

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI

775518

TÜRKİYE'DE, DÜNYA'DA VE AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE
ÜLKELERDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
İLE İLGİLİ ORGANİZASYONLARIN, DÜZENLEMELERİN VE
UYUM ÇALIŞMALARININ KARŞILAŞTIRMALI BİR
İNCELEMESİ

775518

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmail UÇAK

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANİTASYON BİRLİĞİ

TEZ DANIŞMANI

Öğr.Gör.Dr. Seçil ÖZKAN

ANKARA 2002

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
I. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
II. GENEL BİLGİLER.....	6
1. BİRLİK KAVRAMI VE AVRUPA BİRLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞI, GELİŞİMİ VE KURUMSAL YAPISI	6
1.1. Birlik Kavramı ve Avrupa Birliği.....	6
1.2. Avrupa Birliğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	9
1.3. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT).....	10
1.3.1. Paris Antlaşması.....	11
1.3.2. Sosyal İçerikli Hükümler	12
1.4. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET).....	13
1.4.1. Roma Antlaşması	13
1.4.2. Roma Antlaşmasının Sosyal İçerikli Hükümleri.....	15
1.5. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET-EURATOM).....	17
2. AVRUPA TOPLULUĞUNUN GELİŞİMİ VE GENİŞLEME SÜRECİ	18
2.1. Tek Avrupa Senedi (TAS).....	19
2.2. Avrupa Birliği Antlaşması (ABA)	21
2.3. Amsterdam Antlaşması	23
2.4. Avrupa Topluluğu, Birliği, Ortak Pazar, iç Pazar Kavramları.....	23
2.5. Avrupa Topluluğunun Genişlemesi.....	24
3. AVRUPA BİRLİĞİNİN KURUMSAL YAPISI	26
3.1. Topluluklar Konseyi.....	26
3.1.1. Yapısı ve İşleyişi	27
3.1.2. Görevleri.....	29
3.2. Topluluklar Komisyonu	29
3.2.1. Yapısı ve İşleyişi	30
3.2.2. Görevleri.....	30
3.3. Avrupa Toplulukları Parlamentosu	31
3.3.1. Avrupa Parlamentosunun Yetkileri	32
3.3.1.1. Topluluk Mevzuatının Oluşturulmasındaki Yasama Sürecine Katılma Yetkisi	32
3.3.1.2. Bütçeye İlişkin Yetkiler	33
3.3.1.3. Komisyon ve Konseyi Denetleme Yetkisi.....	34

3.4. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı	34
3.4.1. Yapısı ve işleyişi	35
3.4.2. Adalet Divanının Görevleri	35
3.5. Ekonomik ve Sosyal Komite	37
3.6. Bölgeler Komitesi	37
3.7. Sayıştay	38
3.8. Diğer Yardımcı Organlar	38
3.8.1. Avrupa Yatırım Bankası (AYB)	38
3.8.2. Avrupa Para Enstitüsü (APE)	39
4. TÜRKİYE-AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ KRONOLOJİSİ	39
4.1. Avrupa Ekonomik Topluluğuna Ortak Üyelik Başvurusu ve Başvuru Sonrası Görüşmelerin Tarihi Kronolojisi	39
4.1.1. 1959 Yılı Başvurusu ve Sonrası	39
4.1.2. 1963 Yılı ve Daha Sonrası Gelişmeler	39
4.1.3. 1970 Yılı ve Sonrası Gelişmeler	40
4.1.4. 1980 Yılı ve Daha Sonrası Gelişmeler	41
4.1.5. 1990 Yılı ve Sonrası Gelişmeler	42
4.1.6. Son Döneme Gümrük Birliği İle Giriş ve Sonraki Gelişmeler	44
4.1.7. 1999 Yılı Adaylık Statüsü ve Sonraki Gelişmeler	45
5. TÜRKİYE-AET ORTAKLIĞININ KURULMASI VE ANKARA ANLAŞMASI İLE BAŞLAYAN SÜREÇ	45
5.1. Ankara Anlaşması'nın Amacı ve İlkeleri	45
5.2. Ankara Anlaşması'nın Kapsamı	47
5.3. Ankara Anlaşması'nın Yürürlüğe Girmesi	48
5.4. Ankara Anlaşması'nın Dönemleri	48
5.5. Ankara Anlaşması'nın Öngördüğü Ortaklık Organları	49
5.5.1. Ortaklık Konseyi	50
5.5.2. Ortaklık Konseyi Organları	51
5.5.2.1. Ortaklık Komitesi	51
5.5.2.2. Karma Parlamento Komisyonu (KPK)	51
5.5.2.3. Gümrük İşbirliği Komitesi (GİK)	52
5.5.2.4. AT-Türkiye Gümrük Birliği Ortak Komitesi	53
5.5.2.5. Gümrük Birliği	54
5.6. Katma Protokol Çerçevesinde Geçiş Döneminde Türkiye-AT ilişkileri	55

6. ANKARA ANLAŞMASI VE KATMA PROTOKOL'DEN SONRA

TÜRKİYE-AT İLİŞKİLERİ	56
6.1. Türkiye'nin 1987 Yılındaki Tam Üyelik Başvurusu.....	57
6.2. Topluluk Komisyonu Görüşü.....	58
6.3. Türkiye'nin Üyelik Başvurusunun Nedenleri	60
6.4. Gümrük Birliğine Geçiş ve 1/95 Sayılı Türkiye-AT Ortaklık Konseyi Kararı	61
6.5. 12-13 Aralık 1997 Lüksembourg Zirvesi ve Sonrası	62
6.6. AB Helsinki Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi.....	65
6.7. Türkiye-AB İlişkilerinde Mevcut Durum ve Son Gelişmeler.....	65

7. TÜRKİYE'DE, DÜNYADA VE AVRUPA TOPLULUĞUNA ÜYE ÜLKELERDE İŞ

SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR, POLİTİKALAR, MEVZUAT VE UYGULAMALAR.....	66
7.1. Genel Olarak İş Sağlığı ve İş Güvenliği	66
7.1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı	69
7.1.1.1. İş Sağlığı Kavramı	70
7.1.1.2. İş Güvenliği Kavramı.....	70
7.1.1.3. Geniş Anlamıyla İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı.....	71
7.1.2. İş Sağlığı Uygulama İlkeleri.....	71
7.1.2.1. Uygun İşe Yerleştirme.....	72
7.1.2.2. İşyeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi	73
7.1.2.3. Sağlık Risklerinin Kontrolü	73
7.1.2.4. Aralıklı Kontrol Muayenesi	74
7.1.2.5. İşyerinde Sağlık Hizmeti Sağlanması	74
7.1.2.6. Sağlık Eğitimi ve Danışmanlık.....	75
7.2. Dünyada İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri.....	75
7.2.1. Dünyada Uluslararası Hukukta İş Sağlığı Hizmetlerinin Yapılanması ve Mevzuatı	75
7.2.2. Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları	77
7.2.2.1. Doğu Avrupa Ülkeleri ve Çin	79
a. Polonya.....	79
b. Doğu Avrupa Ülkeleri	80
c. Çin	81
7.2.2.2. Kuzey Avrupa Ülkeleri.....	82
a. Finlandiya	83
b. Hollanda	84

7.2.2.3. Japonya ve Kanada	85
a. Japonya	85
b. Kanada	86
7.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	88
7.2.3.1. ILO'nun Kuruluşu ve Gelişimi	88
7.2.3.2. ILO'nun Çalışma Şekli	89
7.2.3.3. ILO'nun Yöntemleri ve Çalışma Standartları	90
7.3. Avrupa Topluluğunda İş Sağlığı ve İş Güvenliği	92
7.3.1. Avrupa Topluluğunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi	92
7.3.1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	92
7.3.1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	92
a. Ekonomik Patlama Dönemi	92
b. Avrupa Tek Senedi Dönemi	94
7.3.2. Avrupa Topluluk Hukukunun Özellikleri	98
7.3.3. Avrupa Topluluk Hukukunun Kaynakları	99
7.3.3.1. İkincil Mevzuatın Hazırlanması ve Yürürlüğe Girmesi	101
a. Öneri Prosedürü	101
b. Uygulama Tedbirlerinin Kabul Prosedürü	102
c. Basitleştirilmesi Prosedür	103
d. İşbirliği Prosedürü	104
e. Ortak Karar Prosedürü	105
7.3.3.2. Topluluk Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliği	106
7.3.3.3. Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Direktifler	106
7.4. Avrupa Sosyal Şartı ve Üye Ülkelerce Sosyal Şartın Kapsamında İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Uygulanması	119
7.4.1. Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı	119
7.4.2. Avrupa Sosyal Şartının Uygulanmasına Yönelik Faaliyet Programı	122
7.4.2.1. Topluluk Sosyal Faaliyet Programı	122
7.4.3. Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerce Sosyal Şart Kapsamında İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Uygulanması	126
7.4.3.1. Almanya	126
7.4.3.2. Belçika	126
7.4.3.3. Hollanda	127

7.4.3.4. Fransa	128
7.4.3.5. İtalya	129
7.4.3.6. Lüksembourg.....	129
7.4.3.7. İngiltere	129
7.4.3.8. Danimarka	130
7.4.3.9. İrlanda	131
7.4.3.10. Yunanistan	132
7.4.3.11. İspanya.....	132
7.4.3.12. Portekiz	133
7.5. Avrupa Birliği Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Hizmetleri	134
7.5.1. Birliğe Üye Ülkelerde Sosyal Güvenlik Hizmetleri İçinde İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Hizmetleri	134
7.5.2. Birliğe Üye Ülkelerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası	136
7.5.2.1. Almanya	136
7.5.2.2. Belçika	137
7.5.2.3. Hollanda	137
7.5.2.4. Fransa	137
7.5.2.5. İtalya	138
7.5.2.6. Lüksembourg.....	138
7.5.2.7. İngiltere	138
7.5.2.8. Danimarka	139
7.5.2.9. İrlanda	139
7.5.2.10. Yunanistan	140
7.5.2.11. İspanya.....	140
7.5.2.12. Portekiz	140
7.5.2.13. Türkiye	141
7.6. Avrupa Birliği Ajansları	142
7.6.1. Avrupa Birliği Ajansları	142
7.6.1.1. Avrupa Kamu Hizmetlerine Yönelik Ajanslar.....	143
7.6.1.2. İzleme Merkezleri	143
7.6.1.3. İç Pazarın İşleyişini Kolaylaştıran Ajanslar	144
7.6.1.4. Avrupa Seviyesinde Sosyal Diyalogu Teşvik Etmeyi Amaçlayan Ajanslar	144
7.6.2. Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı	145
7.6.2.1. Ajansın Amacı	145
7.6.2.2. Ajansın Yapmış Olduğu Faaliyetler	146

7.6.2.3. Ajansın İşleyişi, İdari Yapısı ve Finansmanı	147
a. Ajansın İdari Yapısı	147
b. Ajansın Finansmanı	147
c. Ajansın İşleyişi	147
7.7. Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği	149
7.7.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı	149
7.7.1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Kanun, Yönetmelik, Tüzük ve İLO Sözleşmeleri	149
7.7.1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Kanunlar	150
7.7.1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Tüzükler	153
7.7.1.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yönetmelikler	155
7.7.1.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin İLO Sözleşmeleri	157
7.7.2. Türkiye'deki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	157
7.7.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem	157
7.7.2.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi	158
7.7.2.3. Cumhuriyet Dönemi	158
7.7.3. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kuruluşları ve Kuruluşlar Kapsamında Mesleksel Tehlikelere Karşı Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi	159
7.7.3.1. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kavramı ve Kuruluşları	159
7.7.3.2. T.C. Emekli Sandığı	161
a. Organları	162
b. Görevleri	162
c. Emekli Sandığı ve Mesleksel Tehlikelere Karşı Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi	163
7.7.3.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)	163
a. Bağ-Kur ve Mesleksel Tehlikelere Karşı Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi	164
7.7.3.4. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)	164
a. Organları	165
b. SSK ve Mesleksel Tehlikelere Karşı Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi	166
c. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası	167
7.7.4. Beş Yıllık Kalkınma Planları ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ulusal Politikaları	176

7.7.4.1. Kalkınma Planlarında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	176
a. I. ve II. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği	177
b. III. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği	178
c. IV. ve V. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği	179
d. VI., VII., VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği	180
7.7.4.2. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planında İş Sağlığı ve İş Güvenliği	181
III. GEREÇ VE YÖNTEM.....	183
1. ARAŞTIRMA BÖLGESİ	183
2. ARAŞTIRMA TİPİ VE SÜRESİ	184
3. ARAŞTIRMA EVRENİ	184
4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ARAÇ-GEREÇ, TANIMLAR VE ÖLÇÜTLER	184
5. ARAŞTIRMANIN UYGULAMA ŞEKLİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	185
IV. BULGULAR	187
1. AB MÜKTESABATININ ÜSTLENEBİLMESİNE İLİŞKİN TÜRKİYE ULUSAL PROGRAMI	187
1.1. Ulusal Program Genel Olarak	187
1.1.1. Ulusal Program Tanımı	187
1.1.2. Genel Olarak Türkiye Ulusal Programı	187
1.2. Ulusal Program ve Siyasi Kriterler	188
1.3. Ulusal Programda Ekonomik Kriterler	189
1.4. Ulusal Programda Sosyal Politikalar ve İstihdam	190
1.5. Ulusal Programda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı ve Mevcut Durumu	191
1.6. Ulusal Programda Türk Mevzuatı ile AB Müktesebatının Karşılaştırılmasının Yapılması için Alınması Gerekli Önlemler	193
2. ULUSAL PROGRAMIN KATILIM ORTAKLIĞI BELGESİ İLE SİYASİ VE EKONOMİK KRİTERLER ÇERÇEVESİNDE KARŞILAŞTIRILMASI	203
2.1. Ulusal Program Hazırlık Dönemi	203
2.2. Ulusal Program ve Katılım Ortaklığı Belgesinin Genel Olarak Karşılaştırılması	203
2.3. Türkiye Ulusal Programı ile Katılım Ortaklığı Belgesinin Konu Başlıkları Açısından Karşılaştırılması	205
2.3.1. Siyasi Kriterler ile İlgili Konu Başlıkları	205
2.3.2. Ekonomik Kriterler ile İlgili Konu Başlıkları	208

3. ÇEŞİTLİ ÜLKELERİN VE TÜRKİYE'NİN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ	
HİZMETLERİNİN ORTAK VE FARKLI YÖNLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI	210
3.1. Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerindeki Ortak Yönleri.....	210
3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden Gelişmiş Ülkelerle	
Ülkemiz Arasındaki Farklılıkları ve Nedenleri	211
3.2.1. Demokrasi ve İnsan Hakları	211
3.2.2. Sendikal Hareket	211
3.2.3. Teknolojik ve Çevre	212
3.2.4. Ekonomik Durum	213
4. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE ÜLKELERDE BİRLİĞE UYUM ÇERÇEVESİNDE	
İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER	213
4.1. Almanya.....	213
4.2. Belçika.....	216
4.3. Hollanda	219
4.4. Fransa	221
4.5. İtalya.....	222
4.6. Lüksembourg	223
4.7. İngiltere.....	224
4.8. İrlanda.....	224
4.9. Yunanistan.....	227
4.10. İspanya	231
4.11. Portekiz.....	232
5. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDEN FRANSA VE FİNLANDİYA'DA İŞ SAĞLIĞI	
VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALAR VE İLGİLİ KURULUŞLAR	236
5.1. Fransa'da İş Sağlığında Eşitlik Olgusu	236
5.1.1. Fransa'da İşyeri Sağlık Birimleri	236
5.1.2. Diğer Çalışma Alanları	237
5.1.3. Fransa'da Sağlıkta Eşitsizlikler.....	237
5.2. 1945-1995 Yılları Arasında Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün	
(FIOH) Çalışmaları ve Finlandiya'da İş Sağlığının Gelişimi	238
5.2.1. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün (FIOH) Kuruluşu.....	238
5.2.2. FIOH'un Stratejileri.....	239
5.2.3. Finlandiya'da İş Sağlığı Hizmetlerinde Gelişme	239
5.2.4. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün (FIOH) Amacı	241
5.2.5. FIOH'un Eylem Programları	242
5.2.6. FIOH'un Finansmanı ve Organizasyonu.....	243
5.2.7. FIOH'un Uluslararası İşbirliği.....	243

V. TARTIŞMA	244
1. TOPLULUK MEVZUATI İLE TÜRK MEVZUATININ İŞÇİLERİNİN GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN OLARAK KARŞILAŞTIRILMASI	244
2. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇEŞİTLİ AÇILARDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	250
2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yaşam ve Çalışma Koşulları Açısından Değerlendirilmesi	250
2.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kayıt ve İstatistik Açısından Değerlendirilmesi.....	252
2.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri Açısından Değerlendirilmesi.....	253
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER	255
VII. ÖZET	262
VIII. İNGİLİZCE ÖZET (ABSTRACT)	264
IX. KAYNAKLAR	266
X. ÖZGEÇMİŞ	270

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1:	AB KONSEYİ DÖNEM BAŞKANLIĞI SIRASI.....	28
TABLO 2:	AVRUPA TOPLULUĞU HUKUKUNUN KAYNAKLARI	99
TABLO 3:	AVRUPA BİRLİĞİ AJANSLARI	148
TABLO 4:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARI İLE MESLEK HASTALIKLARI VAK'ALARININ SİGORTALILARIN YAŞ GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI	169
TABLO 5:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ KAZA SEBEPLERİNE GÖRE DAĞILIMI	169
TABLO 6:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ ARIZANIN MAHİYETİNE VE VÜCUTTAKİ YERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	170
TABLO 7:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI.....	170
TABLO 8:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ SİGORTALININ HİZMET SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI	171
TABLO 9:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ MEYDANA GELDİĞİ İŞ SAATLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	171
TABLO 10:	YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI	172
TABLO 11:	YILLARA GÖRE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA GÖRE DAĞILIMI	172
TABLO 12:	YILLARA GÖRE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNDAKİLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI	173
TABLO 13:	YILLARA GÖRE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNA GİRENLERİN İŞ GÖREMEZLİK DERECELERİNE GÖRE DAĞILIMI	173
TABLO 14:	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN ÖLÜM SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI.....	174
TABLO 15:	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	174
TABLO 16:	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLENLERİN YIL İÇİNDE GELİR BAĞLANAN HAK SAHİPLERİ SAYISI..	174
TABLO 17:	I. VE II. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI.....	177
TABLO 18:	III. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI.....	178
TABLO 19:	IV. VE V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI.....	179
TABLO 20:	VI. , VII. VE VIII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI.....	180
TABLO 21:	ULUSAL PROGRAMIN UYGULANMASINA İLİŞKİN İZLEME ÇİZELGESİ	195
TABLO 22:	İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ	201

KISALTMALAR DİZİNİ

AAET	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu European Atomic Energy Community (EURATOM)
AB	Avrupa Birliği European Union (EU)
ABA	Avrupa Birliği Antlaşması
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu European Economic Community (EEC)
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu European Coal and Steel Community (ECSC)
APE	Avrupa Para Enstitüsü European Monetary Institute
APS	Avrupa Para Sistemi European Monetary System (EMS)
AT	Avrupa Topluluğu European Community (EC)
ATAD	Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
ATRĞ	Avrupa Topluluğu Resmi Gazetesi
AYB	Avrupa Yatırım Bankası European Investment Bank (EIB)
BAĞ-KUR	Esnaflık ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BM	Birleşmiş Milletler
COREPER	Daimi Temsilciler Komitesi Comite des Representants Permanents des Etats Membres
CSTT	İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ECU	Avrupa Para Birimi European Currency Unit
EEC	Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) European Economic Community
EFTA	Avrupa Serbest Ticaret Birliği European Free Trade Association
FIM	Finlandiya Para Birimi
FIOH	Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü

GATT	Tarifeler ve Ticaret Genel Anlaşması General Agreement on Tariffs and Trade
GİK	Gümrük İşbirliği Komitesi Customs Cooperation Committee
ILO	Uluslar arası Çalışma Örgütü International Labour Organisation
İPEC	Çocuk İşçilerin İşgücü Piyasasından Çıkarılmasına İlişkin Uluslar arası Program International Programmed on the Elimination of child Labour.
İSH	İş Sağlığı Hizmetleri
KIT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOB	Katılım Ortaklığı Belgesi
KPK	Karma Parlamento Komisyonu Joint Parliamentary Commission (JPC)
MAK	Müzade Edilen Azami Kostrasyon
NATO	Kuzey Atlantik Paktı Teşkilatı North Atlantic Treaty Organization
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Organization for Economic Cooperation and Development
OKK	Ortaklık Konseyi Kararı
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TAS	Tek Avrupa Senedi
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCMB	Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
WHO	Dünya Sağlık Örgütü World Health Organization
YODÇEM	Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü

I. GİRİŞ VE AMAÇ

Temel gereksinimleri oluşturan yiyecek, içecek, konut ve belirli “konfor-uygunluk” koşulları, insan yaşamı için gereklidir. Bu durum çalışmakla, iş görmekle sağlanır. Bu nedenle insan için “iş” kaçınılmaz bir zorunluluktur.

İnsan toplumlarında iş görme, çalışma eski çağlardan bu yana değişik biçimlerde yorumlanmıştır. Örneğin Eski Yunan Uygarlığında beden işi, fiziksel güç gerektiren iş, mahkumlara, tutsaklara, kölelere özgü iş türü kabul edilmiştir. Bu sebeple toplumlar, eskiden kendilerinin en ağır koşullarda: havasız, karanlık, tozlu, dumanlı ortamda, yetersiz beslenmenin yanı sıra her gün uzun saatler durup dinlenmeden alabildiğine yıpratıcı biçimde çalıştırılmalarında bir sakınca görmemiştir. Daha sonraları bir ölçüde dinsel kuralların da etkisiyle “iş” itibar kazanmaya başlamış, yararlı, övgüye ve özel olarak korunmaya değer bir kavram görünümü almıştır.

İş ile ilgili olarak toplumların değer yargılarındaki bu değişim temelde sosyolojik bir olgudur ve toplumlarda “insan” kavramının saygınlık kazanmasıyla paralel bir gidiş göstermiştir.

Belli bir kültürde kişiye salt “insan” niteliğinden ötürü değer veriliyorsa elbette daha iyi koşullar altında yaşantısı için düşünülen önlemler, kişinin daha iyi ortam da çalıştırılmasını da kapsamaktadır. Bu durumda hangi tür iş olursa olsun bedensel ya da zihinsel bunun yeterli olumlu koşullar altında yürütülmesi sağlanmış ve bu konuda çaba gösterilmiştir.

İnsana ve işe verilen değer tarihsel gelişim içerisinde yüzyıllarla ölçülen uzun bir sürede gerçekleşmiştir. Örneğin Eski ve Orta Çağlardaki durum bir yana 18. yüzyılda bile ana ve babaları 7-8 yaşlarındaki küçük çocuklarını uzun saatler (günde 14-15 saat), yarı aç yarı tok, karanlık ve havasız şartlar altında çalışmaya zorladıklarına tarihsel belgeler işaret etmektedir.

Uygur toplumlarında bugün böyle bir davranış suç olarak kabul edilmektedir. Oysa 18. yüzyılda 7-8 yaşlarında çocukların yetersiz koşullar altında çalıştırılmaları tüm dünya ülkelerinde yaygın ve sık görülen bir olaydı. Gerçekte işin; çalışmanın insan hak ve hukuku yönünden düzenlemesi ancak 19. yüzyılda ele alınmış, önce İngiltere’de sonra öteki Batı ülkelerinde ve giderek tüm ülkelerde belirli kurallara ve yasalara bağlanmıştır.

Bugün günümüzde uygar toplumlarda çalışma, insanın temel sosyal haklarından biri olarak kabul edilmekte ve süre, ücret, iş türleri, işyeri ortamı ve benzeri koşullar bakımından yasalarla düzenlenmektedir. Bizim Anayasamızda da çalışma, hak ve görev olarak tanımlanmış ve çalışanların korunması ilkeleri belirlenmiştir.

İş ve sağlık arasındaki ilişkiye baktığımızda; eski Yunanlılardan bu yana Hipokrat, Golen, Nicander, İbn-i Sina, Paracelsus ve başka hekimler bu konuya değinmişlerdir. Örneğin kurşunla çalışanlarda görülen zehirlenmelere, maden ocaklarındaki akciğer hastalıklarına dikkati çekmişlerdir.

Günümüzde, 1633-1714 yıllarında yaşamış olan Bernardino Ramazzini adındaki İtalyan hekimi iş sağlığının kurucusu olarak kabul edilmektedir. Bu bilgin 1700 yılında yayınladığı "Zanaatkarların Hastalıkları- De Morbis Artificum Diatriba" adlı yapıtında kendi yaşadığı döneme ait iş türleri ile hastalıklar arasındaki ilişkiyi sistemli biçimde açıklamıştır. Bunun ötesinde iş ile ilgili belli hastalıklardan korunma için önlemler de bildirmiştir.

İş ve sağlık arasındaki ilişki daha sonraki yıllarda üretimde kullanılan enerji kaynaklarına ve üretim teknolojisindeki gelişmelere bağlı olarak özellikler göstermiştir. Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir:

- 1) Enerji kaynaklarına göre iş sağlığı sorunları,
- 2) Sanayileşme aşamalarına (üretim teknolojisine) göre iş sağlığı sorunları.

1760 yılı ve daha sonraki yıllar sanayileşmenin başlangıcı ve devamı olarak kabul edilmiş. Özellikle İngiltere'de 1760-1850 yılları döneminde dokuma, demir çelik üretim, ulaşım yöntemlerinde yeni buluşlar olmuş ve buhar gücünün kullanılmasına başlanmıştır. bireysel üretimden toplu üretime, atölyeler halinde üretime geçilmiş, ilk sanayii kuruluşları meydana gelmiştir.

Ayrıca yine bu yıllarda geliştirilen su kanalları ve yolları ticareti hızlandırmış, dolayısıyla üretimin artmasına, hızlanmasına ve sürekliliğine yardımcı olmuştur. Teknik ve ticaret alanındaki bu değişiklikler sosyal hayatı da hızla etkisi altına almış; bütün ömrünü atölyelere, daha sonra fabrikalara bağlayan yeni bir işçi sınıfı –sanayi işçileri grubu meydana gelmiştir. Bu oluşum türü tarihte sanayi devrimi olarak adlandırılmaktadır.

Sanayileşmenin bu aşamasında ortaya çıkan ilk sağlık sorunları:

- 1) Ucuz işçilik sağlama çabası ile çocukların ve kadınların yaygın şekilde çalıştırılmaları,
- 2) Çalışmanın 14-15 saat gibi çok uzun, yorucu ve yıpratıcı bir düzen göstermesi olmuştur.

Bunların yanında çalışma hayatında işin yürütüm koşulları yüzünden ileri gelen hastalıklara meslek hastalıkları adı verilir. Yapılan iş ile hastalık arasında etiyolojik bir ilişki kurulabileceğine çok eski zamanlarda değinilmiştir. Örneğin, Hipokrat kurşunla ilgili işlerde çalışanlarda bağırsak kolisi görülebileceğini söylemiştir. Orta çağlarda maden ocaklarında çalışanlarda (Pnökmokoniyozis yerine yanlış olarak adlandırılan “madenci tüberkülozu-miner’s phthisis”) hastalığına rastlandığına işaret edilmektedir.

Meslek hastalıklarının bir özelliği de, sanayideki gelişmelere paralel olarak, yeni teknolojik olanakları ve maddelerin kullanılması ile yeni hastalıkların ortaya çıkmasıdır.

Günümüzde sanayileşen ülkelerde her yıl binlerce meslek hastalığı vakasına rastlanmakta ve bu vakalar belirli sosyal sigorta kanunlarına göre parasız-tıbbi bakım, geçici ya da sürekli olarak ödenek sağlanması şeklinde gelenek halini almıştır. Ülkemizde de 1946 yılından bu yana sosyal sigortalar kanunları ve Sosyal Sigortalar Kurumu uygulamalarına başladıktan sonra, meslek hastalığı üzerinde durulan bir konu olmuştur.

İş Sağlığı konusu, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından da ele alınmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurdukları ortak çalışma grupları ile iş sağlığı alanındaki sorunlara çözüm yolları belirlemişlerdir. 2 örgüt kurdukları karma komisyon ile iş sağlığının amaçlarını şöyle tanımlamışlardır :

- 1) Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- 2) Çalışmanın olumsuz koşulları nedeni ile sağlığın bozulmasını önlemek,
- 3) Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak,
- 4) Yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, asgari yorgunlukla optimal verim elde etmek.

Avrupa Birliği'ne bakıldığında, topluluk içinde hayat ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedefi altında çalışanların sağlık yönünden Topululuk düzeyinde korunması fikrinin ilk defa 1974 Bakanlar Konseyi kararında yer aldığı görölmüştür. Ama asıl önemli gelişme 1987 yılında Avrupa Tek Senedinin kabul edilmesiyle yaşanmıştır.

Ayrıca Avrupa Birliği'ne üye bütün ölkelerde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik bir takım sosyal düzenlemeler olmuştur. AB ölkeleri ortak bir meslek hastalıkları listesini kabul etmiş ve yasal işlemler bu listeye bağımlı olarak yürütölmüştür. Ölkelerin çoğunda resmi kaza ve meslek hastalığı sigortası oluşturulmuş, konuyla ilgili özel bir sigorta sistemi bulunmayan Hollanda, Yunanistan ve İrlanda'da güvence veren kurum hastalık sigortası olmuştur. İş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı sigorta sistemi İngiltere'de sadece kamu yönetiminin sorumluluğundadır. Danimarka ve Portekiz'de özel sigorta sistemi de devreye girmektedir.

Üye bütün ölkelerde meslek hastalıkları da kaza sigortası kapsamındadır. Meslek hastalığının etkeni olarak kabul edilen bir etkenle işyerinde maruz kalınması sonucu hastalanan bir sigortalının yetkili uzman kişi ve kuruluşlarca yapılan teknik ve sağlık incelemeleri sonucu alacağı rapor doğrultusunda ortaya çıkacak durum meslek hastalığı kabul edilmektedir.

Avrupa Topululuğunun tarihsel gelişim içerisinde bugüne geldiği noktaya baktığımızda; Avrupa Toplulukları (AT) tarihinin başlangıç noktasının, genelde İkinci Dünya savaşını izleyen yıllar olduğu kabul edilmektedir. Bu yıllar, bir daha benzeri acılarla karşılaşmamak için Avrupa'da bir birlik yaratılması gerektiği bilincinin kıta uluslarında ya da en azından yöneticilerinde uyandığı dönemdir. İkinci Dünya Savaşından yıkılmış ve tükenmiş çıkan Avrupa'nın, yeni bir politik ve ekonomik model arayışı içine girdiği görölmektedir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ölkeleri arasında her alanda çok daha sıkı işbirliğinin sağlanması gereği ortaya çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak, savaş izleyen yıllarda Dünyada ekonomik platformda meydana gelen en önemli ve etkili değişimlerden biri de uluslararası ekonomik birleşmelerin hız kazanması olmuştur.

Nitekim Avrupa Birliğinin başarıya ulaşması ve gelecekte muhtemel bir Fransa-Almanya çatışmasının önlenmesi için yeni bir ekonomik ve politik çerçevenin gerekliliğine olan inançla çağrıya Almanya'nın yanı sıra İtalya, Hollanda, Belçika ve Lüksembourg 'unda olumlu yanıt vermesi üzerine, bu altı ölkede arasında imzalanan 1951 Paris Anlaşması ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuştur.

AKÇT'nin başarısı ile ve yukarıda belirtilen görüşten hareketle kömür ve çelik gibi sınırlı endüstrilerden ekonominin tüm sektörlerini kapsayacak bir birleşme aşamasına geçilmesine karar verilmiş ve 1957 'de imzalanan Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) kurulmuştur.

Ülkemizde ise 10-11 Aralık 1999 tarihindeki Helsinki Zirvesinden bu yana Avrupa Birliğine adaylık süreci yaşanmaktadır. Bu gelişmeyi takiben Avrupa Birliği Komisyonu, 8 Kasım 2000 tarihinde Türkiye için Katılım Ortaklığı Belgesini açıklamıştır. Türkiye'nin adaylık sürecinde izleyeceği yol haritası niteliğinde olan Katılım Ortaklığı Belgesi; Türkiye'nin üyeliğe hazırlık sürecinde odaklanması gereken prensipler, öncelikler, orta vadeli hedefler ve şartları belirlemektedir. Aynı belge ile Türkiye'nin bu hedefler ve öncelikleri temel alarak bir Ulusal Program hazırlaması öngörülmüştür.

Türkiye'nin AB'ye uyum taahhütlerini ve bunların uygulama planlarını içeren Ulusal Programı 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulunca onaylanmıştır. Ulusal Programın Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı bölümünde uyum sağlanması gereken toplam 128 adet AB müktesebatı bulunmaktadır. Bunun 40 adeti İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgilidir. Bu durum İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili olarak yapılması gerekenlerin önemini ortaya koymaktadır.

Avrupa Birliğine adaylık sürecini yaşadığımız bugünlerde sosyal taraflar olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili mevzuata uyum çalışmalarına özenli yaklaşmak zorundayız. İş kazalarının ve Meslek Hastalıklarını önleme konusunda Avrupa Birliği mevzuatına uyum elbette tek başına bir çözüm değildir. Tarafların bu sorunlarla ilgili etkin ve sürekli bir çözüme ulaşmak amacıyla çalışma yapması gerekmektedir. Burada ise en çok diyaloga ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı da; Türkiye'de, Dünyada ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili organizasyonların, düzenlemelerin ve uyum çalışmalarının neler olduğu ve buna dair ne tür çalışmalar yapıldığını belli bir çerçeve içerisinde derleyip, toparlayarak karşılaştırmalı olarak incelemek ve bu konuya dair genel bir bakış açısı sunabilmektir.

II. GENEL BİLGİLER

1. BİRLİK KAVRAMI VE AVRUPA BİRLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞI, GELİŞİMİ VE KURUMSAL YAPISI

1.1. Birlik Kavramı ve Avrupa Birliği

Birlik kavramının literatürde son derece geniş bir kullanım alanı vardır. Bu kullanım alanı felsefeden uluslararası entegrasyona kadar uzanmaktadır. Nitekim Avrupa'da ortaya atılan birlik kavramlarına bakıldığında, karşımıza oldukça çok sayıda birlik türü çıkmaktadır. Bu birliklerin muhtelif ülkeleri ya da sektörleri bir araya getirmek amacıyla yapılan çabalardan hareketle ortaya çıktığı görülmektedir.

Bugüne kadar ekonomik birlik, siyasi birlik, askeri birlik, federal birlik, konfederal birlik, uluslararası birlik gibi bir çok birlik kavramı ortaya atılmıştır.. Bu kavramların her biri sözlük karşılığı "bazı spesifik amaçlar için ulusları, devletleri, siyasal partileri v. s grup halinde bir araya getiren ya da bağlayan" kuruluş anlamına gelmektedir.

Birlik kavramı ile her biri farklı şekillerde de olsa, farklı ülkelerin ya da sektörlerin bir araya gelerek işbirliğini veya bütünleşmeyi giderek geliştirmeleri ve gerçekleştirmeleri anlaşılabilir.

Birlik kavramı ile ülkeler, hem ekonomik hem de siyasal konularda konumlarını daha da güçlendirmeyi amaçlarken, diğer taraftan aralarındaki çatışmayı en aza indirmeyi amaçlamaktadırlar.

Ancak siyasal birlik oluşturan ülkeler "egemenlik" haklarının tamamını birliğe devretmek istemediklerinden konfederasyon gibi daha gevşek bir birlik yolunu tercih etmektedirler.

Konfederasyon türü birliklerde; "devletler birliği" olarak üyelerin "ulusal egemenlikleri" muhafaza edilir. Birlik içinde kararlar, "oybirliği" ile alınır. Ancak konfederasyonda uygulanan oybirliği yöntemi, birlik içinde sık sık karar sürecinin tıkanmasına yol açar ve bu da birliğin gücünü zayıflatır.

Buna karşılık daha sıkı bir birleşmeyi öngören federal birlikte ise, ayrı devletler, kollektif bir devlet halinde bir araya gelmektedir. *Federal birlikte*, konfederasyonun aksine, üye ülkeler birçok konuda egemenlik haklarından vazgeçmek zorundadırlar.

Federal devlet yapısına bakıldığında, kendisine Anayasa ile devredilen alanlarda yetkilerini kullanan ve kararlarını oy çokluğu ile alan ve bağımsız bütçe kaynakları olan bir yapıyı görürüz.

Federal birlik kavramı uzun bir geçmişe sahiptir. Avrupa Topluluğu ile gündeme gelen federal birlik kavramının sosyo-ekonomik alanda uygulamaya geçirilen özel bir biçimi olarak görülebilecek nispeten daha yeni bir birlik türü olan uluslar üstü birlik kavramı ise, Avrupa Topluluğu uygulamasından hareketle ortaya atılmış ve topluluğun siyasal ve yasal karakterini açıklamak için kullanılmıştır.

Uluslarüstü birliklerde güç, uluslararası kuruluşlar tarafından çoğunluk esasına dayanılarak alınmakta ve bu kuruluşların almış olduğu kararlar üye devletleri ve onların vatandaşlarını bağlayıcı bir nitelik taşımaktadır.

Konfederasyonlarda ve hükümetler arası kuruluşlarda ise kararlar bütün üye ülkelerin onayları alındıktan sonra geçerli olmaktadır. Aksi bir durumda ise, en küçük bir üye ülke dahi hayır derse, biçimsel süreç içinde karar alınmamakta ve yetkiler geleneksel devlet anlayışı çerçevesinde kullanılmaktadır.

Geleneksel devlet yetkilerinin bir kısmı, uluslar üstü birliklerde devletlerden bağımsız çalışan uluslar üstü bir "yüksek otorite"ye devredilmektedir. Bu kurumda çalışan memurlar, üye devletler tarafından atanmakla birlikte, üye devletleri temsil etmemekte ve onlardan emir almamakta, yalnızca teorik olarak tüm birliğin çıkarlarını temsil ettikleri varsayılmaktadır.

Uluslar üstü birliklerde ise federal birliklerde olduğu gibi, üye ülkeler, global konuların tümünde, bir üst kuruluşa yetkilerinin tümünü devretmeleri söz konusu değildir. Federal birliklerden farklı olarak, uluslar üstü birliklere devredilen yetkiler çok daha sınırlıdır.

Diğer taraftan konuya ekonomik birleşme açısından bakıldığında ise karşımıza değişik birlik türleri çıkmaktadır. Bunlar şu şekilde aşağıda sıralanmıştır;

- Serbest Ticaret Bölgesi (free trade area)
- Gümrük Birliği (customs union)
- Ortak Pazar (economic union)
- Ekonomik Birlik (economic union)
- Tam Ekonomik Birleşme (Complete economic integration)

Serbest Ticaret Bölgesi (free trade area)

Serbest Ticaret Bölgesinde taraflar birbirlerinin ticaretleri üzerindeki engelleri kaldırırılar, dış dünyaya karşı da ortak bir gümrük tarifesi izlemek yoluna gitmezler.

Gümrük Birliği (customs union)

Gümrük Birliğinde ise, taraflar birbirlerinin ticaretleri üzerinde karşılıklı engelleri kaldırırılar bunun yanı sıra, üçüncü ülkelere karşı da ortak gümrük tarifeleri uygulayrlar.

Ortak Pazar (common market)

Ortak Pazar'da ise sadece malların serbest dolaşımı değil, üye ülkeler arasında, üretim faktörlerinin de serbest dolaşımını sağlar ve gümrük birliğinin bir ileri aşamasıdır.

Ekonomik Birlik (economic union)

Gümrük birliğinin ötesinde tarafların parasal, mali ve diğer alanlarda ortak politikalar izlemelerine ekonomik birlik denmektedir.

Tam Ekonomik Birleşme (complete economic integration)

Birliğe katılan ülkelerin tümünün tek bir ekonomik politika izlemeleri aşamasına gelmelerine tam ekonomik birleşme ya da birlik denilmektedir.

Sonuç olarak bakıldığında siyasi, askeri, ekonomik birlik kavramları bütünüyle birbirinden ayrı düşünülmemesi gerekli olan kavramlardır. Ayrıca Ekonomik birliğin bütünüyle sağlanması siyasal birliğin gerçekleştirilmesi ile doğrudan alakalıdır. Bir başka ifadeyle gerek uluslar üstü, gerekse federal bir yaklaşımla taraf ülkeler kuracakları merkezi otoriteye daha çok yetki transferini kabullenmeleri ve tam bir ekonomik birlikten bahsetmek için siyasal alanda egemenlik haklarından vazgeçmeleri gerekir.¹

1.2. Avrupa Birliğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Avrupa'nın birleştirilmesi konusunda Batı Avrupa tarihine bakıldığında, yüzyıllar boyunca, genellikle, güç kullanma içeren ve kısa süreli ya da tamamen başarısız olan bir çok girişimin olduğu görölmüştür. Ayrıca Avrupa'yı birleştirme girişimlerinin en başarılı olanı, II. Dünya Savaşından bu yana geçen sürede gerçekleştirilen Avrupa Toplulukları ve bunun daha sonra Avrupa Birliği olmasıdır.

Bu girişimlerin temelini oluşturan, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) ve daha sonra, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kuruluşunun ve daha sonra gerçekleşen ilerlemelerin bir çok nedenleri olmuştur. Bu antlaşmaların hedeflerinin anlaşılması için, Topluluğun tarihsel gelişimine bakılması gerekir.

Tarihsel süreç içerisinde Batı Avrupa devletlerinin bir birlik oluşturulması düşüncesi 14. yüzyıldan itibaren tarihçiler, filozoflar, hukukçular ve siyaset adamları tarafından değişik zamanlarda dile getirilmiştir.

Avrupa'nın bütünleşmesi düşüncesinin temelleri, bir kısım yazarlara göre örneğin Fransız hukukçu Pierre Dubois'in 1306 yılında yayınlanan bir eserinde, bazı yazarlara göre de Rousseau ve Kant'ın eserlerinde başlatılır. 19. yüzyılda ise, Avrupa Birliği konusunda görüşler ileri süren bir çok düşünür olmuştur. Bunlar arasında Sully, Saint Simon, Penn, Leibniz, Saint-Pierre ve Bluntschli ilk başta göze çarpan önemli düşünürlerdir.

Batı Avrupa'yı birliğe ve bütünleşmeye doğru götüren adımların atılması tarih içerisinde II. Dünya Savaşından sonra gerçekleşen olaylarla şu şekilde dile getirilmiştir:

"II. Dünya Savaşından sonra, Savaşta yerle bir olan Avrupa'nın yeniden imar edilmesi gerekiyordu. Savaşın neden olduğu bu durum, barışçıl bir ortamda bir geleceğin sağlanması arzularını doğurdu. Avrupa'nın yeniden imarı, Marshall Planı çerçevesinde Amerika Birleşik Devletleri tarafından finanse edildi. Fakat, Sovyetler Birliği ve onun tesirindeki Doğu Avrupa ülkeleri bu yardımı reddedince, Avrupa kıtasındaki birliğin, sadece Batı Avrupa'da gerçekleştirilebileceği ortaya çıkmış. Ancak, İngiltere, devletlerin tam bağımsızlıklarını koruyarak uluslararası bir işbirliğine taraf olduğundan, bu tür girişimlerden uzak durmuştur. Marshall Planı çerçevesinde, Batı Avrupa'nın yeniden imarı için parasal yardım alan ülkelerin ekonomilerini koordine etmek amacıyla, Avrupa Ekonomik İşbirliği Organizasyonu kurulmuştur. Böylece, Batı Avrupa devletlerini komünist yayılmaya karşı koruma çabasında olan ABD'nin bu tutumu, Avrupa'nın birliğinin sağlanması yönündeki çabalara katkıda bulunmuştur. "

Avrupa Ülkelerinin aralarında ekonomik işbirliğini gerçekleştirmeleri ve bu konudaki görüşmelerinin daha da teşvik edilmesi, siyasal ve askeri alanlarda işbirliğini amaçlayan Avrupa Konseyi'nin 1949 yılında kurulması ile sağlanmıştır. Ayrıca Avrupa için bütünleşmenin daha ileri bir modelde olmasını düşünenler açısından devletlerarası bir organizasyon olan ve üyelerinin oybirliğiyle karar verebilen bu organizasyon için yeterli olmamıştır. Bu bölgede yer alan ülkeler arasında bir birlik oluşturulması arzularını dile getiren ve bu görüşleri besleyen devlet ve düşünce adamlarının başlıcaları, Fransa'da, Robert Schuman ve Jean Monnet, Almanya'da, Konrad Adenauer ve İtalya'da, Alcide de Gasperi olmuştur.

Batı Avrupa ülkelerinin, kendi egemenlik haklarını, uluslarüstü bir organizasyon aracılığıyla sınırlandırarak, ticaret, para, güvenlik ile ilgili konularda vergilendirme yetkilerini bu uluslarüstü organizasyonun Parlamentosuna, hükümetine ve mahkemesine devredip bu alanlar dışındaki konularda yetkileri ellerinde tutarak federal bir Avrupa fikrine doğru gitmeleri şu şekilde açıklanmıştır:

"Bir felaket olan II. Dünya Savaşı, o zamana kadar geçerli olan ve bir çok Avrupalı için egemen ulus devletin temel unsur olduğu uluslararası düzenin etkinliğini şüpheye düşürdü. Avrupa'da Fransa ve Almanya gibi ülkeler, bir yüz yıldan az bir zaman içinde üç kez savaşmışlar, iki kez de korkunç bir dünya savaşının merkezinde yer almışlardı. Bağımsız ekonomi politikaları ve korumacılıkla parçalanmış olan Avrupa ekonomisi, ekonomik bozukluğa ve siyasal düşmanlığa yol açıyordu. Ulus devletin faşist övünmeciliği canavarlık olarak kendini gösteriyordu. Bu durumda, bir çok kişi ulus-devletin egemenliği anlayışında ısrar etmenin, faşist aşırılıklar olmasa bile, siyasal görüş açısını tahrif ettiğini ve katılaştırdığını anladı. "

Bu belirtilmiş olan sebeple, Avrupa Topluluğunun sadece serbest ticaret alanında devletlerarası bir işbirliğini hedefleyen bir organizasyon olmadığı, ekonomik hedeflerin yanında sosyal konuları da kapsayan çok geniş bir alanı olduğu ifade edilmiştir.²

1.3. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT)

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT), 18 Nisan 1951 tarihli Paris Antlaşmasıyla ortaya çıkmıştır. Topluluğun ortaya çıkışında, Avrupa devletleri içerisinde olan özellikle, Fransa ile Almanya, kendilerinin stratejik öneme haiz endüstrilerini ortak kontrol altına verirlerse, bu ülkelerin birbirlerine karşı savaş başlatma yeteneklerini kaybedecekleri düşüncesi etkili olmuştur.²

Ayrıca, Almanya ve Fransa'nın sahip olduğu stratejik kaynakların, ortak bir elden kontrol edilmesi düşüncesi, Fransız Dışişleri Bakanı Robert Schuman'ın düşüncesi ve bu görüşe davet edilen Belçika, Hollanda, İtalya ve Lüksembourg'un da katılımıyla, altı ülke arasında gerçekleştirilmiş olan AKÇT ile akit taraflar arasında, kömür ve çelik konusunda ortak pazar kurulmuştur.

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu 50 yıl geçerliliği olan bir antlaşmadır. Bu antlaşmaya göre:

"Üye devletler, ulusal egemenliklerinden bir kısmını, yürütme organı yüksek otoritede, denetim yetkisi mecliste ve anlaşmazlıkları özel bir Adalet Divanında çözümlenen bir kuruluş lehine terk etmişlerdir. Altı devletin bakanlarından oluşan Konsey ise, ulusal güçle uluslararası güç arasında bir bağlantı işlevini üstlenmiştir."³

Bu Antlaşmanın temel amacı ekonomik işbirliği olmakla beraber, siyasal bütünleşmenin de amaçlandığı, Antlaşmadaki şu ifadeyle anlaşılmaktadır: "Yüz yıllar boyu süren rekabeti ortadan kaldırmak için temel menfaatlerini birleştirmeye; bir ekonomik topluluk kurarak, kanlı çatışmalar sonucu çok uzun bir zamandır bölünmüş olan halklar arasında, daha geniş ve daha derin bir topluluk için bir zemin gerçekleştirmeye kararlı oldukları"²

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, sektörsel bazda ekonomik birleşmenin oluşturulmasında olumlu bir deneyim olmuş ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kurulmasında temel ve örnek işlevini görmüştür. Ancak, 1967 yılında yapılmış olunan bir antlaşmayla Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu Antlaşmalarında yer alan organlar Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmasındaki karar organları ile bütünleştirilmiştir.³

1.3.1. Paris Antlaşması

Üç Avrupa Topluluğundan birincisi olan "Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nu" ortaya çıkaran 18 Nisan 1951 tarihli Paris Antlaşması dört başlık altında ve 100 maddeden oluşmuştur.

Paris Antlaşması, üye devletlerde istihdamın artırılması, yaşam standardının yükseltilmesi, ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi, kömür ve çelik ürünlerinin rasyonel dağılımının sağlanması dahil, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun hedeflerini (madde 3) ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli ekonomik ve sosyal hükümleri detaylı olarak belirtmiştir.

1.3.2. Sosyal İçerikli Hükümler

Paris Antlaşmasında sosyal içerikli birçok hüküm bulunmakla beraber, bu hükümler Topluluğun yalnızca kömür ve elik sektörleri için geçerlidir. Sosyal içerikli hükümleri içeren antlaşmanın bazı maddeleri şoyledir: ²

Antlaşmanın 2 inci Maddesi

“Topluluk retimde ulaşılabilecek en yüksek verimliliği sağlamaya, istihdamın srekliiliğini korumaya ve ye ülkelerin ekonomilerinde karışıklık yaratmamaya ilişkin tedbirleri aşamalı olarak yerine getirmekle yükümlüdür. ”

Antlaşmanın 3 nc Maddesinin “e” Bendinde

“İlgili sanayi kollarında işçilerin çalışma koşulları ve yaşam düzeylerinin yükseltilmesi ve bu koşulların geliştirilerek uyumlaştırılması” hükmü yer almaktadır. ³

Antlaşmanın 46 inci Maddesinin 4 ve 5 inci Fıkralarında ise

“Mevcut olan veya yeni kurulacak sanayilerde, pazarın gelişmelerine ve teknik değişmelere bağlı olarak yeniden istihdam edilebilme imkanlarının inceleneyeği” ve “işçilerin çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin bilgilerin toplanacağı ve bu koşullara ilişkin standartların oluşturulacağı” belirtilmektedir.

Antlaşmanın 55 inci Maddesinde ise “Kömür ve elik endüstrisinde iş güvenliği konusunda araştırmaların yapılmasını ve araştırma kuruluşlarıyla ilişki kurulmasını” öngörmektedir.

Sonuç olarak Paris Antlaşmasının en önemli özelliği, akit devletlerden bağımsız olarak oluşturulan organlara, ye devletlerin kömür ve elik endüstrilerinin yönetilmesi görevinin verilmiş olmasıdır. Ayrıca yasama ve yürütme yetkilerinin bağımsız organlara devredilmesi bütünleşme yolunda atılan adımların en önemlisidir. ³

Bu sebeple, Paris Antlaşması, uluslararası bir antlaşma olmayıp, ilk “uluslarüstü” kurum antlaşmasıdır. “Uluslarüstü Kurum Antlaşması”nın anlamı şoyledir: Taraflar egemenlik haklarından bir kısmını Paris Antlaşmasından oluşturulan organlara yani “uluslarüstü” bir kurumun organlarına devretmiştir.

1.4. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)

1951 yılında Paris'te imzalanan ve Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğuna dahil olan ilk altı ülke tarafından antlaşma ile öngörülen ortak organlar, ortak bir ordu ve ortak bir bütçe ile oluşturulmak istenen Avrupa Savunma Topluluğu ve Avrupa Siyasal Topluluğu girişimi, bu antlaşmanın Fransız Parlamentosunda onaylanmaması üzerine başarısız kalmıştır.

Bu girişimin başarısız olmasının nedenlerinden ilki, 1949 yılında kurulan ve AKÇT üyesi ülkelerden, o zaman için bu tür bir örgütte yer alması mümkün olmayan Almanya dışında, bütün üyelerin; İngiltere, ABD, Kanada ve diğer ülkelerle birlikte yer aldığı NATO'nun kurulmasından sonra ortak savunma ve güvenlik konularının bu örgüt çerçevesinde gerçekleştirilmiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Başka bir neden de, Avrupa'nın bütünleştirilmesinin öncelikli olarak ekonomik birlikten geçtiği düşüncesinin ağırlık kazanmasından dolayı, çabaların bu yönde yoğunlaştırılmış olmasıdır.

Bu tür çabaların sonucu olarak, AKÇT'ye taraf olan ülkeler tarafından 25 Mart 1957 tarihinde, biri Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu (EURATOM-AAET), diğeri de, bu antlaşmalar içinde tarihsel olarak en önemlisi olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (AET) ortaya çıkaran Roma Antlaşmaları imzalanmıştır.

Aynı şekilde 25 Mart 1957 tarihli Roma Antlaşmaları da, 1951 Paris Antlaşmasına paralel olarak, yeni yapının geliştirilmesi için bağımsız organlar ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, ortaya çıkan yeni sistem başlangıçtan itibaren, uluslararası bir kurum olmanın ötesinde, "uluslarüstü" bir nitelik kazanmıştır.²

1.4.1. Roma Antlaşması

Roma Antlaşması'nın ortaya çıkarılış amacı antlaşmanın önsözündeki şu ifadeyle anlatılmıştır: "Avrupa halkları arasında giderek daha sıkı şekilde kurulacak bir birliğin temellerini atmak."

Bu Antlaşmayla, ekonomik ilerlemenin önündeki engellerin kaldırılarak kalkınmanın sağlanması, hayat standartlarının yükseltilmesi ve uluslararası ticaret üzerindeki kısıtlamaların kaldırılması amaçlanmaktadır. Antlaşmanın yorumlanması için, önsözde yer alan amaç ve hedefler en önemli yardımcı durumundadır.

Roma Antlaşması, Tek Avrupa Senedi ve Avrupa Birliği Antlaşmalarıyla yapılan son değişikliklerden sonra altı bölümden oluşmaktadır:

Genel Prensipler (1. maddeden 8 c maddesine kadar) (1. Bölüm)

Ortak Pazar, 12 yıllık geçiş döneminde aşamalı olarak ortaya çıkarılmıştır. Antlaşmanın 3. maddesi, ortak pazarın nasıl gerçekleştirileceğini belirler. Buna göre, taraflar arasında bir ortak pazarın gerçekleştirilebilmesi için;

- Gümrük vergileri ve miktar kısıtlamalarıyla, eş etkili tüm uygulamaların kaldırılması;
- Kişilerin, malların hizmetin ve sermayenin serbest dolaşımıyla ilgili her türlü engellerin kaldırılması;
- Tarım ve ulaştırma alanında ortak politikaların oluşturulması;
- Rekabet kurallarının işletilmesi;
- Üye devlet kanunlarının uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Antlaşmanın 4. maddesiyle, Topluluğa verilen görevleri yürütmek üzere, bağımsız dört organ kurulur. Bu organlar Konsey, Komisyon, Genel Kurul (Parlamento) ve Avrupa Adalet Divanı'ndan oluşur. Ayrıca Antlaşma, bu organlara ek olarak, Ekonomik ve Sosyal Komite, Sayıştay, Avrupa Yatırım Bankası ve Avrupa Merkez Bankası (Maastricht değişikliğiyle) organlarını kurar denilmektedir.

Birlik Vatandaşlığı (2. Bölüm)

Maastricht değişikliğiyle ortaya çıkan bu bölümde, yeni gerçekleştirilen Avrupa Birliği (AB) vatandaşlığı kavramı yer almaktadır.

Topluluğun Politikaları (3. Bölüm)

Bu bölümde yer alan ilk dört başlık altında, ortak pazarın temel ilkeleri ortaya konmuştur. Buna göre, birinci başlıkta yer alan 9. maddeden 37. maddeye kadar, malların serbest dolaşım ilkeleri belirlenmiştir. Bu maddeler arasında en önemlileri olan 30. ve 36. maddeler yer almaktadır. Bu başlık altında yer alan diğer maddelerin bir çoğu, süreleri dolduğundan artık önem taşımamaktadır.

İkinci Başlık, Ortak Tarım Politikalarını belirler.

Üçüncü Başlık altında dört önemli serbest dolaşım ilkesi yer alır; işçilerin serbest dolaşımı (48. madde), yerleşim hakkı (52-58. maddeler), hizmetlerin serbest dolaşımı (59. madde) ve sermayenin serbest dolaşımı (67. madde).

Dördüncü Başlık, Ortak Taşıma Politikalarını belirler.

Beşinci Başlık, rekabet kurallarıyla ilgili, devlet yardımları, damping uygulamaları, baskın pozisyonun kötüye kullanılması ve işletmeler arası anlaşmalar gibi konularda ortak kuralları belirlemektedir.

Diğer başlıklar altında ise; ekonomi ve para politikaları, ortak ticaret politikaları, sosyal politikalar, kültür, kamu sağlığı, tüketicinin korunması, endüstri, ekonomik ve sosyal işbirliği, araştırma ve teknolojik ilerleme, çevre gibi konular yer almaktadır.

Ortaklık Antlaşmaları (4. Bölüm)

Antlaşmanın 4. Bölümünde yer alan hükümler, Topluluğun, üye olmayan üçüncü ülkelerle antlaşmalar yapmasının koşullarını belirler.

Organlar (5. Bölüm)

137-198. maddelerde yer alan hükümler, Topluluk organlarının kuruluş ve çalışmasının genel prensiplerini ortaya koyar. ²

Genel ve Son Hükümler (6. Bölüm)

1.4.2. Roma Antlaşmasının Sosyal İçerikli Hükümleri

25 Mart 1957 tarihinde imzalanan Roma Antlaşması'nın sosyal içerikli hükümleri şöyledir:

Antlaşmanın 2 inci Maddesi:

"Topluluğun görevi bir ortak pazarın kurulması ve üye Devletlerin ekonomi politikalarının giderek birbirine yaklaştırılmasıyla Topluluğun tümünde, ekonomik çabaların uyumlu gelişmesini, bir araya getirdiği devletler arasındaki sıkı ilişkilerin ve yaşam düzeylerinin dengeli ve devamlı olarak genişlemesini ve sağlamlığının artırılmasını gerçekleştirmektedir" hükmü yer almaktadır. Bu hüküm çerçevesinde öngörülen Topluluk

görevleri arasında, ortak bir pazarın kurulmasına bağlı olarak ekonomik alanda uyumlu bir gelişme; sosyal alanda ise yaşam düzeylerinin geliştirilmesi ve sağlamlaştırılması yer almaktadır. Böylece AT'nin öncelikli amaçlarından birisinin de sosyal alandaki gelişmelerin düzenlenmesi olduğu açıkça ortaya konulmaktadır.

Antlaşmanın 51. Maddesi; sosyal güvenlikle doğrudan ilişkili maddesidir. Bu maddede öngörülen hüküm şöyledir: “ Konsey, Komisyonun teklifi üzerine, oybirliğiyle işçilerin serbest dolaşımını sağlayıcı tedbirleri, sosyal güvenlik alanında da alır. Bu amaçla göçmen işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları kimselere,

- Farklı ülke mevzuatlarına göre, yardımlara hak tanınması, korunması ve bunların hesaplanması için bütün sürelerin birleştirilmesini,
- Üye ülkelerin topraklarında oturan kişilere yardımların ödenmesini, sağlayıcı bir sistem kurar. ” denilmektedir.

Diğer taraftan, Roma Antlaşması'nın 59-66ncı maddelerinde hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin birçok sosyal içerikli hükme yer verilmiştir.

Roma Antlaşması'nın 117-128 nolu maddeleri sosyal hükümleri içermekte ve farklı sosyal sistem uygulayan üye ülkeler arasında yasaların uyumlaştırılmasını öngörmektedir.

Örneğin antlaşmanın 117nci maddesi; “Yaşama ve çalışma koşullarının üye devletler arasında iyileştirilmesi için yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerinin birbirine yakınlaştırılmasını” hükme bağlamaktadır.

Antlaşmanın 118 inci Maddesinde;

“Avrupa Komisyonu sosyal alanda özellikle;

- istihdama,
- iş hukuku ve çalışma koşullarına,
- meslek eğitimi ve gelişmesine,
- sosyal güvenliğe,
- meslek hastalıkları ve kazalarına karşı korunmaya,
- çalışma sağlığına,
- sendika hukuku, işçi ve işverenler arasındaki toplu görüşmelere ilişkin konularda, üye Devletler arasındaki sıkı işbirliğini hızlandırmakla görevlidir.

Bu amaçla Komisyon, ulusal planda beliren sorunlar için olduğu kadar, uluslararası örgütleri ilgilendiren sorunlar için de, araştırmalar yoluyla, bildirdiği görüşlerle ve danışmalarda bulunarak üye Devletlerle sıkı işbirliği içinde davranır.

İşbu maddede öngörülen görüşleri bildirmeden önce Komisyon, Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışır” hükmü anlaşmanın 118. maddesinde yer almaktadır.

119 uncu madde; aynı işi yapan kadın ve erkek işçilere ücret eşitliği prensibinin uygulanmasını,

120 inci madde; ücretli izin sistemlerinde, üye devletler arasında eşitliğin korunmasını,

121 inci madde; göçmen işçilerin sosyal güvenliklerinin yürürlüğe konmasını kapsamaktadır.

123 ve 128 inci maddeler arasında bir Avrupa Sosyal Fonunun kurulması öngörülmüştür. Bu fonun kuruluş amacı, “ Ortak Pazarda işçilerin istihdam imkanlarının artırılması, böylece yaşam düzeylerinin yükseltilmesidir. Bu sebeple işçilerin mesleki ve coğrafi hareketliliğini ve istihdam imkanlarını artırmaya Fon aracılığıyla yardımcı olunmasıdır” (Madde 123)

Diğer maddelerde ise; hizmetlerin düzenlenme koşulları, yükümlülükleri, hukuki normların işleyiş biçimi, diğer hizmet sektörlerine ilişkin serbest dolaşım hükümlerine yer verilmiştir. ³

1.5. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET-EURATOM)

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu ile sınırlı bir alanda başlatılmış olan bütünleşme çabalarının çeşitli alanlarda yaygınlaştırma girişimleri kapsamında, Paris Antlaşması’nı imzalayan altı ülke arasında öncelikle Avrupa genelinde siyasi alanda bir bütünleşmeyi gerçekleştirme yoluna gidilmiştir.

1952 yılında Avrupa Savunma Topluluğu ve 1953 yılında Avrupa Siyasal Topluluğu (European Political Economy) olarak somutlaşmış olan dış politika ve savunma politikası alanlarındaki bütünleşme girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanması sonucunda, ekonomik bütünleşmeyi gerçekleştirilmeksizin siyasi bütünleşmeye ulaşılamayacağı şeklindeki görüş ortaya çıkmış ve bu doğrultuda ekonomik bütünleşme yolundaki çabalara yoğunluk kazandırılmıştır.

Bütün bu görüşler doğrultusunda 1-2 Haziran 1955 tarihlerinde Messina'da düzenlenen konferansta iki yeni Avrupa Topluluğu'nun daha kurulması kararlaştırılmıştır. 25 Mart 1957 tarihinde uzun süren görüşmeler ve teknik çalışmalardan sonra bu kez Roma'da imzalanan Antlaşmalar ile AET ve AAET (EURATOM) kurulmuştur.

AAET'nin (EURATOM) amacı, atom enerjisinin barışçı amaçlarla kullanımını geliştirmektir. Antlaşmanın 1nci maddesi çerçevesinde AAET'nin temel hedefi şöyle ifade edilmiştir: "Nükleer endüstrinin süratle kurulması ve gelişmesi için gerekli şartların gerçekleştirilmesi yolu ile üye ülkelerin hayat seviyelerinin yükseltilmesi ve diğer ülkelerle ilişkilerin geliştirilmesi".

Ayrıca Topluluğun sosyal alanda yerine getireceği başlıca görevleri aşağıdaki maddelerde şöyle tarif edilmiştir:

Madde 2/b

"Kamuoyunun ve işçilerin sağlığını koruyucu ortak güvenlik standartlarının oluşturulması ve bunların denetlenmesi",

Madde 2/g

"Topluluk içinde konunun uzmanı kişilerin serbestçe istihdam edilmesi"

Yine aynı şekilde antlaşmanın 30-39 uncu maddelerinde, "işçilerin ve kamuoyunun iyon ışınlarından doğabilecek tehlikelere karşı korunması, toprak, hava ve sudaki radyoaktivite yüksekliğine dikkat edilmesi ve bu konuyla ilgili olarak, Topluluk Komisyonu'nun tavsiye tedbirleri geliştirmesi" öngörülmüştür. ⁴

2. AVRUPA TOPLULUĞUNUN GELİŞİMİ VE GENİŞLEME SÜRECİ

1958 yılı başında yürürlüğe girmiş olan Roma Antlaşmasından sonra, her üç topluluk (AKÇT, AAET, AET) bakımından özellikle de Roma Antlaşması'nın uygulanması açısından başarılı olarak nitelendirilebilecek bir dönem başlamıştır.

Roma Antlaşmasında öngörülmüş olduğu tarihten bir buçuk yıl önce üye devletler arasındaki Gümrük Birliği 1 Temmuz 1968 tarihinde gerçekleşmiş, ulaştırma ve enerji alanlarındaki gecikmelere rağmen AET, "geçiş dönemi" adı verilen ilk uygulama devresinin sonunda 31 Aralık 1969 tarihinde Antlaşma ile saptanan hedeflerin çoğuna ulaşmayı başarmıştır.

Ayrıca diğer taraftan 1969 yılında Lahey'de yapılan zirvede, Topluluklara katılma talebinde bulunan İngiltere, İrlanda, Danimarka ve Norveç ile konuya ilişkin müzakerelerinin başlatılması kabul edilmiştir. İki yıl süren müzakerelerden sonra İngiltere, İrlanda ve Danimarka tam üye olarak, 22 Ocak 1972 tarihinde Topluluğa katılmışlar, Norveç'in katılma anlaşması ise, Norveç'te yapılan bir referandum ile reddedilmiştir. 1981 yılında Yunanistan'ın Topluluğa katılmasıyla üye sayısı 10'a çıkmıştır. 01. 01. 1986 tarihinde İspanya ve Portekiz'in katılmasıyla Topluluğun üye sayısı 12 'ye yükselmiştir.

Topluluğa üye ülkelerin sayısının 12'ye yükselmesi sonrasında, üyelik için başvuruda bulunan ülkelerin sayısında da artış gözlenmiştir. Türkiye'nin 14 Nisan 1987 tarihinde Topluluğa tam üyelik başvurusunda bulunmasının ardından, 17 Temmuz 1989'da Avusturya da müracaatta bulunmuştur. 4 Temmuz 1990'da Kıbrıs Rum Kesimi, 16 Temmuz 1990'da Malta, 1 Temmuz 1991'de İsveç, 18 Mart 1992'de Finlandiya, 20 Mayıs 1992'de İsviçre, 25 Kasım 1992'de Norveç, 31 Mart 1994'de Macaristan, 5 Nisan 1994'de Polonya, 22 Haziran 1995'de Romanya, 26 Haziran 1995'de Slovakya, 13 Ekim 1995'de Letonya, 24 Kasım 1995'de Estonya, 8 Aralık 1995'de Litvanya, 14 Aralık 1995'de Bulgaristan, 17 Ocak 1996'da Çek Cumhuriyeti, 10 Haziran 1996'da Slovenya bu doğrultuda karar almışlardır. 1 Ocak 1995 tarihi itibarıyla, daha önce Avrupa Serbest Mübadele Bölgesi (EFTA) üyesi olan, Avusturya, Finlandiya ve İsveç AB 'ne tam üye olmuşlardır. ⁴

2.1. Tek Avrupa Senedi (TAS)

17 Şubat 1986'da Lüksembourg'da ve 28 Şubat 1986'da Lahey'de imzalanan ve 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi ile AKÇT, AAET, AET Antlaşmalarında ilk önemli değişiklik olmuştur. Aynı zamanda yine TAS bu üç Topluluğu kuran Antlaşmalar üzerinde önemli değişiklikler yapmasının yanında bir yandan da dış ilişkiler alanında üye devletler arasında işbirliğini düzenlemiştir.

Tek Avrupa Senedinin temel felsefesi, üye devletler arasındaki ilişkilerin bir Birliğe dönüştürülmesi olarak ifade edilmektedir. Bu felsefenin gerçekleştirilmesi için TAS ile Topluluğun yetkileri genişletilmiş ve kurumsal yapısı yeniden düzenlenmiştir.

Bu değişiklikleri gerçekleştiren hükümler arasında, 2. maddeyle, üye devletlerin devlet başkanlarından ya da başbakanlarından oluşan ve halihazırda, yılda iki kez toplanan Avrupa Konseyi'nin yeniden formüle edilmesi önem taşımaktadır.

Ayrıca Tek Avrupa Senedi, organların çalışmaları konusunda da yenilikler getirmiştir. Bu çerçevede, üye devletler arasında ortak pazarın daha hızlı gerçekleştirilebilmesini sağlamaya yönelik yasal düzenlemelerin yapılması için gerekli olan işbirliği prosedürü getirilmiş ve yasamayla ilgili Parlamentonun yetkisi artırılmıştır. Bunun yanında TAS ile Adalet Divanının iş yükünü azaltmak üzere İlk Derece Mahkemesi kurulmuştur. Ekonomik ve sosyal işbirliği (AET Madde 130 a –130 e), araştırma ve teknolojik ilerleme (AET Madde 130 f-130 g) ve çevrenin korunması (AET Madde 130 r – 130 t) konuları ilk defa Antlaşma içerisine girmiştir. ²

Avrupa Tek Senedi ile bazı sosyal içerikli hükümler Roma Antlaşması'na eklenmiştir. Örneğin Roma Antlaşması'nın 118 inci maddesine eklenen A bendinde şu hususlar öngörülmüştür:

- Üye devletler işçilerin sağlık, güvenlik ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesine ve bu alanlardaki mevcut koşulların uyumlaştırılmasına çaba harcayacaklardır.
- Konsey, nitelikli çoğunlukla kabul ettiği yönergelerle çalışma, sağlık ve güvenlik şartlarının asgari koşullarını belirler. Yönergelerin hazırlanması sırasında önemli olan husus, üye ülkelerdeki mevcut teknik düzenlemelerin dikkate alınmasıdır. Ayrıca bu yönergeler orta ve küçük boy işletmelere zarar vermemelidir.
- Bu madde uyarınca karara bağlanan hükümler, hiçbir üye Devleti, bu Antlaşmaya uygun olmak kaydıyla, çalışma koşullarına ilişkin daha ağır tedbirleri sürdürmek ve yeni tedbirler almaktan men edemezler.

Tek Senetle yine Roma Antlaşması'nın 118 inci maddesine eklenen B bendinde ise; "Komisyon Avrupa düzeyinde işçi ve işveren diyalogunu, tarafların isteğine bağlı olarak yazılı bir anlaşma imzalanması şeklinde geliştirmeye çalışır" denmektedir. Bu ekleme ile, işçi – işveren-hükümet arasındaki üçlü diyalog ya da sosyal diyalogun uygun ve yapıcı şekilde gelişmesini hükme bağlamaktadır.

Üye ülkelerin devlet ve hükümet başkanlarından oluşan Avrupa Zirvesi'nin 03. 12. 1988 tarihinde Rodos'ta toplantısında sonuç bildirgesinde de aynı konuya değinilmiştir. Aynı zamanda Avrupa Zirvesi, Roma Antlaşması'nın 118-B maddesi uyarınca, sosyal alandaki bütün taraflar arasında Topluluk düzeyinde yapıcı bir diyalogun sistemli olarak sürdürülmesinin gittikçe artan önemini hatırlatmakta; bu diyalogun amacının, sosyal alandaki tüm "ortakların" tek pazarın gerçekleşmesine etkin biçimde katılmalarının sağlanması olduğu belirtilmektedir.

Bütün bunlardan çıkartılacak sonuç ise şöyle ifade edilmektedir; “Avrupa Topluluğu, sosyal alanda yürürlüğe konulması düşünülen tüm politikaların sosyo-ekonomik bütünlük içinde gerçekleştirilebilmesi için; “sosyal diyalog” fikrine inanmakta; 1992’de kurulması planlanan Tek Pazar’ın başarısının sosyal tarafların etkin çalışmalarıyla somutlaşacağı” sürekli şekilde vurgulanmıştır. ³

2.2. Avrupa Birliği Antlaşması (ABA)

Avrupa Birliği hakkındaki Antlaşma olarak ifade edilen ABA, Topluluk üyesi ülkelerin başbakanları ya da devlet başkanlarından oluşan AB Konseyi’nin, 9-10 Aralık 1991’de Maastricht’de yapmış olduğu toplantıda kararlaştırılmıştır.

ABA, üye devletlerden yapılan yoğun tartışmalar ve referandumlar sonucu 7 Şubat 1992 yılında imzalanarak, 1 Kasım 1993 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Topluluğunu ABA’ ya götüren üç önemli neden olduğu belirtilmektedir. Bunlar Şöyledir:

Topluluğu ABA’ ya Götüren nedenlerden İlki;

“Avrupa’nın bütünleşmesi sürecinin ilk dönemlerinde, özellikle 1980’lerin ortalarında ortaya atılan, Topluluğun kurumsal ve siyasal bakımdan yeniden canlandırılmasına yönelik girişimlerdir. Topluluk, üye devletler arasında ekonomik ve siyasal bütünleşmenin gerçekleştirilebileceği bir anayasal zemine sahiptir. Geçen süre içinde, Topluluğun ulaştığı bütünleşme, üye devletler tarafından yeterli bulunmadığından daha kapsamlı bir bütünleşme için siyasal baskılar artmıştır. TAS’ın bu amacın gerçekleştirilmesinde yetersiz kalması üzerine, TAS’ da yer alan bütünleşmeye yönelik yeni dinamiklerle, 1989-1990 yıllarında iki Almanya’nın hızla birleşmesi ve Sovyetler Birliği’nin dağılması, ileri derecede bütünleşme için siyasal baskıları artırdı. ”

Topluluğu ABA’ ya Götüren Nedenlerden İkincisi;

“Topluluk ekonomisi ve Tek Pazarın etkileri hakkında 1980’lerde ortaya çıkan ve gelişen düşüncelerdir. 1980’lerin ortalarında Topluluk ekonomisi istikrara ve olumlu gelişmelere şahit oldu. Bununla beraber, her ne kadar önemli gelişmeler sağlanmış olsa da, üye devletlerin bir çoğu, Tek Pazarın tamamlanması için mali ve sosyal koordinasyona ihtiyaç duyulduğuna inanıyorlardı. Bu durum, dikkatlerin ilk aşamada ekonomik ve mali birliğin sağlanması girişimlerine yönelmesine neden oldu. Böylece, bu alanda hükümetler arası konferans gerçekleştirilmesi fikri doğdu”

Topluluğu ABA' ya Götüren Nedenlerden Üçüncüsü:

“Üye devlet vatandaşlarının geline aşamadan memnun olmamaları, daha başarılı sonuçlar veren bir bütünleşmeden yana tavır ortaya koymalarıdır. Topluluk üyesi ülkelerin bütünleşmelerinde hükümetler çok önemli roller üstlenmişlerdir. Bununla beraber, Avrupa ekonomisi yeni bir krize doğru gitmektedir. Bu durum vatandaşlar arasında, sosyo-ekonomik koşullara ve sorunun çözümünde hükümetlerin yetersiz kalışına tepkiye neden olmaktadır. ”

Bütün bu nedenlerle üye devletlerde daha ileri bir aşamada ekonomik ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi arzusu güç kazanmıştır.

