

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TÜRKİYE’NİN AB’YE UYUM SÜRECİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINA ETKİSİNİN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kübra SUNGUR

MART - 2019

TRABZON

ONAY

Kübra SUNGUR tarafından hazırlanan “Türkiye’nin AB’ye Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisinin Analizi” adlı bu Çalışma 15/04/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / ~~oyçokluğu~~ ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı’nda **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı- Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Ret	
Doç. Dr. Salih DURSUN	Başkan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYTÜRK	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Yusuf SÜRMEK
Enstitü Müdürü

ONAY

Kübra SUNGUR tarafından hazırlanan “Türkiye’nin AB’ye Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisinin Analizi” adlı bu Çalışma/..../... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı – Adı ve SOYADI	Görevi	Kabul	Ret	
	Başkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Üye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Üye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylıyorum.

Prof. Dr. Yusuf SÜRMEN
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu Çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Kübra SUNGUR

15/03/2019

ÖNSÖZ

AB, altı kurucu ülke ile çıktığı yolculukta uluslarüstü bir yapılanma gerçekleştirip ekonomik bütünleşmeyi hedefleyerek günümüzde yirmi sekiz üyeye ulaşmıştır. AB'nin amacı her ne kadar ekonomik bütünleşmeyi sağlamak olmuşsa da zaman içerisinde değişen koşullar ile genişleme hareketlerinin yaşanması sosyal alanda da birtakım ihtiyaçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu uluslarüstü yapılanmada yer almak isteyen Türkiye'nin AB ile üyelik çalışmaları halen devam etmektedir. Çalışma, AB'nin oluşum süreci ile Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde İSG konularına ilişkin gerçekleştirdiği yasal düzenlemeler incelenerek, Türkiye'de İSG alanında yaşanan gelişmelerin kanunsal çerçevede değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Çalışmanın ortaya çıkış sürecinde birçok kişinin manevi desteği bulunmaktadır. Bu kapsamda değerli tez danışmanı hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYTÜRK'e yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve tecrübelerini benimle paylaştığı için teşekkür ediyorum. Ayrıca, çalışmanın hazırlanma sürecinde anlayış ve desteklerini esirgemeyen aileme, bu yolda bana her zaman güvenip destek olan değerli ağabeyim Arafa DAĞ'a, tecrübelerini ve zamanını benimle paylaşan değerli hocam Öğr. Gör. Onur DİLEK'e, çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında yanımda olan kıymetli arkadaşım Gökçen SAKALOĞLU'na, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım Hülya BEKAR'a son olarak da çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan Zekeriya BAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Nisan, 2019

Kübra SUNGUR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
TABLOLAR LİSTESİ.....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN OLUŞUM SÜRECİ.....	4-26
1.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT).....	5
1.1.1. Avrupa Savunma Topluluğu	6
1.2. Roma Antlaşması	7
1.2.1. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET).....	7
1.2.2. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET)	8
1.3. Brüksel (Füzyon) Antlaşması.....	9
1.4. Gümrük Birliği.....	10
1.5. Beyaz Kitap.....	11
1.6. Tek Sened.....	12
1.7. Cecchini Raporu.....	13
1.8. Avrupa Toplulukları'nın Genişleme Süreci	14
1.9. Maastricht Antlaşması.....	18
1.9.1. Ekonomik ve Parasal Birlik	19
1.9.2. Ortak Dış Politika ve Güvenlik-Savunma Politikası.....	20
1.9.3. Adalet ve İçişlerinde İş Birliği	20
1.9.4. AB Vatandaşlığı.....	21
1.10. Amsterdam Antlaşması	21
1.10.1. Amsterdam Antlaşması ile Getirilen Düzenlemeler	22
1.11. Nice Antlaşması	23
1.12. AB Anayasa Taslağı.....	24
1.13. Lizbon Antlaşması	25

İKİNCİ BÖLÜM

2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA'NIN TARİHSEL GELİŞİMİ	27-44
2.1. Sosyal Politika Kavramının Tanımı ve Kapsamı	27
2.1.1. Sosyal Politikanın Tanımı	28
2.1.2. Sosyal Politikanın Kapsamı	29
2.1.2.1. Dar Anlamda Sosyal Politika	30
2.1.2.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika	30
2.2. AB'de Sosyal Politikanın Gelişim Süreci	31
2.2.1. 1951-1972 Yılları Arasında AB'de Sosyal Politikalar	32
2.2.1.1. AKÇT'nin Sosyal Hükümleri	32
2.2.1.2. Roma Antlaşması	33
2.2.1.2.1. AAET'nin Sosyal Hükümleri	33
2.2.1.2.2. AET'nin Sosyal Hükümleri	34
2.2.2. 1972-1992 Yılları Arasında AB'de Sosyal Politikalar	35
2.2.2.1. Paris Zirvesi Sosyal Eylem Planı	35
2.2.2.2. Tek Sened ile Sosyal Hükümlere Getirilen Düzenlemeler	36
2.2.2.2.1. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı	38
2.2.3. 1992'den Günümüze AB'de Sosyal Politikalar	39
2.2.3.1. Yeşil ve Beyaz Kitap Sosyal Politikalar	40
2.2.3.2. Amsterdam Antlaşması	42
2.2.3.3. Lizbon Antlaşması	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEMELERİ	45-65
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramının Tanımı ve Kapsamı	45
3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı	46
3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı	47
3.1.2.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	47
3.1.2.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	47
3.2. AB'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci	47
3.2.1. Avrupa Toplulukları'nda İş Sağlığı ve Güvenliği	48
3.2.1.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği	48
3.2.1.2. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği	49
3.2.1.3. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği	50
3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Programlı Döneme Geçiş:1970-1988	51
3.2.2.1. Birinci Eylem Programı (1978-1982)	51
3.2.2.2. İkinci Eylem Programı (1984-1988)	52

3.2.2.3. Üçüncü Eylem Programı (1988-1992).....	53
3.2.3. Tek Sened ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	53
3.2.3.1. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı	54
3.2.4. 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi	56
3.2.5. Maastricht Antlaşması ve Sonraki Süreçte İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları.....	57
3.2.5.1. İşte Güvenlik, Sağlık ve Hijyen Konularını İçeren Öneri Programı (1994-2000).....	58
3.2.5.2. AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı	59
3.2.5.3. İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Alanındaki Topluluk Programı (1996-2000)	60
3.2.5.4. İşte ve Toplumda Değişime Uyum Kapsamında Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi (2002-2006).....	62
3.2.5.5. İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi Stratejisi (2007-2012)	63
3.2.5.6. AB 2013-2020 İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ	66-97
4.1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Tarihsel Gelişimi	66
4.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri.....	66
4.1.1.1. Osmanlı Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri	66
4.1.1.1.1. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri.....	67
4.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri	69
4.1.2.1. 1920-1923 Arası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri.....	69
4.1.2.2. 1923 Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri.....	70
4.2. Tarihsel Süreçte Türkiye-AB İlişkileri.....	74
4.2.1. Türkiye’nin AB’ye Başvurusu	74
4.3. Türkiye’nin AB’ye Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeleri	76
4.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	76
4.3.1.1. 4857 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	77
4.3.1.2. 4857 Sayılı Kanun’un İstisnaları	78
4.3.1.3. 4857 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Maddeleri.....	78
4.3.1.4. 4857 Sayılı Kanun’a Dayalı Çıkarılan Yönetmelikler.....	80
4.3.1.5. 4857 Sayılı Kanun’daki Eksiklikler.....	82
4.3.1.6. 5763 Sayılı Kanun	83
4.3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	84
4.3.2.1. Hazırlık Süreci	84

4.3.2.2. 6331 Sayılı Kanun'un Amacı ve Kapsamı	85
4.3.2.3. 6331 Sayılı Kanun'da Tarafların Yükümlülükleri.....	86
4.3.2.3.1. Çalışanların Yükümlülükleri	86
4.3.2.3.2. İşverenin Yükümlülükleri.....	86
4.3.2.3.3. Devletin Yükümlülükleri.....	87
4.3.2.4. 6331 Sayılı Kanun'un Sağladığı Yenilikler.....	87
4.3.2.4.1. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması	87
4.3.2.4.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi.....	88
4.3.2.4.3. Önleme Anlayışı.....	88
4.3.2.4.4. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu	89
4.3.2.4.5. Küçük İşletmelere Destek	89
4.3.2.4.6. Risklerden Korunma İlkesi.....	90
4.3.2.4.7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü.....	90
4.3.2.4.8. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	90
4.3.2.4.9. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi.....	91
4.3.2.4.10. Güvenlik Raporu ya da Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi.....	91
4.3.2.4.11. Çalışan Temsilcisi	91
4.3.2.5. 6331 Sayılı Kanun'a Dayanılarak Uyum Sürecinde Çıkarılan Yönetmelikler	91
4.3.2.6. 6331 Sayılı Kanun'un Mevcut Bazı Sorunları.....	92
4.4. Türkiye'deki İş Kazalarına AB Bağlamında Bir Değerlendirme	93
4.5. AB Ülkesi Almanya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	95
4.6. Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında AB'ye Uyum Faaliyetlerinin Ulusal Politikalar Çerçevesinde Değerlendirilmesi	96
4.6.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-I (2002-2006).....	96
4.6.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-II (2009-2013)	97
4.6.3. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III (2014-2018).....	97
SONUÇ.....	99
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	103
ÖZGEÇMİŞ.....	122

ÖZET

Sürekli değişim içerisinde olan siyasi ve ekonomik dengelerin istikrarını arttırmak için bir araya gelen altı kurucu ülke, ulusüstü özellikte bir yapılanma göstererek zaman içerisinde üye sayısını yirmi sekize çıkartarak geniş bir alana yayılıp AB adını almıştır. Birliğin öncelikli hedefi ekonomik bütünleşme olmuş olsa da zaman içerisinde değişen koşullar ve Birliğin genişlemesi ile sosyal konularda da bütünleşmeye önem verilmesi gerektiği fark edilmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatında yaşanan değişimler sonucunda sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı önem kazanmıştır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar geriye götürülse bile bugünkü anlamda İSG olgusu Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Fabrikalaşma ile birlikte seri üretimin artması sonucunda bu iş yerlerinde çalışan sayısının artmasıyla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı artmış ve çok sayıda işçi hayatını kaybetmiştir. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda AB'nin sosyal politikaları içerisinde yer alan İSG olgusu önem kazanmıştır.

Bu çalışma AB'ye aday ülke konumunda olan Türkiye'nin, AB'ye uyum sürecinde yasal alanda İSG'ye ilişkin gerçekleştirdiği düzenlemelerin analizi yapılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışmada öncelikli olarak ulusüstü bir yapılanma gösteren AB'nin oluşum süreci ele alınmıştır. Bu süreç içerisinde de AB'nin sosyal politika alanında yaşanan gelişmelerine yer verilerek İSG'nin sosyal politika içerisindeki önemine ayrıca değinilmiştir. Daha sonra ise İSG alanında Türkiye'nin AB mevzuatına uyumunu değerlendirmek üzere Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimine yer verilmiştir. Bu kapsamda AB ve Türkiye ilişkilerinin gelişimine değinilerek, Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde İSG alanında gerçekleştirdiği yasal düzenlemeler incelenmiştir.

Çalışmanın sonucunda, AB'ye uyum sürecinde AB Çerçeve Direktifi'nin ulusal mevzuata uyarlanması aşamasında çıkarılan İSG Kanunu ile önemli bir yol kat edildiği tespit edilmiştir. Ancak mevzuatın uygulanması aşamasındaki sorunlara değinilerek bunların önlenmesi için ekip çalışmasının gerekliliğine dikkat çekilmiş, sosyal tarafların da süreçlere etkin bir şekilde katılmasının önemi vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Sosyal Politika, İş Sağlığı ve Güvenliği

ABSTRACT

The six countries that came together in order to increase the political and economic stability which were continuously changing turned into a supra-nation structure and, by time, increased the number of members up to twenty eight, expanding over a vast area and took the name European Union. Although the primary aim of the Union was economic integration, by time, with the changing conditions and the expansion of the Union, it was noticed that social integration, too, needed to be paid importance. As a result of the changes in working life with the industrial revolution, the need to work in a healthy and safe environment gained importance. Although the need to work in a healthy and safe environment is dated back to human history, the phenomenon of Occupational Health and Safety in today's sense came into existence with the industrial revolution. Through factories, with the increase in mass production, the number of employees in those places went up, resulting in an increase in the number of work accidents and occupational diseases, and in the death of many. Following those events the phenomenon of Occupational Health and Safety which was part of the EU's social policies gained importance.

This study aims to analyze the regulations for Occupational Health and Safety which Turkey, a candidate to become an EU member, has implemented in the process of adapting to the EU on a legal level. In the study the formation of the EU, which displayed a supra-nation structure, is handled first. Within this process the events in the social politics area of the EU are mentioned and the importance of Occupational Health and Safety in social politics is discussed. Later, in order to evaluate the adaptation of Turkey to the EU regulations in the field of Occupational Health and Safety, the historical development of Occupational Health and Safety in Turkey is described. In this respect, the development of the relationships between Turkey and the EU are mentioned and the legal regulations that Turkey has implemented in the process of adapting to the EU are analyzed.

At the end of the study, it is concluded that a considerable amount of improvement has been achieved with the Occupational Health and Safety act which was passed in order to adapt the EU Framework Directive to the national regulations within the process of adapting into the European Union. Also, the problems faced in implementing the regulations are mentioned, the importance of team work in preventing those problems is emphasized and the importance of the active participation of social parties in the process is highlighted.

Keywords: European Union, Social Policy, Occupational Health and Safety

TABLolar LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	AB'ye Üyelik Başvuruları ve Genişleme Hareketleri	17
2	AB Direktiflerine Göre Çıkarılan Yönetmelikler	80
3	Türkiye'de 2012-2016 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve Ölümler.....	94
4	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Ölümcül İş Kazalarının Sayıları (2012-2015)	94



KISALTMALAR LİSTESİ

AAET	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AST	: Avrupa Savunma Topluluğu
BM	: Birleşmiş Milletler
BAUA	: Federal Institute for Occupational Safety and Health - Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
CEEP	: European Centre of Employers and Enterprises - Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DTM	: Dış Ticaret Müsteşarlığı
ECU	: European Currency Unit
ETUC	: European Trade Union Confederation - Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EU-OSHA	: European Agency For Safety and Health at Work - Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
EUROSTAT	: European Community Statistical Office - Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GDA	: The Joint German Occupational Safety and Health Strategy - Alman Birleşik İSG Stratejisi
ILO	: International Labour Organization - Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İş Kanunu
İKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırmaları Enstitüsü
KOB	: Katılım Ortaklığı Belgesi
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
MESS	: Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası
NATO	: North Atlantic Treaty Organization - Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
OGT	: Ortak Gümrük Tarifesi

OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
UNICE	: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği
vb.	: ve benzeri
WHO	: World Health Organization - Dünya Sağlık Örgütü



GİRİŞ

Çalışma olgusu insanoğlunun üretmeye başladığı andan itibaren ortaya çıkmış bir kavramdır. Buna rağmen çalışanın sağlığının korunması düşüncesi, yakın geçmişte madencilik faaliyetlerinin başlaması ile kendini göstermiştir. Ancak bu düşüncenin temelinde işin sürekliliğini mümkün kılmak yer almakta olup, çalışanın sağlığının korunmasının bir insan hakkı olarak görülmesi zaman almıştır. Sanayi Devrimi birçok yönden değişiklikler meydana getirirken iş kazalarının artmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi ile başlayan seri üretimde daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Ekonomik faydayı ön planda tutan işverenler, işçileri düşük ücretler karşılığında uzun çalışma saatlerine maruz bırakmıştır. Düşük ücretlerle geçim sağlanamayınca, çocuk işçiler üretim sürecine dâhil olmuştur. Kitlesele üretimini yaşadığı bu süreçte vasıfsız işgücünün artması üretim sürecinde iş kazalarının yoğun olarak yaşanmasına neden olmuştur.

Sanayi Devrimi ile dünya üzerinde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybeden insan sayısı artmıştır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının sebebiyet verdikleri can kayıplarının yanında ülkelerin ekonomileri açısından da ciddi maliyetli oluşu bu sorunun AB gündemine taşınmasına neden olmuştur. AB'nin kuruluşu ekonomik nedenlere dayanmasına rağmen, zaman içerisinde meydana gelen gelişmeler sonucunda sosyal politikalar Birlik içerisinde önemli bir yer edinmiştir. İSG faaliyetleri sosyal politika alanı içerisinde yer almakta olup, AB'nin sosyal politika alanları içerisinde en hızlı gelişim göstereni olmuştur. Bu çalışma AB'nin İSG alanındaki mevzuatsal uygulamalarını inceleyip, Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde İSG'ye ilişkin yaşanan gelişmelerinin etkisini kanunsal çerçevede değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

Kavramsal açıdan İSG çalışanların iş kazaları ile karşı karşıya kalmalarını ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek için çalışma ortamında ve işin yürütülmesi esnasında meydana gelebilecek tüm riskin ve tehlikenin engellenmesi anlamına gelmektedir. AB'de İSG'nin gelişim süreci Tek Sened'de oy birliği ilkesi yerine nitelikli oy çokluğu ilkesinin kabul edilmesi ile başlamıştır. Aynı zamanda Tek Sened ile işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunması adına çalışma ortamlarının iyileştirilmesi amacıyla 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif kabul edilmiştir. Bu Direktif kendisinden sonra gelecek olan direktiflere örnek teşkil etmesi açısından önem arz etmektedir.

AB'ye tam üyelik için 14 Nisan 1987 tarihinde başvuruda bulunan Türkiye'de, AB ile üyelik müzakerelerine ancak 3 Ekim 2005 tarihinde başlanabilmiştir. 3 Ekim 2005'ten itibaren başlatılan müzakerelere, Türkiye'nin uyum sağlamaya çalıştığı görülmektedir. Bu kapsamda, AB müktesebatına uygun olarak hazırlanan fasıllar 35 başlık altında toplanmıştır. İSG politikalarına yer

verilen 19. Fasal “sosyal politika ve istihdam” müzakere başlığı atında düzenlenmiştir. Bununla birlikte, 1999 yılında gerçekleştirilen Helsinki Zirvesinde Türkiye’ye aday ülke statüsünün verilmesinin ardından uzun bir süre yürürlükte bulunan ve ihtiyaçlara cevap veremeyen 1475 sayılı Kanun, AB mevzuatına uyum kapsamında gözden geçirilmiştir. Bu uyum süreci içerisinde çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu, İSG çalışmalarında yetersiz kalan kanunlara yn göstermek amacıyla oluşturulmuştur. Ancak zaman içerisinde bu kanunun da İSG konularında yeterli olmadığının farkına varılmasıyla birlikte, AB Müktesebatına Uyum Programında (2007-2013) ıkartılması planlanan İSG Kanunu 2012 yılında kabul edilmiştir.

Çalışmanın hazırlık sürecinde bazı sınırlamalara gidilmiştir. Öncelikli olarak oldukça geniş bir alanı kapsayan AB ve Türkiye’deki İSG faaliyetleri, çıkartılan direktifler ve hazırlanan yasal düzenlemeler temel alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, AB’de İSG faaliyetleri sadece Birlik düzeyinde yapılan çalışmalar kapsamında ele alınmıştır. ye ülkelerdeki faaliyetlere yönelik değerlendirmelerde bulunulmamıştır.

Bu kapsamda çalışmada, AB’nin sosyal politikalar başlığı altında yer alan İSG’nin mevzuatsal düzenlemeleri incelenmekte olup, Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinde bu yönde gerçekleştirdiği yasal düzenlemeleri değerlendirmek adına inceleme yapılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde AB’nin tarihsel süreci içerisinde oluşumu ve kurumsallaşması incelenmektedir. Bu doğrultuda AB’nin temel yapı taşını oluşturan Avrupa Kömür ve elik Topluluğu (AKÇT), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu’nun (AAET) oluşum süreçleri ele alınarak, bu toplulukların AB’ye evrilme süreçlerine değinilmiştir

İkinci blmde, AB’de sosyal politikanın tarihsel gelişimine değinilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle sosyal politika kavramının tanımı verilmekte ve kapsamı açıklanmaktadır. Ardından AB’nin 1972-1992 yılları arasındaki sosyal politikaları ile 1992’den günümüze sosyal politikaları ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

cnc blmde, AB’nin sosyal politikalar kapsamındaki İSG düzenlemeleri incelenmektedir. Bu bağlamda İSG’nin tanımı ve kapsamına yer verilmektedir. AB’de İSG’nin gelişim süreci değerlendirilip, AKÇT, AAET ve AET’nin kurucu antlaşmaları ile bu antlaşmalara değerlikler getiren diğer antlaşmaların İSG’ye ilişkin düzenlemeleri ele alınıp Eylem Programları temelinde açıklanmaktadır.

Dördüncü bölümünde ise Türkiye’de İSG’nin tarihsel gelişimi incelenmektedir. Bu kapsamda Türkiye’deki İSG faaliyetleri Cumhuriyet ncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem şeklinde ele alınmaktadır. Ayrıca bu blmde tarihsel süreçte Türkiye-AB ilişkilerine kısaca değinilmektedir. Ardından İSG’ye ilişkin gerçekleştirilen düzenlemeler yasal çerçevede incelenmektedir. Son olarak

Türkiye'nin İSG konularında AB'ye uyum faaliyetlerinin ulusal politikalar çerçevesinde değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Çalışma kapsamında öncelikli ve ağırlıklı literatür taraması ve incelemesi yapılarak, yerli ve yabancı kaynaklara ilk elden ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda; 6331 sayılı Kanun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve Üniversite'nin kütüphanesinde yer alan yayınlar incelenmiş, yabancı kaynaklara erişim büyük ölçüde internet üzerinden sağlanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN OLUŞUM SÜRECİ

AB'nin ortaya çıkışı genellikle İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllar olarak kabul edilmektedir. Ancak, "Birleşmiş Avrupa" düşüncesi orta çağa kadar uzanmaktadır. Orta Çağ düşünürleri, tarihçileri ve politikacıları Avrupa'da bütünleşmiş, barışçıl bir topluluk hayalini kurmuşlardır. Bununla birlikte, Birinci Dünya Savaşından sonra Avrupa'da bir "birlik" oluşturulmasına yönelik fikirler ortaya atılmış ancak bunların benimsenip bir topluluk şeklinde ortaya çıkması İkinci Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir. Avrupa'da yaşanan savaşların aslında ekonomik çıkarların paylaşılmasına yönelik savaşlar olduğu, bu savaşların büyük tahribatlara yol açtığı ve ortak çıkarlar çerçevesinde bir anlaşma sağlandığında savaşların önlenebileceği bilinmekle birlikte bir türlü bunun önüne geçilememiştir. 20. yüzyılın ilk yarısında Avrupa'da yaşanan iki trajik savaşın sonucunda ortaya çıkan ekonomik ve toplumsal yıkımların, benzer bir savaşın gerçekleşmesi durumunda Avrupa'nın sonu olacağı kaygısı giderek artarken, bu kaygıları ortadan kaldırmak için barış arayışları hızlanmıştır. Bu dönemde çıkma ihtimali olan savaşların Almanya ve Fransa arasında gerçekleşebileceği ve bu iki ülkenin ortak çıkarlarda uzlaştırılmasıyla bu muhtemel savaşların önlenebileceği düşünülmüştür.

İkinci Dünya Savaşı sona erdiğinde Churchill, Avrupa'nın içinde bulunduğu toplumsal ve ekonomik durumu bir felaket olarak tanımlamıştır. Churchill, Avrupa'da var olan ulusların yenilenebilmeleri ve barış içinde yaşayabilmeleri için bir "Avrupa Birleşik Devletleri" kurulmasını önermiştir (Güçlü, 2015: 22). 1949 yılında Avrupa'da Avrupa Konseyi kurulmuş ve bu Konsey ile birlikte siyasi birlik arayışları başlamıştır. 1951 yılında kömür ve çelik sanayilerinde, 1957 yılında da nükleer enerji sanayilerinde başlayan ekonomik bütünleşme arayışlarıyla siyasi birlik oluşturma süreci desteklenmiş olup, bu süreç 1957 yılında ekonominin tümünü içine alan siyasi ve sosyal bütünleşmeyi de amaçlayan yeni arayışlar ile günümüze ulaşmıştır (Piyal, 2009: 3).

Birleşmiş Avrupa düşüncesini somutlaştıran ilk adım AKÇT olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu devam eden süreçte Roma Antlaşması ile kurulan AET ve AAET oluşturulduğu görülmektedir. Süreç içerisinde Roma Antlaşması'nın, Tek Sened, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması ve Nice Antlaşması'nın getirdiği yeniliklerle topluluktan birliğe evrilme süreci içerisine girilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Zamanla AB statüsünün kazanılmasıyla hukuksal alanda eksikliklerin giderilmesi için bir anayasaya ihtiyaç duyulmuştur. Böylece İngiltere ve Fransa'nın dahil olduğu 16 ülkenin bir araya gelmesiyle bir AB Anayasa Taslağı oluşturulmuştur.

Ancak oy birliği ilkesinden dolayı referandumdan geçemeyen Taslak, Lizbon Antlaşması'na kadar bekleme sürecine girmiştir. Sadece şekil ve üslup bakımından farklılıklar barındıran Lizbon Antlaşması ile AB ihtiyaç duyduğu anayasaya sahip olmuştur. Böylece AB günümüzdeki halini almıştır.

1.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT)

İkinci Dünya Savaşı sona erdikten sonra Avrupa'da kalıcı bir barışın sağlanabilmesi hususunda Avrupalı devlet adamları araştırmalarına hız kazandırmışlardır. O dönemki Fransa Dışışleri Bakanı Robert Schuman, Milletler Cemiyeti eski Genel Sekreteri Jean Monnet'in "Avrupa'nın yeniden inşa edilebilmesi için Avrupa devletlerinin ekonomik çıkarlarının ortaklaştırılması" tasarısından yola çıkarak Jean Monnet ile birlikte 9 Mayıs 1950 tarihinde Schuman Planı adında bir bildiri hazırlamışlardır (Tatoğlu, 2006: 13).

Schuman'ın bildirisine kaynaklık eden Jean Monnet, o dönemde Fransa'da Planlama Teşkilatı Başkanlığı görevini yürütmekteydi. Monnet 1943 yılında gerçekleştirilen bir toplantıda Avrupalı devletlerin ulusal egemenliklerini temelden yapılandırmadıkları taktirde barış içinde yaşayan bir Avrupa olamayacağını dile getirmiş ve Avrupa devletlerinin halkları için sağlanması gereken refah ve toplumsal kalkınmanın temin edilebilmesi için çok küçük olduklarını da ifade etmiştir. Monnet'in önerileri bunlarla kalmayıp; Avrupa devletlerinin kendilerine bir federasyon kurmaları gerektiğini önermiştir. Ayrıca, Fransa ile Almanya arasında kömür ve çelik rezervlerinden dolayı zengin olan Ruhr bölgesinin önemli bir uyuşmazlık konusu olduğunu ve bu kaynakların Avrupa devletlerinin kontrolünde olması gerektiğini ifade etmiştir (Reçber, 2013: 17).

Schuman, J. Monnet'in bu düşüncelerine önem vermiş ve kendisine sunduğu önergeyi kabul etmiştir. Daha sonra 9 Mayıs 1950 tarihinde, kendi adı ile "Schuman Planı" olarak bu bildiriye kamuoyuna açıklamıştır (Reçber, 2013: 17). Bu bildiriyle, Avrupa ülkelerinde savaş sanayisinin hammaddesi olan kömür ve çeliğin üretimi ve kullanımının oluşturulacak olan uluslarüstü organın gözetiminde olması teklif edilmiştir. Bununla birlikte, Avrupa'da sürekli bir barışın sağlanabilmesi için Almanya ile Fransa'nın kömür ve çelik kaynaklarının Avrupa devletlerinin katılımına açık olan bir organizasyonun bünyesinde örgütlenilmesi ve yüksek bir otoritenin kontrolünde olması gerektiği düşünölmüş, bu yönde Avrupa devletlerine çağrıda bulunulmuştur. Bu çağrı sonucunda 1951 yılında Paris'te toplanan Avrupalı devlet adamları Paris Antlaşması'nı imzalayarak AKÇT'yi kurmuşlardır (Çakır, 2007: 27). Böylece, savaşın iki temel girdisi olan kömür ve çeliğin üretim ve kullanımı uluslarüstü bir organa aktarılmıştır. Avrupa devletlerinde; dünyada kalıcı barışın hâkim olması, ekonomik birlikteliğin sağlanması, rekabetlerin ve kanlı savaşların yerini hayati değerlerin alması hedeflenerek, bu sektörde gerçekleştirilecek başarının zamanla diğer sektörlere de aktarılması amaçlanmıştır (Kızıltan ve Kaya, 2005: 202).

Jean Monnet'in "Avrupa'nın yeniden inşası için Avrupa devletlerinin ekonomik çıkarlarının bir çatı altında birleştirilmesi" görüşü ile örtüşen Schuman Planı'nı ilkesel olarak özümseyen Fransa, Federal Almanya, Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve İtalya, kısa süren görüşmelerin ardından 18 Nisan 1951'de Paris'te Paris Antlaşması olarak bilinen AKÇT Antlaşması'nı imzalayarak AKÇT'yi kurmuşlardır (Piyal, 2009: 3).

AKÇT'nin fikir babası Jean Monnet, ilk başkanı ise Schuman olmuştur. Savaşın ana kaynağı olan kömür ve çelik bu sefer barışın ana kaynağı olmuştur (Avrupa Birliği'nin Tarihçesi (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/>). Bu antlaşma ile birlikte ilk defa devletler kendi irade ve istekleri ile egemenliklerinin bir kısmını ulusüstü bir kuruma devretmiştir (Avrupa Birliği Kronolojisi (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/>).

AKÇT'yi kuran Paris Antlaşması üye devletler tarafından konu itibariyle sınırlı tutulmuştur. Topluluğun sadece kömür ve çelik alanlarında yetki kullanma hakkı saklı tutulmuş; kömür ve çeliğin üretim ve kullanımı için üye devletler arasında ortak bir pazar oluşturulması öngörülmüş ve yönetiminin de ulusüstü kuruma verilmesi istenmiştir (Yalçın Gürsoy, 2012: 9). AKÇT'yi kuran Paris Antlaşması ile üye ülkelerin ekonomilerinin uyum içerisinde olması, ortak pazarın kurulması, istihdam ve yaşam standartlarının yükseltilmesi hedeflenmiştir (Börekçi ve Yurdakul, 2011: 10).

AKÇT'nin kurucu antlaşması üye devletler tarafından imzalandıktan sonra bu üye devletler iç hukuk prosedürlerine göre onaylama işlemini yerine getirmelerinin ardından, 23 Temmuz 1952 tarihinde 50 yıllık bir süre için yürürlüğe girmiştir. Bu sürenin dolmasının ardından 23 Temmuz 2002 tarihinde de yürürlükten kaldırılmıştır (Reçber, 2013: 19).

1.1.1. Avrupa Savunma Topluluğu

AKÇT'nin Paris Antlaşması ile kurulmasının ardından kısa sürede oldukça başarılı sonuçlar elde edilmesinin verdiği cesaret ile birlikte altı kurucu ülke aralarındaki iş birliğini daha da kuvvetlendirmeye karar vermişlerdir. Birtakım siyasi yakınlaşma girişimlerinde bulunan üye ülkeler, 1952 yılında Avrupa Savunma Topluluğu (AST) ve 1953 yılında Avrupa Siyasal Topluluğu adında iki önemli kurum ortaya sunmuşlardır (Esenlikçi, 2016: 28). Bu kurumlar ile birlikte savunma ve dış politika alanlarında birlik sağlanması amaçlanmıştır. Ancak, Avrupa Siyasal Topluluğu'nu kuran Antlaşmanın imzalanması ve yürürlüğe girebilmesi için öncelikle AST'nin onaylanması gerekmiştir.

1954 yılına gelindiğinde AST'nin kurucu antlaşmasını iç hukukunda onaylamayan Fransa, ek güvenceler istediğini öne sürerek değişiklik çabası içerisine girmiştir. Bu durum, diğer üye ülkeler tarafından tepkiyle karşılanmış, bunun sonucunda Fransa 30 Ağustos 1954 tarihinde AST'yi kuran antlaşmayı reddetmiştir (Ülger, 2003: 80). Tüm bu yaşananlar neticesinde AKÇT'ye üye olan

lkeler, ilk etapta ekonomik bütünleşmeyi ön plana koyma kararı almışlardır. Çünkü ekonomik bütünleşme tam anlamıyla sağlanmadan siyasi btnlemeden söz edilemeyeceği anlaşılmıştır.

1.2. Roma Antlaşması

Avrupa'da kapsamlı bir ekonomik birliktelik sağlanmadan siyasi bütünleşmenin gereklemeyeceği anlaşılmıştır. Bunun zerine yapılan araştırmalar neticesinde, tüm sektörleri kapsayacak nitelikteki bir ekonomik entegrasyonun sağlanması için antlaşma taslağı hazırlama sürecine girilmiştir. Bunun zerine, 1955 yılında AKÇT yesi ülkelerin Dııleri Bakanları, İtalya'nın Mesina kentinde bir araya gelmişlerdir. Belçika Dııleri Bakanı Paul Henri Spaak'ın başkanlığında bir komite oluşturulmasına karar verilmiştir (İba, 2007: 17). Spaak Komitesi olarak anılan bu Komite Avrupa'nın yeniden inşası için çalışmalar yapılmasını kararlatırmıtır. Tüm bunlar neticesinde AKÇT'nin Danışma Komitesi 21 Haziran 1956 tarihinde Spaak Raporu'nu yayımlamıştır (Tatoğlu, 2006: 16). Yayımlanan raporda AAET ve AET'nin kurulması önerilmiştir. Ortak pazar kurularak gümrüklerin kaldırılması ve nükleer enerjinin kontrol altına alınması yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması kararı verilmiştir (akmak, 2005: 20).

Spaak Raporu AKÇT'ye ye olan altı ülke tarafından 25 Mart 1957 tarihinde Roma'da imzalanmıştır. Böylece AET ve AAET daha geniş kapsamlı bir ekonomik entegrasyon oluşturmak amacı ile kurulmulardır (Yücel, 2003: 17). Roma Antlaşması ile kurulan bu iki topluluk, Paris Antlaşması ile kurulan AKÇT gibi ulusüstü yapıda rgtlenmilerdir (lger, 2003: 6). Bu üç örgüt hukuksal varlıklarını devam ettirerek bütünleşme süreci içerisinde daha sonraları "Avrupa Toplulukları" adını alacaklardır (Börekçi ve Yurdakul, 2011: 11).

1.2.1. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)

1952 yılında kurulan AKÇT'nin kısa sürede göstermiş olduğu başarılı faaliyetler, Avrupa'da tek bir sektörde gerçekleştirilen btnlemeden ziyade daha geniş kapsamlı bir ekonomik birlikteliğin sağlanması konusunda adımlar atılmasına öncülük etmiştir (Karluk, 2005: 15). Kurucu altı ülkenin dııleri bakanlarının katılımı ile gerçekleştirilen 1 Haziran 1955 tarihli Mesina Konferansında, enerji sektörünün de yer aldığı bir ekonomik bütünleşmenin başlatılması kararı alınmıştır. Bu gelişmeler sonucunda 25 Mart 1957 tarihinde imzalanan antlaşma, ye altı devletin yasama organları tarafından da onaylanmasının ardından, 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe konulan Roma Antlaşması ile birlikte AET ve AAET kurulmuştur (Arıkan, 2005: 15). AET, AKÇT ve AAET 1 Temmuz 1967 tarihinde tek bir çatı altında birleştirilerek Avrupa Toplulukları adını almışlardır. 7 ubat 1992 tarihindeki Maastricht Antlaşması ile de bu Topluluk AB adını almışlardır (Yolcu, 2008: 11).

AET'nin Kurucu Antlaşması olan Roma Antlaşması'nın ikinci maddesinde topluluğun kuruluş amacı ve hedefleri açıklanmıştır. AET'nin görevleri; ortak bir pazar kurmak, ekonomik ve parasal bir birlik gerçekleştirmek, üye devletlerin ekonomik faaliyetlerini birbirleriyle uyumlu hale getirerek dengeli ve sürdürülebilir şekilde gelişmesini sağlamak, maksimum düzeyde bir istihdam seviyesi ve sosyal koruma sağlamak, kadın ve erkekler arasındaki eşitliği getirmek, sürekli ve dengeli bir büyümeyi sağlamak, topluluk içerisindeki yaşam seviyesini ve kalitesini arttırmak, topluluk içerisindeki ekonominin, sosyal bütünleşmenin ve dayanışmanın iyileştirilmesini hedeflemek, çevrenin yüksek seviyede korunmasını ve kalitesinin artırılmasını sağlamak şeklinde ifade edilmiştir (Tatoğlu, 2006: 17). Ortak Pazar Antlaşması olarak da anılan kurucu Roma Antlaşması'nın 3. maddesinde topluluğun faaliyet alanları belirlenmiştir. Bu maddeye göre; üye devletler arasındaki gümrük vergilerinin, ürünlerin ithalat ve ihracatındaki miktar kısıtlamalarının kaldırılmasına; üye devletlerin kendi aralarında belirledikleri alanlar dikkate alınarak ortak bir gümrük birliğinin ve ticaret politikasının gerçekleştirilmesine; üye devletler arasında sermayenin, hizmetlerin ve kişilerin serbestçe dolaşmasını engelleyen sebeplerin kaldırılmasına yönelik kararlar alınmıştır (Kabaalioğlu, 1997: 87).

