** | 0 | 0 | **0** |
| **22** | **Yaşam Bilimleri Ve Sağlık İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları** | 7 | 8 | **15** | 0 | 0 | **0** |
| **23** | **Eğitim Bilimleri İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları** | 1 | 5 | **6** | 0 | 0 | **0** |
| **24** | **Diğer Profesyonel Meslek Mensupları** | 5 | 25 | **30** | 0 | 0 | **0** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **30 YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI** | | **31** | **295** | **326** | **0** | **2** | **2** |
| **31** | **Fizik Ve Mühendislik Bilimleri İle İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları** | 8 | 207 | **215** | 0 | 2 | **2** |
| **32** | **Yaşam Bilimleri Ve Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyonel Mes. Mensupları** | 14 | 23 | **37** | 0 | 0 | **0** |
| **33** | **Eğitim Bilimleri İle İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları** | 2 | 4 | **6** | 0 | 0 | **0** |
| **34** | **Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları** | 7 | 61 | **68** | 0 | 0 | **0** |
| **40 BÜRO VE MÜŞTERİ HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN ELEMANLAR** | | **87** | **622** | **709** | **0** | **0** | **0** |
| **41** | **Büro Elemanları -** | 50 | 489 | **539** | 0 | 0 | **0** |
| **42** | **Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar** | 37 | 133 | **170** | 0 | 0 | **0** |
| **50 HİZMET VE SATIŞ ELEMANLARI** | | **257** | **1.341** | **1.598** | **0** | **0** | **0** |
| **51** | **Kişisel Hizmetler Ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar** | 216 | 1.146 | **1.362** | 0 | 0 | **0** |
| **52** | **Modeller, Satış Elemanları Ve Tanıtım Elemanları** | 41 | 195 | **236** | 0 | 0 | **0** |

*Tablo 14/1*

| MESLEK KODLARI VE MESLEKLER | | 2006 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | İş Kazası | | | Meslek Hastalığı | | |
| | | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **60 NİTELİKLİ TARIM, HAYVANCILIK, AVCILIK,ORMANCILIK VE SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI** | | **112** | **409** | **521** | **0** | **0** | **0** |
| **61** | **Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları** | 112 | 409 | **521** | 0 | 0 | **0** |
| **62** | **Kendi Geçimine Yönelik Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **70 SANATKÂRLAR VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR** | | **1.413** | **32.799** | **34.212** | **1** | **490** | **491** |
| **71** | **Maden Çıkarımı Ve İnşaatla İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar** | 125 | 12.925 | **13.050** | 0 | 430 | **430** |
| **72** | **Metal İşleme Ve Makine İle İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar** | 183 | 15.096 | **15.279** | 0 | 57 | **57** |
| **73** | **Hassas İşlerde, El Sanatları Ve Basım İle İlgili İşlerde Çalışanlar** | 229 | 1.221 | **1.450** | 0 | 2 | **2** |
| **74** | **Diğer Sanatkârlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar** | 876 | 3.557 | **4.433** | 1 | 1 | **2** |
| **80 TESİS VE MAKİNE OPERATÖRLERİ VE MONTAJCILARI** | | **654** | **15.501** | **16.155** | **1** | **39** | **40** |
| **81** | **Sabit Tesis Operatörleri** | 102 | 4.187 | **4.289** | 0 | 29 | **29** |
| **82** | **Makine Operatörleri Ve Montajcıları** | 534 | 8.704 | **9.238** | 1 | 8 | **9** |
| **83** | **Sürücüler Ve Hareketli Makinelerin Operatörleri** | 18 | 2.610 | **2.628** | 0 | 2 | **2** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **90 NİTELİK GEREKTİRMEYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR** | | **1.107** | **21.285** | **22.392** | **1** | **40** | **41** |
| **91** | **Satış Ve Hizmetler İle İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar** | 347 | 2.914 | **3.261** | 1 | 1 | **2** |
| **92** | **Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık Ve Su Ürünleri Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar** | 14 | 139 | **153** | 0 | 0 | **0** |
| **93** | **Madencilik, İnşaat, İmalat Ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar** | 548 | 13.488 | **14.036** | 0 | 4 | **4** |
| **99** | **Başka Yerde Belirtilmeyen Veya Bilinmeyen** | 198 | 4.744 | **4.942** | 0 | 35 | **35** |
| **00SİLAHLI (ASKERİ) KUVVETLER (ÖZELLİKLE BELİRTİLMEYEN)** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **BİLİNMEYEN** | | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **TOPLAM** | | **3.739** | **75.288** | **79.027** | **3** | **571** | **574** |

*Tablo 15: İŞ KAZALARININ KAZA SEBEPLERİNE GÖRE DAĞILIMI*

| KOD NO | KAZALARIN SEBEPLERİ | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Kadın | Erkek | Toplam |
| **100- TAŞIT KAZALARI -** | | **171** | **2.882** | **3.053** |
| **101** | **Motorlu taşıtın diğer bir vasıtaya, bir cisme veya bir insana çarpması** | 89 | 1.011 | **1.100** |
| **102** | **Motorlu taşıta binip inerken meydana gelen kazalar** | 18 | 443 | **461** |
| **103** | **Motorlu taşıtın devrilmesi sonucu yaralanmalar** | 25 | 469 | **494** |
| **104** | **Duran bir motorlu taşıt sebebiyle veya üzerinde olan kazalar.** | 4 | 350 | **354** |
| **105** | **Su yolculuğu esnasında olan her türlü kaza ve düşmeler, suya düşme (Makine kazaları dahil)** | 0 | 25 | **25** |
| **106** | **Her türlü uçak kazası sonucu meydana gelen travmalar.** | 3 | 2 | **5** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **107** | **Tren kazaları** | 0 | 11 | **11** |
| **108** | **Yukarıda sınıflandırılmayan motorlu veya motorsuz herhangi bir taşıtın sebep olduğu kazalar** | 32 | 571 | **603** |
| **200- KAZA NETİCESİ ZEHİRLENMELER -** | | **4** | **26** | **30** |
| **201** | **Kaza neticesi zehirlenmeler (Katı ve sıvı maddelerle, gaz ve buharla)** | 4 | 26 | **30** |
| **300- KİŞİLERİN DÜŞMESİ** | | **545** | **8.351** | **8.896** |
| **301** | **Kişilerin yüksek bir yerden (ağaçlar, binalar, yapı iskeleleri, merdivenler makinalar, araçlar) ve çukur,derin bir yere (hendeklere, kuyulara, kazılara, yerdeki çukurlara) düşmesi** | 155 | 3.605 | **3.760** |
| **302** | **Kaza neticesi suda boğulma ve suya düşme** | 2 | 26 | **28** |
| **303** | **Kişilerin hemzemin ortamda düşmesi** | 388 | 4.720 | **5.108** |
| **400- MAKİNELERİN SEBEP OLDUĞU KAZALAR** | | **476** | **9.057** | **9.533** |
| **500- PATLAMA SONUCU ÇIKAN KAZALAR** | | **22** | **642** | **664** |
| **501** | **Ateşli silahlar sonucu ortaya çıkan kazalar** | 2 | 31 | **33** |
| **502** | **Yanıcı maddelerin ateş alması ve patlamasından ileri gelen kazalar** | 18 | 421 | **439** |
| **503** | **Basınç altındaki bir cismin patlamasından çıkan kazalar** | 1 | 176 | **177** |
| **504** | **Grizu patlaması** | 1 | 14 | **15** |
| **600- NORMAL SINIRLAR DIŞINDAKİ ISILARA MARUZ KALMAK VEYA TEMAS ETMEK** | | **80** | **1.759** | **1.839** |
| **601** | **Sıcaklığa maruz kalmak (iklimsel veya çevresel)** | 7 | 220 | **227** |
| **602** | **Soğuğa maruz kalmak (iklimsel veya çevresel)** | 0 | 7 | **7** |
| **603** | **Sıcak bir maddeden, sıvıdan, gazdan, alevden meydana gelen kazalar** | 67 | 1.412 | **1.479** |
| **604** | **Soğuk bir maddeden, sıvıdan ve gazdan meydana gelen kazalar** | 6 | 120 | **126** |
| **700- DÜŞEN CİSİMLERİN ÇARPIP DEVİRMESİ** | | **452** | **16.261** | **16.713** |
| **701** | **Kayan ve çöken (toprak, kaya, taş, kar)** | 26 | 1.842 | **1.868** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **702** | **Çökmeler (binalar, duvarlar, yapı iskeleleri, merdiven, eşya kümeleri vb.)** | 3 | 279 | **282** |
| **703** | **Taşıma işlemi sırasında taşınan cisimlerin düşmesi sonucu oluşan kazalar** | 267 | 8.930 | **9.197** |
| **704** | **Başka yerde sınıflandırılmamış, düşen cisimlerin çarpması, devrilmesi** | 156 | 5.210 | **5.366** |

***Tablo 15/1***

| KOD NO | KAZALARIN SEBEPLERİ | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Kadın | Erkek | Toplam |
| **800- BİR VEYA BİRDEN FAZLA CİSMİN SIKIŞTIRMASI, EZMESİ,BATMASI, KESMESİ** | | **1.569** | **26.877** | **28.446** |
| **801** | **Vücudun veya bir organın iki cisim arasında kalarak sıkışması, ezilmesi.** | 269 | 7.335 | **7.604** |
| **802** | **Bir cismin çarpması neticesinde çöken, devrilen bir cismin altında kalarak yaralanmak** | 57 | 1.630 | **1.687** |
| **803** | **Duran cisimlere çarpma (Daha önceki düşmeler sebebiyle çarpışmalar hariç)** | 65 | 1.707 | **1.772** |
| **804** | **Hareket eden cisimlere çarpma** - | 45 | 984 | **1.029** |
| **805** | **Düşen cisimlerin dışında hareket eden cisimlerin çarpması (Uçan kırık ve parçacıklar dahil)** | 76 | 1.784 | **1.860** |
| **806** | **Cismin sıkıştırması** | 80 | 1.462 | **1.542** |
| **807** | **Sabit bir mekan ile hareket eden cisim arasında sıkışmak** | 10 | 568 | **578** |
| **808** | **Hareket eden cisimlerin arasında sıkışmak (Uçan veya düşen cisimler hariç)** | 269 | 2.775 | **3.044** |
| **809** | **Kesici ve batıcı bir aletin sebep olduğu kaza.** | 698 | 8.632 | **9.330** |
| **900- ELEKTRİK AKIMINDAN İLERİ GELEN KAZALAR** | | **17** | **381** | **398** |
| **1000- HERHANGİ BİR ŞEKİLDE VÜCUDUN ZORLANMASINDAN İLERİ GELEN İNCİNMELER** | | **82** | **2.479** | **2.561** |
| **1001** | **Aşırı efor gerektiren cisimleri kaldırmak** | 64 | 1.768 | **1.832** |
| **1002** | **Aşırı efor gerektiren cisimleri itmek veya çekmek** | 4 | 125 | **129** |
| **1003** | **Aşırı efor gerektiren cisimleri tutmak veya atmak** | 0 | 94 | **94** |
| **1004** | **Ağır yorucu hareketler** | 14 | 492 | **506** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **1100-VÜCUDUN DOĞAL BOŞLUKLARINA YABANCI BİR CİSİM KAÇMASI** | | **27** | **1.136** | **1.163** |
| **1101** | **Göze veya vücudun doğal boşluklarına yabancı cisim kaçması** | 27 | 1.131 | **1.158** |
| **1102** | **Nefes borusunun bir gıda maddesiyle tıkanması.** | 0 | 5 | **5** |
| **1200- HAYVANLARIN ISIRMASI, HAYVAN DARBELERİ, ZEHİRLİ HAYVANLARIN SOKMASI** | | **1** | **41** | **42** |
| **1300- TEDAVİYE BAĞLI KAZALAR VE AŞILAMA KOMPLİKASYONLARI** | | **0** | **0** | **0** |
| **1400- KAZALARIN SONRADAN MEYDANA ÇIKAN AKIBETLERİ** | | **0** | **4** | **4** |
| **1500-KAYNAK YAPARKEN MEYDANA GELEN KAZALAR** | | **2** | **372** | **374** |
| **1600-ÖLDÜRME VE YARALAMA** | | **25** | **763** | **788** |
| **1601** | **Kendi kendini öldürme ve yaralama** | 25 | 643 | **668** |
| **1602** | **Bir başkası tarafından öldürülme ve yaralanma** | 0 | 120 | **120** |
| **1700- SAVAŞ, TERÖR VE TOPLUMSAL OLAYLARDAN İLERİ GELEN TRAVMALAR** | | **0** | **2** | **2** |
| **1800-ZARARLI MADDELERLE VEYA RADYASYONLA TEMAS ETMEK VEYA MARUZ KALMAK** | | **14** | **55** | **69** |
| **1801** | **Zararlı maddelerin solunum veya sindirim yoluyla teması ya da cilt veya mukozadan emilmesi** | 14 | 55 | **69** |
| **1802** | **İyonize radyasyon yoğunlaşmasına maruz kalmak** | 0 | 0 | **0** |
| **1803** | **İyonize radyasyon dışında radyasyona maruz kalmak** | 0 | 0 | **0** |
| **1900- DİĞER NEDENLER** | | **251** | **4.200** | **4.451** |
| **BİLİNMEYEN** | | 1 | 0 | **1** |
| **TOPLAM** | | **3.739** | **75.288** | **79.027** |

***Tablo 16: Meslek Hastalıkları Sonucu Teşhis Olunan Hastalık***

| Kod No | | Meslek Hastalıkları | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Kadın | Erkek | Toplam |
| **A Grubu** | | | | | |
| A-I A | 01 | **Arsenik Ve Bileşikleri** | 0 | 3 | **3** |
| A-I B | 02 | **Arsenikli Hidrojen Veya Arsin** | 0 | 0 | **0** |
| A-2 | 03 | **Berilyum (Glüsinyum) Ve Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-3 A | 04 | **Karbon Monoksit** | 0 | 1 | **1** |
| A-3 B | 05 | **Fosgen (Karbonilklorür)** | 0 | 1 | **1** |
| A-3 C | 06 | **Hidrosiyanik Asit, Siyanitler Ve Siyan Bileşikleri** | 1 | 2 | **3** |
| A-4 | 07 | **Kadmium Ve Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-5 | 08 | **Krom Ve Bileşikleri** | 0 | 3 | **3** |
| A-6 | 09 | **Civa Ve Bileşikleri** | 0 | 3 | **3** |
| A-7 | 10 | **Manganez Ve Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-8 A | 11 | **Nitrik Asit** | 0 | 1 | **1** |
| A-8 B | 12 | **Nitroz Gazları** | 0 | 1 | **1** |
| A-8 C | 13 | **Amonyak** | 0 | 0 | **0** |
| A-9 | 14 | **Nikel Ve Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-10 A | 15 | **Fosfor Ve Anorganik Fosfor Bileşikleri** | 0 | 1 | **1** |
| A-10 B | 16 | **Organik Fosfor Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-11 A | 17 | **Kurşun Ve Kurşun Tozları** | 0 | 69 | **69** |
| A-11 B | 18 | **Organik Kurşun Bileşikleri** | 0 | 36 | **36** |
| A-12 A | 19 | **Karbon Sülfür** | 0 | 0 | **0** |
| A-12 B | 20 | **Kükürtlü Hidrojen** | 0 | 0 | **0** |
| A-12 C | 21 | **Sülfürik Asid** | 0 | 0 | **0** |
| A-12 D | 22 | **Kükürt Dioksid** | 0 | 0 | **0** |
| A-13 | 23 | **Talyum Ve Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-14 | 24 | **Vanadyum Ve Bileşikleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-15 A | 25 | **Klor** | 0 | 0 | **0** |
| A-15 B | 26 | **Brom** | 0 | 0 | **0** |
| A-15 C | 27 | **İyot** | 0 | 0 | **0** |
| A-15 D | 28 | **Flor** | 0 | 0 | **0** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| A-16 | 29 | **Alifatik Veya Alisiklik Hidrokarbonlar** | 0 | 0 | **0** |
| A-17 | 30 | **Alifatik Veya Alisiklik Halojenli Hidrokarbonlar (Trikloretilen Gibi)** | 0 | 0 | **0** |
| A-18 A | 31 | **Alkoller** | 0 | 0 | **0** |
| A-18 B | 32 | **Glikoller** | 0 | 1 | **1** |
| A-18 C | 33 | **Eter Ve Türevleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-18 D | 34 | **Ketonlar** | 0 | 0 | **0** |
| A-18 E | 35 | **Organik Esterler** | 0 | 1 | **1** |
| A-19 A | 36 | **Organik Asidler** | 0 | 0 | **0** |
| A-19 B | 37 | **Aldehitler** | 0 | 0 | **0** |
| A-20 A | 38 | **Alifatik Hidrokarbonların Nitro Türevleri** | 0 | 1 | **1** |
| A-20 B | 39 | **Nitrik Asit Esterleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-21 A | 40 | **Benzol (Benzen) Ve Homologları, Trambositopeni** | 0 | 2 | **2** |
| A-21 B | 41 | **Naftalin Ve Homologları** | 0 | 0 | **0** |
| A-22 | 42 | **Aromatik Hidrokarbonların Halojen Türevleri** | 0 | 0 | **0** |
| A-23 A | 43 | **Fenol, Tiofenol, Bunların Homologları Ve Halojenli Türevleri** | 0 | 4 | **4** |
| A-23 B | 44 | **Alkil, Aril Ve Alkilariloksitlerle Alkilaril Sülfitlerin Halojenli Türevleri** | 0 | 1 | **1** |
| A-23 C | 45 | **Hidrokinonun Oksidasyon Ürünleri Ve Benzokinon** | 0 | 0 | **0** |
| A-24 | 46 | **Aromatik Amin Ve Hidrazinler, Bunların Halojenli, Fenollü Ve Nitro Veya Sulfo Türevleri** | 0 | 1 | **1** |
| A-25 | 47 | **Aromatik Hidrokarbonların Ve Fenollerin Nitro Türevleri** | 0 | 0 | **0** |