ABA'yla yapılan değişikliklerin bir çoğu, Roma Antlaşması'nın maddelerinde yapılan değişiklikler yoluyla olmuştur. Ayrıca ABA, Topluluğun yetkili olduğu konulara yeni alanlar katmıştır. Bu konuların en önemlileri; ekonomik ve parasal birlik, adalet, içişleri ve göç, ortak dış ve güvenlik politikasından oluşur.

Roma Antlaşmasında Topluluğun resmi adı olarak öngörülen AET'yi, Avrupa Topluluğu (AT) olarak resmen değiştirmiştir. ABA, orijinal Antlaşmanın bir hedefi olarak görülen “Avrupa Birliği”ni (AB) kurmuştur.

Bunun yanında ABA, herhangi bir üye devletin vatandaşı olan bir kişinin, aynı zamanda, AB vatandaşı olduğunu kabul ederek, “AB Vatandaşlığı” ilkesini getirmiştir. (ABA 8. madde) Avrupa Birliği Vatandaşlığı'nın kişilere sağladığı haklar şunlardır:

- Üye devletler arasında serbestçe dolaşma ve bir başka üye devlete yerleşme hakkı (8 a maddesi)
- Bir başka üye devlette yaşayan kişilere, yerel seçimlerde ve Avrupa Parlamentosu seçimlerinde, ev sahibi devlet vatandaşlarıyla aynı koşullarda aday olma ve oy kullanma hakkı (8 b maddesi)
- AB vatandaşı olan bir kişinin yaşadığı üçüncü bir devlette, kendi devletinin diplomatik temsili yoksa, o devlette temsil edilen herhangi bir devletin diplomatik veya konsolosluk korumasından, o devlet vatandaşlarıyla aynı şekilde yararlanma hakkı (8 c maddesi). Bu hak, tüzel kişileri de kapsar.
- Toplulukla ilgili olan konularda ve gerçek ve tüzel kişilerin doğrudan etkilendiği durumlarda Avrupa Parlamentosuna, madde 138 d 'de; Ombudsman'a, madde 138 'de yer alan hükümlere göre başvuru hakkı (8 d maddesi) ²

2.3. Amsterdam Antlaşması

AKÇT, AET ve AAET Antlaşmalarında TAS ve ABA'dan sonra yapılan önemli bir değişiklik Amsterdam Antlaşması ile olmuştur. Avrupa Birliğine üye ülkeler arasında 1996 yılında başlayan hükümetler arası görüşmeler sonunda 2 Ekim 1997 tarihinde Avrupa Birliği Amsterdam Antlaşması imzalanmıştır. Bu Antlaşma bütün üye devletler tarafından onaylandıktan sonra yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Birliği açısından Amsterdam Antlaşması sadece bir dönüm noktası değil, aynı zamanda 21. yüzyıl Avrupa'sını yeniden tanımlayan bir belge olmuştur. Amsterdam Antlaşması;

- İnsan hak ve hürriyetleri gibi evrensel kavramların kullanılmasında daha fazla öngörülü olmayı,
- Birlik vatandaşlığı konusuna daha olumlu yaklaşmakta, daha etkili bir dış ilişkiler öngörmeyi,
- Kurumsal yapısının daha da yeterli olmasını amaçlamakta ve daha yakın işbirliği için daha fazla esnek olmayı kabul etmektedir.

2.4. Avrupa Topluluğu, Birliği, Ortak Pazar, İç Pazar Kavramları

"Avrupa Topluluğu/Avrupa Toplulukları", "Avrupa Birliği", "Ortak Pazar" ve "İç Pazar" kavramları genellikle ayırım gözetilmeksizin aynı anlamda kullanılmıştır.

"Avrupa Toplulukları" Kavramı :

AKÇT, AAET, AET Antlaşmalarının ortaya çıkardığı Topluluklara verilen addır.

"Avrupa Topluluğu" Kavramı :

AKÇT ve AAET Antlaşmaları nispeten sınırlı bir alanı düzenlemekte ve AKÇT'yi kuran Antlaşma 2002 yılında süresini dolduracağından, bu kavram AET'yi ifade etmektedir.

“Avrupa Birliği” Kavramı :

“Avrupa Birliği” kavramı teknik olarak, 1992 yılında imzalanan ve 1993 yılında yürürlüğe girmiş olan ABA’nın (Maastricht) ortaya çıkartmış olduğu ve yeni süreçten sonra topluluğun almış olduğu isimdir.

“ Ortak Pazar” Kavramı :

Topluluğun en önemli özelliklerinden olan malların, kişilerin, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşım konularıyla, Topluluğun rekabet, ticaret, tarım, çevre vb. konularından oluşan temel hakları kapsamaktadır. Bu çerçevede “Ortak Pazar” kavramı, örneğin Topluluğun dış ilişkilerini kapsamaz.

“İç Pazar” Kavramı :

Ortak Pazarın bir parçasını oluşturur. AET’yi kuran Antlaşmanın 7 a maddesine göre; İç Pazar, malların kişilerin, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımını sağlayan iç sınırların olmadığı bir alandır.

2.5. Avrupa Topluluğunun Genişlemesi

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Roma Antlaşması’nın 237. maddesinin 1. paragrafında 1986 yılında imzalanmış olan Tek Avrupa Senedinin 8. maddesiyle yapılan değişikliğe göre;

“Her Avrupalı devlet, Topluluğun bir üyesi olmak için başvurabilir. Başvurusunu, Komisyona danıştıktan ve kendisini oluşturan üyelerin mutlak çoğunluğu ile karar alan Avrupa Parlamentosunun uygun görüşünü aldıktan sonra oybirliğiyle kararını verecek olan, Konseye göndermelidir. ” İbaresini ile üyelik ve daha sonrası için olacak gelişmeler ifade edilmiştir.

Ayrıca Paris ve Roma Antlaşmalarıyla, batı Avrupa’da yer alan devletler arasında ekonomik ve siyasal bütünleşmenin sağlanması hedeflendiğinden, her Avrupalı devlet Topluluğa üyelik için başvurabilir. Üyelik başvurusu için gerekli koşullar;

- Avrupalı kimliği taşıyor olması,
- Demokratik bir ülke olması,
- İnsan haklarına saygılı olması olarak sıralanmaktadır.

Ayrıca başvuruda bulunan ülkeler, Topluluk hukuk sistemini kabul etmeli ve bunu uygulamak için hazır olmalıdır.

Topluluğun genişlemesi: Paris ve Roma Antlaşmaları'nın ilk altı devleti Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Belçika ve Lüksembourg tarafından imzalanmasından sonra, değişik zamanlarda, Avrupalı devletler Topluluğa üye olmuşlar ve bunun sonucu, Topluluk genişlemiştir.

Topluluğun İlk Genişlemesi:

Topluluğun ilk genişlemesi 1973 yılında olmuştur. Topluluğun ilk kuruluş yıllarında, İngiltere, II. Dünya Savaşının ardından, dünyanın süper devletlerinden biri olarak kalmaya kararlıydı ve bu durum İngiltere'nin Topluluğa üyeliği konusunda isteksiz olmasına yol açmaktaydı. Ancak, İngiltere Toplulukla ilgili tutumunu daha sonraları değiştirerek Topluluğa katılmak için 1961 yılında başvurmuştur. Bu yıllarda Avrupa Ekonomik Topluluğu içinde Fransız Devlet Başkanı De Gaulle'ün etkinliği sürmekte ve Atlantik Avrupa'sı değil Avrupalıların Avrupa'sını yaratma düşüncesi etkindi. Bu nedenle İngiltere'nin Avrupa Ekonomik Topluluğuna giriş başvurusu reddedilmiştir.

İngiltere, 1967 yılında başvurusunu yenileyerek, İrlanda, Danimarka ve daha sonra Norveç'le birlikte Topluluğa üyelik için başvurmuş ancak bu başvurular da De Gaulle tarafından veto edilmiştir. 1969 yılında De Gaulle'nin istifası ile İngiltere'nin önündeki engel ortadan kalkmış ve 1971 yılı Haziran ayında İngiltere'nin AET'ye giriş görüşmeleri tamamlanmıştır.

Norveç'te yapılan halk oylamasının olumsuz olması sonucu, üyelik başvurusunda bu ülke dışında, İrlanda, Danimarka ve İngiltere'nin üyelik antlaşmasının 22 Ocak 1972 tarihinde gerçekleşmesiyle AET'nin üye sayısı 6 üyeden 9 üyeye ulaşmıştır. Bu Antlaşmayla orijinal antlaşmaların hükümleri ve organların işlemleri yeni üyeler için de bağlayıcı olmuştur.

Topluluğun İkinci Genişlemesi:

Yunanistan'ın, 28 Mayıs 1979'da, Atina'da yapılan ve 1 Ocak 1981'den itibaren geçerli olan üyelik antlaşmasıyla Topluluğa kabul edilişi ile Topluluğun ikinci genişlemesi olmuştur.

Topluluğun Üçüncü Genişlemesi:

Topluluğun üçüncü genişlemesi İspanya ve Portekiz'in, 12 Ocak 1985'te Madrid ve Lizbon'da yapılan ve 1986'da yürürlüğe giren üyelik antlaşmasıyla Topluluğa üye olmalarıyla gerçekleşmiştir.

Topluluğun Dördüncü Genişlemesi :

Avusturya, İsveç ve Finlandiya'nın 1 Ocak 1995'te Topluluğa üye olmalarıyla gerçekleşmiştir. Bu aşamada, Norveç yine halk oylamasıyla Topluluk dışında kalmayı tercih etmiştir. ²

3. AVRUPA BİRLİĞİNİN KURUMSAL YAPISI

Uluslarüstü bir nitelik taşıyan Topluluğun kurumları özgün bir yapı içinde eylemde bulunmaktadır.

Topluluk organları, Topluluğun temel yapısını teşkil eden Konsey, Komisyon, Avrupa Parlamentosu, Adalet Divanı, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi'nin yanı sıra, Sayıştay, Avrupa Yatırım Bankası ve Avrupa Para Enstitüsü gibi yardımcı kurumlardan oluşmaktadır.

3.1. Topluluklar Konseyi

Topluluklar Konseyi, Topluluğun yasama ve karar alma sürecinde en önemli rolü üstlenmektedir. Ayrıca Konsey, üye ülkelerin Dışişleri Bakanlarından oluşmakla birlikte, ele alınacak konuya göre diğer ilgili bakanlarla da oluşturulabilmekte ve temsil edilen bakanların uzmanlık alanına göre adlandırılmaktadır. Örneğin; Tarım, Ulaştırma, Ekonomi ve Mali İşler, Sanayi, Çevre Bakanları Konseyi gibi.

Topluluklar Konseyi karar alma sürecinde, Komisyon tarafından hazırlanarak kendisine sunulan tasarıları inceler ve karara bağlar. Bir tasarının yasalaşması konusunda kesin karar verecek olan organ Konseydir.

Avrupa Toplulukları Konseyi, 1987 yılında yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi ile hukukileşmiştir. Maastricht Antlaşması ile Avrupa Konseyi'ne Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikasının oluşturulması görevi verilmiştir.

3.1.1. Yapısı ve İşleyişi

Üye ülke Devlet ve Hükümet Başkanları ile Topluluk Komisyonu Başkanı "Avrupa Toplulukları Konseyi" adı altında düzenli olarak 10 Aralık 1974'te gerçekleştirilen Paris Zirvesinde alınan karar doğrultusunda, bir araya gelmektedirler.

Konseye Dışışleri Bakanları ile bir Komisyon üyesi yardımcı olmaktadır. Konsey yılda en az iki kere toplanarak, gerek siyasi işbirliği gerek, Topluluk faaliyetleri konularında politika seçeneklerini tartışmakta ve bazı konularda öncülük görevi üstlenmektedir.

Topluluklar Konseyi toplantılarını üç şekilde yapmaktadır: Bunlardan ilki, Konseyin üye devletlerin bakanlarından yani siyasal sorumluluk taşıyan kişilerden oluşan toplantılar yapmasıdır. Bu durumda Konsey kavramı Bakanlar Konseyini ifade etmektedir. Bakanlar Konseyine üye devletler toplantının gündemine göre bakan yollamaktadır. Örnek verilecek olursa, Ortak Tarım Politikası gündemi oluşturuyorsa, üye devletlerin tarım bakanları Konseyi oluştururlar. Benzer şekilde, ulaşım, maliye ve diğer uzman konseyler vardır. Genel Konsey ise istisnai haller dışında dışışleri bakanları ile toplanır.

İkinci olarak Konsey, üye ülke devlet ya da hükümet başkanları düzeyinde toplanır. Bu durumda Konsey, "Avrupa Konseyi", "Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi" ya da "Zirve" olarak adlandırılmaktadır.

Üçüncü olarak da Konsey "hükümetler konferansı" niteliği taşıyan toplantılar yapar.

Üye ülkeler tarafından dönüşümlü olarak, altı aylık süreler halinde Konsey Başkanlığı, üstlenilmektedir. Konsey Başkanının görevleri; Konseyin toplantıya çağırılması, gündemin belirlenmesi, tüzüklerin yürürlüğe sokulması, kararların, tavsiyelerin, yönergelerin ilgililerine bildirilmesi, Konsey tasarruflarının imzası ve Konseyin Avrupa Parlamentosunda temsilidir. Üye ülkeler 2003 yılına kadar Dönem Başkanlığını aşağıda tabloda belirtilen sırayla üstleneceklerdir.

TABLO –1 : AB KONSEYİ DÖNEM BAŞKANLIĞI SIRASI

YILLAR	İLK YARI	İKİNCİ YARI
1995	--	İspanya
1996	İtalya	İrlanda
1997	Hollanda	Lüksembourg
1998	İngiltere	Avusturya
1999	Almanya	Finlandiya
2000	Portekiz	Fransa
2001	İsveç	Belçika
2002	İspanya	Danimarka
2003	Yunanistan	-

Kaynak: T. C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, "Avrupa Birliği ve Türkiye" Ankara, Ekim, 1999

Bunların yanında Konsey çalışmalarının yürütülebilmesi amacıyla çeşitli komiteler kurulmuştur. Bunlardan biri olan üye ülkelerin Topluluk nezdindeki Büyükelçi Daimi Temsilcilerinden oluşan ve Konsey çalışmalarını hazırlamak ve kendisine verilen görevleri yerine getirmek üzere kurulmuş olan Daimi Temsilciler Komitesidir (COREPER) Daimi Temsilciler Komitesi (COREPER) her ülkenin 30-60 civarında uzmanı yardımcı olmaktadır. Çalışma konuları açısından 2 COREPER vardır. Bunlar;

COREPER I; Daimi Temsilci Yardımcılarından oluşur ve genellikle teknik konuları inceler.

COREPER II ; Daimi Temsilcilerden oluşur ve siyasi konuları inceler.

Bunun dışında, Konseyde tarım alanında çalışmalar yapan özel bir komite de bulunmaktadır.

Konsey, kararlarını basit çoğunlukla, nitelikli çoğunlukla veya oybirliğiyle almaktadır. Nitelikli çoğunluğu gerektiren Konsey kararlarında üyelerin oyları, ekonomik ve politik durumları ile nüfuslarına göre belirlenen ve aşağıda belirtilen ağırlıklarıyla değerlendirilmektedir:

* Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere	10'ar oy
* İspanya	8 oy
* Belçika, Yunanistan, Hollanda ve Portekiz	5'er oy
* Danimarka ve İrlanda	3'er oy
* Lüksembourg	2 oy
* Avusturya	4 oy
* Finlandiya	3 oy
* İsveç	4 oy
TOPLAM	 87 oy

Bu sistemde nitelikli çoğunluk, toplam 87 oyun 62'sine tekabül etmektedir. Bir başka deyişle, en az sekiz üye ülkenin olumlu oy kullanması gerekecektir. Kararı bloke etmeye yetecek azınlık oy ise, 26'dır.

Bunun yanında bir ülkenin üyeliğe kabulü, ekonomi politikasına ilişkin bir konuda karar alınması, üye ülkelerin her birinin kendi ulusal çıkarları açısından önem taşıyan konularda karar alınması gerektiğinde, oybirliği esası geçerlidir.

3.1.2. Görevleri

Avrupa Toplulukları Konseyi, Topluluğun karar alma ve yasama organıdır. Parlamenter demokrasilerde varolan Parlamentonun yetkilerine eşdeğer yetkilere sahiptir.

Konsey, karar alma sürecinde, Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıları ele alır ve yasalaşmasını sağlar. Bu süreç içinde, Avrupa Parlamentosu değişiklik önerisinde bulunabilir, ancak kesin karar Konseye ait olmaktadır. Konsey, sonuç olarak Topluluğu şekillendiren, yöneten ve dış politikasını belirleyen organdır. Konsey, çalışmalarını 24 Temmuz 1979 tarihli "Avrupa Birliği Konseyi Usul Kuralları'na" uygun olarak yürütmektedir. ⁴

3.2. Topluluklar Komisyonu

Komisyon, üye devlet vatandaşı olan ve "Komiser" olarak adlandırılan, üye devletlerin atadığı üyelerden oluşmaktadır. Bu üye devletlerin sayısı halı hazırda 20 'dir. Komisyonun başlıca görevleri, Antlaşmanın 155. maddesinde sayılmıştır. Komisyonunda, her bir üye devlet en az bir, en fazla iki üye ile temsil edilmek zorundadır. Ayrıca Komisyonun toplam üye sayısı, Konsey tarafından oybirliği ile değiştirilebilir.

Komiserlerin üye ülkelere göre dağılımı aşağıdaki şekildedir:

•	Almanya, İngiltere, Fransa, İtalya ve İspanya	2 şer
•	İrlanda, Belçika, Hollanda, Lüksembourg,	
•	Danimarka, Yunanistan, Portekiz, Avusturya	
	Finlandiya ve İsveç	1 er
TOPLAM		20 Komiser

3.2.1. Yapısı ve İşleyişi

Komiserler beş yıllık süreyle atanmaktadırlar. Bu süreyi ABA, 4 yıldan beş yıla çıkarmıştır. Ayrıca Komiserler sürenin bitiminde yeniden atanabilmektedirler. Ancak, uygulamada nispeten çok az komiser bir dönemden fazla bu göreve atanmaktadır.

Komiserlerin ataması Avrupa Parlamentosunun onayı ile üye devletlerin karşılıklı antlaşması ve oybirliği ile aldıkları kararlar ve komiserlerin kendi hükümetleri tarafından aday olarak gösterilmelerinden sonra olmaktadır.

AET Antlaşmasının 157. maddesine göre, komiserler “genel ehliyetlerine” göre seçilmekteler ancak onların bağımsızlıkları “her türlü şüpheden uzak” olmalıdır. Bu sebepten dolayı komiserler, vatandaşı oldukları üye devlet tarafından aday gösterilmekle birlikte, o devletin delegesi ya da temsilcisi konumunda değildirler.²

Komisyon idari teşkilat olarak, bir Hukuk Servisi ve bir İstatistik Ofisi’nin yanı sıra 23 Genel Müdürlük ve diğer servislerden oluşmaktadır. Komiserlerin her birinin bir kabinesi bulunmakta, bu kabine, Komiserlerle idare arasındaki bağlantıyı sağlamaktadır. Komisyon, ayrıca, hükümet temsilcilerinden oluşan istişare, idari ve düzenleyici komitelerle de işbirliği içindedir. Komisyon topluluk politikalarının tasarlayıcısı ve koordinatörüdür.

3.2.2. Görevleri

Topluluk Komisyonun, görevlerini iki başlık altında toplamak mümkündür:

- Komisyon, Organların ve Kurucu Antlaşmaların almış olduğu kararların usulünce uygulanıp uygulanmadığı, ilgili tarafların yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemekle görevlendirilmiştir.
- Komisyon, Topluluğun yürütme organıdır. Roma Antlaşmasından kaynaklanan yürütme yetkilerinin yanı sıra ortak politikaların oluşturulması ve yürütülmesi görevini de üstlenmiştir. Ayrıca bu yetkilerinde bir artış olmuştur.

Komisyon, Topluluğun ihtiyaç duyduğu her türlü hukuki tasarruf ve eylem için öneri ve tavsiyelerde bulunur, tavsiye kararları alır, Topluluğu hukuken temsil eder. Topluluk fonlarının idaresi görevi de Komisyona aittir.⁴

3.3. Avrupa Toplulukları Parlamentosu

Avrupa Parlamentosu, Toplulukların ilk ortaya çıkışından itibaren, Topluluk organları içinde en çok değişikliğe uğramış olanıdır. Avrupa Parlamentosu, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu ile Genel kurul olarak ortaya çıkan bu kurum, 1962'den itibaren kendini Parlamento olarak adlandırmış, TAS ile de, resmen bu adı almıştır.

Avrupa Parlamentosunun yasama sürecindeki etkisi TAS ve ABA, veto ve geciktirme yetkileri verilerek artırılmıştır. Bunun yanında Avrupa Parlamentosu tam anlamıyla bir Parlamento değildir. Çünkü batı demokrasilerinde devletin yürütme organı Parlamente'ye karşı sorumlu ve onun denetimi altında olduğundan AP tam anlamıyla bir Parlamento değildir.

Avrupa Toplulukları Parlamentosu, 1958'de Roma Antlaşması'na bağlı Roma sözleşmesi ile kurulan meclis ile AKÇT'nin ortak meclisinin birleşmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. İlk yıllarda "Avrupa Parlamenter Meclisi" olarak adlandırılmış olan Parlamento, ilk toplantısını, 19 mart 1958 tarihinde Strasbourg' da gerçekleştirmiştir. 1962 yılında ise, resmen "Avrupa Parlamentosu" adını almıştır.

Avrupa Toplulukları Parlamentosu başlangıç yıllarında yasama yetkisi bulunmayan ve daha çok bir danışma organı niteliği taşımasına rağmen, daha sonraki yıllarda Topluluğun kendi mali kaynaklarının oluşması ile birlikte bütçe denetimine ilişkin olarak giderek artan yetkiler tanınmıştır.

Avrupa Parlamentosu, üye ülke halklarının doğrudan genel oylarıyla seçilen temsilcilerinden oluşmaktadır. Avrupa Parlamentosu üyelerinin genel oylar ve doğrudan seçimle belirlenmeleri, Konseyin 20 Eylül 1976 tarihli kararına ek bir kararla düzenlenmiş olup, ilk doğrudan ve genel seçim 1979 yılında yapılmıştır. Parlamantonun halen 626 üyesi vardır. Üyeliklerin ülkelere göre dağılımı ise aşağıda şekildedir:

• Almanya	99 üye
• Fransa, İngiltere ve İtalya	87 şer üye
• İspanya	64 üye
• Hollanda	31 üye
• Belçika, Yunanistan ve Portekiz	25 er üye
• Danimarka	16 üye
• İrlanda	15 üye
• Lüksembourg	6 üye
• Avusturya	21 üye
• Finlandiya	16 üye
• İsveç	22 üye

TOPLAM

.....
626 üye

Avrupa Parlamentosunun üyeleri beş yıllık bir süre için seçilirler. Parlamento üyeleri, mensup oldukları ülkelere göre değil, siyasi görüşlerine göre gruplaşmışlardır. Bir başka ifadeyle, Parlamento içinde ulusal partiler yer almamakta, Avrupa düzeyinde örgütlenmiş politik gruplar bulunmaktadır. Siyasi gruplar Avrupa Parlamentosu toplantılarında sözlü ve yazılı soru sorabilmekte, tartışma açabilmekte ve gensoru önergesi verebilmektedirler.

1989 yılında Parlamentoda 11 olan siyasi grup sayısı, daha sonra Avrupalı Demokratlar Grubu'nun kalkması ile 10'a inmiştir. Bu gruplar; Sosyalistler, Hristiyan Demokratlar, Komünistler, Liberaller' dir.

Avrupa Parlamentosu Ağustos ayı hariç, her ay bir hafta süresince ve genellikle Strasbourg'da toplanmaktadır. Avrupa Parlamentosunun bir Başkanı, 14 Başkan Yardımcısı, bunlardan oluşan bir Divanı ve bir Genişletilmiş Divanı vardır. Bunların yanında Parlamentonun 19 sürekli Komisyonu mevcuttur. Bu Komisyonlar iki hafta arayla toplanarak Parlamento tarafından veya toplantı dönem aralarında kendilerine havale edilen soruları incelemekle görevlidirler. Komisyonlara üyelikler siyasi grupların sayısal oranında saptanmaktadır. ⁴

3.3.1. Avrupa Parlamentosunun Yetkileri

Parlamentonun yetkilerini üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; Topluluk Mevzuatının Oluşturulmasındaki Yasama Sürecine Katılma Yetkisi, Bütçeye İlişkin Yetkileri, Komisyon ve Konseyi denetleme yetkileridir.

3.3.1.1. Topluluk Mevzuatının Oluşturulmasındaki Yasama Sürecine Katılma Yetkisi

Avrupa Parlamentosunun yasamaya ilişkin yetkileri görüş bildirmekle sınırlı olup, bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu durum özellikle Parlamentonun, yasama mekanizmasında yeterli işlevinin bulunmaması, Topluluğun karar alma sürecinde bir "demokrasi açığı" olduğu şeklinde eleştirilmektedir.

1975 yılında Parlamento ile Konsey ve Komisyon arasındaki bir Ortak Bildiriyle tesis edilen "Uzlaşma Prosedürü" ile Parlamentonun yasama yetkileri arttırılmıştır.

Avrupa Parlamentosu, Toplulukların tam anlamıyla yasama organı olmamakla birlikte, Konsey birçok hususta, karar alırken Parlamenta danışmaktadır. Ayrıca Topluluk Kurucu Antlaşmaları'nda Parlatentonun görüşünün alınması hususu belirli konularla sınırlandırılmış olmakla beraber, uygulamada, bütün önemli konularda görüşlerine başvurulması yoluna gidilmektedir.

Mevzuat oluşturma yönünde Parlatentoya ortak karar yetkisi tanınmıştır. Bu yeni düzenleme ise, "işbirliği" prosedürü olarak adlandırılmıştır.

Bunun yanında Tek Senet ile, Roma Antlaşmasının tam üyelikle ilgili 237 inci maddesine, Topluluğa katılmalar konusunda Avrupa Parlatentosunun mutlak oy çoğunluğuyla vereceği olumlu görüşün dikkate alınacağına dair bir hüküm eklenmiştir.

Yine Tek Senet ve AET Antlaşmasına göre prosedür;

- Vatandaşlıktan doğan ayrımcı muamelelerin önlenmesi,
- İşçilerin serbest dolaşımı,
- Teşebbüs hakkı ile ilgili direktifler,
- Yabancıların Toplulukta teşebbüs hakkına ilişkin mevzuatın koordinasyonu,
- Diplomalara karşılıklı tanınması,
- Tek pazara ilişkin mevzuatın yakınlaştırılması,
- Çalışma koşulları,
- Yapısal fonlarla ilgili yürütme kararları,
- Araştırma ve teknoloji alanlarındaki mevzuat çalışmalarında uygulanmaktadır.

3.3.1.2. Bütçeye İlişkin Yetkiler

Avrupa Parlatentosu ve Konseyinin onaylaması halinde Topluluk bütçesi, kesinleştirilebilmektedir.

Parlamento, bütçenin Topluluk organlarının işleyişi, Avrupa Sosyal Fonu, araştırma, enerji, sanayi politikası vb. alanlardaki harcamalardan oluşan "serbest giderler" bölümü üzerinde nihai söz sahibi iken, tarım desteklemeleri gibi "zorunlu giderler" bölümü üzerinde ancak değişiklik önerileri getirebilmektedir. Bu öneriler Konsey 'de ağırlıklı çoğunlukla reddedilmezse kabul edilmektedir.

Ayrıca Avrupa Parlamentosu zorunlu olmayan harcamalarda 3/5 çoğunlukla Konseyin nitelikli çoğunlukla aldığı kararı değiştirebilme ya da basit çoğunlukla aldığı kararlar söz konusu kalemi tamamen reddedebilme yetkisine sahiptir.

3.3.1.3. Komisyon ve Konseyi Denetleme Yetkisi

Avrupa Parlamentosu, Toplulukta yasama ve yürütme yetkilerinin kullanımını demokratik şekilde denetlemekte ve Topluluğun işleyişini kontrol etmektedir.

Parlamento, Konsey ve Komisyonu denetleme yetkisini bu organlara yöneltilmiş olduğu yazılı ve sözlü sorular ile genel görüşme talepleri yoluyla yerine getirmektedir. Bunun yanında Parlamento Komisyonun yıllık raporunu görüşmekte, Topluluk bütçesinin bazı harcama kalemlerinde tadilat yapabilmekte, üçte iki çoğunlukla Komisyonu görevden alabilmektedir.

Ayrıca 9-10 Aralık 1991 tarihinde Maastricht' te gerçekleştirilen zirve toplantısında Avrupa Parlamentosu'nun yetkilerinin bir miktar artırılması doğrultusunda karar alınmıştır. Ancak, söz konusu Antlaşma ile Avrupa Parlamentosuna tanınan bu yeni yetkiler, Parlamento'nun beklentileri açısından yeterli görülmemiş ve bir şikayet konusu olarak Topuluk düzeyinde karar alma sürecine Komisyon ve Konsey arasında fiilen dahil edilmiş olması bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.

Bunların yanında Parlamento, Konseyin nitelikli çoğunlukla almış olduğu kararları 3 ay içerisinde onaylamak, veto etmek, değişiklik önerisi getirerek yeniden ele alınmasını sağlamak gibi yetkilerle yetinmek zorunda kalmıştır.

Parlamentonun yasama sürecindeki rolü Amsterdam Antlaşması doğrultusunda ortak karar prosedürünün hızlandırılması ve basitleştirilmesi ile birlikte genişlemiştir.

3.4. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı

Avrupa Topluluğunun en yüksek hukuksal organı niteliğini taşıyan Adalet Divanı, 7 Ekim 1958 tarihinde Lüksembourg'da kurulmuştur.

Adalet Divanı, AKÇT Antlaşması ile kurulmuştur. AKÇT Adalet Divanının görev alanını işletmelerin başvuruları oluşturmuştur ve Roma Antlaşması ile tek bir Adalet Divanı tesis edilmiştir.

3.4.1. Yapısı ve İşleyişi

Adalet Divanı, halen 16 yargıçtan oluşmaktadır. Bunlar, üye ülkeler tarafından, bağımsızlığı hakkında tam bir güven veren ve kendi ülkelerinde en yüksek yargısal görevlerin yerine getirilmesi için gerekli koşullara haiz veya hukuk bilimi alanında görüşleri ile yeteneklerini kabul ettirmiş kişiler arasından, ittifakla, 6 yıl için seçilirler. Divanda her üye ülke uyuğundan bir yargıç bulunur. 16. yargıç rotasyon yoluyla değişir.

Üyeler üç yılda bir kısmen yenilenir. Bu yenileme bir kere yedi, bir kere altı yargıç için yapılır.

Adalet Divanı'na 6 savcı veya hukuk sözcüsü yardımcı olur. Ancak, Divanın talebi üzerine, Konsey, savcılarının sayısını arttırabilir. Hukuk sözcülerinin dışında, bir başkatiip, yardımcı raportörler, araştırma görevlileri de hakim ve savcılara yardımcı olurlar.

Adalet Divanı kural olarak genel kurul şeklinde çalışır. Bunun dışında daireler halinde de çalışabilir. Daire kararları, Genel Kurul kararları ile aynı güçtedir.

Divanda yargılama süreci, yazılı aşama, soruşturma aşaması (yazılı hazırlık dönemi) ve sözlü aşamadan oluşmaktadır. Yazılı aşamada tarafların iddiaları ve bu iddiaların dayanakları alınır. Bunun sonucu Divan soruşturmaya gerek görür ise, taraflar ve tanıklar sözlü olarak dinlenmek üzere mahkeme önüne çıkar veya kanıt belgeleri incelenir.

Sözlü aşamada da taraflar, bizzat, ya da avukatları aracılığıyla temsil edilirler. Bunu takiben yargıçlar karar alırlar. Karar, açık bir celse ile açıklanır. Adalet Divanı nihai yargı organı olup, kararlarının temyizi mümkün değildir.

3.4.2. Adalet Divanının Görevleri

Adalet Divanı, Antlaşmanın uygulanmasında ve yorumlanmasında hukuka saygıyı sağlamaktadır. Roma Antlaşması'nın 177nci maddesine göre Divan, Antlaşmanın yorumu, Topluluk kuruluşlarınca yapılan tasarrufların geçerliliği ve yorumu, Konseyin tasarrufu ile kurulan kurumların statülerinin yorumu ile ilgili olarak, "ön-karar" yöntemiyle karar vermeye yetkilidir.

Divan kararları temyiz edilemeyen ve bağlayıcı olan bir adli merci sıfatıyla Topluluk hukuk düzeni dahilinde meydana gelen hukuki ihtilafları, hukuk kurallarına ve adalete uygun olarak çözmek işlevini de yüklenmiştir.

Adalet Divanı görevlerini üç Avrupa Topluluğu bakımında da üstlendiğinden, yetki alanı son derece geniştir. Adalet Divanı'nın yetki alanına giren davalar şu şekilde özetlenmektedir:

Üye ülkelerin diğer üye ülkelere karşı açtığı davalar:

Roma Antlaşması'nın 170. maddesine göre, üye ülkelerden birisi, diğer bir üye ülkenin yükümlülüklerini yerine getirmediği kanaatine varırsa Divana başvurabilir. Ancak, öncelikle meseleyi Komisyona sunmak zorundadır. Böylece Komisyona gerekçeli görüş belirtme imkanı sağlanmaktadır. Divan, tarafların uygun bulması halinde, üye ülkeler arasındaki anlaşmazlıklarda da yetkili kılınabilmektedir. (Roma Antlaşması Madde: 182)

Komisyonun üye ülkelere karşı açtığı davalar:

Roma Antlaşması'nın 169. maddesine göre Komisyon, bir üye devletin Antlaşmalardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği kanısına varırsa, o devleti savunmasını yapmaya çağırarak, konuyla ilgili gerekçeli görüşünü bildirmekte ilgili Devlet belirli süre içinde bu görüşe uymazsa Divana başvurur.

Topluluk kurumları aleyhine açılan davalar:

Topluluk kurallarının sadece hukuken bağlayıcı olanlarına karşı itiraz edilebilmektedir.

İptal davaları:

Roma Antlaşması'nın 173. maddesine göre, Konsey ve Komisyonun tavsiye ve görüşleri dışındaki hukuki tasarruflarına karşı iptal davası açılabilir. İptal davası Topluluk organları, üye ülkeler, gerçek ve tüzel kişiler tarafından açılabilir. Böylece organların hukuki karar ve tasarrufları hem geçerlik hem de hukuka uygunluk bakımından Adalet Divanı'nın denetimi altına alınmıştır. Aynı çerçevede, Topluluk kurumlarının ve memurlarının hizmet kusuru veya kişisel kusuru sonunda hasıl olan zararın tazmini de talep edilebilmektedir.

Bunların dışında, Topluluk ile personeli arasında personel rejimine ait davalar; Avrupa Yatırım Bankası'nı ilgilendiren ihtilaflara ilişkin davalar; Konsey tüzüklerinde öngörülen para cezalarının uygulanmasına karşı açılan davalar da AT Adalet Divanı'nın görev alanına giren konulardır.

3.5. Ekonomik ve Sosyal Komite

Roma Antlaşması'nın 4. maddesinde, Konsey ve Komisyona yardım etmek üzere danışma organı niteliği taşıyan Ekonomik ve Sosyal Komitenin kurulacağı hükme bağlanmaktadır.

Komite, ekonomik ve sosyal hayatın çeşitli kesimlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu çerçevede Komitenin üreticiler, çiftçiler, taşımacılar, işçiler, küçük esnaf ve zanaatkarlar, serbest meslek sahipleri, kamu yararına çalışan küçük ve orta ölçekli işletmeler, tüketiciler, çevreciler ve demek temsilcilerinden oluşan ve dört yıl için seçilen 222 üyesi bulunmaktadır.

Komite üç ana gruptan oluşmaktadır.

İşverenler	67 üye
İşçiler	78 üye
Serbest Meslek Sahipleri	77 üye

Komite, bir danışma organı olduğundan, çalışma düzeni, görüş bildirme şeklindedir. Antlaşmanın tespit ettiği durumlarda Komiteye zorunlu olarak danışılmaktadır. Komitenin görüş bildirmesi için 10 günlük süre tanınmakta, bu süre içinde görüş gelmemişse, Konsey ve Komisyon kendini bağlı saymamaktadır.

3.6. Bölgeler Komitesi

Antlaşma uyarınca, bölgesel ve yerel otoritelerin temsilcilerinden oluşan, üye devletlerin bölgesel sorunları ile ilgili olarak Konsey ve Komisyona danışmanlık hizmeti veren "Bölgeler Komitesi" şeklinde adlandırılan, bir Komite oluşturulmuştur. Söz konusu Komitenin 222 üyesi bulunmaktadır. Bölgeler Komitesi üyeleri bağımsızdırlar.

3.7. Sayıştay

Avrupa Toplulukları'nın bütünleşmesi üzerine, Topluluk düzeyinde bağımsız bir denetleme kurulu oluşturulması fikri üzerinde durulmuş ve sonuç olarak Roma Antlaşması'nın 206. maddesinde sözü edilen Kontrol Komisyonu'nun görevlerini de üstlenmiş olarak, 22 Temmuz 1975 tarihinde Brüksel Anlaşması ile Sayıştay'ın kurulması doğrultusunda karar alınmıştır.

Sayıştay'ın, Parlamentonun görüşü alındıktan sonra Konsey tarafından 6 yıl için seçilen 15 üyesi bulunmaktadır.

Görevi, Topluluğun ve bağlı kuruluşların gelir ve harcamalarını incelemek ve bunların yasalara uygun şekilde yürütülmesini sağlamaktır.

3.8. Diğer Yardımcı Organlar

3.8.1. Avrupa Yatırım Bankası (AYB)

Roma Antlaşması'nın 129. maddesine dayanarak, 1958'de kurulmuştur. Tüzel kişiliğe sahiptir. 15 üyesi bulunmaktadır.

Genel olarak, Avrupa Toplulukları'nın azami 20 yıl vadeli kredi ve /veya garanti veren bir mali kuruluşu niteliğindedir.

Antlaşmanın 130. maddesine göre, Bankanın görevleri, sermaye piyasalarına ve kendi öz kaynaklarına dayanarak Ortak Pazar'ın dengeli kalkınmasına yardım etmektir. Bu amaçla;

- Az gelişmiş bölgelerin kalkınmasına yönelik projelerin,
- Ortak Pazar'ın gerçekleşmesinin gerekli kıldığı işletmelerin modernleştirilmesi veya faaliyet alanlarının değiştirilmesi gibi projelerin,
- Ortak çıkarlara hizmet etmekle beraber genişliği ya da niteliği nedeniyle üye ülkeler tarafından finanse edilemeyen projelerin, finansmanını sağlamakla görevlendirilmiştir.

AYB bünyesindeki Guvernörler Kurulu 15 üyeden oluşur ve sermayenin % 45 ini temsil eden oylarla karar alır. Yönetim Kurulu, 25 asil ve 13 yedek üyeden, İşletme Komitesi ise 1 Başkan ve 7 Birim Amirinden oluşur.

3.8.2. Avrupa Para Enstitüsü (APE)

Avrupa Para Enstitüsü, Ekonomik ve Parasal Birlik (EBP) in 3. aşamasına geçiş için gerekli koşulları gerçekleştirmek için çalışır. APE para ve döviz politikasının genel yönlendirmesi hakkında görüş oluşturup tavsiyelerde bulunur. Ayrıca, Topluluk içinde iç ve dış parasal durumu, özellikle Avrupa Para Sistemi (APS)'nin işleyişini etkileyebilecek politikalar hakkında Hükümetlere ve Konseye görüş ve tavsiyeler sunabilir denilmektedir.⁴

4. TÜRKİYE-AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ KRONOLOJİSİ

4.1. Avrupa Ekonomik Topluluğuna Ortak Üyelik Başvurusu ve Başvuru Sonrası Görüşmelerin Tarihi Kronolojisi

4.1.1. 1959 Yılı Başvurusu ve Sonrası

Yunanistan'ın 15 Temmuz 1959 tarihli resmen başvurusunun arkasından AET dışında kalma durumunda Batıdaki konumunu yitirme olasılığı, Türkiye'nin 31 Temmuz 1959 tarihinde başvurusuyla neticelenmiştir.

11 Eylül tarihinde AET Bakanlar Konseyi; Ankara ve Atina'nın ortaklık başvurularını kabul etmiş, 28-30 Eylül tarihlerinde Avrupa Toplulukları Komisyonu ile Türkiye arasındaki ilk hazırlık görüşmesi yapılmıştır.

4.1.2. 1963 Yılı ve Daha Sonrası Gelişmeler

Türkiye ile AET'yi Gümrük Birliğine götürecek ve tam üyeliği sağlayacak olan Ortaklık Antlaşması 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanmış ve yine 12 Eylül tarihinde I. Mali Protokol imzalanmıştır.

Yine 4 yıllık bir görüşme sürecinin sonucu Türkiye-AET Ankara Antlaşması 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe girmiş ve Birinci Ortaklık Konseyi toplantısı yapılmıştır.

16-17 Mayıs 1966 tarihlerinde Birinci Türkiye–AET Karma Parlamento Komisyonu Brüksel’de toplanmış ve 9 Aralık 1968 tarihinde ise Katma Protokol Görüşmeleri başlamıştır.

4.1.3. 1970 Yılı ve Sonrası Gelişmeler

26 Ekim 1970 ‘de ilk Gümrük İşbirliği Komitesi toplantısı yapılmış ve 19 Kasımda Katma Protokol metinleri Ortaklık Konseyinde kabul edilmiştir. 23 Kasımda ise Katma Protokol Brüksel’de imzalanmıştır. Katma Protokol kabul edilmiş ve II. Mali Protokol imzalanmış ve Türkiye-AET müzakereleri başlamıştır.

1971 Yılı

- 5 Temmuz : Katma Protokol, TBMM’de 69’a karşı 149 oyla kabul edilmiş,
- 22 Temmuz : Senato, Katma Protokolü Kabul etmiş,
- 1 Eylül : Katma Protokolün ticari hükümleri “Geçici Antlaşma” ile yürürlüğe konulmuştur.

1972 Yılı

- 13 Ocak : Ortaklık Antlaşması’nın Topluluğa katılacak yeni ülkelerce kabulünü sağlayacak Türkiye-AET müzakereleri başlamış,
- 20 Temmuz : Ortaklık Konseyi, 01. 09. 1972 tarihinde sona erecek olan “Geçici Antlaşma” süresini yıl sonuna kadar uzatmıştır.

1973 Yılı

- 1 Ocak : Katma Protokol yürürlüğe girmiş. Birinci gümrük indirimi ve konsolide liberasyon listesi uyumu yapılmıştır.
- 21 Mayıs : Türkiye-AET genişleme görüşmeleri mutabakat ile sonuçlanmıştır.
- 30 Haziran : I. Genişleme Antlaşması Ankara’da imzalanmıştır.

1976 Yılı

1 Ocak 1976 tarihinde Türkiye, Katma Protokolden kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getirerek ikinci gümrük indirimi ve konsolide liberasyon listesi uyumunu gerçekleştirmiştir.

1977 Yılı

- 12 Mayıs : II. Mali Protokol Brüksel'de imzalanmış,
- 1 Temmuz : Topluluk tarafından Türkiye'ye tanınan yeni tarım tavizleri yürürlüğe konulmuştur.

1978 Yılı

- 4-11 Ekim : Türkiye, Dördüncü Beş Yıllık Plan süresince yükümlülüklerinin dondurulması ve aynı dönem için yaklaşık 8 milyar dolarlık yardım yapılması talebinde bulunmuş,
- 30 Ekim : III. Mali Protokolün onay işlemleri tamamlanmıştır.

4.1.4. 1980 Yılı ve Daha Sonrası Gelişmeler

30 Haziran 1980 yılında Ortaklık Konseyi tarım ürünlerinin tamamına yakın bir kısmında Türkiye'ye uygulanan gümrük vergilerinin 1987 yılına kadar sıfıra indirilmesini kararlaştırmıştır. Bunu takip eden 1980'li yıllarda şu gelişmeler olmuştur:

1982 Yılı

22 Ocak 1982 yılında Avrupa Topluluğu, Türkiye ile ilişkilerini dondurma kararı almıştır.

1986 Yılı

16 Eylül 1986 yılında Türkiye-AET Ortaklık Konseyi toplanmış, Böylece 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren dondurulmuş bulunan Türkiye-AET ilişkilerinin canlandırılması süreci başlamıştır.

1987 Yılı

- 14 Nisan : Türkiye, AT'ye Roma Antlaşması'nın 237'inci AKÇT Antlaşması'nın 98'inci ve AAET Antlaşması'nın 205'inci maddelerine istinaden tam üye olmak üzere müracaat etmiştir.
- 27 Nisan : Türkiye'nin tam üyelik talebi Topluluk Bakanlar Konseyi tarafından incelenmek üzere komisyona havale edilmiş.

1988 Yılı

- 7 Kasım : Türkiye-AET arasındaki ticari ve iktisadi sorunların ele alınması amacıyla oluşturulan Ad-Hoc Komite, birinci toplantısını gerçekleştirmiştir.
- 20-21 Aralık : Ad-Hoc Komite, ikinci kez toplanmış ve Türkiye, 1978 yılında askıya aldığı yükümlülüklerini yerine getirmek üzere, hızlandırılmış bir takvimi Topluluğa vermiş ve bu takvime işlerlik kazandırmıştır.

1989 Yılı

18 Aralık 1989 tarihinde AT Komisyonu, Türkiye'nin tam üyelik başvurusu konusundaki görüşünde Topluluğun, kendi iç pazarını tamamlayabilme sürecinden önce (1992) yeni bir üyeyi kabul edemeyeceği ve Türkiye'nin katılımdan önce, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda gelişmesine ihtiyaç duyulduğu hususlarına yer verilmiştir.

4.1.5. 1990 Yılı ve Sonrası Gelişmeler

6 Haziran 1990 tarihinde Topluluklar Komisyonu, Türkiye ile her alanda işbirliğinin başlatılması ve hızlandırılması konusundaki önlemleri içeren bir "İşbirliği Paketi" hazırlayarak Konseyin olurlarına sunmuştur.

Bunu takip eden 1990'lı yıllarda şu gelişmeler görülmüştür:

1991 Yılı

Ortaklık Konseyi 1986 yılından sonra ilk kez 30 Eylül 1991 yılında toplanmıştır.

1992 Yılı

- 21 Ocak : Türkiye-AT arasında bir Teknik İşbirliği Programı imzalandı.
- 9 Haziran : Türkiye-AT Ortaklık Konseyi'nin 33 üncü dönem toplantısı yapıldı.
- 3 Aralık : Türkiye-AT ilişkilerinin yürütülmesinde ortaya çıkan ticaret ve gümrüklerle ilgili teknik sorunların çözümü için kurulmuş olan ve 12 Kasım 1982'den beri toplanmayan Gümrük İşbirliği Komitesi, 10. Dönem toplantısını gerçekleştirmiştir.

1993 Yılı

- 24-25 Şubat : 9 Kasım 1992 tarihli Ortaklık Konseyinde, Ortaklık Komitesi gözetimi altında çalışması kararlaştırılan teknik komitelerden Gümrük Birliği Alt Komitesi toplantısı Brüksel'de yapıldı.
- 8 Kasım : Ortaklık Konseyinin 34. Dönem toplantısı yapıldı.

1994 Yılı

19 Aralık 1994 tarihinde ise Ortaklık Konseyinin 35. Dönem toplantısı yapılmıştır.⁵

1995 Yılı

- 6 Mart : Türkiye ile AB arasında Gümrük Birliğinin gerçekleştirilmesi ile ilgili ve Gümrük Birliği döneminde uygulanacak usul, esas ve süreleri belirleyen 1/95 ve 2/95 sayılı kararlar Ortaklık Konseyi'nin 36. Dönem toplantısında kabul edilmiştir.
- 30 Ekim : Ortaklık Konseyi, 1/95 sayılı Gümrük Birliği Kararı çerçevesinde, Türkiye'nin Gümrük Birliğinin iyi işlemesi için gerekli teknik koşulları yerine getirdiğini tespit eden 37. toplantısını gerçekleştirmiştir.

13 Aralık 1995 tarihinde ise 1/95 sayılı Türkiye AB Ortaklık Konseyi Kararı Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanmış ve bu onaylama da 343 kabul, 149 ret, 36 çekimser oy kullanılmıştır.

21 Aralık 1995 tarihinde AB ile Türkiye arasında AKÇT ürünlerini kapsayan Serbest Ticaret Anlaşması parafe edilmiştir.

4.1.6. Son Döneme Gümrük Birliği ile Giriş ve Sonraki Gelişmeler

1996 Yılı

Türkiye, AB ile entegrasyonunda 22 yıl süren “Geçiş Dönemi” ni 31 Aralık 1995 tarihinde tamamlayarak, 01. 01. 1996 tarihi itibarıyla, tam üyelik sürecinde “Son Döneme”, sanayi ürünlerinde ve işlenmiş tarım ürünlerinde sağlanan Gümrük Birliği ile girmiştir.

- 19 Şubat : Gümrük Birliği Ortak Komitesi 1. Dönem toplantısı yapıldı.
- 25 Temmuz : Türkiye-AB AKÇT Antlaşması Brüksel’de imzalandı.
- 1 Ağustos : Türkiye-AB AKÇT Antlaşması Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

1997 Yılı

- 20 Mart : Ortaklık Komitesi 106. Dönem Toplantısı yapıldı.
- 14-16 Nisan : Türkiye-AB Karma Parlamento Komisyonu 40. Dönem Toplantısı yapıldı.
- 24 Nisan : Ortaklık Komitesi 107. Dönem Toplantısı yapıldı.
- 29 Nisan : Ortaklık Konseyi’nin 39. Dönem Toplantısı yapıldı.
- 30 Mayıs : Gümrük İşbirliği Komitesi’nin 19. Dönem Toplantısı yapıldı.
- 23 Temmuz : Gümrük Birliği Ortak Komitesi 6. Dönem toplantısı yapıldı.

Ayrıca Avrupa Birliği’nin Lüksembourg’da gerçekleştirdiği devlet ve hükümet başkanları zirvesi sonucunda Çek Cumhuriyeti, Slovak Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Slovenya, Romanya, Bulgaristan, Letonya, Estonya ve Kıbrıs Rum yönetimi tam üyelik için aday ülkeler olarak belirlenmiştir. Türkiye ise aday ülkeler arasında zikredilmemiş, tam üyeliğe ehil olduğu teyit edilmiştir.

1998 Yılı

- 16 Şubat: Gümrük Birliği Ortak Komitesi 7. Dönem Toplantısı yapıldı.
- 25 Şubat: Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki tarım ürünleri ticaretinde geçerli olan tercihli rejime ilişkin anlaşma imzalanmıştır. Anlaşma, 10 Ocak 1998 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir.
- 7 Mayıs: Türkiye-AB, AKÇT Temas Grubu ikinci kez toplandı.
- 28 Mayıs: Gümrük İşbirliği Komitesi 21. Dönem Toplantısı yapılmıştır.

4.1.7. 1999 Yılı Adaylık Statüsü ve Sonraki Gelişmeler

1 Ocak 1999 Avrupa Birliği'nde Tek Para (Euro) uygulamasına geçilmiştir. Ayrıca 13 Ekim 1999 tarihinde AB Komisyonu tarafından hazırlanan ve AB'ne üyelik için belirlenmiş olan Kopenhag Kriterleri ışığında kaydedilen gelişmelere ilişkin komisyon görüşlerini içeren ikinci "İlerleme Raporu" yayımlanmıştır.

11-12 Aralık 1999 tarihinde ise Helsinki'de gerçekleştirilen Avrupa Konseyi Zirve Toplantısında Türkiye'ye adaylık statüsü tanınmış ve böylece yeni bir dönem başlamıştır.

13 Aralık 1999 tarihinde Türkiye-AB Gümrük İşbirliği Komitesi 24 üncü dönem toplantısı yapılmıştır.

2000 Yılı

Türkiye-AB Gümrük Birliği Komitesi 8 inci dönem toplantısı 25 Şubat 2000 tarihinde yapılmış, 11 Nisan 2000 yılında ise Türkiye –AB Ortaklık Konseyi'nin 39 uncu dönem toplantısı yapılmıştır.⁵

5. TÜRKİYE – AET ORTAKLIĞININ KURULMASI VE ANKARA ANLAŞMASI İLE BAŞLAYAN SÜREÇ

5.1. Ankara Anlaşması'nın Amacı ve İlkeleri

Roma Antlaşması'nın 1958 yılında altı Batı Avrupa ülkesinin aralarında imzalamaları sonucunda yürürlüğe girmesinin ardından, 15 Temmuz 1959 tarihinde Yunanistan 31 Temmuz 1959 tarihinde de Türkiye Topluluğa katılmak için müracaat etmiştir.

Türkiye'nin ivedilikle AET'ye bağlanma isteğinin iki önemli nedeni bulunduğu, zamanın Türk yetkililerince aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

“ Türkiye, uzun dönemde, Batı Avrupa'da kurulabilecek siyasal bir birliğin dışında kalmak istememektedir. Öte yandan, Türkiye, gümrük birliği içinde Yunanistan'a verilecek ticari tavizlerden de yoksun kalmamak amacındadır. ” denilmiştir.

Türkiye ile AET arasındaki görüşmeler dört yıl sürmüş ve taraflar arasında bir “ortaklık” kurmuş olan Ankara Antlaşması, 12 Eylül 1963'de imzalanarak, 1 Aralık 1964 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Ortaklık Antlaşması imzalandığı yer dolayısıyla Ankara Antlaşması olarak bilinmektedir. Ortaklık Antlaşması'nın amacı 2 inci maddesinde şu şekilde ortaya konulmuştur:

“Antlaşmanın amacı, Türkiye ekonomisinin hızlandırılmış kalkınmasını ve Türk halkının istihdam seviyesinin ve yaşama şartlarının yükseltilmesini sağlama gereğini tümü ile göz önünde bulundurarak, taraflar arasındaki ticari, ekonomik ilişkileri aralıksız ve dengeli olarak güçlendirmeyi teşvik etmektir” (Madde 2/1)

Antlaşmanın ilkeleri ise giriş bölümünde şu şekilde sıralanmaktadır:

- Türk halkının yaşam seviyesinin yükseltilmesi çabasına destek vermek suretiyle Türkiye'nin ileride Topluluğa “tam üye” olmasını kolaylaştırmak,
- Hızlandırılmış bir ekonomik kalkınma ve uyumlu bir biçimde ticaretin artırılması ile Türk ekonomisi ve Topluluk üyesi devletler ekonomileri arasındaki açığı kapatmak,
- Türk Halkı ile AT üyesi ülke vatandaşları arasında sıkı bağlar kurmak,
- Roma Antlaşması'nın esinlendiği ülküyü birlikte izleyerek, barış ve hürriyet güvencesini pekiştirmek,

Antlaşmada, Türk ekonomisinin kalkınmasına yardımcı olmak üzere, Topluluğun, belli bir sürede Türkiye'ye ekonomik yardımda bulunmasının gerekliliği de ayrıca vurgulanmaktadır.

5.2. Ankara Anlaşması'nın Kapsamı

Ankara Anlaşması yukarıda belirtilmiş olan amaç ve ilkeleri gerçekleştirmeyi hedef olarak almış; Esas Anlaşma (33 Madde), Geçici Protokol (11 Madde), Mali Protokol (9 Madde), Son Senet ve işgücü konusunda taraflar arasında teati edilen mektuplardan oluşmuştur. Bunların yanında Ankara Anlaşmasına bir adet Niyet Bildirisi; iki adet Yorum Bildirisi ve F. Alman Hükümeti'ne ait iki bildiri eklenmiştir.

Bu belgeler içinde ağırlık "Esas Anlaşma" da olup, bu Anlaşma ile; ortaklık ilişkisinin amacı, gümrük birliğinin esasları, tarım, malların, kişilerin, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımı, ulaştırma, rekabet, mevzuat ile ekonomik ve ticari politikaların uyumlaştırılması, ortaklık organları, Türkiye'nin tam üyelik imkanları, ortaklık ilişkisinde çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü gibi konular hükme bağlanmıştır.

Ayrıca Madde 2(2) de ise, gösterilen amaçlara erişilebilmesini teminen taraflar arasında bir gümrük birliğinin gittikçe gelişen şekilde kurulması öngörülmüştür. Bu çerçevede, gümrük birliğine ulaşılması üç aşamalı bir takvime bağlanmıştır.

Ortaklık ilişkisinin Hazırlık Dönemi :

Ortaklık ilişkisinin hazırlık döneminde Anlaşmaya ek iki Protokol ve Avrupa Topluluğunun tek taraflı olarak Türkiye'ye tanıdığı ticari ve mali ayrıcalıklar tanımlanmaktadır.

Ortaklık ilişkisinin Geçiş Dönemi _____ :

Geçici Protokol (Protokol No 1) Türkiye için önem taşıyan dört ana ihraç malı (tütün, kuru üzüm, kuru incir, fındık) ile ilgili olarak AT'nin tanıdığı ayrıcalıklar ve buna ilişkin ayrıntılar ile hazırlık döneminden geçiş dönemine geçişi sağlayacak koşul ve süreler belirlenmektedir.

Ortaklık ilişkisinin Son Dönemi _____ :

Mali Protokol (Protokol No 2) ise, Anlaşmanın 3. maddesinde belirtilen ve hazırlık dönemi içinde Türk ekonomisinin kuvvetlendirilmesi suretiyle geçiş ve son dönem şartlarını yerine getirmesini teminen AET Konseyi tarafından 9 Mayıs 1963 tarihinde Türkiye'ye verilmesi kararlaştırılan 175 milyon ECU'lük kredi ile ilgilidir ve kredinin uygulama esaslarını içermektedir.

5.3. Ankara Anlaşması'nın Yürürlüğe Girmesi

Ankara Anlaşması, 12 Şubat 1964 tarihinde GATT'ın onayına sunulmuş; Topluluk üyesi ülkeler ile Türkiye'nin Parlamentolarında da onaylandıktan sonra, 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Ankara Anlaşması ile Türkiye'nin Topluluğa tam üye sıfatıyla katılabilmesi yolunu açık tutmakta ve yürürlük süresine ilişkin bir hüküm de taşımamaktadır. Bir başka ifadeyle, Anlaşmanın fesih hükmü yoktur. Bu nedenle, Anlaşma, amaçları gerçekleşene kadar yürürlükte kalacaktır denilmektedir.

5.4. Ankara Anlaşması'nın Dönemleri

Türkiye ile Topluluk arasında Ankara Antlaşması ile hazırlık, geçiş ve son dönem olarak adlandırılan üç kademedede tamamlanacak bir ortaklık ilişkisi kurulmuştur.

Hazırlık Dönemi :

Hazırlık döneminde Türkiye-AET ilişkilerinin geliştirilmesi bakımından Türkiye herhangi bir yükümlülük üstlenmemekte olup, geçiş dönemi ve son dönem boyunca üstleneceği yükümlülükleri yerine getirebilmesi için Topluluğun yardımı ile ekonomisini güçlendirmesi öngörülmüştür. Bu dönem içinde kullanılmak üzere, Türkiye'ye 175 milyon ECU tutarında kredi de sağlanmıştır. (I. Mali Protokol) Bu dönemin en az 5, en çok 10 yıl sürmesi öngörülmüştür.

Hazırlık döneminin uzatılmış süresi içinde, Türkiye'nin isteği üzerine bir sonraki dönemin (geçiş dönemi) koşullarını, süre ve sıralarını belirlemek üzere Topluluk ile yeniden müzakerelere başlanmış ve 23 Kasım 1970 tarihinde Katma Protokol imzalanmıştır.

Bunların yanında Katma Protokolün ticari hükümleri, üye ülkelerin Parlamentoları tarafından onay işlemlerinin zaman alabileceği düşüncesiyle, ayrıca akdedilen Geçici Anlaşma ile 01. 09. 1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Anlaşmayla hazırlık dönemi sona ermiş ve geçiş dönemi fiilen başlamıştır.

Geçiş Dönemi :

Geçiş döneminin hukuken başlaması ise, Katma Protokolün 1 Ocak 1973 günü yürürlüğe girmesiyle olmuştur. Bir başka ifadeyle, gümrük indirimlerinin gerçekleştirme amacına yönelik Topluluk yükümlülükleri 1971 yılında Türkiye'nin bu alandaki yükümlülükleri ise, 1973 yılında başlamıştır.

Geçiş döneminin amacı ise şöyle belirtilmiştir: karşılıklı ve dengeli yükümlülükler esası temelinde gümrük birliğinin, gelişen bir şekilde yerleşmesini sağlamak ve Türkiye'nin ekonomi politikalarını Topluluğun ekonomi politikalarına yaklaştırmaktır. (Madde 4/1) Bu dönemin en fazla 12 yıllık bir süreyi kapsaması öngörülmüştür.

Bunun yanında 1973 yılında AET'ye İngiltere, İrlanda ve Danimarka'nın "tam üye" olarak katılmaları üzerine, Katma Protokol rejimi bir Tamamlayıcı Protokolle (3 Haziran 1973) bu üç ülkeye de genişletilmiş (uyum sağlanmış) ve Tamamlayıcı Protokolün ticari hükümleri bir diğer geçici anlaşmayla, 1 Ocak 1974 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.

Son Dönem :

Katma Protokol ile düzenlenen Geçiş Dönemi'nin tamamlanmasını izleyen dönemde ise, Ankara Anlaşmasının "Son Dönemi" başlamaktadır.

Bu dönem Türkiye ile AET arasındaki Gümrük Birliğine dayanmaktadır. Bu dönemde, tarafların ekonomi politikaları arasındaki eşgüdümün güçlendirilmesi sağlanacaktır. Ayrıca Ankara Anlaşmasının son dönemi için bir süre saptanmamıştır.

Bu durum 28. madde ile taraflara bırakılmıştır. Bu maddeye göre;

" Anlaşmanın işleyişi, Topluluğu kuran Antlaşmadan doğan yükümlülüklerin tümünün Türkiye tarafından üstlenilebileceğini gösterdiğinde, Akit Taraflar, Türkiye'nin Topluluğa katılma olanağını inceleyeceklerdir" denilmektedir.⁴

5.5. Ankara Anlaşması'nın Öngördüğü Ortaklık Organları

Ortaklık rejiminin uygulanmasını ve gittikçe gelişmesini sağlamak için Ankara Anlaşması'nın 6. maddesi, ortaklık rejiminin uygulanmasını ve gittikçe gelişmesini sağlamak için Akit Tarafların bir "Ortaklık Konseyi" teşkil etmelerini; 24 'üncü maddesi de,

Ortaklık Konseyi'nin "görevlerinde kendisine yardımcı olabilecek her komiteyi" kurabileceğini öngörmüştür. Bu çerçevede kurulmuş olan Türkiye-AET ortaklık organları aşağıda sıralanmaktadır.

5.5.1. Ortaklık Konseyi

Ortaklık Konseyi, bir yanda, üye devlet hükümetlerinin temsilcileriyle Topluluk Konsey ve Komisyonun üyeleri, diğer yanda, Türk hükümetinin üyelerinden meydana gelmektedir. (m. 23 (1))

Ayrıca Ortaklık Konseyi, Antlaşmanın hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gerekli görülen düzenlemelerle ilgili olarak kararlar almak ve akit taraflarca tavsiyelerde bulunmakla görevlendirilmiştir. (m 22 (1))

Ortaklık Konseyi, geçiş döneminin başlaması ile ortaklık rejiminin uygulanması amacıyla, Antlaşmada gerekli yetki öngörülmemiş olsa bile, akit tarafların ortak davranışına gereksinim duyulduğunda, uygun kararları alarak bir anlamda boşlukları doldurma görevi üstlenmiştir (m 22 (3))

Ortaklık Konseyi, bu doğrultuda, belirli periyotlarla toplanarak en az altı ayda bir kez bakanlar düzeyinde ortaklığın işleyişini gözden geçirir (m 22 (2))²

Bunun yanında Ortaklık Konseyi, bir yandan Türk Hükümeti temsilcilerinden, öte yandan, AET Konseyi ile komisyonu ve üye ülke hükümetlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Ortaklık Konseyi Başkanlığı, altışar aylık süreler için Türkiye ile Topluluk temsilcilerinden biri tarafından, sıra ile yürütülmektedir.

Konsey Başkanı her oturumu geçici gündemi belirleyerek taraflara, oturumun gerçekleşmesinden en az 15 gün önce iletmektedir. Geçici gündem, oturum gerçekleşmesinden en az 21 gün önce, oturumda ele alınması talebi ile Başkana ulaştırılmış olan hususları kapsar. Gündem, her oturumun başlangıcında, ortaklık Konseyi tarafından kararlaştırılır. Geçici gündemde yer alan hususların dışında bir hususun gündemde yer alabilmesi, bir yandan Topluluğun ve üye devletlerin, öte yandan Türkiye'nin uzlaşmasına bağlı olmaktadır.

5.5.2. Ortaklık Konseyi Organları

5.5.2.1. Ortaklık Komitesi

Ortaklık Komitesi, Ortaklık Konseyi'nin 3/64 sayılı kararı ile bir "yardımcı organ" olarak kurulmuştur. Ortaklık Komitesi'nin yapısı Ortaklık Konseyine benzemektedir. Ortaklık Komitesi'nin görevi, Ortaklık Konseyi'nin gündemini hazırlamak ve Ortaklık Konseyi'nin vereceği talimatlara uygun olarak, Ortaklık ilişkisiyle ilgili teknik sorunlar üzerinde incelemeler yapmaktır.

Ortaklık Komitesi teknisyenlerden oluşan bir organdır. Komitenin hazırladığı raporlar oylama yapılmaksızın doğrudan Ortaklık Konseyi'ne sunulmaktadır.

5.5.2.2. Karma Parlamento Komisyonu (KPK)

Karma Parlamento Komisyonu, Ankara Anlaşması'nın 27'inci maddesi uyarınca oluşturulmuştur. Aynı zamanda Karma Parlamento Komisyonu, 14 Mayıs 1965 tarihli Avrupa Parlamento Kararı, 22 Haziran 1965 tarihli TBMM Kararı, 14 Temmuz 1965 tarihli Cumhuriyet Senatosu Kararları ve nihayet 27 Temmuz 1965 tarihli 1/65 sayılı Ortaklık Konseyi Kararlarına dayanılarak ortaklığın "demokratik" denetim organı olarak kurulmuştur.

Ortaklık Konseyi tarafından hazırlanan yıllık faaliyet raporlarını incelemek ve ortaklığa ilişkin konularda fikir alışverişinde ve tavsiyelerde bulunmak görevleri Karma Parlamento Komisyonu'na aittir.

KPK, TBMM ve Avrupa Parlamentosundan 18'er üye olmak üzere toplam 36 üyeden oluşur ve yılda 2 kez toplanmaktadır.

11-13 Ekim 1993 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olan Karma Parlamento Komisyonu'nun gerçekleştirilen 37'inci dönem toplantısından sonra, gerek Avrupa Parlamentosunun 9-12 Haziran 1994 tarihlerinde yapılmış olan 4'üncü doğrudan seçimi nedeniyle dış komisyonların oluşturulmasında gecikilmesi, gerekse Parlamentonun demokrasi ve insan hakları bakımından mevcut durumun Gümrük Birliği'nin teşkiline izin vermediği ve bu sebeple Anayasada köklü değişiklikler yapılmasının gerektiği yönündeki 16 Şubat 1995 tarihli Kararı nedeniyle yıl içerisinde toplanılamamıştır.

Bununla birlikte Avrupa Parlamentosunda, Karma Parlamento Komisyonun 15 Kasım 1995 tarihinde, yeniden faaliyete geçirilmesi kararlaştırılmıştır. Bunun üzerine 1 Aralık 1995 tarihinde KPK Genişletilmiş Başkanlık Divanı (eş başkanı ve eş başkan yardımcılarını yanı sıra Avrupa Parlamentosunda grubu bulunan siyasi parti temsilcilerinin de katılımıyla oluşan Divan) toplantısı yapılmış ve ağırlıklı olarak Gümrük Birliği sürecinde Türkiye'nin siyasi durumu ve yeni seçim kanunu hakkında görüş alışverişinde bulunulmuştur. Gümrük Birliği'nin tesisinden sonra ise Komisyon, düzenli olarak toplanmakta ve toplantılarda özellikle AB ile ilişkilerimizin siyasi boyutu ile Gümrük Birliği'nin işleyişi konuları ele alınmaktadır.

5.5.2.3. Gümrük İşbirliği Komitesi (GİK)

Ortaklık Konseyinin görevlerinde kendisine yardımcı olabilecek her Komiteyi kurmaya yetkili kılan, Ankara Anlaşması'nın 24 üncü maddesine dayanılarak 15. 12. 1969 tarihinde alınan 2/69 sayılı Ortaklık Konseyi kararı ile Gümrük İşbirliği Komitesi oluşturulmuştur.

Gümrük İşbirliği Komitesi, üye devletler gümrük uzmanları ve Komisyon servislerinin gümrük sorunları ile ilgili memurları ile Türk gümrük uzmanlarından oluşmuştur.

28. 10. 1979 tarihinde Gümrük İşbirliği Komitesi ilk toplantısını gerçekleştirmiştir ve 12. 11. 1982 tarihinde yapmış olduğu 9 uncu toplantısından sonra 10 yıl süre ile Komite bir daha toplanmamıştır.

Bunların yanında Komite, 3 Aralık 1992 tarihinde gerçekleştirdiği 10'uncu toplantısından itibaren düzenli işleyen ve gümrük birliğinin tamamlanması sürecinde gümrüklerle ilgili teknik hususları ele alarak Ortaklık Konseyi'ne önemli ölçüde yardım sağlayan bir platform haline gelmiştir.

Ayrıca Gümrük Birliği'nin tamamlanmasından sonra ise Komite, görev alanı çerçevesinde karşılaşılan teknik sorunlarını ele alınan çözümler arandığı aktif bir zemin haline almıştır. Gümrük İşbirliği Komitesinin görevleri ise şu şekilde sıralanmıştır:

i) Ortaklık Anlaşması'nın gümrükle ilgili hükümlerinin doğru ve yeknesak bir şekilde uygulanması amacıyla akit taraflar arasında idari işbirliğini sağlamak,

ii) Ortaklık Komitesi'nin gümrük alanında kendisine tevdi edebileceği her türlü diğer görevi yürütmek,

iii) 1/95 sayılı Türkiye-AB Ortaklık Konseyi Kararı, Topluluk Gümrük Kodu ile Uygulama Yönetmeliği ile düzenlenen bazı alanlarda (ürünlerin menşeli, gümrük değeri, gümrük beyanları, serbest dolaşıma giriş, askıya alma düzenlemeleri, gümrük borcu, başvuru, başvuru hakkı, vb) mevzuat uyumunun sağlanması ve ilgili hükümlerin uygulanması için gerekli tedbirlerin alınması sorumluluğu Gümrük İşbirliği Komitesi'ne verilmiştir.

5.5.2.4. AT-Türkiye Gümrük Birliği Ortak Komitesi

Gümrük Birliği Ortak Komitesi, 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı ile gümrük birliğinin işleyişiyle doğrudan ilgili alanlarda ortak ticaret politikası, ortak rekabet politikası, gümrük mevzuatı ve Türk mevzuatının Topluluk mevzuatıyla sürekli uyumu ilkesine getirmiş ve bu ilkeyi hayata geçirmek için de "Gümrük Birliği Ortak Komitesi" adı altında yeni bir organ tesis edilmiştir.

Gümrük Birliğince verilmiş olan kararda, Gümrük Birliği Komitesinin ayda bir düzenli olarak toplanması öngörülmüştür. Ancak Gümrük Birliği Ortak Komitesi bugüne kadar 8 toplantı gerçekleştirmiştir.

Bunun yanında akit tarafların temsilcilerinden oluşan Gümrük Birliği Ortak Komitesi, Gümrük Birliği Kararının 50/1 maddesiyle kurulmuş ve başlıca ilgi alanı teknik konulardan oluşmaktadır.

Gümrük Birliği Ortak Komitesinin amacı ise şöyle ifade edilmiştir: Mevzuat ve uygulamalar arasındaki farklılık ve çelişkilerin, malların serbest dolaşımı ilkesini etkilemesini, ticarete sapma meydana getirmesini ve ekonomik sorunlara yol açmasını engellemektir ve Komitenin temel fonksiyonu ise, gümrük birliğinin işleyişiyle doğrudan ilgili alanlarda öngörülen mevzuat uyum ilkesine bağlı kalmasına yönelik bir danışma prosedürünün oluşturulması olarak ifade edilmektedir.

Gümrük Birliği Ortak Komitesinin görevleri ise şöyle sıralanmıştır:

- a. Bilgi ve görüş alışverişini yönlendirmek,
- b. Ortaklık Konseyine tavsiyelerde bulunmak,
- c. Gümrük Birliğinin doğru işleyişini sağlamak amacıyla görüş bildirmek,
- d. Bazı konularla sınırlı olmak üzere yeni bir mevzuat yaratmayacak ve topluluk mevzuatında değişiklik oluşturmayacak teknik nitelikli kararlar alabilmektir. ⁴

5.5.2.5. Gümrük Birliği

AET'nin ilk kuruluş yıllarındaki durumuyla, 1 Ocak 1996 yılından itibaren Türkiye ile AB arasında kurulan Gümrük Birliği bir tür ekonomik bütünleşmeye verilecek en iyi örneği teşkil etmektedir.

Ortak Pazar uygulaması Gümrük Birliği uygulamasının bir ileri aşamasıdır. Ortak Pazar uygulamasında, gümrük birliğine ek olarak, mal ve hizmetlerin taraf devletler arasında serbest dolaşımını engelleyen her türlü uygulamanın kaldırılması yanında işçi ve sermayenin serbest dolaşımının önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmaktadır. Bunlara ek olarak para ve maliye politikaları ortaklaşa yürütülmekte; ayrıca, sosyal politika tedbirleri de ortaklaşa alınmaktadır. Bu şekilde ekonomik bütünleşmenin günümüzde en iyi örneği Avrupa Birliğidir.