Kurucu antlaşmanın 9. maddesi AET'nin temelini gümrük birliğine dayandırmıştır. Gümrük birliği ile üye devletler arasında ithalat ve ihracattaki gümrük vergilerinin ve aynı mahiyetteki resim ve vergilerin kaldırılması ve üçüncü ülkelerle birlikte gerçekleştirilen ilişkilerde ortak bir gümrük tarifesinin uygulamasını içeren bir yapının oluşturulmasına dikkat çekmiştir (İktisadi Kalkınma Vakfı [İKV] (t.y.), <https://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf>). Tüm bunlar neticesinde üye ülkeler arasında malların, sermayenin ve emeğin serbestçe dolaşımının sağlandığı bir ortak pazarın ve gümrük birliğinin kurulması öngörülmüştür (Tekinalp ve Tekinalp, 2000: 8).

1.2.2. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET)

AKÇT'yi kuran altı kurucu ülke Avrupa'nın bütünleştirilmesi konusunda hemfikirlidir. Avrupa ülkelerinin bütünleşmesi aşamasında ekonomik alanda sağlanacak birliktelik önemli rol oynamaktaydı. Dolayısıyla ekonomik alanda sağlanan bütünleşme ile zamanla siyasi ve askeri alanlarda da bir bütünleşmenin gerçekleşeceği konusunda bu altı ülke hemfikir olmuşlardır.

Kurucu devletler tarafından 25 Mart 1957 tarihinde gerçekleştirilen Roma Antlaşması ile kurulan AET ve AAET, AKÇT yapılanmasını örnek alarak ulusüstü bir yapılanma benimsemişlerdir (Mor, 2010: 508). AAET 1958 yılında Brüksel'de faaliyete başlamıştır (Canbolat, 1998: 78).

25 Mart 1957 tarihinde imzalanıp 1 Ocak 1958 tarihinde hayata geçirilen bu topluluğun amacı, atom enerjisinin barışçıl yollarla kullanımını sağlamak ve o dönemde patlak veren enerji

darboğazını atom enerjisi kullanarak aşmaya çalışmak olmuştur (Hesapçioğlu ve Topsakal, 2007: 445).

AAET'nin temel amacı antlaşmanın birinci maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre, nükleer gücün kullanılması ve geliştirilmesi alanında gerekli şartların sağlanmasının ardından üye ülkelerin birbirleriyle olan iş birliklerinin artırılması, hayat seviyelerini yükseltilmesi ve nükleer güç alanındaki araştırmaların artırılmasına imkan sağlanması şeklinde ifade edilmiştir (Yorkan, 2009: 25). Daha sonrasında 1965'te imzalanan ve 1967 yılında faaliyete geçen Füzyon Antlaşması ile AAET, AET ve AKÇT topluluklarının organları birleştirilerek ortak bir yapı oluşturulmuş ve böylece kurumsal çeşitlilik ortadan kaldırılmıştır. Bu antlaşma ile tek bir komisyon, tek bir konsey ve tek bir parlamento oluşturulmuştur (Coşkun, 2001: 62) Bu yeni yapılanmaya Avrupa Toplulukları adı verilmiştir (Hatipoğlu, 2015: 12).

1.3. Brüksel (Füzyon) Antlaşması

AKÇT'nin kuruluşundan itibaren göstermiş olduğu başarılı gelişimler kurucu ülkeleri daha da cesaretlendirerek daha geniş alanı kapsayan bir ekonomik bütünleşme girişiminde bulunmaya itmiştir. 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile AET ve AAET kurulmuştur. Her üç topluluğun da amacı ortak bir pazarı sağlamak olmasına karşın; AAET ve AKÇT sektörel, AET ise genel ekonomik amaçlı bir yapılanma üstlenmiştir (Pazarcı, 1996: 15). Birbirinden ayrı antlaşmalarla kuruldukları için birbirinden bağımsız ve ulusüstü bir niteliğe sahip olan bu Topluluklar üç ayrı Komisyon'a, üç ayrı Bakanlar Konseyi'ne sahip olmakla birlikte Toplulukların Adalet Divanı ve Parlamentoları ortak bir yapılanma içermiştir (Akçeken, 2003: 14).

AKÇT, AAET ve AET yasal açıdan bakıldığında birbirlerinden ayrı oluşumlara sahip olmuş olsalar dahi politik açıdan bakıldığında tek bir yapılanma göstermişlerdir. Üye devletler egemenliklerinin bir kısmının kullanılmasını ulusüstü bir yapılanmadaki kuruma devrettikleri için bu yapılanmalar dünyadaki diğer ekonomik hedefler ile bütünleşmeye giden topluluklardan ayrılmıştır (Sandıklı, 2001: 47). Topluluklar faaliyetlerini ortaklaşa gerçekleştirse bile ayrı ayrı yürütme organlarına sahiplerdir. AKÇT, AAET ve AET'nin tek bir çatı altında birleştirilmesini amaçlayan Füzyon Antlaşması 8 Nisan 1965 tarihinde Brüksel'de imzalanmasının ardından 1 Temmuz 1967'de yürürlüğe girmiştir (Çoban, 2015: 6).

Resmi adı "Avrupa Toplulukları'na Tek Bir Konsey ve Tek Bir Komisyon Kuran Antlaşma" olan Füzyon Antlaşması ile AKÇT, AET ve AAET'nin yürütme kurumları olan Avrupa Komisyonu ve Bakanlar Konseyi'nin ortak bir faaliyet içerisinde olmaları amacı ile bu antlaşma ile tek bir çatı altında birleştirilerek tek bir Komisyon ve tek bir Konsey öngörülmüştür (Dış Ticaret Müsteşarlığı [DTM], 2007: 41).

Avrupa bütünlüşmesi sürecinde 1967 yılında yürürlüğe giren bu antlaşma ile, üç ayrı Topluluk hukuki varlıklarını devam ettirmelerine karşın birtakım konularda birleştirilmiştir. Bu üç Topluluğu ifade etmek için “Avrupa Toplulukları” ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. Bu tarihe kadar bu üç topluluğun yürütme ve karar organları birbirinden ayrı iken bu antlaşma ile bu organlar tek bir Komisyon, tek bir parlamento ve tek bir konsey çatısı altında birleştirilmiştir (Daşdemir, 2008: 30).

1.4. Gümrük Birliği

Avrupa Toplulukları’na üye olan ülkeler aralarındaki ticaretin gelişmesi için, kendi aralarında ithal ettikleri mallara ve hizmetlere uyguladıkları birtakım gümrük tarifelerini ve miktar kısıtlamalarını ortadan kaldırarak ticareti serbestleştirmek ve üye ülkelerin üçüncü ülkelere karşı da ortak bir gümrük tarifesi uygulamalarını sağlamak için bir gümrük birliği oluşturmayı hedeflemişlerdir (Bahçekapılı, 2006: 19). Gümrük birliği uygulaması ile mal ve hizmetin hiçbir engele takılmadan, üye ülkelerin aralarında oluşturdukları ortak piyasada serbestçe dolaşımı hedeflenmiştir (Hatipler, 2011: 17).

Kurucu altı ülke arasında 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe konulan Roma Antlaşması ile, üye ülkeler arasında gümrük birliğinin ve ortak bir pazarın oluşturulması ve bu şartların 12 yıllık bir süre içerisinde gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Planlanan tarihten daha önce 1 Temmuz 1968 tarihinde topluluğa üye olan ülkeler arasında ticaretteki gümrük vergilerinin ve miktar kısıtlamalarının kaldırılmasını öngören bir Gümrük Birliği Antlaşması yürürlüğe girmiştir. Bu antlaşma ile üye ülkeler arasında gerçekleştirilen ticaretlerdeki gümrük vergileri ve miktar kısıtlamaları kaldırılmıştır (Samsun, 2003: 58). Üçüncü ülkelere yönelik olarak da ortak bir gümrük tarifesinin uygulama aşamasına geçilerek gümrük birliği sağlanmıştır (Bilici, 2010: 39). Bununla birlikte, Gümrük Birliği Antlaşması üye ülkelerin iç hukukları açısından yapısal değişikliği de zorunlu kılmıştır (Reçber, 2013: 29).

Ortak pazarın kurulması için gerekli olan Gümrük Birliği Antlaşması’nın yürürlüğe girmesinin ardından tarife dışı engellerin ve iç gümrüklerin kaldırılması ile ortak bir gümrük tarifesi uygulamaya konulmuştur (Kutlu, 2008: 189). Üye ülkelerin birbirleriyle olan ticaretlerinde gümrük tarifeleri, kotalar, ithal ve ihraç yasaları gibi her türlü engel ve kısıtlamaları kaldıran ve üçüncü ülkelere karşı da Ortak Gümrük Tarifesinin (OGT) uygulanmasını sağlayan bir bütünlüşme hareketi gerçekleşmiştir (Koçak ve Özmen, 2012: 31).

Gümrük Birliği ile mal piyasalarında bütünlüşme amaçlanmıştır. Bu bütünlüşmeye katılan üye ülkeler arasında mal giriş çıkışını kısıtlayan gümrük vergileri ile dış ticaret kontrolleri kaldırılmış ve üye olmayan ülkelere karşı uygulanan gümrük vergileri eşitlenmiştir (Nart, 2010: 2874). Ancak mal ticaretinin serbestleştirilmesi sadece gümrük tarifeleriyle mümkün olmayıp, bu

hususla miktar kısıtlamalarının da kaldırılması gerekli görülmüştür. Bu amaçla, Roma Antlaşması'nın 30. maddesi ile üyeler arasında dış ticarete miktar kısıtlamaları ile benzeri etki oluşturan tedbirlere başvurulması yasaklanmıştır (Kutlu, 2008: 189).

1.5. Beyaz Kitap

Gümrük birliği ile üye ülkeler arasında var olan ticari engellerin kaldırılması ve iç pazarın hayata geçirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla topluluğa üye olan ülkeler arasında gümrük formaliteleri kaldırılarak, uygulanabilirliği mümkün olan bir iç pazar oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak, 1970'li ve 1980'li yıllarda yaşanan iki büyük petrol krizi sonucunda ortaya çıkan ekonomik buhran ile olumsuz gelişmeler yaşanmıştır. Bu olumsuz gelişmeler üye devletleri korumacı önlemler almaya ve ticari engelleri arttırmaya itmiştir. Topluluk üyelerinin aldığı bu korumacı engeller toplulukta iç pazarın oluşmasını durdurmuş, hatta ulaşılan noktadan da geri adım atılmasına neden olmuştur (Dileyici vd., 2004: 5).

29-30 Mart 1985 tarihinde topluluğa üye olan ülkelerin hükümet başkanları tarafından gerçekleştirilen Brüksel Zirvesi'nde iç pazarın tamamlanması hususunda Komisyon'dan ayrıntılı bir çalışmanın gerçekleştirilmesi istenmiştir. Dönemin Komisyon başkanı Jacques Delors'un öncülüğünde Avrupa entegrasyonuna yönelik çalışmalara başlanmıştır (Tezcan, 2012: 152). Delors, Avrupa entegrasyonunu hedeflediği için bu entegrasyonu destekleyen Roma Antlaşması'nı örnek olarak Avrupa Tek Pazar'ına geçişi hedeflemiştir (Erpolat, 2010: 4).

Olumsuz koşulları ortadan kaldırmak ve iç pazarın oluşumunu hızlandırmak için topluluğa üye ülkeler arasında ekonomik entegrasyonun bütün gereksinimlerini yerine getirmek amacıyla Delors Komisyonu tarafından 1985 yılında "Beyaz Kitap" adında bir belge hazırlanmıştır. Hazırlanan bu belgede tek pazarın tamamlanmasına ilişkin program öngörülmüş ve 1992 yılının sonu hedef alınmıştır. Daha sonrasında yürürlüğe giren Tek Sened ile de bu hedef kesinleşmiştir (Samsun, 2003: 59). Topluğun eylemlerine yönelik somut öneriler içeren Beyaz Kitap ile iç piyasanın tamamlanması istenmiştir. Bu kitap sayesinde iş dünyası ile siyasetçilerin de dikkatini çekerek tek pazar programının başlatılabilmesi için gerekli adımlar atılmaya başlanmıştır.

1992 yılı sonuna kadar gerçekleştirilmesi planlanan hizmetlerin, malların, sermayenin ve kişilerin serbest dolaşımına engel olan fiziki, teknik ve mali engellerin kaldırılması amaçlanmıştır. Bu engellerin detaylı açıklamasına aşağıda yer verilmektedir (Demiral, 2015: 11-12).

- Fiziki Engeller: Gümrük tarifeleri çözülmesi gereken en önemli problemlerden biridir. Sınır kapılarında gerçekleştirilen kontroller, mallara uygulanan kısıtlamalar, kişilere

yönelik uygulanan bagaj, pasaport ve polis gibi kontrollerin uzun sürmesi maliyetleri arttırarak rekabet gücünü olumsuz etkiler.

- Teknik Engeller: Hizmetlerin, malların, sermayenin, kişilerin, serbestçe hareketini engelleyen üye ülkelerin kendi mevzuatları.
- Mali Engeller: Serbest dolaşımı ve tek pazarın oluşumunu engelleyen mali konular: Üye ülkelerin vergi toplaması ve gümrük kapılarında tedbirlerin arttırılması.

Topluluğa üye olan devletlerin 1960'lı yıllardan itibaren topluluk bünyesinde gerçekleştirdikleri malların serbest dolaşımı ile sağladıkları başarı mali bütünleşme yönünde amaçlanan sermaye ve hizmetlerin serbest dolaşımına da olumlu katkılar sağlamıştır. Bu ekonomik bütünleşme topluluğun ekonomisine canlılık kazandırarak sağlıklı bir rekabet ortamı oluşturmuştur. Beyaz Kitap, bu açıları değerlendirildiğinde büyük öneme sahiptir. Ayrıca Beyaz Kitap, Avrupa ortak pazarında mali hizmetler ve sermaye hareketlerindeki kısıtlamaların tamamen kaldırılmasıyla izlenecek politikaları ifade etmesinden dolayı da yol gösterici bir özelliğe sahiptir. Raporda hem Komisyonun hem de Konsey'in benimsediği "geri dönülmezlik ilkesi" 1992 hedefine ivme kazandırmıştır (Özcan, 2004: 16).

1.6. Tek Sened

Avrupa'da bütünleşmeye yönelik atılmış olan adımların en somut halidir. Adında antlaşma sözcüğü geçmemesine rağmen, Tek Sened ile topluluğa üye olan ülkelerden bir takım düzenlemeler getirmeleri istenmiştir. Buradan hareketle, Roma Antlaşması'ndaki hükümleri değiştirerek topluluğa üye olan ülkelerin dış siyasette birbirleriyle iş birliği içerisinde olması öngörülmüştür. Bu düzenlemeleri tek bir belgede toplamış olmasından dolayı Tek Sened şeklinde isimlendirilmiştir (Özdemir, 2001: 3-4).

Beyaz Kitap'ta yer alan direktiflerin onaylanması ve hayata geçirilmesi amacıyla Roma Antlaşması'nın 236. maddesi göz önüne alınarak, birtakım değişikliklerin tavsiye edilmesi için bir konferans düzenlenmesine karar verilmiştir (DTM, 2007: 42). 17 Şubat 1986 tarihinde Lahey'de üye ülkeler tarafından imzalanıp 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe konulan Tek Sened, Roma Antlaşması'na köklü değişiklikler getiren ilk belge olma özelliği taşımaktadır. Tek Sened'in getirdiği değişikliklere bakıldığında (Ayaz, 2018: 216):

- 1992 yılına kadar iç pazarın tamamlanması hedeflenmiştir. Böylece malların, hizmetlerin, sermayenin ve kişilerin uluslararası ortamda özgürce dolaşımının önündeki tüm engeller ortadan kaldırılarak garanti altına alınmıştır.
- Ortak Pazar konuları hakkında karar alma sisteminde değişikliğe gidilerek; oybirliği ile alınan birçok kararda artık nitelikli oy çokluğu ilkesi ile karar alma geçerli olmuştur.

- Avrupa Parlamentosu sahip olduğu yasama yetkisini artık Konsey ile paylaşmaya başlamıştır.
- Avrupa siyasi iş birliği resmileştirilmiş ve üye ülkeler dış politika ile güvenlik politikaları alanlarında iş birliği yapmayı taahhüt etmişlerdir.

Gerçekleştirilen bu değişikliklerin özünde, Roma Antlaşması'nda hedeflenen ancak tam anlamıyla hayata geçirilemeyen Avrupa tek pazarının tamamlanmasına yönelik var olan engellerin kaldırılması için karar alma sürecinin kolaylaştırılması amacı yer almıştır (Hesapçıoğlu ve Topsakal, 2007: 76). Roma Antlaşması'nda yer alan ama tam anlamıyla gerçekleştirilememiş olan ortak pazar hedefi yeniden tanımlanmıştır. Karar alma sürecini hızlandırmak adına Avrupa Parlamentosu'nun yetkileri arttırılmış ve nitelikli oy çokluğu ile karar alınması ilkesi kabul edilmiştir (DTM, 2007: 42).

Roma Antlaşması'nın 13. maddesinde, topluluğun amacı 31 Aralık 1992 tarihine kadar ortak pazarın aşamalı olarak gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilmiştir (Başarır, 2008: 20). Roma Antlaşması'nda hedeflenen ortak pazarın önündeki engellerin kaldırıldığı bir iç pazar kurulması kararlaştırılmıştır. Bu doğrultuda, Tek Sened ile Avrupa Toplulukları'na üye ülkeler arasında ortak pazardan tek pazara 1992 yılına kadar geçilmesi hedeflenmiştir (Suçsuz Tiğrek, 2015: 13). Tek Sened eğitim, kültür ve ortak savunma konularında eksik kalmıştır. Sonuç olarak, 1 Ocak 1993 tarihine kadar Tek Sened ile ortak pazardan iç pazara geçiş sağlanmıştır (Erpolat, 2010: 10).

Tek Sened ile sağlanan yenilikler hedeflenen bütünleşme için karar alma sürecini hızlandırmıştır. Üye ülkelerin ortaklaşa yeni politikalar oluşturma ve geliştirme aşamalarında egemenliklerini ulusüstü kurumlarla paylaşmaları ve kısmen de bu kurumlara aktarmaları aşamalı ve çok yönlü olarak sürmüştür (Ağır, 2010: 24).

1.7. Cecchini Raporu

1988 yılında Paolo Cecchini, tek pazarın hayata geçirilmesi adına çalışmaların hız kazandığı bir dönemde tek pazardan beklenen faydaların mikro ekonomik ölçekte beklenen kazançlar olarak hesaplanması ve ortak pazarın oluşturulamaması durumunda ortaya çıkabilecek olan maliyetin hesaplanabilmesi için bir heyet oluşturmuştur. Cecchini başkanlığındaki heyet, 1988 yılında "Avrupalı Olmamanın Maliyeti" başlıklı bir rapor hazırlayarak Komisyona sunmuştur (Özcan, 2004: 17-18). Tek pazarın fayda ve maliyetinin hesaplanması için hazırlanan bu rapor tartışmalara yol açarken, işletme ve sanayi kesimlerinden destek görmüştür (Dedeoğlu, 2006: 102). Avrupa Komisyonuna sunulan raporda tek pazarın hayata geçirilmesiyle, topluluğa sağlanacak faydalar özetle aşağıda sıralanmaktadır (Ulu, 2014: 39):

- Tek pazarın oluşturulması topluluğa 200 milyar ECU (European Currency Unit)¹'ye yakın bir ekonomik kazanç sağlayacaktır ki bu rakam Topluluk Gayrisafi Yurtiçi Hasılası'nın (GSYİH) % 5'ini oluşturmaktadır.
- Tek pazarın sağlanması ürünlerin fiyatlarına olumlu etkide bulunacak ve tüketiciler üzerinde % 6'lık bir tasarruf etkisi oluşturacaktır.
- Gümrük kontrollerinin kaldırılması beraberinde topluluk içerisinde ticarete dahil olan malların değerinin % 1,8'i oranında bir kazanç elde edileceği tahmin edilmektedir.
- Tek pazara geçiş ile sağlanacak maliyet avantajları ölçek ekonomilerinden faydalanmayı beraberinde getirecektir. Yapılan tahmine göre ekonomik ölçeklerdeki verimlilik ile topluluk GSYİH'nin % 2'si kadar bir tasarruf sağlanabilecektir.
- Topluluk ekonomisinde gerçekleştirilecek ivme işgücü piyasalarında pozitif yönde etkiler oluşturacaktır. Raporun tahminine göre yaklaşık olarak 2,5 milyon kişiye istihdam olanağının sağlanacağı ifade edilmiştir.

Avrupa Toplulukları bu rapor ile tek pazar düşüncesini benimsemiştir. Bundan hareketle, 1992 yılı Avrupa'da tek pazara geçiş için tarih olarak belirlenmiştir (Ulu, 2014: 39).

1.8. Avrupa Toplulukları'nın Genişleme Süreci

Avrupa Toplulukları'nın kuruldukları andan itibaren göstermiş oldukları kararlı duruş ve attıkları başarılı adımlar, ilk başta topluluğa üye olmakta çekimser kalan ve üye olmak istemeyen ülkeleri topluluğa üyelik başvurusunda bulunmaya iten etkenler olmuştur. Kurucu antlaşmaları olan 1951 Paris Antlaşması ve 1957 Roma Antlaşması ile hukuki statülerini kazanan Avrupa Toplulukları'nın kurucu ülkeleri aynı olup literatürde “altılılar” olarak anılmıştır. Bu ülkeler; Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ülkelerin oluşturduğu topluluklar, 1973 yılına kadar altılılar olarak anılmıştır (Şahbazov, 2009: 16).

“Kuzey Genişlemesi” olarak adlandırabileceğimiz Avrupa Toplulukları'nın ilk genişleme aşaması, 1970'li yılların başlarında gerçekleşmiştir. Topluluğa İrlanda, Danimarka ve İngiltere'nin katılımıyla topluluğun üye sayısı altıdan dokuzaya çıkmış ve böylece genişleme süreci başlamıştır (İyikan, 2008: 199).

İngiltere başlarda uluslararası örgütlenmeyi doğru bulmamıştır. Çünkü, Avrupa'nın yeniden uluslararası bir çatışmanın içinde parçalanacağı yönünde birtakım endişelere sahiptir. Topluluğa üye olmayı ekonomik ve ticari faktörler açısından değerlendirdiği kadar siyasal faktörler açısından da dikkate alan İngiltere, İkinci Dünya Savaşı bittiğinde diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha iyi bir ekonomik ve mali duruma sahip olmasından dolayı başlarda Avrupa Toplulukları'na dahil

¹ ECU, Avrupa Toplulukları'nda Euro kullanılmadan önce kullanılan ortak para birimidir.

olmamayı tercih etmiştir. İngiltere'nin o dönemlerdeki dış politikası daha çok Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ekseninde bir gelişim göstermiştir. Ancak Süveyş Krizinde ABD'den destek göremeyen İngiltere, 1961 yılının Ağustos ayında Avrupa Toplulukları'na üye olabilmek için ilk adımı atmıştır. (Fouskas, 2004: 18-21).

Roma Antlaşması'nın 237. maddesinde, topluluğa üye olmak isteyen bir ülkenin üyelik koşulları belirtilmiştir. Bu maddeye göre her Avrupa ülkesinin topluluğa üye olmayı isteyebileceği belirtilmiştir. Topluluğa üye olmak isteyen ülke bu istemini Konsey'e yapabilmektedir. Konsey de Komisyon'a danıştıktan sonra Avrupa Parlamentosu'nun olumlu görüşünün alınmasının ardından oy birliği ilkesi ile karar verilmektedir (Akçay ve Göçmen, 2012: 618).

İngiltere'nin o dönemki Başbakanı Macmillan 31 Temmuz 1961'de AET'ye üye olmak için müzakerelerin başlatılacağını bildirek başvurusunu yapmıştır. İngiltere hükümetinin gerçekleştirdiği oylamada İşçi Partisi çekimser kalırken, Liberal Parti destek vermiş ve bu gelişmenin sonucunda İngiltere Parlamentosu'ndan 3 Ağustos 1961 tarihinde müzakerelere başlama kararı alınmıştır. 10 Ekim 1961 tarihinde İngiltere ile AET arasında katılma görüşmeleri başlamıştır (Karluk, 2005: 17).

1961 yılında İngiltere'nin katılma talebeni İrlanda, Danimarka ve kısa bir süre sonrada Norveç takip etmiştir. Başvurulardan iki yıl kadar sonra Fransa Başbakanı General de Gaulle 14 Ocak 1963 tarihinde gerçekleştirilen basın toplantısında İngiltere'nin, Roma Antlaşması'nın şartlarını uygulamaya istekli olmadığı bahanesini üreterek AET'ye girmesini veto etmiştir (Bozkurt, 1987: 18). 1967 yılında İngiltere'nin İrlanda, Danimarka ve Norveç ile birlikte ikinci kez topluluğa katılmak için yaptığı başvuru tekrar Gaulle'nin vetosu ile geri çevrilmiştir.

Gaulle'ün 1969 yılında istifa etmesinin ardından yerine gelen Georges Pompidou 10 Temmuz 1969 tarihinde gerçekleştirdiği açıklamasında altı kurucu devletin acil toplanıp toplulukların sorunlarına yönelik çözüm bulunması gerektiğini önermiştir. Bu öneri sonucunda, 1969 yılında Hollanda'nın ev sahipliği yaptığı La Haye'de gerçekleştirilen toplantıda İngiltere, İrlanda, Danimarka ve Norveç'in tam üyeliğine ve konuya yönelik müzakerelerin başlamasında görüş birliğine varılmıştır (DTM, 2007: 12).

Avrupa Toplulukları İngiltere, İrlanda, Danimarka ve Norveç ile tam üyelik müzakerelerini 30 Haziran 1970 tarihinde başlatmış ve bu üye aday ülkelerle 22 Ocak 1972 tarihinde Brüksel'de katılım antlaşması imzalamıştır. Altı kurucu ülke ile üye aday statüsündeki ülkeler, bu katılım antlaşmasını iç hukuklarının uygun gördüğü prosedüre göre onaylama işlemine tabi tutmuşlardır. Norveç dışındaki diğer üye aday ülkeler antlaşmayı iç hukuklarında onaylamışlardır. Tüm bunlar sonucunda 01 Ocak 1973 tarihinden itibaren Danimarka, İngiltere ve İrlanda artık Avrupa Toplulukları'nın üyesi olmuş ve üye sayısı dokuza yükselmiştir (Reçber, 2013: 56).

Norveç'te 25 Eylül 1972 tarihinde %79 katılım oranıyla gerçekleştirilen referandumda halkın %53,5 oranın verdiği olumsuz karar ile Norveç'in Avrupa Toplulukları'na üyeliği reddedilmiştir (İmamoviç, 2007: 39).

Avrupa Toplulukları'nın ikinci genişleme aşaması, Yunanistan'ın Topluluğa üye olmasıyla gerçekleşmiştir. Yunanistan'da 1974 yılında meydana gelen rejim değişikliği sonucunda askeri yönetime son verilmiştir. 1974-1981 yılları arasında ülkeyi yöneten yeni Demokrasi Partisi ile güçlü ordu ve kraliyet gibi kurumların varlıkları güç kaybetmiş yerine kitle partilerinin önemi ağırlık kazanmıştır. Bunun sonucunda ülke, demokratikleşme sürecine girmiştir. Dönemin Başbakanı Karamanlis demokrasiyi yeniden oluşturabilmek için batıyı örnek almıştır. Bu hedefler doğrultusunda Yunanistan 1 Ocak 1981 tarihinde Avrupa Toplulukları'na üye olan ilk Balkan ülkesi olmuştur (Topçu, 2009: 22). Böylece topluluk üye sayısı 10'a yükselmiştir.

İspanya ve Portekiz'in 1 Ocak 1986'da Avrupa Toplulukları'na üye olmasıyla üçüncü genişleme dönemi yaşanmıştır. İspanya ve Portekiz'in üyelik süreci oldukça tartışmalı bir dönemden geçmiştir. Üye olmadan önce bu iki ülkenin de ekonomik ve siyasi açıdan özellikleri dikkate alındığında, Avrupa Toplulukları'na üye olan devletler için ekonomik açıdan yük oluşturacakları endişesinden dolayı bu iki ülkenin üyeliği Avrupa Toplulukları'nı uzun bir süre düşündürmüştür (Çoban, 2015: 10).

İspanya Avrupa Toplulukları'na üyelik için başvurmadan önce uzunca bir süre dışarıya bağımlı kalan ve 1970 yılında patlak veren petrol kriziyle durgunlaşan bir ekonomiye sahiptir. Avrupa Toplulukları'nın büyüme oranının altında yer alan İspanya'nın enflasyon oranının bu Toplulukların sahip olduğu orandan üst seviyede gerçekleşmiş olması Avrupa Toplulukları için bir sorun teşkil etmiştir. Aynı şekilde Portekiz'in de sahip olduğu yüksek enflasyon, bütçe açığı ve işsizlik oranı Avrupa Toplulukları'na üyelik için engel teşkil etmiştir (Can ve Kocagül, 2008: 15).

İspanya, 1962 yılında Avrupa Toplulukları'na üye olmak için başvuruda bulunmuştur. Ancak üye ülkeler İspanya'nın demokratik olmadığını öne sürerek 1964 yılında bu başvurusunu reddetmişlerdir. Her iki akdeniz ülkesinin demokratik rejimi benimsemelerinin ardından Avrupa Toplulukları'nın jeopolitiği açısından önem taşıyan bu iki ülke, genişleme politikasının başarısı sayesinde 1986 yılında Avrupa Toplulukları'na üye olmuştur (Çoban, 2015: 10).

Topluluğa üye olan Avrupa ülkelerine oranla ekonomik açıdan hem daha gelişmiş hem de demokrasinin tüm kurumlara daha etkin bir şekilde nüfuz ettiği bir sisteme sahip olan Kuzey Avrupa ülkeleri (Avusturya, İsveç, Finlandiya) genişlemenin dördüncü basamağını oluşturmuştur (Oğuz, 2012: 65). Avrupa Topluluğu'na üye olan on iki ülkenin 1992'de imzaladıkları Maastricht Antlaşması topluluğa birtakım değişiklikler getirmiştir. Avrupa Topluluğu'nun üstünde ve onu da içine dahil eden yeni bir yapılanma AB adı ile Maastricht Antlaşması'yla kurulmuştur. Bu

antlaşmanın getirdiği yeni boyutla birlikte 17 Temmuz 1989 yılında Avusturya, 1 Temmuz 1991 yılında İsveç ve 18 Mart 1992’de Finlandiya Topluluğa üye olmak için başvuruda bulunmuşlardır. AB, bu ülkeler ile müzakerelerini 1 Şubat 1993 yılında başlatmıştır. Maastricht Antlaşması’nın yürürlüğe girmesinin ardından 1 Ocak 1995 tarihinde sorunsuz şekilde AB’ye üye olmuşlardır (Esen, 2012: 6). Söz konusu genişleme Maastricht Antlaşması’nın yürürlüğe girmesinin ardından gerçekleştiği için bu ülkeler Avrupa Toplulukları’na değil AB’ye dahil olmuşlardır. Böylece bu yapılanmanın üye sayısı 15’e yükselmiştir. Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Kıbrıs, Polonya, Litvanya, Macaristan, Slovenya, Malta ve Slovakya ülkelerinin 1 Mayıs 2004 tarihinde Birliğe katılımlarıyla üye sayısı 25’e ulaşarak Avrupa Toplulukları’nın beşinci genişlemesi yaşanmıştır (Dinç, 2012: 80).

Altıncı aşama olarak Doğu Bloğu’nun çözülmesinin ardından Romanya AB’ye 22 Haziran 1995’te, Bulgaristan ise 16 Aralık 1995’te resmi olarak tam üyelik başvurusunda bulunmuşlardır. Bu iki ülke ile 15 Şubat 2000 tarihinde tam üyelik müzakerelerine başlanmıştır. Her iki ülkenin de Birliğe tam üyeliği 1 Ocak 2007 tarihinde gerçekleşmiştir (Büyükçiçek, 2009: 60). Son olarak, Hırvatistan’ın 1 Temmuz 2013 tarihinde AB’ye üye olmasıyla topluluk yedinci kez genişlemiştir.

Tablo 1: AB’ye Üyelik Başvuruları ve Genişleme Hareketleri

ÜLKELER	Tam Üyelik Müracaatı	Komisyon Görüşü	Üyelik Müzakereleri	AB Üyeliği
I. GENİŞLEME				
İngiltere	Mayıs 1967	Eylül 1967	Haziran 1970	1 Ocak 1973
İrlanda	Mayıs 1967	Eylül 1967	Haziran 1970	1 Ocak 1973
Danimarka	Mayıs 1967	Eylül 1967	Haziran 1970	1 Ocak 1973
Norveç	Mayıs 1967	Eylül 1967	Haziran 1970	1 Ocak 1973
II. GENİŞLEME				
Yunanistan	Haziran 1975	Ocak 1976	Temmuz 1976	01 Ocak 1981
III. GENİŞLEME				
Portekiz	Mart 1977	Mayıs 1978	Kasım 1978	1 Ocak 1986
İspanya	Temmuz 1977	Kasım 1978	Şubat 1979	1 Ocak 1986
IV. GENİŞLEME				
Avusturya	17 Temmuz 1989	01 Ağustos 1991	01 Şubat 1993	1 Ocak 1995
Finlandiya	18 Mart 1991	04 Kasım 1992	01 Şubat 1993	1 Ocak 1995
İsveç	01 Temmuz 1991	31 Temmuz 1992	01 Şubat 1993	1 Ocak 1995
V. GENİŞLEME				
Macaristan	31 Mart 1994	15 Temmuz 1997	31 Mart 1998	01 Mayıs 2004
Polonya	05 Nisan 1994	15 Temmuz 1997	31 Mart 1998	01 Mayıs 2004
Slovakya	26 Haziran 1995	15 Temmuz 1997	15 Şubat 2000	01 Mayıs 2004
Letonya	13 Ekim 1995	15 Temmuz 1997	15 Şubat 2000	01 Mayıs 2004
Estonya	24 Kasım 1995	15 Temmuz 1997	31 Mart 1998	01 Mayıs 2004
Litvanya	08 Aralık 1995	15 Temmuz 1997	15 Şubat 2000	01 Mayıs 2004
Çek Cumhuriyeti	17 Ocak 1996	15 Temmuz 1997	31 Mart 1998	1 Mayıs 2004
Slovenya	10 Haziran 1996	15 Temmuz 1997	31 Mart 1998	01 Mayıs 2004
Malta	16 Temmuz 1990	30 Haziran 1993	15 Şubat 2000	01 Mayıs 2004
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	4 Temmuz 1990	30 Haziran 1993	31 Mart 1998	01 Mayıs 2004
Bulgaristan		Şubat 2000	Nisan 2005	01 Ocak 2007
Romanya	Haziran 1993	Şubat 2000	Nisan 2005	01 Ocak 2007
Hırvatistan	21 Şubat 2003	20 Nisan 2004		01 Temmuz 2013

Kaynak: Kavalalı, 2005: 5; Yazıcı, 2016: 81.

1.9. Maastricht Antlaşması

Berlin Duvarının yıkılmasının ardından 3 Kasım 1990'da iki Almanya'nın birleşmesi ve Doğu Avrupa ülkelerinin Sovyet denetiminden kurtulmasının ardından bu ülkeler demokratikleşme sürecine girmişlerdir. Sovyet Birliği'nin Aralık 1991 yılında dağılması ile iki kutuplu uluslararası yapı sona ermiştir. Bu durum Avrupa'nın siyasi yapısını etkilemiştir. Değişen bu koşullar çerçevesinde 1987'de yürürlüğe giren Tek Sened'in topluluğa üye olan ülkeler arasında sağladığı ekonomik ve siyasal bütünleşme bu gelişmeler sonucunda yetersiz kalmıştır (Börekçi ve Yurdakul, 2011: 22). Tüm bunlar göz önüne alındığında Avrupa Toplulukları ekonomik, parasal ve siyasi bir birlik oluşturmaya yönelik çalışmalarına hız kazandırmıştır (Hatipler, 2011: 20).

Resmi adı AB Antlaşması olan Maastricht Antlaşması ile Avrupa Toplulukları'nın Kurucu Antlaşması olan Roma Antlaşması'na önemli ve karmaşık hükümler içeren değişiklikler getirilmiştir (Aksoy ve Kalkan, 2017: 4). Bu Antlaşma ile "Avrupa Toplulukları" isimlendirmesi yerini "Avrupa Topluluğu'na" bırakmıştır . Ancak Maastricht Antlaşması ile başlatılan politik entegrasyon süreci vurgulanmak istenildiğinde, söz konusu kavramın "Avrupa Birliği" olarak ifade edilmesi kararlaştırılmıştır (Tatoğlu, 2006: 31). Böylece ekonomik birliktelikten siyasi birliğe geçen bir süreç başlamıştır (Ulu, 2014: 42).

Avrupa Toplulukları'nın kuruluşundan itibaren güttüğü ekonomik kaygılar ve çıkarlar zaman içerisinde Tek Sened ve özellikle Maastricht Antlaşması'yla yerini siyasi entegrasyon aşamasına bırakmıştır (Büyükçiçek, 2009: 5). Ortak bir Avrupa oluşturma düşüncesi için önemli bir adım olan Maastricht Antlaşması 9-10 Aralık 1991'de Hollanda'nın Maastricht şehrinde bir zirve toplantısıyla gerçekleştirilmiştir (Akçeken, 2003: 16). Bu zirve toplantısında siyasi bütünleşmenin hayata geçirilmesi için iç bütünleşmeye yönelik kararlar alınmıştır. Alınan bu kararlar neticesinde 53 maddeden oluşan Maastricht Antlaşması 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanıp 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Bilici, 2005: 41).

Maastricht Antlaşması'nın ortaya çıkardığı Avrupa Birliği'nin temelini Avrupa Toplulukları oluşturmaya rağmen Avrupa Birliği üç sütun üzerine oturtulmuştur. Avrupa Birliği, mevcut olan AKÇT, AET ve AAET'yi ortadan kaldırıp onların yerine geçmemiş, aksine üç topluluğun oluşturduğu sütun ve ek olarak iki yeni sütun üzerine kurulmuştur (Tatoğlu, 2006: 33).