| Kod No | | Meslek Hastalıkları | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Kadın | Erkek | Toplam |
| **B Grubu** | | | | | |
| B-1 | 48 | **Deri Kanserleri Ve Prekanseröz Deri Hastalıkları** | 0 | 3 | **0** |
| B-2 | 49 | **Kanserleşmeyen Deri Hastalıkları** | 0 | 7 | **0** |
| **C Grubu** | | | | | |
| C-1 A | 50 | **Slikoz Ve Slikotuberküloz** | 0 | 417 | **417** |
| C-1 B | 51 | **ASBESTOZ** | 0 | 0 | **0** |
| C-1 C | 52 | **Slikatoz** | 0 | 0 | **0** |
| C-1 D | 53 | **Sideroz** | 0 | 2 | **2** |
| C-2 | 54 | **Aliminyum Ve Bileşikleri** | 0 | 1 | **1** |
| C-3 | 55 | **Sert Metal Tozları** | 0 | 1 | **1** |
| C-4 | 56 | **Thomas Gürufu** | 0 | 0 | **0** |
| C-5 | 57 | **Mesleki-Bronşiyal Astma** | 0 | 4 | **4** |
| C-6 | 58 | **Bissinoz** | 0 | 0 | **0** |
| **D Grubu** | | | | | |
| D-1 | 59 | **Helminthiasis** | 0 | 0 | **0** |
| D-2 | 60 | **Tropik Hastalıkları** | 0 | 0 | **0** |
| D-3 | 61 | **Hayvanlardan İnsana Bulaşan Hastalıklar** | 0 | 0 | **0** |
| D-4 | 62 | **Meslek Gereği Enfeksiyon Hastalıklarına Özellikle Maruz Kişilerdeki Enfeksiyon Hastalıkları (Rie Tbc)** | 1 | 2 | **3** |
| **E Grubu** | | | | | |
| E-1 | 63 | **İyonlayıcı Işınlarla Olan Hastalıklar** | 0 | 0 | **0** |
| E-2 | 64 | **Enfraruj Işınları İle Katarakt** | 0 | 0 | **0** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| E-3 | 65 | **Gürültü Sonucu İşitme Kaybı (Akustik Çentik)** | 0 | 1 | **1** |
| E-4 | 66 | **Hava Basıncındaki Ani Değişmelerle Olan Hastalıklar(Polinöropati)** | 0 | 0 | **0** |
| E-5 | 67 | **Titreşim Sonucu Kemik-Eklem Zararları Ve Anjönöratik Bozuklukları** | 0 | 0 | **0** |
| E-6 A | 68 | **Sürekli Lokal Baskı Sonucu Artiküler Bursaların Hastalıkları** | 0 | 0 | **0** |
| E-6 B | 69 | **Aşırı Yükleme Sonucu Veter, Veter Kılıfı Ve Periost Hastalıkları** | 1 | 0 | **1** |
| E-6 C | 70 | **Maden Ocağı Ve Benzeri İşyerlerindeki Meniskus Zararları** | 0 | 0 | **0** |
| E-6 D | 71 | **Fazla Zorlama Sonucu Vertebra Prosesuslarının Yırtılması** | 0 | 0 | **0** |
| E-6 E | 72 | **Sürekli Lokal Baskı Sonucu Sinir Felçleri** | 0 | 0 | **0** |
| E-6 F | 73 | **Kas Krampları** | 0 | 1 | **1** |
| E-7 | 74 | **Maden İşçileri Nistagmusu** | 0 | 0 | **0** |
| **Bilinmeyen** | | | 0 | 0 | **0** |
| **Toplam** | | | **3** | **571** | **574** |

*Tablo 17: İŞ KAZALARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI*

| İşyerinde Sigortalı Sayısı | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **1-3** | 625 | 18.894 | **19.519** | 706 | 17.523 | **18.229** |
| **4-9** | 242 | 7.494 | **7.736** | 269 | 7.090 | **7.359** |
| **10-20** | 333 | 8.160 | **8.493** | 385 | 10.858 | **11.243** |
| **21-49** | 366 | 10.228 | **10.594** | 456 | 10.846 | **11.302** |
| **50-99** | 273 | 6.070 | **6.343** | 342 | 6.240 | **6.582** |
| **100-199** | 422 | 6.396 | **6.818** | 460 | 7.449 | **7.909** |
| **200-249** | 109 | 1.892 | **2.001** | 145 | 2.098 | **2.243** |
| **250-499** | 442 | 5.176 | **5.618** | 438 | 5.869 | **6.307** |
| **500-1000** | 286 | 2.789 | **3.075** | 324 | 3.109 | **3.433** |
| **1001+** | 236 | 3.490 | **3.726** | 214 | 4.206 | **4.420** |
| **TOPLAM** | **3.334** | **70.589** | **73.923** | **3.739** | **75.288** | **79.027** |

*Tablo 18: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI VAKALARININ SİGORTALININ SON İŞVEREN NEZDİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI*

| SİGORTALININ ÇALIŞMA SÜRESİ | 2006 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | İş Kazası | | | Meslek Hastalığı | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **1 GÜN** | 74 | 1.534 | **1.608** | 0 | 41 | **41** |
| **2-7 GÜN** | 48 | 1.194 | **1.242** | 0 | 5 | **5** |
| **8-30 GÜN** | 177 | 3.874 | **4.051** | 0 | 0 | **0** |
| **1 AYDAN FAZLA - 3 AY (DAHİL)** | 457 | 8.740 | **9.197** | 0 | 1 | **1** |
| **3AYDAN FAZLA - 1YIL (DAHİL)** | 1.031 | 18.982 | **20.013** | 1 | 22 | **23** |
| **1YILDAN FAZLA-2YIL (DAHİL)** | 596 | 11.171 | **11.767** | 1 | 22 | **23** |
| **2YILDAN FAZLA-5YIL (DAHİL)** | 769 | 14.725 | **15.494** | 1 | 34 | **35** |
| **5YILDAN FAZLA-10YIL (DAHİL)** | 446 | 9.245 | **9.691** | 0 | 38 | **38** |
| **10+YIL** | 141 | 5.823 | **5.964** | 0 | 408 | **408** |
| **TOPLAM** | **3.739** | **75.288** | **79.027** | **3** | **571** | **574** |

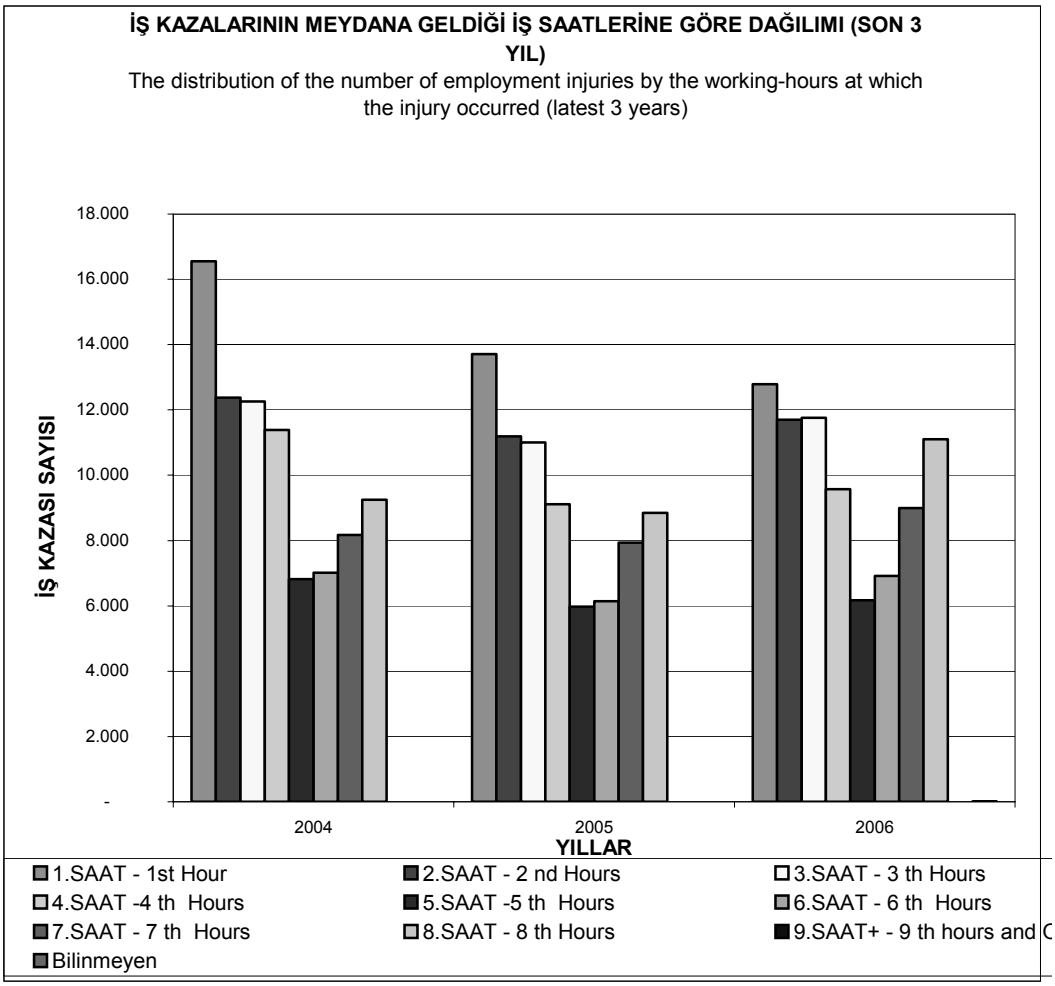
*Tablo 19: MESLEK HASTALIKLARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI*

| İşyerinde Sigortalı Sayısı | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **1-3** | 0 | 109 | **109** | 0 | 38 | **38** |
| **4-9** | 2 | 9 | **11** | 0 | 5 | **5** |
| **10-20** | 3 | 12 | **15** | 0 | 33 | **33** |
| **21-49** | 0 | 16 | **16** | 1 | 16 | **17** |
| **50-99** | 0 | 91 | **91** | 0 | 83 | **83** |
| **100-199** | 1 | 3 | **4** | 1 | 42 | **43** |
| **200-249** | 0 | 3 | **3** | 0 | 3 | **3** |
| **250-499** | 0 | 202 | **202** | 1 | 254 | **255** |
| **500-1000** | 0 | 67 | **67** | 0 | 91 | **91** |
| **1001+** | 0 | 1 | **1** | 0 | 6 | **6** |
| **TOPLAM** | **6** | **513** | **519** | **3** | **571** | **574** |

*Tablo 20: İŞ KAZALARININ MEYDANA GELDİĞİ SAATLERE GÖRE DAĞILIMI*

| Kod | Saatler | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **00** | **00:00 00:59 Arası** | 52 | 884 | **936** | 50 | 945 | **995** |
| **01** | **01:00 01:59 Arası** | 54 | 1.595 | **1.649** | 63 | 1.613 | **1.676** |
| **02** | **02:00 02:59 Arası** | 54 | 1.593 | **1.647** | 85 | 1.724 | **1.809** |
| **03** | **03:00 03:59 Arası** | 54 | 1.250 | **1.304** | 63 | 1.371 | **1.434** |
| **04** | **04:00 04:59 Arası** | 41 | 1.114 | **1.155** | 52 | 1.272 | **1.324** |
| **05** | **05:00 05:59 Arası** | 61 | 1.175 | **1.236** | 63 | 1.443 | **1.506** |
| **06** | **06:00 06:59 Arası** | 54 | 1.210 | **1.264** | 80 | 1.628 | **1.708** |
| **07** | **07:00 07:59 Arası** | 138 | 1.757 | **1.895** | 138 | 1.906 | **2.044** |
| **08** | **08:00 08:59 Arası** | 378 | 7.875 | **8.253** | 342 | 6.667 | **7.009** |
| **09** | **09:00 09:59 Arası** | 271 | 5.987 | **6.258** | 353 | 6.181 | **6.534** |
| **10** | **10:00 10:59 Arası** | 332 | 7.104 | **7.436** | 328 | 7.543 | **7.871** |
| **11** | **11:00 11:59 Arası** | 252 | 6.101 | **6.353** | 288 | 6.200 | **6.488** |
| **12** | **12:00 12:59 Arası** | 156 | 3.017 | **3.173** | 170 | 3.037 | **3.207** |
| **13** | **13:00 13:59 Arası** | 173 | 3.323 | **3.496** | 182 | 3.648 | **3.830** |
| **14** | **14:00 14:59 Arası** | 211 | 4.934 | **5.145** | 236 | 5.418 | **5.654** |
| **15** | **15:00 15:59 Arası** | 215 | 5.267 | **5.482** | 293 | 7.232 | **7.525** |
| **16** | **16:00 16:59 Arası** | 190 | 4.329 | **4.519** | 220 | 4.567 | **4.787** |
| **17** | **17:00 17:59 Arası** | 169 | 3.116 | **3.285** | 170 | 3.320 | **3.490** |
| **18** | **18:00 18:59 Arası** | 99 | 1.821 | **1.920** | 122 | 1.961 | **2.083** |
| **19** | **19:00 19:59 Arası** | 69 | 1.387 | **1.456** | 105 | 1.546 | **1.651** |
| **20** | **20:00 20:59 Arası** | 73 | 1.574 | **1.647** | 97 | 1.545 | **1.642** |
| **21** | **21:00 21:59 Arası** | 64 | 1.348 | **1.412** | 71 | 1.514 | **1.585** |
| **22** | **22:00 22:59 Arası** | 93 | 1.437 | **1.530** | 81 | 1.556 | **1.637** |
| **23** | **23:00 23:59 Arası** | 81 | 1.391 | **1.472** | 87 | 1.450 | **1.537** |
| **99** | **Bilinmeyen** | | 0 | **0** | 0 | 1 | **1** |
| **TOPLAM** | | **3.334** | **70.589** | **73.923** | **3.739** | **75.288** | **79.027** |