Türkiye ile Avrupa Topluluğu arasında Ankara Anlaşmasının 10. maddesiyle öngörülmüş olan ekonomik bütünleşme modeli, yukarıda özellikleri anlatılan, gümrük birliğidir. Bu maddeye göre, Antlaşmanın 2(2) maddesinde aşamalı olarak gerçekleştirilmesi öngörülen ve mallarla ilgili her türlü ticareti kapsayacak olan gümrük birliği şu koşulları içermektedir:

i) Topluluk üyesi devletlerle Türkiye arasında, Bu Antlaşmanın hedeflerine zıt bir usulle ulusal üretimi korumak üzere ithalat ve ihracata uygulanan gümrük vergileri ve eş etkili her türlü resimlerin, miktar sınırlamalarının ve eş etkili her türlü uygulamanın yasaklanması,

ii) Aynı şekilde, Türkiye tarafından, Topluluğun üçüncü devletlere uyguladığı Topluluk Ortak Gümrük Tarifesinin benimsenmesini ve dış ticarete ilişkin Topluluğun diğer kurallarına yaklaşmasının gerekli kılınması.

Sonuç olarak Gümrük Birliğinin Türkiye açısından uygulamadan kaynaklanan sorunları olmuştur. Bu sorunlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- a. Ankara Anlaşması'nın öngördüğü gümrük birliğinin gerçekleştirilmesi öngörülen takvime göre yapılamamış olması,
- b. Gümrük Birliğinin gerçekleşmesi için, AT devletlerinden yapılacak ithalata uygulanan vergilerin kademeli olarak düşürülmesi,
- c. Topluluğun üçüncü devletlere uyguladığı ortak dış tarifeye uyulması gibi yükümlülüklerle Türkiye'nin, bir takım ekonomik gerekçelerle uymamış olması,
- d. AT ülkelerinden gelen mallara uygulanması gereken gümrük indirimleri sadece 1973 yılından 1976 yılına kadar yapılmış; ortak dış tarifeye ise hiç başlanmamış,
- e. Türkiye, gümrük birliği konusunda yerine getirmesi gereken yükümlülükleri, 1988 yılından itibaren yeniden yerine getirmeye başlamış, bu konuda son tarih olan 1996 yılına kadar kendini hazırlamaya çalışmıştır. ²

5.6. Katma Protokol Çerçevesinde Geçiş Döneminde Türkiye-AT İlişkileri

Türkiye ile AT arasında "Ortaklık" yaratan Ankara Anlaşması, Türkiye'nin Topluluğa tam üye olabilme yolunu açmakta, sözü edilen Anlaşmanın ekini teşkil eden Katma Protokol ise, istisnalarla beraber, 22 yıllık bir süre içinde gerçekleştirilecek "Geçiş Dönemi'nin usul ve şartlarını ortaya koymaktadır ve Katma Protokole göre, taraflar arasında 22 yıl sonunda bir "Gümrük Birliği" gerçekleştirilecek, iş gücü, hizmetler ve sermayenin serbest dolaşımını sağlayacak tedbirler alınacaktır denilmektedir. Bunun yanında Katma Protokol 1970 yılında imzalanmış, ticari hükümleri 1971 yılında ve bir bütün olarak da 1973 yılında yürürlüğe girmiştir.

Yine Katma Protokolün gümrük birliğine ilişkin hükümlerine göre Topluluk, bazı istisnalar dışında Türkiye'den yapılan ithalatta uyguladığı gümrük vergilerini ve miktar kısıtlamalarını 1971 yılından itibaren tamamen kaldırmış ve Türk ihraç mallarının Topluluk piyasasında sürüm kolaylığı kazanmasını sağlamıştır.

Ayrıca Türkiye üzerine düşen yükümlülüklerine uygun olarak; 1 Ocak 1973 ve 1 Ocak 1976'da gümrük vergileri 12 yılda kaldırılacak ürünlerde % 10 'arlık (toplam % 20), 22 yıllık listedeki % 5 'erlik (toplam % 10) gümrük indirimlerini uygulamaya koymuştur. Ocak 1978'de yapılması gereken indirimler ise, Katma Protokolün 60'ıncı maddesi hükmünden yararlanılarak ertelenmiştir. Türkiye, 1998 yılından itibaren, ertelemiş olduğu gümrük vergisi indirimlerini uygulamaya yeniden başlamıştır. ⁴

6. ANKARA ANLAŞMASI VE KATMA PROTOKOL'DEN SONRA TÜRKİYE-AT İLİŞKİLERİ

Türkiye, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren çeşitli faktörlerin etkisiyle önemli dış ekonomik güçlükler ile karşılaşmıştır. Bu güçlükler, Türkiye'nin Topluluk ile olan ilişkilerini de etkilemiştir.

Aynı zamanda, Topluluk, 1973 yılında İrlanda, Danimarka ve İngiltere'nin katılımıyla ilk kez genişleme sürecine girmiş ve bu ilk genişlemenin Türkiye bakımından anlamı, Katma Protokol ile Topluluğa verilen bazı tavizlerin yeni üyelerle birlikte daha da yaygınlaşması anlamı taşımaktadır.

Ayrıca, Topluluğun EFTA ile 1972-1973 yıllarında gerçekleştirdiği sınai serbest ticaret bölgesi de Türkiye'nin zararına olmuş, Türkiye'nin Topluluk ile olan dış ticaret açığı büyümüştür. Ayrıca, Topluluğun Akdeniz Politikası çerçevesinde Akdeniz ülkeleri ile geliştirdiği ilişkiler de Türkiye'nin Ankara Anlaşması ve Katma Protokol çerçevesinde elde ettiği ayrıcalıkları aşındırmıştır.

Bu sebeplerle, Ankara Anlaşması'nın uygulanmasında ilerleme kaydedilmesi hem Türkiye'deki, hem de Toplulukta meydana gelen olaylar nedeniyle yavaşlamıştır.

Bundan sonraki gelişmeleri ise şöyle sıralayabiliriz:

- a. Türkiye, Aralık 1976'da, Ankara Anlaşması'yla üzerinde anlaşmaya varıldığı gibi ticaret engellerini 1977 ve 1978 yıllarında indiremeyeceğini açıklamış,
- b. 12 Eylül 1980 tarihinde Türkiye'de gerçekleşen askeri müdahale üzerine Topluluk Konseyi, 15 Eylül'de ilişkilerin dondurulmayacağını ve Türkiye'ye belli bir süre verileceğini bildirmiş,
- c. Avrupa Parlamentosu ise 15 Eylül'de Türkiye'deki gelişmelere sert bir tepki göstererek demokrasiye dönüş konusunda bir takvim verilmesini istemiş, ancak ilişkilerin askıya alınmasını reddetmiş,
- d. Bütün bunların yanında, daha sonra 22 Ocak 1982'de Avrupa Parlamentosu insan hakları ve demokratik hürriyetlerin yeniden sağlanmasına kadar AT-Türkiye ilişkilerinin askıya alınması konusunda AT Konseyini ve Komisyonunu ikna etmiş, ilişkiler fiilen askıya alınmıştır.

6.1. Türkiye'nin 1987 Yılındaki Tam Üyelik Başvurusu

14 Nisan 1987 tarihinde Türkiye, Ankara Anlaşması'ndan bağımsız olarak ve Katma Protokolde öngörülen dönemlerin tamamlanmasını beklemeden, Topluluk üyesi devletlerin başkentlerinden gelen başvuruda bulunmama uyarılarını göz ardı ederek, bir Avrupalı devlet olarak; AKÇT'yi kuran Antlaşmanın 98. maddesine göre AKÇT'ye AET'yi kuran Antlaşmanın 237. maddesine göre AET'ye ve AAET'ni kuran Antlaşmanın 205. maddesine göre AAET'a tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Türkiye'nin bu başvurusu yaklaşık otuz yıllık Türkiye-Topluluk ilişkilerinde en önemli olaydır denilmektedir.

Avrupa Topluluğu ve Türkiye arasındaki ilişkiler özellikle Ankara Anlaşması'nın uygulanması, Topluluğun zaman içinde Türkiye'ye bakış açısında meydana gelen değişikliklerden dolayı, gelinen tarih itibarıyla oldukça yıpranmıştır.

Avrupa devletleri ile Türkiye'nin sürekli olarak daha yakın ilişkiler içerisine girerek, Topluluktan daha fazla yararlanma girişimleri her defasında, Topluluğun Türkiye'ye istediklerini vermeye hazır olmamasından dolayı bir siyasal krize yol açmaktaydı denilmekte ve Bu sebeplerle, Türkiye açısından ortaklık ilişkileri çerçevesinde hedeflerin gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı anlaşıncaya, Türkiye'nin son çare olarak üyelik başvurusunda bulunduğu belirtilmektedir.

Türkiye, bu şekilde davranmakla tam üyelik başvurusundan önce kendisine hissettirilen, Ankara Anlaşması'nın 28. maddesinde belirtilen duruma henüz ekonomik yönden ulaşmadığı tezini ortadan kaldırmış ve Roma Antlaşması'nın 237. maddesinde yer alan, "her Avrupalı devlet Topluluğun üyesi olmayı isteyebilir" hükmünden yararlanmıştır.

Bu maddede yer alan "Avrupalı" kavramı, resmen tanımlanmamış olmakla beraber; bu kavramın coğrafi, tarihi ve kültürel unsurlarının olduğu, Topluluğun içine girebilecek sınırların belirlenmesinin bu ölçüler içinde ortaya konulabileceği ifade edilmiştir.

Ayrıca, Türkiye'nin bu çerçevede, bir "Avrupa devleti" olduğu, Ankara Anlaşması'nda, onun ileri bir tarihte Topluluğa üyeliğinin öngörülmesiyle politik olarak kabul edilmiştir. Türkiye'nin bir "Avrupa devleti" olduğu, onun Avrupa Konseyi'ne üyeliğiyle pekiştirilmiştir denilmektedir.

Türkiye'nin üyelik başvurusu üzerine gelişen olaylar şu şekilde ifade edilmiştir: "Türkiye'nin 14 Nisan'da yaptığı tam üyelik başvurusu üzerine dışişleri bakanları düzeyinde Lüksembourg'da toplanan Topluluk Konseyi, hiçbir üye devletin Türkiye ile üyelik görüşmelerine başlanmasına hazır olmamasına rağmen, Türkiye'nin başvurusunu açıkça reddetmek istemediğinden, Roma Antlaşması'na uygun olarak oybirliği ile başvurunun incelenmek üzere Komisyona gönderilmesini kararlaştırmıştır. Üye devletlerden sadece Yunanistan Türkiye'nin başvurusuna karşı olduğunu açıkça ifade etmiştir" denilmektedir.²

6.2. Topluluk Komisyonu Görüşü

17 Aralık 1989 yılında, Türkiye'nin tam üyelik başvurusundan 2,5 yıl sonra Topluluk Komisyonu, 10 sayfalık ana metinden görüş bölümü ve buna ekli 125 sayfalık Türk ekonomisinin yapısı ve gelişimiyle ilgili rapordan oluşan teknik rapor görüşü açıklanmıştır.

Bu görüş raporunda Komisyon tarafından yer verilen hususlar aşağıda özetlenmiştir:

a) Topluluk, Tek Pazar, Ekonomik ve Parasal birlik ile, Avrupa Siyasi Birliği yönünde ilerlemektedir.

b) Genişleme, bu süreç açısından büyük zararlar doğuracağından, Komisyon, olağanüstü durumlar dışında, yeni katılma müzakerelerine başlanmasını yerinde bulmamaktadır,

c) Türkiye'nin Topluluk açısından, katılma başvurusu; Topluluğun bütün üye ülkelerinden daha geniş bir alana ve daha büyük bir nüfusa (2000 yılı itibarıyla 68 milyon) sahip ve genel gelişmişlik düzeyinin Topluluk ortalamasından büyük ölçüde olması dolayısıyla, daha da önem kazanmaktadır,

d) Türkiye ekonomisinin 1980 yılından bu yana kaydettiği gelişme olumlu karşılanmakla beraber;

- Tarım ve sanayi alanındaki yapısal farklılıklar,
- Giderek daha belirgin hale gelen makro-ekonomik dengesizlikler,
- Sanayiinin yüksek ölçüde korunması,
- Sosyal güvenlik düzeyinin düşüklüğü,

gibi uyum sorunlarının üstesinden gelinmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Bunların yanında Komisyon görüşünde ayrıca;

- Kişi başına düşen milli gelirin satın alma paritesi itibariyle Topluluktaki ortalamanın 1/3'ü düzeyinde bulunması,
- Hızlı bir nüfus artışı işgücünün % 50'den fazlasının tarımda istihdam edilmesi ve sosyal güvenlik alanındaki normların yetersizliği,
- Dış borçlarını istikrara kavuşturmuş ve ödemeler dengesi sorunlarını çözümlemiş olmasına rağmen, yüksek enflasyon oranlarının varlığı,
- Sanayide yüksek koruma oranları ile yeni bir tür vergi olarak nitelenen fonların varlığı,

gibi hususların, Türkiye'nin Topluluğa katılması halinde yükümlülüklerini üstlenebilmesini güçleştireceği belirtilmiştir.

Ayrıca tüm bunların yanı sıra, Topluluk yapısal fonlarından Türkiye'ye yapılması gereken ödemeler de bir sorun olarak gösterilmiştir.

Yukarıda sayılan ekonomik ve sosyal problemlerin yanı sıra siyasi alanda, 1980 Eylül ayından itibaren, Anayasanın kabulü, serbest seçimler ve referandum yoluyla Topluluk normlarına benzer bir parlamenter rejim oluşturulmasına rağmen; insan hakları, azınlıkların kimliği, tüm siyasi oluşumların ve sendikaların kamu yaşamına dahil edilmesine ilişkin kuralların henüz bütünüyle tesis edilmemiş olması gibi etkenlere de raporda yer verilmiştir. Ayrıca Topluluk üyesi bir ülke olan Yunanistan ile Türkiye'nin arasındaki soruna da değinilerek, Kıbrıs konusu gündeme getirilmekte ve Kıbrıs'ın birliği, bağımsızlığı, egemenliği ve toprak bütünlüğü üzerinde durulmaktadır.

Sonuç olarak da görüşte ;

- Tam bir evrim aşamasında bulunan Topluluğun, yeni katılma müzakerelerine girmesinin uygun olmadığı,
- Türkiye'nin mevcut ekonomik ve politik durumunun katılma müzakerelerine başlanmasına elverişli bulunmadığı,
- Topluluğun, Türkiye ile işbirliğini sürdürmesinin gerekliliği ve Türkiye ile ilişkilerini derinleştirmekte ve Türkiye'nin siyasi ve ekonomik modernleşme sürecini en kısa sürede tamamlamasına yardım etmede temel bir çıkarı bulunduğu,

Özellikle vurgulanmış ve Türkiye'nin Topluluğa katılmaya "ehil" olduğunun da altı çizilmiştir.

Yine Komisyon Görüşü'nde, Türkiye'ye iki tarafın karşılıklı bağımlılık ve entegrasyonunun güçlendirilmesi imkanını sağlayacak bir seri özlü önlemler önerilmesi de tavsiye edilmektedir. Bu önlemler kısaca;

- Gümrük birliğinin tamamlanması,
- Mali işbirliğinin ihyası ve yoğunlaştırılması,
- Sınai ve teknolojik işbirliğinin geliştirilmesi,
- Siyasi ve kültürel bağların derinleştirilmesi,

olarak özetlenmektedir.

Bunların yanında görüşte, Türkiye ile AT'nin geleceklerini beraber inşa etmek üzere ortak çalışmalarının gerekliliği ve bu çerçevede karşılıklı bağımlılık ve entegrasyon sürecinin geliştirilmesinin sağlanması hususları vurgulanırken, bunun için siyasi iradenin Ankara Anlaşması'nda bulunduğu belirtilmiştir. ⁴

6.3. Türkiye'nin Üyelik Başvurusunun Nedenleri

14 Nisan 1987 tarihinde Türkiye'nin Katma Protokolde yer alan dönemleri tamamlamadan 14 Nisan 1987 tarihinde Topluluğa tam üyelik başvurusunda bulunmasının ekonomik, politik ve sosyal nedenleri vardır. Bunlar şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Topluluğun, EFTA ülkeleri ile 1972-1973 yıllarında yaptığı antlaşmaların ve Akdeniz politikası çerçevesinde bazı ülkelere tanıdığı hakların, Katma Protokol ile Türkiye'ye sağlanan avantajları ortadan kaldırması,
- b) İçerde ve dışarda meydana gelen gelişmeler sonucunda Türkiye ile Topluluk arasında kurulan karşılıklı dengenin Türkiye'nin aleyhine bozulması,
- c) Yunanistan, İspanya ve Portekiz'in Topluluğa tam üye olması,
- d) Bu ülkelerin tarımsal ihraç ürünleri ile Türkiye'nin tarımsal ihraç ürünlerinin büyük benzerlik göstermesi nedeniyle Türkiye'nin daha fazla olumsuz yönde etkilenmesi,
- e) Türkiye'nin 24 Ocak 1980 tarihli ekonomik istikrar tedbirlerini yürürlüğe koymakla başladığı ekonomik reform programı,
- f) Bu programın 1983 yılında işbaşına gelen hükümetin uygulamalarıyla sürdürülmesi, böylece dışa açılma ve uluslararası ekonomi ile bütünleşme çabalarında büyük bir başarıya ulaşılması. Bütün bu faktörler Türkiye'nin Topluluğa tam üyelik başvurusunda etkili olmuştur.

Sonuç olarak Türkiye'nin, Topluluğa tam üyelik için başvuruda bulunması; "Türkiye'ye, bölgesel kalkınma fonu, sosyal fon ile Topluluğun diğer öz kaynaklarından yararlanmasını sağlayacak, böylece, ekonomik kalkınma için daha fazla dış kaynak bulabilmesine ve her ne kadar Topluluk bütçesine bir katkıda bulunmasa da, elde edecekleri vereceklerinden daha çok olacaktır" denilmektedir.²

6.4. Gümrük Birliğine Geçiş ve 1/95 Sayılı Türkiye-AT Ortaklık Konseyi Kararı

1989 yılında Avrupa Birliği Komisyonun tam üyelik müracaatımıza vermiş olduğu yanıtta; "Türkiye'nin AB'ne üyelik konusundaki ehliyetini kabul etmekle birlikte, Topluluğun kendi içindeki derinleşme sürecini tamamlanmasına ve gelecek genişlemesine kadar beklenmesini ve bu arada Türkiye ile gümrük birliği sürecinin tamamlanmasını önermiştir. Bu öneri tarafımızdan da olumlu değerlendirilmiş ve Gümrük Birliğinin Katma Protokolde öngörüldüğü şekilde 1995 yılında tamamlanması için gerekli hazırlıklara başlanmıştır" denilmektedir.

Ortaklık Konseyi'nin 6 Mart 1995 tarihinde yaptığı toplantıdan sonra aldığı 1/95 sayılı karar, 31 Aralık 1995 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.⁵

1/95 sayılı Ortaklık Konseyi kararı, Geçiş Döneminin tamamlanmasını sağlayan ve Gümrük Birliğinin etkin biçimde işleyişinin sağlanması için gerekli usullerin Ankara Anlaşması ve Katma Protokol çerçevesinde belirlenmesini gerektiren Gümrük Birliğine dayalı Son Dönemi başlatmıştır. Ayrıca Gümrük Birliğinin tamamlanması için gerekli şartları düzenlemiştir.

1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı, 66 madde bazı maddelere ilişkin ortak ya da tek taraflı 17 bildirim ve 10 ekten oluşmaktadır. Karar, aşağıdaki bölüm başlıkları altında gümrük birliğinin tamamlanması ve işleyişine ilişkin hükümleri içermektedir.

- Malların serbest dolaşımı ve ticaret politikası
- Türkiye'nin Topluluk Ortak Tarım Politikası'na uyumu ve tarım ürünleri ticaretinde uygulanacak tercihli rejim
- Gümrüklere ilişkin hükümler, Türkiye'nin Topluluk Ortak Gümrük Kodu'na uyumu ve karşılıklı idari işbirliği
- Mevzuat uyumu

- Kamu alımları
- Vergilendirme
- Kurumsal hükümler
- Uyuşmazlıkların çözümü
- Genel ve son hükümler

Ortaklık Konseyi'nin 6 Mart 1995 tarihli toplantısında 1/95 sayılı Gümrük Birliği Kararı'nın yanı sıra,

- Taraflar arasındaki ilişkilerin Ortaklık Anlaşması'nın öngörmediği alanlarda da güçlendirilmesini amaçlayan bir Tavsiye Kararı,
- Türkiye'nin üçüncü ülkelere karşı, 1 Ocak 2001 tarihine kadar Ortak Gümrük Tarifesi'nin üzerinde vergi uygulayacağı hassas ürünleri içeren 2/95 sayılı Karar,
- Türk Ekonomisinin Gümrük Birliği'ne bağlı olarak geçireceği değişiklikler esnasında ihtiyaç duyacağı mali yardım ve işbirliğinin çerçevesini belirleyen Topluluk Deklarasyonu kabul edilmiştir.

31 Aralık 1995 tarihinde 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı Avrupa Parlamentosunda yapılan görüşmelerde ele alınmıştır. Yapılan oylamada Karar, 343 kabul, 149 ret ve 36 çekimser oy ile onaylanmıştır. Böylece 6 Mart 1995 tarih ve 1/95 sayılı Türkiye-AB Ortaklık Konseyi Kararı bir gecikmeye uğramaksızın 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe girmiştir. ⁴

6.5. 12-13 Aralık 1997 Lüksembourg Zirvesi ve Sonrası

Lüksembourg'da 12-13 Aralık 1997 tarihinde yapılmış olan Avrupa Birliği Zirvesinde kabul edilen sonuç bildirisinin en önemli bölümü genişleme konusuna ayrıldığı ve bu Sonuç Bildirisinin genelde Komisyonun Gündem 2000 raporunda yaptığı önerileri benimsemekle birlikte, ülkemiz için bunun ötesine giden bir içerik taşıdığı belirtilmektedir.

Ayrıca bu zirvede, AB'ye katılma başvurusunda bulunan 10 Orta ve Doğu Avrupa Devletleri (Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Slovenya, Litvanya, Letonya, Romanya, Bulgaristan) ile Güney Kıbrıs Rum kesimini içine alan bir katılma sürecinin başlatılması kararlaştırılmıştır.

Lüksembourg zirvesi sonrasında varılmış bulunan noktaya bakıldığında Türkiye açısından şu unsurları göze çarpmaktadır:

- Türkiye'nin tam üyeliğe ehliyeti bir kez daha teyit edilmiştir.
- Avrupa Birliği, Türkiye'yi tam üyeliğe hazırlamak için bir strateji tespitini kararlaştırmıştır. Bu stratejide, Ankara Anlaşmasında öngörölmüş bulunan imkanların geliştirilmesi, Gümrük Birliği'nin güçlendirilmesi, mali işbirliği ve mevzuat uyumu gibi unsurlara yer verilmesi ve gelişmelerin düzenli olarak Ankara Anlaşması'nın 28. maddesi Kopenhag Kriterleri ve AB'nin 29 Nisan 1997 tarihli deklarasyonu çerçevesinde gözden geçirilmesi öngörölmüştür.
- Buna karşılık, Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesinin aynı zamanda ülkemizdeki siyasi ve ekonomik reformların sürmesine, Yunanistan ile iyi istikrarlı ilişkilere sahip olunmasına ve Kıbrıs sorununa çözüm bulunması amacıyla BM gözetimindeki müzakerelerin desteklenmesine bağlı olduğunun vurgulandığı belirtilmektedir.

Bunların yanında 14 Aralık 1997 tarihinde Hükümetin Lüksembourg zirvesine yönelik bir açıklaması olmuştur. Bu açıklama şu şekilde ifade edilmektedir:

"AB'nin Türkiye'ye yönelik yanlı ve ayrımcı tutumunu kınamış, bununla birlikte ülkemizin tam üyelik hedefini muhafaza ettiğini ve AB ile var olan ortaklık ilişkilerinin sürdürüleceğini, ancak bu ilişkilerin geliştirilmesinin AB'nin yükümlölüklerini yerine getirmesine bağlı olacağını, AB'nin mevcut zihniyet ve yaklaşımı değişmedikçe ilişkilerimizin ahdi çerçevesi dışındaki konuları AB ile ele almayacağımızı belirtmiştir. Müteakiben yapılan açıklamalarda, AB ile siyasi diyalogun, ilişkilerimizin gelişmesine engel oldukları iddia edilen, Kıbrıs sorunu, Türk-Yunan ilişkileri ve insan hakları dahil olmak üzere Türkiye'nin iç meselelerini bundan böyle kapsamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca; ilk oturumunu 12 Mart 1998 tarihinde Londra'da yapan Avrupa Konferansı'na ülkemizin katılmayacağı, bu arada Gümrük Birliğinin ortaklık Anlaşmalarımızda öngöröldüğü şekilde sürdürüleceği, AB tarafının Lüksembourg Zirvesinin sonuç bildirisinde yapmayı üstlendiği, gümrük birliğinin derinleştirilmesine ve Ankara Anlaşmasının sağladığı imkanların kullanılmasına yönelik tekliflerin beklendiği ifade edilmiştir. Bu suretle ilişkilerimizin içinde bulunduğu durumdan çıkış yolunun AB'nin göstereceği siyasi iradeye bağlı olduğu karşı tarafa ifade edilmiştir"⁵

Türkiye'nin AB üyeliği konusunda Lüksembourg Zirvesinde olumsuz bir yaklaşım sergileyen AB ülkeleri Türkiye'nin buna sert tepki göstermesi üzerine, bu tepkileri yumuşatmak için Türkiye'ye özel bir statü tanıyarak, Avrupa Konferansı formülünü ortaya atmışlardır. İlk Konferans Mart 1998'de Londra'da yapılmıştır. Ancak, Türkiye'nin AB üyeliği konusunda hiçbir olumlu sonuç doğurmayacak olan bu Konferansa Türkiye'nin katılmayı reddettiği belirtilmiştir.

Avrupa Konferansının amacı ve yapısı şöyle ifade edilmektedir: "AB'nin üye devletlerini ve ona katılmak isteyen ve onun değerleriyle iç ve dış hedeflerini paylaşan Avrupa devletlerini bir araya getirecek olan bir platform olarak düşünülmüştür. Bu Konferans, katılanları genel olarak ilgilendiren konuların ele alınmasına ve dış politika, güvenlik politikası, adalet, içişleri ve başta ekonomik konular ve bölgesel işbirliği olmak üzere, diğer ortak alanlarda aralarındaki işbirliğinin geliştirilmesine ve derinleştirilmesine yönelik çok taraflı bir siyasi işbirliği formu olacaktır" denilmektedir.

Türkiye'nin Lüksembourg zirvesinden sonra gösterdiği sert tepkiyi yumuşatmak için Avrupa Birliği bu zirveden sonraki zirvelerde aşağıda ifade edilen tarzlarda tavır almıştır. Şöyle ki;

a) Avrupa Birliği, 15-16 Haziran 1998 tarihinde yapılan Cardiff Zirvesinde, "Türkiye'nin üyeliğe hazırlanması için bir strateji" belgesi hazırlamıştır. Bu belgenin Türkiye'nin AB'ye üyeliği konusunda, Lüksembourg Zirvesine göre daha olumlu bir yaklaşım gösterdiği belirtilmiş,

b) 11-12 Aralık 1998 tarihinde yapılan Viyana Zirvesinde ise AB, "Türkiye'nin Üyeliğe Hazırlanması Stratejisi"ni daha da ileri götürerek, Türkiye'nin üyeliğe hazırlanmasının ve Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerin daha da geliştirilmesinin önemine işaret edilmiş,

c) Bununla birlikte 3-4 Haziran 1999 tarihlerinde Köln'de yapılan AB Hükümet ve Devlet Başkanları Zirvesinde Almanya tarafından hazırlanan ve Türkiye'nin beklentilerini karşılayabilecek nitelikteki taslak metin, İngiltere ve Fransa'nın desteğine rağmen, Yunanistan'ın ve diğer bazı üye ülkelerin olumsuz tutumları neticesinde kabul edilmediği belirtilmektedir. ²

6.6. AB Helsinki Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi

Türkiye, 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de yapılan AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde oybirliği ile Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak kabul ve ilan edilmiş, diğer aday ülkelerle eşit konumda olacağı açık ve kesin bir dille ifade edilmiştir.

Bunun yanında AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi metninde, Türkiye'nin, diğer aday ülkelere uygulanan kriterler çerçevesinde aday ülke olduğunun ilan edilmesinin yanı sıra, Türkiye'nin üyeliği için gerekli olan reformların gerçekleştirilmesine yönelik bir Katılım Öncesi Stratejisi geliştirileceği belirtilmiştir.

Ayrıca Türkiye, Helsinki Zirvesi kararlarına göre, diğer aday ülkeler gibi bir Katılım Öncesi Stratejisinden yararlanacaktır. Böylece Türkiye, Topluluk programlarına ve ajanslarına diğer aday ülkeler ile Birlik arasında katılım süreci çerçevesinde yapılan toplantılara katılma imkanına sahip olacaktır.

Helsinki Zirvesinin Sonuç Bildirisinde önceki AB Konseyi kararları çerçevesinde bir katılım ortaklığı hazırlanması öngörülmüştür. Bu ortaklığın siyasi ve ekonomik kriterler ile üye ülke olmanın gerektirdiği yükümlülükler ışığında ve AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Ulusal Program ile bir arada katılım hazırlıkları üzerinde yoğunlaşacağı belirtilmiştir.⁵

6.7. Türkiye-AB İlişkilerinde Mevcut Durum ve Son Gelişmeler

Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki ilişkileri geçmişten günümüze kadar özetlemek gerekirse;

- a) Avrupa Topluluğu ile 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanan Ankara Anlaşmasının temel oluşturduğu ortaklık rejimi çerçevesinde başlayan gelişmeler,
- b) 1 Ocak 1973 tarihinde uygulamaya konulan Katma Protokol çerçevesinde düzenlenen Türkiye ile AT arasındaki ilişkiler,
- c) 6 Mart 1995 tarihli Ortaklık Konseyi Belgelerinin 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe girmesi neticesinde gümrük birliğinin tesis edilmesiyle ivme kazanması,
- d) Ankara Anlaşmasının 28'inci maddesinde de açıkça ifade edildiği gibi, AB'ye üye olma hedefini de kapsayan bu ilişki çerçevesinde AB'nin genişleme sürecine girmesi ve Helsinki Zirvesinde Türkiye'nin adaylığının kabul edilmesiyle yeni bir döneme girilmesi,

e) Türkiye'nin, gümrük birliğine ilişkin uygulama esaslarının tespit edildiği 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararında (OKK) belirtilen yükümlülüklerinin büyük bir kısmını yerine getirmiş olması. Bu kapsamda, dış ticaret, gümrükler, rekabet, fikri ve sınai haklar, devlet yardımları, sınai mevzuat, tüketicinin korunması gibi alanlarda AB mevzuatına uygun hukuki düzenlemelerin yürürlüğe konulması,

f) Türkiye'nin 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleştirilen Helsinki Zirvesinde, diğer aday ülkelerle eşit şartlarda AB'ye aday ülke olarak kabul edilmesi,

g) Helsinki Zirvesi Sonuç Belgesinde Türkiye için diğer aday ülkelere olduğu gibi Katılım Öncesi Stratejinin temel uygulama aracı olan bir Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanmasının öngörülmesi,

h) Türkiye için AB Komisyonu tarafından hazırlanmakta olan Katılım Ortaklığı Belgesinin Türkiye'ye teslim edilmesinin ardından, bu belgeye paralel olarak, tüm aday ülkelerin yapmış oldukları gibi Türkiye tarafından da bu Belgeyi tamamlayıcı nitelikte bir Ulusal Program hazırlanması olarak özetlenebilir.

Ulusal Programda, Katılım Ortaklığı Belgesinde yer alan önceliklerin nasıl yerine getirileceği ve AB ile entegrasyon için ne tür hazırlıkların yapılacağı hususları yer almıştır.⁶

7. TÜRKİYE'DE, DÜNYADA VE AVRUPA TOPLULUĞUNA ÜYE ÜLKELERDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR, POLİTİKALAR, MEVZUAT VE UYGULAMALAR

7.1. Genel Olarak İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Sağlık tanımını Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) "Sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir" şeklinde tanımlamaktadır.

Bu tanıma dikkate alarak İş Sağlığı ve Güvenliği; işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek durumlardan işyerinde korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan metotlu çalışmalar olarak ifade edilebilir.

İşyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasındaki amaç üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar ;

1. Çalışanları meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korumak,
2. Sağlık, iş gücü, üretim güvenliği, verim artışı yani üretim güvenliğini sağlamak,
3. Kaza ve etkilerinden işletmenin göreceği zararı önlemek yani işletme güvenliğini sağlamaktır.

Genel olarak meslek hastalığı ve kaza olarak ortaya çıkan insan hayatını tehdit eden tehlikelerden çalışanları korumak, zarar verici etkilerini en alt düzeye indirmek, insanların daha güvenli bir ortamda çalışmalarını ve hayatlarını sürdürmelerini sağlamak amacıyla yapılan çalışmaların tümü çalışanların sağlığını korumak için yapılan çalışmalardır.

Çalışanların sağlığı ve çalışma sırasında ki güvenlikleri toplumun birçok kesimini ilgilendirir. Bunlar öncelikle işyerlerinde çalışanlar, işverenler, trafikteki araçlar, sürücüler, yayalar ve toplumun bütün diğer kesimleridir.

Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği ekonomik boyutları bir yana sosyal boyutları itibariyle de ülke kalkınması açısından hayati öneme haiz toplumsal bir sorundur.⁷

İş kazaları ve meslek hastalıkları, bir yandan iş gücü ve iş günü kayıplarına neden olurken, diğer yandan da önemli maddi kayıplara sebep olmaktadır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen can ve uzuv kayıpları sonucu toplumsal yapıda onarılamaz yaralar açılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin insani ve manevi toplumsal boyutu ile birlikte ekonomik boyutu da sorunun önemini artırmaktadır. Ekonomi Biliminin temel taşlarından olan üretim faktörleri arasında bulunan emeğin ve dolayısıyla iş güvenliğinin önemi büyüktür. Ülkelerin en önemli zenginlik kaynağı olan insan gücünün daha verimli şekilde değerlendirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliğine bağlıdır.

Dünyada, günümüzde her saniyede en az üç işçi yaralanmakta ve yine her üç dakikada bir işçi iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınlarında, dünyada her yıl 1,2 milyon insanın iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybettiği; 160 milyon işçinin ise iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla yaralandığı hastalandığı belirtilmektedir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu araştırmalara göre, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti, bu ülkelerin gayri safi milli hasıllarının % 1-3 'ü arasında bulunmaktadır. Ülkemizde 2000 yılında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti ise 4 katrilyon lira civarındadır. Ülkemizde ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 1999 yılında meydana gelen 78000 iş kazası ve 1025 meslek hastalığı sonucunda 1333 işçimiz hayatını kaybetmiş, 3407 işçimiz sürekli iş göremez durumuna gelmiş, 1900000 iş günü kaybedilmiştir.

İşveren, çalışan ve devlet üçlüsü İş Sağlığı ve Güvenliği açısından her zaman birlikte hareket etmeleri gereken bir üçlüdür. Sağlık ve güvenlik konusunda yapılan hatalar, noksanlıklar ve yanlışlıklar özellikle bedelini, çalışanlar açısından sağlıklarını bazen hayatlarını kaybetmelerine, işveren açısından büyük oranda maddi zararlar görmelerine, devlet açısından ise iş gücü kaybı kaza ve hastalıkların ekonomiye getirdiği mali ve sosyal yükler olarak ortaya çıkmaktadır.⁸

Kaza ve hastalıklar sonucu ortaya çıkan yaralanma, sakat kalma ve ölüm olaylarında toplumun temelini oluşturan aile yapısı da olumsuz etkilenmekte ve bu durum telafisi mümkün olmayan manevi yaralar açmaktadır.

Kazayı basit anlamı ile bir anda meydana gelen kişi veya kişileri hemen veya sonradan bedenen veya ruhen arızaya uğratan olay olarak tanımlayabiliriz. İş kazası ise çalışanların görev başında sayıldığı hallerden birinde meydana gelen kazalar olarak tanımlanır. Meslek hastalıkları ise çalışanların gerek kullanılan hammaddeler gerekse çevre şartlarından etkilenerek uğradıkları geçici ve sürekli hastalık sakatlık veya ruhi arıza hallerine denmektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazaları önceden olması planlanmayan ve istenmeyen olaylardır.

Günümüze kadar yapılan çalışmalar ve araştırmalar iş kazalarının sebeplerinin iki ana başlık altında toplandığını göstermektedir. Bunlar tehlikeli durumlar ve tehlikeli hareketlerdir. Bu iki risk unsurunda sıfır olması halinde kaza ihtimali de sıfır olmaktadır.

İş güvenliğinin temel sloganı “Önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıdır”. Bu slogandan hareketle iş güvenliği çalışmaları temelde risklerin ortaya çıkmadan önlenmesi çalışmalarını kapsar. Çünkü insanların hasta olmasını beklemek ve hasta olduktan sonra onları tedavi etmek yerine, hastalığa sebep olan faktörlerle mücadele ederek hastalığın önlenmesi yani koruyucu hekimlik çalışması gibi düşünülebilir. Çalışma ortamında riskleri önceden belirleyip gerekli tedbirleri almak, kaza ve meslek hastalığının oluşmasına meydan vermemek temel amaç olmalıdır.

Bunun için iş güvenliği açısından kaza sebebi olabilecek tehlikeli durumların ve hareketlerin neler olduğunu bilmemiz yararlı olacaktır. Tehlikeli Durumlar; kusurlu veya noksan teçhizat kullanmak, bina yapısı ile ilgili bozukluklar, koruyucusuz makine kullanmak, organizasyon, yerleşim bozukluğu ve düzensizliği, kötü ısıtma, havalandırma, kaygan zayıf ve arızalı zeminde çalışma, güvensiz istifleme, elektrik tesisatının uygunsuzluğu ve kötü aydınlatma gibi durumlardır. Tehlikeli Davranışlar ise; güvenliksiz malzeme kullanmak, koruyucuları kullanılmaz hale getirmek, çalışan makineler üzerinde bakım onarım ve temizlik yapmak, güvenlikle ilgili yönetim hataları ve kötü disiplin, çalışanların kabiliyetsizliği ve dikkatsizliği gibi durumlardır. Çalışanın ruhi, bedeni ve sosyal durumundan kaynaklanan sebepler ise; tez canlılık, heyecanlanma, sinirlilik gibi maddi ve manevi durumlardır.

Meslek hastalıklarına etken olan sebepleri ise şöyle sıralayabiliriz; Fiziksel etkenler (gürültü, vibrasyon, ısı, ışık, nem radyasyon, basınç), kimyasal etkenler (katı, sıvı, gaz, toz ve buharlar), Biyolojik etkenler (Bakteriler, virüsler, mantarlar), Psikolojik etkenler (Monotonluk, iş yükü, aşırı hırs vb), Psiko-sosyal etkenler (kişinin çevresi ile olan ilişkisinden oluşan etkenler) olarak sayılabilir.⁷

7.1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramı aslında iki farklı kavramdan oluşmaktadır. Ancak kullanış bakımından tek bir kavram gibi kullanılmaktadır. Çünkü İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramını ayrı olarak incelediğimizde bunun güç olduğu görülmektedir.

Sağlık ve güvenlik kavramları birbiri ile etkileşim halinde olan iki kavramdır. Sağlık konusunda gerekli bir takım tedbirlerin alınmaması işçilerin hastalanmasına ve sağlıklarını kaybetmelerine sebep olacaktır. Aynı şekilde iş güvenliği konusunda bir takım tedbirlerin alınmamış olması da işçilerin kazaya uğramasına, vücut bütünlüklerinin bozulması ile kayıplarına sebep olacak ve dolayısıyla sağlıklarını kaybetmeleri ile

sonuçlanacaktır. Nitekim iş güvenliğinde olayın özelliğine göre vücut bütünlüğünün zarar görmesi, sakatlanma ve ölüm gibi sonuçlarla karşılaşmaktadır. İş sağlığında da hastalığın sonucu olarak ortaya çıkacak durum aynı olmaktadır.

Bütün bu sebeplerle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramlarını bir arada tutmak zorunluluğu bulunmaktadır. Bu kavramların ayrılması ve ayrı olarak değerlendirilmesi ise ancak alınacak tedbirler ve araştırmalar durumunda yarar sağlamaktadır. Örneğin, işçinin işyeri şartlarından doğan ve sağlığını etkileyen risk faktörlerine karşı korunması için neler yapılması gerektiği ayrı bir konu ve hatta ayrı bir uzmanlık isteyen bir iştir. Aynı şekilde işyeri şartlarında işçinin daha emniyetli bir çalışma ortamına kavuşturulmasını sağlayacak teknik emniyet tedbirleri ise iş güvenliğinin konusunun önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

7.1.1.1. İş Sağlığı Kavramı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramının sağlık ile ilgili bölümünü ve içeriğini ifade eden bir kavram olan iş sağlığı kavramı, işçinin korunmasını konu alan bütün çalışmaların yanında iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasıyla sınırlı bir anlamı ve içeriği de ifade etmektedir..

İş hijyeni kavramı ise iş sağlığı kavramı içinde yer alan bir kavramdır. İş hijyeni, işçinin işle ilgili bilmesi gereken hijyen-temizlik kurallarını ifade eder. Temizlik ile ilgili kurallara gereken titizliğin gösterilmemesi, işçinin sağlığını kaybetmesine, hastalanmasına yol açar. Özellikle bulaşıcı ve mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması bu anlamda konunun özünü teşkil etmektedir.

7.1.1.2. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği kavramı ise daha çok işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını içeren bir anlam taşımaktadır. İş güvenliği teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği gibi konuları içermektedir.

İşyerinde kullanılan araç, gereç ve maddelerin kullanımı, bunların varlığından doğabilecek birtakım riskler, işyerinin seçimi, planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içerisindedir. İş güvenliği kavramı meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşan bir kavram olarak kabul edilmektedir.

7.1.1.3. Geniş Anlamıyla İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısı ile doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak, zaman içerisinde bunun yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramında iki yönde gelişme olmuştur. Bunlardan birincisi; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramının sadece işçi niteliği ile sınırlı olmaktan çıkması, bu gelişme ile sağlık ve güvenliğin sadece işçileri ilgilendiren bir konu olmadığı bütün çalışanları da ilgilendirdiği görülmüştür. Bir diğer gelişme ise; işçi sağlığı ve güvenliği kavramının sadece işyeri ile sınırlı olmaktan çıkıp çevreyi de dikkate alır bir gelişme göstermesidir. Özellikle yaşama çevresinin de işçinin korunmasında gerekli olduğu ileri sürülmeye başlanmış ve çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, yabancılaşıma ve kentleşme gibi konular işçi sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilişkilendirilmeye başlanılmıştır.

Sonuç olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramı geniş anlamıyla şöyle tanımlanmaktadır; işyeriyle sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden, işçinin sağlığını, güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren, işyeri dışından kaynaklanan riskleri de içeren bir kavramdır.⁹

7.1.2. İş Sağlığı Uygulama İlkeleri

Bütün çabalara rağmen sağlığını koruyamayarak hastalanan veya kaza geçirenlerin iyileştirilmesi için yapılan tüm etkinliklere iş sağlığı etkinliği demekteyiz. İş sağlığı etkinliklerinin amacı çalışanın sağlığının korunmasıdır. Çalışanların sağlığının korunması amacına ulaşabilmek için çalışanın sağlığının nasıl bozulduğunun ve çalışanın kazaya uğradı ise ne şekilde uğradığının incelenmesi ve anlaşılması gereklidir.

Çalışanların sağlığı başlıca iki temel grup faktör tarafından belirlenmektedir. Bu faktörler; bireysel özellikler ve işyeri ortam (çevre) faktörleridir.

Bireysel özellikler en yalın şekli ile yaş, cinsiyet ve genel sağlık durumu olmakla birlikte, alışkanlıklar, aile öyküsü, vücut yapısı, genetik özellikler gibi özelliklerdir. İşyeri ortam faktörleri ise sayıca çok fazladır. Bu faktörler fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomi ve tozlar gibi gruplara ayrılarak incelenirler.

İşyeri ortamında bulunan faktörler çalışanların sağlık durumları üzerinde birtakım olumsuz etkilere yol açabilirler ve bu etkiler bazı bireysel faktörlerle de bir araya geldiğinde daha büyük olumsuzluklara dönüşebilmektedirler. Örneğin tozlu bir işyeri ortamında çalışan bir çalışanın sigara da kullanması durumunda, tozlar kontrol altına alınmadığında çalışanın ciğerlerine girmek ve orada yerleşmek suretiyle solunum sisteminde bazı hastalıklara yol açabilmektedir. Bu durumda hastalık daha erken ortaya çıkmakta ve daha ileri belirtilerle seyretmektedir.

Bu nedenlerle İş sağlığı çalışmalarının amacı, bir yandan bireysel özellikler diğer yandan işyeri ortam faktörlerini göz önüne alarak çalışanların sağlıklarının bozulmasını önlemek, hatta imkanlar ölçüsünde çalışanların sağlığını geliştirmek ve daha üstün düzeye çıkarmaya çalışmaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için bazı noktalara dikkate edilmesi ve bazı uygulamaların yapılması gerekir. İşte bütün bu uygulamalara İş Sağlığı Uygulama İlkeleri denmektedir. İş Sağlığı Uygulama İlkelerini 6 başlık altında incelemek mümkündür.

- a. Uygun İşe Yerleştirme
- b. İşyeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi
- c. İşyeri Risklerinin Kontrolü
- d. Aralıklı Kontrol Muayeneleri
- e. İşyerlerinde Sağlık Hizmeti Sunulması
- f. Sağlık Eğitim ve Danışmanlık

7.1.2.1. Uygun İşe Yerleştirme

İş ve sağlık ilişkileri bakımından kişilerin yaş, cinsiyet, herhangi bir sağlık sorunun varlığı, eğitimi, alışkanlıkları v. b. pek çok özellikleri önemli birer faktördür.

Sağlıklı çalışanları oluşturmak amacına ulaşmak için çalışmaya aday olan bir kişinin işe başlamadan önce bir değerlendirmeden geçirilerek niteliklerinin belirlenmesi ve bu niteliklere uyan bir işe yerleştirilmesi önemlidir. Bu amaçla yapılan muayeneye “İşe giriş muayenesi” denmektedir. Bu muayenelerde bazı sorularla kişinin herhangi bir sağlık sorunu olup olmadığı, gerekirse kişinin hekim tarafından muayenesi ve bazı laboratuvar incelemelerinin yapılması sonucunda herhangi bir patolojik bulgu saptanırsa kişinin bazı işlerde çalışması engellenir.

Örneğin deterjan v.b. temizlik maddelerinin çok kullanıldığı bir işte alerji öyküsü olan bir kişinin kontak dermatite olasılığı olan bu işte çalışması önlenabilir. Ayrıca akciğer rahatsızlığı olan bir kişinin tozlu ortamda veya karaciğer rahatsızlığı olan bir kişinin çözücülerle, çok sigara içen birinin de asbestle ilgili işte çalışmasının önüne geçilebilir.

7.1.2.2. İşyeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi

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

Örneğin metaller ve tozların düzeyi işyeri ortamının belirli bir hacminde bulunan tozun miligram cinsinden ifadesi (mg/m³) şeklinde, öte yandan gazların miktarı da işyeri ortamının belirli bir hacminde gazın kapsadığı hacim ölçüsü olarak ifade edilir. Gazlar için milyonda kısım (ppm: parts per million, cm³/m³) veya milyarda kısım (ppb: parts per billion, mm³/m³) ölçüleri sık kullanılır. İşyeri ortamının bir metreküp havasında herhangi bir gazın santimetreküp olarak kapsadığı hacim, milyonda kısım (ppm) olmaktadır.

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.

Bu standartlar iki şekilde ifade edilmektedir. Bir tanesi işyeri ortamında hiçbir zaman ulaşılmaması gereken bir düzey anlamına gelen MAK değeri kavramıdır. (MAK: Müsaade Edilen Azami Konsantrasyon, MAC; Maximum Allowable Concentration) ikinci kavram ise Eşik Sınır Değeri (ESD; TLV; Threshold Limit Value) kavramıdır.

7.1.2.3. Sağlık Risklerinin Kontrolü

Sağlık risklerinin kontrolünde amaç, risk etkeni ile çalışan işçinin temasını kesmelidir. Bunun için öncelikle yapılması gereken riskin kaynağında kontrolüdür. 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. Örneğin kanserojen etkisi olan asbest yerine sentetik bazı maddeler veya benzen yerine tolüen kullanılması gibi. Ancak 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. Bütün bu uygulamalar bir sonuç vermez ise 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.

Ancak kişisel koruyucular en son çare olarak düşünülmeli ilk önce kaynaktan kontrol uygulanmalıdır. Kişisel koruyucuların çalışanın sağlığının korunmasında yararı sınırlıdır. Örneğin bir kulak koruyucusunun 8 saatlik bir çalışma gününde yarım saat süreli olarak takılmaması, kulaklığın koruyuculuğunun yarıya inmesine, benzeri şekilde bir koruyucu gözlüğün kısa süreli takılmaması durumunda göze bir cisim kaçması, diğer zamanlarda gözlük takmanın yararını ortadan kaldırmaktadır.

7.1.2.4. Aralıklı Kontrol Muayenesi

Bütün uygulamalara, çabalara ve koruyucu tedbirlere rağmen çalışan kişilerin bazı sağlık sorunları ve etkilennemeleri 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 aralığı değişmektedir. Muayenelerin hangi aralıklarla yapılacağı ve ne tür muayene ve incelemelerin yapılması gerektiği ilgili tüzüklerde yer almıştır. Örneğin kurşunla çalışan yerlerdeki işçilerin 3 ay ara ile muayene edilmesi, tozlu ortamlarda çalışanlarında 6 ay ara ile muayeneden geçirilmesi ve göğüs röntgenlerinin çekilmesi gibi.

7.1.2.5. İşyerinde Sağlık Hizmeti Sağlanması

Yasa gereği olarak işyerlerinde öncelikle koruyucu hizmetleri sürdürmek üzere sağlık hizmeti verilmesi gereklidir. Bu sağlık hizmetlerinin içerisinde iyileştirici hizmetlerinde yer alması gerekir. Akut hastalığı olan ve kaza geçiren kişilere yönelik tıbbi bakım hizmeti sağlanmalı ve işyerlerinde sağlanacak bu sağlık hizmetleri içinde acil

müdahale ve acil tedavi olanaklarının da olmasının gerekli olduğu ve aynı zamanda işyerlerinde sağlık hizmetinin sağlanmasının hem işçi hem işveren açısından yarar sağlayacağı ve diğer taraftan merkezlerdeki sağlık kuruluşlarına olan yığılmanın azalmasına yardımcı olacağı belirtilmektedir.

7.1.2.6. Sağlık Eğitimi ve Danışmanlık

Sağlık eğitimi ile işyerlerinde olabilecek riskler bunların sağlık etkileri ve koruma yolları konusunda bilgilendirmeler yapılır. Ayrıca genel anlamda sağlığın korunmasına yönelikte eğitimler yapılabilir. 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.

Sonuç olarak İş Sağlığı Uygulama İlkeleri uygun çalışma ortamlarının hazırlanması ve bu ilkelerin yerine getirilmesi sonucu çalışanların bedensel sağlığı yanında ruhsal sağlığının ve sosyal yönünün de gelişmesini sağlar.¹⁰

7.2. Dünyada İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri

7.2.1. Dünyada Uluslararası Hukukta İş Sağlığı Hizmetlerinin Yapılanması ve Mevzuatı

İş sağlığı hizmetlerinin işleyişi konusunda ülkelerin mevzuatları tarandığında genel olarak iş sağlığı hizmetlerinin mevzuatla düzenlenmiş olduklarını görmekteyiz. Bunun yanında farklı uygulamaların olduğu ülkelerde mevcuttur. Bunlara örnek olarak İsveç ve Norveç verilebilir. Örneğin İsveç ve Norveç'te iş sağlığı hizmetleri merkezi ya da yerel toplu iş sözleşmesi hükümlerine bırakılmıştır. İş sağlığı hizmetlerini mevzuatla düzenleyen ülkeler ise bu hizmetlerin kurulması ve organizasyonu bakımından farklılıklar göstermektedir.

ABD, Hindistan ve Pakistan, İngiltere gibi ülkelerde iş sağlığı hizmetleri işverenlerin inisiyatifindedir. Kimi ülkelerde ise bu hizmetlerin yerine getirilmesi zorunludur. İşverenin artık inisiyatifi söz konusu değildir. Bu ülkeler Avustralya, Hollanda, Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İspanya gibi ülkelerdir.

Örneğin Belçika'da iş güvenliği tüzüğüne göre aile şirketleri hariç tüm işverenler işyerleriyle ilgili olarak bir servis şefi tarafından yönetilen hijyen ve güvenlik servisi oluşturmakla yükümlüdür. (Madde:830-836) Aynı şekilde Fransa'da İş Güvenliği ve Sağlığı Yasasına göre, bu yasaya bağlı olan tüm işletme ve işyerlerinde bir tıbbi servis örgütü kurmak zorunluluktur. Yine Hollanda'da 8 Kasım 1980 tarihli Çalışma Ortamı Yasasının 17. maddesi ile benzer yükümlülükler kabul edilmiştir.

İş sağlığı hizmetleri ister isteğe bağlı olarak ister yasa gereği kurulsun bu ülkelerde bu hizmetlerin tek bir işyerine ya da birkaç işyerine ortaklaşa hizmet edebilecek tarzda kurulabilecekleri de kabul edilmiştir. Buna örnek olarak Avusturya Çalışma Yasasıdır. Bu yasanın 22. maddesine göre, "750 işçiden fazla işçiyi çalıştıran her işyeri sahibi, işin kapsamına, çalışan işçilerin kapasitesine, yine çalışan işçilerin sağlığını tehlikeye sokacak hastalıkların boyut ve derecesine karşı koyacak bir sağlık servisi kurmak zorundadır. Çalıştıkları işin özelliğinden kaynaklanan ve çalışan işçi sayısının büyük bir kısmını sağlık açısından tehlikeye sokacak işyerleri için çalışma müfettişliği, işverene bağlı 6 aylık bir zaman dilimini geçmeyecek şekilde işletmede sağlık hizmetini kurdurur. Ayrıca yasaya aykırı olmamak koşuluyla bir işletme sağlık hizmeti birkaç işyeri için ortak olarak ta tesis edilebilir" denmektedir.

Kimi ülkelerde bu servislerin kurulabilmesi için işyerinde çalışan işçi sayısı belirleyici olmaktadır. Örneğin 100 kişiden fazla işçi çalıştıran yerlerde iş sağlığı hizmetleri organizasyonun kurulması Brezilya'da zorunlu tutulmuştur. Bunun yanında daha az sayıda işçi çalıştırmak zorunda olan işyerlerinde işe giren işçilerin tıbbi muayeneleri devletçe yapılan anlaşma uyarınca genel sağlık merkezleri ya da sosyal güvenlik tıp hizmetleri tarafından yerine getirilmektedir.

Belçika'daki düzenlemeye göre ise büyük işletmeye göre yakın olan ya da büyük işletmenin işlerini yapan küçük işletmeler belli koşullarda işçi hizmetlerinden yararlanmaktadırlar.

Ayrıca Fransa, Belçika, Tunus, Fas gibi ülkeler de ise sağlık hizmetlerinin verileceği en az süre bu hizmetlerden faydalanacak işçi sayısına göre belirlenmektedir. Fransa örneğinde işyerlerinde kurulması zorunlu olan hizmetlerin ayda 169 saatten az olmayacak bir hizmet sunması gereklidir. Fransa'daki mevzuata göre; işyeri hekiminin çalışacağı süre ayda 20 saatten az olan işyerleri veya başka bir işyerinin sağlık servisine başvururlar ya da kendileri gibi öteki küçük işyerleri arasında bir sağlık hizmetleri servisi oluştururlar.

Bazı ülkelerde ise iş sağlığı hizmetleri işyerlerinin katkılarıyla bizzat devlet tarafından yürütülmektedir. Örneğin Şili’de işyeri düzeyinde iş sağlığı hizmetlerinden hükümet kontrolü altında işleyen ve işverenler tarafından finanse edilen sosyal güvenlik kuruluşları sorumludurlar. Bulgaristan, Küba, Çekoslovakya, Polonya gibi eski Sosyalist Bloğu ülkelerinde ise işçi sağlığı hizmetleri devletin genel sağlık hizmetleri arasında yer almakta ve işçi örgütleri bu sistemde önemli rol oynamaktadır.¹¹

7.2.2. Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları

Dünyanın sanayi devrimini yaşadığı yıllardan bu yana “Ne pahasına olursa olsun üretim” anlayışından “Sağlıklı Üretim” anlayışına doğru önemli adımlar atılmıştır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri de bu anlayışa paralel gelişim göstermiştir. Ancak “gelişmiş” olarak tanımladığımız ülkeler dışında bu anlayışın yerleştiğini kabul etmek olanaklı değildir. Gelişmiş ülkeler sağlıklı üretim anlayışını kendi ülke sınırları içerisinde egemen kılmakta ve ortağı olduğu çok uluslu şirketlerin, geliştirmek ve geri kalmış ülkelerde sağlıksız koşullarda üretim yapmasına seyirci kalmaktadırlar. Hatta yatırımlarının, karlarının ikiye katlandığı bu ülkelere yönelmekle koşulların sürmesini teşvik etmektedirler.

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bu alanda bir standartlar dengesi oluşturma ve eşgüdüm kurma çabalarına karşın ülkeler ve bloklar farklı yapılar sergilemektedirler.

Avrupa Birliğine üye ülkeler zaten uzmanlaşmış İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinde bir paralellik oluşturmaya çalışırken, geliştirmek ve az gelişmiş ülkelerin çoğunda iş sağlığı hizmetlerini yönlendirecek genel politikalar ve yasal düzenlemeler bile mevcut değildir. Sağlık ve güvenlik öncelikler sıralamasında sonlardadır ve hükümetler işe bağlı sağlık risklerini gelişmenin bir bedeli olarak kabul etmektedirler.

Geliştirmek ve az gelişmiş ülkelerde eğitimli insan kaynaklarının, ekipman ve kurumların olmayışı bu ülkelerde yaygın bir sorundur.

Gelişmiş ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin bütün çalışanları kapsayan bir Sosyal Güvenlik Sistemine yaslanması, koruyucu yönün baskın kılınması başlı başına bir uzmanlık alanı olarak tanınması gibi temel yaklaşımlar gelişmiş ülkelerin ortak özelliklerindendir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerini Dünya Sağlık Örgütü, işyerinde kiralanan işçinin gereksinimlerine dönük bir hizmet olarak gösterirken, Uluslararası Çalışma Örgütü toplum çalışanlarına sunulan bir hizmet olarak dikkate almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre rehabilitasyon, hasta ya da zarar görmüş işçinin işinden dolayı daha fazla zarar görmemesi için iş koşullarının düzeltilmesi; Dünya Sağlık Örgütünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği için çok geniş bir sağlık teşvikini savunur. Bu Uluslararası Çalışma Örgütünün yalnızca işyerindeki etkilenmeyi dikkate alan yaklaşımına göre işçinin yaşamının tümünü dikkate almasıyla çok geniş kapsamlıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin temel amaçlarını 5 maddede toplamışlardır:

- Mesleki tehlikelerin (kazalar ve yaralanmalar) ve mesleki ve işe bağlı hastalıkların sonuçlarını minimize etmek, (Sağaltım (İyileştirme) ve Rehabilitasyon ilkesi)
- İşçiler ve ailelerinin işyerinde veya en yakındaki kurumdaki önleyici ve sağaltıcı hizmeti almalarını sağlamak, (Genel Primer Sağlık Bakım İlkesi)
- İşçileri işyerindeki risklere karşı korumak (Koruma ve Önleme İlkesi)
- İş ve işyeri ortamının işçilerin kapasiteleriyle uyumlu kılmak, (Adaptasyon İlkesi)
- İşçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini geliştirmek, (Sağlığın Teşviki İlkesi)

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin tüm işçilere ulaştırılmasını talep etmektedir. Avrupa Birliği'nin 1989 yılında çıkartmış olduğu çerçeve yasası gereği işverenler işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacı ile her türlü ölçümün yapılması konusunda sorumlu tutulmuşlardır.

Avrupa Birliği'nin uygulanmasını istediği yeni düzenlemelere göre her işveren işyerinde sertifikalı bir organizasyon tarafından sağlık ve güvenlik risklerinin değerlendirilmesini sağlamalı ve hasta işçisine yine aynı organizasyon aracılığı ile rehberlik hizmeti sunmalıdır. Bu ilkelerde işçi ve işveren örgütleri anlaşmış durumdadırlar.¹²

7.2.2.1. Doğu Avrupa Ülkeleri ve Çin

Doğu Avrupa Ülkeleri Sosyalist Bloğun dağıldığı 1990'lı yıllara gelindiğinde diğer disiplinlere göre genellikle gelişmiş ve ekipman yönünden iyi donatılmış İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerine sahiptiler.

Örneğin; 1990 yılının ortalarında Doğu Alman Merkezi İş Sağlığı Enstitülerinin 400 kişilik bir ekibe sahip olduğu görülmektedir. 16 milyonluk bir yukarıdan aşağı düzenlenmiş bir iş sağlığı sisteminde 10 Endüstriyel Hijyen Merkezi, 450 İş Sağlığı Uzman Hekimi ve 520 Endüstriyel Hijyen Uzmanı yer almaktadır. Bu rakamlar ABD'nin birçok eyaletinden yüzlerce kez fazladır.

a. Polonya

Merkezi Çalışma Güvenliği Enstitüsü ve Nofer İş Sağlığı Enstitüsü Polonya'nın iki saygın kuruluşudur. Bu kuruluşlar beraberce yüzlerce kişiyi çalıştırmakta, geniş araştırma ve danışmanlık hizmeti sunmakta ve çok önemli yayınlar yapmaktadır. Ancak buna karşın çevreye dönük sağlık hizmetleri çok gelişmiş değildir.

Polonya'da sağlık hizmetleri kamu ya da özel sektör eliyle verilmektedir. Ancak İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri yalnızca kamunun yükümlülüğü altındadır.

Polonya 1991 yılından sonra çıkartmış olduğu yasalarla serbest pazar ekonomisinin unsurları ile sağlık hizmetlerini bütünleştirmeyi amaçlamıştır. Ayrıca Polonya'da sağlık sisteminde yapılan reformların kapsamı ve sıklığı açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri istisna niteliğinde olmuştur.

Polonya'da İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri ulusal sağlık sisteminin bir alt birimidir ve bir yerel bir de bölgesel olmak üzere iki düzeyden oluşmaktadır. Lokal düzeyde pratisyen hekimler görevlendirilmiş, her bölgesel yapıda bir kamu sağlık kurumu açılmıştır. Bu birimler ilk seviyedeki hekim danışmanlığından ve o bölgedeki sağlık personelinin eğitiminden sorumludur. Ayrıca ulusal ve bölgesel olarak Bakanlıkça ve yerel düzeyde de yerel yönetimlerce atanan uzmanlar konsültasyon görevini ek iş olarak sürdürmektedirler. Üçüncü düzeyde verilen uzman hekim desteği sağlık hizmetlerinin kalite güvencesi olarak kabul edilmektedir.

Polonya'da iki çeşit iş sağlığı uzmanlık derecesi vardır. Bunlardan birincisi işyeri hekimliği programı olarak adlandırılmaktadır. Bu program lisans eğitimi sonrası iki yılda tamamlanmaktadır. Bu eğitim, mesleki hijyen, iş psikolojisi, mesleki klinik patolojisi, toksikoloji, meslek hastalıkları, sağlık bakım organizasyonları konularının yer aldığı 300 saatlik bir kursu da içeren, hekim muayenesi, iş sağlığı birimleri ya da servislerinde geçirilen iki yılla tamamlanmaktadır. Eğitimi tamamlamadan önce bir yabancı dil sınavından geçmek ve belirli bir konuda tez yazmak gerekmektedir. Bu program ayrıca bir uzman gözetiminde sürdürülmektedir. İkinci program ise iş sağlığı uzmanlığıdır. İş sağlığı uzmanlığının işyeri hekimliğinden farkı ilave üç yıllık pratik eğitimidir. Polonya'da 3 bin iş sağlığı uzmanı ve 8 bin işyeri hekimi mevcuttur.

Ayrıca Polonya'da işverenler işyerilerindeki tüm ortam ölçümelerini yaptırmakla yükümlüdür ve bu ölçümler devletin koymuş olduğu standartlara uyan ve yine devletçe denetlenen mesleki hijyen laboratuvarlarında yapılabilmektedir. Hekimin yapacağı periyodik muayeneler işçinin işyerindeki karşılaştığı duruma göre değişmekte ve hekime muayene için sertifika zorunluluğu getirmektedir.

Bu sertifikalar periyodik muayenelere özgü yetkinlik belgesi niteliğindedir. Bunun yanında Polonya Sağlık hizmetlerinin kalitesinde olumlu değişiklikler yapabilmek amacıyla yeni Sağlık ve Sosyal Sigorta Sisteminin devreye sokmaya çalışması içindedirler.

b. Doğu Avrupa Ülkeleri

Doğu Avrupa ülkelerinin kendi içlerinde çok önemli farklılıklar görmek olasıdır. Örneğin Eski Doğu Almanya, Polonya, Macaristan ve eski Çekoslovakya gelişkin İş Sağlığı alt yapılarına sahipken, Romanya ve Bulgaristan bu durumda değildir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerine ilişkin bazı ülkelerin hiçbir gözlemleri yokken, Macaristan'ın listesinde 63 meslek hastalığı vardır. Yugoslavya'nın İş Sağlığı hekimi fazlası varken, Romanya'nın hiç yoktur.

Doğu Almanya, Batı Almanya ile birleştiğinde Doğu Almanya'nın çok geniş bir endüstriyel hijyen uzmanı kadrosu ve güçlü bir analiz ekipmanı bulunmaktaydı. Çekoslovakya bu kaynakların çoğuna ihtiyaç duymakta ve Doğu Almanya, Batı Almanya ile birleşmesi sonucu İş ve Çevre Sağlığındaki aktivitelerin finanssal yönden desteklenmesi konusunda bir sorun oluşturmaz iken diğer ülkeler için büyük bir sorun olmaktadır.

Bu ülkelerde eski Sovyetler Birliği'nin etkisi altında toksikoloji, klinik iş sağlığı ve endüstriyel hijyenin bazı dalları çok güçlenmişken epidemioloji, iş sağlığı hemşireliği işçi eğitimi, risk değerlendirmesi ve risk bildirimi yeterince gelişmemiştir.

c. Çin

Doğu Avrupa ülkeleri gibi, Çin'de İş Sağlığı Hizmet Organizasyonu tedavi tek merkezli ve oldukça gelişmiş bir İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerine sahiptir. Bu konuda eski Sovyetler Birliğinden etkilenmiştir. Bu nedenle yakın zamana değin mesleksel kaza ve hastalıkların tedavisi öncelikli olmuştur.

Ayrıca Çin'de son yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliğinde korumaya daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri genel sağlık hizmetlerine paralel, yer yer ondan daha iyi olan bağımsız enstitülerce verilmektedir.

Çin'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin omurgası niteliğindeki enstitüler iş risklerinin denetlendiği, meslek hastalıklarının tarandığı, tanısının konulduğu ve tedavisinin yapıldığı, poliklinik hizmeti veren hastanelerdir. Batıdan farklı olarak sponsorluklarını devlet ya da işletmeler yapmaktadır. Bulundukları bölgede hastalıkları araştıran laboratuvarları vardır ve laboratuvarlar ulusal standartların oluşturulması için olgu serileri kurarlar. Her biri endüstri bölgesine dağılmışlardır ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan Üniversite laboratuvarlarının tersine yerel otoriteye bağlıdır. Bu enstitülerin ana görevleri tedavi iken iş ortamında riskleri denetim altında tutarak ve daha çok periyodik muayeneler ile koruyucu sağlık hizmeti sağlamaktır. Ekipman, personel ve hijyen standartları yönünden genel hastanelere üstünlükleri vardır.

Çin iş sağlığı standartlarının gözden geçirilmesi ve uygulaması için etkin bir sistem kurma çalışması ile yeni bir girişim içindedir. Ülkenin ekonomik durumuna uygun standartların oluşturulmasına destek sağlamak amacıyla birçok enstitüler etkin ve yüksek düzeyli araştırmalara yoğunlaşmışlardır. Çin iş sağlığında güçlü bir iletişim ağıyla koordine edilmiş enstitüleri ve dev nüfusuyla iddialı olmaya aday ülkelerdendir.

Koruyucu Hekimlik Akademisi ve İş Sağlığı Enstitüsü, iş sağlığı araştırmalarında ve standart oluşturmada Çin, ABD'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine benzer biçimde merkezsel bir güce sahiptir. Ancak ABD'nin İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi gibi merkezsel düzenleyici rolü yoktur. Çin, Pazar ekonomisinin belirlediği ve merkezi denetimin azaltıldığı bir İş Sağlığı ve Güvenliği düzenlemesi oluşturmak eğiliminde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin küçük ölçekli işletmelere de ulaşacak şekilde planlama yapmaktadır.

1949 yılından sonra Çin'de Sovyet modelindeki tıp, halk sağlığı ve diş hekimliklerinden oluşan tıp üniversiteleri tıp eğitimindeki yeniden yapılanmanın temellerini oluşturmuştur. Koruma ve halk sağlığı anlayışının çok önde olduğu yıllarda tıp üniversiteleri içinde halk sağlığı fakülteleri ve iş sağlığı fakülteleri oldukça gelişmiş ve iş sağlığı eğitimi halk sağlığı içerisinde verilmiştir.

Çin kendine örnek olarak aldığı Sovyet sistemiyle uyumlu olmasını laboratuvarlarında toksikolojinin ağırlıklı olması ile göstermektedir. Çin'de Mesleki hijyen iş tıbbi kadar gelişmemiş ve İş Sağlığı ve Güvenliğinde mühendislik uzmanlıklarının olmaması da önemli bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır.¹³

7.2.2.2. Kuzey Avrupa Ülkeleri

Kuzey Avrupa ülkelerinden Norveç, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin en gelişmiş düzeylerde verildiği bir ülke olarak kabul edilmektedir. Norveç'te çalışanların % 35 'nin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri kapsamında olduğu tahmin edilirken bu oran Hollanda'da % 42, İsveç ve Finlandiya'da % 85 in üzerindedir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri İsveç ve Finlandiya'da devletten finansal destek almaktadır ve devlet desteğinin özellikle tarım ve küçük işyerleri gibi az gelişmiş sektörlerde iş sağlığı ve iş güvenliğini artırıcı bir etken olduğu kabul edilmektedir. İsveç'te devlet desteğinin kesildiği dikkate alınırsa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin eskisi kadar yaygın olmayacağı akla gelmektedir. Ayrıca Finlandiya'da İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti içerisinde iyileştirme ve tedavi etme hizmetleri için sağlanan finansal destek azalmıştır. Ekonomik sorunlar ve sağlık sistemindeki değişiklikler nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin azalması ihtimali artmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin kaynaklarının dağılımı ve etkinliği Norveç'te sürekli tartışma konusudur. İş Sağlığı hekimleri çoğunlukla koruyucu hekimlik yerine tedavi edici (iyileştirici) hekimlikle eleştirilmektedir.

Norveç'te yapılan bir anket çalışması sonucunda full time ya da part time olarak çalışan işyeri hekimleri arasında hekimlerin işyeri mesailerinin % 36'sını koruyucu etkinliklere, % 30' unu tedavi edici (iyileştirici) faaliyetlerine ayırdıkları gözlenmiştir. Tedavi edici faaliyetlerine ayrılan % 30'luk dilimin % 22'si iş dışı nedenlerle oluşan hastalıklara harcanmaktadır. Bu durum İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin koruyucu nitelikte olmasının vurgulandığı Norveç için yüksek bir oran olduğu görülmektedir. Birçok

Batı ülkesi kendi İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin kapsamını genel Halk Sağlığı ve Tedavi edici (iyileştirici) etkinlikleriyle daha geniş tutmuştur. Norveç bu konuda daha tutucu bir yaklaşım sergilemektedir. Nitekim Norveç'te İş Müfettişleri Tedavi Edici ve Konsültasyon etkinliklerinin hiçbir koşulda koruyucu etkinliklerin önüne geçmemesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Tedavi Edici faaliyetlerin neden bu kadar ağırlıklı olduğunu işçilerin ve yönetimin Konsültasyon ve Tedavi Edici faaliyetler için yoğun baskı yapmalarından kaynaklanmaktadır.

Norveç, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde amaç; 1985 yılındaki Uluslararası Çalışma Örgütü'nce verilen öneriler doğrultusunda, iş ortam koşullarının iyileştirilmesi, iş ortamı maruziyetlerine uygun olarak işçilerin sağlığının izlenmesi ile rehabilitasyon etkinlikleri yoluyla yönetime ve işçilere yol gösterici olmak ve koruyucu etkinlikleri sürdürmek suretiyle kararlığını dile getirmiştir.

a. Finlandiya

Finlandiya'da İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin başlangıcı 20.yüzyılın başında işverenlerin kendilerince kurdukları tedavi merkezleri ile başlamıştır. Bu hizmetlerin ortaya çıkışı kamu sağlık bakım anlayışının henüz yerleşmediği ve toplumun sağlık hizmeti satın alacak kadar varlıklı olmadığı yıllarda organize edilmiştir. Sosyal refah ve sağlık bakımı o yıllarda yalnızca işverenlerin sorumluluğu altında bulunmaktaydı ve bu hizmetler ancak çok büyük işletmelerde sunulmaktaydı.

Finlandiya'da ve diğer gelişmiş ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin ilgi alanı II. Dünya savaşı'ndan sonra işe bağlı hastalıklardan korunma, 70'lerde halk sağlığı sorunlarının önlenmesi ve daha yakın zamanlarda yaşam biçimini ve çalışma kapasitesini geliştirmiştir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerindeki bu değişim, onu artık yalnızca işverenlerin tasarrufu olmaktan çıkarmış, sağlıklı çalışan kitlelerin ve toplumun genelini ilgi alanına sokmuştur. Zaman içerisinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerindeki bakış açısı anlayışı değişerek, bireye dönük sağlık hizmetlerinde olduğu gibi işyerinde acil sağlık bakım hizmeti verilmesi yerine öncelikle risk yönelimli koruyucu ve tedavi edici, iyileştirici ve yalnızca ekonominin aktif olduğu yıllarda değil tüm yaşam boyunca sağlık hizmeti verilmesi anlayış ve bakış açısı yerleşmiştir.