Maastricht Antlaşması ile kurumları topluluktan birliğe taşıyan üç sütunlu yapılanma, Maastricht Antlaşması'nda AB'yi oluşturan sütunlar olarak ifade edilmiştir. Bu sütunlardan ilki ulusüstü bir yapılanma gösteren Avrupa Toplulukları (AKÇT, AET, AAET) sütunu, diğer iki sütun ise uluslararası bir yapılanma gösteren "Ortak Dış Politika ve Güvenlik-Savunma Politikası" ile "Adalet ve İçişlerinde İş Birliği" sütunları olmuştur (Ülger, 2003: 199). Daha sonrasında Ekonomik ve Parasal Birlik birinci sütuna dahil edilmiştir.

Maastricht Antlaşması ile oluşturulan üç sütunlu yapılanmanın ilk sütununu AB oluşturmuştur. İkinci sütunu ise Tek Sened ile kurumsal bir yapılanmaya kavuşan Avrupa Siyasal İşbirliği'nin ileri düzeyde geliştirilmiş şekli olan Ortak Dışişleri ve Güvenlik Politikası oluşturmuştur. Üçüncü sütun ise Adalet ve İçişleri alanında iş birliği olarak ifade edilmiştir. Bu üç ayrı sütun Maastricht Antlaşması'nda yer alan ortak ve nihai düzenlemeler ile AB çatısı altında ortak kurumsal temele dayandırılmıştır (Karluk, 2005: 107).

Maastricht Antlaşması Avrupa'nın bütünleşme tarihindeki en önemli adımı olmuştur. Bu Antlaşma ile sınırlamaların olmadığı bir iç pazar, ekonomik ve sosyal bütünleşme ile büyümeyi amaç edinme, uzun vadeyi kapsayacak parasal birlik ve AB vatandaşı bilinci oluşturma, kamu sağlığı, ulaşım ağı, vize politikaları ile sanayi politikaları gibi alanlarda ayrıntılı düzenlemeler getirilerek etkin ve verimli bir iş birliği hedeflenmiştir (Kerman, 2009: 275).

1.9.1. Ekonomik ve Parasal Birlik

Birleşik Avrupa olma yolunda atılan en büyük adımlardan biri olan Maastricht Antlaşması ile Avrupa Toplulukları siyasi bir birlikteğin sağlanması yönünde önemli adım atmışlardır. Maastricht Antlaşması ile iç bütünleşme hedeflenmiştir. Avrupa Toplulukları ilk önce ekonomik ve parasal birliği sağlama, sonrasında da siyasi birliklerini oluşturma konusunda Maastricht Antlaşması ile Roma Antlaşması'na önemli değişiklikler getirerek bir tür uzlaşma metni ortaya çıkarmışlardır. Topluluğa üye olan ülkelerin ekonomi politikalarının birbirine yakınlaştırılması için birlik içerisinde tek para birimi kullanımı ve ortak bir Avrupa Merkez Bankası'nın kurulması kararlaştırılmıştır (Günay ve Özen, 2002: 67-72).

AB kavramının ilk kez kullanıldığı bu antlaşmada Birliğe üye olan Avrupa ülkelerinin ilk hedefi ekonomik ve parasal bir birlik oluşturmaktır. Bundan hareketle 1998 yılına kadar parasal birliğe dahil olacak on bir üye ülke tespit edilmiştir. Bu üye ülkelerin (Almanya, Fransa, İtalya, İspanya, Portekiz, Belçika, Lüksemburg, Hollanda, İrlanda, Finlandiya, Avusturya) gerekli olan kriterleri sağladıkları tespit edilmesinin ardından parasal birliğe katılmaları yönünde davet gönderilmiştir. Kriterleri sağlamalarına rağmen İngiltere, İsviçre ve Danimarka bu parasal birliğe dahil olmayı reddetmiştir. Yunanistan ise kriterleri yerine getiremediği gerekçesiyle parasal birliğe dahil edilmemiştir (Kahya, 2008: 43).

Avrupa Merkez Bankasının kurulması için gerekli alt yapının sağlanması adına 1 Ocak 1994 tarihinde Avrupa Para Enstitüsü Frankfurt'ta kurulmuştur. Üye ülkelerin para birimleri Euro'ya sabitlenince 1 Haziran 1998 tarihinde Avrupa Merkez Bankası için gerekli atamalar yapılarak kurulumu gerçekleştirmiştir (Altuntaş, 2012: 79).

1999 yılına kadar ortak para birimi olan Euro'ya geçiş kararlaştırılmıştır. 1999 yılında bankalarda kaydi para olarak kullanılmaya başlanan Euro, 2002 yılından itibaren günlük hayatta kâğıt para olarak kullanılmaya başlanmıştır. 2016 yılında Euro kullanan ülke sayısı 19'a yükselmiştir (Şanlıoğlu, 2016: 102).

1.9.2. Ortak Dış Politika ve Güvenlik-Savunma Politikası

Kuruluşundan itibaren sürekli olarak genişleyen Avrupa Toplulukları birçok üye ülke adayıyla karşı karşıya kalmıştır. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini içine alacak şekilde genişlemek istemesi de Avrupa Toplulukları'nın ana hedefleri arasında yer almıştır. Bu doğrultuda daha geniş bir alanda faaliyet göstermeyi amaçlayan Avrupa Toplulukları, Avrupa'nın güvenliği konusunda da etkin rol oynamak niyetinde olmuşlardır (Çayhan, 2002: 44).

Bu doğrultuda Maastricht Antlaşması'nda kendisine yer bulan ortak dış politika ve güvenlik-savunma politikası Avrupa çapında bir savunma politikası oluşturmayı hedeflemiştir. Ortak dış politika ve güvenlik-savunma politikasının görevi, Birliği ve Birliğe üye olan ülkeleri AB'nin ortak değerlerini, temel çıkarlarını, bağımsızlığını ve bütünlüğünü Birleşmiş Milletler (BM) şartının uyguladığı ilkelere uygun olarak korumaktır. Ayrıca, Birliğin ve üye ülkelerin uluslararası güvenliğini BM ile Helsinki Son Senedi ilkelerine ve Paris Şartı amaçlarına her açıdan uygun olarak güçlendirmek, uluslararası alanda işbirliğini çoğaltmak, demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarına ve temel hak ve özgürlüklere saygıyı geliştirmek ve pekiştirmek şeklinde amaçları olduğu ifade edilmiştir (Efe, 2008: 71).

1.9.3. Adalet ve İçişlerinde İş Birliği

Maastricht Antlaşması'nın 1993 yılında yürürlüğe girmesinin ardından AB içerisinde oluşturulan sütunlu yapılanmanın son sütununda Adalet ve İçişlerinde İş Birliği konusuna yer verilmiştir. Daha öncesinde, ifade edildiği gibi bu sütun içerisinde yer alan konular hükümetler arası niteliğe sahip olmuştur. Ayrıca, bu sütundaki politikaların kapsamının ve faaliyet alanlarının belirlenmesi için gerçekleştirilen görüşmelerde üye ülkelerin birbirinden farklı görüşlere sahip olmasından ötürü Birliğin karar alma mekanizmaları ve Adalet Divanı yargının dışında tutulmuştur (Utan, 2017: 228).

Birlik içerisinde yer alan her bir devletin ayrı ayrı egemenliklere sahip olduğu sistemde adalet, içişleri, savunma ve dış politika gibi konularda uyumlu bir şekilde hareket edilmesini ve ortak bir politika geliştirilmesini güçleştirmiştir. Birliğe üye olan ülkelerin yeni bir kimlik oluşturma çabası içerisinde bu sistemde gerçekleştirmeye çalıştıkları yeniliklerin, uluslararası alanda etkili olacağı düşünülmüştür (Uşar, 2010: 60). Maastricht Antlaşması ile oluşturulan bu kurumsal yapılanma Adalet ve İçişleri alanında getirilen hükümler istenilen düzeyde faaliyet alanı

bulamamıştır. Amsterdam Antlaşması'nın yürürlüğe girmesinin ardından Avrupalılaşıma konusunda gelişmekte olduğu düşünülen Adalet ve İçişleri Alanında İşbirliği Sütunu Birlik içerisinde en etkin politika alanlarından birisini oluşturmuştur (Köktaş, 2004: 72-75).

1.9.4. AB Vatandaşlığı

“Birlik vatandaşlığı” kavramı ilk kez Maastricht Antlaşması ile resmîyet kazanmıştır. Bu kavrama göre Birliğe üye konumunda olmak AB vatandaşlığını kazanmak için yeterli görülmüştür. Birliğe üye olan ülkelerin vatandaşları antlaşmanın sağladığı haklardan faydalandığı gibi bazı sorumluluklar da üstlenmiştir (DTM, 2007: 44).

Maastricht Antlaşması'nın ikinci bölümünün 8. maddesinde, Birliğe üye olan ülkelerin vatandaşlarının sahip olduğu haklardan ve yükümlülüklerden bahsedilmiştir. Buna göre Birlik vatandaşına tanınan haklar arasında serbest dolaşım ve ikamet hakkı yer almıştır. Bununla birlikte üye ülkelerde oturan her Birlik vatandaşı, o ülke kimliğine sahip olmasa bile aynı koşullarda belediye seçimlerinde ve Avrupa Parlamentosu seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkına sahip olmuştur. Maastricht Antlaşması ile ilk kez uygulamaya konulan AB vatandaşlığı üç sütunlu yapının ilk sütunu içerisinde yer alan önemli konulardan biri olmuştur (Batır, 2017: 137).

1.10. Amsterdam Antlaşması

1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması'nda 1996 yılında yapılması planlanan hükümetler arası konferansta, Maastricht Antlaşması ve Avrupa Toplulukları'nın kurucu antlaşmalarının gözden geçirilmesi kararlaştırılmıştır (Bozkurt vd., 2001: 45). Maastricht Antlaşması'nda çözümlenemeyen sorunların açıklığa kavuşabilmesi amacıyla 1996 yılında Torino'da hükümetler arası konferanslar başlatılmıştır. Bu konferanslar, 16-17 Haziran 1997 tarihinde gerçekleşen Amsterdam Zirvesi ile sonlandırılmıştır. Bu Zirve ile kurucu antlaşmalarda değişikliklerin yapıldığı kapsamlı bir taslak metni oluşturulmuştur. Bu taslak metni, AB'ye üye olan ülkelerin Dışişleri Bakanları tarafından Amsterdam'da 2 Ekim 1997 tarihinde imzalanmıştır (Uzuner, 2006: 16).

1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe konulan Amsterdam Antlaşması, Maastricht Antlaşması'nın eksik kalan hukuksal çerçevesinin tamamlanmasını amaçlayarak gerekli düzenlemeleri yapmıştır. Bu düzenlemelerdeki temel amaç savunma, dış politika ve güvenlik konularında ortak bir stratejinin gerçekleştirilmesi ve ABD güdümündeki Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü'nün (NATO) bağımsız ve etkin bir savunma politikası oluşturulmasıdır. (Ağır, 2010: 27).

1.10.1. Amsterdam Antlaşması ile Getirilen Düzenlemeler

Maastricht Antlaşması ile AB'nin ekonomik, siyasal ve hukuki yapısı kurulurken Amsterdam Antlaşması ile de Maastricht Antlaşması'nda önemli değişiklikler gerçekleştirilerek birliğin yetkileri arttırılmış iltica, serbest dolaşım, göç ve sınır dışına ilişkin konularda iş birliği sağlanmış ve bunlar ulusüstü nitelikteki konular arasında yer almıştır (Gençler, 2005: 190). Amsterdam Antlaşması ile AB'ye kurumsal ve hukuki bir statü kazandırılmıştır. Bu Antlaşma ile ulusüstü tüzel kişiliğe sahip olan AB üçüncü ülkeler ile antlaşma yapabilir bir konuma getirilmiştir (Büyükçiçek, 2009: 25).

Antlaşmanın 6. maddesinde birliğin kuruluşu sırasında temel aldığı ilkelere yer verilmiştir. Bunlar; özgürlük, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı, demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkeleridir (Poyraz, 2008: 27-28). Amsterdam Antlaşması ile AB'ye üye olmak isteyen bir devletin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne uyması gerekli şartlar arasında yer almıştır. Bu şartı yerine getirmeyen veya sürekli ihlal girişiminde bulunan ülkelere AB Konseyinin üçte birinin teklifi ve oy birliği ilkesiyle alacağı karar sonucunda üye devletin antlaşmadan doğan haklarının bir kısmında kısıtlamalara gidilebilecektir (Hatipoğlu, 2015: 25).

Amsterdam Antlaşması ile getirilen bir diğer düzenleme ise ekonomik ve parasal birliğin hedeflenmesi yönünde olmuştur. İç sınırları ortadan kaldırarak ortak bir ekonomik alan oluşturmak ve sosyal uyumu sağlayarak tek para birimi olan Euro'ya geçişi kolaylaştırıp ekonomik ve parasal bütünlüğü gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilecek olan ekonomik ve sosyal büyüme beraberinde dengeli ve kalıcı bir ilerleme ile yüksek istihdam sağlanacaktır (Ülger, 2003: 213-214).

AB vatandaşlığı kavramının düzenlendiği 17. madde de üye herhangi bir devletin vatandaşı olan bir kimse Birlik vatandaşı olarak tanımlanmıştır. Birlik vatandaşı kavramı ulusal vatandaş kavramının yerini almayıp onu tamamlar nitelikte düzenlenmiştir. Birlik vatandaşı, Amsterdam Antlaşması'nın sağladığı haklardan yararlandığı gibi bu antlaşmada öngörülen yükümlülöklere de tabi tutulmuştur. Antlaşmanın 18. maddesinde Birlik vatandaşlığı statüsünde olan kişilerin üye devletlerin topraklarında serbestçe gezme ve ikamet hakkının bulunduğu da ifade edilmiştir (Bolayır, 2000: 16). Birlik vatandaşı kavramı oluşturularak üye ölkelerin hak ve çıkarlarının daha iyi korunması istenmiştir.

Amsterdam Antlaşması kurucu antlaşmalara yeni maddeler eklemek yerine bu antlaşmaları baştan yorumlayarak mevcut maddelerin işleyişini etkin ve verimli kılabilmek için yeniden düzenleyip revize etmiştir (Uşar, 2010: 55). Maastricht Antlaşması'nın zayıf kalan hukuki çerçevesi gerçekleştirilen pek çok değişikliklerle giderilmeye çalışılmıştır (Akçeken, 2003: 16).

1.11. Nice Antlaşması

Tek Sened'den itibaren kurucu antlaşmalarda gerçekleştirilen revizyonlar sonucunda ekonomik entegrasyon büyük ölçüde sağlanmıştır. Bu süreç içerisinde birden çok antlaşmanın varlığından dolayı ortaya çıkan karışıklığı gidermek ve karar alma sürecini verimli ve etkin kılabilmek adına siyasal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi için harekete geçilmiştir (Ağır, 2010: 28).

Gerçekleştirilen hükümetler arası konferanslar neticesinde 2000 yılında toplanan Avrupa Konseyi'nin zirve toplantısında bir uzlaşmaya varılmıştır. Bu uzlaşma ile Amsterdam Antlaşması'nda netliğe kavuşamayan oy oranları ile ilgili düzenlemeler yapılmış, genişleme yönünde ilerleyen AB'nin sahip olduğu kurumlarda gerçekleştirilecek reformlar ile yeni üye olan ülkelerin uyum sürecini kolaylaştırmak hedeflenmiştir. Ayrıca aynı antlaşmada, Temel Hakların ihlaline yönelik önlemlere de yer verilmiştir (Uçkan, 2005: 110). Hükümetler arası görüşmeler sonucunda AB üyesi ülkelerin Dışişleri Bakanları 26 Şubat 2001 tarihinde Nice Antlaşması'nı imzalamışlardır. AB üyesi ülkelerin bu antlaşmayı kendi iç hukuklarında onaylamalarının ardından 1 Şubat 2003'te yürürlüğe girmiştir (Batır, 2017: 139).

Nice Zirvesinde imzalanan antlaşma ile Amsterdam Antlaşması'nda kabul edilen temel kanunlar muhafaza edilmekle birlikte iyileştirme yönünde bazı maddelerde birtakım değişiklikler yapılmıştır. Oluşturulan uzlaşma metninde kurumsal yapıda yenilenmeye gidilerek birtakım değişiklik gerçekleştirilmiştir (Sanioglu, 2006: 49).

Topluluğa üye olması planlanan on iki ülke göz önüne alınarak, Nice Antlaşması ile AB'nin sahip olduğu kurumların (parlamento, konsey, komisyon gibi) yapısında ve işleyişinde revizyona gidilmiştir. Avrupa Komisyonu'nun üye sayısı yirmi yedi baz alınarak kurumlarda şekillendirmeye gidilmiştir (Oğuz, 2013: 11). Nüfus, karar alma sürecinde etkili olan faktörler arasında yer almıştır. Bu doğrultuda nüfusu fazla olan ülkelere konseyde daha çok oy hakkı tanınmıştır (Sanioglu, 2006: 49). AB'ye üye olacak olan ülkelerin parlamento ve konseyde edinecekleri oy hakkı ile karar verme sürecine dahil olacak olmaları, üye ülkelerin güçlerini kaybedeceği endişesine neden olmuştur. Kurumsal yapılanma üzerinde bu kadar durulmasının nedeni, üye olacak olan on iki ülkenin AB kurumları içerisinde parlamento ve konseyde elde edecekleri oy hakkından ötürü olmuştur (Aydın, 2010: 79).

Nice Antlaşması ile değinilen konulardan biri de temel haklara yönelik ciddi bir ihlal durumunun söz konusu olduğu tespit edilmesi durumunda, yeni önlemlerin uygulanması olmuştur. Eğer ihlalin düzeltilmesi söz konusu değilse, konsey bu ihlalin varlığını ilan edip ihlal işlemini uygulayan ülkenin konseydeki oy kullanma hakkını askıya alabilecektir (Ulu, 2014: 47).

Nice Antlaşması'nın sonuna AB'nin Geleceği adında bir deklarasyon eklenmiştir. Bu deklarasyon Nice sonrası süreci başlatmıştır. 2001 yılında başlatılan bu süreç ile AB'nin geleceğine yönelik konuların tartışılmasına fırsat verilmiştir. Bu süreç içerisinde AB'nin sahip olduğu demokratik meşruiyet ile ilgili olan sorunların en aza indirilmesi ve Birlik içerisindeki vatandaşlara olan uzaklığın giderilmesi amaçlanmıştır. AB için bir anayasanın hazırlanmasının yolu açılmıştır (Büyüktanır, 2010: 91).

1.12. AB Anayasa Taslağı

Birliğin üye sayısındaki artışlar beraberinde birtakım düzenlemeleri de getirmiştir. Ancak kurucu antlaşmalarda revize yoluna gitmenin artık yeterli olmadığı fark edilerek bir anayasaya ihtiyaç duyulduğunun bilincine varılmıştır.

Nice Zirvesi ile AB Anayasası'nın oluşturulması için Avrupa düzeyinde açık ve şeffaf bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Tartışma sürecinin tamamlanması ile 15 Aralık 2001 tarihinde Laeken Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Bu Zirve'de AB'nin Geleceğine İlişkin Deklarasyon yayımlanmıştır. Bu deklarasyon ile gerçekleştirilmek istenenler dile getirilmiş, AB'nin yetki dağılımlarının gözden geçirilmesi ve yeniden revize edilmesi hedeflenmiş, AB Antlaşmalarının basitleştirilmesi ve AB entegrasyonunu demokratik özelliklere dayandırarak etkinliğinin ve şeffaflığının artırılması amaçlanmıştır. Bununla birlikte AB için bir anayasanın hazırlanması yönünde harekete geçilmesini istenmiştir (Akdoğan, 2010: 63).

Laeken Zirvesinde yukarıda söylenenlerin hayata geçirilebilmesi ve AB'nin geleceğine yönelik sorunlara çözüm bulunabilmesi için bir konvansiyon (meclis) oluşturulmasına karar verilmiştir (İzbul, 2003: 86). Fransa'nın eski Cumhurbaşkanı olan Valery Giscard D'Estaing 105 üyeye sahip olan bu konvansiyonun başkanlığına getirilerek AB anayasa taslağının hazırlanması, AB mevzuatının basitleştirilerek birleştirilmesi ve 2004 yılında planlanan genişlemeye AB'nin hazırlanması istenmiştir (Erdoğan, 2008: 348). 2002 yılında faaliyete geçen konvansiyonda AB'nin geleceğine yönelik birtakım kararlar alınmıştır. Alınan bu kararlar 2004 yılında gerçekleştirilen hükümetler arası konferansta görüşülmüş ve bu görüşmeler sonucunda AB'nin tarihsel süreç boyunca sahip olduğu antlaşmaların yerine geçecek olan, AB Anayasal Antlaşma Taslağı üzerinde anlaşmaya varılmıştır. Tek bir metin olarak hazırlanan AB Anayasal Antlaşma Taslağı'nın 2006 yılında yürürlüğe girmesi öngörülmüştür (Pektaş Bayar, 2006: 14-15). On altı ay sonra çalışmalarını tamamlayan konvansiyon 20 Haziran 2003 tarihinde gerçekleştirdiği Selanik Zirvesinde anayasa taslağını sunmuştur (Baykal, 2004: 121). AB'nin siyasi bir birlik kurmak için attığı adımlarında en önemlisi olan bu anayasa taslağı, 29 Ekim 2004 tarihinde AET'nin kurucu antlaşmasının imzalandığı salonda gerçekleştirilen bir tören ile üye ve üye aday ülkelerce imzalanmıştır (Keskin, 2006: 165). O dönem, AB'ye katılım süreci içerisinde aday ülke statüsünde olan Türkiye, Romanya ve Bulgaristan Nihai Senedi imzalamışlardır (Yanıkdağ, 2010: 129).

AB anayasa metnine Temel Hak ve Şartların dahil edilmesiyle, AB anayasası 4 bölüm ile 448 maddeden oluşmuştur. Ayrıca metnin içerisinde 36 protokol, 2 bildiri ve 50 deklarasyon yer almıştır. Anayasanın ilk bölümü 9 ayrı başlığa sahip olup bu başlıklar altında AB'nin amaçları, tanımı, yetkileri, birlik yurttaşlığı, birliğin karar alma süreci ve kurumları ile ilgili maddeler yer almıştır. İkinci bölümde ise Temel Haklar ve Şartı yer alarak özgürlük, eşitlik, vatandaşlık hakları, adalet ve antlaşmanın yorumlanması ve uygulanmasına ilişkin konular yer almıştır. Üçüncü bölümde Birliğin politikaları üzerinde durulurken son bölümde ise anayasanın incelenmesi ve kabulüne ilişkin genel ve nihai hükümlere yer verilmiştir (Büyükçiçek, 2009: 63).

Birliğe üye olan on altı ülke anayasal metnin kabulü için kendi parlamentolarında onaylanmasını tercih ederken, geri kalan dokuz üye ülke bu anayasal metni referanduma sunacaklarını bildirmişlerdir (Taşcıoğlu, 2009: 55). Anayasa taslağını imzalayan üye ülkelerin kendi iç hukuklarında da bu taslağı onaylamalarının ardından, 1 Kasım 2006 tarihinde yürürlüğe girmesi planlanmıştır (Kavalalı, 2005: 1). Ancak, Fransa ve Hollan'da da gerçekleştirilen referandumlar sonucunda halkın "hayır" oyu ile karşılaşan anayasal taslak kabul görmemiştir (Yanıkdağ, 2010: 116).

1.13. Lizbon Antlaşması

AB üyesi ülkeler anayasallaşma yolunda ilerlerken Hollanda ve Fransa'nın gerçekleştirdiği referandumlar sonucunda hayır oyunun çıkması AB ülkelerini iki yıllık düşünme evresine itmiştir. Bu iki yıllık düşünme evresi 22 Haziran 2007 tarihinde gerçekleştirilen Brüksel Zirvesi ile sona ermiş ve yeni bir anayasa metninin oluşturulmasına karar verilmiştir (Kızıllı, 2018: 70).

Almanya'nın 2007 yılında AB dönem başkanlığını devralması ve 2007 yılında Berlin'de düzenlenen Roma Antlaşması'nın 50. yıl kutlamalarında anayasal sürecin yeniden canlanması açısından bir fırsat olarak görülmüştür. Almanya'nın, Ocak-Haziran 2007 tarihlerini kapsayan dönem başkanlığından sonra bu görevi devralacak olan Portekiz'in, Slovenya'nın da yardımları ile Birliğin ortak bir düşünce etrafında birleşmesi ve yeni bir antlaşmanın hazırlanması açısından yol gösterici olmuştur. Bu doğrultuda, Birliğe üye olan tüm ülkeler Fransa ve Hollanda referandumlarının ardından yaşanan kriz ortamından çıkılması için somut adımların atılması yönünde görüş birliğine varmışlardır. 2007 yılında gerçekleştirilen Brüksel Zirvesinde üye ülkelerin anayasal antlaşmada zorunlu gördükleri maddeleri yürürlüğe koymak amacıyla bir reform antlaşmasının hazırlanması yönünde anlaşmışlardır (Oğurlu, 2008: 15).

Birliğe üye olan ülkelerin bir önceki çalışmada kavramsal olarak kullanmayı tercih ettikleri anayasal antlaşma kavramının yanlış anlaşılmalara neden olmasından dolayı anayasa ifadesinden kaçınılarak birtakım düzenlemeler yapıp sunulmuştur (Sefer, 2014: 4). AB anayasasının yerine düzenlenen bu reform antlaşması Portekiz'in dönem başkanlığını yaptığı 2007 yılında AB'ye üye

olan yirmi yedi üye ülke tarafından Lizbon'da imzalanmıştır. Bu antlaşma ile AB'nin tek bir tüzel kişiliğe sahip olduğu bildirilmiştir. Ayrıca, Avrupa Toplulukları ifadesi yerine artık AB ifadesi kullanılacağı belirtilmiştir (Bayram, 2010: 79).

2009 yılında yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile Avrupa parlamentosunun yetkileri güçlendirilip, daha demokratik ve şeffaf bir AB profili çizilmeye çalışılmıştır. Birliğe üye ülkelere ilk kez birlikten çıkma hakkı verilmiştir. Avrupa Topluluğu, AB ile bütünleştirilerek yapısal bir dönüşüm sağlanmaya çalışılmıştır (Bincan, 2018: 45).

Lizbon Antlaşması'nın anayasal antlaşmadan farkı, bir önceki antlaşmalarda izlenen yollar takip edilerek mevcut olan antlaşmanın maddelerinin yerini almadan bu maddeler üzerinde birtakım değişikliklerin yapılması sürecini içermiştir. Anayasal antlaşma taslağı kabul edilseydi mevcut olan tüm antlaşmalar iptal edilerek okunmasını ve uygulanmasını kolaylaştıran tek bir metin içerisinde birleştirilecekti. İçerik açısından bu iki antlaşmaya bakıldığında önemli farklar içermeyip sadece şekil ve söylem açısından bazı değişikliklerin olduğu ifade edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA'NIN TARİHSEL GELİŞİMİ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa'da büyük yıkımlar yaşanmıştır. Bu yıkımlar ekonomide istikrarsızlığa ve sosyal çatışmalara neden olmuştur. Savaş sonrasında aynı olumsuzlukları tekrardan yaşamak istemeyen Avrupa ülkeleri, savaşın yaralarını sarabilmek ve ABD ile Sovyet Rusya karşısında kaybettiği gücü yeniden kazanabilmek adına bölgesel bütünleşme için harekete geçmişlerdir (Taşpınar, 2006: 47). Bu etkenlerden hareketle ekonomik temellere dayanarak kurulan AB'nin, tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkışında sosyal bütünleşme temel hedef olmamıştır. Buna rağmen AB içerisinde her zaman bir sosyal politika var olmuştur. Başlangıçta ekonomik bütünleşmeyi hayata geçirmek adına yardımcı nitelikte olan sosyal politikalar, 1990'lı yıllardan itibaren AB'nin önemli bir alanı olmuştur. Bu bölümde AB'nin sosyal politikalar alanında yaşadığı dönüşümler ve gelişmeler incelenmektedir.

2.1. Sosyal Politika Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Sınırları net bir şekilde belirlenemeyen sosyal politika olgusunun açıklanabilmesi için onu ifade eden iki kelimenin ayrı ayrı anlamlarının bilinmesi gerekmektedir. İki farklı kelimenin bir araya gelmesiyle oluşan sosyal politika kavramının ana ögesini ifade eden politika kelimesi Eski Yunan'da kent devletlerini ifade etmek için kullanılan "polis" kelimesinden türetilmiştir. Polis kelimesinden türetilen politika kavramının içeriğinde devlete ait olan işlerin ifade edildiği bilinmektedir. Süreç içerisinde gelişen bu kavram, batı toplumlarında toplumun yararı için yapılan işleri ifade eden bir anlam kazanmıştır. Devlete ait olan işlerin düzenlenmesi ve yürütülmesini ifade eden politika kelimesi ile anlatılmak istenen devletin ve toplumun yönetimi olmuştur (Altan, 2004: 1).

Toplumsal olanı ifade etmek için kullanılan "sosyal" sözcüğü 18. ve 19. yy. da meydana gelen yeni buluşlar ve buhar gücüyle çalışan makinaların üretim sürecine dahil edilmesi ile birlikte Avrupa'da yeni bir dönemin oluşmasına zemin hazırlamıştır. 19. yy. da Sanayi Devrimi'nin ardından yoğun bir şekilde dile getirilmeye başlanan "sosyal" kelimesi, insanların sorunlarını ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal sözcüğü bireylerin, toplumsal grupların veya toplumların tamamını nitelendirmektedir. Yani bir olayın sosyal bir niteliğe sahip olabilmesi için insanla ilgili olması gerekmektedir (Çubuk, 1979: 6).

2.1.1. Sosyal Politikanın Tanımı

Sosyal politika dediğimiz olgu, bireyler tarafından oluşturulan toplumun iç dinamiklerinden etkilenen ve toplum içerisinde kendisine yer bulan bir kavramdır. İnsanların toplumsal gruplar ile ilişkileri, toplumların kendi aralarındaki ilişkilerinin etkinliği, hareketliliği ve sürekli gelişim içerisinde olan teknolojinin insan ve toplumların yaşantısında meydana getirdiği farklılıkları artırmıştır (Topçuoğlu ve Koray, 1995: 1).

Sosyal politika sözcüğünü oluşturan kelimeleri ayrı ayrı ele alıp kavramsal bir değerlendirme yaptığımızda sosyal politika sözcüğü köken itibarıyla latince kelimeler olan “socius” ve “politeia” kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşturulmuştur. Eski Yunan’da site devletlerinde yaşayan halka eşit şekilde uygulanan hizmetler olarak ifade edilmiştir (Özcüre, 2014: 3).

Toplumların sosyal yönü dikkate alındığında toplum içerisinde var olan farklılaşmanın, toplumları bir tür adaletsizliğe sürüklediği ve bu adaletsizliğin toplumsal çatışmalara yol açtığı düşünülmektedir. Bu farklılaşmanın, zaman içerisinde büyüyerek toplumun temsilcisi sıfatında olan devletin varlığını bile tehlikeye atacak yıkıcı bir güç konumuna geldiği bilinmektedir. Bu duruma bir örnek olarak gösterilen Orta Çağ döneminde Avrupa’da başlayıp 19. yüzyıla kadar süregelen köylü isyanları ve 19. yy. da sanayileşme sürecine giren ülkelerdeki şiddetlenen işçi hareketleri toplum birimleri arasındaki adaletsizliklerin somut kanıtı olmuştur. Toplumların sahip olduğu bu farklılıklar sonucunda meydana gelebilecek toplumsal zıtlıkların ve çekişmelerin bununla birlikte düşmanlığa sebebiyet verecek mücadelelerin engellenmesi ve önlemler alınması sosyal politikanın gerekliliğini göstermiştir (Çubuk, 1979: 8).

Sosyal politika kavramı çok çeşitli tanımlara sahip olmakla birlikte toplumsal koşulların sürekli değişim içerisinde olmasından dolayı genel bir tanımının yapılması güçleşmektedir. Çünkü başlangıçta daha sınırlı bir kesime yön vermeyi hedefleyen sosyal politika günümüzde daha geniş ve değişken kesimlere yönelmiştir. Bunun nedeni ise günümüzde farklı toplumsal problemlerin ortaya çıkmasından ve eskiden beri süregelen sorunların değişim göstermesinden kaynaklanmıştır. Bu duruma örnek olarak, geçmişte işçi sınıfının ücretli çalışanlarının problemleriyle ilgilenen sosyal politikanın günümüzde kadın, tüketiciler ve çevre gibi yeni konularda yoğunlaşması gösterilebilir.

Genel bir tanım yapılacak olursa sosyal politika bir ülkede var olan çeşitli toplumsal problemlere yönelik uygulanan politikalar ve alınan önlemlerin bütünüdür. Gerhard Kessler’in görüşüne göre sosyal politika sosyal sınıfların hareketleri, zıtlıkları ve savaşları karşısında devleti ve devletin sahip olduğu hukuksal statüsünü korumaya ve devamlılığını sağlamaya yönelik bir politika olarak tanımlanmaktadır (Taşçı, 2010: 196). Cahit Talas’ın tanımına göre ise sosyal politika insanın mutluluğuna ve ihtiyaçlarına yönelik bir politikadır (Çubuk, 1979: 9).

Sosyal politikayı farklı şekillerde tanımlayan bu yazarlar birbirlerinden farklı yerlere temas etseler bile bazı ortak hükümler içermelerinden kaynaklı olarak genel bir tanımın yapılması mümkündür. Buna göre sosyal politika, toplum içerisinde yaşayan bireylerin ve grupların faaliyetlerinden kaynaklanan zıtlıkların, farklılıkların ve mücadelelerin sosyal adalet ilkesine göre çözümlenip devletin bütünlüğünü, toplumun refahını ve başarısını sağlamayı amaçlayan faaliyetlerin bütünü olarak tanımlanmıştır (Çubuk, 1979: 9).

2.1.2. Sosyal Politikanın Kapsamı

Sosyal politika, ifade ettiğimiz gibi insan faktöründen yola çıkarak çalışmanın koşullarını, süreçlerini ve bu yönde gerçekleştirilen çeşitli politikaları içeren birbirinden farklı tanımlara sahiptir. Sosyal politika toplum içerisindeki bireylerin ve grupların refahıyla ilgilendiği gibi bireylerin, toplum ve toplumda var olan gruplar ile olan ilişkileriyle de ilgilenmektedir. İnsanların yaşamı boyunca önemli yere sahip olan sağlık, gelir, eğitim ve istihdam gibi alanların toplumdaki gruplara ve bireylere genel refah çerçevesinde nasıl paylaştırıldığıyla ilgilenmektedir (Birinci, 2018: 4).

1700-1800 yılları arasında James Watt, buhar gücü üzerinde yaptığı çalışmalar sonucunda buhar makinasını çalıştırmayı başarmıştır. James Watt bu makinanın sanayi sektöründe kullanılmasını sağlayacak şekilde üretimini gerçekleştirerek fabrikalaşma sürecinin ana kaynağını oluşturmuştur. Bu süreç içerisinde İngiltere’de artan fabrikalaşma Sanayi Devrimi’ni beraberinde getirmiştir. (Başer, 2011: 137). Sanayi Devrimi ile üretimde farklılaşmalar yaşanmış, tarımsal üretimden seri üretimin kaynağı olan fabrikalaşma sürecine geçilmiştir. Bu süreç içerisinde fabrikalarda çalışarak yaşamını idame ettirmeye çalışan ve işverene bağlı olan bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır (Akbaş, 2009: 8).

Sanayileşme ile üretim, teknoloji, eğitim ve toplumsal yapılanma gibi neredeyse her alanda değişimler yaşanmıştır. Sanayi Devrimi’nin beraberinde getirdiği işçi sınıfının emek ve sermaye ile olan ilişkilerindeki sosyal farklılaşmalar sonucunda çatışmalar yaşanmıştır (Özpiranga, 2013: 11-12). Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan işgücü fazlalığından dolayı sermayeyi elinde bulunduran kesim, işçileri çok düşük ücretlerde ve uzun saatler boyunca çalıştırmıştır. İşçilerin kazandıkları ücretler de ailelerini geçindirmek için yeterli düzeyde olmamıştır (Güzel, t.y.: 160).

Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkardığı güçsüz işçi sınıfı ile üretim faktörlerini elinde bulunduran sermaye sahipleri arasındaki sınıfsal farklılıkların oluşturduğu sorunları gidermek amacıyla ortaya çıkarılan sosyal politika kavramı bu sorunlara çözüm aramıştır. Zaman içerisinde sosyal politika uygulamalarının kapsamı sadece endüstri alanında çalışanlar ile sınırlandırılmayıp tüm alanlarda çalışanları içine alacak biçimde şekillenmiştir (Şişman, 2002: 10-11).

Sanayi döneminde yaşanan sorunları çözmeyi amaçlayan sosyal politika, sanayi kapitalizmi ile meydana gelen sorunlara demokrasiyi temel alarak ve sosyal reformlar gerçekleştirerek sosyal adaleti, güvenliği ve barışı sağlamayı amaçlamıştır (Güven, 1997: 18).

2.1.2.1. Dar Anlamda Sosyal Politika

Avrupa'da özellikle de Almanya'da 19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile emeğini satarak geçimini sağlayan işçi sınıfı ile üretim faktörlerini elinde bulunduran sermaye sahipleri arasında çatışmalar baş göstermiştir. Çalışanları korumak adına, işçi sınıfının maruz kaldığı sorunları çözmeye yönelik mali ve sosyal konularda alınan önlemler dar anlamda sosyal politikayı oluşturmuştur (Yazıcı, 2016: 7).

Sosyal politikanın sahip olduğu dar anlam devlet, işçi ve işveren arasındaki sorunlarla ilgilenmiştir. Sanayi Devrimi süresince emek ve sermaye arasında yaşanan çatışmaları en aza indirmeyi amaçlayan sosyal politika, devletin müdahalesi ve koruması olmadığı bir dönemde sermaye sınıfı karşısında güçsüz kalan işçi sınıfını korumayı amaç edinerek bu iki sınıf arasında denge kurmayı istemiştir (Dal, 2018: 12).