***Şekil 3: İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı (Son 3 Yıl)***



*Tablo 21: İŞ KAZALARININ MEYDANA GELDİĞİ İŞ SAATLERİNE GÖRE DAĞILIMI*

| İŞ SAATLERİ | 2004 | | | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| 1.SAAT | 885 | 15.662 | **16.547** | 620 | 13.088 | **13.708** | 612 | 12.178 | **12.790** |
| 2.SAAT | 569 | 11.809 | **12.378** | 494 | 10.698 | **11.192** | 586 | 11.112 | **11.698** |
| 3.SAAT | 642 | 11.615 | **12.257** | 485 | 10.518 | **11.003** | 535 | 11.228 | **11.763** |
| 4.SAAT | 559 | 10.828 | **11.387** | 375 | 8.737 | **9.112** | 456 | 9.117 | **9.573** |
| 5.SAAT | 369 | 6.454 | **6.823** | 270 | 5.705 | **5.975** | 318 | 5.853 | **6.171** |
| 6.SAAT | 386 | 6.627 | **7.013** | 298 | 5.846 | **6.144** | 316 | 6.605 | **6.921** |
| 7.SAAT | 399 | 7.771 | **8.170** | 358 | 7.581 | **7.939** | 397 | 8.602 | **8.999** |
| 8.SAAT | 518 | 8.736 | **9.254** | 434 | 8.415 | **8.849** | 518 | 10.588 | **11.106** |
| 9.SAAT | 0 | 1 | **1** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Bilinmeyen | 0 | 0 | **0** | 0 | 1 | **1** | 1 | 5 | **6** |
| TOPLAM | **4.327** | **79.503** | **83.830** | **3.334** | **70.589** | **73.923** | **3.739** | **75.288** | **79.027** |

*Tablo 22: İŞ KAZALARININ GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI*

| GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN) | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **0** | 12 | 1.332 | **1.344** | 22 | 1.122 | **1.144** |
| **1 - 3** | 241 | 5.336 | **5.577** | 331 | 5.976 | **6.307** |
| **4 - 6** | 683 | 11.122 | **11.805** | 827 | 12.522 | **13.349** |
| **7 - 13** | 1.243 | 23.862 | **25.105** | 1.307 | 24.339 | **25.646** |
| **14 - 20** | 511 | 11.908 | **12.419** | 546 | 12.753 | **13.299** |
| **21 - 30** | 137 | 3.593 | **3.730** | 159 | 4.116 | **4.275** |
| **31 - 90** | 393 | 10.255 | **10.648** | 434 | 11.133 | **11.567** |
| **91 - 183** | 78 | 2.143 | **2.221** | 77 | 2.274 | **2.351** |
| **184 - 364** | 25 | 755 | **780** | 28 | 754 | **782** |
| **365+** | 11 | 283 | **294** | 8 | 299 | **307** |
| **TOPLAM** | **3.334** | **70.589** | **73.923** | **3.739** | **75.288** | **79.027** |
| **GEÇİCİ İŞGÖR.SÜR.TOPL.** | **69.300** | **1.721.992** | **1.791.292** | **74.430** | **1.823.874** | **1.898.304** |
| **YATAKTA** | 1.292 | 47.773 | 49.065 | 1.648 | 51.205 | 52.853 |
| **AYAKTA** | 68.008 | 1.674.219 | 1.742.227 | 72.782 | 1.772.669 | 1.845.451 |

*Tablo 23: MESLEK HASTALIĞI VAK'ALARININ GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI*

| GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN) | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **0** | 0 | 358 | **358** | 0 | 414 | **414** |
| **1 - 3** | 0 | 5 | **5** | 0 | 5 | **5** |
| **4 - 6** | 1 | 2 | **3** | 0 | 3 | **3** |
| **7 - 13** | 0 | 27 | **27** | 0 | 18 | **18** |
| **14 - 20** | 1 | 27 | **28** | 1 | 26 | **27** |
| **21 - 30** | 1 | 10 | **11** | 2 | 18 | **20** |
| **31 - 90** | 1 | 77 | **78** | 0 | 70 | **70** |
| **91 - 183** | 2 | 4 | **6** | 0 | 16 | **16** |
| **184 - 364** | 0 | 2 | **2** | 0 | 1 | **1** |
| **365+** | 0 | 1 | **1** | 0 | 0 | **0** |
| **TOPLAM** | **6** | **513** | **519** | **3** | **571** | **574** |
| **GEÇİCİ İŞ GÖR.SÜR.TOPLAMI** | **391** | **6.234** | **6.625** | **66** | **6.865** | **6.931** |
| **YATAKTA** | 121 | 3.115 | 3.236 | 24 | 3.348 | 3.372 |
| **AYAKTA** | 270 | 3.119 | 3.389 | 42 | 3.517 | 3.559 |

*Tablo 24: İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN ÖLÜM SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI*

**Tablo No: 14**

| ÖLÜM SEBEBİ | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|---|---|---|---|---|
| İŞ KAZASI | 872 | 810 | 841 | 1.072 | 1.592 |
| MESLEK HASTALIĞI | 6 | 1 | 2 | 24 | 9 |
| TOPLAM | **878** | **811** | **843** | **1.096** | **1.601** |

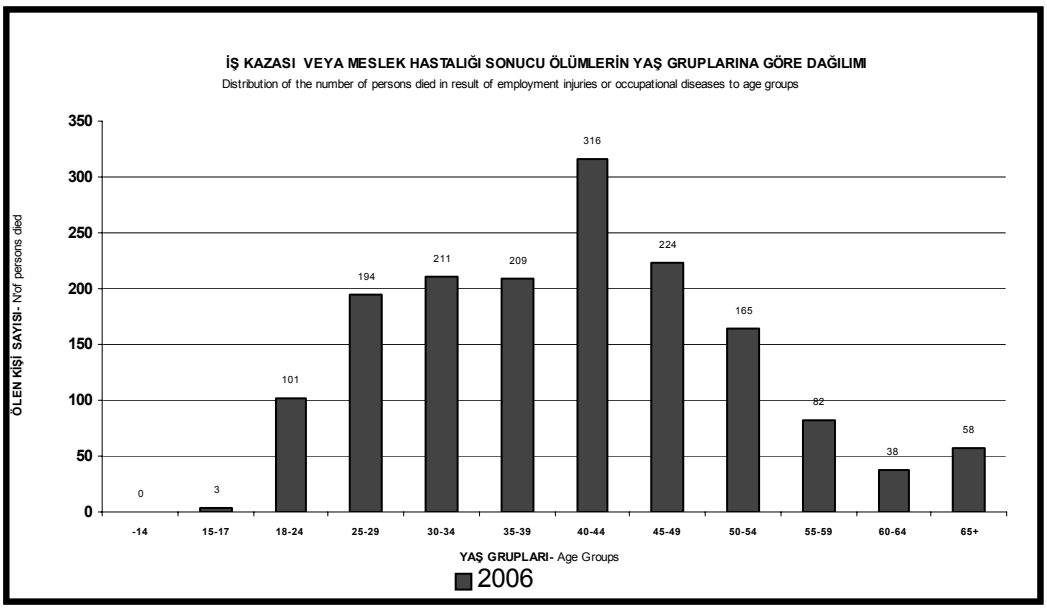
*Tablo 25: SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNA GİRENLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI*

| YAŞ GRUPLARI | 2006 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | İŞ KAZASI | | | MESLEK HASTALIĞI | | | TOPLAM | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **-14** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **15-17** | 0 | 8 | **8** | 0 | 0 | **0** | 0 | 8 | **8** |
| **18-24** | 18 | 157 | **175** | 1 | 0 | **1** | 19 | 157 | **176** |
| **25-29** | 14 | 341 | **355** | 0 | 2 | **2** | 14 | 343 | **357** |
| **30-34** | 3 | 377 | **380** | 1 | 1 | **2** | 4 | 378 | **382** |
| **35-39** | 8 | 287 | **295** | 0 | 6 | **6** | 8 | 293 | **301** |
| **40-44** | 8 | 352 | **360** | 0 | 20 | **20** | 8 | 372 | **380** |
| **45-49** | 3 | 209 | **212** | 0 | 38 | **38** | 3 | 247 | **250** |
| **50-54** | 0 | 119 | **119** | 0 | 46 | **46** | 0 | 165 | **165** |
| **55-59** | 1 | 30 | **31** | 0 | 31 | **31** | 1 | 61 | **62** |
| **60-64** | 0 | 11 | **11** | 0 | 43 | **43** | 0 | 54 | **54** |
| **65+** | 0 | 7 | **7** | 0 | 125 | **125** | 0 | 132 | **132** |
| **TOPLAM** | **55** | **1.898** | **1.953** | **2** | **312** | **314** | **57** | **2.210** | **2.267** |
| **AĞIRLIKLI ORT.YAŞ** | **31** | **36** | **36** | **27** | **57** | **57** | **30** | **39** | **39** |

*Tablo 26: İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI*

| YAŞ GRUPLARI | 2006 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | İŞ KAZASI | | | MESLEK HASTALIĞI | | | TOPLAM | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| **-14** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **15-17** | 1 | 2 | **3** | 0 | 0 | **0** | 1 | 2 | **3** |
| **18-24** | 3 | 98 | **101** | 0 | 0 | **0** | 3 | 98 | **101** |
| **25-29** | 3 | 191 | **194** | 0 | 0 | **0** | 3 | 191 | **194** |
| **30-34** | 1 | 210 | **211** | 0 | 0 | **0** | 1 | 210 | **211** |
| **35-39** | 1 | 208 | **209** | 0 | 0 | **0** | 1 | 208 | **209** |
| **40-44** | 1 | 313 | **314** | 0 | 2 | **2** | 1 | 315 | **316** |
| **45-49** | 0 | 224 | **224** | 0 | 0 | **0** | 0 | 224 | **224** |
| **50-54** | 4 | 160 | **164** | 0 | 1 | **1** | 4 | 161 | **165** |
| **55-59** | 0 | 81 | **81** | 0 | 1 | **1** | 0 | 82 | **82** |
| **60-64** | 0 | 38 | **38** | 0 | 0 | **0** | 0 | 38 | **38** |
| **65+** | 0 | 53 | **53** | 0 | 5 | **5** | 0 | 58 | **58** |
| **TOPLAM** | **14** | **1.578** | **1.592** | **0** | **9** | **9** | **14** | **1.587** | **1.601** |
| **AĞIRLIKLI ORT.YAŞ** | **34** | **41** | **41** | **0** | **58** | **58** | **34** | **41** | **41** |

*Şekil 4: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı*



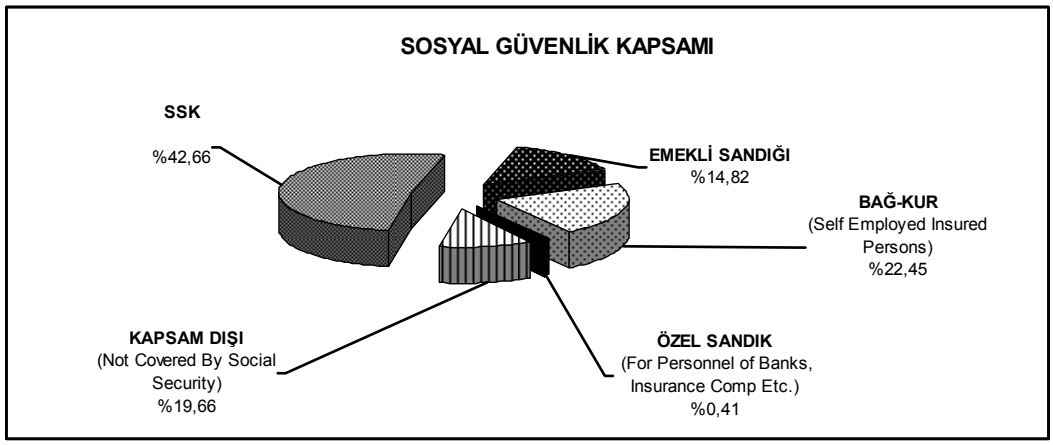
## 2) TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK İSTATİSLİKLERİ

**2006 YILI İTİBARİYLE SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA BULUNAN NÜFUS GRUPLARININ**

***Tablo 27: SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARINA GÖRE DAĞILIMI***

| SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARI | SİGORTALI SAYISI | AYLIK VE GELİR ALANLAR | AİLE FERDİ | TOPLAM | GENEL NÜFUSA ORANI % |
|---|---|---|---|---|---|
| **SSK TOPLAM -**SII total | **#BAŞV!** | **4.510.701** | **18.040.101** | **#BAŞV!** | **#BAŞV!** |
| **A) 506 S.K.'NA TABİ** | | | | | |
| **a) ZORUNLU SİGORTALILAR** | #BAŞV! | 4.485.268 | 17.288.297 | #BAŞV! | #BAŞV! |
| **b) İSTEĞE BAĞLI SİGORTA (*)** | #BAŞV! | - | - | #BAŞV! | #BAŞV! |
| **c) TOPLULUK SİGORTASI** (Collective Insured) | 56.093 | - | - | 56.093 | 0,08 |
| **B) ÇIRAK SAYISI(3308 Sayılı Kanuna Tabi)** | 248.340 | - | - | 248.340 | 0,34 |
| **C) TARIM SİGORTALISI(2925 Sayılı Kanuna Tabi)** | 187.951 | 25.433 | 751.804 | 965.188 | 1,32 |
| **T.C. EMEKLİ SANDIĞI** | **2.420.897** | **2.945.421** | **5.446.158** | **10.812.476** | **14,82** |
| **A) Memur -** Civil servant | 2.420.897 | 1.649.998 | 5.446.158 | 9.517.053 | 13,04 |
| **B) MADALYA AYL.VAT.HİZ. TER.AYL.ALANLAR** | | 51.545 | - | 51.545 | 0,07 |
| **C) 2022 S.K.'NA GÖRE AYL. AL.(65 YAŞ KANUNU)** | | 1.243.878 | - | 1.243.878 | 1,70 |
| **BAĞ-KUR TOPLAMI** | **3.375.629** | **1.753.025** | **11.254.936** | **16.383.590** | **22,45** |
| **a) 1479 S.K.'NA TABİ OLANLAR** | 2.312.256 | 1.477.905 | 8.017.369 | 11.807.530 | 16,18 |
| **b) 2926 S.K.'NA TABİ (Tarım Sigortalısı)** | 1.063.373 | 275.120 | 3.237.567 | 4.576.060 | 6,27 |
| **506 S.K. GEÇ.20 MD.KAPSAMINDAKİ SANDIKLAR** | **85.352** | **77.979** | **134.935** | **298.266** | **0,41** |
| **TOPLAM**-Total | **#BAŞV!** | **9.287.126** | **34.876.130** | **#BAŞV!** | **#BAŞV!** |