Finlandiya İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri, çalışanlarına genel pratisyen düzeyinde hekim hizmeti sağlamak ve harcamaların % 50'si Sosyal Sigorta Kurumu tarafından karşılanmaktadır.

Finlandiya'da çalışan nüfusun yarısının, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerine genel pratisyen düzeyinde, tedavi edici hizmet olmak üzere, bu hizmetlere ulaşmaları mümkündür. Ayrıca Finlandiya bu hizmetler bakımından Avrupa Ülkeleri içerisinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin kapsamı itibariyle en iyi olan ülkelerinden biridir. Yeni çıkarılan yasalara göre de her işveren işçilerine koruyucu İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmeti vermek zorunluluğundadır.

b. Hollanda

Hollanda'da İş Koşulları Yasası, 500'den çok işçi çalıştıran işletmelere İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmeti sağlamalarını zorunlu kılmıştır. Bunun dışında İş Sağlığı Hizmeti sağlamak işveren için gönüllülük kapsamındadır.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerini sağlamak zorunda olan işletmeler kendi İş Sağlığı Hizmet birimlerini kurmakta ya da diğer işletmelerin kurmuş olduğu İş Sağlığı Hizmet birimlerinden faydalanmaktadırlar. Bu birimler iş müfettişliğinden sertifikalı olmak zorundadır. İş Sağlığı Hizmet birimleri devlete ya da bir sağlık otoritesine bağlı bir İş Sağlığı Hizmet bölümü olarak farklı tiptedir. Bu yasayla belirlenmiş olan 22 görevin başlıcaları şöyledir:

- İşe giriş muayenesi,
- Periyodik muayeneler,
- İş ortamının sınıflandırılması ve danışmanlık,
- İlk yardım, meslek hastalığı, şüpheli olayların bildirimi

Bütün bunlarla hastalığın kontrol altında tutulması ve ortaya çıkışının engellenmesi sağlanmaktadır. Tedavi etme ve iyileştirme iş sağlığı hizmeti sunan hekimin görevi değildir.

Koruyucu etkinlikler çok katı bir biçimde öncelikli hale getirilmiştir. Ancak buna karşın yine de işyeri hekimleri mesailerinin %10'u iyileştirme ve tedavi etmek için harcamaktadırlar. Hastalık raporu düzenlemek özel sektörde iş sağlığı hekiminin yetkileri arasında sayılabilirken, kamuda bu yetki yalnızca iş sağlığı uzman hekimlerine bırakılmıştır. Bu hizmetlerin giderleri genel olarak işverenlerce ödenmektedir.

İşverenler, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmet Birimlerinde periyodik muayeneler gibi rutin işlemlere çok zaman harcadığını buna karşın sağlığın teşviki yoluyla hastalık riskinin düşürülmesi ve iş ortamına dönük daha fazla danışmanlık yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca işçi başına standart ücret ödemek yerine her işçinin kendisine özel hizmet almak ve bunu ayrı ödemek talebini işverenler dile getirmektedirler. Sendikalar ise bu konuda herkes için İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerini talep etmekte ve işletmelerde endüstriyel hijyen gözlemlerine dayanılarak risklerin azaltılmasını ve sürekli veri toplanmasını istemektedirler. Sendikalara göre işyeri kuralları ile İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri arasındaki iletişimsizlik işletmelerdeki iş sağlığı politikalarını işlevsizleştirmektedir.

Hollanda'da İş Sağlığı Hizmeti sunan hekimler arasında yapılmış bir araştırmada şu öneriler dile getirilmiştir:

- İşe giriş muayeneleri işçinin yürüteceği faaliyete daha çok odaklanmalı,
- İşyeri izleme, sağlık riskinin denetimi ve sağlık teşviki gibi koruyucu etkinliklerin kapsamı genişletilmeli,
- Sistematik birincil korumaya yönelik kendine özgü ekipman geliştirilmelidir.

. Ayrıca Hollanda'da çalışanların iş ortam koşulları kalite sistemlerine katılım hemen hemen hiç yoktur ve bu durumun motive edilmesi gerektiği önerilmektedir.¹²

7.2.2.3. Japonya ve Kanada

a. Japonya

Japonya'da İş Sağlığı'nın birinci yönetici otoritesi Çalışma Bakanlığıdır. Japonya'da 1972 yılında çıkarılmış olan Endüstriyel Sağlık ve Güvenlik Yasası İş Sağlığının hukuksal dayanağı niteliğindedir. Bu yasaya göre, işyerinin büyüklüğü, hekim atanması, İş Sağlığı ve Güvenliği personelinin sağlanması işverenin sorumluluğuna bırakılmıştır. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler bir iş sağlığı hekimi bulundurmak zorundadır.

Güvenlik Gözlemcisine ve işverene sağlık konularında danışmanlık hizmeti vermektir. İşyeri hekimi Güvenlik ve Sağlık Komitesinin daimi üyesidir. Ayrıca yasal bir tanımı olmamakla beraber Japonya'da İş Sağlığı Hemşireliği çok önemli bir yer tutmaktadır.

Japonya'da küçük ölçekli işyerleri, İş Sağlığı Hizmetlerini kar amacı taşıyan İş Sağlığı Organizasyonlarından almaktadır. Bu şekilde Japonya İş Sağlığı Organizasyonları Federasyonunun koymuş olduğu kalite standartlarına uyan 128 İş Sağlığı Organizasyonu yanında bu Federasyonun denetimi dışında kalan birkaç yüz İş Sağlığı Organizasyonu güvenilirliği tartışılır hizmetler sunmaktadır.

Japonya'da İş Sağlığını geliştirmek, hekim ve diğer iş sağlığı personelinin eğitmek ve iş sağlığı alanında araştırmacılar yetiştirmek amacıyla 1978 yılında Çalışma Bakanlığı tarafından İş ve Çevre Sağlığı Üniversitesi kurulmuştur. Uzmanlık Eğitimi için 5 yıllık akademik ve pratik eğitimin yanında üç aylık bir kurs gerekmektedir. Ayrıca 1990 yılından bu yana ülke genelinde Japon Tıp Birliği'nin düzenlemiş olduğu 50 saatlik kurslara katılan hekimler işyeri hekimliği sertifikası alabilmektedirler.¹³

b. Kanada

Kanada'da İş Sağlığı alanında ilk düzenleyici ve akademik yapılar 1940 yılında başlatılıp oluşturulmuş ve 20 yüzyılın ortalarında işçiler işe giriş muayeneleri ve periyodik muayenelerle iş sağlığı hizmeti almaya başlamışlardır.

Kanada'da büyük işletmeler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde tam gün tıbbi personel çalıştırmaktadır. Küçük işletmelerde ise yarım gün çalışan aile hekimleri bu görevi yerine getirmektedir. Tam gün İş Sağlığı Hizmetleri ve bazı özel hizmetler iş sağlığı uzmanlarınca verilmektedir. Bunun yanında Kanada'da Büyük işletmelerin küçülmesiyle işyeri bünyesinde kurulmuş olan sağlık birimleri de sayıca azalmıştır. Ayrıca sağlık birimlerinde görevli iş sağlığı uzmanları nadiren eskisi gibi hekimler, iş hemşireleri ve mesleki hijyenistlerden oluşan bir ekibi yönetmektedirler.

Kanada'da bazı işletme gruplarına iş sağlığı hizmeti konusunda işletme dışından bazı sağlık klinikleri part time olmak üzere poliklinikler ve hastane acilleri acil sağlık hizmetlerini sunmaktadırlar.

Birçok yönlerden farklılıklar gösteren bölgelere ayrılmış olan Kanada'da dağınık eyaletlerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri farklılıklar göstermektedir. Örneğin Québec eyaletinde işyerlerinde uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri konusunda denetim yetkisini İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu (CSST) küçük siyasal yönetimlere vermiştir. Ayrıca işyerlerinde uygulanacak olan özel sağlık hizmetlerini hazırlama görevi İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonunca (CSST) ücretlendirilen hekimlere verilmiştir. Hekimler bu görevi, bölge yönetimi, yerel kamu sağlık merkezlerinin danışmanlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesinin onayı ile hazırlamaktadır. Ayrıca risk derecelerine göre risk derecesi 1 ve 2 olan işletmeler için zorunlu programlar bulunmaktadır.

Kanada'da Eyalet Hükümetlerinin kendi İş Sağlığı ve İş Güvenliği Örgütleri vardır. Bunların görevleri; İş Sağlığı ve Güvenliği eylemlerinin yönetimi, gözlenmesi ve soruşturmaların sürdürülmesi, meslek hastalıkları ve iş kazalarının izlenmesi, eğitim ve araştırmaların desteklenmesi şeklindedir.

Kanada'da İş Sağlığı ve Güvenliği yasasının geliştirilmesi ve tüm yetkilerin bir merkezde toplanması ilk olarak 1972 yılında yapılmış ve bundan sonra merkezileşme yönünde bir girişim olmamıştır.

İş Sağlığı eğitimi Kanada'da işyeri hekimliği ve iş sağlığı uzmanlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. İşyeri hekimleri 1980 yılında İş Sağlığı alanında özel yeterlilikleri tanımlamak üzere kurulmuş olan bağımsız Kanada İş Hekimliği Bord'unca sertifikalandırılmaktadır. Bu eğitimi tamamlayanlar sertifika alabilmek için bir kurulun önünde sözlü sınavdan geçmekte ve tezlerini savunmaktadırlar.

Kanada'da iş hekimliği 1974 yılına kadar Halk Sağlığı'nın, 1974'ten sonra da Toplum Hekimliği'nin bir üst uzmanlık dalı olmuş iken 1984 yılında Québec eyaleti dışında bağımsız bir uzmanlık olarak tanınmıştır. Bu uzmanlık eğitimi 4 yıl ya da 5 yıl sürmekte ve bu 4 yılın bir yılı dahiliye kliniğinde, kalanı klinik rotasyonlarla sahada çalışmakta ve epidemioloji gibi temel bilimler eğitimi ile geçirilmektedir.¹³

7.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

7.2.3.1. ILO'nun Kuruluşu ve Gelişimi

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Aynı zamanda yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancı ile çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini sağlayacak ve istihdam oranını artırmak için çaba göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO);

- Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm kararları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur.
- Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında teknik yardım sağlar.
- Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir.

Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işverenin ve hükümetlerce eşit olarak katıldığı, kendine has olan üçlü bir yapısı vardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birinci Dünya Savaşının yarattığı karışıklık sonucu ortaya çıkmış ve evrensel sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceği temel ilkesi üzerine kurulmuştur. ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurları; insan haklarına saygı, yeterli yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları, ekonomik güvencedir.

ILO, Birinci Dünya Savaşı sonucu sosyal ve ekonomik haritası değişen dünyanın ve barışın sağlanması için gösterilen çabaların neticesinde 1919 yılında Versay Antlaşması çerçevesinde Milletler Cemiyeti ile birlikte kurulmuştur.

ILO, işçi ve işveren temsilcilerinin Dünya kuruluşları arasında ekonomik politikalarını ve programlarını saptarken seslerini hükümet temsilcileri ile eşit biçimde duyurabildikleri bir kuruluş olmuştur.

ILO, İkinci Dünya Savaşını takip eden yirmi beş yıllık yeniden yapılanma koşullarına uyum sağlayacak biçimde Philadelphia bildirisi çerçevesinde temel ilke ve hedeflerini genişletip yineleyerek dinamik olarak çalışmalarını sürdürmüştür. Birleşmiş Milletler bünyesine 1946 yılında ilk olarak alınan uzmanlaşmış kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü 1969 yılında ellinci kuruluş yılını kutlayarak Nobel Barış Ödülüne hak kazanmıştır.

Başlangıçta ILO'ya üye olan ülkelerin sayısı 45'den 1994'te 170'e ulaşmıştır. 1944 yılında Philadelphia'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı, Örgütün hedef ve amaçlarını yeni baştan tanımlayan Philadelphia Bildirisini onaylamıştır. ILO'nun tüm çalışmalarına yön veren bu bildirisi aşağıdaki ilkeleri içermektedir:

- Emek ticari bir mal değildir.
- Düşünce ve sendika kurma özgürlükleri, kalıcı bir ilerlemeyi gerçekleştirmenin esas unsurlarıdır.
- Fakirlik, görüldüğü her yerde, refaha yöneltilmiş bir tehlikedir.
- Bütün insanlar; ırk, inanç, ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kendi maddi durumlarının ve manevi gelişmelerini özgürlük, onur, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirmek hakkına sahiptir.

7.2.3.2. ILO'nun Çalışma Şekli

Dünyadaki çalışma ve toplumsal sorunların tartışılabilceği bir uluslararası forum oluşturmak amacıyla Uluslararası Çalışma Konferansı yılda bir kez toplanmaktadır. Bu konferans uluslararası minimum çalışma standartlarını ve örgütün genel politikasını saptamaktadır. ILO'nun iki yıllık çalışma programı ve bütçesi Konferans oturumlarında iki yılda bir kez onaylanır. Çalışma programı ve bütçenin finansmanı üye devletlerce sağlanmaktadır.

Konferansa üye devletlerden her biri, ikisi hükümet kanadını, biri işçileri ve diğeri işverenleri temsil edecek dört delege göndermek hakkına sahiptir. Konferansta her delege bağımsız olarak görüşünü açıklar ve oyunu kullanır. 28 hükümet, 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşan Yönetim Kurulu tarafından ILO çalışmaları yönlendirilmektedir.

7.2.3.3. ILO'nun Yöntemleri ve Çalışma Standartları

- Temel insan haklarını geliştirmeye, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeye, iş bulma olanaklarını artırmaya yönelik katkılarda bulunacak uluslararası politika esaslarını ve faaliyet programını hazırlamak,
- Bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için uygulamaları özel bir sistemle denetlenen uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak,
- Bu politikaların etkinlikle uygulanabilmesinde, ülkelere yardımcı olacak, ILO'nun üçlü yapısı çerçevesinde işbirliği içerisinde olduğu kuruluşlarla ortak saptanacak ve yürütülecek içerikli bir uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak,
- Bu çabaların tümünü daha etkin bir çerçeve içinde geliştirebilmek amacı ile öğretim, eğitim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunmaktır.

ILO'nun Organları :

Uluslararası Çalışma Konferansı :

- ILO'ya üye ülkeler her yıl Haziran ayında Cenevre'de toplanırlar.
- Her üye ülke bir işveren biri de işçi olmak üzere 2 delege ile temsil edilirler.
- Bu delegeler berberlerinde teknik danışmanlarını getirirler.
- Ülkelerin çalışma hayatı ile ilgili bakanları delegasyona başkanlık edip kendi ülkelerinin görüşlerini aktarırlar.
- İşveren ve işçi delegeleri kendi örgütlerinden aldıkları talimatlar uyarınca oy kullanıp görüşlerini ifade ederler.
- Konferans örgütün bütçesini onaylar ve Yönetim Kurulunu seçer.

Yönetim Kurulu _____ :

- ILO'nun İcra Konseyidir ve yılda üç kez Cenevre'de toplanır.
- ILO politikaları hakkında kararlar alır.
- Program ve bütçeyi hazırlayıp Konferansa onaması için sunar.
- Aynı zamanda Genel Direktörü seçer.
- Yönetim Kurulu 28 hükümet, 14 işveren, 14 işçi üyeden oluşur.
- Hükümet tarafının 10 sandalyesini her zaman endüstriyel açıdan çok önemli ülkeler oluşturur.
- Diğer üye ülkelerin temsilcileri her üç yılda bir konferansta seçilir. Bu seçimde coğrafi dağılım göz önünde tutulur. İşverenler ve işçiler kendi temsilcilerini seçerler.

Uluslararası Çalışma Bürosu :

Uluslararası Çalışma Örgütünün daimi sekreteryasını oluşturur. Yönetim Kurulu ve beş yılda bir seçilen Genel Direktör yönetiminde hazırladığı tüm faaliyetlerin merkezidir. Büro Cenevre'deki merkezinde 110'un üzerindeki milliyetten yaklaşık 1900 görevliyi istihdam etmekte ve dünyada 40 bölge bürosu bulunmaktadır. Bunlara ek olarak teknik işbirliği programı çerçevesinde yaklaşık 600 uzman dünyanın çeşitli bölgelerinde görevlerini yürütmektedirler. Büro aynı zamanda araştırmaların, belgelerin, ve uzman çalışmalarının, raporlarının ve dergilerinin basıldığı bir basım merkezi işlevi görmektedir.

7.3. Avrupa Topluluğunda İş Sağlığı ve İş Güvenliği

7.3.1. Avrupa Topluluğunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

7.3.1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

Avrupa Topluluğunu kuran anlaşmalar 1950 yılında hazırlanırken sosyal konular üzerinde fazlaca düşünülmeden acele geçirilmiştir. “Çalışma ve yaşam koşullarının sürekli olarak geliştirilmesi temel amaçtır” gibi sözler bazı yerlerde benzeri yuvarlak cümlelere rastlansa da bunların gerçekleştirilmesine yönelik kurumsal ve yasal düzenlemeler mevcut olmamıştır. Sosyal konuların antlaşmalarda yeterince yer almasının başlıca nedeni olarak da 1950’li yılların ortalarında yükselen neo-liberalizm anlayışı olduğu ifade edilmektedir.

Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Anlaşmasına göre ; “Malların, sermayenin ve işgücünün serbest dolaşımının önündeki yapay engeller kaldırılırsa, Topluluğun her yerinde bütün girişimciler eşit koşullarda rekabet edebilecek, bunun sonucunda kaynakların en iyi biçimde kullanımı sağlanacak, ekonomik kalkınmaya erişilecek ve böylece sosyal kalkınma kendiliğinden gelecektir” cümlesi yer almaktadır.

Ayrıca Serbest Pazar Ekonomisinin işlemesinin refah getireceği varsayılmış; antlaşmayı zorlayıcı sosyal hükümler konmasına gerek görülmemiştir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği konusu da özellikle AET çerçevesinde bu görüş doğrultusunda uzun bir süre üzerinde fazla düşünülmeden geçirilmeye çalışılmıştır. Malların serbest dolaşımını engelleyen konularla doğrudan bağlantısı anlaşılınca ve biraz da sosyal olaylar ve dramatik kazaların etkisiyle, üzerinde ciddi olarak durulan konuların başında *İş Sağlığı ve İş Güvenliği* yer almaya başlamıştır.

7.3.1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

a. Ekonomik Patlama Dönemi

Ortak pazarın çalışmaya başlamasıyla başlangıç yıllarında görülmemiş bir ekonomik büyüme yaşanmış işsizlik ortadan kalkmış, sıradan bir Avrupa vatandaşı ummadığı bir yaşam standardına kavuşmuştur.

Ancak 1960'ların sonuna doğru bu mutluluk tablosu yerini karamsarlığa ve giderek hoşnutsuzluğa bırakmış, öğrenci olayları, işçi eylemleri, feminist hareketler, Vietnam karşıtı eylemler v.s. Avrupa'yı derinden sarsmaya başlamıştır. Bütün bu olanlar 1970'lerin başında o günkü liderleri (B. Almanya'da Willy Brandt, Fransa'da Başkan Pompidu ve İngiltere E. Heath) daha belirgin bir AET sosyal politikası izlemeye zorlamıştır . 1972 yılında yapılan Paris zirvesiyle Avrupa Topluluğunda, gerçek anlamda bir sosyal politika geliştirilmesine yönelik önemli bir adım olmuştur. Bunun yanında ekonomik hedeflere ulaşılması amacıyla sosyal alanda kuvvetli bir eylem planının önemini ilgili hükümet ya da Devlet Başkanları kabul etmek zorunda kalmışlardır.

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunda (AKÇT) çalışanların geleneksel olarak yüksek risk taşıyan sektörler olmasının etkisiyle; 1950'lerden beri silicoses, bronşitiz, gaz zehirlenmeleri ve mineral tozları gibi endüstriyel hastalıklar ve tehlikeler konularında araştırma programları gerçekleştirilmiş ve olayın ciddiyetine uygun yaklaşımlar sergilenmiştir.

Aynı şekilde Nükleer Santrallerin güvenliği yanında çalışanların ve çevreninde sağlık ve güvenliğinin sorumluluğu Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) üstlenmiştir. Avrupa Topluluğunda ilk gerçek İş Sağlığı ve İş Güvenliği direktifi AAET tarafından çıkarılmıştır. (80/386 sayılı 15 Temmuz 1980 tarihli Konsey Direktifi)

Avrupa Ekonomik Topluluğu başlangıçta AKÇT ve AAET'dekinin tersine bilinçli bir eylemsizlik dönemi yaşamış. 1960'lı yıllar endüstriyel hastalıklar ve genç işçilerin korunması gibi birkaç Tavsiye Kararı (Komisyon Tavsiye Kararı 23 Temmuz 1962), (Komisyon Tavsiye Kararı 66/462 20 Temmuz 1966), (Komisyon Tavsiye Kararı 67/125, 31 Ocak 1967) ile geçirilmiştir. 1972 Paris zirvesi ile İş Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda bir şeyler yapılmasının gerektiği üzerinde ciddi olarak düşünölmeye başlanmıştır.

İlk Sosyal Eylem Programı ile İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesi (Konsey Kararı 27 Haziran 1974) ve Avrupa Vakfı kurulması 1974 yılında bu amaç çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 1978-1982 yılları arasında İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin Korunması amacıyla özel bir AET Eylem Programı yürürlüğe konulmuştur. (Konsey Kararı 29 Haziran 1978)

Ayrıca ilk İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği düzenlemesi bütün toplum düzeyinde geçerli olan AET çerçevesinde yürürlüğe sokulan "Tekdüze güvenlik işaretleri" (Konsey Direktifi 77/576, 25 Temmuz 1977) ve işçileri işyerindeki kimyasal, fiziksel ve diğer biyolojik etkenlere karşı korumayı amaçlayan genel bir çerçeve direktif daha sonradan çıkarılmıştır. (Konsey Direktifi 80/1107, 27 Kasım 1980)

Bu direktif genel anlamda üye ülkeleri özel direktiflerde belirtilen zararlı maddelerin neden olduğu mesleki hastalıklara karşı önleyici düzenlemeleri almaya zorlamaktaydı. Önleyici düzenlemeler arasında, herhangi bir önlem almadan önce ilgili işçi ve işveren kuruluşlarıyla danışmanlarda bulunma hakkı yer almakta ve Direktife göre ayrıca tıbbi incelemeler sonucu herhangi bir zararlı maddeye maruz kalmış işçinin geçici olarak değiştirilip başka bir işe kaydırılması yer almaktaydı.

Bu çerçeve direktifi :

- VCM, Konsey Direktifi 78/610, 29 Haziran 1978
- Kurşun, Konsey Direktifi 82/605, 28 Temmuz 1982
- Asbest, Konsey Direktifi 83/477, 19 Eylül 1983
- Gürültü, Konsey Direktifi 86/188, 12 Mayıs 1986

konularında dört (4) yavru direktif izlemiştir. Adı geçen maddelerin (PVC'nin monomeri, kurşun, asbest, gürültü) tümüyle yasaklanması bu direktiflerle öngörülmekte, yalnızca bunlara maruziyetine ve dolayısıyla zararlı etkilerin sınırlandırılması yoluna gidilmiştir.

Avrupa Tek Senedi yürürlüğe girinceye kadar AT kademelerinde ve ilgili ülke kamuoyunda bu direktifler enine boyuna özellikle hükümet, işçi ve işveren kuruluşları arasında tartışılmış ve uzlaşmaya varıldıktan sonra yasal düzenleme olarak ortaya çıkartılabiliştir. Örneğin 1978-1988 yılları arasında VCM, kurşun, asbest ve gürültü gibi çok az bir konuda uzlaşmaya varılırken bunun gibi çok yaşamsal bir konuda 1990 yılına kadar uzlaşma sağlanamamıştır AT Konseyi bazı endüstriyel işlerde büyük kazaların önlenmesi için benzeri direktifleri komisyonun baskısı sonucu yürürlüğe sokabilmiştir.¹⁴

b. Avrupa Tek Senedi Dönemi

1986 yılında kabul edilen Avrupa Tek Senediyle AET Antlaşmasına İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda yeni bir fıkra eklenmiş; Madde 118 A AET Konseyi bu maddeye dayanarak, üye ülkelerdeki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği koşullarının uyumlaştırılmasını sağlamaya yönelik düzenlemeye gidileceğini belirtmiştir.

Avrupa Tek Senedinin devreye girmesiyle bu konuda karar alma mekanizması da kolaylaştırılınca, üye ülkeler arasındaki iç mevzuat uyumlaştırma çalışmaları daha da yoğunlaşmıştır. Ayrıca Maastricht Anlaşmasının yürürlüğe girdiği günümüzde İş Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda AB mevzuatının çok önemli kazanımlar elde etmiş durumda olduğu ve çok sayıda tasarı ve teklifin sırada beklediği belirtilmiştir.¹⁴

Avrupa Tek Senedinden önceki dönemde işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunmasında bir Topluluk politikası oluşturulmasına yönelik ilk adımlar 1962 ile 1966'lı yılları arasında atılmıştır. Bu yıllarda komisyona üye ülkelere; şirketlerdeki iş sağlığı, Avrupa Meslek hastalıkları programı, özel risklere maruz kalan işçilerin tıbbi olarak incelenmesi, meslek hastalıklarına yakalananların tazminat koşulları, genç işçilerin korunması gibi konularda önerilerde bulunuluyordu. 1977 ve 1978'li yıllarda biri güvenlik işaretleriyle ilgili, ikincisi kanser yapıcı özelliği olan vinil klorürle ilgili iki konsey kararnamesi benimsenmiştir. İlk kez İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili bir hareket programını 1978 yılında, bunun bir parçası olarak da 1980'de işçilerin işyerindeki kimyasal, fiziksel ve biyolojik ajanlara karşı korunmasıyla ilgili bir kararname ile kabul edilmiştir. Konseyin komisyona yaptığı önerisi ile kurşun, asbest diğer bazı ajanlar ve çalışma etkinlikleri ile gürültü hakkında ayrı kararnameler yayınlanmıştır.¹⁵

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunun diğer sosyal konularda herhangi bir ilerleme sağlanamazken titizlikle üzerinde durulmasının nedeni; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ortak pazarda malların, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımını 1980'lere kadar engelleyen iç mevzuatların bir parçasını oluşturmasından kaynaklanması olduğu belirtilmektedir.

Örneğin Belçika mevzuatına göre İnşaat Sanayiinde kullanılan bir Fransız iş makinesi fazla "tozlu" olarak değerlendirilebiliyor iken, bir bira fabrikasında kullanılan Alman makinesi Fransız iç mevzuatına göre İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından daha az gürültülü kabul edilebiliyordu.

Ayrıca 1992 yılının sonlarında malların, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımını önündeki bu engellerin kaldırılması ve arındırılması amacı ile oluşturulacak Ortak Pazar için İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusu uyumlaştırılacak konular arasında ilk sıralarda yer almıştır.

AET Antlaşmasının 118 A maddesinin son paragrafında; “İlgili direktifler ile küçük ve orta işletmelerin kurulmasına ve gelişmesine engel olacak idari, finanssal ve yasal zorlamalardan kaçınılacaktır” Bu maddenin çelişkili ifadelerine rağmen 1986 yılından itibaren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki düzenlemelerin sayısı ikiye katlanmıştır.

1988 yılında çıkarılan ek bir metinle (Konsey Direktifi 88/642, 16 Aralık 1988) 80/1107 sayılı konsey direktifi biraz daha kuvvetlendirilmiştir.

12 Haziran 1989 tarihli 89/391 sayılı Konsey Direktifi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin konusunun temel ilkelerinin yer almış olduğu bir çerçeve direktifi çıkartılmıştır

Bu direktifle üye ülkelere iç mevzuatlarında sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirme, önleme, yetkili personel tayini, işçileri bilgilendirme, işçi temsilcileri ile danışmalarda bulunma işçilere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimi verme, işçilerin yönetimine katılması ve benzeri konularda düzenlemelere gitme zorunluluğu getirilmiştir.

89/391 Sayılı Çerçeve Direktife göre çıkarılan yavru direktifler ve konuları şöyledir:

- 89/654 sayılı, 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Direktifi, İşyeri Araç ve Gereçlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- 89/655 Sayılı, 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Direktifi: İşyeri Araç ve Gereçlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- 90/269 Sayılı, 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Direktifi: çalışanların Sırt incinmelerine Neden Olabilecek El ile Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- 90/270 Sayılı, 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Direktifi: Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- 90/394 Sayılı, 28 Haziran 1990 tarihli Konsey Direktifi: Çalışanların İşde Kansorejenlere Maruziyetlerden Korunması,

- 90/679 Sayılı, 26 Kasım 1990 tarihli Konsey Direktifi: Çalışanların İşte Biyolojik Etkenlere Maruziyet Riskinden Korunması,
- 92/57 Sayılı, 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi: Geçici veya Hareketli İnşaat İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Önlemleri,
- 92/58 Sayılı, 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi: İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik İşaretleri,
- 92/85 Sayılı, 19 Ekim 1992 tarihli Konsey Direktifi: Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışma Koşulları,
- 92/91 Sayılı, 3 Kasım 1992 tarihli Konsey Direktifi: Yeraltı Madenciliğinde Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- 92/104 Sayılı, 3 Aralık 1992 tarihli Konsey Direktifi: Yerüstü Madenciliğinde Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- 93/103 sayılı, 23 Kasım 1993 tarihli Konsey Direktifi: Balıkçı Teknelerinde Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları.

Ayrıca bunların yanında 94/33/EEC Sayılı 22 Haziran 1994 tarihli Konseyi Direktifi ile 18 yaşından küçük olup bir iş mukavelesi ile veya üye ülkeler mevzuatı veya idari düzenlemelerine göre bir iş ilişkisi bulunan gençlerin işte korunması.

93/104/EEC Sayılı 23 Kasım 1993 tarihli Konsey Direktifi ile çalışma sürelerinin düzenlenmesi açısından gerekli asgari sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması gibi doğrudan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini ilgilendiren konuların yanında dolaylı yollardan ilgili mevzuatta genişlemeye devam etmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda son yıllarda AB'nin verdiği önemi göstermesi açısından "Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı" kurulmasına ilişkin 18 Temmuz 1994 tarih EC NO. 2062/94 Sayılı Tüzüğü, konuyla dolaylı olarak ilgili Avrupa İşyeri Meclisleri Kurulmasına ilişkin 22 Eylül 1994 tarihli 94/95/ EEC Sayılı Konsey Direktifi sayılabilir.¹⁴

7.3.2. Avrupa Topluluk Hukukunun Özellikleri

Avrupa Topluluğu, uluslararası hukuka dayalı uluslararası bir kuruluştur. Ancak topluluğu, diğer uluslararası kuruluşlardan ayıran en önemli özellik Topluluğun, kuruluş antlaşmalarında öngörüldüğü ölçüde üye devletlerin ulusal hükümlerlik haklarından ayrı ve bunların üstünde yetkilerle donatılmış olmasıdır. Söz konusu yetkileri kullanmak suretiyle Topluluk ve organları, Topluluğun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Nitekim “üye devletlerin ulusal pazarlarının, ortak bir pazar içinde bütünleştirilmesinin” Topluluk faaliyetleri ile gerçekleştireceği AET Antlaşmasının 3. maddesinde ifade edilmektedir. Söz konusu faaliyetlerin neler olduğu yine aynı maddede sayılmakta, bunlar arasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından önem taşıyan, “malların serbest dolaşımının gerçekleştirileceği” ve “ortak pazarın işleminin gerektirdiği ölçüde üye devletler mevzuatının uyumlaştırılacağı” gibi hususlar da yer almaktadır. Bu faaliyetleri gerçekleştirmek üzere gerekli tedbirler alma görevi Antlaşmanın 4. maddesi ile Topluluk organlarına verilmiştir. Gerekli tedbirler ise yasama, yürütme ve yargı niteliğinde olabilmektedir.

Nitekim bu yetkileri kullanarak çeşitli alanlardaki Topluluk politikalarını yürürlüğe koymak üzere AET Antlaşmasının 189, AET Antlaşmasının 161 ve AKÇT Antlaşmasının 14. maddesinde öngörüldüğü üzere tüzük, direktif, tavsiye, karar ve görüşler çıkarılmaktadır. Bunlardan direktifler işçi sağlığı iş güvenliği açısından önemlidir. Topluluk organlarıncı çıkarılan ikincil hukuk kaynakları arasında yer alan direktifler amaçlarının gerçekleştirilmesinin gerektirdiği ölçüde üye devletler için bağlayıcıdır. Ancak, söz konusu direktiflerin uygulanmasının hangi yöntemle sağlanacağı üye devletlerin seçimine bırakılmıştır. Bu nedenle kişiler açısından doğrudan bağlayıcı olmayan direktifler, üye devletlerin anayasalarına uygun olarak alacakları tedbirlerle bağlayıcı hale getirilmektedir.

Topluluk hukukunun uluslararası niteliğinin bir sonucu olarak, Topluluğun amaçlarını gerçekleştirmek üzere, Topluluğu kuran Antlaşmalardan veya bunlara dayanarak çıkarılan ikincil mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri üye devletlerin ortadan kaldırma veya bunlara uymama yetkisi bulunmamaktadır. Topluluk kurallarına aykırı ulusal mevzuat hükümleri geçersiz sayılmakta, bir üye devletin Antlaşmadan doğan bir sorumluluğunu yerine getirmemesi halinde, bu üye devlet aleyhine AET Antlaşmasının 169-171. maddeleri uyarınca Avrupa Topluluğu Adalet Divanına (ATAD) başvurulabilmektedir.

Ayrıca Topluluk hukuku ile ulusal hukuklar arasında meydana gelebilecek çatışmaları önlemek üzere Topluluk yasal düzenlemelerinin doğrudan uygulanabilirlik/doğrudan etkili olma ve iç hukuktan önce gelen ilkeleri benimsenmiştir. Bu kuralların bir sonucu olarak da, Topluluk hukuku üye devletlerin yasama, yürütme ve yargı faaliyetleri üzerinde bağlayıcı bir etkiye sahip bulunmadığı belirtilmiştir.¹⁶

7.3.3. Avrupa Topluluk Hukukunun Kaynakları

Avrupa Topluluk Hukukunun Kaynakları Birincil Mevzuat ve İkincil Mevzuat olmak üzere iki grup altında incelenmektedir. Buna göre;

BİRİNCİL MEVZUAT

- Kurucu Antlaşmalar
- Ekler + Protokoller

İKİNCİL MEVZUAT

- Tüzük (Yönetmelik)
- Direktif (Yönerge)
- Karar
- Görüş

Ayrıca Topluluk organları aşağıdaki şemada özetlenen araçlarla, farklı derecelerde ulusal hukuk sistemlerine müdahale edebilmektedir. Bu kapsamdaki düzenlemelerin "İkincil Mevzuat"ı oluşturmaktadır.

TABLO –2 : AVRUPA TOPLULUĞU HUKUKUNUN KAYNAKLARI

AKÇT (Madde 14)	AET (Madde 189)	EURATOM (Madde 161)
* Kararlar (Genel)	=	* Tüzükler
* Tavsiyeler	=	* Direktifler
* Kararlar	=	* Kararlar
* ----	=	* Tavsiyeler
* Görüşler	=	* Görüşler

Kaynak: T. C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, "Avrupa Birliği ve Türkiye", Ankara, Ekim 1999.

Bunların yanında Roma Antlaşması'nın 189 ncu maddesi uyarınca, "Konsey ve Komisyon, görevlerini yerine getirmek için ve Antlaşmada öngörülen koşullarla, tüzükler ve direktifler çıkartır, kararlar alır, tavsiyelerde bulunur ve görüş bildirirler. 189 ncu maddeye Maastricht Antlaşması ile getirilen değişiklik uyarınca, söz konusu düzenlemeler, Konsey ve Komisyonun yanı sıra Avrupa Parlamentosu ve Konsey ile ortaklaşa gerçekleştirilebilecektir" denilmektedir.

Tüzük (Regulation) (Yönetmelik):

Tüzükler, herhangi bir transformasyon işlemine gerek kalmaksızın üye ülkelerin tamamında doğrudan uygulanır ve üye ülke vatandaşları nezdinde hak ve yükümlülükleri doğurmak için ulusal makamların herhangi bir düzenleme yapmaları gerekmez. Böylece tüzükler, üye ülke vatandaşlarına, ulusal yasalarda olduğu gibi doğrudan hak ve yükümlülükler getirir.

Direktif (Directive) (Yönerge) :

Direktifler, tüm üye ülkelerle veya tek bir üye ülkeyle ilgili olabilir. Tüzüklerden farklı olarak, direktifler iç hukuka uygun olarak uygulamaya girer.

Karar (Decision) :

Kararlar, bir üye ülkeyi, bir firmayı ya da kişileri muhatap alabilmektedir. Karar kime yönelmişse onu bağlayıcı nitelik taşır. Kararları aşağıdaki gibi sınıflamak mümkündür:

AET ve AAET Kararları

Konsey veya Komisyon tarafından alınan kararlardır. İcra hükümleri vardır. Gerekçeleri bunları uygulamak zorunda kalan ülke ve kuruma yazılı olarak bildirilir.

Avrupa Parlamentosu Kararları

Bazı kararlar öneri şeklinde, bazıları ise Konsey veya Komisyona tavsiye şeklinde olur. Avrupa Parlamento Başkanı, Parlamentonun onayladığı metni, Parlamento önerisi olarak Konsey veya Komisyona iletir. Yetkili komisyonların incelemeleri sonrasında bir rapor hazırlanır ve onaylanır. Kabul edilen kararlar Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nin (ATRG) C serisinde yayımlanır.

Gerekçeli Karar

AKÇT Anlaşması'nın 88'nci maddesinde öngörülmüş olan ve Komisyon tarafından üye ülkelerin eksikliği durumunda alınan karardır. AET ile AAET Antlaşmaları'nda öngörülen gerekçeli görüşlere benzer niteliktedir. Ancak, icra hükmü daha fazladır. Üye ülkeler, Adalet Divanı'na başvurarak gerekçeli kararlara karşı gelebilirler. Fakat başvuruların reddedilmesi halinde gerekçeli karara uymak gerekmektedir.

Görüş (Opinion) :

Görüş, üye ülkelerde bazı durumlarda da Topluluk vatandaşlarına, herhangi bir konuda özel bir tutum benimsenmesini önerir ya da Topluluk görüşünü iletir. Ancak, herhangi bir yükümlülük ya da bağlayıcılık içermez.

Görüş; Topluluk organları tarafından bir karar alınmadan önce verilir. Bağlayıcı değildir. Uygulamaya konulup konulmaması ve ne şekilde uygulanacağı üye ülkelerin seçimine bırakılmıştır.

7.3.3.1. İkincil Mevzuatın Hazırlanması ve Yürürlüğe Girmesi

Tüzük ve Direktiflerin kabulü, öneri prosedürü, Tek Avrupa Senedi ile düzenlenmiş olan işbirliği prosedürü (madde 189c) ve Maastricht Antlaşması ile düzenlenmiş olan ortak karar prosedürü (madde 198b) ile gerçekleştirilir.

a. Öneri Prosedürü

Öneri Prosedürü, Topluluk ikincil mevzuatının kabulünde izlenen temel prosedürü oluşturmaktadır. Söz konusu prosedür özellikle, işbirliği ya da ortak karar prosedürlerinin öngörülmediği durumlarda uygulanır. Buna göre, Komisyon ile Konsey arasında bir işbölümü bulunmaktadır. Prosedür özetle aşağıdaki gibi işlemektedir.

Komisyon öneri hazırlar ve Konsey kabul eder. Bununla birlikte, Konsey herhangi bir karar almadan önce, bazı aşamalardan geçilir ve bu çerçevede Konsey ve Komisyon yanı sıra, düzenlemenin konusuna göre, Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite de görüş bildirebilir. Bu prosedürü aşağıdaki aşamalarda incelemenin mümkün olduğu belirtilmektedir.

Hazırlık Aşaması :

- Komisyon prosedürü başlatır ve bir öneri hazırlar. Önerinin hazırlanması aşamasında Komisyon üye ülke uzmanlarına danışır,
- Öneri Komisyon üyelerince tartışılır ve basit çoğunlukla kabul edilir,
- Öneri Konseye sunulur.

Danışma Aşaması :

- Konsey öncelikle önerinin diğer Topluluk organlarınca incelenmesi gerekip gerekmediğini saptar. Bu kapsamda siyasi açıdan önem taşıyan tüm hususlarda Avrupa Parlamentosuna danışılması zorunludur. Söz konusu zorunlu danışma dışında, ihtiyari olarak diğer hususlarda da Parlamenteoya danışılmaktadır.
- Söz konusu danışmalar sonrasında Avrupa Parlamentosu resmi bir yazılı görüş sunar. Bu görüş Parlamento Başkanı tarafından Konsey ve Komisyona sunulur. Görüş değişiklik önerileri içerebilir. Ancak Konsey söz konusu değişiklik önerilerini hukuki açıdan dikkate almak yükümlülüğü altında değildir. Bazı durumlarda, Konsey Avrupa Parlamentosunda olduğu gibi Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışır.

Karar Aşaması :

- Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışıldıktan sonra Komisyon önerisini Konseye sunar.
- Öneriler Konsey bünyesinde uzman çalışma grupları ve daha sonra COREPER tarafından incelenir.
- Konsey karar alır ve Topluluk Resmi Gazetesi'nde yayınlanır.

b. Uygulama Tedbirlerinin Kabul Prosedürü

Bu çerçevede öngörülen genel kural Konseyin Komisyona uygulama için gerekli yetkiyi vermesidir. Bazı durumlarda, Konsey söz konusu yetkiyi doğrudan kullanır. Bu kapsamda, 3 prosedür uygulanmaktadır:

Danışma Komitesi Prosedürü :

Bu prosedür, tek pazarın tamamlanması çerçevesinde Konsey tarafından kabul edilen metinlerin yürürlüğe girmesini kapsamaktadır. Danışma Komitesi üye ülke temsilcilerinden oluşur ve Komisyonun bir temsilcisi Komiteye Başkanlık eder. Komite belli bir süre içerisinde Komisyona görüşünü sunar. Komisyon mümkün olduğu ölçüde söz konusu görüşü dikkate alır. Bu görüş bağlayıcı değildir.

İdare Komitesi Prosedürü :

Bu prosedüre, 1962 yılından bu yana, tarım alanında uygulanan tedbirlerin kabulünde başvurulmaktadır. Komisyon bu konuda bir metin kabul etmeden önce üye ülke temsilcilerinden oluşan bir idare komitesine danışmak durumundadır. Komite nitelikli çoğunlukla görüşünü oluşturur. Olumlu görüş üzerine Komisyon metni uygulamaya koyar. Komitenin olumsuz görüşü üzerine Komisyon gerekli tedbirleri alabilmektedir. Bu durumda Komisyon Konseyi haberdar eder ve Konsey 1 ila 3 aylık bir süre içerisinde nitelikli çoğunlukla aksi yönde bir karar alabilir.

Düzenleme Komitesi Prosedürü :

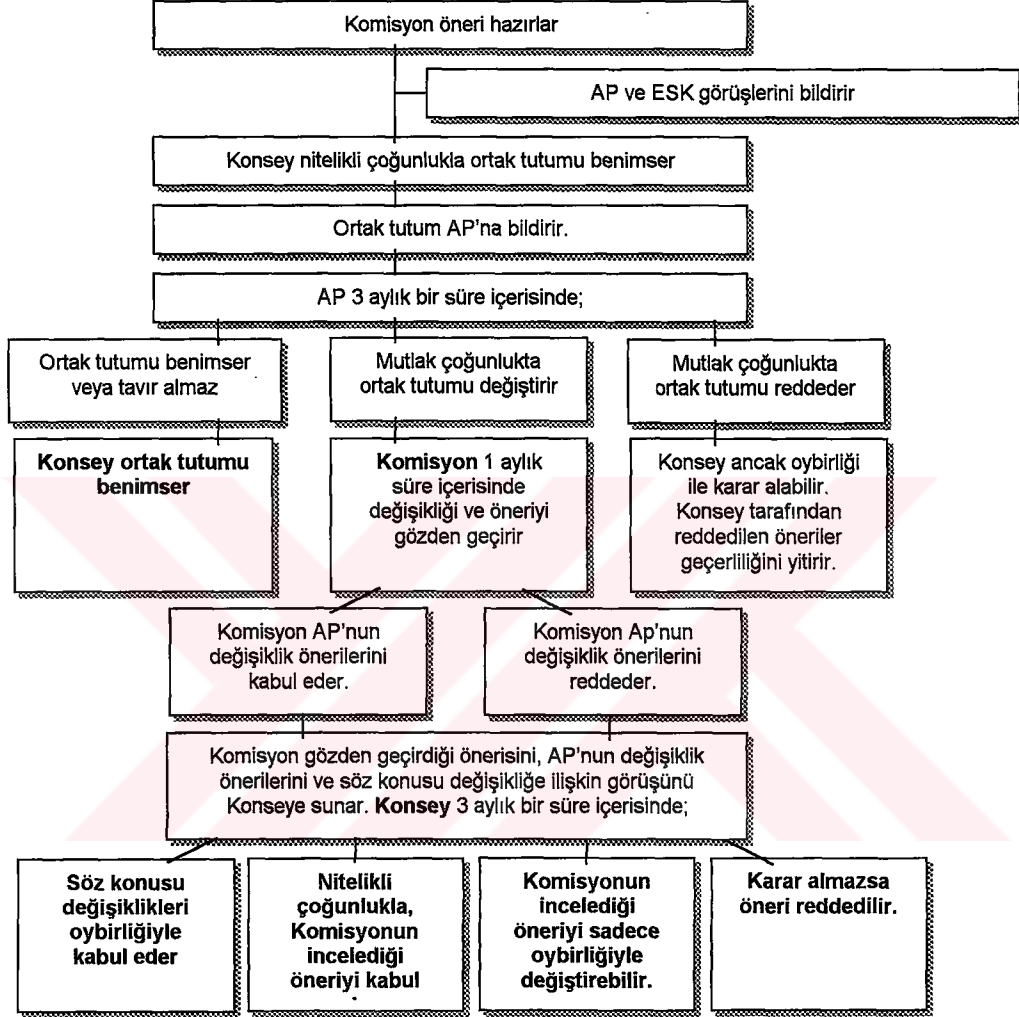
1968'de uygulamaya konulan prosedür diğer Topluluk politikaları için de geçerlidir. Bu Komite de üye ülke temsilcilerinden oluşur ve Komisyonun uygulama tedbirleri üzerine nitelikli çoğunlukla görüş oluşturur. İdare Komitesi prosedürünün aksine, bu prosedür uyarınca, hazırlanan görüşü Komisyonun reddetme olanağı daha zayıftır. Bu durumda, Komisyon gerekli tedbirleri alamaz, ancak, Konseye önerilerde bulunur. Konsey, 3 aylık bir süre içerisinde konuya ilişkin olarak nitelikli çoğunlukla karar alır. Söz konusu sürenin bitiminde karar alınamaması ve Konseyin basit çoğunlukla aksi yönde bir karar alamaması halinde Komisyon karar alır.⁴

c. Basitleştirilmiş Prosedür

Bu prosedür, Komisyonun doğrudan yetki alanına giren durumlarda uygulanır. Basitleştirilmiş prosedür bağlayıcı olmayan hususlara ilişkindir. Bir diğer ifade ile, tavsiyeler ve görüşler için geçerlidir.

d. İşbirliği Prosedürü

İŞBİRLİĞİ PROSEDÜRÜ (Maastricht Antlaşması Madde 189c)



7.3.3.2. Topluluk Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Avrupa Topluluğunun amacı sosyal politika açısından Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Antlaşmasında da belirtildiği üzere “ yaşama ve çalışma standartlarında sürekli bir yükselme sağlamaktır” (AET Antlaşması Başlangıç Hükümleri Madde 2) Yaşama ve çalışma koşulları arasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konuları yer almakta ve Topluluk düzeyindeki mevzuatla en çok düzenleme getirilen alan koruyucu iş hukuku alanının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin alanıdır denilmektedir.

Ayrıca 1987 yılında Avrupa Tek Senedi (ATS) ile Topluluğun yetkileri ile İç Pazar gerçekleştirme hedefi doğrultusunda AET Antlaşmasına eklenen maddelerle yeni boyut kazanmış yetkiler artırılmıştır. Tek Senetle eklenen 100 A ve 118 A maddeleri hükümleriyle farklı nedenlere dayanmakla birlikte üye devletlerin sağlık ve güvenlik mevzuatının uyumlaştırılmasının öngörülmüş olduğu belirtilmiştir.

7.3.3.3. Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Direktifler

Avrupa Tek Senedi ile 118 A maddesinin eklenmesi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında Topluluk yasalarının hazırlanmasına hız kazandırmıştır.

118 A maddesi özet olarak şöyle sıralanabilir;

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden üye ülkeler çalışma koşullarını geliştirmeye özen gösterecekler, gelişmeyi sağlarken de koşulların uyumlaştırılmasını da amaçlayacaklardır.

2. Konsey, yukarıda belirtilen amaca ulaşmak için Komisyondan gelen teklifi, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak ve Ekonomik Sosyal Komiteye danıştıktan sonra nitelikli çoğunlukla direktifler halinde kabul edecektir. Bu direktiflerin küçük ve orta ölçekli işyerlerinin kurulma ve gelişmesine mali idari ve yasal kısıtlamalar getirmesinden kaçınılacaktır.

3. Üye ülkeler istekleri dahilinde koşullarının korunması açısından daha riskli önlemler alabileceklerdir.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ve çalışma koşullarındaki gelişmelerin uyumlaştırılması hususunda pek çok direktif kabul edilmiş ve edilmektedir. Özellikle 1989 yılında Topluluğun 11 üye ülkesinin kabul ettiği ve çalışanların temel sosyal haklarını savunan "Topluluk Sosyal Şartı" işte sağlık ve güvenliğin geliştirilmesinin teminatı olmuştur denilmekte ve Komisyonun hazırlamış olduğu eylem programının büyük bir kısmının Topluluk Sosyal Şartının uygulaması için bu konun teşkil ettiği belirtilmektedir.

Bununla birlikte İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında üye ülkelerin gösterdikleri gelişmeleri ve aldıkları önlemlerin dört grup altında toplanabileceği belirtilmektedir. Buna göre;

Birinci Grup Önlemler :

En son bilimsel ve teknolojik gelişmelerin işte sağlık ve güvenliğin gelişmesi için kullanılan; makinelerin ve aksamalarının tasarımını bir tehlike doğurmayacak şekilde yapılması, özellikle tehlikeli işlerde çalışanları koruyacak yönde oluşu gibi.

İkinci Grup Önlemler :

Ulusal yetkililere yapılan tavsiyeler sonucu ortaya çıkan sadece gelişmeler gereği değil, yasal ve idari hükümlerin emrettiği önlemlerdir.

Üçüncü Grup Önlemler :

Tehlikeli maddelerle çalışanları korumaya yönelik önlemlerdir.

Dördüncü Grup Önlemler:

Topluluk yasalarının ulusal yasa ve tüzüklere geçirilmesinden doğan önlemlerdir.¹⁷

DİREKTİFLER :

1. Direktif :

25 Temmuz 1977 tarihinde "İş Yerlerinde Güvenlik İşaretlerinin Hazırlanması Konusunda Üye Devletlerin Kanun Tüzük ve İdari İşlemlerinin Yaklaştırılmasına" ilişkin direktif çıkarılmış, 1979 yılında bu direktifin eklerini değiştiren yeni bir direktif daha çıkarılmıştır.

Çıkarılış Amacı :

Bu direktifin çıkarılışındaki amaç; Ortak Pazarın, şimdi artık iç pazarın işlemesiyle ülkelerarası serbest dolaşımın tamamen gerçekleştirilmiş olacağı, Ülkelerarasında lisan ve işyeri organizasyonu farklılıkları nedeniyle işte daha fazla kazaların ve meslek hastalığına yakalanma riskinin ortaya çıkacağı bu riskin en aza indirilmesi amacıyla bu direktifin çıkarılmış olduğu belirtilmiştir.

Direktifin Kullanımı :

Riskin aza indirilmesi üye ülkelerin işyerlerinde açıklamaya az yer veren, basit ve çarpıcı ortak güvenlik işaretlerini kullanmaları ile mümkündür. Ancak burada adı geçen güvenlik işaretleri direktif kurallarının kara, hava, deniz ve demiryolu taşımacılığında, tehlikeli maddelerin marketlere yerleştirilmesinde, kömür madenlerinde uygulanmasıdır.

Değişiklik ve Ekleri :

Bu direktifin bir maddesi ile teknik gelişmelere göre direktifin eklerinin değiştirilebileceği öngörülmüş olduğundan 1979 yılında eklere " Lazer ışını" işaretleri ilave edilmiştir.

2. Direktif :

29 Haziran 1978 yılında " Vinil Klorür Monomerine Maruz Kalan İşçilerin Sağlıklarının Korunmasına İlişkin Üye Ülkelerin Yasal Düzenlemelerin Yakınlaştırılması" Direktifi.

Çıkarılış Amacı :

Bu direktifin amacı, Vinil Klorür Monomerinin üretimi, depolanması, konteynırlara (kaplara) doldurulması, taşınması, polimerizasyonu, herhangi bir şekilde işyerlerinde çalışanların maruziyetten korunmasıdır.

3. Direktif :

1980 yılında "Çalışanların İşte Kimyasal, Fiziksel ve Biyolojik Etkenlere Maruziyetinden Doğacak Risklerden Korunması"na İlişkin Direktif

Çıkarılış Amacı :

Bu direktifin amacı, çalışanların zararlı kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerden korumaktır.

Direktifin Uygulama ve Kullanımı:

Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunun sorumluluğuna giren radyasyon alanına, deniz ve hava taşımacılığına uygulanmaz.

Alınacak Tedbirler :

Etkenin işyerinde sınırlı kullanılması, maruz kalınabilecek işin sayısının sınırlandırılması, Mühendislik kontrol yöntemlerinin uygulanması, limit değerlerin belirlenmesi, ölçüm yöntemlerinin belirlenip ölçümlerinin yapılması ve sonuçların değerlendirilmesi, uygun çalışma yöntemlerinin seçilmesi, toplu ve bireysel koruma önlemlerinin alınması, temizliğe dikkat edilmesi, çalışanların sağlık gözetiminde tutulması ve sonuçların kaydedilip muhafazası, anormal durumlar için acil önlemlerin belirlenmesi, üye ülkelerin hazırlayacakları yasal düzenlemelerin işçi işveren kuruluşları ile istişarede bulunulması, işyerindeki işçi temsilcilerince de bu hükümlerin uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi.

Ayrıca bu direktifin ekindeki listede verilen etkenler için ayrı ayrı direktifler çıkarılması öngörülmüştür.

4. Direktif :

28 Haziran 1982 tarihli "Çalışanların İşte Metalik Kurşun ve Onun İyonik Bileşiklerine Maruziyetten Korunması"na İlişkin İlk Konsey Direktifi;

Çıkarılış Amacı :

Bu direktifin ilk olarak ele alınmasının nedeni, metalik kurşunun ve onun iyonik bileşiklerinin zehirli olması, işyerlerinde değişik durumlarda çok yaygın bulunması, pek çok çalışan için potansiyel sağlık riski oluşturması ve sağlık gözetiminin önemli olmasıdır.

Uygulama Alanı :

Bu direktif alkil kurşun bileşiklerine, deniz ve hava taşımacılığına, maden ve ocaklardan kurşun içeren cevherlerin çıkarılma işlerine uygulanmaz.

Değişiklikler ve Ekler :

Direktif kabul edilmesinden (1982) itibaren 5 yıl sonra Direktifteki limit değerlerinin tekrar gözden geçirilmesi hüküm altına alınmıştır.

Direktifin 4 eki bulunmaktadır.

- Kurşunun yaygın olarak kullanıldığı endüstriyel faaliyetleri,
- Havada kurşun konsantrasyonunun nasıl ölçüleceği ve ölçüm aletinin özellikleri,
- Biyolojik parametrelerin ölçülme yöntemleri,
- Klinik muayeneler için pratik tavsiyeler.

5. Direktif :

24 Haziran 1982 tarihli "Bazı Endüstriyel Faaliyetlerde Büyük Kaza Tehlikeleri" hakkında Konsey Direktifi.

Çıkarılış Amacı :

Direktifin ekinde verdiği bazı endüstrilerde büyük kazaların olmasını önlemek, kaza olduğunda insan ve çevre için sonuçlarını hafifletmek ve üye ülkeler arasında önlemlerin uyumlaştırılmasını sağlamaktır.

Bu direktifle, büyük kaza ile endüstriyel faaliyet esnasında kontrolden çıkmış gelişmeler sonucu kuruluş içindeki ve dışındaki insanlara ve çevreye hemen veya ileride şiddetli zararlar veren bir veya daha fazla tehlikeli maddelerden fazla emisyon yayılması, yangın çıkması ve patlama olayları anlatılmak istenmiştir.

Uygulama Alanı :

Bu direktif Topluluk mevzuatına giren zehirli ve tehlikeli atıkların yok edilmesi için kurulan tesislerde, askeri tesislerde, barut, mühimmat gibi patlayıcıların üretimi ve depolanmasında, nükleer santraller ve radyoaktif maddeler işleyen fabrikalarda, maden çıkarma ve diğer madenle ilgili işlerde uygulanmaz.

Direktifin Getirdiği Yükümlülükler :

İşverene bu direktifle yetkili otoritelere işyeri ile ilgili bildiri verme yükümlülüğü getirilmiştir. İşyerindeki tehlikeli maddeler, (üretimde kullanılan depolar, üretilen yan ürünler, atıklar) işyeri ve muhtemel büyük kaza durumu, alınan tedbirler, çalışanları bilgilendirme ve eğitim durumları, kişisel koruyucular ile ilgili bilgiler bu bildirimle verilecek ve ayrıca yeni kuruluşlar için bu bildirim yetkili otoritelere işyeri faaliyete geçmeden önce ve teknolojik yeniliklere göre periyodik olarak yenilenerek verilecektir.

6. Direktif :

1980 yılında çıkarılmış olan işçilerin kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlere maruziyetlerinin önlenmesine ilişkin direktifin 8 . maddesine göre ikinci direktif olarak 1983 yılında "İşyerinde Asbeste Maruziyetten Çalışanların Korunmasına ilişkin bir direktif çıkarılmış ve bu direktif gelişmeler işyerinde 1991 yılında değiştirilmiştir.

Çıkarılış Amacı :

Bu direktifte asbest deyince ; Lifli silikatlardan, Akinolit, Anosit, Antofilit, Krizotil, Krosidolit anlaşılmalı denilmekte ve bilimsel olarak asbest için insan sağlığına zarar vermeyecek bir sınır değer tespit edilmemesi ve bu nedenle de maruziyet ne kadar azaltılırsa, asbeste bağlı hastalıklarında o oranda azalacağı belirtilmektedir.

Uygulama Alanı :

Deniz ve hava taşımacılığında bu direktif uygulanmaz.

Getirdiği Yükümlülükler :

İşveren yetkili otoritelere bildirim verecektir. Bu bildirimde asbestin türü ve miktarı, faaliyet türü üretilen madde ile ilgisi bu bildirimde bulunacaktır. Ayrıca her ne şekilde olursa olsun sprey şeklinde asbestin kullanımının yasaklandığı belirtilmiştir.

Değişiklikler ve Ekler :

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ışığında direktif gözden geçirilecek bu direktifi değiştiren direktif 25 Haziran 1991 yılında çıkarılmıştır. Yine gelişmelerin ışığında 1995 yılında bu direktifin gözden geçirilmesi düşünülmüştür.

7. Direktif :

12 Mayıs 1986 tarihli " Çalışanların İşte Gürültüye Maruziyetten Korunması" na ilişkin Konsey Direktifi.

Çıkarılış Amacı :

Üye ülkeler arasında gürültüye yönelik alınan önlemler büyük farklılıklar göstermekte, iş yerlerinde gürültünün pek çok durumlarda çok yüksek düzeyde var olması, işitme kaybının gürültünün azaltılması ile önlenmesi, alınacak önlemlerin işyeri tasarımında, malzeme seçiminde, çalışma yönteminin belirlenmesi aşamasında gerçekleştirilmesi ve gürültünün kaynağında kontrol edilmesi hususları bu direktifin çıkarılmasına gerekçe olmuştur.

Uygulama Alanı :

Bu direktif, deniz ve hava taşımacılığında kişiler uçak ve geminin içinde ise uygulanamaz. Ancak 1990 yılında bu konu yeniden gözden geçirilmiştir.

Değişikler ve Ekler :

Bu direktifin eklerinde gürültü düzeyinin ve işitme kaybının nasıl ölçülüp değerlendirileceği verilmiştir. Gelişmelerin ışığında 1994 yılından önce direktifin gözden geçirilmesi öngörülmüştür.

8. Karar :

1988 yılında " İşyerinde İş Güvenliği, Sağlığı ve Hijyeni Konularında Bilgilerin Gelişmesini Sağlamaya İlişkin" bir karar çıkarılmıştır.

Çıkarılış Amacı :

Komisyon aracılığı ile üye ülkelerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin birbirlerine iletilmesi, her üye ülkenin komisyonda adı geçen konularda, ikişer uzmandan oluşan uzmanlar grubunun yardım etmesi, Komisyonun da belli aralıklarla ilgili faaliyetleri konusunda İşçi Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesine bilgi vermesi, kısacası bilgi akışının sağlanması bu kararın amacını oluşturmaktadır.

9. Direktif :

1988 yılında "Bazı Etkenleri ve/veya Çalışma Şekillerini Yasaklayarak İşçilerin korunmasına" ilişkin Konsey Direktifi

Çıkarılış Amacı :

Bazı özel etkenleri ve çalışma yöntemlerini yasaklayarak işçilerin sağlığını korumak amacı ile bu direktif çıkarılmıştır.

10. Çerçeve Direktif :

1989 yılında yürürlüğe giren 89/391/EEC sayılı çerçeve direktif "Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirlerin Alınması"na ilişkindir.

Çıkarılış Amacı :

Çalışanların işte sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almak amacıyla çıkarılmış çerçeve direktif mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlikeli faktörlerinin yok edilmesi, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içermektedir.

Uygulama Alanı :

Tüm ekonomik sektörlere kamu ve özel (sanayi, tarım, ticari, idari, hizmet, eğitim, kültür, boş zaman değerlendirme v. s) uygulanacaktır. Ayrıca kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilatında, sivil savunmada uygulanmayacaktır.

Getirdiği Yükümlülükler _____ :

Bu direktifle işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin yükümlülüklerine ayrı ayrı bölümlerde yer verilmiştir.

işverene Getirdiği Yükümlülükler _____ :

- işveren, işçilerin işle ilgili her türlü sağlık ve güvenlik tedbirini almakla yükümlüdür. Bu sorumluluğu dışarıdan çalıştıracağı hiç bir uzman kuruluşa ve kişiye devredemez.
- Bir veya daha fazla işçiyi işyerinde işçi Sağlığı ve iş Güvenliğini koruma ve mesleki tehlikeleri nleme konularında çalışmak üzere atayacak; Bu işçiler çalışmalarından dolayı dezavantajlı bir duruma dşrlmeyeceklerdir.
- İlk yardım, yangınla mücadele ve boşaltma işlemleri için işçinin ve işyerinin tabiatına göre önlem alacaktır.
- işçi Sağlığı ve iş Güvenliği risk değerlendirmesi yapacak, tehlikeye maruz kalacak işçi gruplarını bilecek, koruyucu tedbirlerin alınmasına, gerektiğinde koruyucu malzemelerin kullanılmasına karar verecek, 3 günden fazla işe gidilmeyen durumlara neden olan iş kazalarının listesini tutacak denilmektedir.

işçilerin Yükümlülükleri _____ :

Çalışanlar aldıkları eğitim ve işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer çalışanların etkilenmesinden de sorumlu olacakları belirtilmektedir.

Değeriklikler ve Ekler _____ :

Direktifin ekinde verilen konu başlıklarında birer direktif çıkarılmasının bu ereve direktifin 16. Maddesinde emredilmektedir. Ayrıca Teknolojik gelişmeler ışığında değeriklikler yapılabileceği ifade edilmektedir.

11. Direktif :

30 Kasım 1989 yılında çıkarılan ilk direktif olarak "İşyerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları"na ilişkin direktiftir.

Çıkarılış Amacı :

Çerçeve direktifin 16. maddesi ile işyerlerinde, iş araç ve gereçlerinde kişisel koruma araçlarında, ekranlı araçlarla çalışmalarda, sırt yaralanmalarına neden olabilecek ağır yüklerin yükleme ve boşaltılmasında, geçici ve hareketli işyerlerinde, balıkçılık ve tarımda bütün bu başlıkları ile sayılan konularda tekil direktif çıkarılması öngörülmüş ve bu amaçla bu direktif çıkarılmıştır.

Uygulama Alanı :

Maden çıkarma sanayiine, balıkçı motorlarına, tarım ve orman arazilerine, geçici ve hareketli işyerlerine, işyeri dışındaki taşıma araçlarına bu direktif uygulanamaz.

Getirdiği Yükümlülükler:

Bu direktif işverenlere; işyerinin işyerindeki araç gerecin teknik bakımının yapılması, işyerindeki güvenlik malzemelerinin düzenli olarak temiz tutulması ve kontrol edilmesi, işçiler ve temsilcilerle istişarelerde bulunulması, tüm önlemlerle ilgili bilgileri işçilere ve temsilcilere verilmesi gibi yükümlülükler getirmiştir.

Değişiklikler ve Ekler :

Bu direktifin ekleri teknik gelişmelere göre değiştirilebilecektir.

12. Direktif :

Çerçeve direktifin 16. maddesi çerçevesinde çıkarılan ikinci tekil direktif "İşte Çalışanların Kullandığı İş Araç ve Gereçlerinin Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları" na ilişkindir.

Çıkarılış Amacı _____ :

İş ekipmanlarının kullanımı, çalıştırılması, durdurulması, taşınması, tamiri, değiştirilmesi, bakım servisi ve temizlenmesi gibi iş ekipmanını ilgilendiren faaliyetlere ve iş ekipmanının içinde veya çevresinde çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye maruz kalacağı mahalde "Tehlike Mahalli", tümüyle ve kısmen tehlikeli mahalde bulunan işçiye "Maruz Kalan İşçi", iş ekipmanının kullanılması görevinin verildiği işçi veya işçilere ise "Operatör" denilmektedir. Bütün bu terimlerin anlamları bu direktifin amacını ifade etmektedir.

Getirdiği Yükümlülükler _____ :

İşverenin, direktife göre genel yükümlülükleri şöyle sıralanmıştır; İşyerindeki ekipmanın yapılan işe uygun olarak bulundurmak, ekipmanları kullananların sağlık ve güvenliğine bir zarar gelmemesi için her türlü tedbiri almak, iş ekipmanını seçerken özel çalışma koşullarına dikkat etmek, işyerindeki sağlık ve güvenliğe zararlı olacakları hesaba katarak ve o iş ekipmanının kullanımının ek bir tehlike oluşturup oluşturmadığına bakmaktır.

13. Direktif _____ :

Çerçeve direktifin 16. maddesine göre çıkarılan üçüncü tekil direktif "İşte Kullanılan Kişisel Koruyucular İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları"na ilişkindir.

Çıkarılış Amacı _____ :

İşçi tarafından giyilen veya tutulan, böylece işçiyi işte oluşacak bir veya daha fazla sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı koruyan tüm araç ve gereçlere ve bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm aksesuarlara kişisel koruyucu denmektedir. Bu şekilde olan teknik ve toplu korunma metotları veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleri ile tehlikenin önlenemediği durumlarda kullanılmak amacıyla kişisel koruyucular bu direktifte tanımlanmıştır.

Ayrıca bu direktifin en son 31 Aralık 1992 de yürürlüğe gireceği ve Üye Ülkelerin her beş yılda bir Komisyona rapor sunacağı belirtilmektedir.

14. Direktif :

Çerçeve direktifin 16. maddesine göre çıkarılmış olan bu dördüncü tekil direktif "Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları"na ilişkindir.

Çıkarılış Amacı :

Bir yükün daha fazla işçi tarafından nakliyesi, indirme bindirmesi, geri çekilmesi, hareket ettirilmesi olarak tanımlanan el ile yükleme boşaltma işlemlerinin yerine getirilişinde asgari sağlık ve güvenlik koşullarının belirlenmesi amacıyla çıkarılmıştır.

Getirdiği Yükümlülükler :

İşverene getirdiği yükümlülükler mümkün olan hallerde el ile yükleme boşaltma yerine uygun mekanik araçlar ve yapısal önlemler almak, bunun mümkün olmadığı hallerde özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek durumları azaltacak önlemleri getirmektir.

Bu direktifin hükümleri ulusal yasalara en geç 31 Aralık 1992 tarihine kadar geçirilmiş ve yürürlüğe konmuş olacak denilmektedir.

15. Direktif (Tekil Beşinci) :

"Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları"na ilişkin çerçeve direktifin 16. maddesine göre çıkarılmış beşinci tekil direktiftir.

Çıkarılış Amacı :

Harflerin, rakamların ve grafiğin ekrana geçirilmesi ve bunun ekrandan izlenmesi şeklinde tanımlanan ekranlı araçlar ve ekranlı araçlarla çalışmalarda asgari sağlık ve güvenlik koşullarının belirlenmesi amacıyla bu direktif çıkarılmıştır.

Uygulama Alanı :

Makinist ve şoför mahalline, taşıma araçlarındaki bilgisayar sistemlerine, halka açık ekranlara, hesap makinelerine geleneksel camlı daktilolara uygulanmaz.

Getirdiği Yükümlülükler :

Monitör, klavye, girdi merkezi, aksesuarlar, yazıcı, iş masası, ve sandalyesinin bulunduğu ortama "Çalışma Merkezi" ve normal işin belli bir süresinde ekranlı araç kullanan kişiye de "İşçi" denmektedir.

İşverenler, çalışma merkezlerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden özellikle de görme riski, fiziksel problemler, zihinsel stresleri göz önünde tutarak değerlendirmekle, buldukları riskleri veya risklerin bileşik etkilerini yok edici uygun önlemleri almakla bu direktifle yükümlü kılınmışlardır.

Ayrıca Bu direktifinde Üye Ülkelerce 31 Aralık 1992'ye kadar yürürlüğe konulması istenilmiştir.

89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifin 16. Maddesinin gereği, Topluluğa Üye Ülkeler yeni direktifler çıkarmaya devam etmişlerdir. Bunlar aşağıda belirtilmiştir.

- Biyolojik Etkenler, Kanserojenlerle İlgili Direktifler,
- Geçici veya Hareketli İnşaat İşleri,
- İşyerinde Sağlık ve Güvenlik İşaretleri,
- Balıkçı teknelerinde Çalışanların asgari sağlık ve Güvenlik Koşulları İle İlgili Direktif,
- Yeraltı veya Yerüstü Madenlerinde Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları,
- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışma Koşulları gibi direktifler.¹⁷

7.4. Avrupa Sosyal Şartı ve Üye Ülkelerce Sosyal Şartın Kapsamında İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Uygulanması

7.4.1. Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde İtalya'nın Torino şehrinde imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde 5 devletin onaylaması ile yürürlüğe girmiş ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartını Türkiye 1964 yılında imzalamış ancak 16. 06. 1989 tarih ve 3581 sayılı Kanun ile onaylanmasını uygun bulmuştur. Bunun yanında Onay Kanunda bazı maddelere çekince konulmuş olmasına rağmen sosyal güvenliğe ait maddeler çekince konulmaksızın onaylanmıştır.

Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı diğer temel haklar alanında olduğu gibi Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı bakımından önem taşıyan hükümlere haizdir.

Sözleşmenin başlangıç kısmında insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesinin hedef alındığı vurgulandıktan sonra hiçbir ırk, renk, cinsiyet, siyasal görüş, ulusal soy ve sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğinin göz önüne alınacağı ifade edilmiştir.¹⁸

Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkına ilişkin maddeler ise şöyle sıralanmıştır:

Madde 1. Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır.

Madde 2. Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

Madde 3. Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

Madde 7. Çocuklar ve gençler uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

Madde 8. Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken, özel korunma hakkına sahiptir.

Madde 11. Herkes ulaşılabilir en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılan her türlü önlemlerden yararlanma hakkına haizdir.

Bu maddeler şöyledir:

Madde 1- Çalışma Hakkı :

Akit Taraflar çalışma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymayı;
2. Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı;
3. Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı veya korumayı;
4. Uygun mesleğe yönlendirme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya geliştirmeyi; taahhüt ederler.

Madde 2- Adil Çalışma Koşulları Hakkı :

Akit Taraflar adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı;
2. Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı;
3. En az iki haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;
4. Belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;
5. Elden geldiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı veya taahhüt ederler.

Madde 3- Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı:

Akit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı;
2. Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;
3. Gerektiğinde iş güvenliğini ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı;

taahhüt ederler.

Madde 7- Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı:

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı;
2. Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltmeyi;
3. Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı;
4. Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korumalarını sağlamayı taahhüt ederler.

Madde 11- Sağlığın Korunması Hakkı :

Akit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra,

1. Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;
2. Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak;
3. Salgın hastalıklarla yerleşik mevzii ve başka hastalıkları olabildiğince önlemek; üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler denilmektedir.¹⁹

7.4.2. Avrupa Topluluğu Sosyal Şartının Uygulanmasına Yönelik Faaliyet Programı

Avrupa Topluluğu, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması konusunda, işçilerin kullandıkları alet ve malzemelere yönelik teknik yönetmelikler ve işyerlerinde işçinin korunmasını öngören düzenlemeler ile bu çerçevede güvence altına almıştır.

Bunların yanında Topluluk tarafından, Tek Senedin uygulamaya konulmasından önce iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasını (gürültü, amiyant ve kurşun gibi maddelere karşı koruma) konu alan birçok yönerge çıkartılmış, aynı zamanda 1987 yılı Ekim ayından itibaren Toplulukça işyerlerinde sağlık - güvenlik ve hijyeni konu alan bir programı onaylamış ve konuyla ilgili çeşitli tavsiyeler getirmiştir.

Topluluk bunlara paralel olarak sanayi makineleri ve koruyucu elbiselerle ilgili zorunlu güvenlik önlemlerini içeren ve getirilen standartları, işçi temsilcilerinin katılımıyla hazırlanan düzenlemelerden oluşan teknik bir yönetmelik geliştirmiştir.

Topluluğun işçi sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde bu güne kadar bu alanda kaydedilmiş aşamalarına bakıldığında, konu üzerinde hassasiyetle durduğu ve Komisyonun gelişmeleri izleyip gerekli gördüğü hallerde yürürlükte olan uygulamaları günün koşullarına göre yeniden düzenlenmesini sağlayacak önerilerde bulunduğu belirtilmektedir.