2.1.2.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından 1945-1975 yılları arasında sosyal politikanın kavramsal çerçevesinde önemli genişlemeler yaşanmıştır. Bu yıllarda sosyal devlet kavramı genişleyip yaygınlaşmış ve bu durum sosyal politikaya da yansımıştır (Şişman, 2002: 21).

Dar anlamdaki sosyal politika sadece işçi ve işveren ilişkilerini içine alırken geniş anlamdaki sosyal politikada ise kavramın içeriği ve sınırları genişletilerek, tüm sosyal gruplar aralarındaki etkileşim konu edinmiş ve bunlara çözüm aranmıştır (Özpıranga, 2013: 4). Toplum içerisinde yaşayan vatandaşların her alandaki sosyal gelişiminin sağlanması ve hayat koşullarının iyileştirilmesi amaçlanarak sosyal gelişmeyi, sosyal dengeyi, sosyal adaleti ve bütünleşmeyi içerisinde barındıran bir anlam kazanmıştır (Reçber, 2018: 30).

Geniş anlamdaki sosyal politikanın kapsamı genişletilerek sadece sanayileşme sürecini takip eden yıllardaki işçi işveren sorunları ile sınırlı kalmayıp toplumsal ilişkileri, sendikacılık, ücret yönetimi, toplu pazarlık sözleşmeleri gibi birçok alan içine dahil edilmiştir (Esenlikçi, 2016: 5). İşçi ve işveren arasındaki çatışmayı çözenin ötesinde bir anlam üstlenerek toplum içerisinde yaşayan her kesimi korumaya yönelik önlemler alınmıştır. Bu anlamdaki sosyal politika sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri, korunmaya muhtaç olan kişilere (çocuk, genç, yaşlı, engelli) uygulanacak hizmetler, eğitim ve barınma gibi birçok alanı içine dahil etmiştir (Günel, 2009: 14).

2.2. AB’de Sosyal Politikann Gelişim Süreci

İkinci Dünya Savaşı’nın ardından Avrupa’da yaşanan korku ve kaos ortamının bir daha yaşanmaması adına bir birlik oluşturulması fikrinden hareket eden altı Avrupa ülkesi, 1950’li yıllarda bir araya gelerek ortak pazar oluşturmayı amaçlamışlardır (Yavuzaslan, 2017: 230). Ekonomik kaygılara dayanarak oluşturulan bu bütünleşme, zaman içerisinde malların, sermayenin, hizmetlerin ve emeğin serbestçe dolaşımının sağlandığı Avrupa tek pazarının oluşturulmasına evrilmiştir (Bilgin, 2015: 4).

AB bütünleşme sürecinin ana kaynağını ekonomik temeller oluşturmuştur. Bu süreç içerisinde Birliğe üye olan ülkelerde sosyal politikalara yönelik olan Refah Devleti modeli uygulanmaya başlanmış olursa bile bütünleşme süreci, temelinde “sosyal” değil “ekonomik” bir amaca yönelik olmuştur (Esenlikçi, 2016: 32).

AB’yi oluşturan Avrupa Toplulukları’nın bütünleşme sürecinin ilk 30 yılında, ekonomik entegrasyona dayalı bir yaklaşım hâkim olmuştur. Bu süreçte ekonomik anlamda sağlanacak başarılı bir entegrasyonun beraberinde Birliğin içerisindeki sosyal boyutu kendiliğinden oluşturacağına inanılmıştır. Ekonomik entegrasyon Birliğin öncelikli ilkesini oluştururken sosyal kaygılar AB’nin bütünleşme süreci içerisinde arka planda yer almıştır (Turan vd., 2016: 2). İlk başlarda sosyal düzenlemeler açısından oldukça yavaş bir ilerleme izleyen AB 1970’li yılların ardından sosyal politikalar yönündeki düzenlemelerini hızlandırmıştır (Çelik, 2006: 85).

AB’nin kurucu antlaşmalarında ağırlıklı olarak ekonomik entegrasyona önem verilmiştir. Sosyal politikaları ifade eden sosyal önlemler ise bu antlaşmaların metinlerinde sınırlı bir yere sahip olmuş ve bu politikalara eşlik eden önlemler gözüyle bakılmıştır (Yıldız, 2011: 25). Bu anlayış çerçevesinde Avrupa’nın hedeflediği ortak pazar için sosyal politika “onsuz olmaz” bir koşulu ifade etmemiştir. Ortak pazarın oluşturulması sürecinde sosyal politikaya da kendiliğinden gerçekleşeceği gözüyle bakılmıştır (Gençler ve Şenocak, 2009: 184).

Ekonomik birlikteliği hedef olarak kurulan Avrupa Toplulukları, ekonomik bütünleşmenin sosyal alanda gelişimler sağlanmadan mümkün olmadığını süreç içerisinde anlamışlardır. Topluluk içerisinde sağlanacak olan sosyal uyum ve ilerleme, ekonomik bütünleşmeyi daha etkin kılacaktır (Akbaş, 2009: 40). AB’ye üye olan ülkelere sosyal politikalar alanında tek bir model oluşturma ve uygulama zorunluluğu getirilmemiştir. Birlik sosyal politikaların uygulaması konusunda üye ülkeleri özgür kılmıştır. AB sosyal politikalar açısından üye devletlerin tek bir düzenlemeyi ifade eden mevzuatı birleştirme yerine Birliğe üye ülkelerin hukuk sistemlerinin birbiriyle çelişmesinin önüne geçerek, üye ülkelerin sosyal politikalarını birbirine yakınlaştırmayı ve uyumlaştırmayı amaçlamıştır (Okul, 2011: 43).

AB'nin kuruluşundan 1970'lere kadar geçen sürede sosyal politikalara ekonomik faaliyetlerin bir parçası gözüyle bakılmış ve yeterince önemsenmemiştir. Bu dönemde ortak pazar oluşturulduğunda sosyal alandaki ilerlemelerin de kendiliğinden oluşacağı düşünülmüştür (Gülmez, 2008: 155). 1970'li yıllara gelindiğinde ekonomik gelişmelerin sosyal gelişmeler için tek başına yeterli olmadığının farkına varılmıştır. Bu dönemde sosyal politikalar alanında ciddi yapılanmalara gidilmiştir. Avrupa'ya özgü olan bir sosyal politikalar modelinin oluşturulması amaçlanmıştır (Okul, 2011: 42).

2.2.1. 1951-1972 Yılları Arasında AB'de Sosyal Politikalar

AB'nin ilk topluluğu olan AKÇT'nin kuruluşundan günümüze kadar geçen süreçte sosyal politikalara ilişkin konular derinlik kazanmıştır. Başlarda bütünleşme sürecinin sadece ekonomik eksenli olması düşünülmüşse bile süreç içerisinde bunun tek başına yeterli ve etkin olmadığı anlaşılmıştır. Çalışmada bir sonraki başlıklar altında, AB'nin sosyal politikalar alanında gerçekleştirdiği düzenlemeler kronolojik olarak gösterilmektedir.

2.2.1.1. AKÇT'nin Sosyal Hükümleri

AB'nin tarihsel süreç içerisinde ilk topluluğu olan AKÇT, 1951 yılında Paris Antlaşması'nın imzalanması ile kurulmuştur. AKÇT'nin ortaya çıkış nedeni, ticareti engelleyen sorunların ortadan kaldırılıp, topluluğa üye olan ülkelerin ihtiyaçlarının ulusallık çerçevesinde ayırma tabi tutulmadan karşılanması için kömür ve çeliğin özgürce dolaşımının sağlanabileceği ortak bir pazarın oluşturulmasıdır (Akbaş, 2009: 44).

Ekonomik bir birlikteliği oluşturmayı amaç edinen AKÇT sosyal konulara yönelik sınırlı düzenlemeler getirmiştir (Tokol, 1995: 96). AKÇT'yi kuran Paris Antlaşması'ndaki sosyal konulara yönelik olan düzenlemelerin sınırlarını kömür ve çelik sanayisi çizmiştir. Bu sanayi sektörlerinde çalışan işçilerin, yaşam ve çalışma koşulları ele alınmış ve bu koşulların iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışanların istihdamına yönelik olanaklarının arttırılarak sürekliliğinin sağlanması hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra, uygun ücretlerin ödenmesi, iş güvenliği ve sosyal güvenlik konularında düzenlemeler yapılmıştır (Yazıcı, 2016: 28).

Sektörel bir yapıda örgütlenme biçimi üstlenen AKÇT'nin, sosyal içerikli hükümleri sadece bu sektördeki (kömür ve çelik) çalışanları kapsamıştır (Gençler ve Şenocak, 2009: 185). Bu sosyal içerikli hükümler antlaşmanın temel ilkelerini içeren 3/e maddesinde kömür ve çelik sanayisinde çalışanların yaşam koşulları ile çalışma şartlarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi şeklinde yer almıştır (Göçmener, 2008: 52). Antlaşmanın 46. maddesinin 4. fıkrasında çalışanların var olan ya da yeni kurulacak olan sanayilerde teknik değişimler yaşaması ile ortak pazarın gelişimi dikkate alınarak yeniden istihdam edilme fırsatlarının araştırılması yer almıştır. Aynı maddenin 5.

fikrasında kömür ve çelik sektöründe çalışan işçilerin çalışma ve hayat şartlarını tehdit eden konulara yönelik araştırmalar yapmak ve işçilerin hayat seviyelerini arttırmak gibi hükümlere yer verilmiştir (Karauçak Oğuz, 1993: 7).

Antlaşmanın 55. maddesinde kömür ve çelik sanayisindeki ürünlerin güvenli bir şekilde üretilmesi için teknik ve ekonomik araştırmaların yapılmasına yönelik iş güvenliği konuları ele alınmıştır. 68. madde de çalışanların ücretlerinin garanti altına alınması ve uygun ücretlerin ödenmesi konuları yer almıştır (Tokol, 1995: 97). Antlaşmanın 56. maddesi, kömür ve çelik sektöründe gerçekleştirilen yapılanmalar süresince çalışanların karşılaşılabilecekleri olumsuz sosyal durumlara yönelik sosyal politika bazında önlemler getirmiştir (Gülmez, 2008: 161). Paris Antlaşması'nın 69. maddesinde de üye ülkelerin vatandaşlarının kömür ve çelik sektöründe çalışanlarının sahip olduğu sosyal güvenliğe ilişkin haklar saklı kalmak şartıyla topluluk içerisindeki işgücünün serbest dolaşım hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (Erol, 2015: 67).

2.2.1.2. Roma Antlaşması

AB'de sosyal politikaların bir sonraki aşaması olan Roma Antlaşması, 1957 yılında imzalanmış ve AET ile AAET kurulmuştur. Roma Antlaşması da Paris Antlaşması'nda olduğu gibi sosyal konularda yeterli düzenlemeler getirememiştir.

Paris Antlaşması sonrasında gerçekleştirilen araştırmaların neticesinde iki ayrı düşünce ortaya çıkmıştır. İlk olarak, neo-liberallerin savunduğu görüş olan sosyal politikaların asgari düzeyde sınırlandırılarak ekonomi üzerindeki yükünün hafifletilmesi sonucunda genel refahın oluşacağını savunan görüş kendini göstermiştir. İkincisi ise sosyal politikaların toplumun huzuru ve barışı için önemli bir yere sahip olduğunu düşünen görüştür. Ayrıca bu ikinci görüşe göre topluluk içerisinde sosyal korunma seviyelerinde var olan farklılıkların rekabet konusunda olumsuzluklara neden olabileceği düşünülmüştür (Saka, 2010: 16-17). İleri sürülen bu iki ayrı düşünce sonucunda Roma Antlaşması'nda ekonomide gerçekleşecek büyüme ve ilerlemenin sosyal konularda da kendiliğinden gerçekleşeceği ifade edilerek neo-liberallerin savunduğu görüş kabul edilmiştir (Çelik, 2004: 2).

2.2.1.2.1. AAET'nin Sosyal Hükümleri

Roma'da gerçekleştirilen toplantılar sonucunda 1957 yılının mart ayında belirli bir sektörü içine alarak ortak pazarın kurulmasını amaçlayan AAET kurulmuştur (Erol, 2015: 67). AAET'nin temel amacı atom enerjisinin barışçıl yollarla kullanımını sağlamak olmuştur (DTM, 2007: 12).

AAET antlaşmasında sosyal konular sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. Bunlar daha çok ilgili sektördeki İSG'ye yönelik önlemleri içermekle birlikte sektörün halk sağlığına yönelik etkileri

içinde düzenlemeler yapılmıştır (Tuna, 2015: 20). Sınırlı sayıdaki sosyal düzenlemeleri içeren AAET Antlaşması'nın temel ilkelerini ifade eden 2. maddesinin b bendinde sektördeki işçilerin ve halkın sağlığının korunması için ortak güvenlik standartlarının oluşturulması ve bu standartların denetlenmesi hükmüne yer verilmiştir (Tokol, 1995: 98).

2.2.1.2.2. AET'nin Sosyal Hükümleri

1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile kurulan AET'de, AKÇT ve AAET antlaşmalarındaki sektörel kısıtlamaların dışına çıkılarak, tüm sektörleri içine alan bir entegrasyon hedeflenmiştir. Bu durum sosyal hükümlere de yansımış ve sosyal politikalara yönelik yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Erol, 2015: 67-68).

Roma Antlaşması'nda ele alınan sosyal politika içerikli hükümler şu şekilde sıralanmaktadır (Yazıcı, 2016: 28-29):

- Üye ülkelerin vatandaşlarının topluluğa dahil olduğu sınırlar içerisinde ayrımcılığa tabi tutulmadan serbestçe dolaşımının sağlanması, ayrıca topluluğa üye olan ülkeler arasında istihdam, ücret ve çalışma şartlarında var olan ayrımcılığın giderilmesi (m.48 ve 49).
- Genç işgücünün topluluk içerisinde serbestçe dolaşımının teşvik edilmesi (m.50).
- Topluluğa üye olan ülkeler arasında çalışanların serbest dolaşımının sağlanması için sosyal güvenliğe yönelik önlemlerin alınması (m.51).
- Özgürce yerleşme ve teşebbüs hakkı (m.52-58).
- İşçilerin yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve üye ülkelerin sosyal konularda iş birliği içerisinde olması (m.117).
- Aynı işyerinde aynı işi yapan kadın ve erkeğe eşit ücretlerin ödenmesi (m.119).
- Çalışanlara yönelik ücretli izin hakkının sağlanması (m.120).
- Göçmen işçilere yönelik sosyal güvenlik konularında üye devletlerin ortak karar alması (m.121).
- Topluluk içerisinde çalışanların yaşam standartlarını yükseltmek ve istihdam olanaklarını iyileştirmek için Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulması (m. 123-127).
- Ortak pazarın kalkınmasına katkıda bulunmak için mesleki eğitimde ortak politikaların uygulanması için gerekli ilkelerin belirlenmesi (m.128).

AET ile sosyal politikalar alanında gösterilen iyileştirme çabaları bir ön koşuldan ziyade ekonomik bütünleşmenin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Roma Antlaşması sosyal politikalar alanında sınırlı düzenlemeler getirmiştir. Bunlardan bazıları, Topluluk içerisinde yaşayan bireylerin yaşam standartlarını iyileştirmek, üye ülkeler arasında sosyal alanlara yönelik yakın iş birliğini gerçekleştirmek ve sosyal fonları düzenlemek şeklinde ifade edilmiştir. Roma Antlaşması'nda

sosyal fonun kurulmasına yönelik alınan kararlar doğrultusunda Konsey'in bu konuda çıkardığı tüzük ile 11 Mayıs 1960 tarihinde Avrupa Sosyal Fonu kurulmuştur (Akbaş, 2009: 51). Fon, topluluğun istihdama yönelik olan hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla mali konularda aracı olarak kurulmuştur. Bu fon ile topluluk içerisindeki iş olanaklarının artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, işçilerin coğrafi ve mesleki alanlardaki hareketliliğinin artırılması ile iş eğitiminin ve uyumunun sağlanması için mali konularda destek olunması ifadelerine de yer verilmiştir (Özcüre, 2014: 113-114).

AET Antlaşmasınının 123. maddesinde kurulması planlanan fonun amacı ortak pazar içerisinde çalışan işçilerin istihdama yönelik imkanlarını iyileştirmek ve bundan hareketle de çalışanların yaşam standartlarını yükselterek onlara katkıda bulunmak şeklinde tanımlanmıştır (Treaty of Roma (t.y.), <https://ec.europa.eu/romania>).

Roma Antlaşması'nda temel hedef ekonomik birlikteliği sağlamak olduğu için sosyal konulara daha az yer verilmiştir. Sosyal alanlarda gerçekleştirilen düzenlemelerin temelinde rekabetin ne olursa olsun bozulmaması öncelikli hedef olmuştur. Roma Antlaşması ile topluluğa üye olan ülkelere sosyal konularda genel bir yetki verilmemiştir. Bu yetki topluluğa üye olan devletlerin kendilerine aittir. Sosyal konularda üye devletlerin üstünlüğü devam etmiştir.

2.2.2. 1972-1992 Yılları Arasında AB'de Sosyal Politikalar

1952 yılından 1972 yılına kadar geçen süre içerisinde sosyal politika alanında sınırlı düzeyde yapılanmalar gerçekleştirilmiştir. Topluluğun temel hedefi olan ekonomik bütünleşme görüşünden ötürü sosyal politika kapsamının da işçilerin serbest dolaşımı ile 1960 yılında kurulan Avrupa Sosyal Fonu dışında sosyal politikalar alanında önemli bir gelişme yaşanmamıştır.

2.2.2.1. Paris Zirvesi Sosyal Eylem Planı

1972 yılında gerçekleştirilen Paris Zirvesi, sosyal politikalar konusunda önemli bir yere sahip olmuştur. Topluluğa üye olan dokuz devletin devlet ve hükümet başkanlarının katılımıyla gerçekleştirilen zirve toplantısında ekonomik bütünleşmeye verilen önem kadar sosyal politikalara da gerekli önemin verileceği üye ülkeler tarafından deklare edilmiştir. Zirve toplantısında sosyal konulara yönelik yeni ve ilerici kararların alınması ve uygulanmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Paris Zirvesinin sonuç bildirgesinde, bağımsız bir Avrupa sosyal politikasının gerçekleştirilmesi gerekliliği konusunda görüş birliğine varılmıştır (Aykaç, 2002: 483).

Paris Zirvesi sonucunda ortak bir sosyal politikanın gerçekleştirilmesi amacıyla 1974 yılında "Sosyal Eylem Planı" kabul edilmiştir (Saka, 2010: 20). Kabul edilen Sosyal Eylem Planında üç temel hedef yer almıştır. Bunlar; işçilerin çalışma şartlarının gözden geçirilerek iyileştirilmesi, tam

istihdamın sağlanması, kadın ve erkeklere çalışma ortamında eşit fırsatların oluşturulması, eşit yaşam koşullarının geliştirilmesi, son olarak da işçilerin ve işverenlerin topluluk düzeyinde ekonomik ve sosyal konulara yönelik alınacak kararlarda katılımlarının artırılması olarak ifade edilmiştir (Özen, 2004: 186). 1974 yılında kabul edilen bu plan dar kapsamlı da olsa topluluğun ilk Sosyal Eylem Planı olmasından dolayı önem taşımıştır (Çakmak, 2005: 55).

Bu dönemde sosyal konular açısından önemli bir gelişme olarak gösterilen ve topluluğa üye olan ülkelerin ortak görüşünün sağlanması ile kabul edilen bu Planda sosyal konulara yönelik çıkartılan direktiflerin birçoğu oy birliği şartından ve İngiltere'nin neredeyse her aşamasında bu direktifleri veto etmesinden dolayı faaliyete geçememişlerdir (Sakar, 2009: 26-27).

1970'lerden itibaren yaşanan petrol krizleri dünya ekonomisinde durgunlaşmaya ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Birliğe üye olan ülkelerde baş gösteren ekonomik durgunluk ve artan işsizlik ile İngiltere'nin neredeyse her alanda kullandığı veto hakkı Sosyal Eylem Planından bekleneni yerine getirememesine neden olmuştur (Özpiranga, 2013: 96).

2.2.2.2. Tek Sened ile Sosyal Hükümlere Getirilen Düzenlemeler

Topluluğun bütünleşme sürecinde 1973 yılında yaşanan petrol krizi ile topluluğa üye olan ülkeler kriz nedeniyle karşılaştıkları ekonomik sorunlara karşı bağımsız korumacı önlemler almıştır. Topluluk içerisinde var olan ticaret, tarife dışı engeller uygulanarak kısıtlanmıştır. Bunun sonucunda topluluk içerisinde oluşturulan pazar milli sınırlara bölünmüş ve birliğin bütünleşme sürecini durdurmuştur (Özsoy, 2007: 84). Bu yıllarda yeterince gelişme gösteremeyen sosyal politikada işsizlik, gelir dağılımı ve adaletsizlik gibi konular gündeme gelmeye başlamıştır.

1980'li yıllarda genişleme sürecini devam ettiren topluluğa İspanya, Yunanistan ve Portekiz'in de dahil olmasıyla topluluğun ekonomik ve sosyal yapısında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu dönemde ekonomik alanda keynezyen politikalar terk edilip, neo-liberal politikalar etkin olmaya başlamıştır. Bu durum devletlerin korumacı politikalarını bir kenara bırakıp sosyal alandan çekilmesine ve topluluğa üye olan ülkeler arasında farklılıkların baş göstermesine neden olmuştur. Ekonomik politikalarda meydana gelen değişimler sonucunda devletin sosyal alandan kendisini çekmesi ile topluluk ortak bir sosyal politika oluşturamamıştır. Topluluğun genişlemesi sonucunda ortaya çıkan sosyal damping korkusu Avrupa Toplulukları'nı sosyal politikalar konusunda yeni kararlar almaya zorlamıştır (Esenlikçi, 2016: 37-38).

Avrupa Toplulukları içerisinde sosyal politika alanında, ortak bir politikanın gerçekleştirilememiş olmasından dolayı topluluğa üye olan ülkeler arasında sosyal konulara yönelik farklılaşan uygulamaların birbirine yakınlaştırılabilmesi adına birtakım düzenlemeler

yapılmıştır. Bunun sonucunda AB sosyal politikasının temelini oluşturan Tek Sened, 1986 yılında imzalanmıştır (Çelik, 2004: 4).

AB sosyal politikalarının temelini oluşturulduğu bu dönemde Fransız Sosyalist Parti görüşüne sahip olan Jacques Delors 1985 yılında Avrupa Komisyonu'nun başkanı olarak seçilmiştir. Delors topluluk içerisinde güçlü bir sosyal diyalogun sağlanmasıyla, sosyal politika alanlarında yaşanabilecek tikanlıkların önüne geçilebileceğini dile getirerek topluluğun sosyal politikasında önemli bir yere sahip olmuştur (Sakar, 2009: 27).

Delors savunduğu sosyal diyalog fikrini, oluşturduğu Delors Komisyonu ile birlikte harekete geçirmiştir. Bu doğrultuda Belçika'da sosyal tarafların katılımı ile gerçekleşen toplantıda Avrupa Sosyal Modeli'nin oluşturulması amaçlanmıştır. Böylece Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği (UNICE) gibi sosyal taraflar bu toplantılara düzenli bir şekilde katılım gerçekleştirerek birlikte çalışmayı kararlaştırmışlardır. On yıl süren bu toplantıların ardından 21 deklarasyon imzalanmış yedi üst düzey zirve gerçekleştirilmiş ve Topluluk Sosyal Şartı ile Tek Sened üzerinde görüş birliği sağlanmıştır (Gülmez, 2008: 200).

1986 yılında Birliğe üye olan devletler tarafından imzalanan Tek Sened ile Roma Antlaşması'na birtakım değişiklikler getirilerek malların, sermayenin, hizmetlerin, insanların serbestçe dolaşımının hızlandırılması amaçlanmıştır (Klein, t.y.: 412).

Avrupa Toplulukları içerisinde karar alma mekanizmasının oy birliği ilkesine dayalı olması ve İngiltere'nin sosyal politikalara yönelik sürekli olumsuz tavır sergilemesi, sosyal konularda alınan kararların sınırlı düzeyde kalmasına neden olmuştur (Sakar, 2009: 27). Tek Sened ile birlikte oy birliği ilkesi yerine "nitelikli oy çokluğu" ilkesi getirilerek karar alma süreci hızlandırılmış ve sosyal politikaların etkinliği artırılmıştır. Tek Sened sayesinde oy birliğinin kullanıldığı alanlar büyük ölçüde sınırlandırılmıştır. Tek Sened sonucunda Roma Antlaşması'na getirilen değişiklikler ile işçinin sağlığı, iş güvenliği, çevre ve tüketicinin korunmasını içeren sosyal konulara yönelik alınacak kararlarda nitelikli oy çokluğu ilkesi benimsenmiştir (Özsoy, 2007: 84).

Tek Sened ile Roma Antlaşması'na bir takım eklemeler ve düzenlemeler yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu düzenlemelerin en önemlisi Tek Sened'in 21. ve 22. maddeleri sayesinde Roma Antlaşması'nın 118. maddelerine eklenen 118A ve 118B maddeleridir. Bu eklemeler sonucunda üye devletlere işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması adına çalışma ortamlarının iyileştirilmesi şartı getirilmiştir. Ayrıca bu alana yönelik alınacak olan kararların nitelikli oy çokluğu ilkesi ile alınması öngörülmüştür. 118B maddesi ile de sosyal diyalog fikri ele alınmıştır. Komisyonun AB düzeyinde işçi ile işverenin birbirleri arasındaki diyalogu kendileri istedikleri takdirde yazılı bir antlaşma ile gerçekleştirebilecekleri ifade edilmiştir (Alp, 2004: 8).

1987 yılında imzalan Tek Sened ile topluluğun sosyal politikalar konusunda karar almasına yönelik birtakım gelişmeler yaşanmış olsa da önemli ölçüde bir yol kat edilememiştir. Birlik içerisindeki devletlerin barınma, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi konularda sahip oldukları geleneksel sosyal politika faaliyetlerinden vazgeçmek istememeleri sosyal konularda çeşitliliğe yol açmıştır. Dolayısıyla AB içerisinde Tek Sened, sosyal politikalar konusunda etkin bir şekilde faaliyet gösterememiştir (Akbaş, 2009: 60).

2.2.2.2.1. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı

Tek Sened ile Birliğin sosyal politikasında ne yazık ki istenilen amaca ulaşamamıştır. Ancak, birlikte çalışmayı kabul eden üye devletler arasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal şartlara dayanan temel hakları örnek alınarak Tek Sened’de sosyal hakların dayanağı olan temel haklara yönelik olarak üye devletler için prensipler geliştirilmiştir (Akbaş, 2009: 60).

1988 yılında gerçekleştirilen Hannover Zirvesinde iç pazarın sosyal yönünün geliştirilmesi amacıyla hazırlanan Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı taslak olarak sunulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) ait olan sözleşmeler ile 1961 yılında gerçekleştirilmiş olan Avrupa Sosyal Şartı örnek alınarak hazırlanan taslak, 1989 yılında gerçekleştirilen Strasbourg Zirvesinde İngiltere dışında topluluğa üye olan on bir ülke tarafından imzalanarak Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı olarak kabul edilmiştir (Özpiranga, 2013: 99).

Niteliği açısından tartışmalı bir konu içeren bu Topluluk Şartı, Avrupa Sosyal Şartı ile karşılaştırıldığında farklılıklar içermiştir. Avrupa Sosyal Şartı onaylayan tüm ülkeler tarafından bağlayıcı bir niteliğe sahip olup hukuksal bir belge niteliği taşımaktayken, Topluluk Şartı bağlayıcı bir niteliğe sahip olmayıp ulusal nitelikte bir niyet açıklaması olarak kabul edilmiştir (Özsoy, 2007: 86).

Tek Sened’in sosyal yönünün devamı niteliğinde ortaya çıkan Topluluk Şartı, İngiltere’nin katılmayacağını bildirmesiyle yürürlüğe girememiştir (Çakmak, 2005: 55). Ancak 1992’de gerçekleştirilen Maastricht Antlaşması’na eklenen sosyal protokol ile Topluluk Şartı, Birlik için bağlayıcı bir temele oturtulmuştur (Akbaş, 2009: 61).

12 maddeden oluşan Topluluk Şartı, çalışanlara yönelik olan temel hakları düzenlemiştir. Bu haklar arasında, işçilerin serbest dolaşım hakkı, işçilerin yasalar ya da toplu iş sözleşmeleri ile birlikte adil ücret hakkı, birlik içinde çalışanların yaşama ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, birlik içerisinde yaşayan tüm vatandaşlara yönelik sosyal koruma hakkı, işçi ve iş verenlerin örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, işçinin mesleki eğitim hakkı, aynı işi icra eden kadın ve erkeklere eşit işlem uygulanarak eşit ücretlerin verilmesi,

çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara danışılması, çalışanların yönetime dahil edilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşının en az 16 olarak belirlenmesi, 16 yaşın üstünde çalışanların adil ücret alması, yaşlıların emeklilik sonrası düzenli bir yaşam standardını elde edebilmesi ve engellilerin iş hayatına uyum sağlaması adına eğitim, barınma, iyileştirme gibi tedbirlerin alınmasını içeren düzenlemeler yer almaktadır (Yazıcı, 2016: 29-30).

İngiltere tarafından onaylanmayan Topluluk Şartı, Birlik içerisinde bağlayıcı bir statü kazanamayıp bir bildirge olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Topluluk Şartı içerisinde yer alan İSG konularının dışındaki diğer alanlarda oy birliği ilkesi ile karar alınamamasından dolayı çok sayıda kanun kabul edilememiştir. Bu sebeplerden dolayı Topluluk Şartı kendisinden beklenen faaliyetleri yerine getiremediği için başarı gösterememiştir (Aykaç, 2002: 487).

2.2.3. 1992'den Günümüze AB'de Sosyal Politikalar

Maastricht Antlaşması'nın 1993'te yürürlüğe girmesiyle, Roma Antlaşması'na önemli değişiklikler getirilmiştir (Kaplan, 2017: 235). Maastricht Antlaşması ile ekonomik birliğin yanı sıra siyasi birlik de hedeflenerek Avrupa Toplulukları'nın adı AB olarak değiştirilmiştir (Tartan, 2006: 177). Resmi adı AB olan Maastricht Antlaşması ile ekonomik ve parasal birlik hedeflenmiş, bu yönde adımlar atılarak bu Antlaşma Avrupa bütünleşmesinde önemli bir yere sahip olmuştur (Sakar, 2009: 30)

Birliğe üye olan ülkeler Avrupa bütünleşmesini daha ileri boyuta taşımayı amaçlamıştır. Siyasal, ekonomik ve parasal birliği hayata geçirerek bütünleşmeyi hedefleyen Birliğin, bu süreç içerisinde öncelikli hedefi sosyal politikalar olmamıştır. Ancak sosyal bir içerik taşımayan Maastricht Antlaşması, diğer antlaşmalarla karşılaştırıldığında sosyal alanlara daha çok vurguda bulunmuştur. Sosyal konulara yönelik birtakım değişiklikler gerçekleştirerek sosyal hedefleri genişletmiştir (Gülmez, 2008: 209). Ekonomik gelişmelerin sağlanması için sosyal politikalara duyulan ihtiyaçlar doğrultusunda Birliğin sosyal hukuku sürekli gelişim içerisinde kademeli ve karmaşık bir yapı içermesine neden olmuştur. Birlik içerisinde ekonomik alanlarda gelişmelerin sağlanabilmesi için sosyal konularda yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğinin farkına varılmıştır. Bundan hareketle, 1990'lı yıllardan itibaren hazırlanan antlaşmalarda sosyal hukuk ilkelerinin geliştirilmesi teşvik edilmiştir (Cechin-Crista vd., 2013: 20).

Maastricht şehrinde gerçekleştirilen zirve toplantısında Avrupa Komisyonu, İngiltere'nin sosyal politikalara yönelik sergilediği olumsuz tavrının alınması planlanan kararların kabul aşamasındaki çıkmazını engellemek adına sosyal politikaların kabulüne ilişkin konularda oy birliği yerine nitelikli oy çokluğu ilkesinin uygulanmasını savunmuştur. İngiltere sergilediği bu tutumundan ötürü müzakerelerin dışında kalmıştır. Maastricht Antlaşması'ndan ayrı olarak düzenlenen Sosyal Politika Protokolü, üye devletler tarafından imzalanmasının ardında antlaşmaya

eklenmiştir. Sosyal Politika Protokolü sayesinde beş alanda nitelikli oy çokluğu ilkesi ile karar alma yöntemi getirilmiştir. Bu alanlar çalışanların güvenliklerinin ve sağlıklarının korunması için çalıştıkları alanların iyileştirilmesi, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların bilgilendirilme ve danışma haklarının sağlanması, çalışma ortamında kadın erkek eşitliğinin oluşturulması ve emek piyasasında dışlanmış olan çalışanların tekrardan çalışma yaşamına uyum sağlanmasının mümkün kılınması şeklinde sıralanmıştır (Addison, 2009: 5).

Gerçekleştirilen bu protokolde oy birliği ilkesinin devam ettiği alanlardan birkaçı; sosyal korunma ve güvenlik, sona eren iş sözleşmelerinde çalışanların korunması, çalışanların yönetime dahil olması, çalışan ve işverenlerin çıkarlarının savunulması, Birlik içerisinde yer alan yabancı ülkelerin vatandaşlarının çalışma koşullarının düzenlenmesi şeklinde ifade edilmiştir. Örgütlenme, grev, lokavt ve ücret konuları da Birliğin müdahale yetkisinin olmadığı alanlar içerisinde yer almıştır (Tokol, 1995: 123). Sosyal Politika Protokolü sayesinde karar alma sürecine getirilen nitelikli oy çokluğu ilkesi ile sosyal politikalar alanında yaşanan tıkanıklığın bir nebze olsun önüne geçilebilmiştir. Daha öncesinde geçerli olan oy birliği ilkesinden dolayı İngiltere'nin sosyal politikalara yönelik uyguladığı ret kararı hazırlanan tasarıların bağlayıcılık özelliğini kazanmalarına imkân vermemiştir. İngiltere'nin sosyal politikalara yönelik bu denli olumsuz tavır sergilemesi Roma Antlaşması'nda sosyal politikalara yönelik düzenlemelerin gerçekleştirilmesini engellemiştir. Bu durum, Birlik içerisinde sosyal konularda karar alma sürecini olumsuz etkilemiştir (Gülmez, 2008: 211).

Maastricht Antlaşması'nda sosyal alanlarda topluluğun yetkilerinin genişletilmesine yönelik alınan kararlarda karşıt görüşler ortaya çıkmıştır. Fransa bu girişime destek verirken İngiltere bu duruma karşı çıkmıştır. Bu alana ilişkin gerçekleştirilen ek protokoller ile sosyal politikanın kademeli olarak uygulanmasını içeren bir belge yayımlanmıştır. Bu belge, on bir ülke tarafından imzalanırken İngiltere gerçekleştirilen konsey toplantılarına katılmayarak tepkisini göstermiştir (Cechin-Crista vd., 2013: 20).

Sosyal Politika Protokolü, Birliğe üye olan ülkelere on birinin imzalayıp İngiltere'nin imzalamamasından dolayı Birlik içerisinde sosyal politikalara yönelik ikili bir yapılanma ortaya çıkarmıştır (Esenlikçi, 2016: 42). 1997 yılında İngiltere'de İşçi Partisi iktidara gelince Sosyal Şartı dolayısıyla Sosyal Politika Protokolünü içeren Amsterdam Antlaşması'nı da onaylayarak bu ikili yapılanma AB içerisinde ortadan kaldırılmıştır (Çakmak, 2005: 55).

2.2.3.1. Yeşil ve Beyaz Kitap Sosyal Politikalar

Maastricht Antlaşması ile Birliğin sosyal politikalar konusunda hukuki alt yapısı oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak oluşturulan bu hukuki alt yapı üye devletleri bağlayıcılığı konusunda yeterince tatmin edici olamamıştır (Özen, 2015: 80).

Bundan hareketle AB'nin ileriki süreçte karşılaşılabileceği problemlere dikkat çekmek amacıyla yayımlanan Yeşil Kitap, üye devletler ile sosyal tarafları bu problemlerin çözümüne katkı sağlamaları amacıyla bir tartışma ortamı oluşturup öneri üretmeye davet etmiştir. Birliğin sosyal politikasına ilişkin olan Yeşil Kitap'da istihdamın güçlendirilmesi, üretim sistemlerindeki kalitenin artırılması, uyum ve dayanışmanın sağlanması, birlik içerisinde yaşayanların özgür dolaşımı ile kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması, sosyal diyalogun artırılması ve son olarak da ekonomi ile sosyal uyum konularına dikkat çekilmiştir (Akbaş, 2009: 76).

Yeşil Kitap, Birliğin sosyal politikalar konusunda ne aşamada olduğunu gözler önüne sermiştir. Mevcut durumun eksik kalan yönlerine dikkat çekilerek, gerekli düzenlemelerin yapılması adına Birliğin sosyal politikalarına yönelik kapsamlı bir özet sunulmuştur (Hantrais, 2007: 12-13). Yeşil Kitap, topluluğun sosyal politikalar açısından önemli konularına değinmiş olmakla birlikte bağlayıcı bir özelliğe sahip değildir. Birliğin sosyal konulardaki politikalarına yönelik gelecek adına önemli ipuçları vermiştir. Ekonomik büyümenin önündeki en büyük engelin işsizliğin ve rekabet ortamının tam anlamıyla gerçekleştirilememiş olmasına dikkat çekmiştir (Özaydın, 2007: 142). Yeşil Kitap sayesinde oluşturulan tartışma ortamına katılan üye devletler, üye devletlerin vatandaşları, sosyal taraflar ve kurumların verdikleri cevaplar değerlendirilerek büyüme, istihdam ve rekabet ile ilgili konulara dikkat çeken Beyaz Kitap'ı hazırlamışlardır (Sargıcı, 2006: 32).