*Şekil 5: Sosyal Güvenlik Kapsamı*




## 3)SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNA TABİ İŞKOLLARI (Tablo 28)

| **Büyük Grup Main** *Classes* | **Grup** *Classes* | *İşkolları* | *Branches of Work* |
|---|---|---|---|
| | | **Bölüm 01: Tarım ,hayvancılık Ormancılık ve balıkçılık** | **Division 01 :Agriculture, Foresty Livestock, and fishing** |
| **01** | | **TARIM VE HAYVANCILIK** | **AGRUCULTURE AND LIVESTOCK** |
| | 010 | Tarım | Agriculture |
| | 011 | Hayvancılık | Livestock |
| **02** | | **ORMANCILIK VE TOMRUKÇULUK** | **FORESTY AND LOGGING** |
| | 021 | Ormancılık | Foresty |
| | 022 | Tomrukçuluk | Logging |
| **04** | | **BALIKÇILIK** | **FISHING** |
| | 041 | Deniz Balıkçılığı | Fishing at see |
| | 043 | Nehir ve göllerde balıkçılık | Fishing in river and lake |
| | | **BÖLÜM 1:MADENCİLİK** | **Division 1: Mining** |
| **11** | **110** | **KÖMÜR MADENCİLİĞİ** | **COOL MINING** |
| **12** | | **KÖMÜRDEN GAYRİ MADENLER** | **MINES EXCEPT OF COOL** |
| | 121 | Demir Madenciliği | Iron Mining |
| | 122 | Demirden gayri metallerin istihsali | Metal Product except iron |
| **13** | **130** | **HAM PETROL VE TABİİ GAZ** | **CRUDE PETROLEUM AND NATURAL GASS** |
| **14** | **140** | **TAŞ, KİL VE KUM OCAKLARI** | **STONE QUARRYING CRAY AND SAND** |
| **19** | | **METAL OLMAYAN DİĞER MADENLERİN İSTİHRACI** | **PITS OTHER NON METALIC MATERIAL PRODUCTS** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 191 | Tuğla İşletmeleri | Solt Plants |
| | 192 | Kimya sanayiinde kullanılan maddelerin istihracı | Products used in chemical industry |
| | 199 | Diğer metal olmayan maddelerin istihracı ve maden arama işleri | Other non metalic products and mineral searching works |
| | | **Bölüm 2 ve 3 İmalatçılık** | **Division 2 and 3 : Manufacturing** |
| **20** | | **GIDA MADDELERİ SANAYİİ (İÇKİLER HARİÇ)** | **FOOD MANUFACTURING INDUSTRIES (EXCEPT BEVERAGES)** |
| | 201 | Et kesilmesi, hazır1anması muhafazası | Meal cuttıng peparation and protection |
| | 202 | Süt mamulleri sanayi | Milk products manufactıiring |
| | 203 | Meyve, sebzelerin konserve edilip saklanması | Canning of fronts and vegetables and their protection |
| | 204 | Balık ve diğer deniz gıda madde!erinin konserveciliği | Canned fish and other sea lood |
| | 205 | Gıda maddelerinin öğütülmesi temizlenmesi, ayıklanması (kuş ve hayvan yemleri hariç) | Grinding, celaning and sorting of food (Except, food for bird and animals) |
| | 206 | Fırıncılık, pastacılık, hamur işleri sanayi | Bakery, pastry work, pastries industry |
| | 207 | Şeker sanayi | Suger industry |
| | 208 | Kakao ve şekerli maddeler imali | Product of matlers with cacao and suger |
| | 209 | Diğer yiyecek maddeleri imalatı | Manufacturing of other food products |
| **21** | | **İÇKİ SANAYİİ** | **BEVERAGE INDUSTRY** |
| | 211 | İmbikten geçirilmiş içkiler | Distilled beverages |
| | 212 | Şarapçılık | Wine Industry |
| | 213 | Bira ve malt sanayi | Beer and malt Industry |
| | 214 | Alkolsüz içkiler | Bevereges without alcohol |
| **22** | | **TÜTÜN SANAYİİ** | **TOBACCO INDUSTRY** |
| | 220 | Tütünün işlenmesi ve sigara imalatı | Processing of tobaccoses and manufacturing of cigarettes |
| **23** | | **DOKUMA SANAYİİ** | **TEXTILE INDUSTRY** |
| | 231 | Dokuma sanayii (iplik bükülmesi dokuması ve bunlarla İlgili işler) | Textile industry (spining and weaving of yarn and supples) |
| | 232 | Trikotaj | Knitting |
| | 233 | İp, halat ve sicim endüstrisi | Cord, ropa and string industry |
| | 239 | Başka yerde tasnif edilmemiş dokular | Textile, not classified elsewhere |

| Büyük Grup Main Classes | Grup Classes | İşkolları | Branches of Work |
|---|---|---|---|
| **24** | | **KUNDURA, DİĞER GİYECEK EŞYASI VE HAZIR DOKUMA EŞYA İMALATI** | **MANUFACTURING OF FOOT·WEAR OTHER WEARING APPARELS AND MADE UP TEXTILE GOODS** |
| | 241 | Kundura sanayi | Foot-wear industry |
| | 242 | Kundura tamirciliği | Shoes repairing |
| | 243 | Giyecek eşyası imalatı (kundura hariç) | Wearing goods products (Except shoes) |
| | 244 | Mensucat hazır eşya imalatı (giyim eşyası hariç) | Manufacture of ready made textile goods (Except wearing goods) |
| **25** | | **AĞAÇ, SAZ VE MANTAR MAMULLERİ (MOBİLYA HARİÇ)** | **MANUFACTURE OF WOOD AND CORK (EXCEPT MANUFACTURE OF FURNITURE)** |
| | 251 | Biçkihaneler ve ağacın mekanik işlenmesi | Saw·mills and mechanical processing of wood |
| | 252 | Ağaç, sazdan ve mantardan ambalaj imali | Manufacturing of wrapping from wooden rush and cork |
| | 259 | Ağaç ve mantardan diğer eşya imalı | Manufacturing of other materials from wood and cork |
| **26** | **260** | **MOBİLYA SANAYİİ** | **FURNITURE INDUSTRY** |
| **27** | | **KAĞIT VE KAĞITTAN MAMÜL EŞYA SANAYİİ** | **MANUFACTURE OF PAPER AND PAPER PRODUCTS** |
| | 271 | Kağıt hamuru, kağıt ve mukavva imalatı | Manufacturing of paper, pulp, paper and cardboard |
| | 272 | Kağıt hamurundan kağıt ve mukavvadan eşya imali | Manufacturing of paper pulp and cardboard products |
| **28** | **280** | **MATBAACILIK NEŞRİYATÇILIK VE BUNLARLA İLGİLİ SANAYİİ** | **PRINTING, PUBLISHING AND ALLIED INDUSTRIES** |
| **29** | | **DERİ VE DERİDEN EŞYA İMALATI (KUNDURA HARİÇ)** | **MANUFACTURING OF LEATHER AND MANUFACTURING OF GOODS FROM LEATHER (EXCEPT SHOES)** |
| | 291 | Deri işleme sanayii | Leather processing industry |
| | 292 | Kürk işleme ve boyama sanayii | Fur processing and painting industry |
| | 293 | Deriden ve deri yerine ikame edilen maddelerden mamul eşya imali (Ayakkabı, giyim eşyası hariç) | Manufacturing of goods from leather on matters which are used instead of leather products (except shoes) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **30** | **300** | **KAUÇUK SANAYİİ** | **RUBBER INDUSTRIES** |
| **31** | | **ECZA VE KİMYEVİ MADDELER İMALATI** | **MANUFACTURING OF CHEMICALS AND CHEMICAL PRODUCTS** |
| | 311 | Sanayide eşya ve kimya maddeleri ve suni gübreler imalı | Manufacturing of main chemical matters used in industry and manufacturing offert |
| | 312 | Sanayiye mahsus nebati ve hayvani yağların istihsali (yemeklik yağlar 209 grupladır) | Vegetal and bestial oil products used in |
| | 313 | Boya,vernik ve cila imali | Manufacturing of paint, vernish and polish |
| | 319 | Diğer kimyevi maddelerin imali | Manufacturing of other chemical products |
| **32** | | **PETROL VE KÖMÖR MÜŞTAKLARI SANAYİİ** | **MANUFACTURING OF PETROLEAUM AND COAL DERIVATIES** |
| | 321 | Petrol tasfiyehaneleri | Petroleum refineries |
| | 329 | Petrol ve kömürden elde edilen muhtelif müştaklar | Manufacturing of petroleum and coal derivaties |
| **33** | | **TAŞ, TOPRAK, KİL, KUM GİBİ MADDELERDEN YAPILAN MAMÜL** | **PRODUCTS OBTAINING FROM STONE, CLAY, SAND AND ETC,** |
| | 331 | Pişmiş Topraklan İnşaat malzemesi imalatı | Manufacturing of construction materials from terracotta, |
| | 332 | Cam sanayii | Glass industry |
| | 333 | Porselen, (alyans ve seramik sanayii | Percelain and pottery Industry |
| | 334 | Çimento sanayii | Cement indusrty |
| | 339 | Metalden, gayri maddelerden diğer imalatı | Other manufacturing of non metalic Materials |
| **34** | | **METALLERE, MÜTEALLİK ESAS ENÜSTRİLER** | **BASIC METAL INDUSTRIES** |
| | 341 | Demir ve çeliğe müteallik, esas endüstriler | Basic iron and steel industries |
| | 342 | Demirden gayri metallere müteallik esas endüstriler | Basic metal industries except iron |

| Büyük Grup Main Classes | Grup Classes | İşkolları | Branches of Work |
|---|---|---|---|
| **35** | **350** | **METALDEN MAMÜL eşya SANAYİİ (MAKİNE VE MÜNAKALE CİHAZLARI HARİÇ)** | **MANUFACTURING OF METAL PRODUCTS INDUSTRY (EXCEPT MACHINERY AND TRANSPORT EQUPMENT)** |
| **36** | **360** | **MAKİNA İmalat VE TAMİRATI (ELEKTRİK MAKİNELERİ HARİÇ)** | **MANUFACTURING AND REPAIRING OF MACHINE (EXCEPT ELECTRICAL MACHINERY)** |
| **37** | **370** | **ELEKTRİK MAKİNA VE (CİHAZLARI İMAL VE TAMİRATI** | **MANUFACTURING AND REPAIRING OF ELECTRICAL MACHNINERIES AND APPARATUS** |
| **38** | | **MÜNAKALE CİHAZLARI İMALİ** | **MANUFACTURING OF TRANSPORT EQUIPMENTS AND SUPPLIES** |
| | 381 | Deniz nakil vasıtaları inşaat ve tamiratı | Construction and repairing of sea transport equipments |
| | 382 | Demiryolu nakil vasıtaları ve malzemesi imal ve tamiratı | Manufacturing and repairing of railways transport equipments and materials |
| | 383 | Motorlu taşıllar imali | Manufacturing of motor-vehicles |
| | 384 | Motorlu taşıtların tamiratı | Repairing of motor·vehicles |
| | 385 | Motosiklet ve bisiklet imali | Manufacturing of motorscyle and bicyle |
| | 386 | uçak imal ve tamiratı | Manufacturing and repairing of airplane |
| | 389 | Nakliyata (müteallik diğer vasıta ve malzemeler imalatı | Manufacturing of other transport equipment and meterials |
| **39** | | **BAŞKA YERDE TASNİF EDİLMEMİŞ MUHTELİF İMALAT SANAYİİ** | **MISCELLANOUS MANUFACTURING INDUSTRIES (Not elsewhere classified)** |
| | 391 | Mesleki fenni ve hassas aletlerin imalı | Manufacturing of professional, scientific and precious instruments |
| | 392 | Fotoğraf makineleri optik alet ve malzeme imalatı | Manufacturing of cameras, opticals and materials |
| | 393 | Saat imalatı ve tamiratı | Watch manufacturing and repairing |
| | 394 | Mücevherat ve kuyumculuk | Jewelerey and goldsmith |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 395 | Müzik aletleri imalatı | Musical insdstruments manufacturing |
| | 399 | İmalata müteallik diğer işler | Other works on manufacturing |
| | | **Bölüm 4: İnşaat** | **Division 4: Consruction** |
| **40** | **400** | **İNŞAAT** | **CONSTRUCTION** |
| | | **Bölüm 5: Elektrik, hava gazı su ve sıhhi tesisat** | **Division 5: Electric, gas water and sanitory instellarions** |
| **51** | | **ELKTRİK, HAVA GAZI, BUHARLA ISITMA** | **HEATİNG WITH ELECTRIC, GAS AND STEAM** |
| | 511 | Elektrikle aydınlatma ve elektrik enerjisi | Illimunation with electrical energy |
| | 512 | Havagazı ve tabii gaz | Gas and natural gas |
| | 513 | Buharla ısıtma ve buhar enerjisi | Heating wit, steam and steam energy |
| **52** | | **SU VE SIHHİ TESİSLER** | **WATER AND SANITARY INSTOLLMENTS** |
| | 521 | Su işleri | Water works |
| | 522 | Sıhhi hizmetler | Sanitory services |
| | | **Bölüm 6: Banka, sigorta ve gayrimenkul işleri** | **Division 6: trade banking, insurances, real estate works (services)** |
| **61** | | **TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET** | **WHOLESALE AND RETAIL TRADE** |
| | 611 | Toptan ticaret | Wholesale trade |
| | 612 | Parakende ticaret | Retail trade |
| **62** | **620** | **BANKALAR VE DİĞER MALİ MÜESSESELER** | **BANKS AND OTHER FINANCIAL INSTITUTIONS** |
| **63** | **630** | **SİGORTALAR** | **INSURANCE** |
| **64** | **640** | **GAYRİMENKUL İŞLERİ** | **REALESTATE WORKS (SERVICES)** |
| | | **Bölüm 7: Nakliyat, ardiye ve ulaştırma** | **Division 7:transport, warehause and communication** |
| **71** | | **NAKLİYAT** | **TRANSPORT** |
| | 711 | Demiryolu nakliyatı | Railways transport |
| | 712 | Tramvay ve otobüs işletmeleri | Street car and bus management |
| | 713 | Karayollarında yolcu nakliyatı (Otobüs Hariç) | Passenger transporation on highways (except transport by bus) |

| Büyük Grup Main *Classes* | Grup *Classes* | *İşkolları* | *Branches of Work* |
|---|---|---|---|
| | 714 | Karayolları nakliyatı ve bununla ilgili işler | Transport by highways and related works |
| | 715 | Açık deniz nakliyatı | Gverseas transport |
| | 716 | Su üzerinde yapılan nakliyat ve ilgili hizmetler (Açık deniz nakliyatı hariç) | Transport by waterway, and relating services (except overceas) |
| | 717 | Hava nakliyatı | Air transport |
| | 718 | Nakliyatla tasnif olunmamış nakliyat | Other transport not classified elsewhere |
| **72** | **720** | **ADRİYE VE ANTREPOCULUK** | **STARAGE AND WAREHOUSİNG** |
| **73** | **730** | **MUHASEBE HİZMETLERİ** | **COMMUNICATION SERVICES** |
| | | **Bölüm 8: Hizmetler** | **Division 8: Services** |
| **81** | **810** | **DEVLET HİZMETLERİ** | **GOVERNMENT SERVICES** |
| **82** | **820** | **AMME HİZMETLERİ** | **PUBLIC SERVICES** |
| | 821 | Eğitim hizmetleri | Educational Services |
| | 822 | Sağlık hizmetleri | Health Services |
| | 823 | İlmi Araştırmalar | Scientific Research |
| | 824 | Dini hizmetler | Religious Services |
| | 825 | Sosyal hizmetler | Social Services |
| | 826 | Mesleki teşekküller | Professional instutitions |
| | 827 | Kütüphaneler,müzeler,hayvanat bahçeleri | Libaries ,Muzeums Zoolocial Gardens |
| | 829 | Başka yerde tasnif edilmeyen diğer Cemaat hizmetleri | Other public ,services not classifield elsewhere |
| **83** | | **HUKUK,TİCARET VE TEKNİK HİZMETLERİ** | **LEGAL ,COMMERCİAL AND TECHNİCAL SERVİCES** |
| | 831 | Hukuk Hizmetleri | Legal Services |
| | 832 | Ticari Hizmetler | Commercial Services |
| | 833 | Teknik Hizmetler | Technical Services |
| | 839 | Başka yerlerde tasnif edilmeyen hizmetleri | Other services not classsifield elsewhere |
| **84** | | **SİNEMA ,TİYATRO VE BENZERİ HİZMETLERİ** | **CINEMA ,THEATRE AND SIMILAR SERVİCES** |
| | 841 | Sinemacılık | Cinema industry |
| | 842 | Tiyatro ve ilgili hizmetler | Theatre and relating services |
| | 843 | Başka yerlerde tasnif edilmeyen diğer eğlence Hizmetleri | Other amusement services not classifield elsewhere |
| **85** | | **ŞAHSİ HİZMETLER** | |
| | 852 | Lokanta ,gazino ve kahvehaneler | |
| | 853 | Oteller,pansiyonlar,hanlar ve talebe yurtları | Hotels,Boarding Houses and Student dormitories |
| | 854 | Çamaşırhaneler,kola ,temizleme ve ütü işleri | Laundries ,stach and ironning works |
| | 855 | Berber dükkanları, güzellik salonları | Berber shops ,beatuy pariors |
| | 856 | Fotoğrafçılar | Photographers |
| | 859 | Diğer şahsi hizmetler | Other personel services |

# TARTIŞMA

## TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞÇİ GÜVENLİĞİNE ELEŞTİREL BAKIŞ

1. Kurum ve kuruluşlar arasındaki işbirliği ve mevcut istatistiksel verilerin yetersizliği, sistematik bir yaklaşımla konunun ele alınmamış olması gibi nedenlerle Türkiye'de doğru ve tam mevcut iş sağlığı ve güvenliği sistemi tanımlamak güçtür.
2. ISG alanında bilgi toplama sisteminin yetersizdir. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işyerine ait genel bilgiler bir veri tabanında toplanıp değerlendirilmemektedir.