Ayrıca Topluluk Komisyonu inşaat, balıkçılık, denizde petrol arama ve kuyu açma gibi güvenlik açısından ciddi riskler taşıyan sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliğe yönelik koruyucu önlemler alınması konularını öncelikli hedefler arasına almıştır.

7.4.2.1. Topluluk Sosyal Faaliyet Programı

Topluluğun Sosyal Şartın uygulamasına yönelik öngörülen Sosyal Faaliyet Programı şöyledir:

1. Gemilerde daha iyi sağlık hizmeti verilmesini sağlayacak şekilde asgari sağlık ve güvenlik hizmetlerini içeren düzenlemelerin oluşturulmasına yönelik Konsey yönerge önerisi:

Gemilerde çalışmanın son derece spesifik ve ciddi riskler taşıması ve burada meydana gelen iş kazalarının ise, çoğu zaman gemilerde acil sağlık hizmeti sunacak hekim ya da sağlık personeli bulunmaması ve dışarıdan gerçekleştirilen müdahalelerin uzun zaman alması nedeniyle çok daha ciddi sonuçlar doğurduğu ve bu konuda önerilen bu Konsey yönerge önerisi ile gemilerde sağlık yardımı ve hizmetlerinin iyileştirilmesi yoluyla gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin güvence altına alınmasının öngörüldüğü belirtilmektedir.

2. Geçici ve hareketli şantiyelerdeki işlere yönelik asgari sağlık ve güvenlik düzenlemelerini içeren Konsey yönerge önerisi:

Geçici ve hareketli şantiyelerde çalışan işçilerde gemi çalışanları gibi son derece önemli risklerle karşılaşmaktadırlar. Bu konu ile ilgili olan Konsey yönerge önerisi ile, şantiyelerde sağlık ve güvenlik önlemlerinin entegrasyonun öngörüldüğü ve ayrıca buradaki yetkililerin sağlık ve güvenlik konularındaki sorumluluklarının belirlendiği ve bazı işler için güvenlik düzenlemelerinin yapıldığı belirtilmiştir.

3. Petrol çıkarma ve işleme sanayilerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaya yönelik asgari düzenlemelerin iyileştirilmesini öngören Konsey yönerge önerisi:

Bu Konsey yönerge önerisi ile, petrol kuyusu açma ve işleme sektörlerinde çalışanlara yönelik sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi konusunda, günümüze kadar Topluluk düzeyinde hiçbir önlem ve düzenleme getirilmediği belirtilmiştir.

Bunun yanında 1988 Temmuzunda Kuzey denizinde bir petrol ve doğal gaz işleme platformunda meydana gelen patlama ve yangının 167 kişinin ölümüyle sonuçlanması üzerine Parlamento, Komisyondan konuyla ilgili acil düzenlemeler getirilmesini istemiş ve Komisyonda bu talebi Sosyal Faaliyet Programı kapsamında gündeme almıştır:

4. Maden ve taş ocaklarında çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaya yönelik asgari düzenlemelerin iyileştirilmesini içeren Konsey yönerge önerisi:

Maden ve taş ocaklarında çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik Toplulukça düzenlemelerin geliştirilmediği bu sektörün diğer sanayi sektörlerine oranla çok daha büyük riskler taşıdığı ve kaza oranlarının en yüksek olduğu sektörlerden biri olduğu belirtilmektedir.²⁰

Bu sebeplerle bu sektörde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya dönük çok acil düzenlemeler getirilmesinin gerektiği ve bu amaçla Sosyal Faaliyet Programında bir yönerge önerisinin geliştirilmesinin hedeflendiği belirtilmektedir.

5. Balıkçı gemilerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini içeren asgari düzenlemelere yönelik Konsey yönerge önerisi:

Balıkçı gemilerinde çalışanların riskli sektörlerde çalışanlar kapsamına girdiği ancak iş yapısının ve niteliğinin genel riskler kapsamında değerlendirilmesini engellediği ve bu nedenle Komisyonun gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin garanti altına alınması için spesifik düzenlemeler getirilmesi gerektiğini vurguladığı ve bunu sağlayıcı bir yönerge önerisi oluşturulmasını planladığı belirtilmektedir.

6. Üye ülkelerin bir Avrupa mesleki hastalıklar listesi kabul etmelerine yönelik bir tavsiye:

Topluluğun kuruluşundan itibaren meslek hastalıkları konusunda bir liste oluşturulması sürekli gündemde olan bir konu olmuştur. Bu konu doğrultusunda 1962 Haziranında ve 1966 Haziranında Komisyon tarafından hazırlanmış olan çeşitli karar tasarıları ile bir Avrupa Meslek Hastalıkları listesi oluşturulmuştur.

Ancak günümüze kadar geçen süre içerisinde, her ülkede tazminat hakkı doğurucu farklı meslek hastalıkları kabul edilmiştir. Bunun sebebi olarak, teknolojik gelişmeler, yeni maddelerin ortaya çıkışı ile kullanılmaya başlanması ve iş yerlerindeki faaliyetlerin yapısal değişikliklere uğraması gibi çeşitli faktörlerin olduğu belirtilmiş ve söz konusu faktörlerin ortaya çıkmasıyla birlikte, bunlara bağlı olarak çeşitli meslek hastalıkları türemiştir. Ancak bunlar bazı üye ülkelerce tazminat konusu olabilecek meslek hastalıkları kapsamına girerken, bazılarında kapsam dışı tutulmuş denilmektedir.

Ayrıca bu durumun üye ülkeler arasında mesleki hastalıklar açısından farklı muamelelere yol açtığı ve Komisyonun bunu engellemesi için bir tavsiye aracılığı ile üye ülkeleri konuyla ilgili görüş birliği oluşturmaya çağırdığı belirtilerek, bu tavsiyenin üye ülkelerce kabul görmesi halinde, AT düzeyinde ortak bir mesleki hastalıklar listesi oluşturulabileceği ve gerekli önlemlerin üye ülkelerce güvence altına alınacağı belirtilmiştir.

7. İş yerlerinde sağlık ve güvenliği belirleyici bir uyarı sistemi oluşturulması yönünde asgari düzenlemeler öngören bir Konsey yönerge önerisi :

İşyerlerinde sağlık ve güvenliği konu alan bu yönerge, çeşitli düzenlemeler getirmiş ancak iş yerlerinde işçilere yönelik uyarı işaretlerini içeren bir düzenleme öngörmediği belirtilmiştir.

Bunların yanında yeni teknolojilerin kullanımı sonrasında önem kazanan bu sorunun çözümü için 77/575 ve 79/640 sayılı yönergeler yeniden gözden geçirilerek, günün koşulları çerçevesinde yeniden düzenlenmeli ve bu alandaki boşluklar doldurulmalıdır denmektedir.

8. Çeşitli sanayilerde tehlike içeren maddelerle çalışan işçilere yönelik spesifik bir entegrasyon sistemi oluşturulmasına yönelik Konsey yönerge önerisi:

Tehlikeli sanayi etkenlerine karşı işçilerin korunmasını konu alan bu yönerge önerisi, tehlikeli maddeler konusunda bilgi içeren uyarıcı notlar hazırlanmasını öngörmekte ve aynı zamanda işçilerin korunması için asgari düzenlemeler getirmektedir.

9. Fiziki etkenlerden kaynaklanan riskler altında çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik asgari düzenlemelerin getirilmesini içeren Konsey yönerge önerisi:

Elektromanyetik ışınlar ve titreşimler gibi fiziki etkenlerin insan sağlığı üzerinde yaratmış olduğu zararlı etkiler, belli bir süre sonra ortaya çıkmaktadır ve çalışma esnasında bu tür etkenlerden kaynaklanan risklere maruz kalan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik olarak çıkartılan bu Konsey yönerge önerisi ile kazalara ve hastalıklara sebebiyet verici risklere karşı koruyucu önlemler alınması sağlanmıştır.

a. 1983 tarih ve 83/477/EEC sayılı ve çalışma sırasında amyanattan kaynaklanan risklere maruz kalan işçilerin koruması konulu Topluluk yönergesinin değiştirilerek yeniden düzenlenmesini içeren Konsey yönerge önerisi:

b. Taşımacılık sektöründe asgari sağlık ve güvenlik önlemlerini içeren Konsey yönerge önerisi:

Programda öngörülen bu yönerge önerisi ile, işçinin sağlık ve güvenliği açısından riskli sektörler arasında değerlendirilen taşımacılık sektörü kapsamına giren bakım, yükleme, boşaltma v. b. fonksiyonlarda çeşitli tehlikeler yaratan faaliyetler olduğu sektörde risk taşıyan faaliyetlerin belirlenmesinin ve tüm çalışanların korunmasına yönelik asgari sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasının hedeflendiği belirtilmiştir.

10. İşyerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik konularını düzenleyici bir merci oluşturulması yönündeki projenin uygulamaya konulması:

Komisyondan iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik konu alan programın sosyal politika kapsamında değerlendirilen öncelikli faaliyet alanlarından biri olduğu belirtilmiştir. Konuyla ilgili olarak Konsey bir karar tasarısı çerçevesinde Komisyondan üye ülkeler arasında bilgi ve tecrübe alışverişinin geliştirilmesini ve sağlık, güvenlik ve hijyen alanında Topluluk tarafından alınan önlemlerin ulusal düzeydeki uygulamalara yansımaları ve bunun sonuçlarının inceleyecek ve denetleyecek bir mekanizma oluşturulmasının istenmiş olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işyerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularından sorumlu olacak bir merci oluşturulması yönünde bir proje hazırlanmış olduğu belirtilmektedir.²⁰

7.4.3. Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerce Sosyal Şart Kapsamında İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Uygulanması

7.4.3.1. Almanya

Almanya'da iş yerlerinde sağlık, temizlik ve güvenlik ortamının yaratılması, çalışanlar için bir hak olarak kabul edilmekte ve ayrıca hükümet tarafından son yıllarda geliştirilen yeni düzenlemelerle küçük ve orta boy işletmelerde de sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesinin sağlandığı belirtilmektedir.

Bunun yanı sıra, güvenlik ve hijyen komitesi delegeleri için yeni eğitim modelleri geliştirilmiş ve iş doktorluğuna yönelik vasıfların standartlaştırılmasının sağlanmış olduğu, çalışanların tehlikeli maddelerin zararlı etkilerine karşı korunmalarını (kanserojen maddeler, hava kirliliği, kimyasal maddeler vb.) öngören bir dizi yeni düzenlemenin yanı sıra, son yıllarda üzerinde hassasiyetle durulan ve amiyant v. b. maddelerin üretimine, ticaretine ve kullanımına yönelik kısıtlamalar içeren çeşitli önlemlerin getirildiği belirtilmektedir.

7.4.3.2. Belçika

Belçika'da işçilerin korunması konusunda sosyal taraflar arasında diyalogun uzun süreden beri sağlandığı ve bu diyalogun ulusal düzeyde olduğu kadar, işletme düzeyinde de yerleştirilmiş olduğu belirtilmektedir.

İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik düzenlemeler oldukça geniş kapsamlı olup, çoğu zaman AT'nin konuyla ilgili yönergelerinden daha bağlayıcı nitelik taşıdığı ve Belçika'da bu çerçevede getirilmiş olan önlemlerin, esas olarak iş yerlerinde çalışma koşullarının güvenliğini sağlamayı amaçladığı ve işverene çalışanlarını bu konuda sistemli olarak bilgilendirmeyi ve gerekli eğitimi sağlamayı yükümlü tutmaktadır.

Belçika'da ulusal düzeyde oluşturulmuş olan ve çalışma ve İstihdam Bakanlığı'na bağlı Yüksek Güvenlik ve Hijyen Konseyi'nin görevi; iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularında geliştirilen yeni düzenlemelere yönelik görüş bildirme ve bu konularda ortaya çıkan sorunları inceleyip çözüm arama şeklindedir.

Ayrıca Belçika'da işçi ve işveren örgüt temsilcileri, iş doktorları, mühendisler, ilgili konuda yetkili uzmanlar, İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularında faaliyet gösteren çeşitli yetkili makamlardan görevlilerin oluşturduğu bir Konseyin yanı sıra, etkin faaliyet gösteren bir başka kurum, Ulusal Mesleki Güvenlik ve Hijyen Komiteleri bulunmaktadır.

Bu komitelerin çeşitli sektörlerde faaliyet göstermekte oldukları (inşaat, cam, metal yapı, kimya, seramik v. b) ve temel görevlerinin Yüksek Güvenlik Konseyine ilgili oldukları sektörlerle ilgili sağlık, güvenlik ve temizlik alanında alınması gereken önlemler v. b öneriler getirdikleri belirtilmektedir.

Belçika'da bu iki temel kurumun yanı sıra, konuyla ilgili yasa tasarılarına yönelik görüş bildirme yetkisine sahip Ulusal Çalışma Konseyi, Toplu İş Sözleşmelerinde bu Kanunun kapsamlı olarak yer almasını sağlayan komisyonlar ve işletme içi organizasyonların bulunduğu belirtilerek, yasaya göre en az 50 işçi çalıştıran işverenlerinin bir sağlık, güvenlik ve temizlik komitesi kurmak ve bu komitenin ayda asgari bir kez toplanmasını sağlamak zorunluluğu olduğu belirtilmektedir.

7.4.3.3. Hollanda

Hollanda'da Çalışma koşullarını düzenleyen yasa, iş yerlerinde sağlık ve güvenlik konularına da hukuki bir çerçeve oluşturmaktadır.

Avrupa Topluluğu tarafından geliştirilmiş olan ve Sosyal Şart kapsamında üye ülkelerce onaylanan ilgili yönergeler Hollanda'da uygulanmakta olan mevzuattan daha geniş kapsamlı olup, Bu açıdan uyumlaştırması gerekmektedir.

Hollanda'da çalışma koşulları kanununa göre, iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik, bir danışma ve işbirliği mekanizması çerçevesinde işçi ve işverenin ortaklaşa sorumluluğu altındadır.

Bu mekanizma çeşitli düzeylerde farklı biçimlerde işletilmektedir. Ayrıca İşçinin faaliyet göstermiş olduğu serviste çalışma koşullarının iyileştirilmesine aktif olarak katılması, işletme düzeyinde işletme komitesi aracılığı ile katılımı ve iş müfettişlerinin denetimleri bunlara örnek olarak verilebilir denmektedir.

Bunun yanında karara bağlamadan önce işletme komitesine bilgi verilmesi ve danışılması gereken konular ise Kanun çerçevesinde şöyle düzenlenmiştir:

- İş güvenliği raporu,
- Çalışma koşulları komisyonu oluşturma,
- İşletmede iş sağlığı hizmetlerinin kurulması,
- İş güvenliği hizmetlerinin kurulması.

Bununla birlikte, işletme komitesi. İlgili yasa düzenlemelerinin uygulanırılığını sağlamak amacıyla iş müfettişliğine başvuruda bulunabilmektedir.

Ayrıca Ulusal düzeyde ise devletle işçi ve işveren örgüt ve sendikaları arasında uzlaşma ve işbirliğini sağlayan ve hükümetin çalışma koşullarına yönelik tüm konularda danışmanlığını üstlenen İşletme Komitesi'nin, işverenin iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve işçiyi doğrudan etkileyen ilgili tüm kararları konusunda bilgilendirilme hakkına sahip olduğu ve memurlarda bu hakkın kullanımının İdari Komisyonlar aracılığı ile gerçekleştiği belirtilmektedir.

7.4.3.4. Fransa

Fransa'da Sosyal Şart kapsamında getirilen düzenlemeler, Fransa'da iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması konusunda önemli boşluklar olduğunu göstermiştir. Bu nedenle ilgili Fransız mevzuatının, 1991 sonuna kadar Şartın öngördüğü biçimde yeniden düzenlenmesi ve eksikliklerin tamamlanması kararlaştırılmıştır.

Bununla birlikte, Fransa'da 1982'den beri yürürlükte olan kanun çerçevesinde, işçi ve işveren temsilcilerinin oluşturduğu Çalışma Koşulları Sağlık ve Güvenlik Komitesi aracılığı ile işçiler bu alanda alınan önlemlere etkin biçimde katılmaktadır. Ancak sistem henüz tüm işletmeleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmamıştır. Örneğin bugünkü uygulamada bayındırlık ve iskan alanında söz konusu komitelerin kurulmasını zorunlu kılan bir düzenleme yoktur.

Ayrıca Fransa, Sosyal Şartın uygulanmasına yönelik faaliyet programı çerçevesinde ilgili düzenlemeleri tüm işletmeler açısından geçerli kılmayı hedeflemektedir.

7.4.3.5. İtalya

İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması konusunda Topluluk düzeyinde uygulanmakta olan yönergelerden hiçbir İtalyan yasalarıyla düzenlenmiş olan sistemden daha avantajlı koşullar getirmediği ve ayrıca çalışanların, toplu sözleşmeler kapsamında kendilerine tanınmış olan hak çerçevesinde, iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik önlemleri denetleyebildikleri belirtilmektedir.

7.4.3.6. Lüksembourg

Lüksembourg'da işçilerin, sağlık ve güvenliğinin korunması konularında işletme yönetimine katılımları, personel delegeleri aracılığı ile gerçekleştirilmekte ve her işletmede çalışanlar arasında seçilen bir kişi personel güvenliğinden sorumlu olmaktadır.

Bunun yanı sıra özel sektörde karma işletme komiteleri düzeyinde yürütülen sistem, işçilerin sağlık ve güvenliğine ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarına yönelik konularda komiteye karar yetkisi tanımaktadır.

7.4.3.7. İngiltere

İngiltere'de iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik mevzuat, oldukça geniş bir çerçeve kapsamında ilgili normları belirlemekte ve bunların etkin biçimde uygulanmasını ve iyileştirilmesini sağlayıcı düzenlemeleri tesis etmektedir. Buna göre yalnızca işçilerin değil, kamu sektörü çalışanları ve bağımsız çalışanların da çalışma hayatına bağlı risklerden korunmaları öngörülmüştür.

İş yerlerinde sağlık ve güvenliği konu alan İngiliz mevzuatı, esas olarak çalışma hayatında aktif olarak yer alan tüm kesimlerin (işverenler, ücretliler, bağımsız çalışanlar vb.) kendi yükümlülüklerini yerine getirecek şekilde işbirliğine gitmeleri prensibine dayanmaktadır.

Bugün İngiltere’de işçilere, tanınmış olan iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularında bilgilendirilme, danışılma ve eğitim hakkı, AT ülkelerinde uygulanmakta olan sistemler içinde en gelişmiş ve etkili olarak kabul edilmektedir.

Bunun yanı sıra, sistemin işlerliğinin kontrolüne yönelik mekanizmaların etkinliği de uygulamada başarıya ulaşılmasının temel nedeni olarak gösterilmekte ve ayrıca İngiltere’de meydana gelen iş kazalarının konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen istatistiklerine bakıldığında, AT ülkelerine oranla oldukça düşük olmasının da sistemin etkin biçimde işlediğinin göstergesi olduğu belirtilmektedir.

7.4.3.8. Danimarka

Danimarka’da iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasını konu alan yasa, ilgili konuda temel prensipleri belirleyen bir çerçeve oluşturmakta ve detaylara girmemektedir. Bir başka ifadeyle, uygulanmakta olan yasa, Çalışma Bakanlığı’na ve Ulusal İş Müfettişliğine yetki vererek sosyal taraflarla diyalog halinde farklı alanlarda ayrıntılı düzenlemeler getirilmesini öngörmüştür. Bunun temelinde, tek bir yasa çerçevesinde birbirinden tümüyle farklı sektör ve faaliyet alanlarında etkin ve sağlıklı bir koruma sisteminin sağlanamayacağı, geniş kapsamlı detaylara girilmesi halinde de yasanın büyük ölçüde karmaşıklaşacağı görüşünün yattığı belirtilmiştir.

Danimarka’da bu yaklaşım çerçevesinde yasayla ana hatları çizilen konular şu alanları kapsadığı ve uygulamada yetkilerin Çalışma Bakanlığı’na, İş Enstitüsüne ve İş Müfettişliklerine bırakılmış olduğu ifade edilmektedir.

- İşletmelerde sağlık ve güvenliğe ilişkin faaliyetler,
- Uygulamaları denetleyen kişiler (işveren, işçiler, planlamacılar, kontrolörler vb.)
- İş yerinin tanımı,
- Teknik donanım,

- Kullanılan maddeler,
- Dinlenme süre ve günleri,
- 18 yaşın altındaki gençlerin durumu,
- Sağlık muayeneleri,
- Cezai uygulamalar.

7.4.3.9. İrlanda

İrlanda'da uygulanmakta olan iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik düzenlemeler, büyük ölçüde AT düzeyinde yerleştirilmek istenen sistemle paralellik taşımaktadır.

Topluluğun 89/391/CEE sayılı yönergesinde getirilen ve işverenin ve işçinin yükümlülükleri, koruma ve uyarı önlemleri, işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılmalarını konu alan düzenlemeler, İrlanda yasalarınca da uygulamaya koyulmuş olmakla birlikte tüm sektörleri kapsamamaktadır. (İnşaat, işleme sanayii, madencilik, taşımacılık, tehlikeli maddelerin kullanımı vb.)

Bu çerçevede geliştirilen yeni düzenlemelerle, iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin ekonominin tüm sektörlerinde eksiksiz uygulanması hedeflenmektedir.

Ayrıca 1989'da çıkarılan bir kanunla, işverene çalışanların iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve huzurunu sağlama amacıyla gerçekleştireceği tüm önlemler için işçileri bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü getirilmiş ve işçi ve işveren arasında sürekli ve etkin bir işbirliği sağlanması öngörülmüş ve aynı zamanda çalışanların da temsilcileri aracılığı ile işverene ilgili konuda öneriler getirme ve görüş bildirme hakkına sahiptir. İşveren bu önerileri dikkate almak zorundadır.

7.4.3.10. Yunanistan

Yunanistan'da çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik işletme düzeyindeki uygulamalar, 20'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde işçi konseyleri aracılığı ile temsili öngördüğü, bu konseylerin, işletmenin gelişimi ile bağlantılı olarak yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda danışma ve katılım rolünü üstlendiği, bunun yanında 150'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde ise çalışanların bir iş güvenliği ve sağlığı komitesi kurma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

Bunun yanı sıra vilayetler düzeyinde kurulan ve iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması yönünde faaliyet gösteren bir toplu danışma organı ve ulusal düzeyde de Çalışma Bakanlığı'nın ilgili alanda gerçekleştirdiği raporlara görüş sunan ve belli başlı sendikalardan üç temsilcinin oluşturduğu iş güvenliği sağlığı konseyi bulunmaktadır. İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması konusunda Sosyal Şart kapsamında öngörülen pek çok alanda Yunanistan bu konuda uyum çalışmaları yapmakta denilmektedir.

7.4.3.11. İspanya

İspanya'da uygulanmakta olan mevzuata göre, işçiler, işletme komitesi ve personel delegeleri aracılığı ile işletmede sağlık, hijyen ve güvenlik koşullarını sağlayıcı önlemlerin uygulanışını izleme ve denetleme yetkisine sahiptir. Söz konusu önlemlerin alınmaması veya uygulanmaması halinde işçilerin işvereni uyardıktan sonra yetkili kurum ve mahkemelere başvurma hakkı vardır.

İspanyol yasalarına göre, işletme içinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularından sorumlu bir organ oluşturmamak ya da bu organın işleyişini engellemek çok ağır bir suç olarak nitelendirilmekte ve cezai uygulamalar getirilmektedir. Ayrıca İşçi temsilcileri, işverene konuyla ilgili öneriler getirme ve sağlık, güvenlik ve temizliğin sağlanması amacıyla alınan önlemleri denetleme yetkisine sahiptir.

Bunların yanında İspanya'da sağlık konusunda ise sosyal taraflar arasında sağlanması öngörülen diyalog çerçevesinde, çalışma koşullarının iyileştirilerek, işçilerin risklere karşı korunmasını sağlayacak bir yasa tasarısı oluşturulmasının hedeflendiği belirtilmektedir.

7.4.3.12. Portekiz

Portekiz Anayasası'na göre iş yerlerinde temiz ve güvenli bir ortam yaratılması, çalışanlar açısından bir hak olarak kabul edilmekte ve işverene, gerek bu koşulları sağlama, gerekse iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik önlemler alma yükümlülüğü getirilmektedir. Bu çerçevede gerçekleştirilen düzenlemelerle çeşitli sektörlerde yerleştirilmesi gereken sağlık, güvenlik ve hijyen koşulları belirlenmiştir.

Konuyla ilgili AT yönergeleri, işçilerin riskler konusunda bilgilendirilmeleri ve eğitilmeleri bakımından daha geniş kapsamlı düzenlemeler getirmektedir. Bu düzenlemelere uyum sağlanması için sosyal tarafların da katılımıyla adaptasyon çalışmaları yapılmaktadır.

İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması konusu, devletin olduğu kadar sosyal tarafların da sorumluluğu altındadır. Bu çerçevede 1990'da gerçekleştirilen Ekonomik ve Sosyal Anlaşma ile:

- Maden işçilerinin mesleki eğitimi çerçevesinde sektörün taşıdığı riskler ve bunlardan korunma yöntemlerinin de ele alınması,
- Çalışanların aktif yaşamları süresince mesleki riskler ve bunlara karşı korunma konusunda bilgilendirilmeleri,
- İş sağlığı, güvenliği ve temizliği konusunda uzmanlar yetiştirilmesi,
- Sosyal tarafların da katılımıyla mesleki risklere karşı bir uyarı ve önleme sistemi yaratılması,
- İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik komitelerinin kurulması için işletme ve sektör düzeyinde müzakere zemini yaratılması hedeflenmiştir.

Bu anlaşma ile risk taşıyan maddelerin kullanımının sürekli kontrol altında tutulması ve gerekli durumlarda sınırlandırılması ya da yasaklanması öngörülmüştür.

İşverene çalışanları bilgilendirme konusunda getiren yükümlülükler ise;

- Sağlık, güvenlik ve temizlik önlemlerinin uygulamaya koyulmasından önce bilgilendirme,
- Teknolojileri ya da uygulanma biçimleri nedeniyle çalışanların sağlık ve güvenliğini riske sokabilecek girişimler konusunda bilgilendirme,
- İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularında eğitim ve organizasyon programları konusunda bilgilendirme şeklindedir.
- Bu bilgilendirmenin ardından işçi veya işçi temsilcileri öneri getirme hakkına sahiptir.

Bunun yanı sıra, Portekiz'de Ekonomik ve Sosyal Anlaşma kapsamında bir "Sağlık, Güvenlik ve Temizlik Enstitüsü" kurulması yönünde karar alınmıştır. Bu Enstitünün görevi, ilgili alanda doğrudan ya da çeşitli projeleri destekleme yoluyla dolaylı biçimde, araştırmalar yapılmasını, mesleki risklere karşı koruyucu sistemler geliştirilmesini, çalışanlara yönelik bilgilendirme ve eğitimin iyileştirilmesini sağlamaktır denilmektedir.²⁰

7.5. Avrupa Birliği Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Hizmetleri

7.5.1. Birliğe Üye Ülkelerde Sosyal Güvenlik Hizmetleri İçinde İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Hizmetleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik birtakım sosyal düzenlemeler Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde vardır. Bunların çoğunda çerçevesini yasaların çizdiği özerk yönetimli resmi kaza sigortaları iş kazası ve meslek hastalıklarına güvence sağlayan kurumlardır. Örneğin İngiltere'deki merkezi yönetimlere kadar geniş yelpazelerde ve Almanya'da İşkolu Sigorta Kurumlarında yapılanmıştır. Yönetim Kurulları'nda işçi ve işveren, bazılarında devlet de eşit oranlarda temsil edilmektedir.

Hollanda, Yunanistan ve İrlanda'da özel sigorta birimleri dışında bu işlev hastalık sigortaları tarafından yürütülmektedir. Danimarka ve Portekiz'de ise özel sigorta birimleri de bulunurken, İngiltere'de bu görev tek başına kamuya bırakılmıştır.

Ülkelerin bir çoğunda işyerleri risk sınıflarına ayrılmışlardır ve prim buna göre ödenmektedir. Hizmetlerin finansmanı ağırlıklı olarak işveren ödentilerinden sağlanmaktadır.

Lüksembourg dışında Hastalık Sigortası'nda olan ödenti yüzde sınırı kaza sigortasında yoktur. Bu ülkede alt ve üst sınırları belirlenmiş miktarların dışında ücret ödeyen işverenler, ödentilerin 1910 DM' nin veya tersi durumda 9540 DM' nin belirlenmiş yüzdeleri tutarında yatırmaktadırlar. Kaza Sigortası harcamaları İrlanda ve İngiltere'de Genel Sigorta veya vergi gelirlerinden karşılanmaktadır.

Çalışanın iş sırasında zarar görmesi halinde zararını karşılamaya dönük olarak kaza sigortası hizmet vermektedir. Oluşan bu zararın sigortalı bir işle ilgili olması gerekmektedir. Örneğin Danimarka, İtalya ve İngiltere dışında işe gidiş ve gelişlerde yol kazaları da iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca üye bütün ülkelerde meslek hastalıkları da kaza sigortası kapsamındadır.

Herhangi bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için iş dünyasında benzer zararlı etkilenmelere belirli etmenlerin belirli bir hastalığa neden olduğunun ortaya konması gerekir. Böylece o hastalık ilgili tüzükte "Meslek Hastalığı" olarak kabul edilir ve meslek hastalıkları listesine girer.

Teknik ekspertiz raporlarıyla aynı etmenlere bağlı olduğu kanıtlanan ve listede yer olan hastalığın oluştuğu uzman hekim tarafından ortaya konan işçi, meslek hastası olarak kabul edilir.

1990 yılında Avrupa Birliği için ortak bir liste AB Komisyonu'na sunulmuş ve kullanım için önerilmiştir. Bu listede 92 meslek hastalığı ve meslek nedeniyle oluşabileceği varsayılan 49 hastalık yer almaktadır. Avrupa Birliği Komisyonu bir an önce üye ülkelere bu hastalıklara karşı koruyucu önlemler geliştirilmesini istemiştir. Üye ülkeler ayrıca sözü edilen 49 hastalık için epidemiolojik veri tabanı oluşturmakla yükümlü kılınmışlardır.

İşçinin işinden kaynaklanan sebeplerle yaralanması ve hastalanması sonucu ortaya çıkacak tedavi giderleri sigorta kurumu tarafından karşılanır. Serbestçe seçilen veya sigorta kurumunun belirlediği hekimlerce tedavi edilen hasta bunun için ücret ödememektedir.

Sigorta kurumlarının sağlık hizmetleri olarak adlandirabileceğimiz bu işlevinin yanında bir de ücret kayıplarının karşılanmasına yönelik parasal hizmetler vardır ve bu ikiye ayrılmaktadır. Geçici ödeme ve nihai ödeme olarak, Geçici ödemenin başlatılması için geçmesi gereken süre üye ülkelerin birçoğunda yoktur. Bu süre İngiltere ve İrlanda'da 3, İtalya'da 4 ve Belçika'da 15 gündür. Üye ülkelerin çoğunda hastalığın iyileşmesi temel alınmakta, geçici ödemenin süresi buna göre belirlenmektedir.

İşçiler iş göremezlik değerlendirilmesine tabi tutulurlar. Bunun için işçilerin hastalığının iyileşmemiş, ya da kendi haline bırakılarak iyileşmiş olmalarına göre değerlendirilirler. İş göremezlik değerlendirmesi sigorta kurumunca, kurumun belirlediği uzman hekimler tarafından ya da uzman hekimlerin danışmanlığında yapılmaktadır.

Üye ülkelerde birbirinden farklılıklar gösteren ödeme alt sınırının üstünde iş göremezlik olanlara, belirlenen ödeme sınırı ile iş göremezlik yüzdesinin çarpımı tutarında toplu ödeme yapılır. Zorunlu bakım zammı bakıma muhtaç işçiler için toplu ödemeye eklenir. İşçinin geride kalan yakınları, iş kazası ve meslek hastalığı işçinin ölümüyle sonuçlanmışsa ödeme hakkına sahip olurlar.²¹

7.5.2. Birliğe Üye Ülkelerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası

7.5.2.1. Almanya

İş kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Almanya'da ücretlileri, bazı bağımsız çalışanları, öğrencileri, kreşlerdeki çocukları ve yeniden uyum sağlama dönemindeki kişileri kapsamaktadır.

Bu sigorta iş yerinde ve/veya işletmeyle yapılan bir hizmet kiralama ya da çıraklık sözleşmesi çerçevesinde ya da benzeri bir faaliyet gerçekleştirilmesi sırasında ve sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada meydana gelen kazalarla meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıklara maruz kalma durumunda geçerli olmaktadır.

Meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası, geçici iş göremezlik halinde hastalık sigortasına yönelik parasal tazminatlar kapsamında ele alınmaktadır. Meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya sağlık yardımları yapılması ve gelir bağlanması şeklinde uygulanmakta, sigortalının ölümü halinde ise eşine, çocuklarına, bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasına ve bazı hallerde birinci derecede akraba olan büyüklere gelir bağlanmaktadır.

7.5.2.2. Belçika

Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sigortası, Belçika'da sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada gerçekleştirmekte olduğu işten kaynaklanan ya da iş yeri ile evi arasında gidip geldiği sırada meydana gelen bir kazaya maruz kalması ve veya meslek hastalıkları listesi kapsamındaki hastalıklardan birine yakalanması halinde bu sigorta sisteminin kapsamına giren kişiler iş kazaları için sosyal güvenlik sistemine bağlı çalışanlar ve çıraklar, meslek hastalıkları için aynı kişiler, stajyerler ve öğrencilerdir.

Meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası çerçevesinde sağlanan yardımlarsa geçici iş göremezlik süresince günlük ödentiler yapılması, tedavi giderlerinin karşılanması sürekli iş göremezlik halinde ilgili kişiye, sigortalının ölümü halinde ise eşi, çocukları, anne ve babası, bakmakla yükümlü olduğu diğer yakınları için gelir bağlanması şeklinde uygulanmaktadır.

7.5.2.3. Hollanda

Hollanda'da İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını önlemeye yönelik özel bir sigorta sistemi bulunmamakta, Ancak bu kapsama giren riskler hastalık sigortası (aynı ve nakdi yardımlar), iş göremezlik sigortası (maluliyet) ve ölüm sigortası kapsamında ele alınmaktadır.

7.5.2.4. Fransa

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları sigortası Fransa'da sigortalının iş yerinde yada yapmakta olduğu işin sebebiyet verdiği bir kazaya maruz kalması ya da işiyle evi arasında gidip geldiği bir sırada bir kazaya uğraması, ya da meslek hastalıkları listesinde yer alan bir hastalığa yakalanması halinde uygulamaya koyulan bu sigorta sistemi tüm çalışanları kapsamaktadır.

Fransa'da uygulanan sisteme göre, kişinin geçici olarak iş göremez duruma gelmesi halinde sağlık yardımları ve geçici bir süre için gelir bağlanması, sürekli iş göremezlik durumunda sigortalıya, ölüm halinde ise eşine, çocuklarına ve diğer hak sahiplerine gelir bağlanması sağlanmaktadır.

7.5.2.5. İtalya

Meslek hastalıkları listesi kapsamında yer alan hastalıklardan birine yakalanılması, işyerinde veya yapılmakta olan işin sebebiyet verdiği bir kazaya maruz kalınması hallerinde geçerli olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının İtalya'daki uygulamasına bakıldığında, İtalya'da sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada meydana gelen kazalar tazminat konusu olmamakta, ancak söz konusu yolun uzun, kötü ve tehlikeli olması ve bu yoldan başka bir yolun kullanılma imkanı olmaması, işletmeye ait taşıma araçlarının kullanımı, ağır vasıta ile gemi taşımacılığı v. b durumlar bu genelleme dışında tutulmaktadır.

Bunun yanında İtalya'da geçici iş göremezlik hallerinde sağlık yardımları ve geçici bir süre için parasal ödentiler, sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya ölümü durumunda ise eşine, çocuklarına ve diğer hak sahiplerine gelir bağlanması biçiminde uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

7.5.2.6. Lüksembourg

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortasının, Lüksembourg'daki uygulamaları işyerinde ya da işin gerçekleştirilmesi sırasında, ya da sigortalının işi ile evi arasında gidip geldiği sırada meydana gelen kazalarla meslek hastalıkları listesi kapsamındaki hastalıklara yönelik olarak işçileri, yardımcıları, çırakları, hizmetkarları, büro ve işletme çalışanlarını, ustabaşları, teknisyenleri, okul öncesi okul ve üniversite dönemi faaliyetleri ile yardım ve kurtarma faaliyetlerini gerçekleştirenleri içermektedir.

Geçici iş göremezlik halinde Lüksembourg'da sağlık yardımları ve belli bir süre için sigortalının normal brüt kazancı oranında ücret ödentisi şeklinde olmakta, sürekli iş göremezlik halinde ise sigortalıya, sigortalının ölümü halinde eşine, çocuklarına ve bakmakla yükümlü olduğu diğer hak sahiplerine gelir bağlanması şeklinde uygulamalar olmaktadır.

7.5.2.7. İngiltere

İngiltere'de ücretlilere yönelik olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası meslek hastalıkları listesindeki hastalıkları ve iş yerinde ya da yapılan işten kaynaklanan kazaları kapsamaktadır. Yalnız evle iş arasında gidip gelme sırasında meydana gelen kazalar genelde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Geçici iş göremezlik durumu İngiltere’de hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Sürekli iş göremezlik durumu ise iş göremezliğin derecelerine göre saptanan sağlık yardımları ve haftalık ödentiler şeklinde uygulanan bir sisteme göre değerlendirilmektedir. Ölüm sigortası uygulaması da sigortalının ölümü halinde devreye girmektedir.

7.5.2.8. Danimarka

Danimarka’da çalışanlarla balıkçılık ve gemicilik sektörlerinde bağımsız çalışan bazı kişilere yönelik olan bu sigorta sisteminde, işyerindeki çalışma koşullarından ya da yapılan işten kaynaklanan bir kazaya maruz kalınması ve meslek hastalıkları listesi kapsamındaki bir hastalığa yakalanılması halinde gerçekleştirilen yardımlar, geçici iş göremezlik durumu için hastalık sigortasına yönelik parasal tazminatlar çerçevesinde ele alınmaktadır.

Sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya, sigortalının ölümü halindeyse hak sahiplerine, yani eşine ve çocuklarına, eğer bunlara ödenen toplam meblağ ücretin % 70 inden düşükse bazı durumlarda sigortalının bakmakla yükümlü olduğu diğer kişilere (anne, baba, kardeşler v. b) yıllık ödentiler halinde gelir bağlanması şeklinde uygulamalar yapılmaktadır.

Danimarka’da sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada uğradığı kazalar iş kazası sigortası kapsamında değerlendirilmemektedir.

7.5.2.9. İrlanda

İrlanda’da İş kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası tüm çalışanlara ve bazı stajyerlere yöneliktir. Bu sigorta sisteminin uygulanması için de İrlanda’da ilgili kişilerin iş yerinde ya da gerçekleştirdiği işten kaynaklanan nedenlerden ötürü ya da işi ile evi arasında gidip geldiği sırada bir kazaya maruz kalması veya meslek hastalıkları tanımlamasına giren bir hastalığa yakalanması gerekmektedir.

Sigortalının geçici olarak iş göremezliği sağlık sigortası kapsamında ele alınmaktadır. Bunun için haftalık iş kazası tazminatı ödenmektedir. Meslek hastalıkları ise hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar çerçevesinde değerlendirilmektedir.

İrlanda'da sürekli iş göremezlik durumunda ise fiziksel ya da zihinsel iş göremezliğin derecesine göre belirlenen haftalık ödentiler yapılmakta, sigortalının ölümü durumundaysa eşine, çocuklarına ve bakmakla yükümlü olduğu diğer hak sahiplerine haftalık bir gelir bağlanmaktadır.

7.5.2.10. Yunanistan

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortasının Yunanistan'daki uygulamasına göre, iş yerinde ve iş sırasında ya da sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada vuku bulan kazalarda, meslek hastalıkları listesindeki hastalıkları kapsayan bu sigortadan ücretliler ve benzer kategorideki kişiler yararlanma hakkına sahiptirler.

Yunanistan'da geçici iş göremezlik durumu hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar kapsamında ele alınmakta ve sürekli iş göremezlik durumunda ise malullük sigortası çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak verilen gelir, sigortalının bağlı olduğu dereceye göre saptanmaktadır. Sigortalının ölümü halindeyse gerçekleştirilen uygulamalar ölüm sigortası kapsamında ele alınmaktadır.

7.5.2.11. İspanya

İspanya'da İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası, hizmet ve sanayi sektörlerindeki ücretli çalışanlara yönelik olarak uygulamada sigortalının iş yerinde ya da yaptığı işten kaynaklanan nedenlerden ötürü veya işiyle evi arasında gidip geldiği sırada bir kazaya uğraması, meslek hastalıkları listesinde yer alan ya da meslek hastalığı tanımına girmemekle birlikte sigortalının mesleki faaliyetini sürdürdüğü sırada bir hastalığa yakalanması hallerinde işletilmektedir.

Geçici iş göremezlik durumunda İspanya'daki uygulama parasal yardımlar ve hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar, sürekli iş göremezlik durumunda ise gelir bağlaması biçiminde olmaktadır ayrıca Sigortalının ölümü halinde eşine, çocuklarına ve bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasına gelir bağlanması şeklinde uygulanmaktadır.

7.5.2.12. Portekiz

Portekiz'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Sisteminden tüm ücretliler faydalanma hakkına sahiptirler. İşyerinde iş saatleri içinde doğrudan ya da dolaylı olarak sigortalının ölümüne veya geçici ya da sürekli iş göremez hale gelmesine sebebiyet veren hastalık ya da kazalar ve meslek hastalıkları kapsamına giren tüm hastalıklar sigorta sistemi içinde yer almaktadır.

Bunların yanında; İşyeri ve iş saatleri dışında olmakla birlikte işverenin verdiği görevin ifa edilmesi sırasında, evle iş arasında gidip gelme sırasında işveren tarafından tahsis edilen taşıma aracından ya da yolun tehlikeli olmasından kaynaklanan nedenlerden ötürü, meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıklar, işveren tarafından verilen ek görevler sırasında meydana gelen kazalar nedeniyle sigortalının geçici olarak iş göremez duruma gelmesi halinde sağlık ve tamamen ya da kısmi iş göremezlik haline göre belirlenen belli süreli ödentiler, sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya, ölüm halindeyse eşine, çocuklarına ve diğer hak sahiplerine gelir bağlanması şeklinde uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

7.5.2.13. Türkiye

Türkiye’de SSK uygulaması çerçevesinde gerçekleştirilen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası kapsamında yer alan iş kazaları ve meslek hastalıkları şöyle tanımlanmaktadır.

İşveren tarafından görevli olarak bir yere gönderilmesi nedeniyle, sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, yapmakta olduğu işten kaynaklanan nedenlerden türü, emzikli kadını süt izni sırasında, işverenin sağladığı bir taşıtla iş yerine gidip geldiği sırada meydana gelerek sigortalıya ruhen ya da bedenen zarar veren kazalara iş kazaları denmektedir.

Sigortalının yapmakta olduğu işin niteliğinden ya da gerçekleştirilme koşullarından ötürü geçici veya sürekli bir hastalığa yakalanması, ruhen ya da bedenen sakatlanması meslek hastalıkları olarak tarif edilmektedir.

Bu tanımların kapsamına giren kaza ve hastalıklara vuku bulması halinde sigortalıya ya da onun ölümü halinde hak sahiplerine sağlanan yardımlar şöyle sıralanmaktadır:

Sigortalıya yönelik yardımlar;

- Sağlık yardımları,
- Geçici iş göremezlik ödeneği,
- Sürekli iş göremezlik geliri ve sosyal yardım (yakacak yardımı) zammı ile bu geliri almakta olanlara yapılan sağlık yardımları.

Hak sahiplerine yönelik yardımlar;

Ölen sigortalının eşi, çocukları, anne ve babası için gelir bağlanması, sosyal yardım zammı, cenaze masrafları, hak sahiplerine sağlık yardımı şeklinde olmaktadır.²²

7.6. Avrupa Birliği Ajansları

7.6.1. Avrupa Birliği Ajansları

Avrupa Birliği hukukuna göre tüzel kişi sayılmalarına karşın, Avrupa Birliği Kurumları tarafından düzenli denetlenen ortak politikalar çerçevesinde karşılaşılan sorunlara farklı yöntemlerle çözüm arayan topluluğun on iki ajansı bulunmaktadır.

Bu ajansların bir kısmı kurucu tüzüklerinde tanımlanan konulara ilişkin bilimsel veya teknik gelişmelere katkıda bulunurken, diğerleri ilgili alanda belirli bir idari görev üstlenmektedir. Ayrıca bazı ajanslar farklı çıkar gruplarını bir araya getirerek Avrupa'daki diyalogu kolaylaştırmakta bazıları ise Birliğin çeşitli mekanizmalarının işleyişine yardımcı olmaktadır.

Ortaklarına hedef kitlelerine ve görevlerine göre ajanslar, dört alt kategoride değerlendirilmektedir.

Ayrıca Avrupa Birliği Komisyonu, 2000 yılı başında Birliğin belirlediği hedeflerden olan İdari Reform çerçevesinde programların idaresinin dışsallaştırılması konusunda COM 788 final sayılı ve 13 Aralık 2000 tarihli bir öneri hazırlamıştır.

Bu öneride bazı programların idaresinin kısmen "Yürütme Ajansı" olarak adlandırılacak ajanslar dahilinde gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Bu Yürütme Ajansları bazı topluluk programlarının idaresine katılmak üzere Komisyon tarafından görevlendirilen, Komisyonun sorumluluk ve kontrolündeki tüzel kişiler olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda yürütme ajanslarıyla programların idaresinin daha şeffaf bir yapı içinde yerine getirilmesi ve amaçlarına ulaşmasının kolaylaşması hedeflenmiştir.

Genel bir inceleme sonucunda, Ajansların idari mekanizmalarının birbirlerine benzediği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda üye ülkelerin temsilcileri ile bir Komisyon temsilcisinden oluşan Yönetim kurulu ajansın idaresinden sorumludur.

Ayrıca Bazı ajansların Yönetim Kurullarında, Avrupa Parlamentosu tarafından atanan ve/veya işçi ve işveren sendikalarının temsilcileri yer almaktadır.

7.6.1.1. Avrupa Kamu Hizmetlerine Yönelik Ajanslar

Avrupa Birliği için çeşitli programları yürüten ve görevleri yerine getiren uzmanlaştıkları alanlara göre Avrupa Mesleki Eğitim Vakfı, Avrupa Birliği Organları Çeviri Merkezi ve Avrupa Yeniden Yapılandırma Ajansı bu kategori altında değerlendirilmektedir.

Avrupa Kamu Hizmetlerine Yönelik Ajanslar kategorisinde yer almış olan Avrupa Mesleki Eğitim Vakfı'nın çalışmaları aday ülkeleri de içine alan bir coğrafyaya yöneliktir. Aday ülkeler bu kapsamda Vakfın çalışmalarından doğrudan faydalandırıldığı gibi, Vakfın idari yapısında da gözlemci olarak yer alabilmektedirler. Bunların yanı sıra aday ülkeler Avrupa Yeniden Yapılandırma Ajansı'nın Yugoslavya Federal Cumhuriyetinde ve öncelikle Kosova'da yürüttüğü ihalelere de katılabilmektedir.

Ayrıca aday ülkeler uygulamada bu her iki ajansın çalışmalarından farklı biçimlerde yararlanabilmekte ve bu ajanslara fiili olarak katılmaları da genel katılım prosedürü çerçevesinde gerçekleşecektir denilmektedir.

Bütün bunların yanında diğer bir ajans olan Avrupa Birliği Organları Çeviri Merkezi ise Topluluğun organlarına ve diğer ajanslarına çeviri hizmeti sunmaktadır. Aday ülkelerin diğer Topluluk ajansları içerisinde yer almaya başlaması ile dolaylı olarak çalışmalarından yararlanabileceği bir ajans niteliği taşımaktadır.

7.6.1.2. İzleme Merkezleri

Oluşturulan ağlar ile ilgili oldukları konuya ilişkin bilgi toplamak ve bunları dağıtmak, Bilgisayar ve İnternet teknolojisini de kullanarak geniş bir alanda bilgi, tecrübe ve veri değişimi söz konusu olan bu ajanslar, Avrupa Çevre Ajansı, Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığını İzleme Merkezi ve Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi gibi ajanslar birer bilgi merkezi niteliğindedir.

İzleme Merkezleri kategorisinde yer alan Ajanslardan, Avrupa Çevre Ajansı ile Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığını İzleme Merkezini oluşturan tüzüklerde bu Ajansların faaliyet gösterdikleri alanlarda Topluluk ve üye ülkelerin hedeflerini paylaşan üçüncü ülkelerin söz konusu ajanslara katılabileceklerine ilişkin bir hüküm yer almaktadır.

Bu çerçevede Avrupa Çevre Ajansı'nın çalışmalarına katılma konusunda aday ülkelerin niyet bildirmeleri üzerine Topluluk her bir aday ülke arasında ikili anlaşmalar gerçekleştirmiştir. Bu durumda tarafların onaylaması halinde 13 aday ülke Avrupa Çevre Ajansına 2001 yılı içerisinde katılabilecekler denmektedir.

Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığını İzleme Merkezi ile ilgili olarak ise, "Komisyon, katılımı mümkün kılmak ve ikili anlaşmaları gerçekleştirebilmek için 18 Temmuz 2000 tarihinde Konseyden yetki istemiş, Ancak henüz Konsey, Komisyonun bu teklifini onaylamamıştır" denilmekte.

Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi ise, "Merkezin çalışmalarını yürütmesini kolaylaştırması ölçüsünde üçüncü ülkelerle işbirliği öngörülmekte" denilmektedir. Ayrıca diğer iki ajans ile benzer yapıda faaliyetlerini sürdürdüğü belirtilmektedir.

7.6.1.3. İç Pazarın İşleyişini Kolaylaştıran Ajanslar

Bu grupta yer alan ajanslar, Avrupa Topluluğu Patent Ofisi, Avrupa Topluluğu Bitki Çeşitliliği Ofisi ve Avrupa Tıbbi Ürünler Değerlendirme Ajansı belirli alanlarda İç Pazarı düzenlemekle yükümlüdür. Sanayi sektörlerine hizmet veren bu ajanslar kendi kaynaklarından gelir elde etmektedir.

İç Pazarın İşleyişini Kolaylaştıran Ajanslar kategorisinde bulunan Avrupa Topluluğu Patent Ofisi, Avrupa Topluluğu Bitki Çeşitliliği Ofisi ve Avrupa Tıbbi Ürünler Değerlendirme Ajansına, aday ülkelerin katılımları ancak bu ajansların ilgili olduğu alanlarda Topluluk müktesebatına bütünüyle uyum sağlamaları halinde mümkün olabileceği belirtilmektedir.

7.6.1.4. Avrupa Seviyesinde Sosyal Diyaloğu Teşvik Etmeyi Amaçlayan Ajanslar

Bu kategoride Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı ve Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi yer almaktadır. Bu söz konusu ajansların temel özelliği kurullarında üye ülke temsilcileri ve bir komisyon temsilcisinin yanı sıra işçi ve işveren sendikalarının temsilcilerinin de bulunmasıdır.

Avrupa Birliği ajanslarının çoğu, çalışmalarını Topluluk bütçesinden aktarılan sübvansiyonlarla yürütmektedir. Ancak, Avrupa Topluluğu Patent Ofisi, Avrupa Topluluğu Bitki Çeşitliliği Ofisi, Avrupa Tıbbi Ürünler Değerlendirme Ajansı ve Avrupa Birliği Organları Çeviri Merkezi kısmen ya da tamamen sundukları hizmetler karşılığı yapılan ödemelerle faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.

Ayrıca bu kategoride yer almış olan Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı ve Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezinin çalışmalarına öncelikle aday ülkelerin gözlemci olarak katılımlarının öngörüldüğu belirtilmektedir.²³

7.6.2. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı İş dünyasında sağlık ve güvenliğin temin edilmesine yönelik teknik ve bilimsel bilgi merkezi olarak kurulmuştur.

Avrupa Birliği Konseyinin 2062/94 ve 1643/95 sayılı tüzükleri ile İspanya'nın Bilbao şehrinde kurulmuş olan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın Avrupa birliği üyesi ülkelerde 15 ulusal üyesi bulunmaktadır. Bu 15 üye ülkeye, Avrupa Birliği üyesi olmayan ülkelere ve uluslararası kuruluşlardan katılımlar olacağı belirtilmektedir. Bunların EFTA ülkeleri (Norveç, İzlanda, İsviçre, Liechtenstein), Avrupa Birliği'ne aday 13 ülke (Türkiye dahil), uluslararası kuruluşlar (ILO,WHO) ve ABD, Kanada, Avustralya, Japonya ve Güney Kore Cumhuriyeti gibi diğer ülkeler olduğu ifade edilmektedir.

7.6.2.1. Ajansın Amacı

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda teknik, bilimsel ve ekonomik enformasyon toplamak ve bu bilgileri topluluk organlarına üye ülkelere ve diğer ilgili taraflara duyurmak aynı zamanda bu bilgileri işçi ve işçi temsilcilerinin, işveren ve işveren temsilcilerinin, hükümet ve hükümet ajanslarının, Avrupa Komisyonun, Avrupa Kuruluşlarının, araştırma enstitüleri ve araştırmacıların kullanımına hazır bulundurmak olduğu belirtilmiştir.²⁴

7.6.2.2. Ajansın Yapmış Olduğu Faaliyetler

- İş Sağlığı ve Güvenliği alanında etkin ve doğru politikalar yürürlüğe koymaları için gereken objektif, bilimsel, teknik ve ekonomik bilgileri Topluluğun mercilerine ve üye ülkelere sağlarlar.
- Bu bilgiler ile Topluluğun İş Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin mevzuat ve önlemleri hazırlaması, değerlendirmesi ve mevzuatın şirketler, özellikle KOBİ'ler üzerine etkilerini belirlemesine önemli bir katkı sağlarlar.
- Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almak için kullanılan yöntem ve araçları teknik, bilimsel ve ekonomik açılarından inceler. Bu alanda özellikle KOBİ'lere yönelik sorunlara özel önem verir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan araştırmaların sonuçlarının yaygınlaştırılmasını, topluluk programlarının oluşturulmasını destekler ve bu konuda çalışmalar yapar.
- Üye ülkeler arasında İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda karşılıklı bilgi değişimini, konferanslar ve seminerler düzenlenmesini, karşılıklı uzman değişimini teşvik etmek.
- Diğer kurum ve kuruluşları ve topluluk mercilerini ve üye ülkeleri bilgilendirmek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin bilimsel, teknik ve ekonomik bilgileri bünyesinde toplamak.
- Uluslararası örgütler, üçüncü ülkelerden bilgiler toplamak ve kullanıma sunmak. (Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), vb)
- Ayrıca Ajans; vakıf, kurum, kuruluşlar ve Topluluk seviyesindeki mevcut programlar ile yakın işbirliği içerisinde çalışır. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında bilgi sahibi olup, hizmet veren ulusal topluluk seviyesinde veya uluslararası seviyedeki kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içerisinde bilgi ağı oluşturur denilmektedir.

7.6.2.3. Ajansın İşleyişi, İdari Yapısı ve Finansmanı

a. Ajansın İdari Yapısı

Üye ülkelerin birer temsilcisi, üç AB Komisyonu Temsilcisi ve İşyerinde Sağlığın Korunması, İş Güvenliği ve Temizliği Komitesi, İşçi ve İşveren örgütlerinden birer temsilciden oluşan Yönetim Kurulu bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu tarafından atanan bir Müdür Ajansın resmi temsilcisidir. Kurul üç yıl süre ile kendi başkanını seçmektedir. Üçüncü ülkeler, uluslararası kuruluşlar ile topluluk kurum ve kuruluşlarının temsilcilerini Yönetim Kurulu Komisyona danışarak çalışmalarına davet edebilmektedir.

b. Ajansın Finansmanı

Topluluk bütçesinden Ajansa yapılacak sübvansiyon miktarı Ajans Müdürü'nün oluşturduğu ve Yönetim Kurulu'nun Komisyona ilettiği bütçe taslağı üzerinden belirlenmektedir. Topluluk sübvansiyonun yanı sıra gerçekleştirilen hizmetler karşılığında yapılan ödemelerden Ajansın bütçesi oluşmaktadır. Örneğin Ajansın 2000 yılı bütçesi 6.820 milyon Euro'dur.

c. Ajansın İşleyişi

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, Topluluğu ve üye ülkeleri İş Sağlığı ve Güvenliği alanında bilgilendirmeye yönelik teknik, bilimsel ve ekonomik bilgi toplamakla yükümlüdür.

Bu yükümlülüğünü de bu alandaki faaliyetlerini en etkin ve hızlı bir şekilde gerçekleştirmek için bir ağ oluşturmuştur. Bu ağ üye ülkelerin ulusal bilgi ağları, ulusal odak noktaları, Temotik Merkezlerinden meydana gelen ve 1997 yılından bu yana kullanılan bir ağıdır.²³

Avrupa Birliği hukukuna göre tüzel kişi sayılmalarına karşın, Avrupa Birliği Kurumları tarafından düzenli denetlenen ortak politikalar çerçevesinde karşılaşılan sorunlara farklı yöntemlerle çözüm arayan topluluğun on iki ajansının bulunduğu yukarıda ifade edilmişti. Bu on iki ajans aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

TABLO 3 : AVRUPA BİRLİĞİ AJANSLARI

Ajans Adı	Ajansın Merkezi	Kuruluş Yılı	Amaçları
Avrupa Çevre Ajansı (*)	Kopenhag, Danimarka	1994	AB üye ülkelere ve kamuoyuna çevre hakkında yüksek kalitede bilgi sunulması
Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığı İzleme Merkezi	Lizbon, Portekiz	1994	Uyuşturucu maddeler, uyuşturucu bağımlılığı ve bunların sonuçlarına ilişkin Avrupa seviyesinde objektif, güvenilir ve karşılaştırılabilir bilgi sağlanması
Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı İzleme Merkezi	Viyana, Avusturya		Topluluk ve üye ülkelere ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizm olayları hakkında Avrupa seviyesinde objektif, güvenilir ve karşılaştırılabilir veri sağlayarak konuya ilişkin önlemlerin alınmasına yardımcı olunması
Avrupa Topluluğu Patent Ofisi	Alicante, İspanya		Topluluk ticari markalarının kayıt işlem ve idaresini yürüterek, fikri mülkiyet alanında iç pazardaki uyuma katkıda bulunulması
Avrupa Topluluğu Bitki Çeşitliliği Ofisi	Angers, Fransa		Patent ve telif gibi Topluluk bitki çeşitliliği mülkiyet haklarına ilişkin yeni rejimin uygulanmasının etkinleştirilmesi.
Avrupa Tıbbi Ürünleri Değerlendirme Ajansı	Londra, İngiltere		Farmakolojik ürünleri iç pazarda aynı kullanım koşulları ile pazarlanmasını sağlayarak ve bu ürünlerin bilimsel değerlendirmelerini yaparak tüketici ve sanayicinin korunması
Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi	Selanik, Yunanistan		Teknik konulardaki eylemler ve akademik faaliyetlerde Avrupa'daki mesleki eğitimin gelişimine katkıda bulunulması
Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı	Dublin, İrlanda		Çalışma ve Yaşam koşullarının geliştirilmesine yönelik bilginin artırılması ve dağıtılmasını sağlayarak daha iyi çalışma ve yaşam koşullarının oluşturulmasına katkıda bulunulması
Avrupa İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Ajansı	Bilbao, İspanya		Topluluk kurumları, üye ülkeler ve ilgili taraflara işçilerin güvenliği ve sağlığının korunmasına ilişkin bilimsel, teknik ve ekonomik bilgi sağlanması
Avrupa Mesleki Eğitim Vakfı	Torino, İtalya		Phare, Tacis, MEDA programlarına katılan ortak ülkelerdeki mesleki eğitim reform sürecine katkıda bulunulması ve Tempus programına teknik yardım sağlanması
Avrupa Topluluğu Organları Çeviri Merkezi	Lüksembourg, Lüksembourg		AB ajans ve kurumlarına yönelik gerekli tercüme hizmetlerinin yürütülmesi
Avrupa Yeniden Yapılandırma Ajansı	Selanik, Yunanistan Priştina, Kosova		Yugoslavya Federal Cumhuriyeti'nde özellikle Kosova'da ekonomik kalkınma ve mültecilerin geri dönüşüne ilişkin çalışmaların gerçekleştirilmesi

Kaynak : http://www.europa.eu.int/agencies/carte1_en.htm

(*) Türkiye, Komisyon ile imzaladığı anlaşmanın taraflarca onaylanması halinde 2001 yılı itibarıyla Avrupa Çevre Ajansı çalışmalarına katılabilecektir.

7.7. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği

7.7.1. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı

7.7.1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Kanun, Yönetmelik, Tüzük ve ILO Sözleşmeleri

İşçi ve işveren ve işyeri kavramları 1475 sayılı İş Kanunu ve 506 sayılı SSK kanunların da tarif edilmiştir. Bu Kanunlara göre; Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri denir.

İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar İş Sağlığı ve İş Güvenliği olarak tarif edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği içerisinde yer alan iş kazası ve meslek hastalığı gibi kavramlar Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütünce tarif edilmiştir. Örneğin, 1950 yılında Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütünce halen kullanılan İş Sağlığı ve İş Güvenliği; her meslekte çalışanların yüksek düzeyde fiziksel, ruhsal ve sosyal bir ortama kavuşturulmaları ve bu durumun sürdürülmesi için yapılan çalışmaların tümü olarak tarif edilmiştir. Aynı zamanda mevzuatımızda 506 sayılı SSK Kanuna göre de iş kazası ve meslek hastalığının tanımı yapılmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını, önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak tarif etmiş, Uluslararası Çalışma Örgütü ise, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay olarak tanımlamıştır.

Ülkemizdeki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 11. maddesinden 31. maddesine kadar iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası konusunu hükme bağlamış ve 11. maddesi A fıkrasında iş kazasını, B fıkrasında meslek hastalığının tanımı yapılmıştır.

Ülkemizde İş Sağlığı ve İş Güvenliği taşıdığı önem nedeniyle sadece yasal güvencelerin yanında Anayasal güvenceye de kavuşturulmuştur.

Anayasamızın İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin maddelerini şöyle sıralayabiliriz;

17. Maddesi :

Herkesin yaşama,maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu,

18. Maddesi :

Hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı,

49. Maddesi :

Herkesin çalışma hakkı ve ödevi olduğu, Devletin, çalışanların hayat seviyesini geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alacağını, işçi ve işveren ilişkilerinde Devletin çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alacağını,

50. Maddesi :

Kimsenin cinsiyetine, yaşına ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı,

60. Maddesi :

Herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, Devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı bu maddelerle belirtilmiştir.

7.7.1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Kanunlar

1475 Sayılı Kanun :

1475 sayılı İş Kanunu, 73 üncü maddesinden 82 inci maddesine kadar İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunu hükme bağlamıştır. 73. maddesinde; İşveren, işyerinde işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmakla işçilerde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlü kılınmıştır.

Ayrıca İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda Devletin mevzuat yapma, teşkilat kurma ve denetim, işverenin önlem alma ve eğitim, işçinin ise alınan önlemlere uyma şeklinde özetlenebilecek yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlar; 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82. maddelerinde 101, 102, 103, 104. maddelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin cezalar düzenlenmiştir.

101. Maddesinde :

İş Kanunun 73. ve 74. maddelerinde belirlenen şartları yerine getirmeyen işverenlerce para cezası verilmesi hükmedilmiştir.

102. Maddelerinde :

İş Kanunun 75. maddesine göre durdurulan işi izin almadan devam ettiren işverene ağır para cezası verilmesini hüküm altına almıştır.

103. Maddesi :

İş Kanunun 76. maddeye göre İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları kurmaktan kaçınan işverene ağır para cezası kesilmesi,

104. Maddesi :

İş Kanunun 77, 78, 79, 80, 81, 82. madde hükümlerini yerine getirmeyen işverene ağır para cezası uygulanmasını hüküm altına almıştır.

818 Sayılı Borçlar Kanunu :

Hizmet akdini tarif etmiş, işçi ve işverene birçok sorumluluk öngörmüştür; işçiyi bizzat işi yapmakla, işverenin talimatlarına uymakla, işe özen göstermekle, işletmeye ait sırları saklamakla, işveren tarafından sağlanmış olan alet ve malzemeyi özenle kullanmakla sorumlu tutmakta. İşvereni ise işçinin ücretini ödemekle, çalışması için gerekli alet ve malzemeyi temin etmekle, işçinin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla hükümlü kılmıştır.

1580 Sayılı Belediyeler Kanunu :

Belediyeleri, Kanun ve Yönetmeliklerle belde halkının sağlık ve refahını temin etmekle yükümlü kılmıştır.

1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu :

1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ve maden işlerinde çalıştırılmasını yasaklamıştır. 12-16 yaş arasında bulunan çocukların gece çalıştırılmasını yasaklamıştır. Gebe ve emzikli kadınların izinlerine ilişkin düzenlemeleri içermekte, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenlere, işyeri hekimi çalıştırmasını, işyerinde ilk yardım ve hasta odası bulundurmalarını öngörmüştür.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu :

854 Sayılı Deniz İş Kanunu, bu kanuna tabi gemilerde gemi adamlarına tahsis edilen yatma, dinlenme, yemek yerleriyle, gemide bulundurulacak ilaç, tıbbi alet, malzeme ve revirlerde bulunması gereken ölçü ve nitelikleri konusunda düzenleme yapılmasını öngörmüştür

Diğer Kanunlar :

- Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun Cumhuriyetten önce TBMM'ce çıkarılan ilk kanunlardan biridir.
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun,
- 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, Bu Kanunun amacı çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir.

7.7.1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Tüzükler

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

Bu tüzükle İş kanunu kapsamında yer alan işyerlerinde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarını sağlamak üzere bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Yine bu tüzükle işyeri açmak isteyen her işverenin işyeri kurulmadan önce kurma izni ve faaliyete geçmeden önce işletme belgesi almakla İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bakımından yeterliliğin oluşması sağlanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük

İş Kanunu uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin işçi sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorunda olduğu belirtilmiştir.

Bu Kurul;

- 1) İşveren veya vekili
- 2) İşyeri güvenlik şefi
- 3) İşyeri hekimi
- 4) Sosyal İşler Danışmanı
- 5) Sivil Savunma Uzmanı
- 6) İşyerinde görevli ustabaşı ve ustadan teşekkül ettirilir denilmektedir.

İşyerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük

Bu tüzükle acil durumlarda işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar alınacak önlemlerin neler olacağı, işyerlerinde işin nasıl durdurulacağı, işyerinin nasıl kapatılacağı ve açılacağı, yeniden çalışmaya nasıl izin verileceği, konuları düzenlenmiştir. Ayrıca bu tüzük ile, işyerlerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması kararına yetkili komisyonun kuruluş ve çalışma esasları da bu tüzükle belirlenmiştir.

İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulların Kuruluşu ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük

Bu tüzük İş Kanununun 32 inci maddesi gereğince hazırlanmıştır. İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların, nerelere ve ne kadar verileceği hakkında karar vermeye yetkili kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı belirlenmiştir.

Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren yapı işlerinde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde öngörülenlerden başka alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri bu tüzükle belirlenmiştir.

Bu tüzükle işveren, yapı işlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için her türlü önlemi almak ve gerekli araçları bulundurmakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca fenni yeterliliği bulunan (işyeri güvenlik şefi gibi) kişilerin teknik gözetimi ve sorumluluğunda işleri yürütmekle ve bununla ilgili olarak işyerinde Yapı İş Defteri bulundurmakla yükümlü kılınmıştır.

Diğer Tüzükler

- Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme işleri Tüzüğü
- İş Süreleri Tüzüğü
- Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü,
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük,
- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları İle Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük,
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük,
- Fazla Çalışma Tüzüğü
- Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü,
- Parlayıcı ve Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük,
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak, Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük,

7.7.1.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yönetmelikler

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik

Bu yönetmelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesine dayanarak hazırlanmıştır. Bu yönetmelik, sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığınca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım acil tedavi ve koruyucu sağlık hizmetleri için işyeri hekimi çalıştırılması ve işyeri Sağlık Birimi Kurulması yönünde işverene yükümlülükler getirilmiştir.

50 kişiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde ise uygulama işyerlerinin bir araya gelerek İşyerleri Ortak Sağlık Birimi kurabilecekleri öngörülmüştür.

Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik

Bu yönetmelikle iaşe gemi kurulları, mecburu olmayan ve iaşelerin zaruri sebeplerle uygulanmadığı gemilerde çalışan gemi adamlarına, işverenler tarafından iaşe karşılığı olarak verilecek günlük iaşe bedelinin oluşturulacak iaşe bedeli tespit kurulunca hükme bağlanmıştır. Bu Kurulu oluşturan temsilciler aşağıda sıralanmıştır;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Ulaştırma Bakanlığı
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı
- Deniz Ticaret Odası
- En Fazla Gemi Adamı Bulunduran En Üst İşçi Kurulu
- En Fazla Gemi İşverenini Bulunduran En Üst İşveren Kuruluşu temsilcilerinden teşekkül etmektedir.

Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadele Yönetmeliği

Maden ve taş ocakları işletmelerinde tünel yapımında çalışan işçilerin sağlığını bozacak (akciğer-toz) hastalığına neden olacak toz oluşumlarını önlemek amacıyla bu yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelik Tozla Mücadele Komisyonu adı altında bir komisyonun kurulması öngörülmüştür. Bu komisyon teknik ve tıbbi açıdan görüşleri hazırlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Maden İşçileri ve İşverenleri Sendikalarından birer temsilci ile Bakanlıkça uygun görülecek tozla mücadele ve pnömokonyoz konularında çalışmalarını bulunan bir hekim ve bir mühendisin katılımıyla oluşturulmuştur.

Bu komisyonun üyeleri üç yıl için görevlendirilen en az 6 ayda bir toplanarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün, İş Teftişi Kurulu Başkanlığının Yönetmelik kapsamına giren işyerleri işverenlerinin ve toz ile ilgili diğer kuruluşların yönetmelik uygulamasına ilişkin görüş ve önerilerini inceleyerek karara bağlar. Tozla Mücadele Komisyonun sekreterlik hizmetleri İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce yürütülmesi de anılan yönetmelikte hüküm altına alınmıştır.

Diğer Yönetmelikler

- Gürültü Kontrol Yönetmeliği
- Asgari Ücret Yönetmeliği
- Makine Koruyucuları Yönetmeliği
- Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
- Zararlı Kimyasal Madde ve Ürünlerin Kontrolü Yönetmeliği
- Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği

7.7.1.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin ILO Sözleşmeleri

- Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 Sayılı Sözleşme; işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden denetimini düzenler.
- İşçilerin İyonize Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 sayılı Sözleşme; Çalışanların radyasyona maruz kalmalarını önlemek için düzenlenmiştir.
- Makinelerin Gerekli Koruma Tertibatı ile Teşhire Dair 119 Sayılı Sözleşme; Bu sözleşme makinelerden kaynaklanabilecek kazalara karşı çalışanların korunmalarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.
- Yer altı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında 123 Sayılı Sözleşme; Bu sözleşmenin amacı, yer altı madenlerinde işe almada ve çalışanların sağlığı bakımından uluslararası standart belirlemektir.
- İstihdama Kabulde Asgari Yaşa ilişkin 138 sayılı Sözleşme; Bu sözleşmeyle çocukların çalıştırılmasına tamamen son vermek, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amaçlanmış, TBMM'ce 1998 yılında onaylanmıştır.
- Çocukların Korunmasına Yönelik ILO Sözleşmelerinin yanı sıra, çocukların ağır koşullarda çalışmalarını küçük yaşlarda fiziksel ve ruhsal olumsuzluklardan korunmaları amacıyla 1989'da çıkarılan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ülkemizde 1995 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisince onaylanmıştır.
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme; Yüklerin bedenen taşınmasını sınırlamak ve kolaylaştırmak amacıyla bu sözleşme çıkarılmıştır.²⁴

7.7.2. Türkiye'deki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

7.7.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Ülkemizde Tanzimat öncesi dönemde Dünyada da olduğu gibi sanayi henüz gelişmemiş ve çok sayıda işçinin çalışmış olduğu büyük işyerleri de mevcut değildi. Ancak mevcut çalışma ve iş gücüne göre oldukça gelişmiş bir sosyal yapılanma vardı.

Selçuklulardan başlayarak Osmanlı döneminde de devam eden bir lonca sistemi bulunmaktaydı. Bu lonca sistemi hem tüketici hakları yönünden esnafı denetlemekte, hem de işyerlerinde çıraklık, kalfalık ustalık esasları ile çalışanların haklarının korunmasına dair kuralların oluşturulmasını sağlamaktaydı.

Her iş kolunda esnafın bir loncası ve 10'dan az işçi çalıştıran yerlerde kurulu, her loncanın 6 kişilik yönetim kurulu bulunmaktaydı. Ayrıca loncaların birleştiği bir üst kuruluş, konfederasyon bulunmaktadır.

Osmanlı döneminde çalışanların sağlığı ve güvenliği veya işyeri güvenliği ile ilgili oldukça ileri uygulamalar içeren kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Bu konudaki düzenlemeleri henüz % 10'u incelenebilmiş. Osmanlı arşivlerinden ve fermanlarında görmekteyiz.

7.7.2.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemlerinde, daha çok sosyal kurum niteliğindeki mevcut yapıların ve şartların zorlaması ile kanuni düzenlemelere doğru bir uygulamanın başladığını görmekteyiz.

Bu konudaki ilk kanuni düzenlemeler tüm Dünyada olduğu gibi bizde de kömür madenciliğinin başlaması ile olmuştur.

1865 yılında yürürlüğe giren bu konudaki ilk örneklerden olan Dilaver Paşa Nizamnamesi olup, çalışma süreleri ile ücretler konusunda bazı kuralları içermektedir.

1869 yılında yürürlüğe giren Maaddin Nizamnamesi de yine kömür madenciliği ile ilgili olup tedbirler ve tazminatlar konusunda hükümler ihtiva etmektedir.

1871 yılında kurulan Amale Perver Cemiyeti ise dönemin belki de en önemli olaylarından birisi olup, bir bakıma bugünkü sendikaların bir çeşit başlangıcı niteliğindedir.