1994 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan Beyaz Kitap, 1995-1999 yılları arasında kapsayan Birliğin sosyal politikalarına yönelik olan planları içermiştir. (Pinhas, 2006: 32). Yeşil Kitap'a yönelik bir cevap niteliğinde olan Beyaz Kitap, Birliğin geleceğine yönelik olan somut sosyal politika önerilerini içermiştir. Rekabet, büyüme ve istihdam gibi konulara değinen Beyaz Kitap'da istihdama öncelik verilmesinin gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Uzun bir dönemi kapsayan iktisat politikaları ile istihdam alanının oluşturulmasını, işsizliğin yapısal boyutuna çözüm üretilmesini ve aktif işgücünü içeren piyasa politikalarının önerilmesini içermiştir (Tuna, 2015: 27).

Beyaz Kitap ile işsizlik oranlarındaki artışa dikkat çekilmiştir. İstihdam seviyesinin artırılması için mesleklere yönelik eğitim ve öğretim faaliyetlerinin artırılması gerekliliğine vurgu yapılarak eğitim ile iş ilişkisi arasında sıkı bir bağın kurulması gerektiği ifade edilmiştir (Pinhas, 2006: 33). Beyaz Kitap sayesinde işsizlik olgusu AB'nin göz önüne aldığı temel problemler arasında yer almıştır. İstihdamın artırılması Birliğin öncelikli hedefi olarak belirlenmiştir. Ayrıca bir ilk olarak Beyaz Kitap'da çalışmayanlara yönelik düzenlemeler gerçekleştirilerek sosyal politikanın içeriğine dahil edilmişlerdir (Özpiranga, 2013: 105).

1994 yılında gerçekleştirilen Essen Zirvesinde, Beyaz Kitap'ın vurguda bulunduğu işsizliğe dikkat çekilmiştir. İşsizlikle mücadele amacıyla mesleki eğitime yönelik yatırımların ve büyüme

sürecindeki istihdam yoğunluğunun artırılması, istihdam dışındaki işgücü maliyetlerinin azaltılması, işgücü piyasa politikalarının verimliliğinin yükseltilmesi ve işsizlikten etkilenen kesimlere yardımların sağlanması gibi konular üzerinde durulmuştur (Walsh, 2009: 10).

2.2.3.2. Amsterdam Antlaşması

Sosyal Politikalar açısından bir diğer önemli aşama 1999'da yürürlüğe giren ve Roma Antlaşması'na köklü değişiklikler getiren Amsterdam Antlaşması'dır. AB'ye kimliğini kazandıran bu antlaşmanın öncesinde sosyal politikaya yönelik alınan kararların ve önlemlerin temeli Çalışanların Temel Haklarına ilişkin Topluluk Şartı ile Maastricht Antlaşması'nın sonuna eklenen Sosyal Politika Protokolüne dayandırılmıştır (Akbaş, 2009: 79).

Amsterdam Antlaşması Sosyal Politika Protokolünü kendisine dahil ederek AB'ye üye olan devletler için bağlayıcı bir metine dönüşmüştür (Yıldız, 2011: 25-26). Aynı işleme tabi tutulan Avrupa Topluluk Şartı da Amsterdam Antlaşması'na dahil edilerek, Avrupa Topluluk Şartı'na yasal bir zemin kazandırılmıştır (Okul, 2011: 55). Böylece, Protokol ve Topluluk Şartı tek bir çatı altında birleştirilerek sosyal politikaların Avrupa Toplulukları'nın ve bu topluluklara üye olan ülkelerin ortak sorumluluğunda olduğu kabul edilmiştir. İngiltere'nin onaylamamasından dolayı bağlayıcılık özelliğini kazanamayan bu iki antlaşmanın, Amsterdam Antlaşması'na dahil edilmesiyle hukuki özellik sağlanmıştır (Akbaş, 2009: 80).

Amsterdam Antlaşması ile Birliğin sosyal politikasına yönelik gerçekleştirilen bir diğer önemli yenilik de istihdam için ayrı bir başlık açılarak antlaşmaya dahil edilmiş olmasıdır (Özen, 2015: 81). Amsterdam Antlaşması sayesinde istihdam ve sosyal politikalar Birlik düzeyinde bir öneme sahip olmuştur.

AB, istihdam konusunda hassas davranarak bunun Birliğin ortak bir görevi olduğunu kabul etmiştir. Birliğin, istihdama yönelik hedeflerinin somut ve ortak bir eyleme dönüştürülmesi amacıyla AB Komisyonu, 1997 yılında Lüksemburg'da bir İstihdam Zirvesi gerçekleştirmiştir. Bu Zirve sonucunda oluşturulan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ile istihdama yönelik politikaların temel ilkeleri belirlenmiş ve üye ülkeler tarafından onaylanmıştır. Böylece, AB'ye üye her devlet kendi ulusal istihdam politikasını çizerken AİS'yi dikkate alma yükümlülüğü getirilmiştir (Tuna, 2015: 28).

AB'nin sosyal politikalarına yönelik gerçekleştirilen bir diğer adım da AB Temel Haklar Şartı'dır (Sargıcı, 2006: 40). 2000 yılında Nice'de toplanan Avrupa Parlamentosu Komisyon ve Konsey tarafından temel hak ve özgürlüklere yönelik düzenlemeleri içeren ve sosyal hakları detaylı bir şekilde ele alan AB Temel Haklar Şartı'nı ilan etmiştir. Yayımlanan bu şart Birliğin mevzuatında bağlayıcı bir özelliğe sahip olmamakla birlikte, Birlik hukukunun bir parçası olarak

da görülmemiştir. Bundan dolayı oluşturulan Temel Haklar Şartı AB Anayasa Taslağının içine dahil edilerek bu taslağın ikinci bölümünü oluşturmuştur (Çelik, 2006: 109-111).

2000 yılında anayasa taslağının ikinci bölümüne dahil edilen Temel Haklar Şartı AB Anayasasının yürürlüğe girememesinden dolayı anayasal bir statü kazanamamıştır. Avrupa Anayasasının yürürlüğe girebilmesi için, o dönemde üye sayısı yirmi beş olan AB'nin, oybirliği ilkesi ile Anayasa Taslağını kabul etmesi gerekmektedir. AB'ye üye olan tüm ülkelerin onayı olmadan yürürlüğe girmesi mümkün olmamıştır. 2005 yılında Fransa ile Hollanda ülkelerinin yaptıkları referandumlarda “hayır” kararının çıkması sonucunda Anayasa Taslağı yürürlüğe girememiştir (Uçkan, 2005: 108-109).

Anayasa Taslağına yönelik çıkan hayır sonucunun diğer ülkeleri de etkilemesi çekinildiğinden dolayı onay sürecine bir yıl ara verilmesine karar verilmiştir. 1 Ocak 2007 tarihinde Romanya ve Bulgaristan'ın da Birliğe katılmasıyla üye sayısı yirmi yediye çıkmıştır. Bu gelişmenin sonucunda da kabul oyu 27'ye yükselmiştir. Bu karar alma sürecindeki çıkmazı ortadan kaldırabilmek adına Lizbon Antlaşması'nda birtakım düzenlemeler gerçekleştirilerek, 13 Aralık 2007 tarihinde imzalanmıştır (İKV (t.y.), https://www.ikv.org.tr/icerik_print.asp?id=28).

O dönemki Avrupa Komisyonu Başkanlığını yürüten Valery Giscard d'Estaing, oluşturulan Lizbon Antlaşması'nın kabul edilmeyen Anayasa Taslağından bir farkı olmadığını, sadece referandum ihtimalinden kaçınmak adına formatının değiştirildiği şeklinde bir açıklamada bulunmuştur (Beunderman, 2007: <https://euobserver.com/>). Reddedilen Anayasa Taslağı tekrar gözden geçirilip bazı maddelerde değişiklikler yapılarak Lizbon Antlaşması'na eklenmiştir. Ancak “anayasal” ifadesi Lizbon Antlaşması'nda yer almamıştır (Oğurlu, 2008: 17).

2.2.3.3. Lizbon Antlaşması

13 Aralık 2007 tarihinde 27 ülke tarafından imzalanan Lizbon Antlaşması, üye ülkelerin iç hukuklarında onaylanmasının ardından, 1 Aralık 2009'da yürürlüğe girmiştir (T.C. Dışişleri Bakanlığı (t.y.), <http://www.mfa.gov.tr/lizbon-antlasmasi>). Lizbon Antlaşması ile Birliğin kurumsal yapısında önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. “Topluluk” kelimesi yerine “Birlik” ifadesi getirilerek AB'ye bir tüzel kişilik kazandırılmıştır. Ayrıca nitelikli oy çokluğu ile karar alınan alanlar genişletilerek iltica, göç, polis ve yargı konularında iş birliği de bu alanlar içine dahil edilmiştir. Ayrıca, AB Komisyon Başkanı'nın 2,5 yıllık bir süre zarfı için oy birliği ilkesi ile seçilmesi gerçekleştirilen önemli düzenlemeler arasında yer almıştır (Yanıkdağ, 2010: 136).

Lizbon Antlaşması'nın ikinci bölümünü oluşturan AB Temel Haklar Şartı ile sosyal politika alanlarında birtakım yenilikler getirilmiştir. Ekonomik hedefler ile sosyal hedefler aynı değerde görülmüştür. Birlik içerisinde toplumsal ilerleme adına tam istihdam hedeflenmiş ve ekonomik

büyüme içerisinde dengeli bir fiyat istikrarı ile yüksek rekabetin hedef alındığı bir sosyal politika ekonomisi amaçlanmıştır (Akbaş, 2009: 110). Ayrıca Lizbon Antlaşması'nda Birliğin sosyal hedefleri arasında, sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele, yoksulluğun önlenmesi, çocuk haklarının korunması, nesiller arası dayanışma ve cinsiyet eşitliği yer almıştır (Esenlikçi, 2016: 47).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEMELERİ

AB'nin kuruluş sürecinde temel hedef ekonomik entegrasyonu gerçekleştirmek olduğundan, sosyal politikalar da bu amaca hizmet eden sermayenin, hizmetlerin, malların ve işgücünün serbestçe dolaşabildiği tek pazarın hayata geçirilmesini amaçlayan konularda kendine yer bulup gelişme sürecine girmiştir.

Zaman içerisinde AB'ye üye olan ülkelerin sayısındaki artış ile Birlik içerisinde sosyal korunma seviyelerindeki farklılıklar artmıştır. Hedeflenen tek pazarın oluşması ve işlemesi sürecine olumsuz bir etkide bulunacağından endişelenildiği için sosyal konularda eşitsizliğe sebep olan konular öncelik kazanarak bu doğrultuda düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Sosyal politikaların İSG dışındaki politikaları AB'de hedeflenen gelişme ve bütünleşme gibi birçok alanda geride kalmış ve özellikle de yaşanan ekonomik bunalımlarda AB'ye üye olan devletler arasında anlaşmazlığa sebebiyet vererek gelişmesi engellenmiştir.

Bu gelişmeler sürecinde AB içerisinde sosyal politika alanları arasında en etkin bir şekilde düzenlenen stratejik, siyasal ve yönetsel anlamda en gelişmiş alan olarak ortaya çıkan İSG olgusu diğer alanlardan bağımsız olarak hızlı bir gelişme süreci yaşamıştır.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramının Tanımı ve Kapsamı

1800'lü yıllardan itibaren sanayi alanında meydana gelen buluşlar ve teknolojik değişimler ilerleyen süreç içerisinde dünyayı bilim ile teknoloji odaklı bir toplum yapısı haline getirerek bireylerin yaşamlarında köklü değişikliklerin yaşandığı bir düzene itmiştir. Bu köklü değişiklikler toplum içerisinde yaşayan bireylerin zorlaşan hayat şartlarından ötürü insanı çalışma olgusuna ikna etmiştir.

Çalışma olgusu, ilk insanın var olduğu andan itibaren ortaya çıkmış bir kavramdır. Çalışma, insanın hayatta var olabilmesine imkân veren bir olgudur. İnsanoğlu barınma beslenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına var olduğu andan itibaren çalışmak zorunda olmuştur. Bedenini kullanarak çalışma faaliyetini icra eden insanoğlu için sağlık en önemli gereklilik olmuştur (Erginbaş, 2010: 7).

Çalışma olgusu ilk insan ile ortaya çıkmış olmasına rağmen çalışanın sağlığının korunması düşüncesi yakın geçmişte madencilik faaliyetlerinin başlaması ile ortaya çıkmıştır. Öncesinde çalışma faaliyetleri kölelerin, suçluların, esirlerin yerine getirmesi gereken, onlara ait bir iş olarak görülmüş ve bu kişilerin toplum içerisinde bir değer görmemiş olmasından ötürü de sağlıklarının bozulması toplum tarafından önemsenmemiştir. Madencilik faaliyetlerinin başlaması beraberinde işte uzmanlaşmayı da getirmiştir. Çalıştığı işte uzmanlaşan işçilerin değerli görülmeye başladığı andan itibaren bu kişilerin sağlığına da önem verilmeye başlanmıştır. Önceleri işin sürekliliğini mümkün kılmak için önemsenen çalışanın sağlığı, geçen zaman içerisinde temel bir insan hakkı olarak görülmeğe başlanmıştır (Bilir, 2008: 5).

3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

Literatürde İSG kavramına yönelik birçok tanım yer almaktadır. Hangi çerçeveden bakıldığına bağlı olarak farklı tanımlar yapmak mümkündür. Buna göre, İSG faaliyetleri çalışan açısından ele alınırsa çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işveren açısından ele alınırsa üretimin devamlılığının sağlanması, son olarak da devlet açısından değerlendirilirse refahın ve alım gücünün artırılması şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu farklı bakış açılarının ortak noktası ise sistemin aksamadan işlemesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda ancak çalışanın sağlığına gereken önem verildiği takdirde üretimin devamlılığı mümkün olacaktır (Altay, 2015: 20-22).

Günümüzde İSG kavramı firmalarda devamlılık, rekabet, yönetim, verimlilik gibi kavramlarla ilişkili olarak kullanılmaya başlanmıştır. İSG faaliyetleri firma ve yönetimler adına bir gider faktörü olarak algılanmayıp, verimlilik açısından değerlendirildiği zaman İSG faaliyetlerine yönelik engellerin aşılabacağı ve bunun da firmalar açısından rekabet edebilme gücünü arttıracacağı ifade edilmiştir (Durmaz Kaş, 2018: 21).

En genel anlamda İSG, işçilerin iş kazalarına maruz kalmalarını ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek adına iş ortamında ve işin işleyişi sırasında oluşabilecek her türlü risk ve tehlikenin önüne geçmeye, çalışma ortamını sağlık açısından zararlı görülen faktörlerden temizleyerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaya yönelik alınan önlemler dizisine denir (Çoban, 2006: 6).

“İş sağlığı” ve “iş güvenliği” kavramlarının birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülse bile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve ILO bu kavramların birbirlerini tamamlayan kavramlar olduğu konusunda düşünce birliğine varmışlardır. 1995 yılında ILO ve WHO, İSG kavramını yeniden ele alarak ortak bir tanım yapmışlardır. Bu tanıma göre İSG, iş ayrımı yapılmaksızın her işte çalışan işçilerin ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan tam iyilik durumlarının muhafaza edilmesi ve geliştirilmesi, çalışma şartlarından dolayı işçilerin sağlıklarını

kaybetmelerinin önlenmesi, çalışma esnasında sağlıklarını olumsuz açıdan etkileyecek etkenlerden korunmaları, işçilerin psikolojik ve fizyolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilerek bunun devamlılığının sağlanması olarak ifade edilmiştir (Kabakçı, 2009: 63).

3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

İş sağlığının ortaya çıktığı ilk zamanlarda bu kavram çok dar bir kapsamda ele alınmıştır. Zaman içerisinde insanların hak ve özgürlüklerine verilen önemin artması ile sadece ağır işlerde çalışan işçilerin değil aynı zamanda tüm işçilerin dahil olduğu bir kavram haline gelmiştir. Ancak istenilen kapsamda bir kavram olduğu söylenememiştir. Bu doğrultuda getirilen eleştirilerin en önemlisi önceleri “işçi sağlığı” diye nitelendirilen kavramın zaman içerisinde “iş sağlığı” ifadesini alması ile işçinin sağlığıyla birlikte işin sağlıklı bir şekilde icra edilmesi üzerinde odaklanılmıştır. Güvenlik olgusunun İSG tanımına dahil edilmesi ile birlikte icra edilen işlerde alınan güvenlik önlemlerinin de önemi artmıştır (Çekinmez, 2018: 13).

3.1.2.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamdaki İSG kavramı, işçinin işyeri sınırları içerisinde ve işten kaynaklanan tehlikeler karşısında sağlık ve güvenliğinin korunmasını kapsamıştır. Dar anlamdaki İSG kavramı sınırlı bir alanı içine almıştır. İSG olgusu iş yeri sınırları içerisinde ya da işten kaynaklanan faaliyetler kapsamında değerlendirilmiştir (Uçak, 2011: 30).

3.1.2.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamdaki İSG tanımının zaman içerisinde yeterli olmadığına farkına varılmıştır. İşçilerin sadece işyeri içerisinde sağlık ve güvenliklerinin korunması yeterli görülmemiştir. İşyeri dışında da işçilerin sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyebilecek risk ve tehlikelere karşıda önlemler almayı içermiştir (Akkaya, 2007: 3)

3.2. AB’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci

Bu çalışmada İSG, AB’nin sosyal politikalar konusunun bir alt başlığı olarak ele alınmaktadır. İSG kavramı AB’nin temellerini atan 1951 Paris Antlaşması’nda İSG’ye yönelik ilk düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Süreç içerisinde AB adını alarak bir bütünlük kazanan AKÇT, AET ve AAET kuruldukları andan itibaren öncelikli hedefleri ekonomik bir birliklik oluşturmak olduğundan sosyal politikalar alanının ayrılmaz bir bileşeni olan İSG hiçbir zaman öncelikli hedefleri olmamıştır. Ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak şeklinde sınırlandırılmıştır.

Zaman içerisinde gelişen koşullar ile birlikte ekonomik hedeflere ulaşmak için sosyal politikaların göz ardı edilemeyeceği anlaşılmıştır. Ekonomik hedefler kadar sosyal politikaların da önemli olduğunun farkına varılmıştır. Tek Sened ile Roma Antlaşması'na getirilen düzenlemeler sayesinde İSG sosyal politikalar içerisinde en iyi düzenlenen ve örgütlenen yapıya dönüşmüştür. Bu bölüm içerisinde de İSG'nin ayrışma ve gelişme süreçleri incelenecektir.

3.2.1. Avrupa Toplulukları'nda İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG'ye ilişkin yaklaşımlar Sanayi Devrimi ile birlikte 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Üretim biçimlerinin değişmesi ve teknolojinin gelişmesiyle İSG'ye ilişkin yeni önlemler alınması zorunlu olmuştur. Bu önlemlerin yaptırım gücünü devletler yasal düzenlemeler ile sağlamaktadır (Erginbaş, 2010: 1). İSG alanında yasal düzenlemeler oluşturan ve 28 devlet üzerinde yaptırım gücüne sahip olan AB'nin tarihsel süreçte ortaya çıkışına kaynaklık eden Avrupa Toplulukları'nın bu konu üzerinde İSG'ye ilişkin gerçekleştirdikleri yasal düzenlemeler incelenecektir.

3.2.1.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği

Kömür ve çelik madenlerinin barışçıl yollar ile kullanımının sağlanması amacıyla 1951 yılında AKÇT kurulmuştur. Kömür madenlerinde meydana gelen patlamalar sonucunda birçok işçinin hayatını kaybetmesi üzerine bu madenlerde oluşan kazalar ile hastalıkları azaltmak adına AKÇT'nin kurucu antlaşması olan Paris Antlaşması'nın 55. maddesinde kömür ve çelik sektörlerindeki iş güvenliğine yönelik araştırma programlarının yapılmasına karar verilmiştir (Akdur, 2006: 90).

Topluluğun kurucu ülkelerinden Belçika'da 1956 yılında Bois Du Cazier kömür madenin de meydana gelen patlama sonucunda 262 maden işçisi hayatını kaybetmiştir (Heinrich Böll Stiftung Derneği, Berlin - Almanya ve Friends of the Earth International, Londra - İngiltere, 2017: 23). Meydana gelen bu felaketin ardından AKÇT'nin Bakanlar Konseyi alınması gereken güvenlik önlemlerinin kararlaştırılması için topluluğa üye olan altı devletin katılımının sağlandığı bir konferans düzenlemiştir. Konferans sonucunda 1957 yılında Bakanlar Konseyi kararı ile bu vahim olayları önlemek ve Komisyon'a yardımcı olmak için Maden Güvenlik ve Sağlık Komisyonu kurulmuştur (Yılmaz, 2009: 65).

Kömür madenlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak için kurulan bu Komisyon'un etkinlik alanı daha sonrasında 27 Haziran 1974 tarihinde 74/326/EEC sayılı Konsey Kararı ile genişletilmiştir. Basit kazılar dışındaki tüm maden çıkarma işlemlerini, karada ve denizde sondaj ile maden çıkarma faaliyetlerini ve iyonlaştırıcı radyasyondan kaynaklanan tehlikeleri de içine alarak çalışma faaliyet alanını genişletmiş, bu gelişmelerin sonucunda da Madenlerde ve Diğer Maden Sanayilerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu adını almıştır (Council Decision of 27

June 1974 (t.y.), <https://publications.europa.eu/en/>). Ayrıca AKÇT'yi kuran Paris Antlaşması'nın 3. maddesinin e bendinde AKÇT'nin sorumluluğunda olan sanayi kollarında çalışan her işçinin eşit şekilde çalışma hakkını ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini içeren hükümler İSG'ye yönelik alınan sınırlı kararlar olarak kendini göstermiştir (İKV (t.y.), <https://www.ikv.org.tr>).

Paris Antlaşması'nın 55. maddesinde İSG'ye yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler sayesinde kömür ocaklarında meydana gelen kazaları önlemek için araştırma programları 1951 yılında başlatılmıştır. İlerleyen yıllarda AKÇT'nin Danışma Komitesinin çıkardığı Araştırma Programları İlke Kararı ile bu programların içeriği genişletilmiştir. Kömür ocaklarının yanı sıra yerin altında, üstünde ve açık denizde maden çıkaran iş yerleri ile demir çelik sanayilerini de içine alarak genişletilmiştir. 1997 yılında sonlandırılan bu araştırma programları ile birtakım sınıflandırmalar yapılmıştır. Bunlar madenlerde çalışma koşullarının hijyeni, çelik işletmeleri sektöründeki problemlerin araştırılması, maden sanayi sektöründe güvenlik araştırmaları, çelik ve maden sanayisindeki ergonomik sorunlar, slikozun nedenleri ve mesleki akciğer hastalıkları şeklinde sıralanmıştır (Piyal, 2009: 35-36).

3.2.1.2. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği

AAET atom enerjisini denetim altına almak ve barışçıl amaçlar için kullanımını sağlamak adına kurulmuştur. Yaşamsal bir risk taşıyan nükleer santraller ile nükleer enerjinin üretiminde çalışan işçilerin ve toplumun güvenliğini ve sağlığını korumak AAET'nin görevleri arasında yer almıştır (Yılmaz, 2009: 65-66).

AAET'nin kurucu antlaşmasının olan üçüncü bölümü sağlık ve güvenlik başlığını içermiştir. İşçilerin ve halkın iyonlaştırıcı radyasyondan kaynaklı tehlikeler karşısında korunması amaçlanmıştır. Bu konuda topluluk düzeyinde temel standartların oluşturulmasına ilişkin düzenlemelere antlaşmanın 30. maddesinde yer verilmiştir. Yeterli görülen bir güvenlik için maksimum düzeyde kabul edilebilecek dozlar, izin verilen maksimum düzeyde maruz kalma ve bulaşma düzeyi ve işçilerin sağlık kontrollerini düzenleyen temel ilkeler şeklinde bu standartların çerçevesi çizilmiştir (European Atomic Energy Community, 2012: <https://eur-lex.europa.eu/>).

İlk İSG direktifi olan Toplumun ve İşçilerin Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerden Korunmak İçin Güvenlik Standardının Geliştirilmesi Hakkında Direktif 1959 yılında çıkarılmıştır. Gelişen bilimsel koşullar çerçevesinde yeniden gözden geçirilerek güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş Güvenlik Standartlarının Geliştirilmesi Hakkında 76/579/Euratom sayılı Direktif ismi ile yeniden yayımlanmıştır. Bunlara ek olarak 80/836/Euratom, 84/467/Euratom ve 89/618/Euratom sayılı Direktifler yayımlanarak birçok kez gözden geçirilip uyumlaştırılmışlardır. AAET'nin beraberinde getirdiği bu direktifler sayesinde İSG alanına yönelik temel düzenlemeleri içeren İşçilerin ve Toplumun Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerden Korunmak

İçin Asgari Güvenlik Standartları, 13 Mayıs 1996'da 96/29/Euratom sayılı Konsey Direktifi ile yayımlanmıştır (Özdemir, 2016: 36-37).

3.2.1.3. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği

1957 yılında Roma Antlaşması ile kurulan AET'nin İSG'ye ilişkin maddelere yer vermesinin temel nedeni, Topluluk içerisindeki ülkelerin sahip olduğu farklı sistemlerdeki İSG uygulamalarından kaynaklanabilecek rekabet eşitsizliğinin önüne geçmek olmuştur. Ancak, Antlaşmayı imzalayan ülkeler, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesine dikkat çekmiş olsalar bile bu konuda sağlanacak bir gelişmenin ortak pazarın etkin bir şekilde gerçekleşmesinin ardından kendiliğinden oluşacağına inanılmıştır. Bu doğrultuda, İSG'ye yönelik oluşturulan kurallar zorlayıcı bir özellik içermemiştir. Topluluğa üye olan devletlerin iş birliği ve uyumlaştırma faaliyetleri ile İSG'ye ilişkin konularda tedbirlerin alınması üye devletlerin yetkisine bırakılmıştır (Kalyoncu, 2007: 12).

Roma Antlaşması'nın sosyal politikalar başlıklı 3. bölümünün alt başlığını oluşturan "sosyal hükümler" kısmında yer alan 117. madde işçilerin eşit biçimde gelişmesine imkan tanıyarak, onların yaşam ve çalışma şartlarının geliştirilmesi gerekliliğine vurguda bulunmuştur. Anlaşmanın aynı başlığının altında yer alan 118. maddesinde Komisyo'nun Topluluğa üye olan devletler arasında iş kazalarının ve hastalıklarının önlenmesi ile iş sağlığı ve hijyeni konularında yakın bir iş birliğini hedeflese bile Topluluğa bu konuda ortak bir politika oluşturma ve yürütme hususunda bir yetki tanınmamıştır (The Treaty of Rome (t.y.), <https://ec.europa.eu/romania/>).

Avrupa Komisyonu, 1962 ile 1967 yıllarını kapsayan dönemlerde işçilerin güvenliklerinin ve sağlıklarının korunmasına ilişkin bağlayıcı bir özelliğe sahip olmayan bir takım direktif ve tavsiye kararları çıkarmıştır. Öneri niteliğinde olan bu kararlar dört konuya odaklanmıştır. Bunlar; iş hekimliği tavsiye kararı, özel risklerde çalışan işçileri sağlık kontrollerinin yapılmasını içeren 66/464/EEC sayılı Tavsiye Kararı, meslek hastalığına yakalanan işçilere gerekli tazminatın ödenmesini içeren 66/462/EEC sayılı Tavsiye Kararı ve son olarak da genç işçilerin işte korunmalarını içeren 1967 yılında çıkarılan 67/125/EEC sayılı Tavsiye Kararı'dır (Piyal, 2009: 40).

Bu dönemde İSG'ye yönelik gerçekleştirilen bu tavsiye kararlarına bakıldığında Topluluk içerisinde çalışan işçilerin güvenlik ve sağlıklarını korumaya yönelik alınan kararların bağlayıcı bir nitelik içermediği görünmektedir. Ayrıca, alınan kararlarda risklerin ve tehlikelerin engellenmesi ya da işçilerin bunlardan korunmasını değil işten kaynaklanan bir hastalığa yakalanan işçiye meslek hastalığının teşhisinin konulması, işçinin bu hastalıktan ötürü tazminat hakkını elde etmesini ve risklerden etkilenen işçilerin karşılaşılabilecekleri sağlık sorunlarına erken teşhis konulmasını amaçlamıştır. Bu süreç içerisinde İSG'ye yönelik alınan kararlar Topluluk için önleyici bir özellik içermemiştir (Özdemir, 2016: 38-39).

3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Programlı Döneme Geçiş: 1970-1988

1972 yılında gerçekleştirilen Paris Zirvesi'nde, Topluluk içerisinde sosyal politikanın parasal birlik ile ekonomik birlik kadar önemli olduğu kabul edilmiş ve ekonomik birliği sosyal birlik ile güçlendirme kararı alınarak bağımsız bir topluluk sosyal politikası oluşturulmaya başlanmıştır (Turan vd., 2016: 2).

Paris Zirvesi'nde alınan kararlar neticesinde 1973 yılında hazırlanan sosyal eylem programı kabul edilmiştir. 1974 yılında Topluluk Komisyonu iş yerlerinde hijyen, güvenlik ve sağlığın korunması konularında yardımcı olması adına danışma komitesinin kurulmasına karar verilmiştir. Bu yönde ilk eylem programı 1978'de, ikinci eylem programı ise 1983'te hayata geçirilmiştir (Erginbaş, 2010: 29).

3.2.2.1. Birinci Eylem Programı (1978-1982)

1974'te kabul edilen sosyal eylem programı sayesinde İSG'ye yönelik faaliyetlerde programlaşma sürecine girilmiştir. 78/C 165/1 sayılı İşyerindeki Güvenlik ve Sağlığa İlişkin Eylem Programı 29 Haziran 1978 tarihinde Konsey kararı ile ilk İSG programı onaylanmıştır. Bu İSG programı dört temel konu üzerinde odaklanmıştır. Bunlar; işe yönelik kaza ve hastalıkları engelleme, işçileri tehlikeli maddeler karşı koruma, makinelerin zararlı ve tehlikeli etkilerine karşı önlemler alma ve çalışma yerlerindeki İSG faaliyetlerini iyileştirme olarak belirtilmiştir (Baloğlu, 2015: 101).

İSG'ye yönelik ilk tedbir programı olan bu program ile tehlikeli maddelere yönelik korumanın gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, 80/1107/EEC sayılı Direktif 1980 yılında onaylanmıştır. Bu direktif ile iş yerinde fiziksel biyolojik ve kimyasal etkenlere maruz kalan işçilerin korunmasına yönelik ölçütlerin uyumlaştırılması konusunda anlaşmaya varılmıştır. Bu direktif ile işçilerin çalışma ortamlarında tehlikeli maddelere maruz kalmamasını, eğer bu maddelere maruz kalan işçi varsa bu işçilerin korunması amaçlanmıştır (Kalyoncu, 2007: 16-15).

1980 yılında kabul edilen 80/1107/EEC sayılı Direktif'in ekinde yaşamsal risk içeren dokuz kimyasal madde sıralanmıştır. Bunlar; akrilonitril, asbest, arsenik ve bileşikler, benzen, kadmiyum ve bileşikler, cıva ve bileşikler, nikel ve bileşikler, kurşun, klorlu hidrokarbonlardır. Ancak bu dokuz maddeden sadece asbest ve kurşunun sağlığa yönelik yol açtığı zararlardan korunmak için direktifler çıkartılmıştır (Council Directive 80/1107/EEC, 1980: <https://eur-lex.europa.eu>). Ekonomik nedenlerden dolayı anlaşma sağlanamadığı için diğer maddelere yönelik direktifler çıkartılamamıştır. Bu dönemde ölümcül risklere yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler de ekonomik kaygılar belirleyici ve engelleyici etkenler olmuştur (Piyal, 2009: 44).

1980 yılında endüstriyel faaliyetlerin yer aldığı sanayi etkinliklerinde meydana gelen kazaları içeren 82/501/EEC sayılı Direktif çıkartılmıştır. İşçilerin metalik kurşun ve iyonik bileşenlere maruz kalmamalarını içeren 82/605/EEC sayılı Direktif, işçilerin asbeste maruz kalmalarına ilişkin risklerden korunmalarını içeren 83/477/EEC sayılı Direktif, gürültü kirliliğine ilişkin 86/188/EEC sayılı Direktif ve tehlikeli faaliyetlerden ve maddelerden korunma amacı taşıyan 88/364/EEC sayılı Direktifler çıkartılmıştır (COWI, 2015: 18).

1974 yılında Avrupa Konseyi'nin 74/325/EEC sayılı Kararı sonucunda iş yerlerinde sağlığın, hijyenin ve güvenliğin korunmasına yönelik bir Danışma Komitesi'nin kurulmasına karar verilmiştir. Topluluğa üye olan devletlerin hükümetlerinden, işveren örgütleri ile işçi örgütlerinden ikişer temsilci olacak şekilde 54 üye yer almıştır. Danışma Komitesi'ne üye olacak kişiler Konsey tarafından atanıp başkanını Komisyon belirlemiştir. Ancak Komite başkanı oy hakkına sahip değildir. Komite'nin faaliyet alanları maden sanayisi ve radyasyondan dolayı oluşan risklere karşı işçilerin sağlığının korunmasına yönelik AAET'nin kurucu antlaşmasında belirtilen özel düzenlemeler dışında kalan tüm konuları içermiştir. Komite çalışma yerlerinde sağlığın, hijyenin ve güvenliğin korunması adına uygulanan faaliyetlerde Komisyon'a yardımcı olma görevini üstlenmiştir (Şık, 2017: 7-8).

3.2.2.2. İkinci Eylem Programı (1984-1988)

İSG'ye yönelik İkinci Eylem Programı 1984 yılında çıkartılan ilke kararı ile yürürlüğe girmiştir (Yılmaz, 2009: 67). Bu dönemde Avrupa'da yaşanan ekonomik krizden dolayı İkinci Eylem Programı istenilen düzeyde faaliyete geçirilememiştir. Program ve beraberinde çıkarılacak direktiflerin yaşanan kriz döneminde işletmeler açısından zorluklar çıkaracağı, yönetimin bu süreç içerisinde alacağı kararlarda esnek hareket edemeyeceği ve bu durumda işsizliği arttıracığı düşünüldüğü gerekçesiyle onaylanmamıştır (Özdemir, 2016: 43). Bu durgunluk döneminde çıkarılan ve onaylanan tek direktif İşçilerin İşte Gürültüye Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkındaki 86/188/EEC sayılı Konsey Direktifi'dir (Piyal, 2009: 46).

1958 tarihli AET'nin kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması'nın 100. maddesi İSG'ye yönelik gerekli tedbirlerin alınması ve düzenlemelerin yapılmasına kaynaklık etmiştir. Bu maddeye göre Komisyon'un vereceği öneri doğrultusunda Konsey'e oybirliği ilkesi ile hareket etme imkânı verilmiştir. Bu doğrultuda Konsey'e ortak pazarın kurulması ya da işlemlerini doğrudan veya dolaylı şekilde etkileyen tüzük, yasa ve idari düzenlemeler ile direktifler çıkartma yetkisi verilmiştir (The Treaty of Rome (t.y.), <https://ec.europa.eu/romania/>).

Roma Antlaşması'nın 100. maddesinden hareketle çıkarılan 77/576/EEC sayılı Direktif buna bir örnektir. Çıkarılan bu direktifler ile üye ülkeler arasındaki İSG uygulama düzeylerinin farklılığından kaynaklanabilecek rekabette eşitsizlik ve ortak pazarın işleyişinin engellenmesi

endişelerinden dolayı birtakım standartların oluşturulması amaçlanmıştır. Ancak, Topluluk içerisinde Avrupa Konseyi'nin sosyal konularda oy birliği ilkesi ile karar alması sürecin yavaş işlemesine ve hatta zaman zaman tıkanıklıkların yaşanmasına yol açmıştır. Bu durum, İSG alanında Tek Sened'e kadar yeterli düzeyde gelişmelerin yaşanmamasına neden olmuştur (Yılmaz, 2009: 66).

Tarihsel süreçte Paris Zirvesi'nin beraberinde getirdiği eylem programları ile canlılık kazanan İSG faaliyetleri Birinci Eylem Programı sona ermeden durgunlaşma dönemine girmiştir. Hazırlanan İkinci Eylem Programı, aynı dönem yaşanan ekonomik bunalımlardan dolayı hedeflerini ve etkinliklerini yerine getiremeyip ilk programın gerisinde kalmıştır. İSG faaliyetlerinin durgunluğa girdiği bu dönem Tek Sened'in yürürlüğe girmesi ile son bulmuştur.

3.2.2.3. Üçüncü Eylem Programı (1988-1992)

Tek Sened'in yürürlüğe girmesinin ardından İkinci Eylem Planı'nın sonlanması beklenmeden Konsey, Komisyon'a üçüncü eylem programını hazırlama görevini vermiştir. 1987 yılında Konsey'in onayı ile kabul edilen Üçüncü Eylem Programı yürürlüğe girmiştir (Baloğlu, 2015: 103).

Üç hedef üzerinde yoğunlaşan Eylem Programı'nın amacı İSG'yi sürekli olarak geliştirmek, işçileri meslek hastalıklarına sebep olan risk etkenlerinden ve iş kazasına sebebiyet verecek tehlikelerden korumak, son olarak da tek pazarın İSG'yi etkin bir şekilde korumasını sağlamak olarak ifade edilmiştir. Program'da bazı konulara öncelik verilmiştir. Bunlar işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş sağlığı ve hijyenin sağlanması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin dikkate alınması, sosyal diyalog ile işte ergonomi ve güvenlik faaliyetleri olmuştur (Özcüre vd., 2014: 61-62).

İSG'ye yönelik ilk tedbir programı 1978'de 80/1107 sayılı Direktif'in kabulü ile gerçekleştirilmiştir. Bu direktifin etkinliğini artırmak için 88/642/EEC sayılı Konsey Direktifi kabul edilmiştir. Bu direktif ile 80/1107/EEC sayılı Direktif'te birtakım değişiklikler yapılarak somut adımlar atılmıştır (Piyal, 2009: 51).