Mevzuatımız meslek hastalığı ve iş kazası tanımları 506 sayılı SSK kanunun'da yapmış ve sadece 4857 sayılı iş kanunu kapsamındaki çalışanları kapsamıştır. Bu diğer çalışanların kapsam dışı kalmasına ve ülke genelindeki meslek hastalıkları ve iş kazalarının doğru istatiksel kayıtlara alınamamasına neden olmaktadır.

Pek çok kurumun varlığından söz edilebilirken, ISG alanına özgü bilimsel araştırma yapan kurumlar ile eğitim kurumları bulunmamaktadır.

Üretimin sürdürülmesi için gerekli olan nitelikli işçi sayısının azalması, nitelik gerektirmeyen işleri yapan ve çoğunluğu oluşturan işçilerin iş güvencesinde azalmıştır.

Türkiye'de emekçileri sanki 2 ayrı sınıfsal özellik gösteriyormuş gibi işçi ve memur olarak 2'ye bölen bir idari anlayışın egemenliği çalışanların tümüne yönelik verilere ulaşmada sorun yaratmaktadır.

Türkiye'de işçi sağlığı önlemleri, riskin ortaya çıkmasını önlemek yönünde değil iş kazaları ve meslek hastalıklarının yalnızca sonuçlarının onarılması ile ilgili olduğu gözlemlenmektedir.

Yapılan bu çalışmada

Ülkemizde, işletmelerin neredeyse tamamına yakınının küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluştuğu ve işletme ölçeklerinin giderek küçüldüğü bir ortamda, yasanın 50'den daha az işçi çalıştırılan iş yerleri için iş sağlığı ve güvenliği kurulları, teknik elemanlar gibi otokontrol mekanizmalarını düzenlememiş olması önemli bir eksiklik olduğu görülmüştür. Yine görülmüştür ki.

Ülkemizde KOBİ'ler iş sağlığı ve güvenliği açısından öncelikli risk taşıyan işletmeler olduğu halde bu işletmelerde sağlık ve güvenlik standartlarının iyileştirilmesi sözkonusu değildir.

Türkiye'de çalışanların yaklaşık yarısının sigortası çalıştırıldığı, sigortalıların büyük bir bölümünde eksik primle çalıştırıldığı düşünülürse denetimlerin yetersizliği daha iyi anlaşılır.

Türkiye'nin sendikalaşma oranının, gelişmekte olan ülkeler arasında yapılan değerlendirme sonucunda bulunan zambia'daki %16'lık sendikalaşma oranının bile gerisinde kalmış olması

İş sağlığı alanında karşılaştığımız önemli sorundan biride bu alanda görülen denetim azlığıdır. İş sağlığı alanında kamusal denetim yok denecek kadar azdır.

Ülkemizde istihdamda gözlenen bölgeler arası eşitsizlik özelleştirme, sendikasızlaştırma, bölgesel ve sınıfsal gelir dağılımındaki eşitsizlik, sigortasız çalıştırma gibi sayılabilecek pek çok eksikliğin yarattığı sonuçlar gözardı edilemez.

İSG ilişkin olarak Toplu İş Sözleşme Sistemi içinde sosyal tarafların konuya yönelik ilgilerinin düşük olduğu, işçi ve sendikaların yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadığı

Enflasyonun yüksek seyretmesi ve bunun yarattığı ekonomik politikaların ücretlerin ve diğer düşük gelirlilerin yoksullaşma sürecini doğurması

Hükümetlerin liberal ekonomik model gereği IMF ve Dünya Bankası dayatmaları doğrultusunda ücret faktörünün maliyetinin düşürülmesi çalışmaları iş sağlığı ve güvenliğini önemli ölçüde tehdit etmektedir.

4857 sayısı yeni iş kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği yasa koyucu TBMM'nin güvencesi altına alınmamış işçinin sağlığı ve can güvenliğini sağlama yükümlülüğü yönetmelik seviyesine düşürülmüştür. Bunun yaratacağı sorunları iş alanında yeni çıkmazları doğuracaktır.

TSG alanında işverenin bakış açısında belirleyicidir. Ne yazık ki Ülkemizde işverenler de bir bakış açısıyla işçi sağlığı konusunun maliyet arttırıcı bir unsure olarak görmekte ve bunu azaltmanın dolambaçlı yollarını aramaktadır.

Sağlıksız koşullarda sürdürülen çalışma ve bu çalışmanın sonucunda görülen tükenme, erken yaşlanma, bıkkınlık işe yabancılaşma gibi sorunlar işveren tarafından çalışmanın doğal gereği gibi görülmektedir.

Ülkemizde her geçen gün birazdaha artan işsizlik gerçeğinde İSG'yi derinden etkilemektedir. İşsizliğin artması çalışma hakkının kullanılmasını engellemekte ve çalışanların kazanılmış haklarını sınırlamaktadır. Çünkü çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek için talepte bulunmaları haklarını savunmak ve geliştirmek için sendikalaşma çabaları işten atılma nedenidir.

Önemli bir eksiklikte İSG alanında yapılan yasal düzenlemelerin kendi ülke gerçekliğinden uzak olması ve bu nedenle uygulama alanında ciddi sıkıntılar yaratmasıdır.

## AVRUPA BİRLİĞİN'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ELEŞTİREL BAKIŞ

Küreselleşme kavramının öne sürülmesinden once de; diğer bir deyişle Avrupa Birliği'nin (AB) son yıllarda vitrine çıkmasıyla sağı solu tartıştıran güncelliğinden daha once de sermayenin elitleri arasındaki fakir ve eylem birliği vardı. 1929'da ekonomik krizle başlayan süreçte ve 1940'ların hemen başında İkinci Paylaşım savaşı yıllarında, ABD'de bir komisyon kurulur: Dış İlişkiler Komisyonu (The Council of Foreign Relations). Bu komisyonun amacı; "Amerikan finans ve sanayii sermayesinin ihtiyacı olan materyalleri "mümkün olan en az stress ve zahmetle" elde edebilmek için gerekli ekonomik ve askeri hareketin tüm dünyada kurulması" olarak tanımlanıyor. "Fakat, yazılı gerekçelerin ardında bir amaç daha var ki o da sermayenin özgürleşmesi; yani liberalizasyon sürecinin bir takvime yayılarak başlatılması ve sermayenin birlik sürecinde yükselmesine izin verilecek olan sosyal standartların zaman içerisinde yavaş yavaş terk edilmesinin sağlanmasını sağlayacak alt yapının oluşturulması"dır. [31]

Sistemin bunalımını ve çelişkili sorunlar yumağını aşacak, amaçlarına hizmet edecek Uluslararası Para Fonu (IMF), dünya Bankası gibi organizasyonlar da bu gizli komisyonların çalışmaları sonucunda ortaya çıkmıştır. Bugün dahi bu komisyonlarda en güçlü sermaye sahipleri ve ABD'nin üst düzey bürokratları bir araya geliyor, sermaye ile devletin uyumluluğu için uygun besi ortamları oluşturuluyor. Ulusal sınırlarından taşan sermaye, sözünü ettiğimiz komisyonlarla çıkarları için nasıl da birleşiyor ve uluslar arası birliktelikler sağlıyor! Bunlar, dünyanın en büyük ulus ötesi şirketleri, en büyük bankaları ve medya devleri (CNN), Carter, Bush, Clinton gibi ABD başkaları ve diğer merkez devletlerin başkanlık ve üst düzey kadroları. İşte, sermayenin küreselleşmesi! İşte halkların hiçbir zaman bilmediği kapalı kapılar ardındaki sermaye buluşması, sermaye devlet işbirlikteliği![31]

Küreselleşme ve AB tartışmaları, iç içe geçmiş devam ederken ayıklanması gereken ise; "AB'ye girelim mi, girmeyelim mi?"den öte nerede duracağımız, nereden bakacağımızdır. En iyi yanıtı, ayıklayıcı şifreyi veren ise; Dünya Ticaret Örgütü Ticaret Komisyonu Başkanı (Avrupa Komisyonu Başkanı) Pascal Lamy'dir. Pascal Lamy'ye küreselleşmenin baskı mı, sonsuz özgürlük mü getirdiği sorulunca yanıtı: "Hangi cepheden ve hangi coğrafyadan soruyu sormanıza bağlı olarak yanıt değişir, "biçiminde olmuştur.[32]

Küreselleşme ve yeni dünya projesinin bir parçası olan AB organizasyonun, işçi sınıfı ve emekçi halklar için ne anlama geldiğini kendi bulunduğumuz kulvardan açıklamaya çalışırken hiçbir olayın da tek boyutlu olmadığını bilmek gerekiyor. Küreselleşme gibi IMF ile AB'nin de birbirinden ayrı şeylermiş gibi değerlendirilmesi de yanıltıcıdır. Şöyle ki; IMF'nin yeni başkanının kim olacağı 2000 yılı başlarında tartışılırken en güçlü aday Almanya'dandı. ABD buna razı olmuş, Fransa ise karşı çıkmıştı ve "Avrupa Merkez bankası'nın başkanlığını bize verin, o zaman sizin IMF başkanlığınızı destekleriz," demişti. Bu bile, IMF ile AB'nin iç içeliğini göstermeye yeter, inancındaydım.[32]

Günümüzde, hareketli olan bakma ve destekleme bir hali revaçta olan eğilimdir. AB'nin küreselleşme ve uluslar arası entegrasyon içindeki özgül yeri, kendi iç eşitsizlikleri, temsil ettiği siyasal liberalizmin temelindeki piyasa ve rekabet ideolojisi, kendi uzanım alanına ilişkin ekonomik, siyasal, sosyal, askeri projeleri ise görülmemektedir. Oysaki, ekonomik ve siyasal süreçler arasındaki mesafenin gerek uluslar arası plânda gerekse ulus devlet ölçeğinde daralması, bu iki sürecin birbirini eskisine gore çok daha doğrudan etkiler duruma gelmesi söz konusudur. Sosyal duyarlıktan arınmış siyasal iktidarların tercihleri, artık sermayenin çıkarlarını ve gereksinimlerini çok daha doğrudan yansıtmaktadır. Türkiye'de son yıllarda yaşadığımız Sosyal Güvenlik Reform Yasası, tahkim Yasası, 4857 sayılı İş Yasası, Kamu Personel Rejimi Reform Yasası… bunun açık göstergesidir. AB'ye aday ülkelere piyasa ekonomisi öneriliyor, yapısal uyum politikaları öneriliyor, her şeyin mümkün olduğunca çabuk özelleştirilmesi isteniyor. Aslında AB'nin, IMF'nin, Dünya Bankası'nın Dünya Ticaret Örgütü'nün önerdiği ultra – liberal politikaların aynısıdır. Zaten tekeller, karteller, çok uluslu şirketler Avrupa sı'nın başka politikalar tasarlaması da eşyanın doğasına aykırıdır. Özelleştirmeci neo – liberal politikalar sadece çok uluslu tekellerin, finans çevrelerinin çıkarlarını gerçekleştirmeyi amaçlayan ekonomik ve sosyal politikalar, AB'ye aday ülkelerin zaten zayıf olan ekonomilerinin temelini daha bir aşındırıyor. Dolayısıyla ileri sürülen kriterlere uyum sağlayan aday ülke, çelişik (veya paradoksal) olarak adaylık konumundan, "Birlik Kriterleri"nden, "rekabetçi olma" konumundan daha da uzaklaşıyor. AB projesi böyle bir şey; son tahlilde neo – liberal küreselleşmenin bölgesel versiyonundan başka bir şey değil![32]

AB projesi beklenenin tersine sonuçlar ortaya çıkarıyor; küreselleşme ve ona eşlik eden neo – liberal ideolojik saldırı ve gerici, anti sosyal ve ekonomik politikaların devreye sokulmasıyla Avrupa'da çalışanların kazanımları da birer birer elden gidiyor.[32]

***Tablo 29: AVRUPA'DA İŞSİZLİK (%)***

| Yıl | Almanya | Fransa | İngiltere | Fransa |
|---|---|---|---|---|
| 1975 | 3,4 | 4,2 | 4,6 | 3,4 |
| 1976 | 3,4 | 4,6 | 5,9 | 3,9 |
| 1977 | 3,4 | 5,2 | 6,4 | 4,1 |
| 1978 | 3,3 | 5,4 | 6,3 | 4,1 |
| 1979 | 3,3 | 5,4 | 6,3 | 4,1 |
| 1980 | 2,9 | 6,1 | 5,4 | 4,4 |
| 1981 | 4,0 | 7,6 | 10,5 | 4,9 |
| 1982 | 5,6 | 8,3 | 11,3 | 5,4 |
| 1983 | 6,9 | 8,6 | 11,8 | 5,9 |
| 1984 | 7,1 | 10,1 | 11,7 | 5,9 |
| 1985 | 7,2 | 10,5 | 11,2 | 6,0 |
| 1986 | 6,6 | 10,6 | 11,2 | 7,5 |
| 1987 | 6,3 | 10,8 | 10,3 | 7,9 |
| 1988 | 6,3 | 10,3 | 8,6 | 7,9 |
| 1989 | 5,7 | 9,6 | 7,2 | 7,8 |
| 1990 | 5,0 | 9,1 | 6,9 | 7,0 |
| 1991 | 5,6 | 9,6 | 8,8 | 6,9 |
| 1992 | 6,7 | 10,4 | 10,1 | 7,3 |
| 1993 | 7,9 | 11,8 | 10,5 | 10,2 |
| 1994 | 5,8 | 12,3 | 9,7 | 11,3 |
| 1995 | 8,2 | 11,8 | 8,7 | 12,0 |
| 1996 | 8,9 | 12,5 | 8,2 | 12,1 |
| 1997 | 9,9 | 12,4 | 7,0 | 12,3 |
| 1998 | 9,4 | 11,7 | 6,3 | 12,3 |

1438 – 26 Mayıs 2003 adlı kaynağa gore;

“1990’lı yılların sonlarında Avrupa Birliği iş gücü piyasasında on milyon yeni iş olanağı yaratıldı ve işsiz sayısı da dört milyon azaldı; ancak mevcut ekonomik durgunluk, ekonomik büyüme hızını yavaşlattı; 2003 yılında Avrupa’da işsiz sayısının yeniden artması beklenmektedir. Son yıllarda istihdam politikasında kaydedilen ilerlemenin geçici bir başarı olup olmadığı Avrupa İstihdam Stratejisi’nin olumsuz uluslar arası koşullara karşın yeni iş olanakları yaratıp yaratamayacağı yaşanarak görülecektir.”

“On beş AB üyesi ülke ortalaması olarak 1990’da %7,7 olan işsizlik oranı, ekonomik durgunluğun yaşandığı 1990’ların ortalarında %10,8’e (1196) çıktıktan sonar, 2001 yılına kadar azaldı (2001’de % 7,4); 2002’de ise yeniden artışa geçti (%7,6). Avrupa’da işsizlik oranı hâlâ çok yüksektir… İş aramaktan vazgeçmiş olanlar ise bu verilerde yer almamaktadır.”

“Uzun süreli işsiz kalanlar beceri kaybına ve motivasyon kaybına maruz kalmaktadırlar. Böylece ekonomik durum düzelse de bu işsizlerin iş bulması zorlaşmaktadır. Nitekim, 1990’ların ortalarından itibaren ekonomik ortamdaki düzelme uzun süreli işsizlik oranını hemen düşürmemiştir…”

“AB vatandaşı olmayanlar işsizlik sorunundan daha fazla etkilenmektedirler. Kimi zaman yabancı işsiz oranı, ilgili ülke vatandaşlarının işsizlik oranının üç dört katına varmaktadır… Yabancılar bir anlamda yedek iş gücü durumundadır ve genellikle süresi belirli hizmet akitleriyle istihdam edildiklerinden, istihdam oranlarındaki iniş çıkışından daha fazla etkilenmektedirler.

Nitelik düzeylerinin göreceli olarak fazla yüksek olmaması da onların işsizlik sorunuyla daha fazla karşılaşmalarını etkileyen faktörlerden biridir. Ancak eğitim düzeyi yüksek olanlar için bile istihdam oranı düşüktür. Bu tablo, ayrımcılığın önemli factor olduğunu da göstermektedir."