7.7.2.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte çalışma hayatı ile ilgili Kanuni düzenleme yine maden işkolu ile ilgili olmuştur. Bunu takip eden yıllardan günümüze kadar çalışma hayatını doğrudan veya dolaylı ilgilendiren çok sayıda kanun, tüzük ve yönetmelik yayınlanmıştır.²⁵

7.7.3. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kuruluşları ve Kuruluşlar Kapsamında Mesleki Tehlikelere Karşı Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi

7.7.3.1. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kavramı ve Kuruluşları

Tarihsel süreç içerisinde, insanlar kendilerini yoksulluğa iten, geleceğini tehdit eden olaylardan korunmak istemişlerdir. Bu ilk çağlarda aile içi yardımlaşma şeklinde kendini gösterirken, ortaçağda mesleki dayanışmaya yerini bırakmıştır. Günümüzdeki anlamıyla sosyal güvenlik anlayışının temelleri ise 19. Yüzyıl sonlarında sanayi devrimi ile atılmıştır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin ve politikalarının hareket noktası sosyal risk kavramıyla kendisini bulmuştur. Sosyal risklerin bir kısmı önceden tahmin edilmeyen iş kazası, meslek hastalığı, hastalıklar ve önceden bilinir olan yaşlılık, ölümlerdir.

Sosyal güvenlik kavramı, belirli iktisadi ve sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına daha açık bir deyişle gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması olarak tanımlanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 yılında 35. Uluslararası Çalışma Konferansında 102 sayılı sözleşme ile sosyal güvenlikle ilgili asgari normlar ve sosyal güvenlik sistemlerinin kapsama alacakları riskler hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım), yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, işsizlik ve aile yardımları bu sözleşme ile kabul edilmiş dokuz sosyal riski oluşturmaktadır.

Türkiye bu sözleşmeyi onaylamayı 29. 07. 1971 tarih ve 1431 sayılı yasa ile uygun bulmuş, Bakanlar Kurulu da 01. 04. 1974 tarih ve 7/7964 sayılı kararname ile kabul etmiş ve yukarıdaki sayılan riskler sosyal güvenlik sistemimize dahil edilmiştir.

Ülkemizde bu durum önceleri 1961 Anayasasında daha sonra ise 1982 Anayasası'nın 60'ncı maddesine yansımıştır. 1982 Anayasası'nın 60'ncı maddesi şöyledir; "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" hükmü yer almaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenlik hizmetleri farklı kuruluşlar tarafından yerine getirilmektedir. Bu kuruluşlardan T. C. Emekli Sandığı; kamu çalışanlarını, Bağ-Kur ise; esnaf ve sanatkarlar ve diğer bağımsız çalışanları, Sosyal Sigortalar Kurumu; bir ücret karşılığında çalışanların yani işçilerin sosyal güvenliğini sağlamak üzere kurulmuşlardır.

Ülkemizde sosyal güvenliğin çok parçalı oluşu tek bir sistem altında toplanmamış olması onun sistemleşememesine ve yeterince bir güvence kaynağı olmamasına neden olmuştur.

Ülkemizdeki üç sosyal güvenlik kuruluşu % 81'lik bir oranı kapsam alanına almaktadır. Bu kuruluşlar Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dur. Bu kuruluşlar kişilerin ekonomik etkinliklerine göre ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri kapsayacak bir sistemle kurulmuşlardır.²⁶

Her ekonomik etkinlik onun özünde bu etkinlikten kaynaklanan mesleksel tehlikeler doğurmaktadır. Üç Sosyal Güvenlik Kuruluşuna bakıldığında üçünün de farklı normlarla mesleksel tehlikelere yaklaştıkları görülmektedir. Örneğin Bağ-Kur, böyle bir tehlikeyi hiç göz önüne almazken, Emekli Sandığı, yalnızca kazaları içeren ve meslek hastalıklarına hiç yer vermeyen bir yaklaşımla karşımıza çıkmıştır. Buna karşın Sosyal Sigortalar Kurumu, çok daha ayrıntılı düzenlemelerle ve "İş kazalarıyla meslek hastalıklarının" önlenmesine de olanak verebilecek bir yasal düzenlemeyle oluşturulmuştur.

Memurların meslek hastalığı risklerini çeşitli uygulamalar büyük boyutlara getirmiştir. Bu uygulamalar da bedensel çalışması, fikri çalışmasından daha fazla olanlar da memur sayılmışlar. Bunun yanında sözleşmeli personel uygulaması da bu riski daha fazla arttırmıştır. Ayrıca gelişen teknoloji de çeşitli sektörlerdeki memur çalışmasının karşılaştığı teknikleri çoğaltmıştır.

Örneğin Emekli Sandığına bağlı hastanelerde çalışan hekimler, hemşireler, laborantlar, röntgen teknisyenleri, başta bulaşıcı hastalıklar, anestetik maddeler, röntgen ışınları olmak üzere bir çok meslek hastalığı tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Sosyal Sigortalar Kanununda ise, bir çok mesleksel tehlikeye yer verilmiş olmakla birlikte iş hukuku mevzuatının tehlikelere ilişkin uluslararası ölçütlerinin gelişmesine ayak uyduramamış olması mevzuat hükümlerinin uygulanmasında titiz davranılmamış olması gibi nedenlerle caydırıcılık özelliğini azaltmış; bunun yanında iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmuştur. Sigortalılar da Kurum üzerinde büyük bir yük olur duruma gelmiştir.

Bağ-Kur kapsamında değerlendirilen esnaf ve küçük sanatkarların tanımından da anlaşılacağı üzere, (kenarı işinin başında ve işçileriyle birlikte çalışan küçük girişimciler) işçileriyle aynı çalışma ortamında ve aynı tehlikelerle baş başa olmalarına rağmen bu kesimi koruma altına alan toplumsal güvence sisteminde mesleksel tehlikelere hiç yer verilmemiştir.

Esnaf ve Sanatkar Odaları, Mühendis-Mimar Odaları, Sağlık Meslek Birlikleri ile Memur Sendikalarının gündemlerinde, kendi üyelerinin mesleksel sağlık ve güvenlikleri yer almamaktadır. Bunun yanında işçi sendikalarının ise gündeminde sınırlı bir yer tutmakta ve özellikle toplu iş sözleşmelerinde öncelikli ve değişim getirici bir öge olarak yer almamaktadır. Bu durumda sosyal güvenlik sistemleri ile bunun kapsamındaki kişilerin oluşturduğu meslek örgütlerinin tutumları arasındaki paralellik uygulamanın yıllar boyu neden ilerlemediğinin de açıklamasını gözler önüne sermektedir.²⁷

7.7.3.2. T. C. Emekli Sandığı

T. C. Emekli Sandığı, memur statüsünde çalışanların sosyal güvenlik haklarını düzenleyen, geleceğini güvence altına alan bir kurumdur. Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki kamu görevlilerine sosyal güvenlik sağlama amaçlı düzenlemelerdeki anlayıştan kökenini alan T. C. Emekli Sandığı, Türkiye’de en büyük örgütlenmelerden biridir.

Bazı bakanlıklar, KİT’ler ve bazı kamu kuruluşlarında çalışan memur ve hizmetliler için ayrı ayrı sandıkların kurulması Cumhuriyetin ilk yıllarından başlamış ve bir kısım memurların emekli aylıklarını ise devlet bütçesinden karşılaması dağınık bir sisteme yol açmıştır. T. C. Emekli Sandığı bu karışıklığa son vermiş ve tüm sandıkları 5434 sayılı yasayla 1949 yılında birleştirilerek bir araya toplamıştır.

T. C. Emekli Sandığı, ilk olarak devlet ve devlet katkısı ile kurulmuş kurumların memur ve hizmetlilerinin emeklilik haklarını düzenlemek amacıyla kurulmuşsa da ilerleyen yıllarda kimi yasaların çıkarılması sonucunda belediye başkanı, il daimi encümeni üyesi, milletvekili, askeri okul öğrencileri ve çeşitli kuruluşlarda sözleşmeli çalışan kişilerde kapsama dahil edilmiştir.

Hastalık ve analık sigortasını işveren durumunda olan devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin karşılamasını öngören T. C. Emekli Sandığı, iştirakçileri ile onların eş ve çocuklarına yaşlılık, malullük ve ölüm hallerinde sosyal güvenlik sağlamaktadır.²⁸

a. Organları

T. C. Emekli Sandığının organları 5434 sayılı Kanunun 2nci maddesine göre Yönetim Kurulu, Genel Sekreterlik ve Sağlık Kurulundan oluşmaktadır. Yönetim Kurulu, Genel Müdürün Başkanlığında iki Genel Müdür Yardımcısı ve Başbakanın önerisi ile atanan bir ve Maliye Bakanının önerisi ile atanan iki üye olmak üzere altı kişiden teşekkül eden en üst düzeyde yetkili ve sorumlu organdır.

Genel Müdürlük, sandığın yönetim organıdır. Merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere iki kısma ayrılır. Merkez teşkilatı, bir Genel Müdür, beş Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ile on beş Daire Başkanlığından oluşmaktadır.

Ayrıca malullük raporlarını inceleyerek karara bağlamak, malullük derecelerini belirtmek ve malullüğe ait mevzuat uygulamasında görüş bildirmek konularında yetkili ve görevli olan Sağlık Kuruludur. 5434 ve 2022 sayılı Kanunlara göre iki adet Sağlık Kurulu bulunmaktadır.

b. Görevleri

- Emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemek,
- Ölüm yardımı yapmak,
- Harp malulleriyle, şehit, dul ve yetimlerine tekel paylarını ödemek,
- Kesenek iadesi, toptan ödeme yapmak,
- Emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek,
- 2022 sayılı Kanuna göre yaşlı, muhtaç ve sakatlara aylık bağlamak,
- Sağlık yardımı yapmak,
- Emekli,dul ve yetimlerin vergi iadesi işlemlerini yürütmek,
- Harp malulleri ile vazife malullerine özel kanunlarına göre gerekli yardımlarda bulunmak,
- İştirakçilere para vermek,
- Sandık varlıklarını en verimli şekilde değerlendirmek,
- Sandık gelirlerini toplamak.²⁶

**c. Emekli Sandığı ve Mesleksel Tehlikelere Karşı
Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi**

- Vazife malullüğü başlığı altında ele alınmıştır. Harp malullüğü de bunu meslek edinen memur grupları (subay, astsubay) için mesleksel tehlike sayılmalıdır.
- Vazife malullüğünün sayılabilmesi için aşağıdaki koşulların olması gerekmektedir.
- Kurumların yararını korumak amacıyla yapılan bir işten,
- Görevleri dışında, fakat kurumlarının verdiği, kuruma ait başka bir işi yaparken,
- İştirakçinin görevini yaptığı sırada görevinden,
- Fabrika, atölye ve benzeri işyerlerinde, işe başlamadan, sırasında-sonrasında, ortaya çıkarsa, işyerinin ve işin niteliğinden doğan bir kazadan ileri gelmişse vazife malullüğü sayılmaktadır.

Ancak bu koşulları yapmakla birlikte eğer;

- Keyif verici madde kullanmış olarak,
- Yasalara aykırı davranış, yasal fiil olması,
- İntihar teşebbüsü olması,
- Kendisinde veya ailesine çıkar sağlamak amacıyla olması durumunda vazife malullüğü olarak kabul edilmemektedir.²⁷

**7.7.3.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar
Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)**

Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur), 02. 09. 1971 tarih ve 1479 sayılı Kanunla kurulmuş ve anılan Kanun 14. 09. 1971 tarih ve 13956 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Bağ -Kur, bir işverene bağlı olmaksızın kendi adı ve hesabına çalışanları çatısı altında toplamıştır. Ayrıca 1984 yılında çıkan 2926 sayılı yasayla, tarımda bağımsız çalışanlar da zorunlu sigortalı olarak Bağ-Kur kapsamına alınmıştır.

Bağ-Kur bünyesinde "isteğe bağlı sigortalılık"tan ev kadınları, yurt dışında bulunan Türklerin yanında bulunup bir işte çalışmayan eşleri, Türkiye'de oturan Türk asıllı yabancılar, belirli bir işi olmayanlar ve zorunlu sigortalılık niteliğini kaybedenler de yararlanmaktadırlar.²⁸

1479 sayılı Kanuna göre Bağ-Kur, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı özel hukuk hükümlerine tabi idari ve mali bakımdan özerk bir kamu tüzel kişiliğidir.

Diğer sosyal güvenlik kuruluşlarında olduğu gibi 1479 sayılı Kanunda, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bağımsız bir bölüm halinde düzenlenmemiştir. 1479 sayılı Kanunun 29/II maddesinde "Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün 2/3'ünü kaybedenlerde malullük sigortasından faydalanmak için gerekli beş tam yıl sigorta primi ödemiş olması şartı aranmaz" denilerek dolaylı bir düzenleme ile Bağ-Kur'da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kabul edilmiştir.²⁶

a. Bağ-Kur ve Mesleksel Tehlikelere Karşı Oluşturulan Toplumsal Güvence Sistemi

Bağ-Kur 'da mesleksel tehlikelere karşı oluşturulmuş bir toplumsal güvence sistemi bulunmamaktadır. Sigortalılığın ilk beş yılında meydana gelen ve Emekli Sandığı Yasası'nın deyiimiyle "Adi malullük" olarak adlandırılan olgularda da güvence sağlanamamaktadır. Buna karşın esnaf ve küçük sanatkarların meslekteki ilk yılları büyük özverilerle ve çoğunlukla bedensel çalışmayı da içeren bir biçimde gerçekleşmektedir. Mesleksel risk doruk noktasındadır.²⁷

7.7.3.4. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla İşçi Sigortaları Kurumu adı altında kurulmuş ve 1965 yılında 506 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu haline dönüştürülmüştür.

1946 yılında ilk olarak 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu uygulamaya başlamış; 1950 yılında 5417 sayılı yasayla ihtiyarlık sigortası, 1951 yılında 5502 sayılı yasayla hastalık, analık (4772 sayılı yasanın analık sigortası hükmü kaldırılarak) sigortası uygulanmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar yasasının 1965 yılında çıkarılması ile anılan sigorta yasalarının dağınık haline son verilmiştir.

506 sayılı Kanunun 136. maddesi ile 4792 sayılı Kanunla kurulmuş bulunan İşçi Sigortaları Kurumunun adı Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu hükümleri ile özel hukuk hükümlerine tabi, idari ve mali bakımdan özerk, tüzel kişiliği olan bir Devlet Kurumudur.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı kurum, 506 sayılı yasa gereğince sigortalı ve hak sahiplerini korumaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu kanunu ile yapılan değişikliklerle ve özel yasalar çıkarılması suretiyle kapsamı genişletilmiş; noterlere, avukatlara, sigorta prodüktörlerine, gazete dağıtıcılarına, tarım ve benzeri işlerle çalışanlara, genel kadınlara ve sanatçılara da bu kanun kapsamında olmaları sağlanmıştır.²⁸

a. Organları

4792 sayılı Kanunun 2. Maddesinde Kurum Organları şöyle sıralanmıştır; Genel Müdürlük Kurulu, Yönetim Kurulu, Genel Kurul olarak belirlenmiştir.

Genel Müdürlük Kurulu:

Genel Müdürlükte bir Genel Müdür, beş Genel Müdür Yardımcısı ve merkez kuruluşu ile taşra teşkilatından oluşmaktadır. Genel Müdür, kuruluşun bütün işlerini Yönetim Kurulunun gözetimi altında ilgili kanun hükümlerine göre yürütmekle görevlidir. Genel Müdür, mali konularda, adalet ve idari makamlarına ve gerçek ve tüzel kişilerine karşı kurumu temsile yetkilidir. Kurumun Genel Müdürü ile Yardımcıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın teklifi üzerine müşterek kararla atanırlar. (4792, Madde 4)

Yönetim Kurulu bir karar organı olup, Kurumun en yüksek yönetim ve karar sorumluluğunu taşımaktadır. (4792, Madde 10) Genel Müdür, Yönetim Kurulunun başkanıdır. Yönetim Kurulu bir başkan ve altı üyeden oluşur. Biri Kurum Genel Müdür Yardımcısı olmak üzere iki üye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, bir üye Hazine Müsteşarlığı'nın önerisi üzerine müşterek kararla atanır. Bu üyelerin sigorta, hukuk tıp, sağlık idaresi, mühendislik, maliye ve ekonomi konularından birinden yetkili kimseler olması şarttır.

4792 sayılı Kanunun 11. maddesinde Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri sayılmıştır. Bunlar arasında Kurum, Genel Müdürlükçe hazırlanacak yıllık yönetim bütçesini inceleyip, Çalışma Bakanlığı tasvibine sunmak, Genel Müdürün teklifi ile bütçenin bölümleri içinde uygun gördüğü aktarmaları yapmak, bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerinden uygun gördüklerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tasvibine sunmak, Sosyal Sigortalar Kurumu adına gayrimenkul mal edinmesi ve bu malların idare edilmesi hakkında karar vermek yer almaktadır.

Genel Kurul :

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın ve görevlendireceği kimsenin başkanlığında Maliye, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Devlet Planlama Teşkilat Müsteşarlığı ile Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu'ndan iştirak edecek birer temsilciden; Yüksek Öğrenim Kurulunca görevlendirilecek sosyal güvenlik ve sosyal politika ve ekonomi, iş hukuku, tıp dallarında uzman beş öğretim üyesinden, en fazla işçiyi ve işvereni temsil eden işçi ve işveren federasyonu tarafından, iş kollarına göre eşit sayıda seçilecek en az elliser işçi ve işveren temsilcilerinden ; Kurumun yaşlılık, malullük, ölüm aylığı ile sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlardan en fazla üyeyi temsil ettiği Bakanlıkça belirlenen kuruluş tarafından seçilecek on temsilciden meydana gelir.

Genel Kurulun denetim ve idare konularında yetkisi yoktur. Genel Kurul bu haliyle bir danışma biriminden öteye gidememektedir.²⁶

**b. SSK ve Mesleki Tehlikelere Karşı Oluşturulan
Toplumsal Güvence Sistemi**

- İş Kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işverenin önlemler alması durumunda özendiriciler getirilmiştir.
- İş kazaları oldukça ayrıntılı bir biçimde yasada tanımlanmıştır. Emekli Sandığı'nda olduğu gibi, sigortalı kıdemi aranmaksızın, tazminat olanağı tanınmıştır.
- İş kazalarıyla meslek hastalıkları riskinin gerçekleşmesi durumunda sorumluluğun işverene ait olduğu hem iş yasasında belirtilmiş hem de sosyal sigortalar yasasında belirtilmiştir.
- Meslek hastalıkları kabaca tanımlanmış, anlaşmazlık olasılığı karşısında incelenmesi, karşılaştırılması bu süreçlere bağlı kılınmış ve liste dışına çıkabilmek için "Yüksek Sağlık Kurulu"na itiraz yolu açılmıştır.²⁷

c. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası içerisinde yer alan iş kazası, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm vakaları gibi kavramlar bulunmaktadır.

İş Kazası :

İş Kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından görev sebebi ile başka bir yerden bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaya denir.

Meslek Hastalığı :

Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yönünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerine denmektedir.

Sürekli İş Göremezlik :

Bir iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yapılan tedavi sonucunda sigortalının meslekte kazanma gücünün tamamının veya bir kısmının kaybedilmiş olması haline sürekli iş göremezlik denir.

Ölüm Vakaları :

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm vakaları ise, tedavilerinin devamı esnasında veya kendilerine daimi iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra, aynı kaza veya meslek hastalığının sonucu olarak ölen sigortalıları kapsamaktadır.²⁹

Ülkemizde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları son derece önemli bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıllar itibariyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik boyutu da önemli bir husustur. Nitekim Uluslararası Çalışma Teşkilatı yayınlarında, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarının % 1 ' i ile % 3 ' ü arasında değiştiği belirtilmektedir. Ülkemizdeki bu oran en iyimser bir yaklaşımla % 3 olduğu varsayılmaktadır. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının toplam maliyetinin 1999 yılında 2,5 katrilyon olduğu, 2000 yılında ise yaklaşık 4 katrilyon olacağı hesap edilmektedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistiklerine göre son üç yılın iş kazası, meslek hastalıkları vaka sayıları, ölüm ve daimi iş göremezlik vakaları aşağıda tablolarda verilmiştir.²⁴



TABLO 4: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARI İLE MESLEK HASTALIKLARI VAK'ALARININ SİGORTALILARIN YAŞ GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI;

YAŞ GRUPLARI	1997			1998			1999		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
-14	3	71	74	20	200	220	8	149	157
15-19	142	2,476	2,618	564	6,399	6,963	373	4,943	5,316
20-24	247	5,218	5,465	793	13,013	13,806	555	10,342	10,897
25-29	430	17,995	18,425	563	20,521	21,084	399	17,903	18,302
30-34	664	26,836	27,500	457	18,683	19,140	325	15,544	15,869
35-39	593	22,545	23,138	357	15,759	16,116	294	14,014	14,308
40-44	340	13,716	14,056	206	9,809	10,015	148	8,366	8,514
45-49	155	5,227	5,382	103	3,856	3,959	83	3,548	3,631
50-54	40	1,719	1,759	32	1,247	1,279	24	1,261	1,285
55-59	18	599	617	16	409	425	3	388	391
60+	2	337	339	12	276	288	8	302	310
TOPLAM	2,634	96,739	99,373	3,123	90,172	93,295	2,220	76,760	78,980
ORT. YAŞ	33	34	34	28	31	31	28	32	32

TABLO 5: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ KAZA SEBEPLERİNE GÖRE DAĞILIMI;

KAZA SEBEPLERİ	1995	1996	1997	1998	1999
MOTORLU TAŞIT KAZALARI	2,367	2,530	2,892	2,732	2,594
DİĞER TAŞIT KAZALARI	79	46	62	63	83
KAZA NETİCESİ ZEHİRLENME	122	452	592	421	438
KAZA NETİCESİ DÜŞMELER	10,405	10,152	12,723	11,267	9,818
MAKİNELERİN SEBEP OLD. KAZALAR	6,549	7,897	6,685	8,160	7,195
YANICI MADDELERİN ATEŞ ALMA VE PATLAMASINDAN İLERİ GELEN KAZALAR	335	179	250	246	118
SICAK BİR MADDE KOROZİF MAYIDEN. BUHARDAN RADYAS. İLERİ GEL. KAZ.	3,643	3,756	6,994	3,878	3,381
ATEŞLİ SİLAHLARDAN ÇIKAN GAZLAR	22	30	25	28	41
KAZA NETİCESİ SUDA BOĞUL. VE SUYA DÜŞ.	4	3	8	11	9
KEND. ÖLDÜR. VE KEND. TROMATİZE ETME	68	24	20	135	45
BİLE BİLE ADAM ÖLD. VE TROMA. ETME	68	71	55	84	87
BÜTÜN DİĞER KAZALAR	64,298	61,667	68,062	64,850	54,146
TOPLAM	87,960	86,807	98,318	91,895	77,955

TABLO 6: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ ARIZANIN MAHİYETİNE VE VÜCUTTAKİ YERİNE GÖRE DAĞILIMI;

ARIZANIN MAHİYETİ	1995	1996	1997	1998	1999
KAFATASININ KIRILMASI	47	13	65	81	69
BEL KEM. VE GÖVDE KEM. KIRIKLARI	10	11	4	24	8
ETRAF KIRIKLARI	5,056	5,325	3,922	5,764	5,333
KIRIKSIZ ÇIKIKLAR	192	528	403	642	599
EKLEM. BİTİŞİK ADALE BURK. VE İNCİL.	6,553	6,672	6,372	7,308	5,844
BAŞ TRAVMATİZMASI	2,448	2,432	1,956	2,453	1,858
GÖĞSÜN. KARNIN VE PELVIS. İÇ TRAV.	303	287	238	304	173
YIRTIKLAR VE YARALAR	30,899	28,386	20,244	32,143	27,887
SATHİ TRAVMATİZMA, DERİ SATHINI BOZMAYAN KONTÜZYON VE ÇÜRÜKLER	33,376	33,447	48,583	34,010	29,057
BİR MENFEZ. GİREN YABAN. CİSM. ETKİSİ	4,297	4,264	7,653	3,972	2,675
YANIKLAR	4,243	4,101	7,608	4,399	3,619
ZEHRİLENME	149	508	661	423	442
AYRIMI YAPILAMAYAN DİĞER ARIZALAR	387	383	609	372	391
TOPLAM	87,960	86,807	98,318	91,895	77,955

TABLO 7: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI;

SİGORTALI SAYISI	1995	1996	1997	1998	1999
1-3	35,559	35,057	42,424	38,245	33,121
4-9	12,011	10,328	11,219	9,605	8,392
10-20	7,581	8,411	8,617	8,040	6,709
21-50	9,467	9,398	10,291	9,428	8,205
51-100	6,130	6,011	6,961	6,636	5,746
101-200	5,726	5,886	6,623	6,701	5,041
201-500	6,433	6,594	6,864	7,226	5,847
501-1000	2,511	2,726	2,769	3,076	2,204
1001 +	2,542	2,396	2,550	2,938	2,690
TOPLAM	87,960	86,807	98,318	91,895	77,955

TABLO 8: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ SİGORTALININ HİZMET SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI;

SİGORTALI HİZMET SÜRESİ	1995	1996	1997	1998	1999
1 GÜN	694	488	1,277	1,373	1,487
2-7 GÜN	1,251	1,255	1,298	1,609	1,348
8-30 GÜN	4,828	5,258	5,554	5,111	3,794
1-3 AY	9,981	9,672	9,209	9,728	7,088
3 AY-1 YIL	21,039	23,359	23,725	24,925	20,009
1-2 YIL	12,264	11,645	13,264	14,686	12,825
2-5 YIL	16,208	14,026	15,960	14,599	14,585
5-10 YIL	11,089	10,457	13,528	9,867	7,651
10+YIL	10,606	10,467	14,503	9,997	9,168
TOPLAM	87,960	86,807	98,318	91,896	77,955

TABLO 9: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ MEYDANA GELDİĞİ İŞ SAATLERİNE GÖRE DAĞILIMI;

SİGORTALI HİZMET SÜRESİ	1995	1996	1997	1998	1999
1. SAAT	35,575	37,878	47,575	41,539	33,226
2. SAAT	10,435	8,961	11,441	10,858	8,549
3. SAAT	11,237	11,302	9,567	9,102	8,204
4. SAAT	7,814	7,259	7,819	7,537	7,189
5. SAAT	4,399	4,210	4,260	4,743	4,187
6. SAAT	4,587	4,146	3,931	4,093	3,355
7. SAAT	6,100	5,829	5,474	5,540	5,378
8. SAAT	7,741	7,205	8,227	8,448	7,833
9. SAAT+	72	17	24	35	34
TOPLAM	87,960	86,807	98,318	91,896	77,955

TABLO 10: YILLARA GÖRE İŞ KAZALARININ GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI;

GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	1995	1996	1997	1998	1999
0	8,178	6,710	6,894	6,291	4,322
1-3	6,978	7,015	8,301	6,297	5,399
4-7	22,573	22,716	25,683	23,800	19,610
8-15	25,301	23,167	27,956	26,617	22,988
16-30	12,292	14,116	15,007	13,822	12,184
31-90	9,467	9,858	11,013	11,038	9,838
91,180	2,060	2,110	2,299	2,653	2,203
181-364	854	842	967	1,054	1,010
365 +	257	273	198	323	401
TOPLAM	87,960	86,807	98,318	91,895	77,955
İŞ GÖR. SÜR. TOPLAMI	1,749,220	1,775,316	1,978,177	2,015,311	1,881,334
HASTANEDE	74,017	63,031	55,533	56,575	52,814
AYAKTA	1,675,203	1,712,285	1,922,644	1,958,736	1,828,520

TABLO 11: YILLARA GÖRE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA GÖRE DAĞILIMI;

İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİ	1995	1996	1997	1998	1999
İŞ KAZASI	2. 188	2. 249	3. 445	2. 677	2,697
MESLEK HASTALIĞI	802	991	929	1,173	710
TOPLAM	2,990	3,240	4,374	3,850	3,407

TABLO 12: YILLARA GÖRE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNDAKİLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI;

YAŞ GRUPLARI	1997			1998			1999		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
-14	0	3	3	0	1	1	0	2	2
15-19	13	145	158	11	74	85	6	126	132
20-24	15	321	336	17	249	266	12	244	256
25-29	11	483	494	15	417	432	10	386	396
30-34	11	656	667	14	401	415	10	466	476
35-39	24	647	671	25	530	555	7	509	516
40-44	9	690	699	14	546	560	5	538	543
45-49	8	489	497	13	555	568	4	424	428
50-54	4	270	274	5	361	366	3	255	258
55-59	3	194	197	3	195	198	2	112	114
60+	1	377	378	1	403	404	1	285	286
TOPLAM	99	4,275	4,374	118	3,372	3,850	60	3,347	3,407
ORT. YAŞ	33	39	39	34	41	41	32	39	39

TABLO 13: YILLARA GÖRE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNA GİRENLERİN İŞ GÖREMEZLİK DERECELERİNE GÖRE DAĞILIMI;

İŞ GÖREMEZLİK DERECELERİ	1995	1996	1997	1998	1999
%10'DAN AZ	1,121	1,057	1,269	1,373	939
% 10-19	394	794	955	1,081	1,008
% 20-29	529	457	669	442	440
% 30-39	384	341	530	341	373
% 40-49	237	234	357	291	261
% 50-100	325	357	594	322	386
TOPLAM	2,990	3,240	4,374	3,850	3,407

**TABLO 14: YILLARA GÖRE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU
ÖLÜMLERİN ÖLÜM SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI;**

ÖLÜM SEBEBİ	1995	1996	1997	1998	1999
İŞ KAZASI	798	1,296	1,282	1,094	1,165
MESLEK HASTALIĞI	121	196	191	158	168
TOPLAM	919	1,492	1,473	1,252	1,333

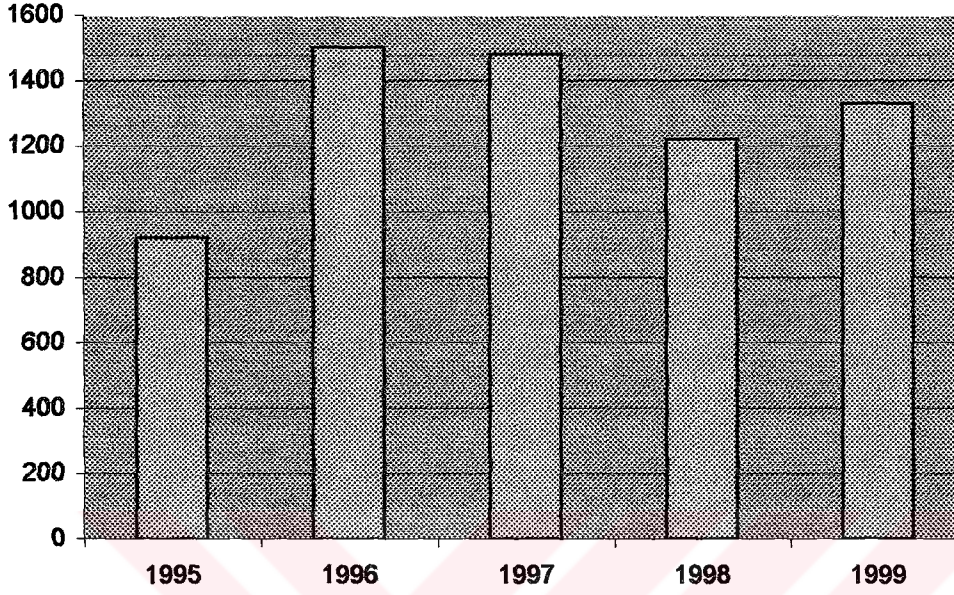
**TABLO 15: YILLARA GÖRE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU
ÖLÜMLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI;**

YAŞ GRUPLARI	1997			1998			1999		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
-14	1	5	6	0	2	2	0	3	3
15-19	0	15	15	0	3	3	1	14	15
20-24	0	59	59	1	51	52	5	63	68
25-29	3	203	206	1	194	195	1	197	198
30-34	7	234	241	2	230	232	4	202	206
35-39	3	238	241	2	248	250	3	238	241
40-44	2	192	194	2	178	180	4	196	200
45-49	4	155	159	1	105	106	2	125	127
50-54	2	102	104	1	64	65	1	79	80
55-59	1	111	112	1	43	44	0	37	37
60+	7	129	136	3	120	123	2	156	158
TOPLAM	30	1,443	1,473	14	1,238	1,252	23	1,310	1,333
ORT. YAŞ	43	40	40	43	38	39	36	40	40

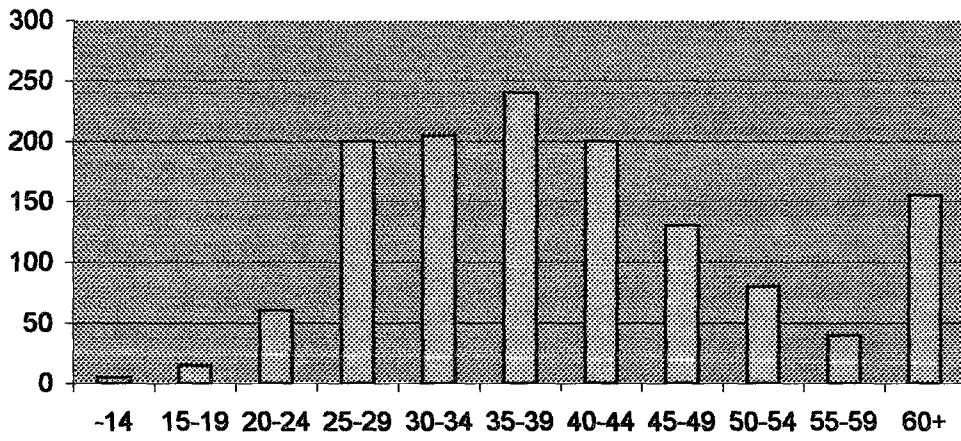
**TABLO 16: YILLARA GÖRE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU
ÖLENLERİN YIL İÇİNDE GELİR BAĞLANAN HAK SAHİPLERİ SAYISI;**

HAK SAHİPLERİ	1995	1996	1997	1998	1999
EŞLER	1,446	1,433	1,335	1,442	1,416
ÇOCUKLAR	3,117	2,781	2,985	3,014	2,972
ANA VE BABALAR	306	279	248	248	209
TOPLAM	4,869	4,493	4,568	4,704	4,597

İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLER



İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI



7.7.4. Beş Yıllık Kalkınma Planları ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ulusal Politikaları

7.7.4.1. Kalkınma Planlarında İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye planlı kalkınma tercihini, 1960’ların başlarından bu yana ülke çapında bütünlüklü bir yaklaşımla uygulamaya çalışmış, gerçekleştirmiştir. Bunun somut ifadeleri olarak beş yıllık kalkınma planları ve buna bağlı olarak yıllık programları yapmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ise bu kalkınma planlarında doğrudan veya dolaylı şekilde yer tutan bir konu olmuştur. Aşağıda İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile beş yıllık kalkınma planları tablolastırılarak verilmiştir.



a. I. ve II. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği

TABLO 17: I. VE II. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI

KALKINMA PLANLARI	DOĞRUDAN VE/VEYA DOLAYLI YER VERİŞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	YAPILAN TESPİTLER	HEDEFLER, İLKE VE POLİTİKALAR HUKUKİ VE KURAMSAL DÜZENLEMELER
II. KALKINMA PLANI (1963-1967)	İş Sağlığı ve Güvenliğine yer verilmiştir.	---	* İş hayatının problemleri hakkında açık politika yürütülmesine imkan verecek artırımlar yapacak, yapılan araştırmaları birleştirip değerlendirecek, güvenilir sanayi istatistikleriyle işçi ve işveren kuruluşuna yol gösterecek biçimin oluşturulması çalışmaları yapılmıştır.
II. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1968-1972)	İş Sağlığı ve Güvenliğine doğrudan ve geri sayılabilecek ölçekte yer verilmiş; Uygulanacak politikalar önlemler öngörülmüştür.	* İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle kaybedilen iş günü sayılarına ilişkin tahminlere yer verilerek iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaratmış olduğu yan etkiler dikkate sunularak sorunun öneminin ortaya çıktığı, * Tarım kesiminin ayrı bir konuyla düzenlenmemiş olması ve İş Sağlığı ve Güvenliği dahil olmak üzere İş Kanunu kapsamı dışında kaldığı, * Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş kazası ve Meslek hastalıklarına denetiminden sorumlu olduğu, sağlık şartları açısından denetimlerde ilgili kuruluşlarında katkıda bulunduğu, * Çalışanların yapmış olduğu işlerin meslek hastalığına ve iş kazalarına yol açabildiği, * çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının işçi sağlığı ve güvenliği direkt olmamakla birlikte sınırlı imkanlara sahip olduğu tespit edilmiştir.	* Şehirlerde küçük sanatlarda ve küçük hizmetlerde çalışanlarla esnafın çalışma şartlarının düzenlenmesi, işyerlerinin denetlenmesi ve mevzuatın hazırlanması, * İş güvenliği dahil olmak üzere asgari standartlar konularak kamu sektöründeki çalışanlar arasındaki dengesizliklerin giderilmesi. * Çalışma güçlerini iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden bir ölçüde kaybetmiş olanların yeniden bir iş yerleştirilmeleri için rehabilitasyon merkezleri ile TIBK ile iş birliği içerisinde çalışarak bu kişilerin geleceğlerinin güvenlik altına alınması ve çalışması, * Tarımda köy ve el sanatlarında çalışan işçilerin iş kazaları ve Meslek hastalıkları için sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesine ek olarak sosyal güvenlik imkanının sağlanması ve çalışma güvenlik şartlarının kanunla düzenlenmesi ön görülmüştür.

b. III. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği

TABLO 18: III. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI

KALKINMA PLANLARI	DOĞRUDAN VE/VEYA DOLAYLI YER VERİŞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	YAPILAN TESPİTLER	HEDEFLER, İLKE VE POLİTİKALAR HUKUKİ VE KURAMSAL DÜZENLEMELER
III. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1973-1977)	İş Sağlığı ve Güvenliğine doğrudan ve dolaylı tespitler ve öngörülen uzun dönemli çalışmalarla yer verilmiştir.	Doğrudan Yapılmış Tespitler 1. Sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarında artış bulunduğu , 2. Çalışma şartları sorunları arasında ücret dışında iş güvenliğinin de sayılmış olması, 3. Örgütlü kesimlerle küçük üretim birimleri arasında çalışma şartları ve yasal düzenlemelerin uygulanışındaki asgari normların farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Dolaylı Tespitler 1. Küçük işletmelerde çalışanlar ile çıraklara ilişkin yasal düzenlemelerin yetersizliği, bu kesimde istihdamın düzensizliği. 2. İş kanunu kapsamına tarım kesiminin alınmamış olması dolaylı olarak tespit edilmiştir.	Uzun Dönemli Gelişmeler Çerçevesinde 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının etkin düzenleme ve denetim için gelişmeye açık dinamik bir yapıya kavuşturulması gerektiği, 2. İş kazaları ve Meslek hastalıklarının teknolojik gelişmeler ve sanayileşmenin bir sonucu olarak artış göstermesi sorunun İSGÜM çalışmaları çerçevesinde etkin bir denetleme sistemi ile birlikte ele alınması gerektiği öngörülmüştür.

c. IV. ve V. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği

TABLO 19: IV. VE V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI

KALKINMA PLANLARI	DOĞRUDAN VE/VEYA DOLAYLI YER VERİŞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	YAPILAN TESPİTLER	HEDEFLER, İLKE VE POLİTİKALAR HUKUKİ VE KURAMSAL DÜZENLEMELER
IV. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1979-1983)	İş Sağlığı Güvenliğine ilişkin doğrudan tespitlerle politikalara ağırlık verilmiş dolaylı olarak tarım kesimi İş Kanunu dışında ön görülmemiştir.	1. Kömür madenciliği, inşaat, metal sanayi ve kimya sanayinin iş kazası ve meslek hastalığının en yüksek olduğu sektörleri olarak saptandığı, 2. Ölümle sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalıklarının %36'nın inşaat ve %25'in kömür madenciliğinde olduğu, 3. Özellikle sürekli iş göremezlik ve ölümle sonuçlanan iş kazalarında artış bulunuyor. 4. İş kazası ve meslek hastalığı olasılığının Bağ-kur sigortalısı da esnaf ve sanatkarlar içinde bir risk oluşturduğu ve iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta programının bu grup içinde uygulanması gerektiği, 5. Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı alan sigortalıların uğradıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı 1973 yılında 177. 201 iken 1977 yılında 200. 323 e ulaştı. Sanayileşme sürecine uygun olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği önlemlerinin alınması ve bazı kuruluşlarda başlamış olan iş güvenliğinin yaygınlaştırılması konusunun öneminin sürdüğü tespit edilmiştir.	1. İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği açısından var olan iş yerlerinde gerekli önlemlerin alınmasının özendirilmesi, 2. Var olan örgütün güçlendirilmesi ve gelişmesi yönündeki çalışmalara hız kazandırılması, 3. Ülke gerçeklerini ve bütün koşullarına uygun biçimde işçi sağlığı ve işyeri güvenliği hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına hız kazandırılması öngörülmüştür.
V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI	İş kazaları için dönem sonu itibarı ile somut sayısal hedefler öngörülmüş, ayrıca iş sağlığı güvenliğine ilişkin doğrudan tespiti öngörüler mevcuttur.	1. 10 yıllık dönemde iş kazalarında hızlı bir düşme eğiliminin gerçekleştiği %6,2 oranına indiği, 2. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve azaltılmasının imkanlarının araştırılması için CSGB'nin üniversitelerle iş birliğine girdiği tespit edilmiştir.	Endüstrileşmiş ülkelerdeki gibi iş kazalarının %3-4 seviyesine indirilmesi için ön görülen tedbirlerin sıkı bir denetime tabii tutulması öngörülmüştür.

d. VI. , VII, ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği

TABLO 20: VI. , VII, ve VIII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI

KALKINMA PLANLARI	DOĞRUDAN VE/VEYA DOLAYLI YER VERİŞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	YAPILAN TESPİTLER	HEDEFLER, İLKE VE POLİTİKALAR HUKUKİ VE KURAMSAL DÜZENLEMELER
VI. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1990-1994)	İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin doğrudan tespite yer verilmemiştir; ancak, doğrudan politika ve önlemler öngörülmüştür.	--	1. Organize Sanayi Bölgeleri ile küçük sanayi sitelerinde işyeri hekimi müessesesinin yaygınlaştırılması. 2. İş kazalarının önlenmesine yönelik tedbirler geliştirilmesi öngörülmektedir.
VII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1996-2000)	İş Sağlığı ve Güvenliği açısından doğrudan tespitler ve öngörülen çalışmalar bulunmaktadır.	Çalışma hayatında denetimin etkinliğini artırması İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini iyileştirmeye yönelik çalışmaların önemini koruduğu tespit edilmiştir.	1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği hizmetlerinin güçlendirilmesi, çalışma hayatında denetimin yaygınlığı ve etkinliğinin artırılması, 2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatının teknolojik gelişmeleri izleyebilecek şekilde yenilenmesi çalışmalarının tamamlanması öngörülmüştür.
VII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (2001-2005)	İş Sağlığı ve Güvenliği açısından tespitler ve önlemler, yapılan gerekli görülen çalışmalar yer verilmektedir.	1. İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin yeniden yapılandırılmamış olduğu, 2. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının esnekliğe kavuşturulmadığı tespit edilmiştir.	1. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının, AB ve ILO normlarını dikkate alınarak yenilenmesi; 2. İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerinin geliştirilmesi; 3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularının sosyal taraflarının da yer alacağı şekilde oluşturulması; 4. Meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, işyeri hekimi, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastanelerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ölçüm, denetim vb. hizmetleri yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi öngörülmüştür.

7.7.4.2. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planında İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Önceki planlardan farklı olarak VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık aşamasından başlayarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna özel bir önemle yaklaşmıştır.

Bu önemin en açık göstergesi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

- Planın hazırlık aşaması olan özel ihtisas komisyon çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun ayrıca ve özel olarak ele alınmış olması,
- İş Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda sosyal taraflar olan işçi-işveren kuruluşları ile diğer sosyal kesim kuruluşlarının olması,
- İlgili sivil toplum kuruluşlarından, üniversitelerden ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından temsilcilerin katıldığı özel bir çalışma grubu oluşturulması,
- Bu çalışma grubu tarafından üretilmiş olan raporların planın konu ile ilgili bölümlerinin hazırlanmasında esas olarak ele alınmış olması,

Bütün bunlar konuya özel bir önemle yaklaşıldığının göstergeleri olmuştur.

VIII. Beş Yıllık Kalkınma planı ile ilk beş yılda öngörülenleri çeşitli başlıklar altında gruplandırarak geniş bir bakış açısından plana taşınmıştır. Bu başlıklar ve altlarında yer alan hedefler şu şekildedir:

Kurumsallaşma ve Örgütlenme Açısından :

1. İşyeri hekimliği müessesesinin yeniden yapılandırılması,
2. İşçi ve İşveren kuruluşlarının etkin ve doğrudan roller üstlenmesine imkan sağlayan olanakların yaratılması,
3. KOBİ'lerde öz denetimin sağlanmasına imkan verilmesi,

İş Sağlığı ve İş Güvenliği açısından küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişme sağlayabilmesi için ortak hizmet birimleri geliştirmelerine ve bu birimlerin desteklenerek yaygınlaştırılması,

4. Ulusal düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliği sorunlarıyla uğraşan işçi ve işveren devlet ve üniversiteler hükümet dışı kuruluşlardan oluşan bir kurulun oluşturulmasının sürekli kılınması hedeflenmiştir.

Mevzuat Açısından :

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının etkin çalışabilmesi ve işyeri hekiminin yanı sıra iş güvenliği uzmanı, sosyal danışman vb. personel içinde görev, yetki ve çalışma şartları tanımlarının ve kurallarının geliştirilmesi açısından yenilenmesi, geliştirilmesi, mevzuatın işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin oluşturulması, mevzuattaki dağınıklığın daraltmaya yol açmayacak şekilde giderilmesi.

2. ILO'nun 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ile 161 sayılı Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesinin onaylanarak ulusal mevzuata yansıtılması, mevzuatın AB muhtesabatı ile uyumlu hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Eğitim ve Araştırma Açısından :

1. İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik bilgilerin ve duyarlılığın hizmet içi eğitim ile geliştirilmesi. çıraklık eğitimi merkezleri dahil olmak üzere, her düzeyde mesleki eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliğinin ders programlarında yer alması,

2. Mezuniyet sonrasında özellikle tıpta uzmanlık eğitimi ile diğer alanlardaki yüksek lisans ve doktora veren programların çok disiplinli bir anlayışla yenilenmesi ve programların standardize edilmesi,

3. İşyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili görevlilerin sürekli eğitim kapsamında çalışanların bilgi yenilenmesine kavuşturulması,

4. Yaygın eğitim imkanlarının kullanılarak toplumun eğitilmesi, bilgilendirilmesi ve duyarlı hale getirilmesi,

5. Eğitimli insan gücü, eğitim araç-gereci, maddi kaynak, özendiricilik ve yöntem açısından tüm eğitim hedeflerine uygun özel çalışmalar yapılması,

6. Bilgi akışı, güvenilir istatistik değerlendirmesi ve envanter niteliğindeki kapsamlı bir araştırmanın yapılması,

7. Mevzuat ve bilgiyi sürekli olarak yenilemeyi sağlayacak araştırmalar hedeflenmiştir.³⁰

III. GEREÇ VE YÖNTEM

1. ARAŞTIRMA BÖLGESİ

Bu çalışma; Türkiye’de, Dünyada ve Avrupa Birliğine üye ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili organizasyonların, düzenlemelerin ve uyum çalışmalarının neler olduğu ve buna dair ne tür çalışmaların yapıldığını, belli bir çerçeve içerisinde derleyip, toparlayarak karşılaştırmalı olarak incelemek ve bu konuya dair genel bir bakış açısı sunabilmek amacıyla bu konularda kaynak taraması şeklinde veri toplanarak yapılmıştır.

Bu konuyla ilgili kaynak taraması şeklinde veri toplanması aşağıda ifade edilen yerlerde yapılmıştır.

- Gazi Üniversitesi Merkez Kütüphanesi
- Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kütüphanesi (TODAİE)
- Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Avrupa Topluluğu Araştırma Merkezi (ATAUM)
- Dış İşleri Bakanlığı Kütüphanesi ve İlgili Birimler
- T.C. Dış Ticaret Müsteşarlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Avrupa Birliği ile ilgili Birimlerinden elde edilen Türkçe ve Yabancı dillerden her türlü doküman (yazılı ve uzmanlarca karşılıklı sözlü görüşmeler)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğünce 2001 yılı Mayıs ayında yapılan Uluslar arası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konferansında elde edilen her türlü doküman (yazılı ve konferans katılımcıları ile yapılan sözlü görüşmeler)
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinden ve İnternet’teki sayfasından elde edilen her türlü doküman.
- Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Kütüphanesi
- Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalından elde edilen konu ile ilgili her türlü doküman
- Türkiye’de, Dünyada ve Avrupa Birliğine üye ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularında İnternet üzerinden yapılan araştırmalar neticesinde elde edilmiş her türlü yazılı doküman.

2. ARAŞTIRMA TİPİ VE SÜRESİ

Bu araştırma kaynak taraması şeklinde veri toplanarak yapılmıştır. Ekim 2000 yılında planlaması yapılmış ve konusu seçilmiştir.

2000 yılı Kasım ayından başlayarak 2001 yılı Haziran ayına kadar geçen süre içerisinde kaynak taraması yapılmış ve elde edilen tüm veriler bilgisayara girilmiş ve orada toplanmıştır.

2001 yılı Temmuz ayından itibaren bilgisayara girilmiş tüm veriler konularına göre bilgisayar üzerinde tasnif edilmiştir.

2001 yılı Ağustos-Eylül aylarında tasnif edilmiş verilerin yorumu ve düzenlenmesi tez yöneticisi ile görüş alışverişi içerisinde yapılmıştır.

2001 yılı Ekim-Kasım-Aralık aylarında tezin yazım ve basımı Enstitü yönetmeliğine uygun olarak yapılmıştır.

2002 yılı Ocak ve Şubat aylarında tezin yazımından kaynaklanan anlam ve dil bilgisi hataları kontrol edilmiştir. Gerekli düzeltmeler ve kısaltmalar tez yöneticisinin tavsiyeleri de dikkate alınarak yapılmıştır. Gereksiz fazlalıklar çıkartılmıştır. Tez dağıtımına hazır hale getirilmiştir.

3. ARAŞTIRMA EVRENİ

Türkiye’de, Dünyada ve Avrupa Birliğine üye ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili her türlü verinin elde edilmesi amacıyla bu verilerin bulunabileceği ilgili Bakanlıklara, Kuruluşlara, Kütüphanelere ve Üniversitelere gidilmiştir. İlgili uzman kişilerle yüz yüze görüşmek ve İnternet üzerinden ilgili verilere ulaşmak suretiyle araştırma evreni oluşturulmuştur.

4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ARAÇ-GEREÇ, TANIMLAR VE ÖLÇÜTLER

Bu araştırmada her türlü verinin toplanması için; konuyla ilgili Bakanlıklara, Kuruluşlara, Kütüphanelere, Üniversitelere gidilerek ilgili uzman kişilerle yüz yüze görüşerek, İnternet üzerinden veri toplayarak ve konu ile ilgili konferanslarda gösterilen her türlü slayt, film ve çeviri olanaklarından faydalanılmıştır. Bütün bunlardan yararlanmak amacıyla gerekli olan tüm araç ve gereçler kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan tanımlar ve ölçütler konu başlıkları içerisinde verilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN UYGULAMA ŞEKLİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırma kaynak taraması şeklinde veri toplanarak yapılmıştır. Araştırma için konu ile ilgili;

- Bakanlıklara, ilgili birimlerine, kuruluşlarına, kütüphanelerine gidilmek suretiyle,
- Üniversitelere ve ilgili birimlerine, kütüphanelerine gidilmek suretiyle,
- Konu ile ilgili uzman kişilerle yüz yüze görüşmek suretiyle,
- 2001 yılı içerisinde yapılmış olan konuyu ilgilendiren konferanslara gidilmek suretiyle,
- İnternet üzerinden konu ile ilgili verilere ulaşmak suretiyle bu araştırma yapılmıştır.

Araştırma süresince verilerin toplanmasında bir takım sıkıntılarla karşılaşmıştır. Bunlar şöyledir:

1. Konu ile ilgili Bakanlıkların ve ilgili birim ve kuruluşlarının verilerinin bir çatı altında toplandığı birimlerinin olmayışı yada olanların yeterli olmaması.

2. Avrupa Birliğine üye ülkelere ilişkin verilerin araştırılmasında;

a. Birliğe üye ülkelerin tek tek tanıtıldığı mevzuatlarının incelendiği ve istatistiksel verilerin güncel olarak ifade edildiği kaynakların daha çok yabancı dillerde olması.

b. Yabancı dildeki kaynakların da uzmanlık gerektirecek konularda olması sebebi ile teknik bir dil kullanılması ve çevirisinin de ayrı bir uzmanlık gerektirmesi.

c. Konu ile ilgili uzman kişilerin dahi özellikle mevzuat ve uyum çalışmalarına yönelik düzenlemeleri içeren dokümanları ve raporları, kendine özgü teknik bir dil kullanılması sebebiyle, çevirisinde zorluklarla karşılaşmaları.

Bütün bu sebeplerle özellikle Avrupa Birliğine yönelik uzmanlık isteyen araştırma ve çalışmalarda kaynakların derlenmesi, toparlanması ve güncel hale getirilerek ilgili bakanlıkların ilgili birimlerinde ve kuruluşlarında araştırmalara yönelik kütüphanelerin açılması gereklidir.

3. İş Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin uluslar arası verilerin toplanmasında da Avrupa Birliğine yönelik kaynakların araştırılmasındaki sorunlarla karşılaşilmektedir.

4. Ülkemizdeki İş Sağlığı ve İş Güvenliğine yönelik verilerin toplanmasında da sorunlarla karşılaşilmektedir. Bu sorunlar özellikle çalışanları kapsayacak düzenli kayıt ve istatistik çalışmalarının bulunmayışından çıkmaktadır.

5. İş Sağlığı ve İş Güvenliğine yönelik verilerin toplanması ve derlenmesi konusunda işçi sendikalarının yeterli ilgi göstermemesi ve verilerin bir arada tutulduğu birimlerin olmayışı yada yeterli düzeyde olmaması da diğer bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

IV. BULGULAR

1. AB MÜKTESEBATININ ÜSTLENİLMESİNE İLİŞKİN TÜRKİYE ULUSAL PROGRAMI

1.1. Ulusal Program Genel Olarak

1.1.1. Ulusal Program Tanımı

Avrupa Birliği'nin teknik yardımı ile aday ülkelerce hazırlanması istenilen, AB müktesebatının, uygulanmasına ilişkin kurumsal gerekleri, mali gerekleri belirtilen çok yıllık kapsamlı faaliyet planlarına müktesebatın belirlenmesi için *ulusal program* denmektedir.³¹

1.1.2. Genel Olarak Türkiye Ulusal Programı

Ulusal Programın giriş kısmında Türkiye Cumhuriyeti'nin özünde olan barışçı dış politika ile laiklik, hukukun üstünlüğü, çoğulcu ve katılımcı demokrasi, insan hak ve özgürlüklerinin bulunduğu belirtilmiştir. Atatürk önderliğinde kurulmuş olan Türkiye Cumhuriyeti'nin Atatürk devrimleri ile gerçekleşen gelişim ve toplumsal yaşamın her alanındaki ilerlemelerle Avrupa ailesi ile Türk milletinin ilk kez ortak coğrafyayı ve tarihi paylaşarak aynı değerler sisteminde buluşturulduğu belirtilmiştir.

Günümüze kadar olan süreçte ise, Türkiye'nin 1946 yılında çok partili siyasi hayata geçtiği, başta basın özgürlüğü ve sendikal haklar da olmak üzere, açık ve katılımcı bir toplum düzeni yolunda çok önemli mesafeler kaydetmiştir. Hukuk ve Sosyal düzenini Batı normlarına göre kurarak Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren bireye ve bireysel özgürlükleri de referans olarak kabul ederek, demokratik gelişimi ve hukuk düzenini dinamik bir sürece soktuğu anlatılmıştır.

Ulusal Programın ilerleyen bölümlerinde ise; Türkiye'nin uluslararası ilişkilerde barış, refah, güvenlik ve istikrar artırıcı ve pekiştirici ve barış perver bir ülke olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Kıbrıs konusunda Birleşmiş Milletler Genel Sekreterinin iyi niyetli katkılarıyla sorunun tarafların egemen eşitliğine ve ada gerçeklerine dayalı karşılıklı olarak kabul edilebilir çözümler ile yeni bir ortaklığın da kurulabilmesi için Türkiye'nin desteklerine devam edeceği dile getirilmektedir.

Balkanlar,Kafkaslar, Orta Asya ve Orta Doğu Coğrafyasında istikrar sağlayacak yeni bir mayalama sürecinin başlamasında, Avrasya'nın yani Avrupa ile Asya'nın yakınlaştırılmasında, çağdaşlaşma yolunun genişletilmesinde bir AB üyesi olarak demokratik ve laik Türkiye Modelinin etkili olacağı anlatılmaktadır.

Ayrıca Türkiye'nin Avrupa Birliği ülkelerinin uygulamalarına ve Avrupa Birliği müktesebatı niteliğindeki evrensel normlara uyum sağlamak amacıyla, insan hakları ve demokrasi alanlarında olmak üzere gerekli tüm uluslararası sözleşmelere taraf olacağı ve bunların etkin şekilde uygulanmasının sağlayacak tedbirleri alarak, somut ve özgün katkılarla Avrupa Birliğinde önemli bir rol oynayacağı belirtilmektedir.

1.2. Ulusal Program ve Siyasi Kriterler

Ulusal Program içerisinde siyasi kriterler başlığıyla anlatılan bölümüne bakıldığında aşağıdaki değerlendirmeler ve öngörülerin yapıldığı görülmektedir.

- i) 2001 yılında Türk Hükümetinin siyasi, idari ve yargı reformlarına ilişkin çalışmalarını hızlandıracığı, mümkün olan en kısa zamanda T.B.M.M' ye sunacağı,
- ii) Demokrasi ve insan hakları alanlarındaki reform sürecinde öncelikle Anayasanın gözden geçirileceği, yasal düzenlemelerin çerçevesini Anayasa değişikliklerinin belirleyeceği,
- iii) AB müktesebatına uyum çalışmalarının düzenli şekilde değerlendirileceği,
- iv) Uyum çalışmalarının hızlandırılması için gerekli tüm önlemleri, insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğü alanlarında kaydedilecek gelişmeleri sürekli izleyecek olanın Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti olacağı,
- v) Başta düşünce ve ifade özgürlüğü olmak üzere bireysel insan hak ve özgürlüklerinin daha da geliştirilmesi,
- vi) Yargının işlevselliği ve verimliliğinin artırılması,
- vii) Duruşma öncesi gözaltı ve cezaevlerindeki tutukluluk koşullarının iyileştirilmesi, işkenceyle mücadeleyle hız verilmesi,

viii) İnsan hakları ihlallerinin caydırılması,

ix) Ülke içinde bölgesel dengesizliklerin azaltılması,

x) Devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin insan hakları alanında eğitilmesi ve benzeri olaylarda, kısa ve orta vadede bir dizi yasal ve idari tedbir alınmasının öngörüldüğü belirtilmektedir.

1.3. Ulusal Programda Ekonomik Kriterler

1999 yılında uygulamaya konulan ekonomik programın, 2001 Şubatındaki ekonomik kriz sebebi ile revize edildiği belirtilmekte,

Ekonomik kriterler ile Ulusal Programda aşağıdaki değerlendirmeler ve önlemler de bulunmaktadır;

i) Uzun yıllardır açık veren Sosyal Güvenlik Sistemi yeniden düzenlenmiş ve sistemin aktif ve pasifleri arasındaki dengenin sağlanması yönündeki önemli adımlar atılmış,

ii) Kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması ve vergi tabanının genişletilmesi için vergi reformu gerçekleştirilmiş,

iii) Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu, Bankacılık sektörünün düzenlenmesi, Mali sektör reformu sonucu kurulmuş gözetimin ve denetimin ve işlevlerinin tek bir otorite altında toplanması sağlanmış ancak 2001 Şubatındaki Ekonomik kriz, mali sektör reformu kapsamında daha köklü önlemler alınması gerekliliğini ortaya koymuş,

iv) TCMB Kanunu değişiklikleri, Bankalar Kanunu, Kamu Bankalarına ilişkin düzenlemeler, mali reform kapsamında öncelikle ele alınması zorunlu konular arasında yer almıştır.

v) Türkiye ekonomisinin rekabetçi bir ortamda büyüebilmesi için devletin özellikle tekeller konumundaki ekonomik faaliyetlerinin hızlı bir şekilde özelleştirilmesi gerektiği söylenerek;

vi) Uluslararası Tahkim Müessesesi düzenlenerek ilk kez özelleştirme 1999 yılında Anayasaya girmiş ve enerji ihalelerindeki darboğazın aşılması sağlanmış,

vii) Tüpraş, Petkim, THY, Erdemir, SEKA gibi büyük ölçekteki KİT'lerinde bulunduğu kamu işletmelerinin blok satış ve halka arz gibi çeşitli yöntemlerle özelleştirilmeleri 2000 yılı içerisinde planlanmış,

viii) 2000 yılı içerisinde Tüpraş'ın halka arz yolu ile % 31. 5'nun satılması, Petrol ofisinin % 51'nin blok satışı, cep telefonu lisans satışı ile beklenenin üzerinde gelir elde edilmesi olumlu gelişmeler olmuştur denilmektedir.

1.4. Ulusal Programda Sosyal Politikalar ve İstihdam

Ulusal Programda sosyal politikalar ve istihdama ilişkin olarak öngörülenler yapılacak çalışmalar aşağıdaki maddeler halinde şöyle sıralanmıştır:

- i) Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunun çıkarılması,
- ii) İş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi,
- iii) Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin çalışmaların güçlendirilmesi çerçevesinde ;

- 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılarak 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmasının kesinlikle yasaklanması,
- 15-18 yaş grubundaki çocukların çalışabilecekleri hafif işleri ve bu işlerin bulunduğu sektörlerin belirlenmesine yönelik hazırlık çalışmalarının tamamlanması,
- 2000'de başlatılan ILO/İPEC (International Programme On the Elimination of Child Labour) projesinin sürdürülmesi öngörülmüştür.

iv) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, grev ve lokavt Kanununda ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılmasının gerektiği,

v) Ekonomik ve Sosyal Konseyin teşkilat ve görevlerine ilişkin Kanun tasarısının yasalaşmasının önemli görüldüğü,

vi) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulacağı,

vii) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi kurulacağı,

viii) Meslek standartları kurumunun oluşturulması gerektiği,

ix) Cinsi ayrımcılığın giderilmesine yönelik olarak;

- Ücretli doğum izinleri ile ebeveyn iznine ilişkin yasal düzenlenmenin tamamlanması,
- “Aile reisi” kavramının kaldırılmasına ilişkin yasal düzenlemenin tamamlanması,
- Sosyal güvenlik açısından gerekli eşitlikçi düzenlemelerin yapılması,
- Cinsiyetçi uygulamalarda ispat yükünün işverene bırakılmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması gerektiği gibi bütün bu konularda öneri ve çalışmalarda bulunulacağı Ulusal Programın Sosyal Politikalar ve İstihdam başlığı altındaki bölümünde anlatılmaktadır.

1.5. Ulusal Programda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı ve Mevcut Durumu

Türkiye'nin, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında uygulama ve kurum birikimine ve yaklaşık 80 yıllık bir mevzuata sahip bir ülke olduğu, ancak bu birikimin istatistiksel veri kaynaklarının yetersizliği sebebiyle değerlendirilmesinde güçlükler yaşandığı, bu yetersizliğin en önemli nedenin sosyal güvenlikte norm, standart ve kurumsal birliğin sağlanamamış olması ve bunun dışında mevcut mevzuatın dağınıklığı, bazı yönleriyle güncelliğini yitirmiş olmalarından kaynaklandığı anlatılmaktadır.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu sorunların çözümüne yönelik bazı çalışmalar ve çevresel ve mesleki sağlık ve güvenlikle ilgili bir çerçeve Kanun hazırlığı içerisinde olduğu söylenmekte ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin bazı sorunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

i) İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının öngördüğü kurullar madencilik ve imalat gibi alanlarda, büyük ölçekli işyerlerinde bulunmakta, ancak mevzuatın öngörmüş olduğu kurullardan bir kısmının 50'den az sayıda işçi çalıştıran işyerlerini kapsam dışı bırakmış olması sebebiyle küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışanlar işyeri hekimliği, iş hemşireliği ve iş konseyleri oluşturma gibi imkanlardan yararlanamamakta,

ii) Ülke çapında tüm işyerlerinde yapılması gereken çevresel ve biyolojik ölçümler bakımından, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesindeki en büyük engelin bu hizmetleri verebilecek yapıların gelişmemiş olduğu,

iii) SSK Meslek Hastalıkları Hastanelerinin sınırlı sayıda olması, İş Sağlığı Merkezine bağlı dört bölge laboratuvarı bulunması, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇEM) bünyesinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimleri yapılmakta ise de kapasite açısından ihtiyacı karşılamaya bütün bunların yeterli olmadığı,

iv) İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin olarak Toplu İş Sözleşme Sistemi içinde sosyal tarafların konuya yönelik ilgilerinin düşük olduğu, işçi, sendika ve konfederasyonlarının bilgi ve birikimlerinin sınırlı olduğu,

v) Kimya, Maden, İnşaat ve gıda gibi alanlarda mevzuatta iş güvenliği sorumluluğu taşıyacak mühendis istihdamının zorunlu tutulması sebebiyle bu alanlardaki mühendis odalarının İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ilgi ve bilgi birikimlerinin yeterli düzeyde oluşmadığı,

vi) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına ilişkin uygulamalara yönelik denetimleri, müfettiş ve yardımcı eleman sayılarındaki yetersizlikler ve laboratuvar desteğinden yoksun olduğu,

vii) Tarım sektöründe ve kırsal kesimde İş Sağlığı ve İş Güvenliği açısından yeterli ilgi ve birikimin oluşmadığı anlatılmaktadır.

Ulusal Programda bütün bu sorunların tespitine yönelik yapılan çalışmaların yanında İş Sağlığı ve İş Güvenliği açısından alınacak önlemler ve gelişmeler ise şöyle sıralanmıştır:

i) İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, işyeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastaneleri, denetim vb hizmetlerin yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi,

ii) İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının AB ve ILO normları dikkate alınarak yenilenmesi, sosyal tarafların da yer alacağı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Meclislerinin oluşturulması öngörülmüştür.

iii) 616 ve 618 sayılı KHK'lerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İş Sağlığı ve Güvenliği alanlarındaki teşkilat yapısında 2000 Ekiminde değişiklik yapılmış,

iv) Bu değişiklikle "İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı", "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" olarak düzenlenmiş, bu Genel Müdürlüğe bağlı olarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi"nin yapısında da çeşitli düzenlemelere gidilmiş ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri, Sağlık İşleri Genel Müdürlüğüne bağlanmış ve SSK Genel Müdürlüğünün teşkilat yapısında da değişikliğe gidilmiştir.

1.6. Ulusal Programda Türk Mevzuatı İle AB Müktesebatının

Karşılaştırılmasının Yapılması İçin Alınması Gerekli Önlemler

i) 1475 sayılı İş Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümlerinde değişiklikler yapan bir Kanun tasarısı taslağı Türk Mevzuatının AB Müktesebatıyla uyumlu hale getirilebilmesi için hazırlanmış olduğu,

ii) Bu taslağa bağlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir Çerçeve Tüzük hazırlığı sürdürmekte, bu çerçeve tüzük, AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi kapsamında bulunan 18 adet direktif ile bu kapsamda olmamakla birlikte AB müktesebatı içerisinde bulunan diğer 2 adet tüzük ve 18 adet direktifi de dikkate alacak şekilde düzenlenmiş olduğu,

iii) Ayrıca 25 adet yönetmeliğin hazırlık çalışmalarının devam ettiği,

iv) Dış Ticaret Müsteşarlığı tarafından 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi kararı çerçevesinde, ticarete teknik engellerin kaldırılmasına yönelik olarak hazırlanan “Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun Tasarısı” TBMM’ye sunulmuş olduğu,

v) Bu tasarıya bağlı olarak da kişisel koruma donanımları ile ilgili bir yönetmelik taslağının da Çalışma ve Sosyal Bakanlığı tarafından hazırlandığı,

vi) 616 ve 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle kurumsal yapıda Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının ve Teşkilatının Kurulmasına ilişkin olarak sağlanan gelişmeler çerçevesinde çıkarılacak Kanunların, TBMM gündeminde olduğu Ulusal Programda belirtilmektedir.³²

Ulusal Programın uygulanmasına ilişkin izleme çizelgesi ve Ulusal Programda belirtilmiş olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin Avrupa Birliği Direktifleri tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir.