3.2.3. Tek Sened ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

1987'de yürürlüğe giren Tek Sened beraberinde birtakım yenilikler ve düzenlemeleri de getirmiştir. Tek Sened ile rekabetin önemi vurgulanmış ve bununla birlikte ekonomik ve sosyal bütünleşmeye önem verilmiştir. Topluluğa üye olan ülkelerin kendi iç pazarlarında uyguladıkları kuralların ve standartların birbirlerinde farklılığını ortadan kaldırmak ve tek bir pazar oluşturmak hedeflenmiştir. Tek Sened'in temel amacı ekonomik bütünleşmeyi sağlamak olmuştur (Baloğlu, 2015: 102-103).

“Ortak pazar” ifadesi, Tek Sened ile birlikte “tek pazar” olarak değiştirilerek yeniden tanımlanmıştır. Sadece gümrük duvarlarının değil topluluk içerisinde yer alan ülkelerin arasında var olan tüm engellerin ortadan kaldırıldığı tek bir pazarın oluşturulması amaçlanmıştır (Karademir, 2014: 24).

Tek Sened ile Roma Antlaşması’na getirilen düzenlemeler sayesinde Topluluğun İSG politikaları yeniden canlanmaya başlamıştır. Tek Sened ile Roma Antlaşması’na eklenen 118A maddesi Bakanlar Konseyi’ne İSG konularında gerekli direktiflerin oy birliği ilkesi yerine nitelikli oy çokluğu ilkesi ile karar alma yetkisi tanımıştır (Urgun, 2010: 11). 118A maddesinde İSG konularına ilişkin asgari yükümlülüklerin belirlenmesine karar verilmiştir. Ancak üye ülkeler bu asgari yükümlülüklerden daha üst düzeyde bir koruma getirmek isterseler buna engel olunmayacağı belirtilmiştir. 118A maddesi üye ülkeleri işçilerin güvenliği ve sağlığını iyileştirmeye yönelik konularda titiz davranmalarını istemiştir. Üye ülkeler bu alandaki şartlara uyumlaştırma amacı ile hareket etmiştir (Kalyoncu, 2007: 18).

Tek Sened ile Roma Antlaşması’na eklenen 100A maddesi İSG’ye yönelik yapılanmalar içermiştir. Komisyon’a güvenlik, sağlık, çevre ve tüketicilerin korunmasına yönelik konularda daha kapsamlı düzenlemeler gerçekleştirebilme imkânı verilmiştir (Piyal, 2009: 47). Ayrıca Tek Sened sosyal diyalogu güçlendirmek ve İSG alanındaki faaliyetleri geliştirmek için yeni öneriler geliştirip Komisyon’a sunan işveren, işçi ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıyı yasal olarak kurmuştur (Baloğlu, 2013: 28).

Tek Sened ile amaçlanan sosyal bütünleşme ihtiyacı üye ülkeleri topluluk düzeyinde uygulanmasını sağlayacak olan sosyal standartların belirlenmesi sürecine itmiştir. Bu doğrultuda Komisyon Ekonomik ve Sosyal Komite’den, işçilerin temel sosyal haklarını konu alan bir topluluk şartını hazırlamasını istemiştir. 1989 yılında Komite’nin hazırladığı taslak gerçekleştirilen Strasbourg Zirvesi’nde Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı adı ile kabul edilmiştir (Yılmaz, 2009: 70).

3.2.3.1. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı

29 Aralık 1989’da İngiltere dışında Topluluğa üye olan tüm ülkeler tarafından Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı imzalanmıştır. Bu Topluluk Şartı, topluluk içerisinde yasal bir bağlayıcılık içerememiştir. Üye ülkelerin iç hukuklarında kabul ettikleri bir beyan olarak yerini almıştır. Üye ülkeler Avrupa Toplulukları’nın antlaşmalarının hükümlerini yorumlamak ve eylem programlarıyla önerilen direktiflere kaynaklık etmesi amacıyla bu Topluluk Şartı’nı temel almışlardır (Fundamental Social Rights in Europea (t.y.), <http://www.europarl.europa.eu>).

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile ILO sözleşmelerini temel alarak hazırlanan Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı sadece çalışma hayatına yönelik düzenlemeler içermiştir (Sayın, 2007: 24-25). Bu Topluluk Şartı, on iki konuya değinerek bunları sosyal haklar statüsüne almıştır (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers (t.y.), <https://www.eesc.europa.eu/>):

- İşçilerin özgürce hareket etme hakkı
- İşçilerin iyi bir yaşam standardına sahip olmaları için adil ücret hakkı
- Yaşam ve çalışma koşulları iyileştirilerek topluluk içerisinde tüm çalışanlara haftalık dinlenme ile ücretli yıllık izin hakkının tanınması
- Topluluk içerisinde yaşayan her işçiye sosyal korunma hakkının tanınması
- Topluluk içerisinde işçi ve işverenlerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı
- Topluluk içerisindeki işçilerin mesleki eğitime erişebilme ve çalışma hayatı boyunca bundan faydalanma hakkı
- Erkek ve kadınlar için eşit muamele ve eşit fırsat hakkı
- İşçilerin yönetime dahil edilmesi, danışılma ve bilgilendirme hakkı
- Çocuk ve genç işçilerin korunma hakkı
- Yaşlı ve engellilere tanınan haklar şeklinde sıralanmıştır
- İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması

Topluluk Şartı'nın 19. maddesi işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik düzenlemeler içermiştir. Her işçinin çalışma ortamında tatmin edici sağlık ve güvenlik koşullarına sahip olmasını ve bu alanda var olan koşulların gerekli önlemler alınarak uyumlaştırılması ve daha da iyileştirilmesi gerekliliğine dikkat çekmiştir. Riskleri engellemek ya da işçileri risklerden korumak için alınması gereken önlemler arasında işçilerin eğitilmesi, bilgilendirilmesi, işçilere danışılıp görüşlerinin alınması, değerlendirme ve karar alma süreçlerine dahil edilmeleri yer almıştır. İç pazarı düzenlemeye yönelik gerçekleştirilen düzenlemelerin bu çerçevede geliştirilmesi vurgulanmıştır (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers (t.y.), <https://www.eesc.europa.eu/>).

İSG politikalarının gelişmesi için önemli bir adım olan Topluluk Şartı, on bir üye ülke tarafından imzalanmıştır. İngiltere'nin çekince koyup imzalamamasından dolayı hukuki bir bağlayıcılık içerememiştir. Siyasal bir bildirme olarak yerini almıştır. Sosyal konularda Topluluğa bir yetki verilmemiştir. 27. maddesinde de Topluluk Şartı'nın uygulanmasının sorumluluğunun üye ülkelerin yönetiminde olduğu belirtilmiştir. Bu Topluluk Şartı'nda genel sosyal haklar değil sadece işçilere yönelik olan sosyal haklar konu edilmiştir (De Schutter, 2010: 112).

3.2.4. 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi

Avrupa Parlamentosu 1988 yılında iç pazarın ve işçilerin korunmasına ilişkin gerçekleştirilen tartışmaların ardından dört karar almıştır. Bu kararlar sonucunda parlamento iş yerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin tüm riskleri kapsayacak ve çıkarılacak direktiflere kaynaklık edecek bir Çerçeve Direktifi'nin hazırlanmasını Komisyondan istemiştir. Tek Sened ile Roma Antlaşması'na eklenen 118A maddesi dikkate alınarak çıkarılan Çerçeve Direktifi ile çalışma ortamında işçilerin güvenliğinin ve sağlığının daha etkin bir şekilde korunması ve iyileştirilmesi için asgari yükümlülüklerin kabul edilmesi öngörülmüştür (Council Directive 89/391/EEC, 1989: <https://eur-lex.europa.eu>).

Topluluğa üye olan ülkelerin ulusal mevzuatları İSG konularını birbirinden farklı seviyelerde düzenlenmiş olması İSG faaliyetlerinin gelişim sürecini yavaşlatmış, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının iyileştirilmesi aşamasında üye ülkeler arasında haksız rekabetin oluşmasına neden olmuştur. Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının oranındaki artış İSG'ye yönelik faaliyetlerin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini göstermiştir. Bu doğrultuda 12 Haziran 1989'da 89/391/EEC sayılı İşte İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesine İlişkin Önlemlerin Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi yürürlüğe konulmuştur (Baloğlu, 2013: 45).

Topluluğa üye olan ülkelerin çalışanlarının çalışma ortamlarındaki güvenlik ve sağlık sistemlerinin birbirinden farklı seviyelerde olması bu farklılıkların minimum düzeye indirilmesini gerekli kılmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarındaki oranların yüksek olması işçilerin risklere yönelik bilinçlendirilmesi gerekliliği ve konuya yönelik başlatılan yasal düzenlemeler çerçeve direktifi kararını tetikleyen önemli faktörler olmuştur.

1989 yılında 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi'nin yürürlüğe girmesi ile AB içerisinde İSG'ye yönelik mevzuat oluşturma ve geliştirme faaliyetleri hızlanmıştır. Bu Çerçeve Direktif'te İSG'ye ilişkin temel kurallar ve ilkeler, iş kollarının hangi risk kategorisinde yer aldıkları, risk süreçlerinden korunma, riskli grup içerisinde yer alan işçilerin korunması ve koruyucu faaliyetlere yönelik asgari standartları düzenleyen bir takım direktif alanları belirlenmiştir (Öçal ve Çiçek, 2017: 625). 89/391/EEC sayılı Direktif kendisinden sonra çıkarılan direktiflere kaynaklık etmesinden dolayı Çerçeve Direktifi olarak adlandırılmıştır (Baloğlu, 2015: 4).

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile İSG konularına yönelik başarıların sağlanabilmesi için işçi ile işveren taraflarının sürece dahil edilmesinin gerekliliğine dikkat çekmiştir. Ayrıca bu Çerçeve Direktifi ile İSG'ye ilişkin konulara "önleyicilik" ve "ortak sorumluluk" ilkeleri eklenmiştir. Bu iki önemli ilke ile iş kazası ve mesleğe ilişkin hastalık oranlarının yüksek seviyelerde olması işçilerin sağlık ve güvenliklerinin daha üst düzeyde korunabilmesi için önleyici

birtakım önlemlerin alınması ve var olan önlemlerin iyileştirilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Akın, 2005: 2).

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması için işverenleri risk değerlendirme faaliyetlerinin yapılmasını ve değerlendirmeler sonucunda tespit edilen risklerin önlenmesi ya da işçilerin bu risklerden korunması için her türlü önlemlerin alınmasını işverene sorumlu tutmuştur. İşyeri sağlık ve güvenlik örgütünün kurulmasına karar verilmiştir. Bununla birlikte işçilerin sağlık ve güvenliğe yönelik fikirlerinin her aşamada işverene bildirme imkânı tanınmıştır. İşverene işçilerin güvenliği ve sağlığı konularında bilgilendirmeleri ve eğitilmeleri yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren değişen şartları dikkate alarak mevcut durumun iyileştirilmesi konusunda etkin olacaktır. Ayrıca üye ülkeler bu direktifi ulusal hukuklarına uyarlayacak, uygulatacak ve bu uygulamayı da etkin bir şekilde denetleyecektir (Council Directive 89/391/EEC, 1989: <https://eur-lex.europa.eu/>).

İşverenlere yüklenen bu sorumluluklar karşısında işçilere de kendi sağlık ve güvenliğini koruma, verilen eğitim ve talimatlara uygun hareket etme, makine, teçhizat ve diğer üretim araçlarını doğru kullanma, riskleri bildirme ve önleme ile bunlara yönelik koruma amaçlı faaliyetlere katılma ve iş birliği yapma sorumluluğu yüklenmiştir (Council Directive 89/391/EEC, 1989: <https://eur-lex.europa.eu/>). Çerçeve Direktifi sadece işverenlere sorumluluklar yüklemeyip işçileri de aldıkları eğitimler sonucunda kendi güvenlik ve sağlıklarından sorumlu tutmuştur (Özcüre vd., 2014: 61).

3.2.5. Maastricht Antlaşması ve Sonraki Süreçte İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları

Avrupa Toplulukları'nın 1990 yılında gerçekleştirdikleri Roma Zirvesi'nde birlik sürecinin hızlanması için ekonomik, parasal ve siyasi birlik konularını düzenleyen hükümetlerarası konferanslar gerçekleştirilmiştir. Bu konferanslar sonucunda Roma Antlaşması'na birtakım değişiklikler getiren Maastricht Antlaşması 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanmıştır (Karlık, 2005: 85).

Maastricht Antlaşması'nın ortak hükümler başlığı adı altında yer alan madde A'da belirtildiği üzere Antlaşmaya taraf olanlar için "Birlik" ifadesinin kullanılmasına karar verilmiştir. Maastricht Antlaşması'nın ikinci başlığında yer alan madde G ile de AET ifadesi yerine "Avrupa Topluluğu" ifadesinin kullanılmasına karar verilmiştir (Treaty on European Union, 1992: <https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/>).

Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı İngiltere'nin onaylamaması sonucunda bağlayıcılık statüsünü kazanamamıştır. Üye ülkeler Topluluk Şartı'nı uygulayabilmek için İngiltere dışında diğer on bir üye ülkenin kabul ettiği Sosyal Politika Protokolü Maastricht

Antlaşması'nın sonuna eklenmiştir. 1997 yılında, İngiltere'nin onaylamadığı Sosyal Politika Protokolü Amsterdam Antlaşması'na dahil edilmiştir (Bolcan, 2010: 254).

Daha çok ekonomik, parasal ve siyasi birlik konularına odaklanan Maastricht Antlaşması'nda İSG'ye yönelik konulara da yer verilmiştir. Maastricht Antlaşması'na eklenen Sosyal Politika Protokolü ile çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması adına çalışma koşullarının düzenlenmesi, işçilerin bilgilendirilmesi, işçilere danışılması, işgücü piyasasında kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, işgücü piyasasından dışlananların yeniden entegrasyonu gibi konular yer almıştır (Treaty on European Union, 1992: <https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/>).

Maastricht Antlaşması içeriği itibariyle siyasi ve ekonomik özelliği ağır basan bir antlaşma olarak karşımıza çıkmıştır. Bu süreç içerisinde İSG konularına dikkat çekmek amacıyla Yeşil Kitap ve Beyaz Kitap yayımlanmıştır. 1993 yılında yayımlanan Yeşil Kitap'ta Birliğe üye olan ülkelerin İSG alanındaki bilgi birikimlerinin ve eğitim seviyelerinin artırılması gerekliliği üzerinde durulmuştur. İSG mevzuatının uygulanması hususunda üye ülkelerin daha etkin olmaları gerektiği dile getirilmiştir (Koçak ve Koray, 2018: 1789). Ayrıca İSG konularındaki bilgi birikimlerinin ve eğitim seviyelerinin geliştirilmesi sonucunda iş kazası ve mesleğe dayalı hastalıkların oranlarında büyük ölçüde düşüşlerin yaşanacağına ve bu durumda maliyetleri azaltarak iş yerindeki verimliliği büyük ölçüde arttıracığına dikkat çekilmiştir (Emrem, 2018: 19).

1994 yılında yayımlanan Beyaz Kitap'ta mevcut koşulların kuvvetlendirilmesi, bilgi paylaşımının ve risk analizlerinin geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) karşı karşıya kaldığı sorunlar üzerinde çalışılması üzerinde durmuştur. Ayrıca, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu'ndan birlik için yasal düzenlemeler dışında yeni stratejik yaklaşımların geliştirilmesini istemiştir ve bu çerçevede Avrupa için Güvenlik Eylemi olarak adlandırılan bir programın oluşturulması istenmiştir (Kalyoncu, 2007: 24).

3.2.5.1. İşte Güvenlik, Sağlık ve Hijyen Konularını İçeren Öneri Programı (1994-2000)

Yeşil Kitap'ın ardından Komisyon tarafından 1994 ile 2000 yıllarını kapsayan dönem için güvenlik, sağlık ve hijyen konularını içeren bir öneri programı hazırlanmıştır. Bu program ile İSG konularına yönelik yeni strateji alanları tartışmaya açılmıştır. Bu öneri programı AB düzeyinde İSG faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi adına çalışmaların devam etmesine, üye ülkelerin AB direktiflerini kendi ulusal mevzuatlarına doğru bir şekilde aktarmalarına ve bu mevzuatın etkin bir şekilde uygulanması için gereken çalışmaların yapılmasına dikkat çekmiştir. Bu amaçlara ulaşabilmek için de AB mevzuatının anlaşılabilirliğini artmak ve eğitim faaliyetleriyle desteklemek, İSG konularında bilgi birikimini amaçlayan inceleme ve araştırmalar yapılarak etkin uygulama örneklerini belirlemek ve son olarak da İSG konularına yönelik faaliyetlerin sosyoekonomik

etkilerini değerlendirerek bu etkiler arasındaki ilişkileri ortaya koymak şeklinde ifade edilmiştir (Emrem, 2018: 19-18).

Komisyon bu Öneri Programı ile İSG konularına yönelik faaliyetlerin sadece mevzuat kaynaklı sürdürülmesinin yeterli olmadığını savunmuştur. Mevzuat dışı yeni stratejik önlemlerin alınmasının ve sürece dahil edilmesinin yolu açılmıştır (Şık, 2017: 10). Bu doğrultuda İSG konularında faaliyette bulunan AB organlarının birbirleri ile arasındaki sosyal diyalogu arttırmak ve sosyal tarafları İSG sürecine dahil etmek, İSG konularına yönelik faaliyetleri diğer alanlardaki (kamu sağlığı, tüketicinin korunması, tarım vb.) faaliyetler ile ilişkilendirmek, KOBİ'lerin, birliğin ekonomik gelişimdeki önemi vurgulanarak, kurulacak olan bu işletmelerin İSG faaliyetleri ile ilişkilendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Piyal, 2009: 64-65).

Bu öneri programı devam ederken Birliğin hedeflediği stratejileri hayata geçirecek kurumsal altyapının sağlanmasına yönelik ilk adımlar atılmış olup, 2062/94/EC sayılı Konsey Tüzüğü ile İSG Ajansı kurulmuş ve kimyasal maddelere maruz kalma sınırlarını belirlemek için 95/320/EC sayılı Komisyon Kararı ile bilimsel bir komitenin kurulmasına karar verilmiştir (Piyal, 2009: 65). Tüm bu faaliyetler 1996 ile 2000 yıllarını kapsayacak olan ve Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanacak olan dördüncü eylem programını içeren İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlık Hakkında Topluluk stratejisine zemin hazırlamıştır (Emrem, 2018: 20).

3.2.5.2. AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) 1996 yılında İspanya'nın Bilbao kentinde İSG ile ilgili konularda özellikle de risk önleme kültürünün geliştirilmesine yardımcı olmak için kurulmuştur. Geniş bir bilgi tabanının oluşturulması ile bu veri tabanındaki bilginin paylaşılmasının teşvik edilmesi amaçlanmıştır (Social and Employment Policy, 2018: <http://www.europarl.europa.eu/>).

1994 yılında çıkarılan 2062/94/EC sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulmuştur. OSHA, AB'de İSG bilgilerini bünyesinde barındırıp bu bilgelerin geliştirilip yayılması amaçlanmıştır. OSHA üye ülkeleri iş birliğine yöneltip topluluk organları ile ulusal ve uluslararası organlarla birlikte hareket ederek bir web sitesi ağının kurulmasına imkân tanımıştır (Council Regulation No 2062/94 (t.y.), <https://publications.europa.eu/>).

2062/94/EC sayılı Konsey Tüzüğü 2005 yılında çıkarılan 1112/2005 sayılı Konsey Tüzüğü ile güncellenmiştir. Bu Konsey Tüzüğü kararına göre Ajansın görevleri şu şekildedir (Council Regulation No 1112, 2005: <https://eur-lex.europa.eu/>):

- İSG alanlarında topluluğa üye devletlerden ekonomik, teknik ve bilimsel veriler toplamak ve bu verileri AB organlarına, üye olan devletlere ve ilgili taraflara sunup analizini yapmak ve yaymak,
- İş yerinde güvenlik ve sağlıkla ilgili araştırmalar yapmak, iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili konuları içeren araştırma faaliyetlerinin sonucunda elde edilen teknik, bilimsel ve ekonomik bilgileri toplamak ve yaymak
- Risk altında olanlara ilişkin tehlikeleri tanımlamak
- Önleyici faaliyetlerin uygulama alanlarını belirlemek ve bu faaliyetleri teşvik etmek; KOBİ'lerin önleme faaliyetlerini uygulaması konusunda teknik, bilimsel ve ekonomik bilgiler sağlamak
- Komisyonun yetkinlik alanına zarar vermeden Topluluğun iş güvenliği ve sağlığının korunmasına ilişkin Topluluk stratejilerinin ve eylem programlarının geliştirilmesine katkıda bulunmak
- Ajansın dağıttığı bilgilerin anlaşılır olmasına dikkat etmek.
- İSG alanında konferans ve seminer düzenlemek şeklinde sıralanmıştır.

Üçlü bir örgütlenme yapısı içeren Ajans işçi, işveren ve hükümet tarafları ile birlikte çalışmaktadır. İşçi ve işverenin karşılaşma ihtimalinin olduğu risklerin tespit edilmesi ve bu risklerin kontrol edilmesi amaçlanmıştır (Kalyoncu, 2007: 27).

3.2.5.3. İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Alanındaki Topluluk Programı (1996-2000)

AB'de özellikle de Tek Sened'in yürürlüğe girmesi ile birlikte İSG konularına yönelik birçok mevzuat, tüzük ve direktifler çıkartılmış ve bu doğrultuda eylem programları hayata geçirilmiştir. Ancak bu eylem programları hedeflenen amaçlara ulaşmada yetersiz kalmış olması Birliği yeni arayışlara itmifitir. Bu doğrultuda Komisyonun 1994 ve 2000 yıllarını kapsayan öneri programı ile birliğin İSG alanlarında uygulayabileceği yeni yaklaşımları tartışmaya açmıştır. Bu tartışmalar sonucunda İSG alanında gerçekteştirilen etkinliklerin sadece mevzuat ile yürütülmesinin yeterli olmadığı ifade edilerek mevzuat dışındaki önlemlerin de bu sürece dahil edilmesi vurgulanmıştır. İSG konularında öncelikli faaliyet alanlarının ve yeni stratejik yaklaşımların tespit edilmesi gerektiği bu öneri programı ile ifade edilmiştir. Bu tespitler doğrultusunda 12 Temmuz 1995'te Avrupa Komisyonu tarafından İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunmasına Alanındaki Topluluk Programı yayımlanmıştır (Baloğlu, 2015: 106-107). 1996-2000 yıllarını kapsayan ve Komisyon tarafından yayımlanan Topluluk Programı çerçevesinde hayata geçirilmesi planlanan faaliyetler üç başlık altında toplamıştır. Bunlardan ilki mevzuat niteliği taşımayan düzenlemelerin hazırlamasıdır. Bununla mevzuata konu olan İSG faaliyetlerinin uygulanmasına yön göstermek ve yasal bağlayıcılığı bulunmayan belgeler yayımlayarak İSG mevzuatının anlaşılabilirliğini arttırmak

amaçlanmıştır. Gelişen ve değişen çalışma hayatındaki yeni risklere karşı önlemler geliştirmek ve KOBİ'lerin İSG'ye yönelik gereksinimlerini karşılamak için bir güvenlik programının hayata geçirilmesine karar verilmiştir (Emrem, 2018: 20-21).

İkinci başlık, mevcut yasal düzenlemeler ile yasal olarak düzenlenmesine ihtiyaç duyulan faaliyetleri içermiştir. Bununla ulusal mevzuatlara uyarlanan Birliğin İSG mevzuatlarının etkin bir şekilde uygulanması ve Komisyon'un bu doğrultuda yaptığı öneriler ile süreci takip etmesi amaçlanmıştır. Birlik mevzuatının gözden geçirilerek risk gruplarına yönelik yeni düzenlemelerin hazırlanması istenmiştir (Piyal, 2009: 66).

Sonucusu ise İSG'nin diğer birlik politikaları içerisindeki yeri başlıdır. Komisyonun diğer alanlara yönelik politikaları (çevre, taşımacılık, tarım, tüketicinin korunması gibi) ile İSG alanında uygulanan politikaların uyumu gerçekleştirilerek etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması, AB'ye üyelik sürecinde olan ülkeler ile ilişkilerin geliştirerek AB'ye aday olan ülkelerin İSG alanındaki ulusal mevzuatları ile birlik mevzuatının uyumlaştırılması sürecini takip edilmesi son olarak da AB'nin İSG'ye yönelik yürüttüğü faaliyetlerde uluslararası kuruluşlar ile iş birliğini geliştirmesi şeklinde belirtilmiştir (Baloğlu, 2015: 107).

1996-2000 yıllarını kapsayan topluluk programının dayandığı ilkeler arasında daha iyi sağlık ve güvenlik için rekabet edilebilirliği geliştirmek ve mevcut mevzuatı etkin bir şekilde uygulanmak yer almıştır. Yeni risk ve tehlike alanlarına yönelik gerçekleştirilen incelemeler sonucunda yeni mevzuata gerek duyulmuş ve sosyal diyalogun sosyal kurumlar ile geliştirilmesi sosyal politikanın merkezinde yer almıştır. AB ekonomisinin gelişen teknoloji ile bilgi temelli bir gelişim göstermesi topluluğun değişen çalışma ortamına uyum sağlamasını zorunlu kılarak yenilikçi bir yaklaşım benimsenmiştir (LSE Health, 2009: 50-51).

AB'nin kuruluşundan bu yana İSG konularına yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerin temel amacı mevzuat çıkarmak olmuşken, 1996-2000 yıllarına yönelik olan eylem programı ile ileriye dönük bir tutum benimsenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen faaliyetlerin amacı bilgilendirme ile mevcut mevzuatın etkin ve doğru biçimde uygulanmasını sağlayacak politikalar geliştirilmeye önem verilmiştir.

1998 yılında bu program ile gerçekleştirilen etkinlikleri değerlendiren bir ara rapor Komisyon tarafından yayımlanmıştır. Bu rapor ile 1994-1998 yılları arasında AB'de iş kazalarının hızı %10 azalmasına rağmen üye devletlerde her yıl 4.8 milyon iş kazası yaşandığı ve bu kazalar sonucunda 5.500 işçinin hayatını kaybettiği tespit edilmiş ve ilave önlemler getirilmiştir. OSHA ile mevzuat niteliği taşımayan düzenlemelerin desteklenmesi, direktiflerin ulusal mevzuata etkin bir şekilde yansıtılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Özcüre vd., 2014: 62).

3.2.5.4. İşte ve Toplumda Değişime Uyum Kapsamında Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi (2002-2006)

1999-1998 yılları arasında iş kazalarında kaydedilen hızların %10 oranında azalması pozitif bir görüntü çizmiş olsa bile bu dönemde meydana gelen kazalar sonucunda 5500 işçi hayatını kaybetmiştir. Bununla birlikte 1999 yılından sonra bazı ülkelerde ve sektörlerde iş kazalarında artışlar görülmeye başlanmıştır. Aday ülkelerin riskli sektörlerde uzmanlaşma göstermiş olmasına rağmen iş kazası hızlarının AB ortalamasının üstünde seyretmesine engel olamamıştır. Bu sonucun temel nedeni olarak İSG'ye yönelik mevzuatların ve direktiflerin aday ülkeler ile üye ülkeler arasında yeterince anlaşılabilmiş olmasından kaynaklanmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda AB, İSG'ye yönelik nitelikli bir istihdam yapısı, sağlıklı bir çevrede çalışmanın ekonomik etkinlikleri, istihdamda çeşitlenme, çalışan nüfusa (çalışan kadın oranındaki artış ile yaşlanma) ve topluma hâkim olan eğilimlerin bütünsel yaklaşımını geliştirmeye yöneltmiştir (Piyal, 2009: 76).

1990'lı yıllarda iş piyasasında kendini göstermeye başlayan sorunlar istihdam konusunda AB düzeyindeki yapılanmaları zorunlu kılmıştır. Bunun üzerine 1997 yılında gerçekleştirilen Lüksemburg Zirvesi'nde daha aktif bir Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) politikası benimsenmiştir. 2000 yılında gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi'nde AİS'nin uygulanmasını denetleyecek dinamik, rekabetçi ve sürdürülebilir bir ekonomi için kaliteli iş yaratmak amaçlanmıştır. Kaliteli bir iş için sağlık ile güvenlik vazgeçilmez unsurlar olarak görülmüştür (Öz ve Karagöz, 2015: 104-108).

Lizbon Zirve'sinde ekonominin değişen koşullar ile birlikte bilgi temelli bir yapı üstlenmeye başlamış olması istihdam alanlarında (çalışan nüfustaki kadın oranının hızla artması, çalışan nüfusun yaşlanması, geçici istihdamın artması, iki yıldan az çalışan işçilerde kaza oranının yüksekliği, vardiyalı ve gece çalışmalarında yaşanan artışlar, işçilerin gereken eğitimleri almamaları ve çalışma saatlerinden kaynaklı psikosomatik hastalıkların meydana gelmesine, bilgi teknolojilerinin artması ile işyeri ve iş arasındaki bağın zayıflaması) işçilerin güvenliği ile sağlığı alanlarında da yaşanan değişimleri beraberinde getirmiştir. Lizbon Zirvesi'nde geleneksel risklere karşı olan savaşı etkin bir şekilde devam ettirerek KOBİ'lere yönelik önleme kültürünün geliştirilmesine önem verilmesine karar verilmiştir (Piyal, 2009: 77-78).

Bu dönemde işçilerin fiziksel etkenlere bağlı titreşim 2002/44/EC, gürültü 2003/10/EC, elektromanyetik alanlara 2004/40/EC (2013/35/EU direktifi ile değiştirilmiştir) ve yapay optik ışımadan kaynaklanan risklere maruz kalmalarına ilişkin direktifler çıkartılmıştır (European Parliament, 2018: <http://www.europarl.europa.eu>). Çıkartılan bu direktifler sayesinde işçilerin güvelik ve sağlık konularına yönelik karşılaştığı dört önemli fiziksel risk alanlarından korunması için asgari yükümlülükler belirlenmiştir. Yeni istihdam biçimlerinin yaygınlaştığı bu dönemde kendi hesabına çalışanlara yönelik sağlık ve güvenliğin korunması için 2003/134/EC sayılı Konsey Tavsiye Kararı çıkartılmıştır (LSE Health, 2009: 53).

2002-2006 Stratejisi ile iş dünyasında meydana gelen değişimler özellikle psiko-sosyal alana yönelik yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşin organize edilmesinde meydana gelen değişiklikler iş sağlığını olumsuz etkilemiştir. Bunun sonucunda depresyon, stres, iş yerinde şiddet, taciz ve sindirme gibi sağlık problemleri artmıştır. Belirli bir alandaki risk grubuna dahil olmayıp işin doğasından kaynaklanıp birden çok etkene bağlı olarak ortaya çıkan bu problemlerin çözümünde genel ve kapsayıcı bir görüş benimsenmiştir. Komisyonun İSG konularına yönelik birliğin üstleneceği politikaların amacı ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan iş tatmininin gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir (EUR-Lex, 1980: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/>). 2002-2006 İSG Stratejisi ile eğitim ve öğretim programlarında risk önleme kültürünün geliştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Yeni risk alanlarını belirleme aşamasında araştırmanın öncelikleri arasında psikososyal sorunlar, kas iskelet sistemi bozuklukları, tehlikeli maddeler, üreme riskleri, İSG yönetimi ve nanoteknolojiye ilişkin potansiyel riskler yer almıştır (LSE, 2009: 51).

2002-2006 İSG Stratejisi ile iş kazaları oranlarında büyük ölçüde düşüşler yaşanmıştır. Ölümcül nitelikteki iş kazalarının 2000-2004 yılları arasındaki oranlarında %17, üç günden fazla işten uzak durmayı zorunlu kılan iş kazası oranlarında %20 oranlarında gerilemeler yaşanarak Komisyonu İSG faaliyetleri konusunda cesaretlendirmiştir. Ancak bu dönemde İSG faaliyetlerine yönelik ortaya çıkan bu sonuçlar olumlu görünse de AB'deki çalışma şartlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda çalışan birçok işçinin icra ettiği işi kendi sağlığı ve güvenliğine yönelik bir tehdit olarak gördüğünü tespit etmiştir. Gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda Avrupa'da çalışan işçilerin %28'i çalıştığı işten ya da bir önceki işinden ötürü meslek hastalığına yakalandığı yaklaşık %35'in ise sağlıklarının tehlike altında olduğunu düşündüklerini göstermiştir (Baloglu, 2015: 109).

3.2.5.5. İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi Stratejisi (2007-2012)

2005 yılının mart ayında gerçekleştirilen AB Konsey Zirvesi'nde 2002-2006 Stratejisi gözden geçirilerek 2007-2012 yıllarını kapsayan işyerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin yeni tehditler gündeme alınarak bunların minimum düzeyde tutulması için çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda minimum seviyede kaza ile çok verimlilik ilkeleri benimsenmiş ve bu doğrultu da bir strateji planının hazırlanmasına karar verilmiştir (Erginbaş, 2010: 33).

21 Şubat 2007'de Avrupa Komisyonu tarafından 2007-2012 yıllarını kapsayan AB'de İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi başlıklı stratejisi yayımlanmıştır (Özcüre vd., 2014: 62). 5 yıllık bir dönemi kapsayan bu strateji programı ile Birliğe üye olan 27 ülkede meydana gelen iş kazalarının 5 yıllık sürenin sonunda %25 oranında azaltılması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek içinde (Commission of the European Commission, 2007: 4-5);

- Mevcut mevzuatın sadeleştirilip daha iyi bir hale getirmek,
- AB mevzuatının kolay anlaşılabilirliğini ve daha etkin uygulanabilirliğini sağlamak için yasal bağlayıcılık içermeyen basit bir dille yazılmış kolay anlaşılabilen kılavuzlar hazırlamak,
- Yasal direktifleri her bir üye devletlerin iş yerlerindeki değişikliklere uyarlamak, özelliklede KOBİ'lerin kolayca uygulayabileceği şekilde basitleştirmek,
- Yeni potansiyel riskleri tanımlamak, değerlendirmek ve bunlara yönelik daha fazla araştırma yapmak, bilgi paylaşımı gerçekleştirmek,
- İşçilerin İSG konusundaki tutumlarının değiştirilmesi, işverenlerinde sağlık odaklı yaklaşımları benimsemelerini teşvik etmek,
- Ulusal düzeydeki İSG faaliyetlerini geliştirerek uygulanmasını teşvik etmek başlıca faaliyetler olarak belirlenmiştir.

2004 yılında Komisyonun 89/391/EEC Çerçeve Direktifi ile buna bağlı olarak çıkartılan diğer direktiflerin uygulama aşamasındaki başarıların ve etkinliklerin tespit edilmesi için gerçekleştirilen araştırma sonucunda bu direktifler İSG'nin ulusal düzlemde korunmasına yönelik önemli katkılarda bulunmuştur. Ancak İSG konularına ilişkin Birliğin düzenlemelerinde özelliklede risk altında yer alan sektörler (kamu sektörleri ve KOBİ) ile iş kazalarının meydana gelme olasılığının daha yüksek olduğu esnek zamanlı daha az kalifiyede çalışanlar ile gençler arasında önemli birtakım eksiklikler içerdiği tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak mevzuatta yapılacak iyileştirmelerin iş kazası oranlarının düşürülmesinde önemli fayda sağlayacağı ifade edilmiş ve bu doğrultuda hem birlik düzeyinde hem de ulusal düzeyde herkesin aktif bir çaba içerisinde olması gerektiği ifade edilmiştir (Emrem, 2018: 25).

Bu Strateji Programı ile iş kazaları açısından önemli ölçüde düşüşler yaşanmış olsa bile aynı olumlu sonuç meslek hastalıkları konusunda gerçekleşmemiştir. Fiziksel riskler de olduğu gibi İSG alanındaki ana temel sorunlar devam etmiştir. İSG faaliyetlerine yönelik öncelikli araştırma alanları arasında yer alan yeni riskler konusuna yönelik yapılan araştırmalarda psiko-sosyal konular, stres, kas ve iskelet rahatsızlıklarına yönelik artışları ve tehlikeli maddeler ile nanoteknolojiye dayalı endişeleri ortaya koymuştur (Aydın, 2014: 24). Ancak İSG Stratejisi Komisyonun bu alana yönelik mevcut durumu gözden geçirmeden problemlerin ana nedenlerini tespit etmeden belirlediği ve yapılması istenilen faaliyetlerin açık ve net bir biçimde tanımlanmadığını düşünen sosyal taraflar tarafından eleştirilmiştir. Ayrıca bu Strateji programı 1978'den itibaren gerçekleştirilen stratejik yaklaşımların içerik açısından en yoksunu olarak ifade edilmiştir (Baloğlu, 2015: 111).

3.2.5.6. AB 2013-2020 İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi

AB'nin 2000 yılında Portekiz'in başkalgında Lizbon'da gerçekleştirilen AB Konseyi Olağanüstü Zirvesinde Lizbon Stratejisinin temelleri atılmıştır. 2000 yılında bu Zirve toplantısında alınan karar ile bilgiye dayalı bir ekonomiye geçilmesi, küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişim olgusu ile AB'de 2010 yılına kadar daha büyük sosyal uyumun gerçekleştirilmesi, istihdamın hem niteliksel hem de niceliksel olarak iyileştirilmesi, sürekli büyüyen bir ekonomi ile dünyanın en dinamik ve rekabetçi bilgi ekonomisi olması amaçlanmıştır. Konsey için bu prensipler sadece köklü bir ekonomik dönüşümü içermeyip, eğitim ile sosyal güvenlik sistemlerinin modernleştirmeyi amaçlayan hedefler içermiştir (Öztürk, 2008: 14).