Kısmi süreli işlerde (part – time) çalışanların da işsizlik riskine daha fazla maruz kaldığı biliniyor. Kısmi süreli çalışma nedeni ise AB'de, genelde, tam zamanlı iş bulamamadan kaynaklanmaktadır. Küreselleşen dünyada işsizlik olgusu önemli bir sorun olarak yaşanmaktadır. Bu nedenle "doğal işsizlik oranı %3'lerden %5'lere doğru" tanımlanmaya başlandı. [33]

"Birim zamanda sağlanabilecek kârı artırabilmek için yeni yatırım ve istihdam alanları yaratmaktansa, yerel ve uluslar arası ve şirket birleşmelerini teşvik edip üretim maliyetlerini azaltma; sermayenin uluslar arası dolaşım hızını artırıp canlı emeği giderek artan bir hızda üretim süreci dışına çıkarak" (Ertuğrul Kürkçü, Özgür Üniversite Formu, sayı 16, 2001' işsizlik oranını artıran çok uluslu sermaye, "1983 – 1999 yılları arasında kârını % 14'lerde tutmuştur."[34]

"Küreselleşme sürecinin ideolojisini yapanların çok iyi bildiği bir şey var. İşçiler daha iyi yaşam, daha yüksek ücret istemeyi öğrenmişlerse artık siyasal iktisadı biliyorlardı. Taleplerini de buna gore biçimlendiriyorlardır. O zaman, bu bilinci ve bu bilincin kaynağı örgütleri zayıflatmak, duruma uğratmak gerekir. Bunun için terbiye edici büyük bir korku gerekir. Kapitalizmde işsizlikten, bir gelirden yoksun kalmaktan daha büyük bir korku olabilir mi? Ve esneklik, rekabet, bu korkunun oluşturulduğu ve hayata geçirildiği önemli araçlar olmuştur." [35]

Doğanın dengesini bozup çalışmaların yaşam kalitesini bozan sermaye Avrupa Birliği'nde de aynı sermayedir. Bir gelirden mahrum olmanın, çalışanların, artık çalışmayanların, sağlığını nasıl etkileyeceğini tahmin etmek ise zor olmayacaktır.

**Örgütlenme / Sendikalaşma**

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ve denetiminde önemli aktörler olan sendikalar, bir yandan neo – liberal ideolojinin öngördüğü politik yapılanmada güç kaybına uğrarken diğer yandan uygulanan ekonomik politikalar sonucu artan işsizlik karşısında taban kaybına uğramakta ve pazarlık güçlerini de kaybetmektedirler. "Avrupa'da ekonomik bütünleşme sürecinin en stressiz ve zahmetsiz biçimde yürütülebilmesinde işçi hareketinin 'ikna edilmesi' büyük önem taşıyordu. Bütünleşme süreci gereksiz grevler, protestolar ve toplumsal tepkilerle engellenmemeliydi. İşte bu nedenlerle işçi sınıfı terminolojisine yeni bazı kavramlar ekleniverdi. Bunlar: Endüstriyel İlişkiler, Sosyal Tafalar, Ekonomik ve Sosyal konsey, Çalışma Barış gibi… Endüstriyel İlişkilerle anlatılmak istenen, sanayii ve emek güçleri arasında temel bir çelişki olmadığı, olabilecek sorunların da ancak diyalog, uzlaşma süreçleri ile çözüme kavuşturulabileceği idi." Sosyal Diyalog görüntüsü altında ise, işçi ve tüm çalışanlara, uygulamalar sonunda sermayeye düşen kâr oranlarının yükseltilmesine tepkisiz kalmaları ve Kabul etmeleri öğütlendi. Böylece Avrupa emekçi hareketi ve örgütleri, AB ile uyumlulaşmak adına, yıllarca verdikleri mücadeleler sonunda elde ettikleri kazanımlardan ödünler vermeye başladılar. Tablo – 2, küreselleşme ile beraber AB'ye üye ülkelerde sendikaların nasıl eridiğini göstermektedir.

***Tablo 30: Bazı AB Ülkelerinde Sendikalaşma Oranındaki Değişim***

| 1985 – 1995 | **%** |
|---|---|
| Avusturya | -19,2 |
| Fransa | -37,2 |
| Almanya | -17,6 |
| Yunanistan | -33,8 |
| Italya | -7,4 |
| Hollanda | -11,0 |
| Portekiz | -50,2 |
| İngiltere | -27,7 |

Sendikaların güçlü olduğu yerde kapitalistler maliyeti azaltarak rekabette üstünlük sağlamak için ücretleri istedikleri düzeye indiremezler. Dünya ekonomisi ile bütünleşmek için, rekabette üstünlüğü elde edebilmek için işçileri uysallaştırmak gerekir. İşçileri uysallaştırmak için de örgütlerini zayıflatıp etkisizleştirmek gerekir; çünkü ücretleri control etmek için işçileri kontrol etmek gerekir, işçileri kontroletmek içinse örgütleri olan sendikaları edilgin kılmak olmazsa olmazdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda resmi sağlığı ve iş güvenliği konusunda resmi kurumların ve de yönetmeliklerin hayatı değiştirici, dönüştürücü etkinliğinin çok az olduğu; ama tarafların iradesi diyebileceğimiz; yani işçi ve işveren taraflarının özgür iradelerinin büyük oranda yansıması gerektiği toplu iş sözleşmeleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemli araçlarından biriyken mevcut sendikaların dahi dağıtıldığı, güçsüzleştirildiği bir ortamda pozitif irade de yok olmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği multisektöriyel, multidisiplinler yani tarafların olduğu bir alansa ve bu disiplinlerden / temsilcilerden birinin varlığı yok ediliyorsa, nasıl olur da sağlıklı bir çalışma ortamından bahsedilir ya da çalışma ortamında sağlığı tüketilen işçinin sağlığından bahsedilebilinir mi? Anlaşılacağı üzere AB, siyasal ve ekonomik tercihlerinin sonucu olarak (işte, tam dab u nedenle) çalışanların sosyal Alana yönelik kazanımları açısından derin eşitsizlikler taşımaktadır. Sendikaların dağıtıldığı bir süreçte işçi sağlığı ve iş güvenliği kurum ya da örgütlenmelerinde işçi katılımından bahsedilebilmek ise olanaksız hale gelmiştir.[32]

## Sendikasızlaştırma ve Bu Süreçte Yoksullaşma: 1985-1995 (%)

| Ülke | Tarım dışı iş gücünde sendikalılaşmada değişim oranı 1985-1995 (%) | Ücret ve maaşlılarda sendikalılaşmada değişim oranı 1985-1995 (%) | Gini İndeksi (Gelir Dağılımı Bozukluğu) | Kentsel yoksulluk Nüfusun (%) 1980 | 1990 | Kırsal yoksulluk Nüfusun (%) 1980 | 1990 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mısır | -23,9 | -9,1 | 0,289 | 26 | 29 | 19 | 21 |
| Kenya | -59,6 | ... | 0,445 | 10 | 29 | 55 | 46 |
| G. Afrika | 40,7 | 130,7 | 0,593 | ... | ... | ... | ... |
| Uganda | -49,9 | ... | 0,392 | ... | 16 | ... | 24 |
| Zambiya | -33,3 | ... | 0,498 | 26 | 45 | 80 | 87 |
| Arjantin | -47,9 | -42,6 | ... | 7 | 15 | 10 | 20 |
| Kanada | -0,6 | 1,8 | 0,315 | ... | ... | ... | ... |
| Şili | 37,2 | ... | 0,565 | 12 | 32 | 25 | 34 |
| Kolombiya | -37,3 | ... | 0,571 | 36 | 38 | 45 | 68 |
| El Salvador | -8,0 | ... | 0,523 | ... | 43 | 76 | 56 |
| Meksika | -42,7 | -28,2 | 0,537 | 36 | 37 | 54 | 55 |
| ABD | -15,2 | -21,2 | 0,408 | ... | ... | ... | ... |
| Uruguay | -41,4 | ... | 0,423 | 9 | 10 | 21 | 23 |
| Venezuella | -42,5 | -42,6 | 0,488 | 15 | 31 | 26 | 53 |
| Avustralya | -29,6 | 29,6 | 0,352 | ... | ... | ... | ... |
| Bangladeş | -71,9 | ... | 0,336 | 66 | 34 | 74 | 53 |
| Çin | -7,8 | ... | 0,403 | 2 | 0 | 24 | 12 |
| Hindistan | -18,2 | ... | 0,378 | 40 | 4 | 51 | 48 |
| Japonya | -17,7 | -16,7 | 0,249 | ... | ... | ... | ... |
| Malezya | -13,4 | ... | 0,485 | 13 | 7 | 37 | 19 |
| Y.Zelanda | -50,7 | -55,1 | 0,439 | ... | ... | ... | ... |
| Pakistan | -13,4 | ... | 0,312 | 23 | ... | 30 | ... |
| Filipinler | 24,1 | 84,9 | 0,462 | 45 | 37 | 59 | 52 |
| Singapur | -20,4 | -18,1 | ... | ... | ... | ... | ... |
| Tayland | -7,4 | -2,5 | 0,414 | 22 | 15 | 33 | 34 |
| Avusturya | -29,2 | -19,2 | 0,231 | ... | ... | ... | ... |
| Belçika | -9,2 | -0,2 | 0,250 | ... | ... | ... | ... |
| Çek. Cum. | -52,8 | -44,3 | 0,254 | ... | ... | ... | ... |
| Danimarka | 1,2 | 2,3 | 0,247 | ... | ... | ... | ... |
| Finlandiya | -2,8 | 16,1 | 0,256 | ... | ... | ... | ... |
| Fransa | -47,4 | -37,2 | 0,327 | ... | ... | ... | ... |
| Almanya | -3,5 | -17,6 | 0,300 | ... | ... | ... | ... |
| Yunanistan | -34,5 | -33,8 | 0,327 | 15 | ... | 34 | ... |
| Macaristan | -29,2 | -25,2 | 0,308 | ... | ... | ... | ... |
| İrlanda | -12,5 | -12,6 | 0,359 | ... | ... | ... | ... |
| İsrail | -76,9 | -77,0 | 0,355 | ... | ... | ... | ... |
| İtalya | -7,0 | -7,4 | 0,273 | ... | ... | ... | ... |
| Hollanda | -6,7 | -11,0 | 0,326 | ... | ... | ... | ... |
| Polonya | -42,6 | -42,5 | 0,329 | ... | ... | ... | ... |
| Portekiz | -53,7 | -50,2 | 0,356 | ... | ... | ... | ... |
| Romanya | -19,8 | ... | 0,282 | ... | ... | ... | ... |
| Slovakya | -31,9 | -19,8 | 0,195 | ... | ... | ... | ... |
| İspanya | 56,2 | 62,1 | 0,325 | ... | ... | ... | ... |
| İsveç | -2,7 | 8,7 | 0,250 | ... | ... | ... | ... |
| İsviçre | -21,2 | -21,7 | 0,331 | ... | ... | ... | ... |
| İngiltere | -27,2 | 27,7 | 0,361 | ... | ... | ... | ... |

**Gelir dağılımı / yoksulluk**

AB'de gelir dağılımında ülkeler / bölgeler ve sınıflar arası eşitsizlikler mevcuttur.

Bu eşitsizlikler, derin sosyolojik analizleri dışında işçi sağlığını doğrudan etkileyen önemli bir etmendir. Ve yoksulluk eradike edilmeden işçi sağlığı alanında büyük kazanımlar elde etmek olanaklı değildir. Sendikasızlaştırma ile başat giden reel ücretlerde düşüş ve emek piyasalarının kuralsızlaştırılması, enformel istihdamın yaygınlaştırılması, kadın ve çocuk emeğinin ucuz emek gücü olarak istihdam edilmesi, işsizliğin yaygınlaşıp yapısal bir özellik kazanması, kapitalizmde, yoksullaşmanın temel etkenleridir. "1980 öncesinde sendikaların güçlü olduğu bir dönemde gelir dağılımının görece daha düzgün olması ve yoksulluk oranlarının daha düşük olması, 1980 sonrasındaki sendikasızlaştırma ile yoksullaşma arasında bağ olduğunu" [35]

İçinde AB ülkelerinin de yer aldığı tabloda bazı istisnalar bulunmakla birlikte Gini İndeksi ile gösterilen gelir dağılımı bozukluğu ve yoksullaşmanın ne hâlde olduğu görülmektedir.

Bir toplumda / toplulukta gelir adilane paylaşılmışsa Gini Katsayısı sıfıra eşit,gelirler yalnız bir kişide toplanmışsa Gini Katsayısı bire eşit olmaktadır. Gini Katsayısı bire eşit olmaktadır. Gini Katsayısı'nın değeri gelir düzeyinin büyüklüğü ile değil, farklı gelir düzeyleri arasında kalan kişilerin sayılarıyla ilgilidir.

"Yoksulluk alanında rakamların istikrarını koruduğunu ve ancak oldukça yüksek olduğunu vurgulamak önemlidir… AB bütünlüğünde yoksulluk oranı %17'dir… İtalya, Portekiz, İngiltere ve Yunanistan'da ise %20 ya dad aha yüksek oranlarda yoksulluk görülmektedir… İngiltere'de ortaya çıkan ters eğilim de önemlidir ve yoksulluk oranı %17'den %21'e yükselmiştir. Gini Katsayısı, gelir eşitsizliğinin derecesini ölçer. Bu katsayı ne kadar düşükse ülke o kadar eşitlikçidir. 1996 – 1998 yılları arasında eşitlik iki ülkede artmış, altı ülkede yaklaşık olarak aynı kalmış ve üç ülkede azalmıştır… Ortalama olarak Avrupa'da ücretli çalışanların %8'I çalışan yoksulları oluşturmaktadır. Çalışan yoksulların %37'si düşük bir ücret almaktadır. Buna gore, çalışan yoksul olmanın en önemli nedenlerinden biri düşük ücret"tir.

"Gördüğümüz gibi ekonomik büyümeye, Avrupa düzeyinde bütünleşmeye ve toplumsal ilerlemelere karşın eşitsizlikler eskiden olduğu gibi devam etmektedir ve toplumsal yoksulluk ve toplumsal dışlanma konuları göz ardı edilemez. Yoksullukla ilgili olarak özellikle çarpıcı olan nokta, 2003 yılında Avrupa nüfusunun ortalama olarak %17'sinin yoksulluk eşiğinin altında kalmasıdır. Benzer şekilde yoksulluğun sürekliliği de önemli bir sorundur ve nüfusun %8'lik bir bölümü üç yılı aşkın bir sure yoksulluk sınırın altında kalmıştır."

**İş ve Sağlık**

Ekonomik bir birlik olan AB ve buna üye olan ülkelerde ekonomi düzelmeyle birlikte çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde de, iyileşmenin neredeyse geleceği yanılgısı yaşanmaktadır. Bu nedenle 1999'da, Türkiye'nin AB'ye aday ülke olarak kabul edilmesinin ülkemizde bir bayram havasında kutlanması gibi bugün de AB'ye uyum yasaları meclisten geçince "tarih yazan meclis" (!) alkışlanmıştır. Bazı zamanlar "uzaklara" bakarken hemen önümüzde olanları ve yaşananları göremiyoruz nedense!

AB'nin sosyal güvenlik – işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki "gelişmelerini" ortaya koymak, bu yanılgıya ışık tutmak ve çalışanların sağlığına ilişkin ne getirip ne götüreceğini değerlendirmek açısından önemlidir.