TABLO 21: ULUSAL PROGRAMIN UYGULANMASINA İLİŞKİN İZLEME ÇİZELGESİ
SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

Ulusal Programda Öngörülen Tedbir	Uygulama Takvimi	Sorumlu Kuruluş(lar)	Mevcut Durum	Tedbirin Uygulanmaya Geçirilmesi İçin Öngörülen Yöntem (Yasal/Idari/Kurumsal)*	Tedbir İçin İhtiyaç Duyulan Finansman Gereksinimi		Tedbirle İlgili Proje Olduğu Takdirde Mevcut Durum
					Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
1. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısının yasalaşması	Kısa vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda 15. 5. 2001 tarihinde kabul edildi.	Yasal			
2. İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağının yasalaşması	Kısa Vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	Başbakanlıkta	Yasal			
3. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanun tasarısının yasalaşması.	Kısa Vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak, DPT sorumlu, MPM, DIE ilgili kuruluşlardır.	Yasalaştı ve yürürlüğe girdi.	Yasal			
4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunun oluşturulmasına ilişkin çalışmaları başlatacaktır.	Kısa Vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak sorumlu, DPT, DIE ilgili kuruluşlardır.	Hazırlık çalışmaları yapılmaktadır.	Yasal/Kurumsal			
5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisinin oluşturulmasına ilişkin yasal düzenleme çalışmalarını başlatacaktır.	Kısa Vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak sorumlu, DPT, DIE, Sağlık Bakanlığı ilgili kuruluşlardır.	Çalışma Bakanlığında konu ile ilgili çalışmalar başlatılmıştır.	Yasal/Idari			
6 Türkiye İş Kurumunun kurulması hakkındaki Tasarının yasalaşması	Kısa vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. sorumlu MEB, DPT, DIE ilgili kuruluşlardır.	TBMM'de. (Plan ve Bütçe Komisyonunda 17. 04. 2001 tarihinde görüşüldü ve Genel Kurula sunuldu)	Yasal/Idari/Kurumsal			

SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

Ulusal Programda Öngörülen Tedbir	Uygulama Takvimi	Sorumlu Kuruluş(lar)	Mevcut Durum	Tedbirin Uygulamaya Geçirilmesi İçin Öngörülen Yöntem (Yasal/İdari/Kurumsal)*	Tedbir İçin İhtiyaç Duyulan Finansman Gereksinimi		Tedbirle İlgili Proje Olduğu Takdirde Mevcut Durum
					Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
7 Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısı Taslağının Yasalaşması	Kısa vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, Turizm Bakanlığı, MEB, Kültür Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ilgili kuruluşlardır.	Başbakanlıkta	Yasal/İdari			
8 Doğum izninin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağının Yasalaşması	Kısa Vade	Kadının Statüsü ve Sorunları Gn. Md. 'nün bağlı olduğu Devlet Bakanlığı sorumlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Tarım ve Köylüleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, DPT, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu ilgili kuruluşlardır.	Başbakanlıkta	Yasal			

SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

Ulusal Programda Öngörülen Tedbir	Uygulama Takvimi	Sorumlu Kuruluş(lar)	Mevcut Durum	Tedbirin Uygulanmaya Geçirilmesi İçin Öngörülen Yöntem (Yasal/İdari/Kurumsal)*	Tedbir İçin İhtiyaç Duyulan Finansman Gereksinimi		Tedbirle İlgili Proje Olduğu Takdirde Mevcut Durum
					Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
9. Aile reisi" kavramının kaldırılmasına ilişkin yasal düzenlemenin tamamlanması.	Kısa Vade	Adalet Bakanlığı sorumlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak, Kadının Statüsü ve Sorunları Gn. Md. 'nün bağlı olduğu Devlet Bakanlığı, Tarım ve Köyşleri Bakanlığı, DPT, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı ilgili kuruluşlardır.	TBMM Genel Kurulunda 3. 10. 2001 tarihinde kabul edilen Anayasa değişikliği paketi çerçevesinde 1982 Anayasasının 41. ve 66. maddeleri değiştirilmektedir.	Yasal			
10. Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin 2000 yılında başlatılan ILO/IPEC projesinin sürdürülmesi	Kısa/Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	Bu kapsamda dört proje devam etmektedir(İzmir-Yalova Ulusal Eylem Planı, Çalışan Çocuklar Bölümünün Kapasitesinin güçlendirilmesi)	Bu projenin devamına ilişkin talep ILO'ya iletilmiştir.			
11. 1475 sayılı İş Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümlerinde değişiklikler yapan Kanun Tasarısı Taslağına bağlı bir çerçeve tüzük ve bu bağlamda 30 adet yönetmeliğin hazırlık çalışmaları tamamlanmıştır.	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Sorumlu, Devlet Personel Başkanlığı, DPT ve DİE, Sağlık Bakanlığı, Devlet Bakanlığı(Kadının Statüsü ve Sorun Gn. Md.) ilgili kuruluşlardır.	Çalışmalar sürdürülmektedir.	İdari/Kurumsal			

SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

Ulusal Programda Öngörülen Tedbir	Uygulama Takvimi	Sorumlu Kuruluş(lar)	Mevcut Durum	Tedbirin Uygulamaya Geçirilmesi İçin Öngörülen Yöntem (Yasal/İdari/Kurumsal)*	Tedbir İçin İhtiyaç Duyulan Finansman Gereksinimi		Tedbirle İlgili Proje Olduğu Taktirde Mevcut Durum
					Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
12. Kişisel Korunma Donanımları ile ilgili bir yönetmelik taslağı hazırlanmaktadır	Kısa vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.		İdari			
13. Garanti Fonunun ihdas edilmesi düşünülmektedir.	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	Bu konuda Çalışma Bakanlığı'nda çalışmalar sürdürülmektedir.	Kurumsal/Yasal /İdari	Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
14. Avrupa Sosyal Fonunun çalışmalarını takip edecek bir birimin Çalışma Bakanlığı bünyesinde oluşturulması	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.		Kurumsal/İdari			
15. 2021 Sendikalar Kanunu ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda değişiklikler yapılması	Orta Vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	Taslağı hazırlanmıştır.	Yasal			
16. Esnek ve/veya standart dışı Çalışmayla ilgili yasal düzenlemenin yapılması	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Sorumlu, DPT, Turizm Bak. , Devlet Bakanlığı(Kadının Statüsü Sorunları Gn. Md.) ilgili kuruluşlardır.		Yasal/Kurumsal			
17. İşyeri işçi temsilciliği müessesesinin oluşturulması.	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.		Yasal/İdari/Kurumsal			
18. 18 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmasıyla ilgili yasal düzenlemelerin tamamlanması	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak	Taslağı hazırlanmıştır.	Yasal			

SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

Ulusal Programda Öngörülen Tedbir	Uygulama Takvimi	Sorumlu Kuruluş(lar)	Mevcut Durum	Tedbirin Uygulamaya Geçirilmesi İçin Öngörülen Yöntem (Yasal/Idari/Kurumsal)*	Tedbir İçin İhtiyaç Duyulan Finansman Gereksinimi		Tedbirle İlgili Proje Olduğu Takdirde Mevcut Durum
					Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
19. Sanayi alanında 15 yaşın altında çalışan çocuk kalmamasına yönelik projelerin tamamlanması	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.					
20. Sosyal Güvenlikte cinsiyete dayalı ayrımcılığı sona erdiren düzenlemelerin yapılması	Orta vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Sorumlu, Devlet Bakanlığı (Kadının Statüsü ve Sorunları Gn. Md.) ilgili kuruluşur.		Yasal/Idari			
21. Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında ispat yükünün işverene bırakılmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması.	Orta vade	Devlet Bakanlığı (Kadının Statüsü ve Sorunları Gn. Md.) Sorumlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak, Adalet Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, DPT, Orman Bakanlığı ilgili kuruluşlardır.		Yasal			
22. Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun Tasarısı Taslağının yasalaşması	Orta Vade	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Sorumlu, MEB, DPT DİE, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Bakanlığı (Kadının Statüsü ve Sorunları Gn. Md.) ilgili kuruluşlardır.	Tasarı Başbakanlığa sunulmuştur.	Yasal/Idari/Kurumsal			

SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

Ulusal Programda Öngörülen Tedbir	Uygulama Takvimi	Sorumlu Kuruluş(lar)	Mevcut Durum	Tedbirin Uygulamaya Geçirilmesi İçin Öngörülen Yöntem (Yasal/İdari/Kurumsal)*	Tedbir İçin İhtiyaç Duyulan Finansman Gereksinimi		Tedbirle İlgili Proje Olduğu Takdirde Mevcut Durum
					Bütçe Kaynaklı	AB Kaynaklı	
23. 4207 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda değişiklik yapılması	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı		Yasal			
24. Kamu sağlığı alanındaki Topluluk Programlarına katılımın sağlanması	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı		İdari			
25. Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari sağlık ve Güvenlik koşulları hakkında Yönerge çıkarılması	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı Sorumlu, Denizcilik Müsteşarlığı, Deniz Ticaret Odası ilgili kuruluşlardır.					
26. Gemi Adamları Yönetmeliğinin çıkarılması	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı Sorumlu, Denizcilik Müsteşarlığı ilgili kuruluşur.					
27. Gemi adamlarının işe girişte ve işe devamları süresince taşımaları gereken sağlık şartları ve alacakları raporları düzenleyen Gemi Adamları Sağlık Yönergesinin çıkarılması	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı					
28. Balıkçı tekneleri ile ilgili asgari sağlık ve güvenlik şartlarına dair Konsey Direktifini uyumlaştırma çalışmalarının yürütülmesi	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı Sorumlu kuruluş, Denizcilik Müsteşarlığı ilgili kuruluşur.					
29. Toksikoloji ve ekotoksikoloji ile ilgili Danışma Komitesinin kurulması.	Orta Vade	Sağlık Bakanlığı					

TABLO 22: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ

1.	2062/94/EC: Avrupa İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Ajansı kuran 18 Temmuz 1994 tarihli Konsey Tüzüğü
2.	1643/95/EC: Avrupa İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Ajansı kuran 2062/94 sayılı Tüzüğü (EC) değiştiren 29 Haziran 1995 tarihli Konsey Tüzüğü
3.	80/391/EEC: İşçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine yönelik iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin 12 Haziran 1989 tarihli Konsey Direktifi
4.	80/1107/EEC: İşyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 27 Kasım 1980 tarihli Konsey Direktifi
5.	86/654/EEC: İş yerlerinde asgari sağlık ve güvenlik gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey direktifi
6.	92/58/EEC: İşyerinde güvenlik ve/veya sağlık işaretleri için asgari gereksinimler hakkında 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/CEE sayılı direktifin 16. maddesi 1. Paragrafı kapsamında dokuzuncu direktif)
7.	89/655/EEC: İş araç gereçlerinin işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Direktifi (89/391/CEE sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında ikinci direktif)
8.	90/270/EEC: Ekranlı araçlar ile çalışmalarda asgari sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Direktifi (89/391/CEE sayılı direktifin 16. maddesi 1. Paragrafı kapsamında beşinci direktif)
9.	89/656/EEC: Kişisel koruyucu donanımların işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Direktifi (89/391/CEE sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında üçüncü direktif)
10.	82/130/EEC: Grizulu madenlerde patlayabilir ortamlarda elektrikli cihazların kullanılmasına ilişkin üye devletler mevzuatlarının yakınlaştırılması hakkında 15 Şubat 1982 tarihli Konsey Direktifi
11.	88/642/EEC: Çalışma esnasında kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalmaya bağlı risklere karşı çalışanların korunması hakkında 80/1107 sayılı Konsey Direktifinde değişiklik yapan 16 Aralık 1988 tarihli Konsey Direktifi
12.	90/394/EEC: Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerden korunmasına ilişkin 28 Haziran 1990 tarihli Konsey Direktifi (89/391/CEE sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında altıncı direktif)
13.	99/38/EC: İşçilerin işyerinde kanser yapıcı maddelere maruz kalma riskinden korunması hakkındaki 90/394/EEC sayılı Konsey direktifine muta genlerin de eklenmesine dair 29 Nisan 1999 tarihli Konsey Direktifi
14.	97/42/EC: Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerde korunmasına ilişkin direktifi (89/391/CEE sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında altıncı direktif) değiştiren 27 Haziran 1997 tarihli Konsey Direktifi
15.	88/364/EEC: Bazı özel maddelerin ve/veya bazı eylemlerin yasaklanması suretiyle çalışanların korunmasına ilişkin 9 Haziran 1988 tarihli Konsey Direktifi (80/1107 sayılı Direktifin 8. maddesi kapsamında dördüncü özel direktif)
16.	78/610/EEC: Vinil Klorür Monomerine maruz kalan çalışanların sağlıklarının korunması hakkında üye devletlerin yasalarının, tüzüklerinin ve idari düzenlemelerinin yakınlaştırılması hakkında 29 Haziran 1978 tarihli Konsey Direktifi
17.	82/605/EEC: Çalışma esnasında Metalik kurşuna (Pb) ve bu maddenin iyonik bileşenlerine maruz kalmaya bağlı risklere karşı çalışanların korunması hakkında 28 Temmuz 1982 tarihli Konsey Direktifi (80/1107 sayılı Direktifin 8. maddesi kapsamında ilk özel direktif)
18.	83/477/EEC: İşyerinde asbeste maruz kalmaktan ortaya çıkabilecek risklerden çalışanların korunması hakkında 19 Eylül 1983 tarihli Konsey Direktifi (80/1107/EEC sayılı Konsey Direktifinin 8. maddesi kapsamında çıkarılan ikinci direktif)
19.	91/322/EEC: Çalışma esnasında kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalmaya bağlı risklere karşı çalışanların korunması hakkında 80/1107 sayılı Konsey Direktifinin uygulanmasında gösterge niteliğindeki sınır değerlerin saptanmasına ilişkin 29 Mayıs 1991 tarihli Komisyon Direktifi
20.	96/94/EEC: Çalışma sırasında kimyasal, fiziksel, biyolojik maddelere maruz kalmaya bağlı risklere karşı çalışanların korunmasına ilişkin 80/1107/EEC sayılı Konsey direktifinin uygulanmasında gösterge niteliğindeki sınır değerlerin ikinci listesinin oluşturulmasına ilişkin 18 Aralık 1996 tarihli Komisyon Direktifi
21.	86/188/EEC: Çalışma esnasında gürültüye maruz kalmaya bağlı risklere karşı çalışanların korunması hakkında 12 Mayıs 1986 tarihli Konsey Direktifi.

22.	90/679/EEC: İş yerinde biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 26 Kasım 1990 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında yedinci direktif)
23.	93/88/EEC: İş yerinde biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı direktifi değiştiren 12 Ekim 1993 tarihli Konsey Direktifi
24.	95/30/EC: İş yerinde biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı direktifi teknik ilerlemelere uyarlayan 30 Haziran 1995 tarihli Komisyon Direktifi
25.	97/59/EC: İş yerinde biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı direktifi teknik ilerlemelere uyarlayan 7 Ekim 1997 tarihli Komisyon Direktifi
26.	97/65/EC: İş yerinde biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı direktifi teknik ilerlemelere uyarlayan 26 Kasım 1997 tarihli Komisyon Direktifi
27.	92/57/EEC: Geçici veya hareketli inşaat sitelerinde asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerinin uygulanması hakkında 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında sekizinci direktif)
28.	92/91/EEC: Kıyılarda ve açık denizlerde sondaj yoluyla maden çıkaran endüstrilerde çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının iyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 2 Kasım 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında on birinci direktif)
29.	92/104/EEC: Yer üstü ve yer altı madencilğinde çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının iyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 3 Aralık 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında on ikinci direktif)
30.	93/103/EC: Balıkçı gemilerinde çalışanların asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 23 Kasım 1993 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında on üçüncü direktif)
31.	90/269/EEC: Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek el ile yükleme ve boşaltma işlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı direktifin 16. maddesi 1. Paragrafı kapsamında dördüncü direktif)
32.	92/29/EEC: Gemilerde daha iyi bir tıbbi tedavi geliştirilmesi için asgari güvenlik ve sağlık gereksinimleri hakkında 31 Mart 1992 tarihli Konsey Direktifi
33.	ECSC Bakanlar Konseyi: Maden Güvenliği Komisyonunun çalışma Tüzüğü ve işlemlerine ilişkin Karar
34.	9 Temmuz 1957 tarihli Maden Güvenliği Komisyon Kararını değiştiren 11 Mart 1965 tarihli üye devletlerin Hükümet Temsilcilerinin Kararı
35.	74/326/EEC: Madencilikte Sağlık ve Güvenlik Komisyonunun sorumluluklarının genişletilmesine ilişkin 27 Haziran 1974 tarihli Konsey Kararı
36.	88/383/EEC: İşyerinde güvenlik, hijyen ve sağlık hakkında bilgilendirmenin sağlanmasına ilişkin 24 Şubat 1988 tarihli Komisyon Kararı
37.	95/319/EC: Kıdemli İş Teftişi Komitesi kurulmasına ilişkin 12 Temmuz 1995 tarihli Komisyon Kararı
38.	95/320/EC: Kimyasal Maddelere Maruziyet Limitlerinin tespiti alanında Bilimsel Komite kurulmasına ilişkin 12 Temmuz 1995 tarihli Komisyon Kararı
39.	74/325/EEC: İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın korunması Hakkında Danışma Komitesinin kurulmasına ilişkin 27 Haziran 1974 tarihli Konsey Kararı
40.	98/24/EC: İşçilerin sağlık ve güvenliğini işyerindeki kimyasal maddelerle ilgili risklerden korumaya ilişkin 7 Nisan 1998 tarihli Konsey Direktifi

Kaynak: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Web Sayfası

2. ULUSAL PROGRAMIN KATILIM ORTAKLIĞI BELGESİ İLE SİYASİ VE EKONOMİK KRİTERLER ÇERÇEVESİNDE KARŞILAŞTIRILMASI

2.1. Ulusal Program Hazırlık Dönemi

Türkiye'nin Helsinki Zirvesinde Avrupa Birliğine tam üyeliğine karar verilip teyit edilmesi ile Türkiye ile Avrupa Birliği ilişkilerinde yeni bir dönem başlamıştır.

Bu çerçevede Avrupa Birliğinin temel yükümlülüğü olan mali yardım tüzüğü 26 Şubat 2001 ve Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) 8 Mart 2001 tarihinde onaylanarak resmîyet kazanmıştır. Türkiye'nin ise yükümlülüğü olan Ulusal Program uzun bir hazırlık dönemi sonucunda tamamlanmış ve 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

Siyasi, ekonomik, hukuki ve sosyal alanlarda öngördüğü kapsamlı reformlar dikkate alındığında, Ulusal Programın bir çağdaşlaşma projesi ve aynı zamanda Türk Hükümeti tarafından Avrupa Birliğine ve Türk Halkına açık ve net bir taahhüt niteliğinde olduğu görülmektedir.

Ulusal Programın siyasi ve ekonomik kriterlerinin Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) ile kısa bir karşılaştırılması şu şekilde yapılmıştır.

2.2. Ulusal Program ve Katılım Ortaklığı Belgesinin Genel Olarak Karşılaştırılması

Bu karşılaştırmada ulusal programın siyasi kriterlere ilişkin bölümü değerlendirilmiş ve bu değerlendirme neticesinde, ilk dikkat çeken hususun ayrıntılara girmeyen genel çerçeveyi belirleyen bir anlayışla hazırlanmış olduğunun görüldüğü ve buna örnek olarak da Katılım Ortaklığı Belgesinde yer alan çeşitli konulara ilişkin Anayasanın ve diğer ilgili olan yasaların gözden geçirilmesinin öngörüldüğü ifade edilmiş ancak bu konulardaki eksikliklerin ne olduğu ve hangi amaçla ve ne şekilde değişiklik yapılmasının planlandığının belirtilmediği gösterilmiştir.

Ayrıca Ulusal Programda siyasi kriterlere ilişkin olarak, yer almış olan ifadelerin büyük çoğunluğunun kesin kararlılık belirten ifadelerden çok, "Çalışmaların başlatılmasının öngörüldüğü", "Sağlanan olanakların araştırılmasının hedeflendiği" gibi kesin olmayan niyet belirtir beyanlardan oluştuğu belirtilmektedir.

Katılım Ortaklığı Belgesindeki konu başlıkları ile Ulusal Programdaki konu başlıklarının örtüştüğü ancak bunların gerçekleştirilmesine yönelik takvime bakıldığında, Katılım Ortaklığı Belgesi ile Ulusal Programın paralellik taşımadığı, Katılım Ortaklığı Belgesinde yer alan kısa vadeli öncelikler altında yer almış olan konuların tümünün Ulusal Programda kısa ve orta vadeye yayılmış ve bazılarının tümüyle orta vade kapsamına alındığı ifade edilmektedir.

Diğer Aday Ülkelerin Katılım Ortaklığı Belgeleri ile Türkiye'nin Ulusal Programı karşılaştırıldığında ise şu sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür.

i) İçerik olarak bir paralellik kurulamamakta ve bunun yanında ulusal programların ortaya koyuluşu ve sürecin algılanışı biçimlerinde farklılıklar olduğu,

ii) Diğer aday ülkelerin Ulusal Programlarına bakıldığında, Katılım Ortaklığı Belgesi ile içerik ve zamanlama açısından birebir örtüşecek şekilde hazırlandığı,

iii) Katılım Ortaklığı Belgelerinde yer alan önceliklerin hayata geçirilmesi konusunda diğer aday ülkelerin Ulusal Programlarında kesin ve net ifadelere yer verildiği, yani, ilgili kritere uyum için çıkarılması öngörülen yasanın ya da değişiklik yapılması gereken yasa maddeleri belirtilerek yapılacak değişiklik ve zamanlamanın net bir biçimde ortaya konulduğu,

v) Uygulamaya dönük konulara bakıldığında ise, alınacak önlemler açık olarak ifade edilmiş ve bazı hallerde bunların maliyetlerinin ilgili bölümlerinde belirtilmiş olduğu,

vi) Katılım Ortaklığı Belgesindeki kısa vadeli önceliklerin uyumlaştırılması diğer aday ülkelerin tümünde tamamlanmış ve siyasi kriterlere de uyum sağlanarak müzakereler başlatılmış ve söz konusu aday ülkeler için Ulusal Programların işlevi giderek azaltılarak, katılıma yönelik müzakereleri ön plana çıktığı görülmüştür.

Bütün bu karşılaştırma sonuçlarından hareketle Türkiye açısından duruma bakıldığında ise en kısa zamanda uygulamaya ağırlık verilmesinin ve Ulusal Programların temel işlevi olan katılım müzakerelerinin başlatılması ve siyasi kriterlere uyumun bir an önce sağlanmasının gerekliliği orta çıkmaktadır.

2.3. Türkiye Ulusal Programı İle Katılım Ortaklığı Belgesinin Konu Başlıkları Açısından Karşılaştırılması

2.3.1. Siyasi Kriterler ile ilgili Konu Başlıkları

1. Konu Başlığı: Kıbrıs, Mevcut Sınırlar, Yunanistan

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Kıbrıs konusu, “İlkeler” ve kısa vadeli öncelikler altında “Güçlendirilmiş siyasi diyalog ve siyasi kriterler” kapsamında yer almışken,

Ulusal Program :

Ulusal Programda “giriş” bölümünde yer verilmiştir.

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Kıbrıs sorunun çözümü için “Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri’nin Çabalarının Desteklenmesi” ifadesi yer almışken,

Ulusal Program :

“Tarafların egemen eşitliğine ve ada gerçeklerine dayalı, karşılıklı olarak kabul edilebilir bir çözüm kapsamında yeni bir ortaklık kurulması için Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri’nin çabalarının desteklenmesi” ifadesine yer verilmiştir.

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Mevcut sınır sorunları ve buna bağlı konuların çözümü (Yunanistan’ın adı verilmeden) “İlkeler ve orta vadeli öncelikler” altında “Güçlendirilmiş siyasi diyalog ve siyasi kriterler” kapsamında yer almıştır.

Ayrıca katılım sürecine yansımaları ile ilgili olarak ve Helsinki Zirvesi sonuçlarına atıfta bulunularak, 2004 yılına kadar sorunların çözülememesi halinde uluslararası Adalet Divanına gidilmesinin teşviki ifade edilmiştir.

Ulusal Program :

Bu konu Ulusal Programda "giriş" bölümünde doğrudan Yunanistan'a atıfta bulunularak, sorunların diyalog yoluyla çözümlenmesi için çabaların sürdürüleceği belirtilmiştir.

**2. Konu Başlığı: Örgütlenme ve Barışçı Yollarla Toplanma
Özgürlüğüne ilişkin Yasal ve Anayasal Güvencelerin
Güçlendirilmesi, Sivil Toplumun Gelişiminin Desteklenmesi .**

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu başlığı Katılım Ortaklığı Belgesinde kısa vadeli öncelikler altında yer almaktadır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise konu, bu alanlarda yapılacak yasal ve anayasal düzenlemeler şeklinde kısa ve orta vadeye yayılmıştır.

3. Konu Başlığı: Düşünce ve ifade Özgürlüğü

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Kısa vadeli öncelikler kapsamında yer almakta ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesine atıfta bulunularak, yasal ve anayasal güvencelerin güçlendirilmesi ayrıca şiddet unsuru içermeyen görüşlerinden dolayı hüküm giymiş olan mahkumların durumlarının gözden geçirilmesi talep edilmektedir.

Ulusal Program :

Bu konu ile ilgili olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesini temel alarak kısa ve orta vadeye yayılmıştır, Mahkumların durumları ile ilgili olarak Katılım Ortaklığı Belgesinde yer aldığı şekilde bir düzenleme öngörülmemiştir.

4. Konu Başlığı: Devlet Memurları ve Kamu Görevlilerinin İnsan Hakları Alanındaki Eğitimleri.

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Katılım Ortaklığı Belgesine uyumlu olarak ele alınmıştır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise kısa vadeli öncelikler arasında ele alınmıştır.

5. Konu Başlığı : Devlet Güvenlik Mahkemeleri de Dahil Olmak Üzere Yargının İşlevselliği ve Verimliliği, Hakim ve Savcılarının İnsan Hakları ve AB Hukuku Konularında Eğitimi.

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu başlığı kısa vadeli kriterler içerisinde yer almıştır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise bu konu başlığı kısa ve orta vadeli önlemler kapsamında değerlendirilmiştir.

6. Konu Başlığı: Temel Hak ve Özgürlüklerin Güvence Altına Alınması Konusunda Anayasanın İlgili Diğer Yasaların Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ve AB'ne Üye Ülkelerdeki Uygulamalara Uyumu.

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu orta vadeli öncelikler altında yer almıştır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise kısa ve orta vadede ele alınacak konular arasında değerlendirilmiştir.

7. **Konu Başlığı : Tüm Vatandaşların Ekonomik, Sosyal ve Kültürel İmkanlarının Arttırılması Amacıyla Bölgesel Farklılıkların Azaltılması Yönünde Bir Yaklaşımın Geliştirilmesi.**

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu kısa vadeli kriterler çerçevesinde ele alınmıştır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise bu konu Katılım Ortaklığı Belgesi ile uyumlu olarak, bu konu ile ilgili kapsamlı bir strateji benimsendiği ve bu stratejinin orta vadede tam olarak uygulamaya koyulmasının öngörüldüğü belirtilmiştir.

8. **Konu Başlığı : Dil, Irk, Renk, Cinsiyet, Siyasi Görüş, İnanç yada Din Ayırımı Gözetilmeksizin Tüm Bireylerin İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerden Tam Olarak Yararlanmasının Güvence Altına Alınması.**

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu orta vadeli siyasi kriterler altında yer almıştır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise, bu konu ile ilgili yapılacak yasal ve anayasal düzenlemeler ile gerekli bir takım önlemlerin kısa ve orta vadede alınacağı ifade edilmekte ve uluslararası sözleşmelerin de bu çerçevede benimsenmesi öngörülmüştür.

2.3.2. Ekonomik Kriterler İle İlgili Konu Başlıkları

1. **Konu Başlığı: Emeklilik ve Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Sürdürülebilirliğin Sağlanması.**

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu orta vadeli öncelikler kapsamında yer almaktadır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda ise, Sosyal Güvenlik ile ilgili üç aşamalı bir program öngörülmüştür. İlk aşamada, 1999 yılında çıkarılan yasa ile emeklilik yaşı ve prim sistemine ilişkin düzenlemelerle, işsizlik sigortasının uygulamaya konulması sonucunda bu aşama tamamlanmıştır. İkinci aşamada, SSK ve Bağ-Kur için hazırlanmış olan kanun tasarıları ile bu kurumların aksayan yönlerinin düzeltilmesinin hedeflendiği ifade edilmektedir. Üçüncü aşamada ise özel emeklilik ile ilgili sistemin kurulması yönünde çalışmaların sürdürüldüğü, sosyal korumanın güçlendirilmesine ilişkin yapısal düzenlemelerin orta vadede tamamlanması öngörülmüştür.

2. Konu Başlığı: Özellikle Genç Kuşaklar ve Az Gelişmiş Bölgeleri Dikkate Alarak, Genel Eğitim ve Sağlık Düzeyinin İyileştirilmesi.

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Bu konu orta vadeli ekonomik öncelikler kapsamında yer almaktadır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda bu konuya değinilmemiştir.

3. Konu Başlığı: Özelleştirme

Katılım Ortaklığı Belgesi :

Kısa vadede sürdürülmesi, orta vadede ise tamamlanması istenen kriterler çerçevesinde yer almaktadır.

Ulusal Program :

Ulusal Programda özelleştirme konularında 1999-2000 yıllarında uluslararası tahkim müessesinin oluşturulması da dahil olmak üzere kaydedilen gelişmeler anlatılmakta Telekom ve enerji sektörü dışındaki kamu işletmelerinin kısa vadede, bu ikisinin ise orta vadede özelleştirilmesinin planlandığı ifade edilmiştir.

Bu açıdan Ulusal Program Katılım Ortaklığı belgesi ile paralellik taşımakta ancak Katılım Ortaklığı belgesinde yer alan “sosyal etkilerinde dikkate alınması” konusunda Ulusal Programda herhangi bir ifade bulunmamaktadır.³³

3. ÇEŞİTLİ ÜLKELERİN VE TÜRKİYE’NİN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN ORTAK VE FARKLI YÖNLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

3.1. Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerindeki Ortak Yönleri

Değişik özelliklere sahip ülkeler Dünya ölçeğinde görece gelişmiş İş Sağlığı Organizasyonları kurmuşlardır. Genel olarak bakıldığında her ülkenin hizmet yapılanması ve anlayışı kendine özgü nitelikler taşımış olsa da, İş Sağlığı ve Güvenliği disiplinin çerçevesini oluşturan ortak noktalara ve temel değerlere bakıldığında çeşitli ülkelerin aşağıda belirtilen ortak yönlerinin olduğu görülmektedir.

i) İş Sağlığı ve Güvenliği disiplini başlı başına bir uzmanlık konusudur. Bu uzmanlık doktorlar ve hemşireler gibi sağlık çalışanları için gerekli olduğu kadar bu alanda çalışan mühendislik ve sosyal bilim mensupları için de geçerlidir. Çünkü sektörler arası işbirliği bu uzmanlıklar üzerinden yürümektedir.

ii) İş Sağlığı Hizmetlerinin koruyucu, işe bağlı zararları giderici ve önleyici nitelikleri baskındır. Tedavi ise mutlaka olması ve geride kalması gereken konudur. İşyeri hekimliğinde tedavi (sağaltım) hizmeti verilebilmekle birlikte asla koruyucu hekimliğin önünde değildir.

iii) İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri çok disipline bir yapıda hizmet veren Enstitülerin bilimsel desteğine gereksinim duymaktadır. Bu enstitüler eğitim, danışmanlık hizmeti desteği sağladıkları gibi yaptıkları araştırmalarla ve ortaya koydukları sonuçlarla bir ülkenin kendi İş Sağlığı ve Güvenliği hizmet haritasını oluşturmak açısından önemlidir.

iv) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Organizasyonlarının ülke genelinde kurulması için devletin desteğine ihtiyaç duyulduğu gibi işverenlerce kurulacak ve finanse edilecek dayanışma ilkesinin geçerli olduğu sigorta kurumlarına da gereksinimi vardır.

v) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ile büyüklüğüne bakılmaksızın işyeri ortamında tüm çalışanlara ulaşılması amaçlanmıştır. Büyük ölçekli işyerleri kadar orta ve küçük ölçekli işyerlerinde de bu hizmetten yararlanılmalıdır.¹³

3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden Gelişmiş Ülkelerle Ülkemiz Arasındaki Farklılıkları ve Nedenleri

Türkiye ile gelişmiş ülkeler arasındaki farklılıkların nedenleri incelendiğinde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini etkileyen belirli öğelerin gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler açısından durumlarının değerlendirilmesi sonucu bize farklılıkların nedenlerini anlamada yardımcı olacaktır.

3.2.1. Demokrasi ve İnsan Hakları

Gelişmiş Ülkeler :

Gelişmiş Ülkelerde çoğulcu demokrasi tüm kurum ve kurallarıyla işleyebilmektedir ve insan haklarına saygı konusunda daha büyük hassasiyet vardır. Nitekim insan haklarına saygı Demokrasinin vazgeçilmez kurallarından biridir.

Sağlıklı bir iş ortamında çalışmak, yani İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması yaşama hakkından ayrı düşünülmemesi gereken konulardır. Bu sebeple gelişmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki gerekli kurallara titizlikle uyulmakta ve gelişmiş ülke insanları birey ya da toplu olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda her türlü haklarını arayabilmektedirler.

Az Gelişmiş Ülkeler :

Az gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelerin tersine adı demokrasi de olsa genelde baskıcı, otoriter rejimler geçerli olmaktadır. İnsan hak ve özgürlükleri açısından bu tür rejimler daha kısıtlayıcıdır ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanındaki yasal haklarına dahi sahip çıkacak durumda değildirler. Bu nedenle bu tür ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları daha fazla olmaktadır.

3.2.2. Sendikal Hareket

Gelişmiş Ülkeler :

Gelişmiş ülkelerde sendikal hareketlerin ortaya çıkışı, ilk önceleri sanayileşme ve buna bağlı olarak işçi sınıfı, işçi sınıfının ekonomik ve demokratik hakkı olan örgütlenmeleri sonucu çıkmıştır. Sendikalar uzun yıllar süren mücadeleler sonucu işçilerin hak ve özgürlüklerini bu arada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki haklarını da korumuş ve geliştirmişlerdir. Gelişmiş ülkelerde sanayileşme oranının çok yüksek oluşu sebebiyle işçi sayısı çok yüksek ve sendikalaşma hareketi sayısal ve nitelik açısından önemli gelişmeler göstermiştir. Sendikalar toplumda vazgeçilmez örgütler durumuna gelmişlerdir.

Bu güçlenen sendikacılık sayesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda gerekli önlemler alınmış ve iş kazası ve meslek hastalığı sayısında azalmalar olmuştur.

Az Gelişmiş Ülkeler :

Sanayileşmenin geç başladığı Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerde ekonomide tarım halen önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple, işçi sayısı az sendikalar da güçsüzdür. Sendikaların güçsüz oluşu işçi sayılarının azlığı ve demokratik işleyişe sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır.

Demokrasinin işlememesi sonucu sendikalar üyelerin taleplerine sahip çıkmamakta ve üyeler yönetime güvenmemektedir. Bu nedenle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda az gelişmiş ülkelerin gerekli olan çabayı gösterdikleri söylenemez.

Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerde iş güvencesinin olmaması sebebiyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin önünde çok önemli bir engel oluşmuştur.

Ayrıca işsizlik oranının çok yüksek olması, işverenin işten çıkarmış oldukları işçinin yerine kolaylıkla bir başkasını bulabilmesi, iş güvencesinin yasayla sağlanamaması sonucu işçileri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından uygun olmayan koşullarda çalışmaya zorlamaktadır. Bunun sonucu olarak iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı da artmaktadır.

3.2.3. Teknoloji ve Çevre

Gelişmiş Ülkeler :

Gelişmiş ülkelerde ileri teknoloji kullanılmakta ve teknolojik araştırmalar yapılırken insan sağlığı açısından da en uygun teknoloji yaratılmaya çalışılmaktadır. İleri teknolojilerde iş kazası ve meslek hastalığı riski daha az olmaktadır.

Az Gelişmiş Ülkeler :

Az gelişmiş ülkeler teknolojik açıdan geri kalmışlardır ve dışa bağımlıdır. Çünkü gelişmiş ülkeler eski kullanım ömrünü tamamlamış teknolojiyi az gelişmiş ülkelere ihraç etmektedirler. Dolayısıyla geri teknolojiye sahip ülkelerde iş kazası ve meslek hastalığı riski daha fazla olmaktadır.

3.2.4. Ekonomik Durum

Gelişmiş Ülkeler :

Ekonomik anlamda kalkınmış olan ülkeler aynı zaman gelişmiş ülkelerdir. Gelişmiş ülkeler de kişi başına düşen milli gelirin yüksekliğinin yanı sıra sosyal göstergeleri de dünya ortalamasının üzerindedir. Örneğin; kişi başına düşen doktor sayısı, hastane sayısı, ortalama insan ömrü gelişmiş ülkelerde daha yüksektir.

Gelişmiş ülkelerde insanların gelir düzeyleri de sağlıklı olmanın gerektirdiği koşulları ve giderleri sağlayabilecek düzeydedir. Ekonomik sıkıntı söz konusu olmadığından devlet sosyal alanlarda yeterli yatırım yapmaktadır. Bunun yanında gelişmiş ülkeler İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği için gerekli önlemleri alabilecek maddi güce sahiptir.

Az Gelişmiş Ülkeler :

Türkiye gibi az gelişmiş ülkeler de devlet kaynakları kısıtlı olduğu için sağlık alanında yeterli yatırım yapamamakta ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine gerekli önem verilmemiş olmaktadır. Çünkü birinci hedef İşçi Sağlığı değil kâr olduğundan, iş kazası ve meslek hastalığı sayısı daha fazla olmaktadır.

Ayrıca az gelişmiş ülkelerde kaynakların yeterli olmaması sebebiyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği için gerekli koruyucu önlemleri almanın maliyeti yükselteceği düşüncesi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine gereken önem verilmemektedir. Halbuki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin gerektirdiği önlemleri almak için gerekli maliyet, ortaya çıkabilecek olan iş kazası ve meslek hastalığının neden olduğu zarar ve maliyetten daha düşüktür.³⁴

4. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE ÜLKELERDE BİRLİĞE UYUM ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

4.1. Almanya

Almanya'da İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına yönelik olarak çıkartılmış yasalar, Avrupa Birliğinin çıkartmış olduğu çerçeve direktife uyumlu olarak hazırlanmıştır. Ayrıca yine Almanya'da diğer birçok direktife uyum amacı ile çıkartılmış ve gelişmelerin ışığında, konularına göre bir takım parçalara ayrılmış yasal düzenlemeler mevcuttur.

Bu direktifler şöyle sıralanabilir;

- İç Pazarla İlgili Direktifler,
- Ticari Engellerin Kaldırılması İle İlgili Direktifler,
- Ürünlere Koruyuculuk ile İlgili Direktifler,
- Ulusal Korumalara Karşı Çıkarılmış Direktifler
- Avrupa Birliğinin 100. maddesine Uyumlu Olarak Çıkarılmış Direktiflerdir.

Avrupa Birliğinin 118 A maddesine uyum çerçevesinde ona uyumlu olarak aşağıdaki direktifler çıkarılmıştır.

a) 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktif

“Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirlerin Alınmasına” ilişkin olan bu direktif ile Almanya’da bütün çalışanlara ve çalışma alanlarına yönelik olarak uygulamaları yapılmıştır.

Özellikle kamu hizmetlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili koşulların yerine getirilmesinde bu çerçeve direktif gelişmelerin ışığında öncülük etmiştir. Bu çerçeve direktifle iki temel konuda gelişme sağlanmıştır. Bunlardan birincisi sağlık ölçümlerinin her zaman yapılan monoton ölçümlerle birlikte onu da kapsayacak şekilde yapılması, ikincisi ise işverenlerin işyerlerinde mevcut olan sağlık sorunlarının ve risklerinin niteliklerini belirtme ve değerlendirme konusunda bir bilince varmalarının sağlanmış olmasıdır.

b) 89/654 /EEC Sayılı İşyerleri ile İlgili Direktif

Bu direktif Almanya’da işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasına yönelik olarak uygulanmakta ve şu anda bu direktife bağlı olarak bir değişikliğe gerek bulunmamaktadır. Bu direktif daha çok kamu hizmetini kapsar şekilde genişletilmiştir.

c) 90/270/EEC Sayılı Ekranlı Araçlarla İle İlgili Direktif

Almanya'da ekranlı araçlarla ilgili yasal düzenleme mevcut değildir. Buralarda kullanılan ekranlı araçlar belirli kuralları ve gereklilikleri ortaya çıkarmıştır.

Ayrıca bu direktifle ilgili işçi federasyonlarınca bağlayıcı olmayan bir çok ekipmanın üretimi şartlı pazarlıkla kabul ettirilmeye çalışılmış ve bu durum da araç, gereç ve işyeri konularında belirli gereklilikleri ortaya çıkarmıştır.

90/270/EEC sayılı ekranlı araçlarla ilgili bu Birlik direktifi, kullanıcılar üzerinde hangi bilgisayar programının ne tür bir etki yaratacağını ve işyerinin en az stres yaratacak şekilde nasıl tasarlanacağını, gerekli hangi koşulların yerine getirileceği gibi düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır.

Yine bu direktif Alman Anayasasına uyumlu olarak düzenlenip uygulandığında ise, bağlayıcı kurallar getirmesi ve kapsamının genişletilmesi açısından iki önemli yarar sağlamıştır.

Bütün bu birlik direktiflerine uyumlu olarak yapılacak çalışmalarda ilk olarak planlama aşamasında sağlık ve güvenlik ile ilgili konuların düşünülmesi gerektiği görülmüştür. Buna örnek olarak yüksek binaların üst katlarında çalışan işçilerin düşmelerini önleyecek parmaklık ve koruyucuların yapılmasına yönelik olarak Almanya'da bir düzenleme olmadığından bu konuda uygulamaya yönelik çalışmalar yapılmamıştır.

Ayrıca bütün bunların yanında çalışanların sağlık, güvenlik ve işçilerin katılımlarının sağlanması için aşağıdaki çalışmalar yapılmıştır.

Şirket Düzeyinde :

Mesleki kaza ve hastalıkların önlenmesi ve bunlardan korunulmasına yönelik yasa ve yönetmelik çıkarma yetkisi ve düzenlenmesi iş kurullarına verilmiştir. Bu iş kurulları yetkileri dahilinde işyeri doktoru ve güvenlik uzmanlığı atamalarında yer almaktadır.

İşveren, iş kurullarının danışmanlık hizmetinden faydalanmak zorundadır. Ayrıca iş ekipmanları konusunda hangi koruyucu ekipmanın kullanılacağı ve çalışanın hangi risk altında çalışıyorsa ve bireysel gücüne de uygun olarak koruyucu önlemler alma konularında iş kurulları öneride bulunma hakkına sahiptir. Yine iş kurulları bireysel durumlarda ilave koruyucu önlemleri alma konusunda öneride bulunma hakkına da sahiptir.

Şirket Üstü Düzeyde :

İşyerindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasına yönelik olarak Almanya'da sigorta şirketleri tarafından kazaların önlenmesine yönelik koşulların neler olacağına dair oluşturulmuş bir konsey bulunmaktadır. Bu konsey yarısı işveren yarısı işçilerden oluşan bir delegeler meclisinden oluşmaktadır.

4.2. Belçika

Belçika'da mesleki hijyen ile işyerinin geliştirilmesi ve sağlıkla ilgili olarak işçinin korunması hakkındaki koşulların tümü, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkındaki Genel Düzenlemeler ifadesi ile koordine edilmiştir.

Bu koordine edilen çalışmalara yeni koşulların ilavesi yapılmamıştır. Çünkü işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması konusunda daha önceden alınmış tedbirler Avrupa Birliği Direktiflerine uyumu açısından yeni koşulların eklenmesini gerekli kılmamış buna ilaveten Birlik Direktifleri var olan durumu desteklemiş ve sadeleştirmiştir.

Ayrıca Avrupa Birliği direktifleri uygulamada ve yürürlüğe konulduğu değişik alanlarda işçilerin korunmalarında bir gelişme göstermiştir.

Belçika'da Roma Antlaşmasının 118 A maddesine dayanılarak oluşturulacak sosyal direktifler ve bunları değiştiren ya da değiştirecek olan düzenlemeler işyerindeki refahın temelini oluşturmaktadır. Bunun amacı ise işyerinde sağlık ve güvenlik konusunda yapılacak genel düzenlemelerin yerini almaktır.

Birlik direktifleri çerçevesinde değiştirilecek direktifler aşağıdaki konularla ilgilidir:

- i) Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirlerin Alınması . (Çerçeve Direktif)
- ii) Ekranlı aletlerle çalışan işçiler için asgari sağlık ve güvenlik koşulları. (Bireysel Direktif)
- iii) Özellikle işçilerde sırt incinmelerinin risk teşkil ettiği ve el ile yükleme yapılan yerlerdeki sağlık ve güvenlik gereklilikleri. (Bireysel Direktif)

iv) İşyerlerinde bireysel koruma ekipmanı kullanan işçiler için asgari sağlık ve güvenlik gereklilikleri. (Bireysel Direktif)

v) İşyerlerinde kanserojen maddelere maruz kalma riski taşıyan işçilerin korunması. (Bireysel Direktif)

vi) İşyerlerinde Makinelerin kullanımı ile ilgili sağlık ve güvenlik koşullarının üye ülkelerin yasalarına uyumlaştırılması .

vii) İşyerinde işçiler tarafından çalışma esnasında ekipman kullanımı gerektiren durumlarda asgari sağlık ve güvenlik koşulları. (Bireysel Direktif)

viii) İşçileri işyerlerindeki biyolojik maddelere maruz kalma riskinden koruma. (Bireysel Direktif)

ix) Sabit ya da geçici inşaat sitelerinde asgari sağlık ve güvenlik koşullarının yürürlüğe konulması (Bireysel Direktif)

x) İşyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili işaretlemelerin temin edilmesi gerekliliği (Bireysel Direktif)

xi) Emzikli kadınların işyerlerindeki sağlık ve güvenliklerinin geliştirilmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması (Bireysel Direktif)

xii) Matkap yada delici alet kullanarak maden çıkartan endüstriler için asgari sağlık ve güvenlik koşulları.

xiii) Yer yüzünde ya da yer altında maden çıkartan endüstriler için asgari sağlık ve güvenlik koşulları. (Bireysel Direktif)

xiv) Balıkçılık ve Balıkçı tekneleri konusunda asgari sağlık ve güvenlik koşulları. (Bireysel Direktif)

Belçika'da işçilerin sağlığının korunması alanında iki tarafın birbirine danışması gerektiğine inanılmaktadır. Bu karşılıklı danışmanlık ulusal kuruluşları ve tek tek bireysel şirketler içinde geçerlidir.

Ayrıca Belçika'da Çalışma Bakanlığına bağlı ulusal düzeyde işyerlerindeki sağlık ve güvenlik, hijyen konusunda bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyon işveren ve işçi örgütlerinin en fazla üyeye sahip olanlarından gelen temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu temsilcileri mesleki fizyoterapistler, inşaat mühendisleri, sağlık ve güvenlik konularında yetkili uzmanlardan oluşmaktadır.

Bu Komisyon aşağıdaki konularda sorumluluk sahibidir:

i) İşyerindeki sağlık ve güvenlik konusu ile ilgili yeni öneri ya da düşüncelerin açıklanması ve çalışan işçilerin sağlığının korunması ile onların tüm problemlerinin çözülmesi aynı zamanda işyerindeki güvenlik, hijyen ve işyerinin geliştirilmesi konularında ulusal, mesleki komiteler kurulmuştur. Ekonomik aktivitelerin temel branşlarında bu komiteler aktif bir durumdadır.

ii) Bu komitelerin üyeleri en fazla temsilciye sahip olan işçi ve işveren örgütlerinden, ekonomik faaliyetin uygun dalı ve mesleki sağlık ve güvenlik konusunda uzman kişilerden oluşmaktadır.

iii) Bu komitelerin görevi, sektörlerdeki sağlık ve güvenlik konularındaki kuralları desteklemek ya da değiştirmek için çalışma çevresinin geliştirilmesi ile mesleki güvenlik ve hijyen konularında önerilerde bulunmaktır.

iv) Ulusal işçi konseyleri uygun olan yerlerde işyerindeki sağlık ve güvenlik konularında önerilerde bulunur ya da düşüncelerini sunabilmektedir.

v) İşçilerin sağlık ve güvenliğini hakkındaki belirli koşulları ihtiva eden kolektif işçi anlaşmalarını bu birleşik komiteler düzenler.

vi) 10 Haziran 1952 tarihli yasaya göre, işçilerin sağlık ve güvenliği ile işyerlerindeki sağlık koşulları konularında yasaya uygun olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler her ay en az bir kez toplanmak ve iş çevresinin değiştirilmesi, mesleki sağlık ve hijyen, güvenlik için bir komite oluşturmak zorunluluğundadır. Bu komitelerin üyeleri 4 yıllık bir süre için işçi temsilcileri tarafından önerilen aday listesinden seçilirler.

vii) Bu komitelerin temel amacı işin mümkün olan iyi güvenlik ve hijyen, sağlık koşulları altında yapıldığını garanti edecek ölçümleri aktive ederek geliştirmek ve dağınık yönlerini düzenleyerek önerilerde bulunmaktır. Komite bu görevleri yerine getirmek için aşağıdaki konularda fikir beyan etmeli, önerilerde bulunmalı, mesleki kaza ve hastalıkların önlenmesi hakkında politikalar üretmelidir.

- Kaza durumunda işçilerin sağlık ve güvenlik ya da hijyenini etkileyebilecek tüm ölçüm ya da projeler ile işçiye uygulanacak çalışma teknikleri konularında fikrini açıklama sorumluluğuna sahiptir.
- Ayrıca belirli bir güvenlik ve sağlık ölçümünün uygulanıp uygulanamayacağı konusu bir tavsiye edici kurul olan komiteden ziyade işverenin sorumluluğuna aittir.

4.3. Hollanda

Hollanda'da çalışma koşullarına ilişkin madde bu konuda çıkarılmış en önemli yasa maddelerinden biridir. Bu yasa maddesi ile Avrupa Birliği direktifleri arasındaki farklılık sadece vurgulama farklılığıdır.

Avrupa Birliği Direktifinin 118 A maddesinde yer alan işyerlerinde sağlık ve güvenlik konularındaki çerçeve direktif, çalışma koşulları tüzüğünden daha kapsamlıdır. Çerçeve direktif sağlık ve güvenlik konusunda korumayı tüm işçiler için zorunlu hale getirmiştir.

Ayrıca yine Avrupa Birliği direktiflerinden 100 A maddesi ile belirtilen kişisel ekipmanların ve makinelerin tasarlanıp üretimi hakkındaki direktifin Hollanda'daki uygulamasında daha önceleri karşılaşılmamış bir takım zorunlulukların yerine getirilmesi ile karşı karşıya kalınmıştır. Bunun sonucu olarak birlik direktiflerine uyum amacıyla bir takım düzenlemeler yapılmıştır.

Bunların yanında Hollanda'da çalışma koşulları tüzüğü ile işyerinde sağlık ve güvenlik ve refah konularında işçilerin ve işverenlerin birbirlerine karşılıklı olarak danışmaları gerekli kılınmıştır. Bu tüzüğün 4 (4) maddesinde şirket politikasının işçilerin güvenlik, sağlık konularını etkilediği durumlarda, işverenin öncelikle işçi sendikalarına başvurmaları, işçi sendikaları yoksa ustabaşlarına başvurmaları önerilmektedir.

Çalışma koşulları tüzüğünün 16. maddesine göre, üretimin yapıldığı düzeyde işçilere danışmanlık yapılmaktadır. Bu sayede yapılan danışmanlık çalışma koşullarının iyileştirilip geliştirilmesinde ve aktif bir çalışma ortamının sağlanmasında yardımcı olmaktadır.

Yine tüzüğün 13. maddesine göre ise, proje düzeyinde işçilerin işverenlerle işbirliği halinde olmaları ve danışmanlık yapılması zorunludur. Madde 14 göre ise, işçi sendikaları desteği ile bu işbirliği ve danışmanlık sağlanmış olur.

Çalışma Koşulları Tüzüğü işçi sendikasının haklarını ayrıntılı bir şekilde incelemiş ve genişletmiştir. Çalışma Koşulları Tüzüğü katılımı gerektiren belirli alanları kapsamaktadır. Bunlar;

- Hastalıktan dolayı işinden ayrılanlara yönelik politikaların kontrol edilip desteklenmesi,
- Uzman doktor desteğinin örgütlenmesi,
- Mesleki sağlık ve güvenlik konusunda temel bir paketin oluşturulması ve bu temel paketin mümkünse genişletilmesi, (Riskin değerlendirilmesi, kataloglama, hastalıktan dolayı izin alanların desteklenmesi, mesleki sağlığın incelenmesi, danışmanlık, ameliyat)
- Ev içindeki yardım organizasyonu,
- Mesleki sağlık taramasının sıklığı,

İşveren, işçi sendikasına onun istediği tüm bilgiyi vermek zorundadır. Bu hak yıllık sağlık ve güvenlik planları ile yıllık sağlık ve güvenlik raporlarıyla danışmanlık hakkına ilavedir.

Çalışma koşulları tüzüğüne göre, işçi sendikası şirketlerin denetlenmesi sırasında işçi müfettişlerine eşlik etmek onlarla özel olarak konuşma haklarına sahiptir.

Bu tüzük aynı zamanda işçi sendikalarının iş teftiş kurulu kararlarının hazırlanması, müsvettenin yazılması ve ilave edilmesi konularında haklara sahiptir.

Kararların hazırlanmasında işçinin katılımının sağlanmasında aşağıdaki konularda işçi müfettişlikleri ya da işçi sendikalarının, müdürlüklerin haberdar edilmesi gerekmektedir. Örneğin;

- İş güvenliği raporu Madde 5(2),
- Bir işçi komitesinin kurulması Madde 15(3),
- Çalışma koşulları tüzüğünün uygulanması için işçi müfettişliği kurumundan gelen talimat Madde 35(1)
- Kural dışı bir işin yapılması için verilen özel izin Madde 41(8)

Ayrıca Hollanda'da işçi konseyleri tüzüğü'nün 31(1) maddesine göre işçi konseyi kendi fonksiyonlarını icra etmek için işverenden bilgi alma hakkına sahiptir. Buradaki bilgi çalışma koşullarına ilave bilgidir.

Bu çalışma koşulları tüzüğü'nün 14(1)(A)(1) maddesine dayanılarak çalışma konseyi, uzmanlık ve refah hizmetlerinden bilgi elde etme hakkına sahiptir. Bu uzmanlık servislerinden çalışma konseyi için uzman desteğine resmi bir temel oluşturur.

Devlet Memurları konusunda Hollanda'da sağlık ve güvenlik refah konularında danışmanlık veren komiteler yönetimle pazarlık yapan yerler olarak düşünülmektedir. (Devlet Memurları Tüzüğü 2-5 Maddeleri)

4.4. Fransa

Fransa'da 31 Aralık 1991 tarihli yasa ile 7 (yedi) Avrupa Birliği direktifi ve İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki diğer yasalar iş kanunu ile birleştirilmiştir.

Ayrıca Fransa'da Avrupa Birliği direktifleri çerçevesinde uyumlaştırmaların sağlanması, değişikliklerin ve önlemlerin alınması 118 A maddesine göre yapılmıştır.

İşçi Sağlığı ve güvenliği konularında Fransa'da çıkarılmış yasalar tüm risk gruplarını kapsamaktadır. Avrupa Birliğine uyum sürecinde çıkartılan yasalarla yasal boşlukların ortadan kaldırılması sağlanmıştır.

Uyum sürecinde çıkarılmış bu yasalar, bilgisayar kullananları, biyolojik madde üreten tesislerde çalışanları, yeni teknoloji ile üretim yapan yerlerde çalışanları, yine bu yasalar aynı zamanda yüksek riskli inşaat sektörlerinde çalışanları ve kendi işlerinde çalışanları da sağlık ve güvenliklerinin korunması açısından kapsamaktadır.

Avrupa Birliği çerçeve direktifi ile yasaların uyumlaştırılması, Fransa'da çıkarılan yasaların modernize edilmesini sağlamış, ayrıca yüklerin elle tesliminde çalışan işçileri, makine ve kişisel koruma ekipmanı kullanılması ve tasarlanması işinde çalışan işçileri de bu yasa kapsamına alınması sağlanmıştır.

Ayrıca tehlikeli maddeler göz önüne alındığında Avrupa Birliği çerçeve yasası bu sektörlerde çalışanlar için Fransa'da çıkacak yasaların güncelleşmesinde yararlı olmuştur. Bunun dışında hamile kadınların ve genç işçilerin korunması açısından da Fransa'da bu alanlara yönelik düzenlemelerin olduğu görülmektedir.

Bunların yanında Fransa'da 23 Aralık 1982 tarihli yasa ile işçilerin katılımı sağlanmış ve kurulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği komitelerinde çalışanların fikirlerini söyleyebilme ve temsil edilebilmeleri ve 31 Aralık 1991 tarihinde çıkarılan yasa ile bütün şirketlerdeki işgücü temsilcilerinin eğitimleri, komitelerin uzmanlarca daha yaygın kullanılması ve önleyici tedbirleri almaları sağlanmıştır.

4.5. İtalya

İtalya'da 1993-1994 yıllarındaki yeni koşulların tanıtılması ile başlayan ve 1994 yılı sonuna kadar yürürlüğe girmesi planlanan bir yasa sayesinde İş Sağlığı ve Güvenliği hakkında tam bir uygulamayı garanti altına almak için İtalya hükümetine yetki verilmiştir

1993 yılında Avrupa Topluluğunca çıkartılmış 89/391 EEC sayılı çerçeve direktife uyumlu olarak İtalya'da çıkartılmış olan bu yasa maddesi ile deniz, hava, kara iş kollarında çalışan tüm çalışanlar bu yasaya dahil edilmiştir.

Ayrıca yine topluluk direktifine uyumlu olarak "Evde çalışanların korunması" hakkındaki 18. 12. 1973 ve 877 sayılı yasanın 21. maddesine göre evde çalışanların kendilerinin ya da ailelerinin zararlı ve zehirli maddeler veya materyaller kullanmaları yasaklanmıştır.

89/391 EEC sayılı çerçeve direktifle 1993 yılında yürürlüğe konulmuş olan topluluk yasası evde çalışanlar için genel terimler çerçevesi ile ilgilenmektedir. Örneğin, sözleşmeli bir işe girenleri ve diğer işçilerle birlikte çalışanları kapsamamaktadır.

Kendi başına çalışan işçilerin sağlıklarının korunması konusunda uluslararası düzeyde de olsa pratik bir çözüm bulunması çok zordur. Çünkü bu kategori de çalışan işçilerin haklarını yürürlüğe koyabilecek pratik yolları garanti etmek çok zordur.

Avrupa Birliğinin 1993 yılında çıkarmış olduğu yasanın yükümlülükleri yerine gelmediği için 19. 09. 1994 tarihinde 626 sayılı yasa çıkartılmıştır. Bu yasa ile çerçeve direktife ek 7 direktif yürürlüğe konulmuştur.

19. 03. 1995 tarihine kadar Avrupa birliği tarafından uyumlaştırılan geriye kalan 5 direktifin yerine konması gerekmektedir. İlk önlemler aşağıdaki prensipleri ortaya çıkarmıştır.

- Devlet ve özel sektörde çalışanlara bu yasaların zorunlu olarak uygulanması,
- İşçiler için daha fazla korunma sağlayan yasamaları taslak haline getirilmesi,
- Gerekli olan yerlerde (şu anda İtalya yasalarında var olan) sağlık taramalarının zorunlu hale gelmesi,
- Devlet ya da bölgeler arasında güvenliğin koordinasyonu için bir sistem kurulması; Bir ulusal öneri komitesi ve ulusal düzeyde alt komiteler oluşturulmalı bu komitelere güvenlik konularında endüstriden gelen kişileri ve uzmanların ortak katılımını sağlanmalıdır.

4.6. Lüksembourg

Lüksembourg'da 17 Haziran 1994 tarihli İşçi Sağlığı ve Güvenliği yasası çıkartılmıştır. Bu yasa Avrupa Birliği Mesleki Sağlık Hizmetleri ve İşyerlerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliği konusundaki yasalara ve 12 Haziran 1989 tarihinde çıkarılan 89/391 EEC sayılı çerçeve direktife uyum amacıyla çıkartılmıştır.

Bu yasa ve uygulamaların amacı; mesleki hastalıkları ve iş kazalarını önleyerek, tıbbi organizasyonu gözlemleyerek, işyerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak ve garanti altına almaktır.

Bu yasanın uygulaması için 10 tane yönetmelik uyumlaştırma için çıkartılmıştır.

Lüksembourg'da çıkartılmış diğer yasalar ise şöyledir;

1) 18 Mayıs 1979 tarihli yasa, bu yasanın 10. maddesine göre personel delegasyonu kurulmuştur. Bunun amacı işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını ve katılımını sağlamak, meslek hastalıkları ve kazaların engellenmesidir.

11. maddeye göre ise her bir bölgesel delegasyonun kurulması için kendi üyelerinden ya da işçilerden aday gösterilerek oluşturulması sağlanmıştır.

2) 6 Mayıs 1974 tarihli yasanın 7. maddesine göre, Birleştirilmiş iş kurulu, işçilerin sağlık ve güvenliği ile mesleki hastalıkların önlenmesi için alınacak tedbirlerin ve değişiklikler konusunda karar verme yetkisine sahip kılınmıştır.

4.7. İngiltere

İngiltere’de 150 yıldan fazla bir zamandır, işçilerin sağlık ve güvenliğini koruyan yasalar mevcuttur. Şu anda İngiltere’deki yasalar işyerinde sağlık ve güvenliğin standartlarını koruma, geliştirme ve uygulama için daha kapsamlı etkili bir çerçeve sağlamaktadır.

İngiltere’de ayrıca çalışma hayatında olan herkes, sadece çalışanlar değil, aynı zamanda kendi başına çalışanlar, toplum içindekiler, çalışma aktivitelerinin olumlu bir sonucu olarak, sağlık ve güvenlik risklerinden korunmak için yasal bir göreve sahiptirler.

İngiltere’deki bu yasalar şu varsayıma dayanmaktadır. İşveren, işçilerin sağlık ve güvenliğini garanti altına almak için işbirliği yapmak zorundadır. Bu sebepten dolayı bu yasa bilgi, eğitim, danışmanlık ve bunlara ilaveten gerekli olan yerlerde daha spesifik alanları da içine almaktadır.

1991 yılındaki rapora göre, Avrupa Birliği ülkeleri içindeki işçilerin katılımı konusundaki en etkili düzenlemelerin İngiltere’de olduğunu göstermiştir.

İngiltere’de İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik olan yasaların temel dayanağı, risklere karşı tıbbi ve teknik kriterlerle ilişkili uygun değerlendirmelerin yapılması ve yasanın önerilere açık bir yapılanmaya sahip olmasıdır.

Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde en yüksek standartlar İngiltere’de bulunmaktadır. İngiltere’de iş kazaları diğer Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında risk oranı en düşük düzeydedir. Uluslararası ve OECD raporlarına bakıldığında da kaza riskinin en düşük olduğu ülkenin İngiltere olduğu görülmüştür.

Bütün bunların sonucunda İngiltere’nin Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği konusunda olumlu bir yaklaşıma sahip olduğu görülmektedir.

4.8. İrlanda

İrlanda’da işyerlerinde sağlık ve güvenlik ve refah ile ilgili kapsamlı bir yasama mevcuttur.

1989 yılında çıkartılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği yasası aşağıdakileri sağlamıştır;

- İşyerindeki güvenliğin tam olarak sağlanması,
- Buna erişmek için gerekli örgüt ve sistemler,
- Yasanın gözlemlendiği yerlerde bir takım yöntemlerin uygulanması,
- İşverenlerin, kendi başına çalışanların sorumluluklarının ve görevlerinin sağlanması.

İşyerinde sağlık, güvenlik ve refah konusundaki aşağıda verilmiş olan Avrupa Birliği direktifleri İrlanda yasalarına 1993 yılında uyumlu hale getirilmiştir.

- Yeni Çerçeve Direktif 89/391 EEC sayılı
- İşyerlerine Yönelik Direktif 89/654 EEC
- İş Ekipmanlarının Kullanımına Yönelik Direktif 89/655 EEC
- Yüklerin Elle Taşınmasına Yönelik Direktif 90/269 EEC
- Bilgisayar Ekranları İle İlgili Direktif 90/270 EEC
- Sürekli ve Geçici Çalışanlara Yönelik Direktif 91/383 EEC

Bütün bunlara ilaveten elektrik ve buna bağlı kazalara yönelik olarak yapılmış olan düzenlemelerdir.

Bütün bu çıkartılmış yasalar ile işyerlerindeki uygulamaları sağlanmış ve yine işverenlerin, kendi başına çalışanların, işçilerin görevlerinin genişlemesi sağlanmıştır.

Bu yasaların işverene ve çalışanlara getirmiş olduğu yükümlülükler şöyle sıralanmıştır:

1) İşveren açısından bakıldığında çıkartılan bu yasalar ile işveren tarafından alınan bütün güvenlik ve sağlık tedbirlerinin koruyucu ilkeler temeline dayandırılması ve uygulamalarının geçici olarak çalışan işçileri de dahil tüm işçileri kapsamalıdır.

2) İşyerlerindeki makinelerden ve çalışmalardan kaynaklanan risklere karşı işverenin periyodik olarak risk değerlendirmesi yapması ve bu risk değerlendirmesini yazılı bir kaydının bir dosyada saklanması sağlanmalıdır.

3) Ayrıca yine işverenlerin risklere karşı çalışanlarla sağlık ve güvenlik konularında işbirliği yapmaları,

4) Güvenlik ve sağlıkla ilgili hizmetlerin ölçümlerinin maliyeti çalışanlara yüklenmemeli. Ayrıca riskin gerekli kıldığı yerlerde çalışanların sağlık taramasının yapılması sağlanmalıdır.

5) İşveren sağlık ve güvenlik konularında yetersiz kaldığında dışarıdan uzman kişilere görev vermeli, her bir işveren aynı zamanda acil boşaltma planları düzenlemeli ve bu konuda yerel acil hizmeti veren şirketlerle temas halinde olmalı, acil durumlarda görev yapacak çalışanların isimleri açıklanmalıdır.

6) Her bir işveren sağlık ve güvenlik konularında bilgi ve eğitim imkanı sağlamalı ve sağlık, güvenlik konularında güvenlik temsilcilerine ya da çalışanlarına danışmalıdır.

7) Çalışanların katılımının olduğu yerlerde bu katılım sağlık ve güvenlik konularını içermelidir.

8) Çalışanlar, çalışma yerindeki makine ve aletleri ve kişisel koruyucu ekipmanlarını uygun bir şekilde kullanmalı ve bunları kullanımdan sonra depolara kaldırmalıdır.

Bütün bu düzenlemelerle 1989 tarihli çerçeve direktif ile uyumlu hale getirilmesi sağlanmıştır.

Ayrıca İrlanda 'da 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı direktiften yola çıkılarak yeni sağlık ve güvenlik tasarısı hazırlanmıştır. Bu tasarı, hamile yeni doğum yapmış, çocuğunu emziren ya da işyerinden kaynaklanan riskten dolayı çalışamaz duruma gelmiş kadınlar için geçerlidir.

Sonuç olarak işverence bu risklerin ortadan kaldırılması ya da bir iş imkanı sunabilmesi ile sorun ortadan kalkacaktır.

4.9. Yunanistan

Yunanistan'da 1911 yılından başlayan toplam 94 yasadaki oluşun işyerinde sağlık ve güvenlik hakkında geniş bir yasama çerçevesine sahiptir. Bunlar beş bağıli kategoriye ayrılabilir:

- a) Genel karakter ve statüye bağıli olan yasalar,
- b) İşyerinde zehirli maddeler ya da zararlı maddelere maruz kalan işçilerin korunması için yönetmelikleri içine alan yasalar,
- c) Belirli yerlerde icra edilen iş ya da belirli iş türleri için ölümleri belirleyen yasalar,
- d) Ekipman güvenliğı ya da güvenli kullanımı hakkındaki yasalar,
- e) Sadece Yunanistan'da değil ama uluslararası düzeyde iş kazalarının seviyesinin yüksek ve ciddi düzeyde olduğı sektörler üzerinde yoğunlaşan yasalardır.

1568/1985 Sayılı Yasa;

1568/1985 sayılı yasa, uyumlaştırmaya uygun şekilde çıkartılmıştır. Yine bu yasaya dayanılarak kurşun, asbest, fiziksel, kimyasal, biyolojik ve gürültüye maruz kalan işçilerle, gemi inşası, yer altında çalışanlar ve inşaat mühendisleri ve yüksek yerlerde çalışanlar için Kanun Hükmünde Kararnameler yayınlanmıştır.

Bu yasaya yönelik temel düzenlemeler bölümler halinde aşağıdaki gibidir.

1. Bölüm

Çalışma koşullarını iyileştirmekte sorumlu kuruluşlar ve kişilerle ilgilidir. İşyerinde sağlık ve güvenlik Komitesi ve çalışma yerlerindeki Sağlık ve Güvenlik için işçi temsilcileri sağlık ve güvenlik konularındaki politikaların belirlenmesinde ve bunlara katılımın sağlanması konularında sorumluluk sahibidirler.

Güvenlik mühendisleri ve fizyologlar hem işverene hem çalışanlara önerilerde bulunurlar ve ortaya çıkan sorunların üstesinden gelinmesi ile ilgilendirler.

2. Bölüm

Hem merkezi hem de bölgesel ve ulusal düzeyde çalışma koşullarını geliştirmeden sorumlu kuruluşlarla ilgilidir.

Örneğin, bu kuruluşlardan biri olan İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Konsülü merkezi düzeydedir ve ulusal düzeyde kurulmuştur. Bu kuruluşta görev alan kişiler, işçi ve işveren temsilcileri, sendikalar, akademisyenler, bilim adamları, bakanlık temsilcileridir.

Bu kuruluşun genel amacı İşçi Sağlığı ve Güvenliğini ilgilendiren konularda yeni yasama ve düzenlemelerin uyumlaştırılması konusunda düşüncesini açıklayarak önerilerde bulunmak ve bu konuda konuşmalar yapmaktır.

Bir diğer kuruluş ise bölgesel düzeyde İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Komitesidir. Bu kuruluşta işçi ve işveren temsilcileri ve ilgili departmanlardan gelen temsilciler vardır. Bu kuruluş İşyerinde Sağlık ve Güvenlik konularında alınacak önlemler, bilgilerin sağlanması, bölümlerin faaliyetlerinin koordine edilmesi, kendi bölgelerinde çalışan işçilerin daha iyi çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlayacak bilgi ve programların organize edilmesini ve ayrıca işçi müfettişleri tarafından yayınlanan sonuçların tartışılmasını sağlar.

3. Bölüm

Tasarıdan, inşaat safhasına kadar bina inşası konusundaki ilke ve kurallarla ilgilidir.

4. Bölüm

Tasarım düzeyinden üretim düzeyine kadar makine alet ve araç- gereçlerin kullanımından dolayı çıkan mesleki problemlerin üstesinden gelme konusundaki genel problemlerle ilgilenir.

Bunların yanında mekanik ve elektrik hatalarından dolayı ortaya çıkan tehlikeli durumlardan korumak için temel prensipler ortaya koyar.

5. Bölüm

İşverenler tarafından sadık kalınması gereken ölçümler ve prosedürlerle ilgilidir. Buradaki amaç; işyerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik maddelerden dolayı ortaya çıkan mesleki hastalıkları önlemektir.

6. Bölüm

Yaptırım ve cezalarla ilgilidir. Bu bölüm işçi sağlığı ve güvenliğini görmezlikten gelen işverenlere uygulanacak ceza ve yaptırımları içine alır.

Topluluk Direktifleri

a) 89/391 EEC sayılı topluluk çerçeve direktifi Yunanistan yasalarıyla uyumlaştırılması sonucu aşağıda ifade edilen düzenlemelerin olması sağlanmıştır:

i) Güvenlik Mühendisliği ve Mesleki Fizyoterapistliğin ve işçi temsilciliğinin bütün işçileri kapsamı sağlanmış,

ii) İşverenlere yeni yükümlülükler ve zorunluluklar yüklenmiştir.

iii) İşyerinde var olan tehlikelerin yazılı bir biçimde değerlendirilmesi sağlanmış,

iv) İşyerlerinde çalışılan işin türüne göre işçi çalıştırılmasını sağlayıcı programlar ortaya çıkartılmış,

v) İşverenlerin görevlerini ve gerekli olan güvenlik ölçümlerini garanti altına alacak aktivitelerin koordinasyonu sağlanmış,

vi) Bu koordinasyonun sonucu olarak danışmanlık, enformasyon eğitim konularında işverenlerin görevlerini açıklayıcı bir şekilde ortaya konulmuş,

vii) Çalışanların yapması zorunlu olan zorunlulukların alanı genişlemiş ve bu konuda daha fazla detay ortaya çıkartılmış,

viii) İşverenin ulusal sağlık sisteminin bir sonucu olarak mesleki fizyoterapist sağlayıp sağlamadığı ve işçinin sağlığı konularında gözlem yapılması sağlanmıştır.

b) 89/391 EEC sayılı topluluk çerçeve direktifinin 16. maddesi ve Yunanistan yasaları ile uyumlaştırılacak topluluk direktifleri aşağıda açıklanmıştır:

i) 89/655 sayılı AB direktifi işçiler tarafından iş ekipmanı ve makinesinin kullanımını gerekli kılan minimum sağlık ve güvenlik gerekliliklerinin yasalaştırılması ile 1568/85 sayılı yasanın 4. bölümü daha ayrıntılı bir şekilde açıklanır hale gelmiştir.

ii) 89/656 EEC sayılı direktif, işverenlerin işçilere kişisel koruma ekipmanı vermeleri görevinin yanında kişisel koruma ekipmanının temin edilmesi, değerlendirilmesi ve kullanımı konusunda genel kurallar ile birlikte bu tür ekipmanı üreten, ithal eden kuruluşların sorumluluğunu açıklar.

iii) 90/269 EEC sayılı direktif, Ormanlık bölgelerde kereste üretiminde çalışan işçilerin incinmeleri ve sırt ağrılarını azaltmak ve yüklerin elle taşınmasını engelleyecek iş yerleri için genel kuralları ortaya koymaktadır.

iv) 90/270 EEC sayılı direktif, ekranlı araçları kullanan işçilerin, işverenin yükümlülüğü altında, bu tür ekranlı sistemleri kullanmalarından kaynaklanan göz sağlığını koruyacak işyeri ortamının sağlanması ile ilgilidir.

v) 90/394 ve 90/697 EEC sayılı direktifler;1568/85 sayılı yasanın 5. maddesi ile ilgilidir. Bu maddeler işyerinde kanserojen ve biyolojik maddelere maruz kalan işçiler hakkındadır.

vi) 92/57 EEC sayılı direktif, inşaat ve inşaat mühendisliği hakkında detaylar sunmaktadır. Ayrıca bu yasa şunları önermektedir.

- İnşaat sahalarında tasarım ve inşaat esnasında bir koordinatörün var olmasını gerekli kılar.
- Sağlık ve güvenlik konusunda bir dosyanın olmasını sağlar.

vii) 92/58 EEC sayılı Direktif, yangınla mücadele ekipmanları, trafik ve yol işaretleme, görsel ve akustik levha ve tabelaların takılması ile yapılan çalışma ve uygulamalara ilişkindir.

Bütün bu AB direktifleri ve yasalarının Yunanistan yasaları ile uyumlaştırılması sonucu İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yasal çatıya daha fazla bilgi ilave edilmesi ve bu sayede koruma düzeyi açısından gelişmeyi beraberinde getirmiştir.

Yunanistan'da sağlık ve güvenlik konularında işçilerin katılımı aşağıdaki şekillerde olmuştur;

1) İşveren, sağlık ve güvenlik konularını tartışmak için işçi temsilcileri ile her üç ayda bir toplanmak zorundadır ve sağlık ve güvenlik problemlerini ele almak için güvenlik mühendisleri, mesleki fizyoterapistlerden yardım almaktadır.

2) Ulusal düzeyde işçiler temsilcileri sayesinde sağlık ve güvenlik konseyi toplantılarına katılırlar.

3) Benzer şekilde işçi temsilcileri, inşaat ve inşaat mühendisliği ve gemi tamiri yapılan yerlerdeki çalışma koşullarını düzenleyen komitelerde de yer almaktadır.

4.10. İspanya

İspanya'daki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında yapılan çalışmalar uyumlaştırma kapsamında yürütülmektedir.

İşçilerin sağlık ve güvenlik konularında çıkartılan kararlara katılımları sağlanmıştır.

İspanya'da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında uyumlaştırmaya yönelik olarak çıkartılması istenen ya da önerilen değişikliklere bakıldığında fazla bir değişiklik yapılmamıştır. Çünkü uyumlaştırma sonucunda zaten bu yasalar uygulamaya sokulmuştur ve bu yönde uyumlaştırma öncesi çalışmalar yapılmıştır.

4.11. Portekiz

Portekiz Anayasasına göre tüm işçiler sağlık ve güvenlik koşulları altında çalışmak zorundadır. Bu ilkeye uygun olarak işveren işçiye iyi çalışma koşulları temin etmek zorundadır. Sağlık, güvenlik ile birlikte meslek hastalığı, riskini en aza indirmeyi garanti altına almak zorundadır.

Portekiz'de bu alandaki şu anki yasalar bilhassa endüstriyel, ticari kuruluşlar, ofislerin kurulması ve çalıştırılmasını belirleyen temel yasalardır. Ayrıca endüstriyel kuruluşların sağlık ve güvenliğini ilgilendiren genel düzenlemelerin koşullarının geliştirilmesi görevi hükümet ve sosyal kuruluşların sorumluluğu altındadır.

Portekiz'de, işyerlerindeki sağlık, hijyen ve güvenlik konularında 3 bölümden oluşan ekonomik ve sosyal düzenlemelerin yapılmasını gerektiren 30 Haziran 1991 tarihli yapılan anlaşma gereğince ;

- a) Mesleki Risklerin Önlenmesi, şu konudaki belirli ölçümleri içine alır;
 - i) Mesleki riskler ile onların önlenmesi konusundaki bilinçliliği artırmak,
 - ii) Mesleki risk konusundaki engellerin neler olduğu konusunda eğitim,
 - iii) İşyerindeki yaşam kalitesini artıracak çalışma koşullarını geliştirmek için finans rekabet gücünün artırılması,
 - iv) İşyerinde sağlık korumasını garanti altına almak ve riskin engellenmesini organize etmek,
- b) Tazmin, şu konudaki konuları içerir;
 - i) Mesleki hastalıkların listesinin güncelleştirilmesi,
 - ii) Özürlüler konusundaki ulusal listeyi güncelleştirmek,
 - iii) Tazmin ve emeklilik konusunun gözden geçirilmesi,
- c) Rehabilitasyon, şu konudaki ölçümleri içine alır;

i) Sürekli kısmi sakatlık ve sürekli olarak meslekleri konusunda yetersiz olma durumuna sahip olan işçilerin konumu,

ii) Sürekli kısmi sakatlığın ya da sürekli olarak iş yapmada yetersizliğe yönelik olarak part-time işin sayısının artırılması,

iii) Belirli durumlarda sakat işçilerin mesleki eğitim alabilmeleri için ücretsiz izine çağrılmalarının temin edilmesi,

Portekiz'de 14. 11. 1991 ve 441/91 sayılı direktife uyumlu olarak sağlık- güvenlik ve hijyenin geliştirilmesi konusunda ve ILO'nun 155 sayılı tavsiye kararlarına da uygun olarak bir yasa yürürlüğe konulmuştur. Bu yasa ile işçilerin sağlık-güvenlik ve hijyen koşulları altında çalışma hakları garanti altına alınmıştır.

Bu yasa ile mesleki hastalıkların engellenmesi konusunda bir politika izlenmesi gerekli kılınmıştır. Ayrıca yine bu yasa ile yapılan işe yönelik olarak teknik koşulların tanımlanması, fiziksel parçaların, madde ve süreçlerin kontrolü ve tanımlanması, işçilerin sağlığının geliştirilmesi ve gözlemlenmesi, işyerindeki güvenlik, hijyen alanlarında araştırmaların başlatılması, sağlık-güvenlik ve hijyeni arttırmak için uygun eğitim, öğretim ve enformasyon ile bu alandaki yürütümün uygulanmasının etkili bir biçimde gözlemlenmesi sağlanmıştır.