2010 yılında istihdam oranını %70'e çıkarmak amaçlanmıştır. Ancak, 2000'li yıllarda yaşanan birtakım ekonomik bunalımlar (ABD'de ortaya çıkan dot.com balonu ile teknolojik faaliyetlerde bulunan şirketlerin borsa endekslerinin düşmesi sonucunda AB'de bilgi ve iletişim teknolojilerine yapılan yatırımı olumsuz etkilemiştir. Aynı şekilde ABD de ortaya çıkan mali krizin etkileri AB'ye yayılmış ve Avro konusunda bazı AB üyesi devletlerin borç krizi yaşamalarına neden olmuştur) bu hedeflerin gerçekleşmesini engellemiş bu ekonomik bunalımlardan etkilenen AB'de işsizlik oranlarının %10'un üzerinde seyretmesine neden olmuştur. Dolayısıyla da 2010 yılına kadar istihdam oranının %70 çıkarma hedefine ulaşmaları mümkün olmamıştır. 2010 yılında AB'de istihdam oranı %64,1 olarak kaydedilmiştir (İKV, 2014: 25-31).

Avrupa Komisyonu tarafından Lizbon Stratejisini örnek alarak onun devamı niteliğinde görülen Avrupa 2013-2020 stratejisi ile İSG faaliyetlerine kaynaklık edilmiştir. Gerçekleştirilen bu Konferans ile Avrupa 2020 Stratejisinde %75 istihdam ve sürdürülebilir iş hedeflenmiştir. Ayrıca sürdürülebilir işin artması ile önemli ölçüde strese neden olan çalışma süresinin ve iş yükünün artması işin sürdürülebilirliği konusunda negatif etkilere neden olabilecek psikososyal risklerin ele alınmasını, çalışanlara yönelik koruyucu hizmetler ile mevcut kontrol sistemlerinin güçlendirilmesini, icra edilen işlerin %20'sinin o işi icra edenler açısından risk oluşturması ve İSG faaliyet alanlarının artırılması gibi hedefler gündeme getirilmiştir (Aydın, 2014: 24).

Komisyon süreç içerisinde İSG'ye yönelik çalışmalarına devam ederek Haziran 2014 yılında Komisyon tarafından yayınlanan 2014-2020 yıllarını kapsayan AB'nin İş Sağlığı ve Güvenliğini Stratejik Çerçevesi Konsey tarafından Mart 2015'te kabul edilmiştir. Üç ana sorunu ele alan bu Çerçeve mevcut kuralları basitleştirmek ve iyileştirmek, yeni risklerde dahil olmak üzere meslek hastalıklarının önlenmesini sağlamak, mikro işletmeler ile küçük işletmelerin ihtiyaçlarına özel dikkat göstermek şeklinde sıralanmıştır (European Parliament, 2018: 26).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ

Türkiye'nin İSG konusundaki tarihsel gelişimi ve AB'ye uyum sürecinde İSG'ye yönelik gerçekleştirdiği düzenlemelerin inceleneceği bu bölümde; Türkiye'nin, AB sosyal politikalar kapsamında yer alan İSG politikalarına uyumu çerçevesinde yaşanan gelişmeleri incelemek adına ilk öncelikle Osmanlı Döneminde İSG faaliyetlerine yönelik yaşanan gelişmelere yer verilerek ardından Cumhuriyet döneminde özellikle de AB'ye uyum sürecinde İSG faaliyetlerine yönelik yapılan çalışmalar ve düzenlemeler ele alınacaktır.

4.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de gerçek anlamda sanayileşme hareketleri Cumhuriyet döneminde kendini göstermeye başladığı için İSG'ye yönelik mevzuatın gelişimi de bu doğrultuda gecikmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde İSG'ye ilişkin faaliyetler daha çok bölgesel nitelikte düzenlemeler içerip bu doğrultuda hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ile üretimin devamlılığını sağlamak temel amaç olmuştur. Cumhuriyet'in ilanının ardından sanayileşme hareketlerinin ivme kazanmasıyla İSG faaliyetlerinin önemi artmış ve çalışanın sağlığının korunması öncelikli amaçlar arasında yer almıştır. Bu gelişmelerden hareketle İSG faaliyetlerinin tarihsel gelişimini Cumhuriyet öncesi dönem İSG faaliyetleri ile Cumhuriyet sonrası dönem İSG faaliyetleri şeklinde ikiye ayırıp ele alınmaktadır.

4.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

Türkiye'nin İSG faaliyetlerine yönelik tarihsel gelişimine bakıldığında, Türkiye'nin sanayi alanındaki faaliyetleri Avrupa'ya kıyasla daha sonraki dönemlerde gelişmeye başlamış olmasından dolayı İSG politikalarına yönelik faaliyetlerde buna paralel olarak daha geç gelişme göstermiştir.

4.1.1.1. Osmanlı Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

Avrupa kıtasında kendini gösteren Sanayi Devrimi'ne Osmanlı Devleti gerileme döneminde rastlamış olmasından ötürü sanayileşme hareketlerine ayak uyduramamıştır. Birçok işçiyi bünyesinde barındıran ve seri üretimlerin gerçekleşmesine imkân veren bu sanayi kuruluşlarının Osmanlı Devleti'nde yer almamasından dolayı İSG olgusuna gereken önem verilememiştir.

Osmanlı Devleti İSG konularında Avrupa ülkelerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerin gerisinde kalmasına rağmen bu alana yönelik birtakım çalışmalar gerçekleştirmiştir. Öncelikli olarak Osmanlı Devleti'nde usta, kalfa ve çırak şeklinde bir yapılanma içeren küçük zanaatler ile atölye üretim faaliyetleri oldukça yaygın olmuştur. Bu üretim faaliyetleri içerisinde yer alan usta, kalfa, çırak arasındaki ilişkiyi ve çalışma şartlarını loncaların kuralları ile örf ve adetler belirlemiştir (Akpınar, 2013: 9).

Loncalar için yardımlaşma çok önemli bir faaliyet olup bu doğrultuda oluşturulan sandıklar ile hastalanmalarından dolayı çalışmayan işçilere tedavileri için yardımlar sağlanmıştır. Tedavisi mümkün olmayan hastalıklar için de kalfa, usta ve çıraklara geçimleri için gerekli yardımlar bu sandıklar ile sağlanmıştır (Korkmaz, 2005: 33-34).

16. ve 17. yy. da Avrupa ülkeleri sanayi-fabrika üretim biçimine geçerken Osmanlı Devleti bu dönemde küçük el sanatları ve tezgahlardan öteye geçememiştir. Sanayi kuruluşları adına ilk faaliyetler II. Mahmut Döneminde savaş sanayisi ile başlamıştır (Yaşar, 2010: 19). Osmanlı Devleti'nde sanayileşmenin kendine yer bulduğu 16. ve 17. yüzyılda dokumacılık, el sanatları, demircilik, gemi imalatı gibi etkinlikler kendini göstermiş ve bu doğrultuda İstanbul, İzmit ve Sinop'ta buharlı gemi üretimi için tersaneler kurulmuştur (Yahyalı, 2018: 12). Osmanlı Devleti döneminde çıkarılan Mecelle'de çalışma hayatına değinen bölümlere yer verilmiştir. Mecelle'de işçi kavramına yer verilerek kendisini kiraya veren bir kimse olarak tanımlanması yapılmıştır (Aykanat, 2011: 26).

Gerçekleştirilen düzenlemeler yeterli görünmeyince 1820 yılında işçilerin çalışma şartlarını düzenleyen iyileştirmelere yönelik çalışmalar başlatılmıştır. 1850'li yıllarda İSG'ye yönelik çalışmalar önceliklere oranla kapsamlı bir şekilde devam etmiştir. Bu dönemde kömür madenlerinde uzun çalışma saatlerine maruz kalan işçilerin kömür tozlarından kaynaklı akciğer hastalığına yakalanmalarından ötürü üretimde aksamalar yaşanmıştır. Bu alanda yaşanan olumsuz gelişmeler neticesinde daha kapsamlı çalışmalar yapılmasına gerek duyulmuştur (Yahyalı, 2018: 13). Madencilik faaliyetlerinin önem kazanmasının beraberinde getirdiği birtakım sağlık sorunları bu alanda İSG ile ilgili düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda Dilaver Paşa tarafından 1865 yılında hazırlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile madenlerdeki çalışmalara yönelik birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Güler, 2017: 12).

4.1.1.1.1. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

İşçiye yönelik düzenlemeler Tanzimat Dönemi'nde, kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma şartlarını düzenleyen kanunların Ereğli Kömür İşletmelerinin Deniz Bakanlığı'na aktarılması ile gerçekleşmiştir (Oğuz, 2013: 58).

II. Mahmut Döneminde savaş sanayisine verilen önemin artmasıyla birlikte Sinop, İzmir ve İstanbul'da açılan tersanelerde üretilmeye başlanan buharlı geminin yapımında kullanılan kömüre duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu dönemde faaliyet göstermeye başlayan Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı Devleti'nin sanayi kolu için önemli yer tutmuştur. 1829 yılında faaliyete başlayan Osmanlı Devleti'nin ilk kömür havzası, ülkenin ekonomisi ve güvenliği açısından önemli bir yere sahip olan kömürün üretimini artırmayı amaçlamıştır (Aslan, 2008: 13). Ancak kömür madenlerinde faaliyette bulunan işçilerin ağır çalışma koşulları ile kömür tozlarına maruz kalmaları sonucunda akciğer hastalığına yakalanmaları beraberinde üretimde aksamalara neden olmuştur (Kılıç, 2018: 6). Bu doğrultuda kömür üretimini arttırmak için işçilere yönelik alınan ilk tedbirler Ereğli kömür bölgesiyle sınırlı olarak çıkartılan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur (Özergün Durmuşoğlu, 2008: 138).

Dilaver Paşa Nizamnamesi İSG konusunda ilk yazılı belge niteliği taşımakta olup kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma şartlarını düzenleyerek dinlenme, tatil, çalışma saatleri ve barınma yerleri gibi çeşitli konularda iyileştirmeler önermiştir (Karabulut, 2018: 3). Ayrıca kömür madenlerinde çalışacak olan işgücünün sürekliliğini mümkün kılabilmek adına düzenlemeler yapılmıştır. Bu doğrultuda önceki dönemler içerisinde genellikle kuralsız olarak yürütülen zorunlu çalışmaya yönelik düzenlemeler getirilmiş olmasına rağmen ortadan kaldırılmasını içeren düzenlemelere yer verilmemiştir (Akkaya, 2007: 12). Ayrıca faaliyette bulunan bu madenlerde bir hekim bulundurulması hükmü de bu Nizamname'de yer almıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmayan bu Nizamname tüzük niteliğine sahip olamamıştır (Kılıç, 2018: 6). Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin temel amacı üretimi arttırmak olmasına karşın İSG alanındaki ilk hukuki düzenleme olması açısından önemlidir (Akpınar, 2013: 20).

İSG'ye yönelik ikincil önemli belge olan Maadin Nizamname'si 1869 yılında çıkartılmıştır. Bu Nizamname ile Dilaver Paşa Nizamname'sinde yer almayan bazı konulara yönelik düzenlemeler gerçekleştirilerek, madencilik alanındaki koruma seviyeleri arttırılmıştır. Özellikle de iş kazalarının önlenmesi ve iş kazasının meydana gelmesi durumunda bunların tazminine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (Akpınar, 2013: 20).

1869 yılında çıkartılan Maadin Nizamnamesi ile işverene birtakım sorumluluklar yüklenmiştir. Buna göre iş kazalarının önüne geçilebilmesi adına işverene birtakım koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması zorunlu kılınmıştır. Bunun yanı sıra herhangi bir iş kazası yaşanması durumunda tutarı yargı tarafından tespit edilecek tazminatların işçiye veya işçilerin ailelerine ödenmesi, ayrıca oluşan kazanın yapılan işin kötü yönetilmesinden ötürü meydana geldiği tespit edilmesi durumunda işverenlerin para cezasına tabi tutulması bu Nizamname'de yer almıştır. Ayrıca meydana gelen iş kazasının sebebi işçinin kusurundan kaynaklı ise işçinin 15-20 altın ceza ödemesi bu Nizamname'de yer almıştır. Bu Nizamname sayesinde zorunlu çalışma ortadan kaldırılmış, madenlerde eczane ve hekim bulundurulması zorunlu kılınmıştır. Madenlerde çalışan

işçiler için İSG konusunda birbiriyle tutarlı ve bağlantılı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Maaddin Nizamnamesi ile Dilaver Paşa Nizamnamesi'ndeki eksiklikler tamamlanmaya çalışılmıştır (Durmaz Kaş, 2018: 15).

4.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

Kurtuluş Savaşı'nın devam ettiği süre içerisinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin yapılması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Bundan hareketle de işçilerin çalışma şartlarının sağlık, sosyal ve ekonomik açıdan düzenlenmesine ilişkin çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Akpınar, 2013: 21). İki başlık altında incelenecek olan Cumhuriyet sonrası İSG faaliyetleri; 1920-1923 arası dönem ile 1923 sonrası dönem şeklinde ele alınmaktadır.

4.1.2.1. 1920-1923 Arası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

23 Nisan 1920'de TBMM'nin kurulması ile birlikte Cumhuriyet ilan edilmeden önce bağımsızlık mücadelesi süresince kullanılan tek enerji kaynağı olan kömürün önemi artmıştır (Aslan, 2008: 16). Bu dönemde her iş alanı ve bölge için ayrı ayrı düzenlemeler yapılmasının gerektiği düşüncesi hakim olmuştur (Akpınar, 2013: 21). Bundan hareketle de kömür madenlerindeki üretimin sürekliliğinin sağlanması amacıyla işçinin ağır çalışma şartlarına sahip olduğu Ereğli ve Zonguldak kömür işletmelerinde birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Aslan, 2008: 16). Bu doğrultuda çıkarılan ilk kanun 28 Nisan 1921 tarihli 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun'dur (Şen Köse, 2018: 2). Zonguldak ve Ereğli madenlerinde çalışma faaliyetlerinin gerçekleştirildiği sırada ortaya çıkan kömür tozlarının arta kalanlarının satılması sonucunda elde edilecek gelirin bu madenlerde çalışan işçilerin ihtiyaçlarının giderilmesi için kullanılması bu kanun ile öngörülmüştür (Altuğ, 2013: 12).

Bu dönemde 10 Eylül 1921'de çıkarılan bir diğer kanun ise 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu'dur. Adı geçen kanun ile o dönemin şartlarına göre geniş düzenlemeler getirilmiştir (Külekçi, 2012: 32). Sadece Ereğli havzasındaki kömür madenlerinde çalışan işçileri kapsayan bu kanun ile ilk kez günlük çalışma saatleri 8 saat ile sınırlandırılmıştır. Ancak taraflar karşılıklı rıza içerisinde olması durumunda ve iki katı ücret ödenmesi koşulu ile fazla çalışmaya izin verilmiştir. Maden ocaklarında çalışmanın yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir. Maden işletme sahiplerine işçilerin hastalanmaları ya da bir kazaya maruz kalmaları durumunda işçi ve işçinin ailesine tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, bu kazalar kötü yönetim ya da bilim gerektiren iş güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklı olduğu tespit edilmesi durumunda cezai müeyyidenin yaptırılması öngörülmüştür. Bu madenlerde eczane ve hekim bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir (Şardan, 2004: 4). Bu kanun ile

sermayesi işçi ve işverenlerden sağlanan aylık paralar ile yardım sandığı kurulmuştur. Bu sayede sigortalılığın temelini kaynaklık edilmiştir. Bu hükümler 1964 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanunu'nda (SSK) yer almıştır (Oğuz, 2013: 61-62).

151 sayılı Kanun'da işçinin güvenlik ve sağlığına yönelik gerçekleştirilen bir diğer düzenlemeler de işveren işçinin temel ihtiyaçlarını (yeme, içme, uyuma, barınma, temizlik) karşılayacak düzeyde bir konut imkânını işçilere sağlayacak, işveren çalıştırdığı işçi sayısını ve bu işçilere ödediği ücreti kayıt altına alan bir defter tutacak, işveren, işçiler tarafından kurulan yardım sandıklarına işçinin ücretinin %1'inden az olmamak şartıyla yardımda bulunacaktır. Bu kanun ile işveren işçilerin eğitiminden sorumlu tutulmuştur. Amele birlikleri ile İhtiyat ve Teavün Sandıkları'nın bu yasa hükmünce kurulmasına karar verilmiştir (Yaşar, 2010: 22).

4.1.2.2. 1923 Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

Cumhuriyetin ilanının ardından sanayileşme hareketleri ile ortaya çıkan birtakım sorunlara çözüm üretmek amacıyla İzmir'de işçi temsilcilerinin de katılımı ile 1923 yılında bir İktisat Kongresi gerçekleştirilmiştir. Bu Kongre'de işçi temsilcileri, çalışanlara "amele" tabiri yerine işçi kelimesinin kullanılmasını istemiştir (Baloğlu, 2012: 73). Ayrıca hasta işçilere yönelik 3 ay süreyle ücret verilmesi, günlük çalışma süresinin 8 saat ile sınırlandırılması, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kurulması, 12 yaşından küçük olan çocukların çalıştırılmaması, sağlığa uygun olan konutların yapılması, sakat işçilere yönelik sosyal güvencenin sağlanması gibi öneriler kongre tarafından benimsenmiştir. Ancak bu önerilere yönelik yasal düzenlemeler ilerleyen yıllarda yapılmaya başlanmıştır (Bıyıkçı, 2010: 26).

1924 yılında çıkarılan 394 sayılı Hafta Tatili Yasası ile ilk defa çalışanlar için tatil günü belirlenmiştir. Bu yasaya ile çalışanlar için haftada 1 gün tatil hakkı yasallaştırılmıştır (Kılıç, 2018: 7).

1926 yılında yürürlüğe konulan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda İSG'ye yönelik birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu kanunun 332. maddesi ile işverene meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından ötürü birtakım sorumluluklar yüklenerek iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalan işçilerin de yararına olacak birtakım hükümler yer almıştır (Özel, 2018: 10). İşçilerin karşılaşılabilecekleri herhangi bir tehlike ihtimaline karşılık işverenlerin tedbirler alması gerektiği ifade edilmiş ve gerçekleşen kazalar sonucunda meydana gelen zararın işverenden temin edileceği hükümleri bu kanun da yer almıştır. 818 sayılı Borçlar Kanunu, 2011 yılında Resmî Gazete'de yayımlanıp 2012 yılında yürürlüğe konulan 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır (Karabulut, 2018: 4).

1930'lu yıllarda sanayileşmenin Türkiye'de ivme kazanması ile çalışma yaşamında İSG konularının önemi artmıştır. Bu doğrultuda İSG ile ilgili çeşitli hükümler içeren 1593 sayılı Umumi

Hıfzıssıhha Kanunu ile 1580 sayılı Belediye Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1593 sayılı Kanun ile devletin bu dönemdeki çalışma yaşamına ilişkin temel amacı üretimi arttırmak, verimliliği yükseltmek ve sanayileşme sürecine giren Türkiye'yi kalkındırmak olmuştur. Bu dönemde herhangi bir iş yasasına sahip olmayan Türkiye, çıkarılan 1593 sayılı Kanun ile İSG'ye yönelik önemli maddeler içermiştir. 1580 sayılı Belediye Kanunu ile de işyerlerinin İSG açısından bazı yönleri ile denetlenmesine imkan verilmiştir (Cebeci, 2014: 22).

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173-180 maddeleri arasında İSG'ye ilişkin hükümler yer almıştır. Bu maddelere göre: 12 yaşından küçük olan çocukların fabrika, imalathane ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaklanmıştır. 12-18 yaş aralığındaki kişilerin çalışma süreleri en çok 8 saat ile sınırlandırılmıştır. 12-16 yaş aralığındaki çocukların gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 18 yaşın altındaki kişilerin bar, dans salonu ve hamam gibi yerlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Hamilelere yönelik de düzenlemeler içeren bu kanun ile doğumdan önceki 3 ay içerisinde hamile çalışanın ağır işlerde çalışması yasaklanmıştır. Ayrıca doğum sonrası ilk 6 ay içerisinde emzirmeye yönelik düzenlemeler bu kanunda yer almıştır (Sayıntürk, 2014: 46). Son olarak bu kanunun 180. maddesi ile devamlı bir şekilde en az 50 işçi çalıştıran her işverene bünyesinde çalıştırdığı işçilerin sağlık durumunu kontrol ettirmek amacı ile bir veya birden çok doktoru işyerinde bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Böylece işverene hastalanan işçileri tedavi ettirme yükümlülüğü verilmiştir. Ancak bu kanunların uygulanmasını denetleyen herhangi bir denetleme kurumu kurulmadığı için hükümler uygulama aşamasında çok bir etkinlik kazanamamıştır (Akkaya, 2007: 14-15).

Türkiye'de 1930'lu yıllarda uluslararası platformda yaşanan birtakım gelişmeler Türkiye'nin İSG'ye yönelik faaliyetlerini olumlu yönde etkilemiştir. 9 Temmuz 1932'de Milletler Cemiyeti'ne üye olan Türkiye'nin ILO'ya da üyeliği kendiliğinden gerçekleşmiştir. Türkiye'nin ILO'ya üye olmasıyla ülkedeki çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler de uluslararası standartları göz önünde bulundurarak oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, sanayi alanında yaşanan gelişmelerle birlikte iş hayatına yönelik gerçekleştirilen düzenlemelerin yetersiz kalması yasal bir düzenlemeyi zorunlu kılmıştır. Tüm bu gelişmeler sonucunda Türkiye'de çalışma yaşamını düzenlemek adına 8 Haziran 1936 tarihinde 3008 sayılı ilk İş Kanunu çıkartılmıştır (Külekçi, 2012: 34-35).

3008 sayılı Kanun'un 1936'da kabul edilmesinin ardından 1937 yılında yürürlüğe girmiştir. 31 yıl kadar yürürlükte kalmasının ardından 1967 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kanun ile ilk defa işveren, işçi ve devlet ilişkileri yasa ile düzenlenmiştir. Ayrıca bu kanun sayesinde iş güvenliği konusuna ayrıntılı ve sistemli bir düzenleme getirilmiştir. İşçilerin, iş yerinde meydana gelebilecek tehlikelere karşı tüm yönleri ile korunması amaçlanmıştır (Altay, 2015: 24). 3008 sayılı Kanun da işçilerin ücret ve çalışma süreleri iyileştirilmiş, işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri alınmış ve kadın ile çocuk işçilerine yönelik koruyucu hükümler getirilmiştir. Ayrıca

işçilerin keyfi olarak işten çıkarılmalarını önlemek adına gerekli düzenlemeler de yapılmıştır (Deniz, 2005: 52).

3008 sayılı Kanun'un 107. maddesinde sosyal sigortaların aşamalı olarak kurulması ilkesi yer almıştır. Bu doğrultuda ilk olarak 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu 27 Haziran 1945'te çıkarılmıştır (İntaş, 2014: 34). Bu kanun sayesinde işçiler artık iş kazaları ile meslek hastalıklarına yönelik bir sosyal güvenceye kavuşmuşlardır (Erginbaş, 2010: 21).

Cumhuriyetin ilanının ardından sanayinin gelişmesi eğitime verilen önemin artması toplumun bilinçlenmesini de beraberinde getirmiştir. Bu durum sonucunda İSG konularında da bilinçlenmeler artmıştır. Bu doğrultuda kanunlarda birçok düzenlemeler yapılmıştır. Ancak uygulama aşamasının denetlenmesi hususunda var olan eksiklik giderilememiştir (Çekinmez, 2018: 19). Bundan hareketle 1946 yılında çalışma hayatının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve denetlenmesi amacıyla 3008 sayılı Kanun'da öngörülen ve 1945 yılında çıkarılan 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur (Durmaz Kaş, 2018: 13). Bakanlık; çalışma yaşamının düzenlenmesi, çalışanların yaşam standardının yükseltilmesi, verimliliği artırılması ve sosyal güvenliğin sağlanması ile görevli kılınmıştır. Böylece devlet İSG'yi sağlama görevini üstlenmiştir (Kalkış, 2014: 250). İSG'ye yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla kurulan bu bakanlığın bünyesinde yer alan İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne bu görev verilmiştir (Güranlı, 2006: 39).

3008 sayılı Kanun birçok düzenlemeleri bünyesinde barındırmasına rağmen gelişen koşullar çerçevesinde endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmelere ayak uyduramamasından dolayı yeni bir iş kanuna ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında çıkartılan 931 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile kaldırılmıştır. Fakat yürürlüğe giren bu kanun Anayasa Mahkemesi tarafından usul (biçim) yönünden uygun görülmezince iptal edilmiştir. Bunun üzerine kanun içeriğinde çok bir değişikliğe gidilmeden 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir (Sayıntürk, 2014: 23-24).

1475 sayılı Kanun'un içerisinde yer alan beşinci bölüme işçi sağlığı ve güvenliği adı verilerek on madde altında bu alana ilişkin geniş düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca bu kanunda işçi sağlığı ve iş güvenliği ifadesi yer almıştır. Sağlık ve güvenliğe yönelik şartlar yasal güvenceye oturtulmuştur. Ayrıca işyerlerinde İSG'ye yönelik çalışmalar yapması için danışma niteliğindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının oluşturulması kanunda belirtilmiştir (Altuğ, 2013: 13).

1475 sayılı Kanun ile işverenler işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almak, bu konudaki koşulları sağlamak, gerekli ekipmanları bulundurmamak ve işyeri hekimi istihdam etmekle yükümlü tutulmuştur. Ayrıca, işçilerin hayatı açısından tehlikeli bir durumun tespit edilmesi durumunda işin durdurulabileceği yada işyerinin kapatılabileceği, kadın ve

çocukların çalışma şartlarının özel olarak düzenleneceği bu kanunda yer alan hükümler olmuştur. Bununla birlikte işçilerde alınan önlemlere uyma zorunluluğu getirilmiştir (Kılıkış, 2014: 251).

İSG'ye ilişkin tüzük ve yönetmeliklerin önemli bir bölümü bu dönemde çıkartılmıştır (Kılıkış, 2014: 251). 1475 sayılı Kanununun 74. maddesine dayanılarak sağlık ve güvenliğe yönelik tüzüklerin çıkarılmasına imkân verilmesiyle birlikte; işçi sağlığı ve işçi güvenliği tüzüğü, tehlikeli maddelerde çalışılan işlerde ve işyerlerinde güvenliğe yönelik alınacak tedbirlere ilişkin tüzük, yapı işlerinde alınacak tedbirlere yönelik tüzük, maden ile taş ocakları işletmelerinde ve tünel inşasına yönelik alınacak tedbirlere ilişkin tüzükler çıkarılmıştır (Külekçi, 2012: 37).

506 sayılı SSK'nın yürürlüğe girmesinin ardından Türkiye Hükümeti ve BM Özel Fon İdaresi İşbirliği'nden faydalanılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırmaları Enstitüsü (İSGÜM) 1969 yılında kurulmuştur. İSGÜM çalışmalarını ÇSGB bünyesinde yürütmektedir (Yaşar, 2010: 28).

Türkiye'de İSG'ye ilişkin anayasal düzeydeki ilk düzenlemeler 1961 Anayasası'nda yer almıştır. 1961 Anayasası'nın Sosyal ve İktisadi Haklar başlığı adı altında düzenlenen İSG'ye ilişkin hükümleri sonrasında 1982 Anayasası'nda söz konusu hükümlerde önemli değişiklikler yapılmamıştır. Bu doğrultuda hem 1961 hem de 1982 Anayasası'nda; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve bazı grupların çalışma koşulları açısından özel olarak korunacağı, sağlığın korunması açısından dinlenme hakkının tanınacağı, sosyal güvenlik haklarının sağlanması ve geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınacağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin İSG önlemlerini alınmasını talep edebilmeleri, iş güvenliğinin sosyal riskleri önleyemediği durumlarda meydana gelen zararın tazmini ve asgari bir ekonomik güvencenin sağlanması anayasal temele kavuşturulmuştur (Kılıkış, 2014: 251).

32 yıllık bir zaman dilimi içerisinde yürürlükte kalan 1475 sayılı Kanun, değişen çalışma ilişkileri ve Türkiye'nin bir dönüşüm içerisinde AB'ye uyum faaliyetlerinin etkinliğinin arttığı bir döneme girdiği süreçte yetersiz kaldığı anlaşılmıştır. İş hukuku alanında önceden beri Avrupa devletlerinin hukuklarını örnek alan, ILO'nun kanunlarından etkilenen, Uluslararası Çalışma Sözleşmelerinin şartlarını yerine getirme çabası içerisinde olan Türkiye, AB'ye aday ülkeler arasında yer almasıyla birlikte sosyal normlara da uyum sağlaması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Türkiye'nin bu uyum sürecinde Avrupa sosyal hukukunun temel yapılanmalarını benimsemeye başlamıştır. Bu doğrultuda ele alacağımız Türkiye'nin AB sürecinde İSG yapılanması çıkartılan kanunların AB'ye uyum etkinliği incelenmektedir.

4.2. Tarihsel Süreçte Türkiye-AB İlişkileri

Türkiye'nin AB ile olan ilişkileri 1959 yılına kadar uzanmaktadır. Nerdeyse 60 yıllık bir geçmişe dayanan AB ve Türkiye ilişkileri AET'nin kurulmasının ardından Türkiye'nin 1959 yılında tam üye olmak için başvuruda bulunmasıyla süreç başlamıştır (Öztürk, 2013: 527).

4.2.1. Türkiye'nin AB'ye Başvurusu

Türkiye'nin 1959 yılında tam üyelik başvurusunu değerlendirme sürecine alan AET uzun süren müzakerelerin ardından Türkiye'nin sahip olduğu kalkınma seviyesinin tam üyelik için yeterli olmadığını bildirerek tam üyelik için belirtilen koşulların yerine getirilene dek geçerli olacak bir "ortaklık anlaşması" imzalanmasını teklif etmiştir. Yaşanan bu gelişmelerin ardından Türkiye ve AB ilişkilerinin yapı taşı oluşturulan Ankara Anlaşması 12 Eylül 1963'te imzalanıp 1 Aralık 1964'te yürürlüğe girmiştir (Demiral, 2015: 2). Türkiye bu ortaklık anlaşması sayesinde AB ile hukuksal sürecini başlatmıştır. Ankara Anlaşması'nda birtakım kararlar alınarak Türkiye'nin tam üyelik statüsüne sahip olabilmesi için çeşitli aşamalardan geçmesine karar verilmiştir. Türkiye ile AET arasındaki bu ortaklık anlaşmasının amacı Türkiye ekonomisini etkin ve hızlı bir şekilde kalkındırarak istihdam seviyesini ve yaşam standardını yükseltmek ve taraflar arasındaki ticari ve ekonomik ilişkileri güçlendirmek şeklinde belirtilmiştir. Bu anlaşmada belirtilen şartlar gerçekleştiği zaman Türkiye'nin tam üye olarak AET'ye katılması öngörülmüştür (Altan, 2013: 11).

Türkiye'nin kendisinden beklenen şartları yerine getirebilmesi için bir plan oluşturulmuştur. Bu planda Türkiye ve AET ilişkileri üç dönem içerisinde ele alınmıştır. Hazırlık dönemi olarak ifade edilen ilk dönem ekonomik hedefler temel alınarak Gümrük Birliği'ne geçiş için hazır olma sözü verilmiştir. Geçiş dönemi olan ikinci dönemde ise Gümrük Birliği'nin kurulması öngörülmüştür. Son aşama nihai dönemde de ekonomik koordinasyonun güçlendirilmesi amaçlanmıştır (Ercan, 2009: 98-99).

1970 yılında imzalanıp, 1 Ocak 1973'te yürürlüğe konulan Katma Protokol ile Ankara Anlaşması'nda belirtilen hazırlık dönemi sona ermiştir. Bu protokolda Geçiş Dönemi'ne ilişkin koşullar belirlenmiştir. Buna göre bu dönem için taraflar arasında kişilerin, sanayi ve tarım ürünlerinin serbestçe dolaşımının gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Bu dönem içerisinde yaşanan birtakım olumsuzluklar Türkiye ve AB ilişkilerini etkilemiştir. 1979 yılında Süleyman Demirel tarafından kurulan hükümet 1980 yılında gerçekleşen darbe karşısında iktidarı askerlere bırakmak zorunda kalmıştır. Gerçekleştirilen bu darbenin ardından Türkiye ile AB ilişkileri askıya alınmıştır (Yıldız, 2014: 40).

Uzun bir aradan sonra Türkiye-AB ilişkileri 16 Eylül 1986'da gerçekleştirilen toplantıda yeniden başlamıştır. AET Anlaşmasının 237. maddesinin bütün Avrupa ülkelerine tanıdığı tam üyelik başvuru hakkından hareketle Ankara ve Katma Protokol Anlaşması'nda öngörülen yükümlülükler iki tarafında yerine getirmemiş olmasına rağmen Türkiye tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Ancak, AB bu başvuruyu topluluk iç bütünleşmesini gerçekleştirmeden yeni bir üyeyi kabul edemeyeceğini açıklayarak reddetmiştir. Bu süreçte Türkiye ve AB arasında yapılan görüşmeler neticesinde Gümrük Birliği'nin 1995 yılında tamamlanması öngörülmüştür. Tüm bu gelişmeler sonucunda Türkiye'nin AB'ye tam üyeliği gerçekleşmeden 1996 yılında Gümrük Birliği'ne dahil olması ile ilişkilerinin son dönemine geçilmiştir (Yıldırım, 2015: 18-23).

1999 yılında Helsinki'de gerçekleştirilen AB Konsey Zirvesi'nde Türkiye'yi temsil eden dönemin başbakanı Bülent Ecevit AB'ye tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Aralık 1999'da gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde Türkiye'ye aday ülke statüsü verilmiştir. Adaylık durumunun gerçekleşmesi üzerine Helsinki Zirvesi'nde Türkiye için bir Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) hazırlanmıştır. Bu belge Türkiye'nin AB'ye katılım sürecinin daha hızlı ve etkin bir şekilde yol alması adına bu süreç içerisinde uyması gereken temel politik ve ekonomik kriterler belirlenmiştir. Bu KOB 8 Mart 2001 tarihinde Konsey tarafından onaylanmıştır. Ardından Türkiye'de 19 Mart 2001'de Bakanlar Kurulu kararı ile Ulusal Program kabul edilmiştir (Kaya, 2011: 67). 2002 yılında gerçekleştirilen Kopenhag Zirvesi'ne dek Türkiye KOB ile Ulusal Program'da öngörülen amacı gerçekleştirmek için 2001 ve 2002 yıllarında uyum paketleri hazırlanmıştır. Bu uyum paketleri ile anayasanın ve yasaların AB müktesebatına uyumlu hale getirilmesi istenmiştir (Öğün, 2014: 95). 2002 yılında Kopenhag'da gerçekleştirilen Zirve toplantısında 1993 yılında AB devlet ve hükümet başkanlarının kabul ettikleri Kopenhag Kriterleri'ni Türkiye'nin yerine getirdiğine karar verilmesi durumunda 2004 yılında müzakerelere başlanacağı şeklinde karar alınmıştır (Telli, 2008: 67)

Tüm bu gelişmeler ışığında Türkiye'nin üyelik amacı için temel hedefleri ortaya koyan KOB yeniden düzenlenmiştir. Türkiye'nin AB müktesebatına uyum yükümlülükleri dâhil olmak üzere Kopenhag Kriterlerine uyum çerçevesinde kısa ve orta vadeli önceliklerle sağlanacak mali yardımları içeren KOB, 24 Mart 2001 tarihinde Avrupa Toplulukları Resmî Gazetesi'nde yayımlanmıştır. Bu belgeye ilişkin olarak AB müktesebatına uyum sağlanması için mevzuatımızda yapılacak değişikliklerin ve düzenlemelerin uyum sürecinde gerekli beşeri ve mali kaynaklara ilişkin düzenlemelerin yer verildiği AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 12-13 Aralık 2002 tarihlerinde aday ülkeler için önemli kriterler belirleyen AB Zirvesi Danimarka'nın başkenti Kopenhag'da gerçekleştirilmiştir. Zirvede, Türkiye'nin Kopenhag kriterlerine uyum sürecinde 2002 yılı içinde kaydettiği ilerlemelerin olumlu karşılandığı belirtilmiştir. Fakat siyasi kriterlere uyum bakımından uygulamanın da önem taşıdığı vurgulanmıştır. Zirve toplantısında Komisyon'un görüş ve tavsiyelerinden hareketle, 2004'te toplanacak Zirvenin yapacağı değerlendirmeler

neticesinde Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini yerine getirdiği yönünde bir karara varılması durumunda, tam üyelik müzakerelerin hiç geciktirilmeden başlatılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca Kopenhag Zirvesi'nde, Türkiye için KOB'nin gözden geçirilmesi ve Türkiye'ye sağlanacak mali yardımın artırılması yönündeki yaklaşım kabul edilerek Komisyon, Türkiye için yeni bir KOB hazırlamaya davet etmiştir. Bu doğrultuda, Komisyon tarafından hazırlanan yeni belge, 14 Nisan 2003 tarihinde AB Konseyi tarafından kabul edilmiştir (Özer, 2009: 94).

2004 yılında gerçekleştirilen Brüksel Zirvesi'nde Türkiye'nin Kopenhag kriterlerini yerine getirdiği kararına varılarak Türkiye ile katılım müzakerelerine 3 Ekim 2005'te başlanılmasına karar verilmiştir. Böylece Türkiye'nin yaklaşık 50 yıldır süren AB yolculuğunda katılım müzakereleri 3 Ekim 2005'te Lüksemburg'da gerçekleştirilen hükümetlerarası konferansın ardından başlamıştır. 29 Haziran 2005'te Avrupa Komisyonu'nun sunduğu Müzakere Çerçeve Belgesi Konsey tarafından 3 Ekim 2005'te kabul edilmesinin ardından ilk fasıl için tarama süreci 20 Ekim 2005'te başlamıştır (Kaya, 2011: 68).