"Konseyin Lizbon toplantısında öncelikli hedef olarak belirlenen husus, yalnızca tam istihdam değildi; işin kalitesi ve daha iyi iş olanaklarına duyulan gereksinim de vurgulandı… Atipik istihdam ilişkilerinin yeni risklere yol açtığı ve iş organizasyonunda yeni biçim ve yeni teknolojilerin çalışma koşulları üzerinde olumsuz etki yapabileceği, yeni sağlık risklerini gündeme getirebileceği vurgulandı. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Gürültü, titreşim, düşük ya da yüksek ısı, ağır yüklerin kaldırılması, hareket ettirilmesi, tekrarlanan hareketler, kimyasal ve biyolojik riskler, hızlı tempoda çalışma, monoton çalışma, stress, taciz ve diğer konular bu kapsamdadır… 1998 – 1999 Eurostat tahminlerine gore kayıp iş günü sayısı yılda beş yüz milyondur ve bunun yalnızca yüz elli milyonu iş kazaları ile bağlantılıdır… Avrupa'da sürekli olarak ağır yükleri bedenen taşıdığını yada hareket ettirdiğini bildiren işçilerin oranı son on yılda üç puanlık bir artış gösterdi. 2000 yılında işçilerin yaklaşık %12'si ağır yükün bedenen taşınmasını ya da hareket ettirilmesini gerektiren işler de çalışmaktaydı…

***Tablo 31: 1996 Yılında Avrupa Birliği'nde İş Kazaları***

| İşletme büyüklüğü | 3 günden fazla devamsızlık doğuran | | Ölümlü kazalar (Norveç hariç) | |
|---|---|---|---|---|
| | **Kazalar** | | | |
| 1 – 9 | % | 100.000 işçi başına | % | 100.000 işçi başına |
| 10 – 49 | 32,3 | 4,241 | 45,1 | 6,8 |
| 50 – 249 | 22,5 | 4,043 | 15,4 | 3,4 |
| 250 ve üzeri | 17,8 | 2,943 | 12,5 | 2,7 |
| Toplam | 100,0 | 4,229 | 100,0 | 5,3 |

Oysa 1980'li yıllarda, otomasyonun artması ile birlikte ağır fiziksel çalışmanın azalacağı düşünülmekteydi; böyle olmadı… Bazı sanayilerde uzaktan kumandalı sistemler bulunmakla birlikte, işin yoğun olduğu ve zaman baskılanmasının bulunduğu dönemlerde, zamandan tasarruf amacıyla bunların kullanılmadığı belirlenmiştir… Gürültü gibi geleneksel, fiziksel faktörlere maruz kalma durumu sürmektedir. Sürekli olarak gürültüye maruz kaldığını belirten işçilerin oranı son on yılda bir puan artarak 2000 yılında %11 oldu. 2001 yılı verilerine gore, AB'ye katılım sürecindeki ülkelerde ise bu oran %16'dır… 1998 yılında AB ülkelerinde toplam 4,7 milyar iş kazası oldu ve her birinde ortalama üç gün işe devamsızlık yaşandı… Avrupa'da ölümle sonuçlanan iş kazaları bakımından inşaat sektörü en tehlikeli sektörler arasındadır. 1998 yılında 100.000 kişide 3 günden fazla işe devamsızlığa neden olan ya da ölümle sonuçlanan kaza sıklığı 8008'dir. 1994 – 1997 döneminde %12'lik bir azalma kaydedilmesine karşın, 1998 -1999 yıllarında yeniden artış gözlenmektedir… 1998 yılında AB ülkelerinin tamamında ölümle sonuçlanan 5476 kaza kayda geçmiştir. 100.000 işçi başına düşen ölümlü iş kazası sayısında 1995 / 1997 döneminde düşüş, 1997 – 1998 döneminde ise artış vardır… Sonuç olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kapsamlı AB mevzuatının varlığına karşın, araştırmalar çalışma koşullarının kötüleştiğini ve iş kazası sayısının yüksek olduğunu göstermektedir. Yoğun iş temposu ve güvencesizlik, kas ve iskelet hastalıklarına, strese, geçici işçiler arasında iş kazası sıklığının fazla olmasına yol açmaktadır."

AB'de iş kazalarının en sık yaşandığı iş yerleri 1 – 249 işçinin çalıştığı küçük ve orta ölçekli (KOBİ) iş yerleridir. KOBİ'ler Avrupa'nın ekonomik gelişiminde önemli bir rol oynarken "son verilere gore, 19 Avrupa ülkesinde 20 milyon şirket 250'nin altında çalışan istihdam etmektedir. Bu, bütün şirketlerin %99'undan fazlası anlamına gelir. 77 milyon kişi KOBİ'lerde çalışmaktadır." "12 Haziran 1989 tarihli İşçilerin Sağlık ve Güvenliği'nin Artırılmasına Yönelik Önlemlere Giriş hakkındaki Konsey Direktifi (Çerçeve Direktif, 89 / 391 / EEC) ve ulusal hukuka aktarımı şimdiye kadar KOBİ'lerden çok az Kabul görmüştür. Bu durum, muhtemelen, Avrupa yasama sürecinin iş süreçlerine yetersiz uyumundan kaynaklanmaktadır."[36]

Avrupa'da KOBİ'lerde işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilerin yetersizliği genel sağlık koşullarına ilişkin değerlendirmelerde eksiklik taşımasına karşın, "KOBİ'lerde iş kazası riski büyük şirketlerden daha fazladır. Daha net bir eğilim ölümlü iş kazalarında görülebilir. Bu kazalar, 50'den az işçi çalıştıran işletmelerde 250'den fazla işçi çalıştıran şirketlerin neredeyse iki katı fazladır."[37]

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde sendikal örgütlenmelerin etkisi ve katılımı AB mevzuatlarında önemsenmesine karşın küreselleşme ile beraber AB'de sendikal örgütlenmelerin dağıldığı ve bunun en çok da KOBİ'leri etkilediği bilinmektedir. Adı geçen raporda; "Genelde, örgütlenme derecesinin işletmenin büyüklüğü ile artış gösterdiği" de belirtilmiştir. Yine, seçilmiş işçi temsilcileri konusunda "19 Avrupa ülkesinin yarısından fazlasında çalışma yasası veya diğer yasal düzenlemeler belli bir büyüklüğün altındaki işletmelerde işçilerin çıkarlarının toplu temsiline izin vermemektedir… Yasal düzenlemelerden bağımsız olarak şu eğilim ortaya çıkmaktadır: İşletme ne kadar küçükse çıkarların etkin temsil ihtimali o kadar azdır."

Anlaşılacağı üzere, küreselleşme ile küçük işletmelerin sayısındaki artış atbaşı gitmekte ve bu artışa koşut olarak işçi sağlığı da bozulmaktadır.

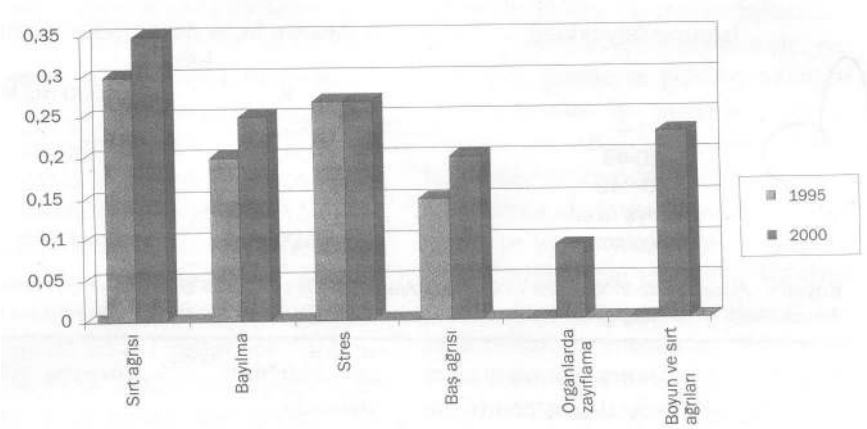
Tablo – 4 Avrupa Birliği'ndeki küçük işletmelerdeki iş kazaları oranının büyük işletmelerle mukayesesine ilişkin verileriyle bu konuya net bir yaklaşım ortaya koyar.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında hemen hemen her çevre işçi katılımını gerekli görmektedir. "İşçilerin katılımı olmadan iyi bir işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarına ulaşılamaz, işçilerin katılımı da sendikaların gücüne ve katılımına bağlıdır… İşçiler, bilimsel bir eğitim almamış ya da teknik terimleri bilmiyor olabilirler; ancak tehlikelerle ilk once karşılaşan onlardır… Kazaların çoğuna sebep olan ve işçilerin sağlığını bozan etkenin işçinin aldırmazlığı ve dikkatsizliği değil, daha fazla üretim için üzerlerinde taşıdıkları baskı olduğudur… İşçiler ve sendikalar sağlık ve güvenlik ile ilgili düzenlemelere özellikle de standartlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi işine, sonradan düşünülüp eklenmek yerine yapısal olarak katılmalıdır. (……35, Sendikal Demokrasi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği) AB üyesi ülkelerin hemen hemen tamamında çalışanların ve temsilcilerinin bilgi alma ve kendilerine danışılma haklarına ilişkin düzenlemeler varken "472 Avrupa İş Yeri Konseyi temsilcisini kapsayan bir araştırmanın sonuçlarına gore, konsey toplantılarında her iki tarafında en fazla gündeme getirdiği konular ekonomik ve mali bilgiler ve şirket stratejisi ve yatırımlarıdır (Görüldüğü gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları gündemde değildir)… şu anda pek fazla kullanılmıyor olsa da, görüşme yapın, yoksa biz mevzuatı çıkarırız stratejisi UNICE'nin çalışma ve sosyal konulardaki görüşmelere katılmaya fazlaca istekli olmadığını göstermektedir. Bu tavır, Avrupa'nın ekonomik ve sosyal entegrasyonu arasındaki açığın büyümesine hizmet etmektedir"[38]

2000 yılında Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bir araştırmada (Birleşik Metal İşçileri Sendikası, Avrupa Birliği'nde Çalışma Koşulları'nın Son On Yıllık Gelişimi, Birleşik metal – İş Yayınları, 15 / 2001) kapsamında 21.000 işçi ile kendi çalışma koşullarının değerlendirildiği görüşmeler yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarından bazıları şöyledir:

1. Yapılan işle bağlantılı en yaygın sağlık sorunlarının yıllara gore dağılımını gösteren Grafik 1'de sırt ağrılarının %30'dan %33'e, stresin %23'ten %28'e, bayılmaların %20'den %24'e artış gösterdiği; organlarda zayıflamaların, boyun ve sırt ağrılarının da önemli oranda yüksek olduğu görülmektedir.
2. Fiziksel risklere maruz kalma (gürültü, titreşim, tehlikeli kimyasallar, sıcak, soğuk, ağır yük kaldırma vb.) ve kötü dizayndan kaynaklanan rahatsızlıkların artarak geçerliğini koruduğu Grafik 2'de görülmektedir.
3. Çalışma giderek daha fazla yoğunlaşmış, esneklik uygulamaları tüm çalışma alanlarında yaygın bir uygulama halini almıştır.

***Şekil 6: İş Yerlerinde Sağlık Sorunlarının Yıllara Göre Dağılımı***

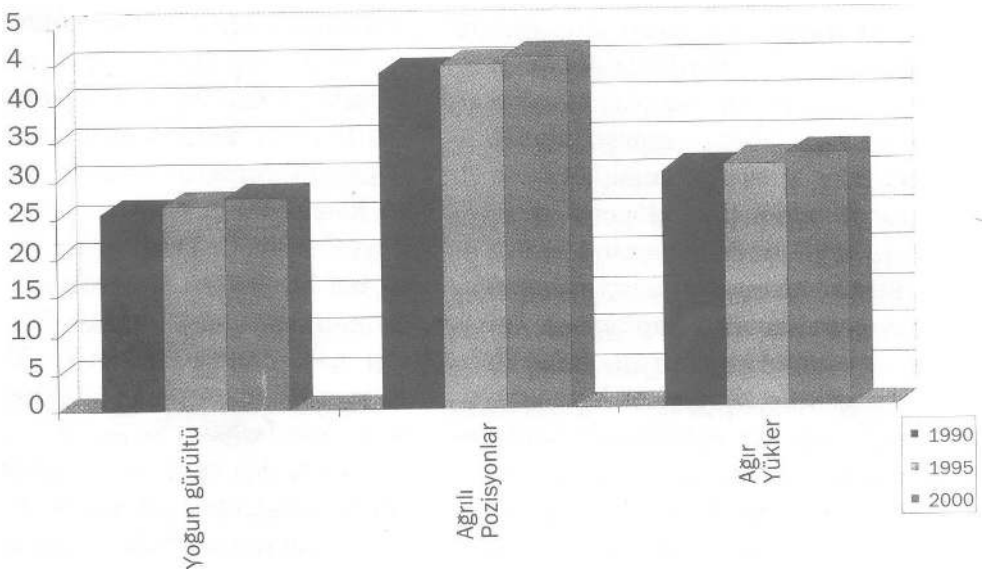



4. Tekrarlanan ya da monoton olan eski / geleneksel iş organizasyonu ile ilgili güvenlik ve sağlık sorunları azalmış olmakla birlikte, hâlâ yaşanmaktadır.
5. Cinsiyet ayrımcılığı sıkça rastlanan bir olgu olmaya devam etmekte ve kadınlar için bir dezavantaj teşkil etmektedir. İş yerlerinde çalışanlara yönelik şiddet ve tacide artma olduğu ise Grafik 3'te görülmektedir.

6. Son on yılda çalışanlar üzerindeki iş yükünün aşırı derecede artması, işçilerin iş yerinde sağlık ve güvenlik konularındaki algılamalarındaki gerilemeye yol açtığı Grafik 4'teki görülmektedir.

AB ülkelerinde sağlık ve iş güvenliği düzenlemelerine karşın iş kazalarının ve hatta buna bağlı ölümlerin yaygın olduğu üç günden fazla iş göremezliğe neden olan kazaların varlığını koruduğu Tablo 5'te görülmektedir.[39]

***Şekil 7: Fiziksel tehlikelere Maruz kalan İşçiler***



# SONUÇ VE ÖNERİLER

2000'li yıllardan başlayarak günümüze kadar ki geçen sure içersindeki çalışma yaşamı incelendiğinde en önemli sorunun gerek Türkiye'de gerekse Avrupa Birliği üye ülkelerinde iş sağlığı ve iş güvenliği başlığı altındaki sorunlar olduğu net olarak gözlenmektedir.

Tarihsel süreç incelendiğinde bu konudaki sorunların sanayileşen veya bu yolda ilerleyen ülkelerde benzerlik gösterdiği daha iyi anlaşılacaktır. Sanayi devriminden bu yana sanayileşen her ülkede iş sağlığı ve güvenliği sosyal bir mesele olarak güncelliğini korumaktadır.

Tüm ülkeler Sosyal devlet anlayışı içinde bu güncel soruna yaklaşmalı ve bu anlayış içinde güçlü, kararlı adımlar atmalıdır. Ancak bu anlayış ile varolan ve hızla değişen gelişen teknolojinin yenilerini eklediği iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenebilir.

Gerek yerli gerek yabancı sermaye, emek faktörünün artı değeri azaltan bir factor olmadığını aksine insanca koşullar altında çalıştırıldığında, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili gerekli önlemler alındığında daha verimli daha kaliteli ve uzun soluklu performans göstereceğinin bilincine vardığında bu güncel sorun daha az konuşulur hale gelecektir.

Ulusal ve uluslararası kuruluşlarında emek faktörünün üretim çemberinde çok önemli bir halka olduğunu vurgulaması ve ülkelerin ekonomik programlarında maliyeti arttıran bir etken değil aksine karın maksimize edilmesinde en önemli etken olduğunun vurgulanması önemlidir.

Bu güncel sorunla ilgili dirsek teması olan tüm kurum, kuruluş ve örgütlenmelerin hem işçiyi hem işverimi hem de yasa koyucuları bilinçlendirmesi iş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözümünde bence kilit rol oynamaktadır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar;

- Aşırı enflasyon ve gelir dağılımındaki adaletsizlik
- İşsizlikteki artış
- Sigortasız çalıştırma, kayıt dışlık
- Sosyal güvenlik kuruluşlarının yetersizliği
- Sendikasızlaştırma
- Sektörel, bölgesel ve sınıfsal ayrımlar
- IMF politikaları
- Tüketime dayalı ekonomi
- Cinsiyet bazındaki eşitsizlik
- Meslek örgütlerinin yetersizliği
- Denetim eksikliği
- Çıkarılan yasaların ülke gerçekliği ile örtüşmemesi
- Çıkarılan yasaların uygulamadaki zorlukları vs. sayılabilir.

Ülkemiz için iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki çözüm önerileri şöyle sıralanabilir.

**1.** Ülkede yeni ISG mevzuatını uygulamakla yükümlü olan ISG paydaşlarının kalifiye insane gücü ihtiyacı çok yönlü aktivitelerle desteklenmelidir.