Bu yasa ile aynı zamanda işçilerin sağlık ve güvenlik ile ilgili riskler hakkında güncel bilgi ile ciddi tehlike durumunda takip edilecek kural ve ölçümler hakkındaki bilgilere ulaşma yetkisi verilmiştir. Bu yasa işçilerin bu tür bilgiye sahip olma hakkının olduğu durumları listelemekte ve ilave olarak işçilerin sağlık – güvenlik ve hijyen konularında yeterli ve gerekli bilgiye hak kazandırmaktadır.

Bu yasanın içerdiği tüm zorunlulukların yürürlüğe konmasını garanti etmek için bu yasa işverenin işgücüne katılımı ile birlikte işyerindeki sağlık-güvenlik ve hijyen alanında faaliyetleri organize etmelerini gerekli kılmıştır.

Ayrıca işçilerin ya da temsilcilerinin aşağıdaki konularda danışmanlık almaları zorunludur;

i) Sağlık-güvenlik ve hijyen konularında uygulamaya yönelik durumlarda, hijyen ve sağlık konularında alınacak ölçümlerde,

ii) Teknoloji kullanımından dolayı gerekli sağlık-güvenlik ve hijyen konularında etkili olacak ölçümler için,

iii) İşyerindeki sağlık-güvenlik ve hijyen konularında eğitim programlarının hazırlanması ve organizasyonu hakkında danışmanlık almaları zorunludur.

Bunun yanında İşçiler ya da temsilcileri mesleki kazaların en aza indirilmesi konusunda çeşitli önerilerde bulunma hakkına sahiptirler.

Portekiz'de İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik olarak yapılan yasal düzenlemeler ve çalışmalar ise şöyle sıralanabilir;

1) 28 Nisan 1992 yılında işyerinde işçilerin gürültüye maruz kalma riskine karşı korunması hakkındaki 7/92 ve 9/92 sayılı yasalar kabul edilmiştir.

2) 1993 yılında İş Koşullarının Geliştirilmesi ve Denetlenmesi Enstitüsü kurulmuştur. Bu enstitü aşağıda sıralanan sorumluluklara sahip olarak kurulmuştur.

i) Bilimsel ve teknik bilginin gelişmesi ve yayılması ve uygulamasının ilerletilmesi,

ii) İşçiler için uzmanlık eğitiminin geliştirilmesi ve işçi temsilcilerine eğitim sağlanması için mesleki örgütlerin desteklenmesi,

iii) İşyerindeki sağlık ve güvenliğin örgütlenmesi, önleyici tedbirlerin uygulanması ve mesleki risklerin tanımlanması konularında resmi ve özel kuruluşların desteklenmesi,

iv) İşyerinde sağlık, güvenlik ve hijyen alanlarında faaliyet programlarının geliştirilmesi ve desteklenmesi,

v) Genel işçi teftişi yoluyla işyerindeki sağlık, güvenlik ve hijyen konularındaki yasaların uygulanmasının gözlemlenmesi.

3) 1993-1994 yılları arasında çıkartılmış olan yasalar;

i) 25. 09. 1993 tarihli 330/93 sayılı yasa, işverenlerin risk faktörlerini değerlendirmesi için elle yüklemelerde sorumluluk sahibi olduklarını ifade eder.

ii) 25. 09. 1993 tarihli 331/93 sayılı yasa, işçinin sağlık ve güvenliğini garanti altına almak için uygun ekipman ile çalışma yöntemlerinin seçimi konusunda işverenleri sorumlu kılar.

iii) 01. 10. 1993 tarihli 347/93 sayılı yasa, sabit ya da hareketli iş siteleri, maden çıkartan endüstriler, balıkçı tekneleri, yurt içi taşıma vasıtaları, tarla ve araziler dışında kalan işyerleri için asgari sağlık ve güvenlik koşullarını belirtir.

iv) 01.10.1993 tarihli 348/93 sayılı ve 06. 10. 1993 tarihli 988/93 sayılı yasalar, kişisel koruma ekipmanlarının kullanımı için asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkındaki yasalardır.

v) 06.10.1993 tarihli 349/93 sayılı yasa, işyerlerindeki ekranlı araçlar için asgari sağlık ve güvenlik koşullarını belirtir.

vi) 20.10.1993 tarihli 387/93 sayılı yasa, işyerlerindeki asbest ve konsantrasyonları, eşik değerleri ve bunlara maruz kalma düzeyleri hakkındadır.

vii) 20.11.1993 tarihli 390/93 sayılı yasa, kanserojen maddelerine maruz kalan ya da riski olan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması hakkındadır.

Bunların yanında 01.02.1984 tarihli 24/84 sayılı yasa, işyerindeki sağlık, güvenlik ve hijyen konularının organizasyonları hakkındaki yasadır.

Bu yasaların dışında Portekiz'de kendi başına çalışan işçilerin, mevsimlik zirai işçilerin, sanat işinde çalışanların, yerli hizmet sektöründe uğraşan işçilerin sağlığının geliştirilmesi ve korunması Ulusal Sağlık Servisi tarafından sağlanmaktadır.³⁵

5. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDEN FRANSA VE FİNLANDİYA'DA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALAR VE İLGİLİ KURULUŞLAR

5.1. Fransa'da İş Sağlığında Eşitlik Olgusu

Fransa'daki sistemin 3 temel ilkesinden birisi sağlık hizmetlerinde eşitlik ilkesidir. Bu sebeple Fransa'da 1946 yılında Hükümet tarafından çıkarılan ilk İşçi Sağlığı yasasında; küçük bir mağazada tezgahtar veya büyük bir şirkette işçi yani nerede çalışmakta olursa olsun, işçi sağlığı hizmetlerinde herkese hakkaniyet amaçlanmıştır.

Fransa'da 19. yüzyıl sonlarında doktorlar ve mahkeme bilirkişileri tarafından işçi sağlığı ile ilgili ilk sorunlar fark edilmeye başlanmıştır. Bu durumun oluşması ile iş sağlığı doktorların ilgi alanına girmiş ve kökenini meslek hastalıklarından alan bir tıp dalı olarak iş sağlığı bilimi gelişmiştir.

Bununla birlikte iş sağlığı 1946'dan bu yana bir evrim geçirmiş, yasanın hükümleri bir "kararname" ile daha da güçlendirilmiştir. Bunun sonucunda Fransa'da patronu kim olursa olsun, her işçinin bir işyeri hekimi olmuştur.

5.1.1. Fransa'da İşyeri Sağlık Birimleri

Fransa'da çoğu işçi özel şirketlerde çalışmaktadır. İşverenler ise işçilerin görüşlerini dikkate alarak işçi sağlığı hizmetlerini organize etmek zorundadır.

Bu organizasyon işin niteliğine ve büyüklüğüne göre değişmektedir. 2 tip düzenleme vardır. Bunlar;

1. İşyeri içinde bulunan lokal bir işyeri sağlık birimi
2. Birden fazla işyeri için oluşturulan gruplara yönelik "işyeri ortak (şirketler arası) sağlık birimi"dir.

Ayrıca işyeri hekimleri, işverene ve işçilere çalışma koşulları, endüstriyel hijyen, risk yönetimi konularında danışmanlık yaparak çalışma koşullarının düzeltilmesini sağlamaya çalışır.

Aynı zamanda işçilere ve işverene işyerindeki riskler konusunda da bilgi vermek ve eğitmek ve işyeri hemşireleriyle birlikte ilkyardım organizasyonunu yapmak ve işçilere ilk yardım eğitimini vermek zorundadırlar. Tüm bu işleri yapabilmek için ise hekimler yasa gereği zamanlarının üçte birini işyerinde geçirmek zorundadırlar.

Doktor, meslek hastalıklarına erken dönemde tanı koyabilmek ve iş ile işçi arasında uyum sağlayabilmek için gerekli önlemleri alabilmek amacıyla, işçilerin normal poliklinik muayenelerinin dışında yılda bir kez de periyodik muayenelerinin yapılması zorunluluğunun yanında ayrıca işe giriş durumlarında, hastalık, kaza veya doğum sonrası işbaşı yaptıklarında işçileri kontrolden geçirirler. Hekim gerek görürse işçinin işini değiştirebilir ve onu başka bir bölüme alabilmektedir.

İşverenler eğer kendi firmalarında ücretli konumda değillerse işçi sağlığı alanındaki bu yasal zorunluluk onları kapsamaktadır.

5.1.2. Diğer Çalışma Alanları

İşyeri hekimleri yukarıda sayılan hizmetlerin dışında resmi ya da sivil çeşitli kuruluşlarda, sendikalarda danışmanlık yapabilirler. Bu danışmanlık daha çok çalışma koşullarının düzeltilmesine ilişkindir.

Hastanelerdeki işçi sağlığı hizmetleri, muayene, sevk, ileri tetkik vb. işçi sağlığı yasasına bağlıdır ve bu durum özel işyerleri için geçerli olan yasayla çok benzerdir. Ancak uygulamada çeşitli zorluklarla karşılaşılmaktadır. Bunun sebebi kamu hastanelerine ayrılan fonların giderek azaltılmasından kaynaklanmaktadır.

Ayrıca tarım alanındaki işçi sağlığı hizmetleri tarım işçilerine hizmet veren sosyal sigortaya bağlı hekimler tarafından verilmektedir. Bunun yanında tarım alanında çalışan işçiler için de özgün düzenlemeler olmakla beraber bu düzenlemeler de işyeri için hazırlanmış yasaya çok benzemektedir. Tarım işçileri için doğrudan gidebilecekleri ayrı bir işyeri hekimi veya iş sağlığı uzmanı söz konusu olmamaktadır.

5.1.3. Fransa'da Sağlıkta Eşitsizlikler

Fransa'da her ne kadar gelişkin ve köklü bir yasası olmakla beraber, işçi sağlığı alanındaki eşitsizlikler yasanın bazı çalışanları kapsamamasından ileri gelmektedir. Bu çalışanlar; çiftçiler, küçük işyeri sahipleri, kendi işini kuran işçiler ve ev işi yapanlardır. (evde çalışanlar) Bu gruplar için küçük bazı düzenlemeler olmakla beraber bunlar yeterli sayılamaz. Aynı zamanda işsizler içinde işçi sağlığı hizmeti söz konusu değildir.

Bunlardan başka bir diğer eşitsizlik kaynağı da büyük işyerlerinde görülmektedir. İşyeri hekimleri çoğunlukla az sayıda işçi çalıştıran işyerlerine işyeri ortak sağlık birimlerinde hizmet vermektedir. Bu durumda büyük işyerlerine işçi sağlığı uzmanı olan hekimlerin sayısı yetismemekte ve büyük fabrikalara hekimin ayırabildiği zaman göreceli olarak az olabilmektedir.

Bir başka eşitsizlik örneği ise, çırakların sağlık hizmetleridir. Çırakların sağlık hizmetleri ise okul sağlığı hizmetleri içinde verilmektedir. Ancak bu hizmete ayrılan bütçe Eğitim Bakanlığında gelmektedir ve işçi sağlığı hizmetlerine ayrılan bütçe ile kıyaslandığında yeterli olmamaktadır. Örnek verilecek olursa çıraklar muayene ve tedavi olabilirler ancak çalışma koşullarının veya işyerinin değiştirilmesi tamamıyla okula bağlıdır. Bu konuda tam bir işçi sağlığı hizmeti alamamaktadırlar.

Fransa'da iş sağlığı organizasyonu dışında ayrıca sosyal sigortaya bağlı koruyucu sağlık hizmetleri organizasyonu vardır. Fakat bu organizasyon yalnızca özel firmalara ve yetersiz koşullara sahip küçük işletmelere hizmet vermektedir. Örneğin Alsace Bölgesinde 448326 nüfusa hizmet veren koruyucu sağlık hizmetleri organizasyonunda 7 mühendis, 10 teknisyen ve 209 işyeri hekimi çalışmaktadır.³⁶

5.2. 1945-1995 Yılları Arasında Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün (FIOH) Çalışmaları ve Finlandiya'da İş Sağlığının Gelişimi

5.2.1. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsünün (FIOH) Kuruluşu

1945 yılında Finlandiya, II. Dünya Savaşından yeni çıkmış ve bu nedenle binlerce ölü, yaralı, sakat ve göçmene sahip bir ülke konumundaydı.

Ayrıca iki büyük baskı altındaydı: "Gelişmemiş olmak" ve "hızlı gelişme sürecine girmiş olmak" Böyle bir ortamda genç bir hekim, Dr. Leo Noro Finlandiya'daki ilk iş sağlığı kliniğini açmıştır. İşte bu klinik İş Sağlığı Enstitüsünün de başlangıcı olmuştur. Kliniğin ilk hastaları ise hatalı benzin imalatından dolayı karbon monoksit zehirlenmesine uğrayan araba sürücüleridir.

Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsünün ilk kuruluş aşamasında sadece 6 personeli varken günümüzde bu rakam merkez enstitü ve 6 bölge enstitüsünde toplam 580 kişiye yükselmiştir. Ayrıca ilk personel tamamen tıbbi personel iken artık günümüzde on değişik disiplinden personel çalışmaktadır. Bunun yanında ilk 33 yıl özel bir iş sağlığı fonu

tarafından Enstitü bütçesi karşılanmıştır. Ayrıca bazı binaların finansmanı hükümet bütçesi ve ABD'deki Rockefeller Vakfından gelmiştir. Daha sonra ise Parlamento gerekli fonları yükseltmiş 1973-1975'de bütçe birden bire genişlemiştir. 1978'de çıkan bir yasa ile de Enstitü bütçesinin yaklaşık % 80'i hükümet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Ancak Enstitünün bütçe kaynakları günümüzde hala bir sorun olarak devam etmektedir.

5.2.2. FIOH'un Stratejileri

Enstitünün gelişiminde üç önemli stratejik aşama bulunmaktadır:

- 1945-1970 yılları arasındaki strateji, bireysel veya grup olarak "iş sağlığı" üzerine odaklanmıştır.
- 1970'lerde ise bu kez ön plana çıkartılan kamu "çalışma ortamı" olmuştur. Endüstriyel hijyen ve ergonomi daha büyük önem kazanmıştır.
- 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında ise "iş organizasyonları" adında yeni bir strateji geliştirilmiştir. Burada iş ortamı, işçiler ve şirket bir bütün olarak görülmekte ve sadece yönetimle ilgili değil, kültürel çalışmalarda organize edilmektedir.

Bütün bunların yanında enstitünün gelecekte nasıl bir stratejisi olacağı da şimdiden düşünülp belirlenmeye ve ayrıca 4. stratejisi şimdiden geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Enstitü ayrıca var olan öncelikli sorunları çözmek için 10 adet eylem programı geliştirmiştir. Bunların arasında yaşlı çalışanlar için geliştirilen FinnAge Programı, günümüzde en hızlı gelişen hastalıklardan alerji için "Alerji ve İş Programı" yeni teknolojiler için geliştirilen "İşyeri 2000 (Work Place 2000)" programı ve kas iskelet sistemi hastalıkları için geliştirilen programlar sayılabilir.

5.2.3. Finlandiya'da İş Sağlığı Hizmetlerinde Gelişme

Enstitünün başlıca hizmet alanlarından biri iş sağlığı hizmetleridir. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü (FIOH) çoğunluğu araştırma ve danışmanlık olmak üzere bu hizmetler şu şekilde sıralanmıştır:

- i) Temel düzenlemeler ve standartlarla ilgili araştırmalar yapmak;
- ii) İş sağlığı hizmetlerini değerlendirmek ve araştırmalar yapmak;
- iii) Model geliştirmek ve bu amaçla araştırma yapmak;
- iv) Yöntem geliştirmek ve ölçmek;
- v) Danışmanlık yapmak, ölçümlerde bulunmak;
- vi) Uzmanlar yetiştirmek, eğitmek;
- vii) Uygulama kılavuzları hazırlamak;
- vii) Enformasyon desteği sağlamak.

Bunun yanında Finlandiya'da 1960'larda işçilerin ancak % 30'u iş sağlığı hizmetlerinin kapsamında iken, 1993 yılında bu oran % 92 olmuştur.

FIOH'un geçmişte yapmış olduğu ve günümüzde de devam ettirmiş olduğu çalışmaları şöyle sıralayabiliriz:

- i) 1945 yılından beri devam ettirilmiş olan kanda kurşun ölçüm çalışmaları ve biyo ölçümlere böylece son 20 yılda anormal değerlerin azalmış olması.
- ii) Gürültü ölçüm çalışmaları ve gürültüye bağlı işitme kayıplarının saptanması ve izolasyon. Bu durum sayesinde günümüzde gürültüye bağlı işitme kayıplarının son derece azaltılmış olması.
- iii) Asbestozisin sona erdirilmesi.
- iv) Çözücülerle ilgili alışmalar.

Bütün bu çalışmaları ile FIOH gibi bağımsız uzman kuruluşlar sayesinde ulusal düzeyde iş sağlığı alanında son derece önemli bir rolü olduğu iş sağlığı ile ilgili ulusal istatistiklerde görülmektedir. Buna göre : 1945 yılında bin işçide 80 dolayında olan ve bir ara binde 100'e yaklaşan iş kazası hızı 1993 yılında binde 40'ın altındadır ve 1945'e göre % 57 azalma olmuştur. Yine iş kazalarında ölüm hızı da bir milyon işçide 50 iken, bir milyonda 10'a düşürülmüştür. Meslek hastalıklarında ise kayıtların ve tanı yöntemlerinin gelişmesine bağlı bir artış olmuştur.

Meslek hastalığı hızı ise 1945 yılında on bin işçide 500 iken, 1994'te yaklaşık olarak on binde 600'e (% 60) çıkmıştır. Meslek hastalıklarının fatalite hızı ise 1994 yılında binde 3 dolayında olmuştur.³⁷

5.2.4. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsünün (FIOH) Amacı

Finlandiya Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı olarak, 1945 yılında İşçi Sağlığı Fonu adı ile kurulmuş olan Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü 50 yıllık bir enstitüdür.

Bu enstitünün kökleri 19. yüzyılda Finlandiya'da işçilerine doktor sağlayan Finlandiyalı sanayicilere dayanmaktadır. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün bir yaklaşımı ve misyonu şöyle ifade edilmektedir:

"Günümüzde endüstride hızla yeni teknolojiler geliştirilmekte ve bu gelişim doğal olarak özendirilmektedir. Bu nedenle de her geçen gün yeni teknolojilere bağlı bir çok bilinmeyen risk ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı zaten oldukça geniş bir alana sahiptir. Ayrıca iş sağlığının bu konulardan herhangi birini seçebilme lüksü de yoktur. Örneğin sadece silikozise karşı önlem almak veya sadece maden işçilerini korumak gibi bir şey söz konusu değildir. Bu nedenle iş sağlığı yaklaşımı çok kapsamlı olmak zorundadır" ifadesi Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsünün yaklaşımını ve misyonunu ifade etmektedir.

Ayrıca Enstitüsünün İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanındaki dört temel aktivitesi Araştırma, Eğitim, Danışmanlık ve Enformasyondur. Kurulduğu günden beri Enstitüsünün gerçekleştirmeye çalıştığı amaçlar ise şu başlıklar altında sıralanabilir:

- İş Sağlığını Geliştirmek;
- Daha sağlıklı bir işgücü oluşturmak;
- Meslek hastalıklarından korunmayı sağlamak;
- İş kazalarından korunmayı sağlamak;
- Üretim kapasitesini geliştirmek;
- Finlandiya'nın ekonomik geleceğine katkıda bulunmak.

5.2.5. FIOH'un Eylem Programları

FIOH Yönetim Kurulu, stratejileri belirler ve uygulamasını sağlar. Planlar 1990-1995 döneminde olduğu gibi genellikle 5 yıllık olarak hazırlanmakta ve her yıl gözden geçirilmektedir.

Enstitünün stratejileri üç temele dayanır:

- i) İş sağlığını geliştirmek ve çalışma kapasitesini artırmak,
- ii) Çalışma ortamını geliştirmek,
- iii) İş Sağlığı ile ilgili organizasyonlar yapmak.

Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü bu çerçevede 1990-1995 yılı için şu 5 alana öncelik vermiştir:

1. İşe bağlı sağlık sorunlarından korunmak,
2. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine uygun pratiklere destekte bulunmak,
3. Çalışma yaşamındaki yeni sorunların saptanması ve korunmayı sağlamak,
4. İşçi sağlığı ve iş güvenliği risklerinden korunmak,
5. Çalışma ortamının periyodik yapısını dikkate almak ve geliştirmek.

Oluşturulmuş olan bu stratejiler ve öncelik alanları, dört yönlü ve geleneksel eylem programlarına dönüştürülür ve bu eylem programları araştırma, uygulama, eğitim ve enformasyona dayanmaktadır. Ayrıca Eylem Programları zamanla sınırlı ve matris yönetimli olup her yıl öncesinde tekrar gözden geçirilirler denilmektedir.

5.2.6. FIOH'un Finansmanı ve Organizasyonu

Finlandiya 5 milyon nüfusa sahip küçük bir ülkedir. Bu ülkede ciddi bir hükümet desteği olmaksızın, iş sağlığı enstitüsünün gelişmesi oldukça zordur. Çünkü bu tip enstitüler çok disipline olup, tıbbi biyoloji bilimlerine, mühendislik bilimlerine, psikoloji, sosyoloji, endüstri yönetimi, kamu politikası, enformasyon, iletişim gibi bir çok disipline gereksinim gösterirler. İş sağlığının tüm çalışanları kapsamı nedeniyle bu durumun zorunlu olduğu belirtilmektedir.

Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü bütçesinin yaklaşık olarak %70'i hükümet bütçesinden, % 30'u dış yardımlardan ve enstitü gelirlerinden elde edilir. Örneğin 1994 yılı bütçesi 200 milyon FIM (Finlandiya para markası) olup bunun 138 milyon FIM'i hükümet bütçesinden gelmiştir. Enstitü gelirleri ise enstitünün çeşitli çalışmalarından ve hizmetlerinin satılmasından elde edilir. Bu gelirler bütçenin genellikle % 20-30'unu oluşturmaktadır.

Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün bir merkez enstitü ve 7 bilimsel departmanı bulunmaktadır. Merkezde bu yapıların dışında yönetim birimi, teknik konular, destek birimi enformasyon birimi ve periyodik yayınlar departmanları bulunur. Merkez Enstitünün dışında 6 adet de bölgesel Enstitü bulunmaktadır. Ayrıca tüm birimlerde yönetim, ISO 9004 temelli toplam kalite yönetimine dayalıdır.

5.2.7. FIOH'un Uluslararası İşbirliği

Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü aralarında ILO ve WHO'nun da bulunduğu 7 uluslararası kuruluşla işbirliği içindedir. Ayrıca Avustralya, Japonya, Kenya, Rusya, Singapur ve ABD gibi uzak ülkelerinde bulunduğu 14 ülkede benzer iş sağlığı enstitüleri ile birlikte çalışmalar yapmaktadır.

Ayrıca Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsünün yabancı uzmanlardan oluşan beş kişilik bir Değerlendirme Grubu vardır. Bu Grubun diğer üyeleri İsveç, Norveç, Fransa ve ABD'dedir. Çeşitli iş sağlığı enstitüsü veya üniversite üyelerinden oluşmaktadır. Uluslararası Değerlendirme Grubu'nun amacı Enstitünün güçlü ve zayıf yönlerini saptayarak, enstitüye çalışmalarında yol gösterebilmektedir. Bu amaçla kurul, enstitü ile ilgili verileri değerlendirir denilmektedir.³⁸

V. TARTIŞMA

1. TOPLULUK MEVZUATI İLE TÜRK MEVZUATININ İŞÇİLERİN GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN OLARAK KARŞILAŞTIRILMASI

Tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerini en üst düzeyde sürdürülmesi amacına yönelik olarak hem Türkiye’de hem de Avrupa Topluluğu ülkelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında Kanuni düzenlemelerin olduğu ve bu düzenlemelerin ülkemiz ve Avrupa Birliği ülkeleri açısından bir karşılaştırılması yapılacak olsa ilk dikkat çeken farklılığın; teknolojik gelişmeler ve yapılan araştırmalar açısından Birliğe üye ülkelerin ülkemizden daha ileri seviyede olması sebebiyle bu amaca yönelik olarak çıkartılacak kanuni düzenlemelerin de en son teknik gelişmelerin ışığında hazırlanmış olmasından kaynaklanmıştır denilmektedir.

İşçilerin Güvenliğine ilişkin çıkartılmış olan bazı Avrupa Birliği direktif ve kararlarının ülkemiz mevzuatı ile karşılaştırılması aşağıdaki şekilde yapılmıştır:

80/1107/EEC Sayılı 27. 11. 1980 Tarihli Konsey Direktifi :

“İşyerinde Kimyasal, Fiziksel ve Biyolojik unsurlara Maruz Bulunmaktan Kaynaklanan Risklerden İşçilerin Korunması” hakkındaki Direktif.

Radyasyona maruz kalan işçiler konusunda AB Mevzuatı ile Türk Mevzuatı arasında bir takım farklılıkların var olduğu belirtilerek, buna göre;

Türkiye Mevzuatı

Tabii ve suni radyoaktif ve radyoaktif maddeler ile çalışmalarda alınacak tedbirlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 83. maddesinden çıkartılarak, bu konunun tüm yetki ve sorumluluğunu taşıyan Türkiye Atom Enerjisi Kurumu’na bırakılması yönünde Radyasyon Güvenliği Tüzüğü ve Yönetmeliği ile kurallar getirilmiştir.

AB Mevzuatı

İşçilerin eğitimi konusunda AB Mevzuatı, işçi hangi madde ile çalışıyor ise, özel olarak o maddenin zararları hakkında eğitilir. Hükmüne yer vermekte,

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz mevzuatında ise; genel olarak işçiler çalıştıkları işler hakkında eğitilirler denilmektedir.

AB Mevzuatı

Birlik Mevzuatında, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili tedbirler yürürlüğe konmadan önce, işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alınmakta hükmü yer almaktadır.

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz mevzuatında ise; bu tedbirlerle ilgili tüzükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili Bakanlıklarla beraber çıkarır denmekte ve işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerinin alınması kanuni bir zorunluluk olmamaktadır.

82/605/EEC Sayılı 28 Temmuz 1982 Tarihli Direktif

“ İşte Metalik Kurşun ve Bunun İyonik Bileşiklerine Maruz Kalmakla İlgili Risklerden İşçilerin Korunmasına” ilişkin Konsey Direktifi .

AB Mevzuatı

Bu direktifle, kurşunla çalışan işçilerin genel muayenelerinin 1 yılda, laboratuvar incelemelerinin 6 ayda bir yapılması, şayet ortamda kurşun değeri az ise, laboratuvar incelemelerinin de yılda bir defa yapılmasının istenilmekte olduğu belirtilmiştir.

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz mevzuatında ise; Kurşunla çalışan tüm işçilerin hiçbir ayırım gözetilmeksizin 3 ayda bir klinik ve biyolojik muayenelerinin yapılması öngörülmektedir.

Yine Mevzuatımızda; havadaki kurşun konsantrasyonunun maksimum değeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde 0. 15 mg/m³, Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkındaki tüzükte ise 0. 20 mg/m³ olarak verildiği ve bu iki değerin birbirini tutmadığı belirtilmiştir.

Direktifte ise; maksimum değer yerine, haftada 40 saat çalışma üzerinden zaman ağırlıklı ortalama kurşun değerleri (TWA) olarak verilmiştir.

AB Mevzuatı

AB Mevzuatında numune alma süresi 4 saatten az olamaz, numune haftada 4 defa alınmalıdır. şeklinde bir açıklamaya yer verildiği belirtilmiştir.

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz Mevzuatında ise, numune alma süresi ve sayısı ile ilgili rakamsal değerlerin bulunmadığı, sadece yeterli ve gerekli sözleri kullanılmıştır.

AB Mevzuatı

Söz konusu direktifte havadaki kurşun konsantrasyonu sürekli yüksek çıkarsa, doktorun tavsiyesi ile uygun önlemler alınana kadar iş durdurulabilir denilmektedir.

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz Mevzuatında ise, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun olmadığı belirtilmiş ve ayrıca, işin durdurulmasının işçi temsilcisi, işveren temsilcisi ve iş güvenliğini teftişe yetkili memurdan oluşan bir komisyon tarafından gerçekleştirilebildiği ve ancak acil durumlarda iş müfettişlerinin işi durdurma yetkilerinin var olduğu belirtilmektedir.

Ayrıca lkemizdeki işyerleri genellikle atölye türü ve 50'den az işçi çalıştıran ve kurşunla çalışılan işyerleri olarak çoğunluktur denilerek, Bu sorunun çözümü için "Organize Sanayi Bölgelerinde işverenlerin müşterek işyeri hekimi istihdam etmesiyle ve işyeri Hekimlerinin alışma şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmeliğe, işyeri hekimi gerektiğinde uygun önlemler alınıncaya kadar işi geçici olarak durdurabilir maddesinin eklenmesiyle mümkün olabilir" denilmektedir.

83/477/EEC Sayılı 19 Eylül 1983 Tarihli Direktif :

"işyerinde Asbeste Maruz Bulunmaktan Ortaya ıkacak Risklerden işçilerin Korunması" ilişkin Konsey Direktifi.

AB Mevzuatı

Avrupa Birliğinin meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olarak yürürlüğe koyduğu bir direktiftir.

Türkiye Mevzuatı

Bu direktifle karşılaştırıldığında ülkemiz mevzuatında, Asbest konusunun özel olarak ele alındığı, sadece tozlu işler kapsamında parantez içinde değerlendirildiğı ve çok sayıda boşlukların ve farklılıkların olduğunun gözlenebileceğı belirtilmektedir.

Ancak, Avrupa Birliği teknik kriterleri esas alınarak, hazırlanan ve uygulamaya konulan 14. 09. 1979 tarihinde çıkarılan Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleye İlişkin Yönetmeliğın de bulunduğu belirtilmektedir.

Ayrıca ülkemiz Mevzuatındaki boşluk ve farklılıklar şöyle sıralanmıştır:

- a) Asbest türlerinin tanımının yapılamamış olması,
- b) Havada asbest ölçümü için numune alma şekli ve sıklığının ne olacağının belirtilmemesi,
- c) Asbest kullanan işyerlerinin kullandıkları asbestin türünü, yapılan işlemi ve üretilen malın çeşidini bildiren bildirim verme zorunluluklarının mevcut olmaması,
- d) Mevzuatımızda asbest için verilen değer 5 lif/cm³ hava, çok yüksek oluşu, ayrıca asbestin türlerine göre değişik limit değerler tespit edilmemiş, limit değerler aşıldığında da işin anında durdurulması ile ilgili bir hüküm bulunmaması,
- e) Asbestin depolanması, taşınması ve atıklarının yok edilmesi ile ilgili alınması gerekli önlemler hakkında Mevzuatımızda bir hüküm bulunmaması,
- f) İşyerlerinde tespit edilen asbest konsantrasyonu ortalamalarının değerlendirilmesinde 3 referans sınır değerın göz önüne alınması,

Bu referans değerler; ülkemizde (5 lif/cc) Avrupa Topluluğu ülkelerinde uygulanan (1 lif/cc) sınır değerler ile, ILO tarafından önerilen (2 lif/cc) sınır değerlerdir.

g) İşverenin asbeste maruz kalan işçileri belirleyip, kayda geçirerek en az 30 yıl saklaması hükmünün olması, ancak sadece işçi asbestle ilgili bir işte 10 yıl önce çalışmış ise, 10 yıl sonra ortaya çıkacak meslek hastalığının asbestle ilgili olabileceği hüküm altına alınmış olması.

82/501/EEC sayılı 24 Haziran 1982 Tarihli Konsey Direktifi :

“Bazı Endüstriyel Faaliyetlerde Büyük Kaza Tehlikeleri Hakkında” Direktif.

AB Mevzuatı

Bu direktifle “Bazı Endüstriyel Faaliyetlerde Büyük Kazalar”ın tanımının yapılmış olduğu ve tüm önlemlerinde bu tanıma göre önerildiği belirtilmektedir.

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz Mevzuatında ise böyle bir ayırımın yapılmadığı sadece “İş Kazası” tanımının yapılmış olduğu ve Kanuni hükümlerinde bu çerçevede ele alınmış olduğu ve büyük kazalarda hayati rol oynayacak önlemlerin ayrıca belirtilmediği söylenmektedir.

AB Mevzuatı

Bu direktifte ayrıca büyük kazaların ilgili mercilere hemen bildirilmesi sonra da yine aynı mercilere alınan önlemler hakkında bilgi verileceği hüküm altına alınmış olduğu,

Türkiye Mevzuatı

Ülkemiz Mevzuatında ise, bu durum her türlü kazanın o yerin yetkili bulunan zabıtasına hemen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüklerine de en geç 2 gün içerisinde bildirileceği hüküm altına alınmış ve ayrıca alınan önlemler hakkında ilgili yerlere anında bilgi verme mecburiyeti getirilmemiştir denilmektedir.

AB Mevzuatı

Yine bu direktifte, kaza ile ilgili ve kazanın tekrarlanmaması için sonradan alınacak önlemlere dair soruların olduğu,

Türkiye Mevzuatı

Mevzuatımızda ise; kaza bildirim formlarında kazaya uğrayanın adı, soyadı, yaşı, kazanın nerede ve kaçta olduğu ve kazaya uğrayanın durumu gibi soruların yer aldığı belirtilmektedir.

86/188/EEC Sayılı 12. 05. 1986 Tarihli Konsey Direktifi :

“İşte Gürültüye Maruz Kalma İle İlgili Risklerden İşçilerin Korunması Hakkında” Konsey Direktifi.

Bu direktifin Mevzuatımız ile amaç ve genel prensipleri arasında iki konudaki farklılığı dışında uygunluk olduğu belirtilmektedir.

Bu farklılıklar şöyle ifade edilmektedir.

Birinci Farklılık :

Gürültü için temel alınan kavramlardaki farklılıktır.

Direktifte :

“Günlük kişisel gürültü maruziyeti” ve 8 saatlik iş gününde “gürültüye maruziyet” kavramları tanımlanmış olup, tüm maddelerde bu temel kavramlara göre hazırlanmıştır denmektedir.

Mevzuatımızda ise :

Gürültünün derecesinin tanımlanmış olduğu ve tüm maddelerin bu temel kavram üzerinde geliştirildiği belirtilmektedir.

İkinci Farklılık İse :

Söz konusu direktifte belirtilen iş yerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularının işleyişinin “işçi temsilciliği” müessesine ilişkin olması.

Mevzuatımızda :

Mevzuatımızda buna yer verilmemiştir. Mevzuatımızda; “50’den fazla işçi çalıştıran, sanayiden sayılan sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde kurulan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarında yer alan işçi temsilciliği müessesesi çalışmalarının bu yönde düşünülmüş olsa bile 50 den az işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularını izleyecek işçi temsilciliği müessesesinin bulunmamakta olduğu” belirtilmektedir.³⁹

2. TÜRKİYE’DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇEŞİTLİ AÇILARDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yaşam ve Çalışma Koşulları Açısından Değerlendirilmesi

Türkiye’de yaşam ve çalışma koşullarındaki olanakların varlığı sınırlı ve herkesi kapsamamaktadır. Bu sınırlılıklar şöyle sıralanmıştır;

- İnsanca yaşam sürdürmeye yetecek gelir,
- Risk karşısında kişiye güvence olacak, yeterli bir sosyal güvenlik sistemi,
- İş güvenceli ve tüm çocuklara yetebilecek meslek eğitimi süreçleri.

Bunların yanında ülkemizde yaşam koşullarındaki yoksunluklar, çocukların çalışma yaşamına erken yaşta atılmasının da nedenlerini oluşturmaktadır. Ayrıca çocukların çalışması ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğindeki yetersizlikler arasında birbiriyle etkileşimin ve eş zamanlılığın olduğu belirtilmiştir.

Ülkemizde çocukları çalışma yaşamına iten yoksunluklar, onların erişkin olduklarında pasifize etmekte ve olumsuz koşullara boyun eğmelerine yol açmaktadır. Aynı şekilde bu durum erişkinler açısından da aynı durumların oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Türkiye’de ne erişkinlik için ne de çalışmak zorunda olan çocuklar için elverişli çalışma koşullarının bulunmadığı belirtilmiştir. Bu durumun tespitine yönelik olarak başta “işe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri ile biyolojik ve çevresel ölçümler olmak üzere çeşitli yetersizlikler ile oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarının bize, Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği düzeyini belirlemede kullanılacak ölçütler yada yapısal nedenler” konusunda ipucu verdiği belirtilmiştir.

Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği düzeyini belirlemek için kullanılacak ölçütler şöyle sıralanmaktadır:

- a. İstatistiklere yansıyan vakalarla, araştırmalarla saptanabilenler arasındaki büyük farklar,
- b. İş Kazaları ve meslek hastalıkları ile sonuçlanabilecek “çalışma ortamı Koşulları” üzerine yapılan araştırmaların verileri,
- c. Küçük ve orta ve büyük ölçekli işyerlerinde çalışma koşulları yönünden ortaya çıkan farklar,
- d. Toplu iş sözleşmelerinde sendikaların istemlerinin varlığı,
- e. İşverenlerin tutmakla yükümlü olduğu belgelerle ilgili “hizmet” olanakları,
- f. Türkiye’de bu alandaki yayınların durumu,
- g. İşçi, memur ve tarımda çalışanlar, çıraklar olmak üzere farklı statüde çalışanlara uygulanan farklı “sistemler” ve “denetimler”,
- h. ÇSGB iş müfettişlerinin (teknik) denetleyebilecekleri en çok işyeri sayısı,
- i. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda başvuru merkezi olabilecek bağımsız, saygın ve kolayca başvurulabilir bir odağın varlığı.

Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği değerlendirildiğinde bunun bir yaşam biçimine dönüşmemiş olduğu belirtilmekte ve bunun nedenleri şöyle sıralanmaktadır.

Bireylerin yaşamı üretiminin ayrılmaz bir parçası haline gelememiştir. Bunun nedeni olarak ta bu felsefenin yaşamın diğer kesitlerine de yansımamış olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir.

- Buna örnek olarak sözgelimi, trafik kaosu ve bunun doğal sonucu olan yüksek miktarda trafik kazası sonucu yaralanma ve ölümlerdeki artış,

- Tarım koruma ilaçlarının, un ya da tuz niyetine yanlışlıkla kullanılması sonucu meydana gelen ölümcül zehirlenmeler,
- Hem kırdada hem de kentte çalışma yaşamına erken yaşta çocukların ve gençlerin katılması,
- Bütün istatistiklere meydan okurcasına, “bana bir şey olmaz” diyerek önlem almaktan kaçınanların çokluğu.
- Bütün bunlar bir ülkenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği düzeyini değerlendirirken dikkat edilmesi ve yararlanılması gereken göstergeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak çok önemli bir gösterge de bütün bunların önüne geçen ve tehlikeyi önceden haber veren çalışma ortamının değerlendirilmesidir.

Ayrıca Türkiye’de “çalışma ortamının değerlendirilmesi”ne, “meslek hastalıklarının erken aşamada tanınması”na yönelik, sınırlı alanlarda yapılmış ve ülkenin tümünü temsil edemeyen çalışmalar ve araştırmalar mevcuttur. Bu araştırma ve incelemeler şu sonuçları vermektedir:

- Uluslararası standartlardan yararlanarak hazırlanan objektif ölçütlere dayanan listelere dayanarak yapılan araştırmalar, küçük işyerleri ile büyük işyerleri arasında büyük farklar bulunduğunu,
- Yine bu araştırmalar, işverenlerin önceliklerinin “yangın önlemleri”nde olduğunu, ilk yardım ile ilgili önlemlerin ise en son sırada yer aldığını ve bu durumun da emek ögesinden çok sermaye ögesine ağırlık verildiğinin ve insanın ancak bu uygulamalardan dolayı yarar sağlayabildiğini ortaya koymakta olduğunu gösterdiği belirtilmektedir.

2.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kayıt ve İstatistik Açısından Değerlendirilmesi

Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği güncel olarak değerlendirildiğinde, bir başka sorun olarak karşımıza tüm çalışanları kapsayacak düzenli kayıt ve istatistik çalışmalarının bulunmayışı çıkmaktadır.

Bu sorunun ortaya çıkış sebepleri ise şöyle sıralanmıştır:

a. Sosyal güvenliğin farklı çatılar altında toplanmış olması,

b. Bilimselliğin bir kılavuz olarak kullanılmaması,

c. Bilimsel verilerle desteklenen kurum politikalarının oluşturulmamış olması,

d. Özellikle bu durum işçilerin sosyal güvenliğini sağlayan yapının, işçiye özgü olan mesleksen tehlikelere ve bunların önlenmesine yeterince eğilmemiş olmasına da yol açmış olması,

e. Yine kayıt ve istatistik çalışmalarındaki hata kaynakları ile kıyaslama güçlükleri, bazı evrensel ölçütlere yer verilmesini olanaksız hale getirmiştir. Bu duruma örnek olarak; kaza ağırlık ve sıklık oranlarının hesaplanmamış olması ve bu durumu oluşturan sebebin ise, SSK istatistiklerinde bir yılda toplam çalışılan güne yer verilmemesi gösterilmiştir.

Aynı şekilde Emekli Sandığı tarafından sosyal güvence altına alınan kamu çalışanlarının uğradığı “vazife malullüğü” ile ilgili yalnızca maluliyet derecesine göre sayısal dağılımın bulunduğu, kazaların sayısı, iş göremezlik süreleri ve toplam çalışılan gün ile ilgili bilgilerin bulunmadığı belirtilmektedir.

Ayrıca 1997 yılında “harp malulleri” dışta olmak üzere, görevi dolayısıyla tam iş göremez duruma düşen kamu çalışanlarının sayısı 6901’dir. Bağımsız çalışanları kapsamına alan sosyal güvence kurumunda (Bağ-Kur) ise “mesleksen kaza ve güvenlik” ya da “vazife malullüğü” gibi, işle ilgili yaralanmalara ise hiç yer verilmediği belirtilmektedir.

2.3 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri Açısından Değerlendirilmesi

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği sorunu yaygınlaşmıştır. Türk İş Hukuku mevzuatına göre, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kuralları bakımından 50 ve daha çok işçi çalıştırmak, işverenlere bazı yükümlülükler, işçilere de hizmetten yararlanma olanakları getirmektedir. Bunlar arasında işyeri hekimi, iş hemşiresi bulundurma, iş konseyleri oluşturma sayılmaktadır. Buna ek olarak bu gibi daha büyük ölçekli işyerlerinde sendikal örgütlenmelerin ve işçilere yönelik hizmetlerin de arttığı belirtilmektedir.

Bütün bunların yanında 20 yıllık süre boyunca toplu iş sözleşmelerine yönelik olarak yapılan taramalar, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine yönelik kayda değer bir gelişmenin elde edilememiş olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumu ortaya çıkaran sebepler ise şöyle sıralanmıştır:

1) İşçi sendikalarının, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki müdahale programlarının yetersiz oluşu ve işçinin sağlıklı çalışma koşullarının büyük işyerlerinde çalışma koşullarının katılımcılıktan uzak bir modelle ve yalnızca işverenin dilekleri doğrultusunda ve/veya ithal teknoloji doğrultusunda gelişmesi,

2) Çalışma yasalarının izleyicisi olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinin sayılarındaki yetersizlik ve bu sistemi besleyecek yardımcı elemanlarla uzmanların bulunmayışı,

3) Bu durum, küçük, orta ve büyük ölçekli olsun, işyerlerindeki yasaların yerine getirilmesinde işverenin niyetinin ağır basmasını getirmiş ve dolayısıyla işletmeler arasında rekabet eşitsizliğini körükleyen bir olgu olarak ortaya çıkmış olması,

4) İşyerlerine yönelik hizmetlerdeki yetersizlik, küçük ve orta ölçekli işyerlerini hem dezavantajlı konuma düşürmekte ve hem de adaletsizliklerin yoğunlaştığı bir ekonomik etkinlik alanına dönüştürmüştür.

Ayrıca kayıt dışı çalışmanın yani sigortasız çalıştırmanın en çok bu tip işyerlerinde gerçekleştiği belirtilmekte ve sunulan istatistiklerin gerçekte var olanın daha altında olduğunu, bunun yanında yapılan araştırmaların çocuk çalıştırmanın arttıkça işyeri çalışma koşullarının kötüleştiğini, çalışan çocuğun yaşı küçüldükçe çalışma süresinin arttığı, çok boyutlu etmenlerin küçük ve orta ölçekli işyerlerinde bütüne oranla 15 ve 18 yaş altındaki çocuk işçi kullanımının yükseldiğini gösterdiği belirtilmiştir.

Ülkemizde bunun dışında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından öncelikle müdahale edilmesi gereken noktalardan biri madenlerdir. Madenler, iş teftişi uygulamaları ile Maden Mühendisleri Odasının çalışmaları dışında henüz bir ilgi odağı olamamış, buna karşın gerek iş kazalarında ve meslek hastalıklarında, kayıt dışı uygulamalar açısından önemli bir paya sahiptir denilmektedir.⁴⁰

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayileşen ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusu, sosyal bir mesele olarak güncelliğini korumaktadır. Hızla gelişen ve değişen teknolojinin, modern cihazların üretim açısından ülke ekonomisine olumlu katkıları olmasına rağmen bunların kullanımından kaynaklanabilecek yeni iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde alınacak tedbirlerin aynı hızla bulunup uygulanmasını, işçi ve işverenlerin eğitilmesini gerekli kılmaktadır. Aksi halde meydana gelen istenilmeyen kazalar, insan sağlığı yanında önemli ölçüde işgücü kaybına neden olmaktadır.

Çağdaş toplumlar, insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını daha insancıl bir hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek hedeflerine ulaşmaktadır. Bu çerçevede, teknolojik gelişmelerin olumsuz etkilerinden çalışanları korumak, gelişmişliği hedef alan toplumların başlıca amaçları arasındadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası kuruluşların çabaları da bu yöndedir. Avrupa Birliğinde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan birisi de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgilidir. Bu konuda kabul edilen yönergeler Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansının kuruluş amacı, AB'nin konuya verdiği önemin bir göstergesidir.

Ancak Avrupa Topluluğu ülkelerinin bu konuda bir hayli mesafe kat etmiş olmalarına rağmen, yine de istenilen düzeye ulaştıklarını söylemek zordur. Kaldı ki hızlı bir gelişme sürecine girmiş olan ülkemizde, bu değişimle bir çok problemin ortaya çıkacağı açıktır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanındaki sorunlar, 2000'li yıllarda da çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında gelmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından işçiler olumsuz etkilenmektedir.

SSK verilerine göre, 1999 yılında 78 bin iş kazası olmuş, bunun sonucunda 3.400 sigortalı sakat kalmış, 1.333 sigortalı ise hayatını kaybetmiştir. Son 34 yıla baktığımızda, İşçi sağlığı ve İş Güvenliği alanında sağlıksız bir tablo mevcuttur. 1965 yılından 1999 yılına kadar ülkemizde 4 milyon 570 bin iş kazası olmuştur. Bu dönemde 109 bin işçi sakat kalmış, 40 bin işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir. Yine binlerce işçi meslek hastalıklarına yakalanmıştır. İş kazaları nedeniyle sakat kalan, hayatını kaybeden işçilerle ilgili rakamlar, yalnızca sigortalıları kapsamaktadır. Türkiye'deki kaçak işçi sayısının 4. 5 milyon civarında olduğu düşünülürse, gerçekte bu noksanların varolanın çok üstünde olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkemizde İş Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda yasal düzenlemelere bakıldığında çok büyük bir dağınıklık gözlenmektedir. Aynı konu değişik yasa, uluslararası sözleşme ve tüzüklerde yer almakta, zaman zaman uygulamada ve kuralların tespitinde konunun uzmanları bile güçlüklerle karşılaşmaktadır. Yerel ve merkezi yönetimlerin, İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularıyla ilişkileri 1580 Sayılı Belediyeler Kanunu, 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve 1475 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde belirlenmiştir.

- 1475 Sayılı İş Kanunun 74. maddesi kapsamında çıkarılan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Parlayıcı ve Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü de vb kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili olmaktadır.

Diğer bir karmaşa ise, 3572 Sayılı Kanunun 3. maddesi II-III. Sınıf Gayri Sıhhi Müesseseler için Büyükşehir Belediye Başkanlığınca açılma izni veya ruhsat verileceği hükme bağlanmıştır.

1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunun 268-275 inci maddeleri uyarınca, çevre ve toplum sağlığının korunması açısından Gayri Sıhhi Müesseselerin zararlı etkilerinin yok edilmesi veya en az düzeye indirilmesi için, Gayri Sıhhi Müesseselerin kontrol altına alınması, ruhsatlandırılması ve denetlenmesi esaslarını belirlemek üzere Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği çıkarılmıştır. Anılan Yönetmeliğin 3. maddesi "I. Sınıf Gayri Sıhhi Müesseselerde Sağlık Bakanlığınca, II. Sınıf Gayri Sıhhi Müesseseler ile merkez ilçe sınırları içinde bulunan III. Sınıf Gayri Sıhhi Müesseseler Valilikçe, III. Sınıf Gayri Sıhhi Müesseseler Kaymakamlıkça ruhsat ve açılma izni verilecektir" denilmektedir.

Yukarıda açıklamaya çalışılan yasal çerçeveden iş sağlığı açısından yerel ve merkezi yönetim ilişkilerinin iç içe hatta karmaşık yapıda olduğu bir gerçektir. Bütün bu sorunların çözülmesi için alınacak tedbirler arasında ülkemize özgü değişik çözüm yolları üretilmeli ve öncelikle mevzuatın sadeleştirilmesi sağlanmalıdır. Bu yaklaşım çerçevesinde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki çözüm önerilerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, çalışanlara iş güvencesi sağlanmalı, tüm çalışanlar sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alınarak yenilenmeli, tek bir işçi sağlığı yasası hayata geçirilmelidir.
- 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde mevzuatla getirilen ve toplu iş sözleşmelerine hüküm olarak konan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kurul ve kuralları demokratik bir yapıya kavuşturularak izletilmeli 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde ortak örgütlenme modeli geliştirilmeli ve işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması sağlanmalıdır.
- Devlet kaçak işçilikle mücadele etmeli, sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kontrol altına alınmalıdır.
- İşyeri sağlık hizmetlerinde koruyucu sağlık hizmetleri öne çıkarılmalıdır.
- Okullarda, televizyon aracılığıyla ve iş başında, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimi yapılmalıdır.
- İşçi, işveren ve hükümet İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında işbirliğini geliştirmelidir.
- Üniversitelerin ilgili fakültelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kürsüleri kurulmalıdır.
- Sanat ve Endüstri Meslek Liselerinde okutulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği dersleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Meslek hastalıkları konusunda çalışmalar geliştirilmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SSK, müfettiş sayısını artırmalı, müfettişlerin yetkilerini çoğaltmalı ve sendikalarla işbirliği içinde çalışmalıdır.
- Denetimler etkin olmalı, eğitim programlarıyla desteklenmeli, cezalar caydırıcı olacak biçimde yeniden düzenlenmelidir.

Yukarıda ifade edilen önerilerin ve tedbirlerin oluşmasında Avrupa Topluluğu ülkelerinin ve Dünyadaki gelişmelerin doğrultusunda bu konudaki çalışanların iyi etüt edilerek ve ülkemiz gerçeklerine adapte edilerek bunlardan faydalanılmaları sağlanmalıdır.

Avrupa Birliğine üye ülkelerin çoğunluğu sanayileşmiş ülkelerdir. Mevzuatları ise; hem teknolojik gelişmeye, hem de sosyal ve ekonomik yeni değerlere göre dizayn edilmektedir. Böyle olmasına rağmen Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde bu konuya diğer birlik ülkeleri içerisinde en fazla özen gösteren ülkelerden biri olan İngiltere’de çalışanların sağlık ve iş güvenliği göstergelerinden yapılan bir derleme aşağıda çok iyi bir örnek olması açısından verilmiştir.

1. İngiltere’de her iş günü bir kişi, hayatını işini yaparken kaybediyor.
2. Her yıl 2,2 milyon kişi meslek hasatlığına yada işe bağlı hastalığa yakalanıyor.
3. İşyerindeki ölümlerin en sık görülen nedenini yüksekten düşmeler oluşturmaktadır.
4. Yılda 13 milyon iş günü işe bağlı hastalık nedeniyle kaybediliyor.
5. Yaralanmaların en sık nedenini kayma ve düşmeler oluşturuyor.
6. Kanserden ölüm nedenlerinin yüzde dördünü işe bağlı kanserler oluşturuyor.
7. Yılda yaklaşık 66. 000 kişi işe bağlı deri hastalıklarına yakalanıyor.
8. Asbeste bağlı ölümler İngiltere’de tek başına en büyük ölüm nedeni olarak karşımıza çıkıyor.
9. Endüstride en sık karşılaşılan meslek hastalığının gürültüye bağlı işitme kayıpları olarak görülüyor.
10. 1976-1988 yılları arasında İngiltere’de, 220 çocuğun tarımda kullanılan araçların neden olduğu kaza sebebi ile yaşamlarını kaybettikleri bildiriliyor.

11. Yıllık iş kazalarının ve işe bağlı hastalıklar nedeniyle meydana gelen kaybın ekonomik boyutu, 4 milyar pound ile 9 milyar pound arasında seyrediyor.

12. Erkekler, kadın işçilere göre 3 kat daha fazla kazalara ve 10 kat daha fazla ölüm riskine maruz kalıyorlar.

13. Her yıl yaklaşık 70 kişi işyerinde araçların neden olduğu kazalarla yaşamını kaybediyor.

14. Her yıl yaklaşık 1500 kişi işe bağlı astım hastalığı nedeniyle yeni vaka olarak karşımıza çıkıyor.

15. Her yıl yaklaşık 36.000 kişi titreşime bağlı el-kol damarlarını tutan hastalıklara yakalanıyorlar.

16. 1996/1997 yılları arasında meydana gelen ölümle sonuçlanan yüksekte düşme kazalarının en sık görülen sebepleri arasında hareket eden, düşen veya dönen parçaların, araçların veya kapakların üzerinde bulunmak, sıkışmak tespit edilmiştir.

17. 1996/1997 yılları arasında 665 ölümcül olmayan büyük yaralanma, fiziksel şiddete maruz kalma sonucu meydana gelmiştir.

18. 1997/1998 yıllarında inşaat sektöründe 83 ölümlü kaza meydana gelmiş bulunmaktadır.

19. Üretim yapan küçük bir işletmede çalışırken meydana gelen kaza sonucu ölüm olasılığı, büyük işletmelerde meydana gelen kazalara göre iki katı daha fazla olarak karşımıza çıkıyor.

20. Karbon monoksit maruziyetine bağlı her yıl yaklaşık 30 kişi hayatını kaybetmektedir.

21. Kas iskelet sistemi hastalıkları, işe bağlı hastalıklar arasında en sık görülen hastalık olarak yer alıyor.

22. İngiltere'de başta öğretmenler ve hemşireler olmak üzere, halen yarım milyon çalışan işe bağlı stres, depresyon ve bunalım yaşamaktadırlar.

23. İngiltere'de meydana gelen ölümlü iş kazalarına oranı, diğer Avrupa Birliği ülkelerinden ve Amerika Birleşik Devletlerinden daha düşüktür.

Yukarıda yer alan veriler ve değerlendirmeler, kayıtların iyi tutulduğu ve kayıt dışı hastalık, kaza oranının yok denecek kadar az olduğu bir ülkenin (Avrupa Birliği üyesi İngiltere'nin) verilerini göstermektedir. Bu durum bize, İş Sağlığı ve İş Güvenliği uygulamalarının, eğitim, araştırma ve laboratuvar olanaklarının bir hayli gelişmiş ve yaygın olduğu bir ülkede bile elde edilen bu sonuçların, çalışma hayatında sağlığı ve güvenliği olumsuz etkileyen koşulların kontrol edilmesine daha fazla önem verilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerin tarihi geçmişi kırk yıla yakın bir zaman dilimini kapsamaktadır. Türkiye'nin AB'ne tam üyeliğinin gerçekleştirilmesini amaçlayarak başlayan bu süreç içinde, Türkiye-AB ilişkileri inişli-çıkışlı bir takım gelişmelere sahne olmuştur. Bu hedefe yönelik olarak 1963 yılında Ankara Anlaşmasının imzalanarak hukuki temel atılmış ve 1 Ocak 1996 tarihinde Gümrük Birliği'nin yürürlüğe girmesiyle önemli bir kilometre oluşturulmuştur.

Türkiye-AB ilişkilerinin 1993 yılının Aralık ayında düzenlenen Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'ye adaylık statüsünün tanınması ile farklı ve yeni bir boyut kazanmıştır. Böylece Türkiye'nin yıllardır ekonomik kalkınma, demokrasi ve hukuk devleti standartlarını yükseltme yönünde sürdürdüğü çabalarına Avrupa Birliği üye ülkelerinden beklenen üst düzey siyasi dayanak elde edilebilmiştir.

Bütün bunlar bize AB'ye üye ülke halklarının Türkiye hakkındaki görüşlerini ortaya koyan bir araştırmanın önemini ortaya çıkartmaktadır.

Nitekim, Türkiye dahil olmak üzere 11 Avrupa ülkesinde, toplam 11.000 denek ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak, INRA (International Research Associates) araştırma grubu tarafından, 1999 yılının Kasım ayında bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu olan bu anket çalışmasında, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği konusunda Avrupalıların ne düşündüğünü öğrenmek için dokuz farklı soruya yer verilmiştir.

Araştırmanın Türkiye bölümü ise, INRA'nın Türkiye üyesi olan Bileşim International Araştırma ve Danışmanlık A. Ş. tarafından yürütülmüştür. Türkiye'de, yurt genelinde yarısı kadın, yarısı erkek olmak üzere 15-65 yaş grupları arasında, değişik sosyo-ekonomik statü gruplarından 1.000 kişi ile yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Aynı soru formu 11 ülkenin her birinde ayrı ayrı uygulanmıştır. Bu anket çalışması şu sonuçları vermiştir:

- Uzun vadede deneklerin çoğunun Türkiye'nin AB üyeliğini destekledikleri ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak, AB üyesi ülke halklarının çoğunun Türkiye'nin ekonomik potansiyelinin farkında olduğu ve bunun AB ekonomisini olumlu yönde etkileyeceğini düşündükleri görülmektedir.
- Deneklerin çoğu, tüm vadede Türkiye'nin AB üyesi olmasının, hem Türkiye hem AB için yararlı olacağını ifade etmiştir.
- Ayrıca Türkiye'nin üyeliğinin, AB'nin kültürel zenginliğine katkıda bulunacağını ifade edenlerin oranı da oldukça yüksektir.
- Ancak kısa vadede, AB üyesi ülke halklarının Türkiye'nin tam üyeliği konusunda önemli tereddütleri olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle Türkiye'nin insan hakları konusundaki eksiklikleri yapılan eleştirilerin temelini oluşturmaktadır.
- Demokratik standartların düşük seviyede olduğu da, dile getirilen çekincelerin başında gelmektedir.
- Türkiye'nin kültürel ve dini açıdan farklılıklara sahip olması faktörünün yaratabileceği olası sorunlarının da, AB üyesi ülke halkları tarafından tamamen göz ardı edilmediği anlaşılmaktadır.
- Yine kısa vadede üzerinde durulan önemli bir diğer konu ise, Türkiye'nin yaşamakta olduğu ekonomik sıkıntılardır. Yapılan anket çalışması, AB üyesi ülke halklarının Türkiye'nin üyeliği sebebiyle ortaya çıkacak maliyetlere katlanmak istemediklerini göstermektedir.
- Anketin Türkiye ayağında ortaya çıkan veriler, Türk halkının büyük çoğunluğunun AB'ne üyelik konusunda istekli olduğunu, ancak AB ülkeleri tarafından Türkiye'ye adil davranılmadığını düşündüklerini göstermektedir.

Sonuç olarak; Toplumların büyük bir kesimini ilgilendiren ve ülkelerin sosyal, ekonomik en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkan "İş Sağlığı ve İş Güvenliği" çok daha değişik ve derinliğine incelenecek bir konudur. Ancak, bu çalışmamızda Türkiye'de, Dünyada ve Avrupa Birliğine üye ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili organizasyonların, düzenlemelerin ve yapılan uyum çalışmalarının belirli çerçeve içinde karşılaştırmalı bir incelemesini yapmaya çalıştım. Bu konudaki çözüm yolu Avrupa Birliği ülkelerinde var olan standartları yakalamak ve bunu ülke gerçeklerine ve insanlarına uygun çözümlerle yapmaktır.

VII. ÖZET

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkeleri arasında her alanda çok daha sıkı işbirliğinin sağlanması gereği ortaya çıkmıştır. Bunun ilk adımı 1951 yılında imzalanan Paris Antlaşması ile kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'dur. Bu adımla başlayan entegrasyon süreci 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET-EURATOM) kurulmasıyla devam etmiştir.

Türkiye'nin Batılılaşma ve Avrupa devletleri ile aynı kurumlarda yer alma politikalarının bir sonucu olarak, o zamanki adıyla AET'ye üyelik için başvuru ve görüşmeler 1959 yılından itibaren başlamıştır. Bu tarihten itibaren başlayan süreç sonunda Türkiye ile AET'ye üye devletler 1963 yılında Ankara Anlaşması olarak bilinen bir anlaşma imzaladılar. 1963 yılında Ankara'da imzalanan Ortaklık Anlaşması, esas olarak AET'yi kuran Roma Antlaşmasının hükümlerine paralel olarak hazırlanmıştır.

Türkiye, 1987 yılında AB'ye tam üye olmak için başvurmuştur. AB ile Türkiye arasında Gümrük Birliği ise 1 Ocak 1996'dan itibaren yürürlüğe girmiştir.

Sanayi devriminin başlangıcındaki "Ne pahasına olursa olsun üretim" anlayışından "Sağlıklı Üretim" anlayışına doğru önemli adımlar atılmıştır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri de bu anlayışa paralel gelişim göstermiştir. Ancak gelişmiş olarak tanımladığımız ülkeler dışında bu anlayışın yerleştiğini kabul etmek olanaklı değildir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerini, işyerinde kiralanmış işçinin gereksinimlerine dönük bir hizmet olarak göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) toplum çalışmalarına sunulan bir hizmet olarak bakmaktadır.

Avrupa Birliğine üye ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri uzmanlaşmış bir yapıya sahiptir ve tüm işçilere ulaştırılması istenmiştir. Bunun yanında Avrupa Birliği 1989 yılında çıkartmış olduğu çerçeve yasası ile işverenleri, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacı ile her türlü ölçümün yapılması konusunda sorumlu tutmuştur.

Helsinki Zirvesinde Türkiye'nin, Avrupa Birliğine tam üyeliğine karar verilip teyit edilmesi ile Türkiye ile Avrupa Birliği ilişkilerinde yeni bir dönem başlamıştır. Bu çerçevede Avrupa Birliğinin temel yükümlülüğü olan mali yardım tüzüğü; 26 Şubat 2001 ve Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) 8 Mart 2001 tarihinde onaylanarak resmîyet kazanmıştır. Türkiye'nin ise yükümlülüğü olan Ulusal Program uzun bir hazırlık dönemi sonucunda tamamlanmış ve 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

Bu çalışmayla Ulusal Program ile Katılım Ortaklığı Belgesi genel olarak karşılaştırılmış, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden gelişmiş ülkeler ile az gelişmiş ülkeler ve Türkiye arasındaki farklılıklar ve nedenlerin ne olduğu, Avrupa Birliğine üye ülkelerde Birliğe uyum çerçevesinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine yönelik düzenlemelerin neler olduğu incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Bunun yanında AB mevzuatı ile Türkiye mevzuatı bazı konularda çeşitli açılardan karşılaştırılıp, değerlendirilmiştir.

Bu tez çalışmasının temel amacı; Türkiye'de, Dünyada ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Organizasyonların, Düzenlemelerin ve Yapılan Uyum Çalışmalarının Belirli Bir Çerçeve İçerisinde Karşılaştırılmalı İncelenmesi ve Değerlendirilmesidir.

Bu amaca ulaşmak için; Çalışma ilk olarak "uluslar üstü" bir organ olarak Avrupa Topluluğu/Birliği'nin yapısal sisteminin kapsamlı bir resmini çizer.

İkinci olarak, 1963 tarihli Ankara Anlaşması ve 1970 tarihli Katma Protokole özel önem vererek, Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerin özelliklerinin ve kronolojisinin bir analizini yapar.

Üçüncü olarak çalışma, Türkiye'de, Dünyada ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Kuruluşlar, Politikalar, Mevzuat ve Uygulamaların neler olduğunu inceler.

Son olarak Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde ve Türkiye'de Birliğe Uyum Çerçevesinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Düzenlemeleri, Programları Çeşitli Ülkeler Açısından Karşılaştırır ve Değerlendirir.

VIII. ABSTRACT

The necessity of close co-operation have been occurred after second world war. The first step was the European Coal and Steel Community, that established by Paris Agreement in 1951. The integration process started by Paris Agreement continued by European Economical Community (EEC) and European Community of Atom Energy (EURATOM) in 1957 by Rome Agreement.

As results of policies that integrate Turkey to adopt Western and European Countries and their establishments, the negotiations and application to EEC has started in 1959. This process went by 1963 Ankara Agreement signed between Turkey and EEC Countries. This agreement was a parallel one to the Rome Agreement that established the EEC.

In 1987, Turkey made its application to be a member of the EEC. The Customs Union between European Union (EU) and Turkey have come in force in January 1st of 1996.

In the first times of the industrial revolution the compression "Just Production" is turned to be "Healthy Production". The service of Occupational Health and Security is developed parallel to this compression. On the other hand the compression "Healthy Production" is not accepted in countries other than the developed countries.

World Health Organisation (WHO) recognise Occupational Health and Security as the needs of employers in their work places. The International Labour Organisation (ILO) recognises this service as the needs of the nations.

The services of Occupational Health and Security are in specialised structure in EU and must be delivered to all employers. Furthermore by a frame work valid after 1989 by European Union, the employees must monitor everything to guard Occupational Health and Security in the work place.

After Helsinki Summit the Turkish-European relations had a new process in their relations by the approval of candidate member status of Turkey to the European Union. In February 26th of 2001 the economical support regulation and in March 8th of 2001 the Accession Partnership Document were legalised. And so Turkey prepared its national programme as an obligation after a long preparation and approved by the cabinet in March 19th of 2001.

In this work, the national programme and Accession Partnership Document are compared. This comparison also concludes Occupational Health and Security services in undeveloped countries, Turkey and European Union Countries. This work also concludes the regulations needed in the subject of Occupational Health and Security to join the European Union.

Furthermore this thesis compares and evaluates European Union and Turkish Laws by different points of views.

The main objective of this thesis is ; the comparison, comprehensive outlook and examination of Occupational Health and Security organisations in Turkey, World and European Countries.

This work to reach the aim outlines the over nations organisation The European Union infrastructure.

Secondly, this work analysis the properties and chronology of Turkey and European Union relations with respect to Ankara Agreement 1963 and Added Protocol 1970.

At third this, this work figures out the policies, establishments, laws and regulations about Occupational Health and Security in Turkey, the World, and in European Union.

At the end this work the comparison and examination of laws, regulations and programmes of Occupational Health and Security in European Union member states and Turkey's adaptation process.

IX. KAYNAKLAR

1. BOZKURT, V. **“Avrupa Birliği ve Türkiye”**, Alfa/Aktüel Kitapevleri Yayınları, 1. Basım, İstanbul 1997.
2. KÖKTAŞ, A. **“Avrupa Birliğinde İşçilerin Serbest Dolaşım Hakkı ve Türk Vatandaşlarının Durumu”**, Nobel Yayınları, Yayın No: 139, Ankara, 1999.
3. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **“Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu”**, Ankara, 1993.
4. T. C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı. **“Avrupa Birliği ve Türkiye”**, Ankara, Ekim, 1999.
5. A. B. Genel sekreterliği İnternet Web Sayfası, **“Türkiye A.B İlişkileri Gümrük birliği ve Tam Üyelik”**, (<http://www.ab.gen.sek.gov.tr>).
6. Resmi Gazete, 15 Kasım 2000, sayı: 24231 (Mükerrer).
7. T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, YODÇEM (Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi), **“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuki Yönü, Çalışma Ortamında Sağlık Açısından Zararlı Faktörler”**, Yayın No: 4, İSGÜM Basımevi, Haziran 2000.
8. T. C. ÇSBG İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğu, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sayı:1, yıl:1, Mayıs-Haziran, 2001.
9. ARICI, Kadir, **“İSİG Dersleri”**, Ankara, 1999.
10. BİLİR, N. : **“İş Sağlığı Uygulama İlkeleri”**, ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 1, Yıl: 1, Mayıs-Haziran 2001
11. DEMİRCİOĞLU, M. **“Uluslararası Hukukta İşçi Sağlığı Hizmetlerinin Organizasyonu”**, Çalışma Ortam Dergisi, 4. Cilt, 1995.

12. ERDOĞAN, M. Sarper, **“Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları Örneğinde Dünyadaki Duruma Sınırlı Bir Bakış”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı:50, Mayıs-Haziran, 2000.
13. ERDOĞAN, M. Sarper, **“Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları Örneğinde Dünyadaki Duruma Sınırlı Bir Bakış”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı:51, Temmuz-Ağustos, 2000.
14. GÖKÇEK, H. **“Avrupa Topluluğu’nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”** Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayınları, Cilt. 5, 1995.
15. HUNTER, W. J. **“İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkındaki AET Yasaları”**, Çalışma Ortam Dergisi, Cilt 3, Mart-Nisan, 1994.
16. ASMA, M. ÇSGB, Yakın ve Orta Doğu Çalışma ve Eğitim Merkezi, **“Avrupa Topluluğu, Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, “Parlayıcı ve Patlayıcı Maddeler ve Bu Maddelerle İlgili Güvenlik Önlemleri”**, Yayın No. 8, İSGÜM Basımevi, Ankara, Haziran, 2000.
17. ASMA, M. : **“Avrupa Topluluğu, Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”**, ÇSGB,YODÇEM, “Eğitim”, Yayın No. 8, İSGÜM Basımevi, Ankara, Haziran, 2000.
18. ARICI, K. , **“Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku”**, Ankara, 1997.
19. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **“Türkiye Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği İlişkilerini İçeren Sosyal Alanda Temel Metinler”**, Ankara, 1996.
20. İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, **“Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları”**, Mart 1992.
21. ERDOĞAN, M. S.: **“Avrupa Birliğine Üye Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemleri İçinde İş Kazası ve Meslek, Hastalıkları Sigorta Hizmetleri”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını, Cilt 5, 1996.

22. KARAUÇAKOĞUZ, Ş. : **“Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri”**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları (ATAUM), Kasım, 1999.
23. GÜNGÖR, H. : SOĞUK, H. **“Avrupa Birliği Programı ve Ajanslarına Aday Ülke Statüsüyle Türkiye’nin Katılımı”**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No. 164, İstanbul, Şubat, 2001.
24. ÇSGB İnternet Sayfası, (<http://www.calisma.gov.tr>). ÇSGB, İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü, İnternet Web Sayfası.
25. BAYSAL, S. : **“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuki Yönü, ÇSGB, YODÇEM (“EĞİTİM”), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri”, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuki Yönü”**, Yayın No. 4, İSGÜM Basımevi, Ankara, Haziran, 2000.
26. KARADENİZ, O. : **“ÇSGB, YODÇEM (“EĞİTİM”), “Türkiye’de Parafiskal Bir Gelir Olarak SSK Primleri ve Bunların Tahakkukunda Etkinliğin Sağlanması”**, Yayın No. 22, İSGÜM Basımevi, Ankara, Mayıs, 2000.
27. FİŞEK, A. G. : **“Mesleksen Hastalık ve Kazalara Bağlı Sakatlıklar ve Üç Sosyal Güvenlik Kuruluşunun Eylemi”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayınları, sayı. 43, Mart-Nisan, 1999.
28. FİŞEK, A. G. , ÖZGUCA, Ş. T. , SUĞLE, M. A. , **“SSK Tarihi 1946-1996”**, Ankara, Kasım, 1998.
29. **SSK Genel Müdürlüğü İstatistik Yıllığı**, Yayın No. 21, Ankara, 1999.
30. IŞIK, S. N. **“VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Politikaları”**, Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, DPT Yayını, Ankara-Türkiye, 7-11 Mayıs 2001.
31. Hürriyet Gazetesi Web Sayfası, 9 Kasım 2000.
32. A. B. Genel Sekreterliği Web Sayfası, Ulusal Program

33. **“Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Programın Siyasi ve Ekonomik Kriterler Çerçevesinde Karşılaştırılması”**, İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi, Sayı. 148, Ocak-Nisan, 2001.
34. **“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden Gelişmiş Ülkelerle Ülkemiz Arasındaki Farklılıkları ve Nedenleri”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü, II. Cilt, Sayı. 9, Temmuz, 1993.
35. **“Fourth Report the Commission; Council The European Parliament and the Economic and Social Committee in the Application of the Community Charter of the Fundamental Novel Rights for Worker”**, European Commission, Luxembourg, 1996.
36. CANTINEAU, A. : **“Fransa’da İş Sağlığında Hakkaniyet Olgusu”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını, Cilt 5, sayı. 29, Kasım-Aralık 1996.
37. RANTANEN, J. : **“1945-1995 Yılları Arasında Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü’nün (FIOH) Çalışmaları ve Finlandiya’da İş Sağlığının Gelişimi”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Cilt 5, Sayı. 29, Kasım-Aralık, 1996.
38. **“Investment in Health”**, The Finnish Ministry of Social Affairs and Health Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü (FIOH)”, Çalışma Ortamı Dergisi, Cilt 5, Sayı. 29, Kasım-Aralık 1996.
39. KEBELİOĞLU, V. **“Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusundaki Mevzuatın Ülkemiz Mevzuatı ile Karşılaştırılmalı İncelemesi”**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, İşçi Sağlığı İş Güvenliği Ana Bilim Dalı, Ankara, 1992.
40. FİŞEK, A. G. **“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Çeşitli Açılardan Değerlendirilmesi”**, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri Araştırma Enstitüsü Yayını, Sayı:44, Mayıs-Haziran, 1999.

X. ÖZGEÇMİŞ

21. 05. 1966 doğumluyum. İlkokulu 1977 yılında Polatlı Esentepe İlkokulunda, Ortaokulu 1980 yılında Polatlı Lisesi Orta kısmında tamamladım. Lise 1. sınıfı Polatlı Lisesinde, Lise 2. ve Lise 3. sınıfları Ankara Başkent Lisesinde tamamlayarak 1983 yılında mezun oldum. Yine aynı yıl Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi Astronomi ve Uzay Bilimleri Bölümünü kazandım. 1986 yılında okula devam etmeyerek ayrıldım.

1993 yılında Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde göreve başladım. Aynı yıl içerisinde Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünü kazandım ve 1997 yılında mezun oldum.

1999 yılında Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisansa başladım. Halen Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde görevime devam etmekteyim.