**2.** Ortak sağlık ve güvenlik birimlerine işlerlik kazandırılarak AB normları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bütün çalışanlara ulaşması sağlanmalıdır.

**3.** İş sağlığı ve güvenliğinin çok disiplinli bir yaklaşım içermesi nedeniyle var olan uzman tanımlarının yanı sıra hijyenistler, epidemiyologlar, toksikologlar ve erponomi uzmanları gibi diğer ISG uzmanları gözden uzak tutulmamalıdır.

4. Yeni düzenlemelerle zanaatkarlar, tarım ve kamu çalışanları ISG mevzuatı kapsamına alınmalıdır.

5. Avrupa ile ülkemiz karşılaştırıldığında ISGGM politik ve idari fonksiyonlarını yerine getirmek için az sayıda personele sahiptir. Bu sayının arttırılması gereklidir.

6. Bakanlığın ilgili bölümleri arasında daha yoğun bir işbirliği ve eşgüdüme ihtiyaç vardır.

7. Kendi kuruluş kanunundaki görev ve hizmetleri kapsamına mevzuat üretmek hakkı olan kamu kurum ve kuruluşlarının hazırladıkları mevzuat sebebiyle ISG alanında çeşitli noktalarda birbiri ile çalışan düzenlemeler hem kaynak israfına hemde bürokratik işlerinin uzamasına neden olmaktadır. Bu nedenle çeşitli kurumların mevzuatları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yer alan hükümler arasında uyumu sağlayacak çalışmalar yürütmelidir.

8. Konumun ISG hizmetlerinin etkinliğini ölçmeye yönelik performans kriterleri belirlenmelidir.

9. İş müfettişlerinin günümüz teknoloji ve bilgi donanımına sahip olması sağlanmalıdır.

10. Alan ve sector denetimleri daha sistemli ve sıklıkla yapılmalıdır.

11. Liselerde iş sağlığı ve iş güvenliği dersleri konmalıdır.

**12.** Görsel ve yazılı basın araçları kullanılarak halk iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmelidir.

**13.** Koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmeli ve ön plana çıkarılmalı.

**14.** Düzenlenecek yasalar ülke koşulları ile uyumlu olmalı.

**15.** Bu alanda çıkarılacak yasalar için çalışanları, meslek örgütlerinin, sendikaların, akademisyenlerin bu alanda uzman sayılan kesimlerin fikirleri alınmalı.

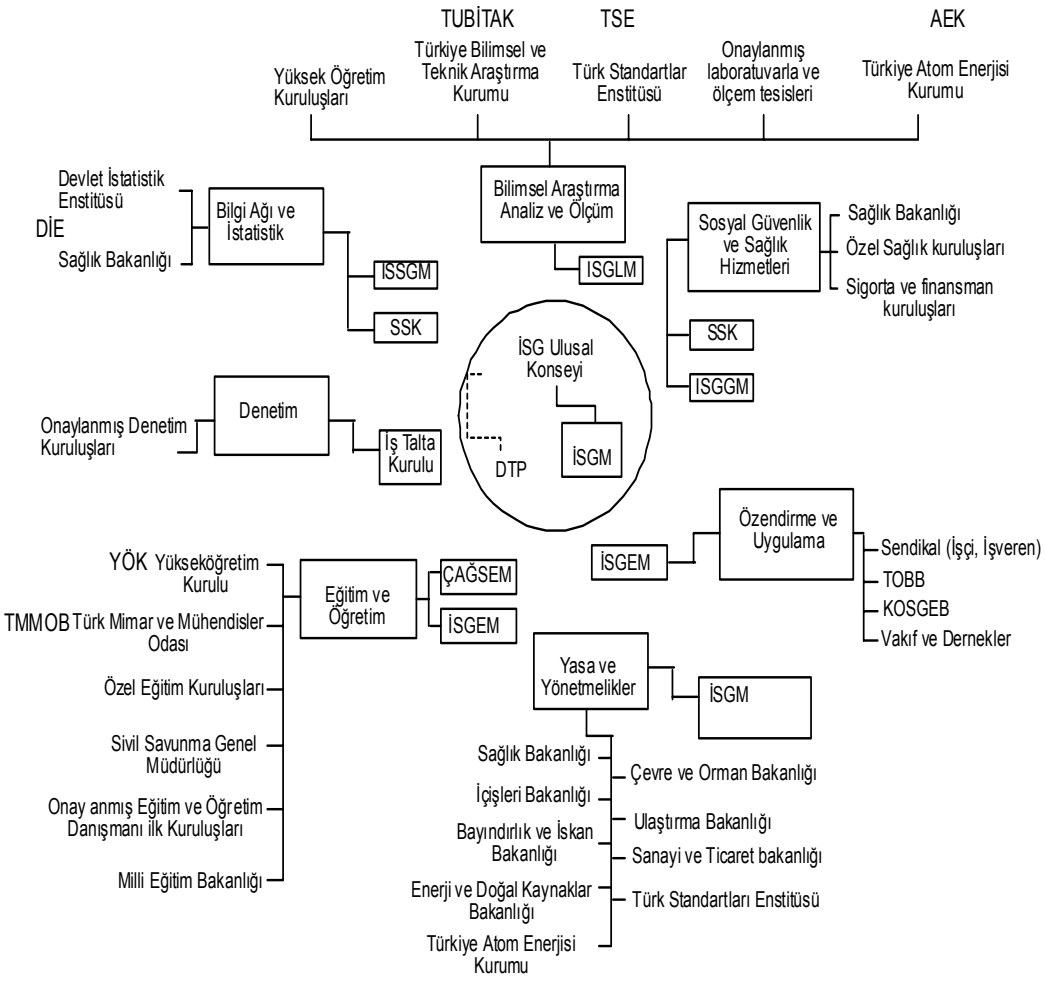
**16.** Üniversitelerde iş sağlığı ve iş güvenliği lisans programları açılmalı, lisans üstü eğitimler yaygınlaştırılmalı

**17.** Tüm mevzuat tek bir İSG çerçevesinde toplanmalı her bakanlığın ayrı mevzuat girişimi sona erdirilmeli

**18.** İşvereni iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapacağı icraatler için ödüllendirmeli motive etmeli

**19.** Ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmeli. Gelir dağılımı eşitsizliğini bozacak ekonomik politikalar belirlenmesi

**20.** Kırsal kesimde iş olanaklarının arttırılması ve bölgesel göçün önlenmesi


TUBİTAK
Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TSE
Türk Standartlar Enstitüsü
Onaylanmış laboratuvarla ve ölçem tesisleri
AEK
Türkiye Atom Enerjisi Kurumu
Yüksek Öğretim Kuruluşları
Devlet İstatistik Enstitüsü
DİE
Sağlık Bakanlığı
Bilgi Ağı ve İstatistik
İSSGM
SSK
Bilimsel Araştırma Analiz ve Ölçüm
ISGLM
Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri
Sağlık Bakanlığı
Özel Sağlık kuruluşları
Sigorta ve finansman kuruluşları
SSK
ISGGM
İSG Ulusal Konseyi
İSGM
DTP
Onaylanmış Denetim Kuruluşları
Denetim
İş Talta Kurulu
İSGEM
Özendirme ve Uygulama
Sendikal (İşçi, İşveren)
TOBB
KOSGEB
Vakıf ve Dernekler
YÖK Yükseköğretim Kurulu
TMMOB Türk Mimar ve Mühendisler Odası
Özel Eğitim Kuruluşları
Sivil Savunma Genel Müdürlüğü
Onay anmış Eğitim ve Öğretim Danışmanı ilk Kuruluşları
Milli Eğitim Bakanlığı
Eğitim ve Öğretim
ÇAĞSEM
İSGEM
Yasa ve Yönetmelikler
İSGM
Sağlık Bakanlığı
İçişleri Bakanlığı
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı
Enerji ve Doğal Kaynaklar Bakanlığı
Türkiye Atom Enerjisi Kurumu
Çevre ve Orman Bakanlığı
Ulaştırma Bakanlığı
Sanayi ve Ticaret bakanlığı
Türk Standartları Enstitüsü

# ÖZET

## Türkiye ve Avrupa Birliğinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Karşılaştırılması

Sosyal politika , sosyal nitelikli politikaları konu alan bir bilim dalıdır.İş ilişkileri ve bu ilişkilere dayanan çalışma statüleri sosyal politika başlığında yer bulmuştur.

İşin devamı ile ilgili olarak doğan tüm tehlikelerden,sağlığa zarar verebilecek tüm durumlardan işyerinde tedbirler alarak korunmak daha iyi ve güvenli bir çalışma oluşturmak için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanır.Bu tanım teknik gelişmelerin hızı, makineleşme, sanayileşme ve artan kimyasal maddelerin insanlar üzerindeki etkileri nedeniyle günümüzde daha da önem kazanmıştır.

Tarihsel süreç boyunca her daim güncelliğini koruyan iş sağlığı ve iş güvenliği ülkemizde de,Avrupa Birliğine üye ülkelerde de benzer şekilde ortaya çıkan bir sorundur.

Avrupa Birliğine üye ülkelerde iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri uzmanlaşmış bir yapıya sahip olup tüm işçilere ulaştırılmak istenmektedir.Türkiye ise bu konu ile ilgili Avrupa Birliğine üye ülkelerinin gerisindedir.Ancak Avrupa Birliği üyeliği sürecinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümü ivedilik kazanmıştır.

Bu çalışma ile iş sağlığı ve iş güvenliği sosyal politika başlığı altında tanımlanmış, tarihsel gelişimi incelenmiş ve Türkiye ile Avrupa Birliği üye ülkeleri arasındaki farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu tez çalışmasında görülmüştür ki halen hem Türkiye'de hem Avrupa Birliği üye ülkelerinde iş sağlığı ve iş güvenliği başlığı altında pek çok sorun çözüm beklemektedir.

## Abstract

## Comparison Between Turkey and European Union in Terms of Occupational Health and Safety

Social policy is a kind of discipline that takes social policies in hand. Business relations and job status based on these relations are mentioned under the title of social policy.

All preventive actions taken at work such as protecting from all hazards resulted from continuation of business and all conditions that causes health problems in working area and also actions taken for constituting more safe and comfortable working environment have been defined as health and safety at work. This definition has become more important at the present day because of the speed of technical developments, mechanization, industrialization and the impacts of increasing chemicals on human beings.

Issues regarding heath and safety at work which keep up to date continually in historical development is a kind of problem that arised similarly both in our county and in European Union member countries.

In European Union member countries, health and safety services have been specialized and required to be communicated to all employees. However, Turkey has been outdated by European Union member countries regarding this issue. On the other hand, in membership process to European Union, the solution of problems regarding health and safety at work has got urgency.

Upon with this study, health and safety at work has been defined under the title of social policy, its' historical progress has been examined and the differences between Turkey and European Union member countries have been stated.

As a result of this study, it has been seen that a lot of problems regarding health and safety at work are stil waiting to be solved both in Turkey and European Union member counties.

# KAYNAKLAR


**(1)** Altan ,Ö.Z. Sosyal Politika .3.Baskı Eskişehir:Web-Ofset;2005

**(2)** Gülmez,M. Uluslar arası Sosyal Politika.Ankara.:İlksan Matbası;2000

**(3)** Türk Harb-İş Sendikası.İnsan Hakları ve Çalışma Yaşamının Uluslar arası Belgeleri.Ankara;1999

**(4)** Şişman,Y. Uluslar arası Çalışma Normları.2.Baskı.Eskişehir:Web-Ofset;2005

**(5)** Alper,Y.ve Kaya, P.Kuruluş Yıldönümünde Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Uluslar arası Çalışma Standartları.Bursa:Ezgi Kitapevi;1995

**(6)** İLO ile Türkiye arasındaki ilişkiler 2006 URL:www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/pubi/home.htm-27k

**(7)** Sentel,T. Yeni Bin Yılda Türkiye İLO İlişkileri.Ankara:Mercek;2001

**(8)** Altan Z. Uluslar arası Çalışma Normları.3.Baskı.Eskişehir:2006

**(9)** Tokol,A.Uluslar arası Sosyal Politika.Bursa:Ezgi Kitapevi;1995

**(10)** Toluner,S.Milletlerarası Hukuk ile İç Hukuk Arasındaki İlişkiler.İstanbul:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını;1999

**(11)** Bozkurt,V. Avrupa Birliği ve Türkiye.1. Basım.İstanbul: Alfa Yayınları; 1999

**(12)** Tonus,Ö. Uluslar arası Çalışma Normları.1.Baskı.AOF Yayınları; Eskişehir:2004

**(13)** Karluk,S.R.Avrupa Birliği ve Türkiye.7. Baskı.Ankara:Beta Yayınları;2003

**(14)** Avrupa Parlamentosu ve Komisyonun Görevleri 2006
URL:http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Avrupa_Parlementosu

**(15)** Avrupa Birliği ve Türkiye.1996
URL:http://www.avrupa.info.tr/Files/Publications

**(16)** Türk Tabipler Birliği 2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi.İzmir 1991

**(17)** Gökçek,H.Avrupa Topluluğu 'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.Cilt.5 Çalışma Ortamı Dergisi;1995

**(18)** Piyal,Y.B.İş Sağlığı Politikası ve Eylem Programı İçin Yöntem Önerileri Ankara Örneği.Doktora Tezi.Ankara:Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü;1994

**(19)** Karalar,R.Genel İşletme 3.Baskı.Eskişehir:2004

**(20)** İsmail, U. Türkiye'de, Dünya'da Ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde İş Sağlığı Ve İş Güvenliği İle İlgili Organizasyonların, Düzenlemelerin Ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı Bir İncelemesi.Yüksek Lisans.Ankara:Gazi Üniversitesi;2002

**(21)** Gerek,N.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. 3.Baskı. Eskişehir: Temmuz;2006

**(22)** Fişek,A.G.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Çeşitli Acılardan Değerlendirilmesi.Sayı 44. 1999

**(23)** Bilir,N.,Yıldız,A.İş Sağlığı İş Güvenliği.Ankara:Hacettepe Üniversitesi Yayınları; 2004

**(24)** Meslek Hastalığının Tanımı.2007 URL:http://www.calısma.gov.tr

**(25)** Avrupa Birliğinin Türkiye'de İş sağlığını ve Güvenliğini Geliştirme Projesi 2005 URL: http://isag.calisma.gov.tr/docs/ISAG_issue5_TR.pdf

**(26)** Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 2007 URL:http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53

**(27)** İş Sağlığı ve İş Güvenliği 2007 URL:http://www.sosyalsiyaset.com

**(28)** Güzel,A.Okur,A.Sosyal Güvenlik Hukuku. 6.Baskı.İstanbul:2005

**(29)** Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı.Türkiyenin Sosyal Güvencesi Sosyal Sigorta Kurumu Değişim 2003-2006.Ankara:2006

**(30)** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Avrupa-Türkiye Sosyal Güvenlik Normları. Ankara:2005

**(31)** Yılmaz ,G.Kapitalizmin Kaleleri-1.Ankara:TTB Yayınları;2000

**(32)** Avrupa Birliğinde İş Sağlığı.2007
URL:http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=80&Itemid=99999999

**(33)** Yıldırım,F.Tes-İş yayınları;2003

**(34)** Mahmutoğulları,M.Küreselleşme ve Sosyal Politika. Özgür Üniversite Formu:Sayı 16;2001

**(35)** Akkaya,Y.Küreselleşme Kıskacında Sendikacılık ve Gelir Dağılımı Üzerine Etkileri. Bildiri

**(36)** Kağan ,E.S.Çeviri:TTB yayınları

**(37)** Avrupa'da Çalışma Yaşamı Kıyaslama Raporu IV, TÜBA/İİÇB:1439;2003

**(38)** Birleşik Metal İşçileri Sendikası.Avrupa Birliğinde Çalışma Koşulları'nın Son Yıllık Gelişimi.Birleşik Metal -İş Yayınları:Ankara;2001

# ÖZGEÇMİŞ

Peril ÖZERGÜN DURMUŞOĞLU

Ankara 25 -08- 1975

(2005-2007)Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve İş güvenliği Yüksek Lisans

(2002-2004) Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

(1994-1996) Hacettepe Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Bölümü

(1989-1992) Lise Deneme Lisesi

(1986-1989) Ortaokul Deneme Lisesi

(1981-1986) İlkokul Kuyubaşı İlkokulu