4.3. Türkiye'nin AB'ye Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeleri

Türkiye bu zaman dilimine kadar çalışma yaşamına ilişkin çıkarılan kanun, tüzük ve yönetmelikler ile İSG konusunda hem örgütlenme hem de mevzuat bakımından oldukça ayrıntılı ama bir o kadar da dağınık bir alt yapıya sahip olmuştur. Bu duruma örnek verilecek olursa 1990'lı yıllarda 15 yasa, 28 tüzük, 32 yönetmelik ve çok sayıda standartta İSG'ye ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir (Kılış, 2014: 251). Bununla birlikte AB tarafından Türkiye'ye aday ülke statüsünün verilmesinin ardından, Türkiye'nin AB'ye uyum çerçevesinde AB normlarından büyük ölçüde yararlanılarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile birçok eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Ancak mevcut mevzuatın dağınıklığı, uygulama sürecinde yaşanan aksaklıklar gibi birçok nedenden dolayı ve AB'ye uyum çerçevesinde İSG alanına ilişkin yeni ve özel bir kanunun çıkarılmasının gerekliliği sonucunda 6331 sayılı İSG Kanunu çıkarılmıştır. Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde İSG'ye ilişkin yasal düzenlemeler başlığı, 4857 sayılı İş Kanunu ile 6331 sayılı İSG Kanunu çerçevesinde ele alınmaktadır.

4.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

1999'da Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'ye "aday ülke" statüsünün verilmesinin ardından, Türkiye AB'ye uyum sürecini hızlandırmıştır. Uyum sürecinin ilk adımı olarak ulusal mevzuatı AB mevzuatına uyarlamak olmuştur. Türkiye bundan hareketle Birliğin İSG direktiflerinde yer alan ilke ve kuralları ulusal hukuka aktararak yasal düzenlemelere yansıtmıştır. Türkiye'nin aday ülke statüsünü elde etmesi ile uluslararası alanda çalışma sözleşmeleri ile Birliğin İSG normlarına uyum

sağlama faaliyetleri sonucunda 4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003'te yürürlüğe konmuştur (Cebeci, 2014: 25).

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak sadece işçi sağlığı ve iş güvenliği olgularını değil tehlikelerin çıkış noktası olan işe odaklanarak bu sayede tehlikeleri çıkış noktasında önlemeyi hedefleyen bir anlayışın ürünü olan İSG kavramı artık kullanılmaya başlanmıştır (Baloğlu, 2012: 29).

4857 sayılı İş Kanunu ile daha öncesinde uygulanan yönetmeliklerin yetersiz ve uygulama aşamasında eksikliklerin olduğu tespit edilmesi üzerine kanunların etkinliğini arttırmak için güncellemeler yapılmıştır. Gerekli görülen alanlarda yeni kanunlar hazırlanmış, hazırlanan bu kanunlar ile Türkiye'yi AB'nin İSG standartları ile direktiflerine uyumlaştırması amaçlanmıştır (Sezen, 2017: 14).

4.3.1.1. 4857 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma yaşamına yönelik yeniden düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile bir önceki kanunda kullanılan işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının temelinde düzenlemeler yapılarak sadece iş yeri içerisinde değil, iş yeri dışında da işçinin karşılaşabileceği risklere yönelik korunmasını hedefleyen İSG kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Altay, 2015: 27). 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan "risk değerlendirme" tanımına ilk defa yer verilmiştir. Bu doğrultuda işverenlere iş yerinde risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu getirilerek alınan sonuçlar çerçevesinde de gerekli görülen sağlık ve güvenlik tedbirlerini belirleme yükümlülüğü verilmiştir (Özkılıç, 2005: 24).

1475 sayılı Kanun'da yer verilmeyip 4857 sayılı Kanun'da kendisine yer bulan bir diğer özellik ise işverenlere sadece işyeri içerisinde gerçekleşen iş kazalarını değil, bununla birlikte tespit edilecek meslek hastalıklarının da en geç iki iş günü içerisinde yazılı olarak ÇSGB Bölge Müdürlüğüne bildirme zorunluluğu getirilmiştir (Binbir, 2012: 398). İşçiye de 1475 sayılı Kanun'da bulunmayan işçinin ücretini, İSG hizmetlerini, iş güvencesini koruyan yeni maddeler getirilerek, eski kanuna oranla daha kapsamlı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Sayıntürk, 2014: 24).

4857 sayılı Kanun ile birlikte işçi ve işveren kavramlarında yeniden tanımlamalar yapılarak işyeri tanımının içeriği genişletilmiştir. Önceki İSG uygulamalarında alınan tedbirlerin iş kazası ile meslek hastalıklarının ortadan kaldırmak konusunda yeterli düzeyde olmamasından ötürü işverenlere daha fazla sorumluluklar yüklenerek denetim ve eğitim yükümlülükleri yasal bir zemin kazanmıştır. Ayrıca bir önceki İSG düzenlemelerinde yer almayan stajyer ile çırak bu kanuna dahil edilmiştir (Baloğlu, 2012: 101). Görüldüğü üzere 4857 sayılı Kanun bir önceki kanuna oranla daha

kapsamlı düzenlemeleri bünyesinde barındırmıştır. Bu doğrultuda da kanun içerisinde İSG maddeleri olarak yer alan 78., 79., 81., 83. ve 85. maddelerine dayanılarak birtakım yönetmelikler de çıkartılmıştır (Sayıntürk, 2014: 42).

4.3.1.2. 4857 Sayılı Kanun'un İstisnaları

AB'nin İSG direktiflerinin temelini oluşturan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi'nde işçi-memur, kamu-özel, üretim-tarım sektörleri gibi bir ayrıma tabi tutulmadan tüm çalışanları ve iş yerlerini kapsamıştır. Ancak 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde işçinin tanımına yer verilerek bir iş sözleşmesine dayanılarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Bu kanunda diğer çalışanlar ve işçi şeklinde bir ayırım yapılarak çalışan kişileri İSG kapsamının dışında bırakılmıştır. Böyle bir ayırımın yapılması, AB'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi'nde ifade edilen sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışmayı bütün çalışanların hakkı olarak gören temel prensipten uzaklaşmasına neden olmuştur. Böyle bir ayırımın yapılması sonucunda bahsi geçen haktan sadece işçilerin faydalanmış olması bu hakkı bir azınlık hakkına dönüştürmüştür (Piyal, 2009: 267).

4857 sayılı Kanunun 4. maddesinde belirtilen istisnalara göre; bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olsa dahi Deniz ve Hava taşıma işlerinde, tarım ve orman faaliyetlerinin gerçekleştirildiği 50 ve daha az işçi çalıştıran işletmelerde ve iş yerlerinde, aile ekonomisi faaliyetleri içerisinde yer alan tarımla ilgili bütün yapı işlerinde, aile üyelerinin ve 3.dereceye dek (3. derece dahil) hısımlar arasında, dışardan başka bir kimse katılmayarak evlerde ve el sanatlarının icra edildiği işlerde, ev hizmetlerinde, 507 sayılı Esnaf ve Zanaatkarlar kanununun 2. maddesindeki tarife uygun üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde çalışanlara, sporculara ve rehabilite edilenlere uygulanmayacaktır hükmüne yer verilerek kapsam dışında bırakılmıştır (İş Kanunu [İK], 2003: madde 4).

506 sayılı SSK'da meslek hastalıkları ile iş kazalarının tanımı yapılarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan çalışanları kapsamış olup diğer çalışanlar bu gruba dâhil edilmemiştir (Yapıcı, 2012: 114).

4.3.1.3. 4857 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Maddeleri

2003'te kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümü İSG'ye yönelik düzenlemelere yer verilerek ayrı bir kanun çıkartılmamıştır. 5. bölümde yer alan 77 ve 89 arasındaki 13 madde İSG'ye yönelik düzenlemeler içermiştir (Aktay, 2014: 73).

4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi ile işverenler ile işçilerin yükümlükleri düzenlemiştir. Bu kanun ile işverenlere İSG alanında, bünyesinde çalıştırdığı işçilere bilgilendirme ve eğitim verme şeklinde iki önemli yükümlülük getirilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesinde işverenler, iş yerlerinde İSG'ye yönelik her türlü tedbiri almak ve araç gereçleri eksiksiz buldurmakla yükümlü

olup; işçilerde İSG alanlarında alınan tüm tedbirlere uymakla yükümlü kılınmıştır. Bu maddenin devamında işverenlere çalışma alanlarında İSG konularında alınan önlemlere uyulup uymadığı konusunda denetleme yetkisi verilmiştir. Ayrıca bu kanunda işverenlere İSG eğitim faaliyetini vermek ile yükümlü kılınmıştır. Gerçekleştirilecek eğitimlerin içeriği ÇSGB tarafından çıkarılan yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmiştir. İş yerinde meydana gelen kazaları işverenler, en geç iki iş günü içerisinde yazılı olarak bölge müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü verilmiştir (İK, 2003: madde 77). 2012 yılında 6331 sayılı Kanun'un kabul edilmesiyle birlikte 4857 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde İSG'ye ilişkin düzenlemeleri içeren 77., 78., 79., 80., 81., 82., 83., 84., 85., 86., 87., 88. ve 89. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır (Engin, 2014: 26).

4857 sayılı Kanun'un 78. maddesinde ÇSGB'ye Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak çalışma şartlarının düzenlenmesi için tüzük ve yönetmelik çıkarma yetkisi verilmiştir. Bu maddeden hareketle işverene yönelik çıkartılan yönetmelikler; iş yerinde risk değerlendirmesini, risk değerlendirmesi sonucunda koruyucu önlemlere ve ekipmanlara karar verilmesi, patlayıcı ortamda meydana gelen özel risklerin değerlendirilmesini, gürültüden kaynaklı risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesini, bireysel risk faktörlerinin belirlenmesini, iş yerlerinde tehlikeli kimyasal maddelerin bulunup bulunmadığını tespit edilmesi ve tehlikeli maddelerin tespit edilmesi durumunda da risk değerlendirmesini yapmakla yükümlü tutulmuştur (Yaşar, 2010: 29-30).

4857 sayılı Kanun'un 79. maddesinde bir işin durdurulması veya işyerinin kapatılması konusuna yer verilmiştir. Bu maddeye göre bir iş yerinde çalışma yöntemlerinde, makine ve cihazlarda işçilerin yaşamını tehlikeye atan bir durumun varlığının tespit edilmesi üzerine, bu tehlikeyi ortadan kaldırılabilecek işyerlerini İSG konusunda denetleme yetkisi verilen 2 müfettiş, 1 işçi ve 1 işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşturulan 5 kişilik komisyona tehlikenin niteliğine göre verilecek karar doğrultusunda işi tamamen ya da kısmen durdurma ya da kapatma yetkisi verilmiştir (İK, 2003: madde 79). Bu Komisyonun başkanlığını önceki kanundan farklı olarak Bölge Müdürü yerine Kıdemli İş Müfettişi'nin başkanlık yapması hükmü getirilmiştir (Erginbaş, 2010: 65). Bu Kanun'un 80. maddesinde sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin icra edildiği sanayi işyerlerinde her bir işverene İSG kurulu kurma yükümlülüğü verilmiştir. İSG kurallarının oluşumu, yetkileri, çalışma yöntemleri ve yükümlülükleri ÇSGB tarafından hazırlanacak yönetmelikler ile belirlenmesine karar verilmiştir (İK 2003, madde:80).

Ayrıca, bu Kanun'un 81. maddesi ile işveren, işyerlerinde işin tehlike derecesine ve işçi sayısına göre bir ya da birden fazla iş yeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlü tutulmuştur (İK, 2003: madde 81). Aynı şekilde 82. maddede bu işyerlerinde işverenlere işyerinde iş güvenliğinin sağlanması ve iş kazasıyla meslek hastalıklarının önlenmesi yönünde alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasının takibini yürütmek için işyerinde işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis

ya da teknik eleman görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. İşçilerin haklarına bu Kanun'un 83. maddesinde yer verilmiştir (İK, 2003: madde 83). AB mevzuatından farklı olarak 4857 sayılı Kanun'un 84. maddesi işçilerin uyuşturucu madde kullanma yasağını düzenlemiştir (İK, 2003: madde 84). 85. maddesi ağır ve tehlikeli işleri düzenleyerek, 16 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin tehlikeli ve ağır işlerde çalıştırılmasını yasaklamıştır. (İK, 2003: madde 85). Ağır ve tehlikeli işlere yönelik alınacak raporlar bu Kanun'un 86. maddesinde düzenlenirken, aynı Kanun'un 87. maddesi de 18 yaşından küçük işçilerin işe alınmadan önce sağlık raporunun alınması konusunu düzenlemiştir. Bu Kanun'da sağlık raporunun sadece tehlikeli ve ağır işlerde çalışanlar için getirilen bir şart olması AB Çerçeve Direktifi ile bağdaşmamaktadır (Erginbaş, 2010: 67).

Ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 88. maddesi, gebe ya da çocuk emziren kadınlara yönelik ÇSGB tarafından hazırlanan yönetmeliklerle düzenlemeler getirilmesini karara bağlamıştır (İK, 2003: madde 88).

4.3.1.4. 4857 Sayılı Kanun'a Dayalı Çıkarılan Yönetmelikler

4857 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde yer alan 77 ile 89 maddeleri arasındaki 13 madde İSG konularını düzenlemiştir. İSG ile ilgili 77., 78., 79., 80., 81., 82., 85., 88. ve 89. maddeleri temel alınarak birtakım yönetmelikler çıkarılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinin ardından AB'nin İSG Direktifleri temel alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. İlk olarak AB Çerçeve Direktifi olan 89/391/EEC birebir çevirisi yapılarak "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" olarak çıkarılmıştır (Pınar, 2013: 54). Ancak daha önce de belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanun, 89/391/EEC Çerçeve Direktife göre sınırlı bir özelliğe sahip olup yalnızca işçi kesimini ilgilendirmiştir. Bununla birlikte AB Direktiflerini temel alarak birçok direktif çıkarılmıştır. Bunlardan sadece birkaçını Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: AB Direktiflerine Göre Çıkarılan Yönetmelikler

Yönetmelik	İlgili AB Direktifi	Yürürlük Tarihi
İSG Yönetmeliği	89/391/EEC	09.12.2003
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	92/58/EEC	23.12.2003
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	90/270/EEC	23.12.2003
Gürültü Yönetmeliği	2003/10/EC 86/188/EEC	23.12.2006
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	98/24/EC 2000/39/EC	26.12.2003
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	99/92/EC	26.12.2003
Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik	90/394/EEC 97/42/EEC	26.12.2003
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	83/477/EEC	15.04.2006
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	92/85/EEC	14.07.2004

Kaynak: Baloğlu, 2012: 102.

4857 sayılı Kanun'un çıkartılmasının ardından AB Direktiflerine uyum sağlamak amacıyla birçok yönetmelik çıkartılmıştır. Bu yönetmeliklerden ilki İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğidir. Kanun'un 78. maddesine dayanarak çıkartılan bu yönetmelik, 89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktifi'nin birebir çevirisi yapılarak oluşturulmuştur. Bu yönetmelik işçilerin çalışırken güvenlik ve sağlıklarını iyileştirmeyi amaçlayan önlemlerin alınmasına yönelik çıkartılmıştır (Erginbaş, 2010: 73).

İş Kanunu'nun 78. maddesi uyarınca planlanan tüzük ve yönetmeliklerin çıkartılması hükmünün yer almasına rağmen hukukun yazılı kaynakları arasında bulunan astlık üstlük ilişkisinde yönetmeliklerin tüzüklerden sonra yer alan bir hukuk kaynağı olarak detaylı düzenlemeleri içermesi gerekirken doğrudan genel ifadeler kullanılarak tüzük yerine yönetmelikle düzenlemeler yapılması Danıştay kararıyla yürürlüğü durdurulmuştur. Danıştay açıklamasında 78. maddenin AB Direktiflerinde belirtildiği üzere, İSG temel prensiplerinin öncelikli olarak tüzükle düzenlenmesi ardından bu temel prensiplerin detaylandırılmasının yönetmeliklerle sağlanması hedeflenmiş olmasına rağmen normlar hiyerarşisine aykırılığı nedeniyle tüzükle düzenleme yapılması gerekirken yönetmelikle düzenleme yapılmasından dolayı 2006 yılında yönetmeliğin iptaline karar verilmiştir (Bıyıkçı, 2010: 64).

Ayrıca 4857 sayılı Kanunun 78. maddesine dayanılarak çıkartılan İSG Yönetmeliği, yönetmelikten ziyade daha çok kanunda yer alması gereken hükümlere sahip olduğu için ve bu yönetmeliği açıklamak için tali yönetmeliklere başvurulmuş olmasından dolayı eleştirilmiştir.

İSG Yönetmeliğini iptalinin ardından aynı kanunun 82. maddesine dayanılarak 20.01.2004 de İş Güvenliğiyle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkartılmıştır. 5 bölüm ile 18 maddeden oluşan bu yönetmeliğin hazırlık sürecinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin (TMMOB) görüşünün alınması zorunlu kılınmasına rağmen, ÇSGB'nin TMMOB'nin görüşüne başvurmadan yönetmeliği hazırlayarak yürürlüğe koyduğunu iddia eden TMMOB tarafından dava açılmıştır. Açılan dava da yönetmeliğin birtakım eksiklikler içerdiği ve karmaşalara yol açtığı gerekçesi ile Danıştay tarafından 28.03.2006 yılında iptaline karar verilmiştir (Bıyıkçı, 2010: 65-71).

4857 sayılı Kanun'da yer alan geçici 2. madde bu karmaşayı arttırmıştır. Buna göre 1475 sayılı Kanuna dayanarak çıkartılan tüzük ve yönetmeliklerden 4857 sayılı Kanuna aykırı olmayan maddeleri yeni yönetmelikler çıkartılıncaya dek yürürlükte kalmasını öngörmüştür. Bu kanun uyarınca ilgili yönetmeliğin çıkartılmasının ardından eski tüzük ve yönetmeliklerin yürürlükten kaldırılması gerekli kılınmıştır. Ancak Danıştay kararında yeni tüzükler çıkarılmadıkça eskilerin yürürlükten kaldırılmayacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla AB direktiflerini ulusal hukuka aktarmak için çıkartılan yönetmelikler ile bu yönetmeliklerin düzenlediği alanları önceden düzenleyen tüzüklerin aynı anda yürürlükte olması karmaşaları arttırmıştır (Piyal, 2009: 272).

Tüm bunlar doğrultusunda AB Çerçeve Direktifini ulusal hukuka aktarma biçimi olarak tüzük yerine yönetmeliğin tercih edilmesi, Danıştay'ın engeline takılarak 2004 yılında yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir. Dolayısıyla İSG alanında çıkartılan diğer yönetmelikler yürürlükte kalmakla birlikte etkin bir şekilde uygulanamamıştır (Türkiye 2005 İlerleme Raporu, 2005: <https://www.ab.gov.tr/>).

Danıştay'ın bu kararı üzerine, tüzük niteliğinde tekrardan hazırlanan taslak, Danıştay'a sunulmuştur. Danıştay tüzük taslağında İSG önlemlerinin alınması, araç ve gereçler, tesisat, makine kullanımından dolayı meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, cinsiyet, yaş gibi korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi gibi konuların tüzük taslağında yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin; İSG'ye yönelik alınacak tedbirler bakımından somut, etkin ve içeriği belli kurallar şeklinde düzenlenmediği, risklerin önlenmesi, gözden geçirilip değerlendirilmesi ve mesleki risklere yönelik standartların belirlenmediği, işçi ve işverenin yeterli derecede bilgilendirilmediği, bilinçlendirilmediği, yeterli düzeyde koruyucu hükümlere yer verilmediği ve herkesi farklı şekillerde yorumlanmasına imkân verecek biçimde düzenlendiği, uygulama esnasında karışıklıklara neden olacağı gerekçesiyle iadesine karar verilmiştir (Baloğlu, 2012: 105).

AB Çerçeve Direktifin'in Türkiye İSG mevzuatına yansıtma aşamasındaki sorunların çözümü için İSG'ye yönelik gerçekleştirilen tüm düzenlemelerin tek bir kanunla bir araya getirilmesini hedefleyen ilk "İSG Kanun Tasarısı" taslak metni 2006 yılında sosyal taraflara sunulmuştur. İSG Yönetmeliğini örnek olarak hazırlanan bu tasarı taslak metni dağınık halde bulunan İSG hükümlerini bir araya getirip kanun çatısı altında birleştirmeyi amaçlasa da getirilen eleştiriler doğrultusunda istenilene ulaşılamayıp kanun tasarısı geri çekilmiştir (Kılıkış, 2013: 21).

4.3.1.5. 4857 Sayılı Kanun'daki Eksiklikler

AB'ye uyum çalışmalarının başlamasının ardından yayımlanan 4857 sayılı Kanun ile AB'ye uyum aşamasında İSG'ye yönelik önemli bir adım atılmıştır. Bu kanun içeriğindeki düzenlemeler ile işverene, işyerinde İSG mühendisi ve teknik elemanı çalıştırma, İSG eğitimi verme, İSG Kurul kararlarını uygulama yükümlülüğü verilmiştir (Yılmaz, 2009: 120). Ancak bu kanunun 81. maddesine dayanılarak çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Şubat 2006'da 82. maddesi uyarınca çıkartılan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Mart 2006 da Danıştay tarafından iptal edilmesi beraberinde bu alanlarda boşlukların ve belirsizliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Baloğlu, 2012: 105).

Bunun yanı sıra 4857 sayılı Kanunda işçiler ve diğer çalışanlar şeklinde bir ayırıma gidilerek birçok işçiyi kapsam dışında bırakmıştır. Bu durum AB'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi'nde ifade edilen sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışmanın bütün çalışanların hakkı olarak görülmesi prensibinden uzaklaşmış ve bu hakkı bir azınlık hakkına dönüştürmüştür (Piyal, 2009: 267).

Ancak bu kanuna dayalı olarak çıkartılan ve AB Çerçeve Direktifi'ni ulusal mevzuata aktarmayı amaçlayan İSG Yönetmeliği'nin iptal edilmesi ve bunun yerine hazırlanan tüzük taslağının Danıştay tarafından reddedilmesi sonucunda AB Çerçeve Direktifi ulusal mevzuata aktarılamamıştır (Yılmaz, 2009: 120).

AB'ye uyum sürecinin yol gösterici haritası niteliğinde olan Ulusal Program 2001 yılında Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Bu Ulusal Programın 19. başlığında Sosyal Politika ve İstihdam yer almakta olup İSG bu başlığın önemli bir bölümünü oluşturmuştur (Kayagil, 2015: 37).

2004 yılında gerçekleştirilen Brüksel Zirvesi'nde Türkiye AB ilişkilerine yönelik yayınlanan Zirvenin Sonuç Bildirgesinde Türkiye'nin AB mevzuatına, direktiflerine uyum çabaları olumlu karşılanmıştır. Ancak Türkiye'nin Kopenhag Kriterlerini yerine getirme konusundaki çabalarının, uygulama aşamasına da yansıtılmasının önemine dikkat çekilmiştir (Demiral, 2015: 62-63). 2005 yılında yayınlanan İlerleme Raporunda aynı görüş yinelenmiştir (Oğuz, 2013: 94).

Mevzuat oluşturma sürecinde aktif bir faaliyet içerisinde olan Türkiye, ne yazık ki aynı etkinliğini uygulama aşamasında gösterememiştir. 2007 yılında yayınlanan İlerleme Raporunda belirtildiği üzere Çerçeve Direktifi'nin ulusal hukuka aktarılmasında aynı başarıyı sergileyememiştir (Yılmaz, 2009: 123). 2009 yılında yayınlanan İlerleme Raporunda, İSG konularında eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin arttığı ve bunun da AB müktesebatı konusunda uzmanlaşmayı artırdığı ifade edilmiştir. Ancak Türkiye'nin, AB İSG Direktifi'ni ulusal mevzuata aktaramamış olmasını büyük bir eksiklik olarak ifade edilmiştir. Bunun yanında bu kanunun hala devlet memurlarını kapsamadığına dikkat çekmiştir (2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 2009: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/). Ayrıca 4857 sayılı Kanun'un İSG maddelerinin bir azınlık grubuna hitap etmesi de AB Çerçeve direktifine aykırı görülerek eleştirilmiştir (Yılmaz, 2009: 123).

4.3.1.6. 5763 Sayılı Kanun

2008 yılında çıkartılan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile birtakım değişiklikler yapılarak tüzük kelimesi 4857 sayılı Kanun'dan çıkartılarak yönetmelik tek düzenleme aracı olarak kabul edilmiştir (Piyal, 2009: 273). Ayrıca 4857 sayılı Kanun'da yer alan 81. ve 82. maddeler 5763 sayılı Kanun ile tek bir madde içerisinde toplanmıştır.

Oluşturulan 81. madde; devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenlere bir İSG birimi oluşturma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca bir veya daha fazla iş yeri hekimi ve gerekli görülürse diğer sağlık personellerini görevlendirmekle ve bunların sanayiden sayılan iş yerlerinde ise bir veya daha fazla mühendis ya da teknik eleman görevlendirilmesi hükmüne bağlanmıştır (Yılmaz, 2009: 95).

4.3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

1982 Anayasası'nda yer alan sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkının, çalışma yaşamına yansımaları karşımıza İSG olarak çıkmaktadır. Türkiye'de gerçek anlamda sanayileşme faaliyetleri Cumhuriyet dönemi ile başladığı için İSG'ye ilişkin mevzuatın gelişimi de gecikmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde İSG'ye ilişkin bölgesel nitelikte düzenlemeler gerçekleştirilerek temel amaç üretimin devamlılığını sağlamak olmuştur. Cumhuriyet döneminde ise AB'ye uyum çerçevesinde çalışma yaşamına ilişkin çıkarılan kanun, tüzük ve yönetmeliklerde İSG konusu hem örgütlenme hem de mevzuatsal bakımdan oldukça ayrıntılı düzenlemelere sahip olmuştur. Ancak gerçekleştirilen bu düzenlemelerin dağınık bir alt yapıya sahip oluşu, İSG'ye ilişkin gerçekleştirilen düzenlemelerin uygulanmasına yönelik denetimlerin yetersiz oluşu, İSG faaliyetlerinin uygulama esaslarına ilişkin yönetmeliklerin sürekli değişmesi, İSG'de işyeri örgütlenmesi açısından KOBİ'lerin kapsam dışında tutulması ve iş kazalarının büyük bir oranının bu iş yerlerinde yaşanması, çalışanların İSG hizmetlerinden yararlanması konusunda ortaya çıkan ikili yapılanmaya maruz kalması gibi birçok neden İSG'ye yönelik yeni ve özel bir kanunun çıkarılmasını gerekli kılmıştır (Kılıkış, 2014: 239-252).

4.3.2.1. Hazırlık Süreci

4857 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği andan itibaren İSG alanında birçok yönetmelikler yürürlüğe konmuştur. Bunlardan en önemlisi de AB Çerçeve Direktifi'ni ulusal mevzuata aktarmayı amaçlayan İSG Yönetmeliği olmuştur. Bu Yönetmelik her ne kadar 78. maddeye dayanılarak hazırlandığı ifade edilmiş olsa da AB Çerçeve Direktifi'nin birebir çeviri özelliğine sahip olmuştur. Dolayısıyla bu İSG Yönetmeliği bir kanun da görülebilecek genel hükümler içermesi ve tüzük yerine yönetmelikle düzenlenmesinden dolayı Danıştay tarafından iptal edilmiştir (Tahtakıran, 2009: 15).

Çok önemli bir alanı içeren İSG faaliyetlerinin, tüzük ve yönetmelik gibi ikincil mevzuatlar ile düzenlenmesi ve bu düzenleme araçlarının değiştirilmedeki kolaylığı ve dağınıklığı nedeniyle, sistemli ve düzenli bir İSG faaliyetlerini zorlaştırmıştır. Tüm bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için bir İSG kanunun çıkartılması gerekliliği üzerinde fikir birliğine varılmıştır (Kılıkış, 2013: 21). Türkiye'nin AB Müktesebatına Uyum Programı'nda (2007-2013) İSG alanındaki düzenlemeler için bir kanun çıkartılması gerekliliği dile getirilmiştir (Sosyal Politika ve İstihdam, 2010: <https://www.ab.gov.tr/>).

Tüm gelişmeler ışığında Nisan 2012’de hazırlanan İSG Kanun Tasarısı Meclise sunulmuştur. Bu kanun taslağı ile daha önceki düzenlemelere göre çok daha ayrıntılı düzenlemeler, değişiklikler ve yenilikler getirilmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanun’da İSG konularına yönelik birçok yönetmelik çıkarılmıştır. Çıkarılan bu yönetmeliklerin neredeyse tamamı AB direktiflerini doğrudan tercüme edilerek ulusal mevzuata aktarılmış olması, uygulama aşamasında güçlükler yaşanmasına sebep olmuştur. AB Direktifleri ile uyumlu olma zorunluluğu İSG alanında bir kanunun varlığını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda tüm faaliyet alanları ile tüm çalışanları içine dahil eden yeni bir anlayış benimseyip daha çok işveren yükümlülükleri üzerine odaklanılan 6331 sayılı İSG Kanunu 20 Haziran 2012’de TBMM tarafından kabul edilmesinin ardından 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Dirik, 2016: 61).

4.3.2.2. 6331 Sayılı Kanun’un Amacı ve Kapsamı

6331 sayılı İSG Kanununun amacı 1. maddesinde açıklanmıştır. Bu maddede; İSG’nin sağlanması, var olan sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların yetki, görev, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek ifade edilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu [İSGK], 2012: madde 1).

+Çalışma hayatında işten kaynaklı oluşan hastalıkların, iş esnasında veya işle ilintili olarak oluşan kazaların, bu kazalar sonucunda meydana gelen yaralanmaların, çalışma ortamındaki risklerin önlenmesi ya da önlenmesi mümkün olmayan risklerin minimum düzeye indirilerek çalışma ortamında sağlık ve güvenliğin sağlanması amacıyla düzenlenen 6331 sayılı İSG Kanunu 5 bölüm ve 39 maddeden oluşmaktadır (Alpsoy ve Çolak, 2013: 35).

İSG Kanununun 1. bölümünde tanımlar, amaç, kapsam ve istisnalar yer almıştır (İSGK, 2012: madde 1-3). 4 ile 20. maddeleri arasında kapsayan 2. bölümde çalışanlar ile işverenlerin yetki, görev ve sorumlulukları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (İSGK, 2012: madde 4-20). 3. bölümde kurul, konsey ve koordinasyon konularının düzenlendiği 21 ile 23 arasındaki maddeler yer almıştır (İSGK, 2012: madde 21-23). 24 ile 27 maddeleri arasında kapsayan 4. bölüm de ise teftiş ve idari yaptırımlar düzenlenmiştir. Son olarak da 28 ile 39. maddeleri kapsayan 5. bölümde çeşitli ve geçici hükümlere yer verilmiştir (İSGK, 2012: madde 24-39).

6331 sayılı İSG Kanunu’nun 2. maddesinde çalışan kavramı kullanılarak işçi memur ayrımı ortadan kaldırılarak kapsamı genişletilmiştir (İSGK, 2012: madde 2). Bu Kanun ayrıcalıklı bir sınıf meydana getirmeyip şahsa veya birtakım şirketlere özel ayrıcalıklar içermemiştir. 6331 sayılı Kanun ülke sınırları içerisinde yer alan özel sektör ile kamuya ait olan tüm işyerlerine ve işlere, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, stajyer ve çıraklar da bu kapsama dahil edilerek faaliyet konularında ayırım yapılmaksızın tüm çalışanları kapsamaktadır (Çekinmez, 2018: 21).

Bu kanunun kapsam dışında tutulanları ise ikinci madde de belirtilmiştir. Bu madde de: bakım merkezi, fabrika, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri; acil durum ve afet birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; yanında çalışanı olmayan kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimini gerçekleştirenler; tutuklu ve hükümlülere yönelik infaz faaliyetleri, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri yer almaktadır (İSGK, 2012: madde 2).

4.3.2.3. 6331 Sayılı Kanun'da Tarafların Yükümlülükleri

6331 sayılı İSG Kanunu ile İSG kültürünü yerleştirerek işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma alanlarının sağlanmasını ve iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmadan önlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amacın gerçekleştirilmesinde en büyük sorumluluk işverenlere yüklenmekle birlikte çalışanların ve devletin de yükümlülükleri bulunmaktadır (Kılış, 2014: 256).

4.3.2.3.1. Çalışanların Yükümlülükleri

6331 sayılı İSG Kanunu'nda çalışanlar, İSG konularında aldıkları eğitimler ile işverenin bu alandaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve faaliyetlerinin ya da icra ettikleri işten etkilenen diğer çalışanların güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye atmamakla yükümlü tutulmuşlardır. Buradan hareketle çalışanlar; işyerindeki makine, araç-gereç, cihaz, tehlikeli maddeler ile diğer üretim araçlarını kurallara uygun kullanmak, kendilerine özel olarak verilen koruyucu donanımları etkin ve doğru bir şekilde hayata geçirmek ve bunları korumakla sorumlu tutulmuştur. Ayrıca çalışanlar işyerindeki makine, araç-gereç, cihaz, tesis ve binalardaki güvenlik ve sağlık açısından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığında ve koruma önlemlerinde bir eksiklik fark ettiklerinde, çalışan temsilcisine ya da işverene vakit kaybetmeden bildirmekle yükümlü kılınmışlardır. Çalışanlara kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, kendi görev alanlarında İSG'nin sağlanması hususunda işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak gibi bir takım sorumluluklar verilmiştir (İSGK, 2012: madde 19).

4.3.2.3.2. İşverenin Yükümlülükleri

İşverenler, çalışanların işle alakalı sağlık ve güvenliklerini muhafaza etmekten sorumlu olup bu doğrultuda; mesleki açıdan var olan riskleri önlemek için, çalışanlara eksiksiz eğitim verilerek çalışanlar bilgilendirilmelidir. Bunun yanında kanunda gerekli olan araç ve gereçleri temin etmek, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uyarlayarak İSG'ye yönelik alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek var olan uygunsuzlukların giderilmesi yönünde faaliyette bulunmak şeklinde yükümlülükler yer almaktadır. Ayrıca işveren; risk değerlendirmesi yapar, çalışanına görev verme sırasında çalışanın güvenlik ve sağlık açısından işi uygunluğunu göz

önünde bulundurur, yeterli düzeyde talimat ve bilgi verilenler dışında kalan çalışanların, hayati açıdan risk barındıran ortamlara girmemesi için gerekli önlemleri alır şeklinde düzenlenmiştir (İSGK, 2012: madde 4).

Bunların dışında kanunun bazı maddelerinde de işverene birtakım sorumluluklar yüklenmiştir. Bunlara Kanunun İSG Hizmetleri başlığı altında yer alan 6. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre çalışma ortamında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile 10 ve daha fazla çalışana sahip olup çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde de sağlık personeli görevlendirilerek İSG hizmetlerini koordine etme yükümlülüğü işverene verilmiştir. Madde 10'da risk değerlendirmesi, ölçüm, araştırma ve kontrol faaliyetlerini gerçekleştirme, madde 11 ve 12'de acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye başlığı içerisinde gerekli önlemleri alma, madde 29'da güvenlik raporu ya da meslek hastalıkları konusunda gerekli kayıtları tutma ve bildirimleri sağlama, madde 15'te sağlık gözetiminde bulunma ve son olarak da kanunun 16 ve 17. maddelerinde çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimlerine yönelik işverenlerin sorumluluklarını yerine getirmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir (Işık, 2018: 86).

4.3.2.3.3. Devletin Yükümlülükleri

İSG kanununda devletin yükümlülükleri arasında denetleme, idari para cezası ve kanunda ifade edilen ilişkili yönetmelikler ve tebliğlerin düzenlenmesi yer almıştır. Bununla birlikte sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin daha etkin bir şekilde sürdürülebilirliğini arttırmak adına bazı şartları yerine getiren işletmelere, devletin yardımda bulunacağı belirtilmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 163).

6331 sayılı Kanunun ikinci bölümünde yer alan 7. maddede İSG'ye yönelik hizmetlerin desteklenmesini içeren düzenlemelere yer verilmiştir. Devletin, birtakım koşulları yerine getiren işletmelere yardımda bulunacağı belirtilmiştir. Örnek olarak SGK'nın meslek hastalıkları ve iş kazası konularında ortaya çıkan giderleri finanse etme hizmeti verilmiştir (İSGK, 2012: madde 7).

4.3.2.4. 6331 Sayılı Kanun'un Sağladığı Yenilikler

4.3.2.4.1. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

İSG faaliyetlerinin yerine getirilmesi ve var olan koşulların iyileştirilmesi adına çalışanların düşüncelerine önem verilerek katılımının gerçekleştirilmesine ilişkin hüküm İSG Kanunu'nun 18. maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre işveren, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması hususunda çalışanlara ya da iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin yer aldığı işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine, bulunmuyorsa çalışan temsilcisine İSG alanlarında birtakım imkânlar sunmaktadır. Bu imkânlar; İSG'ye ilişkin konularda görüşlerinin

alınması, teklifte bulunma hakkının tanınması ve İSG'ye yönelik toplantılara katılma ve bulunma imkânının verilmesi, yeni teknolojilerin uygulanması, tercih edilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve koşullarının çalışanların güvenlik ve sağlığına katkısı hususunda düşüncelerine başvurması şekilde düzenlenmiştir (İSGK, 2012: madde 18).

Bu madde ile çalışanların İSG'ye yönelik konularda yönetim sürecine dahil edilme imkânı verilmiştir. Bu katılımların ne şekilde gerçekleşeceğini net bir şekilde açıklayarak olumlu bir profil çizilmiş olup, bu profil ile İSG konularındaki sorunların çözülmesinde üretim aşamasında fiilen dâhil olan çalışanların düşüncelerine başvurulması ve katılımlarının gerçekleştirilmesi beraberinde tüm tarafların bu süreçte aktif bir şekilde yer almalarına olanak sağlanmıştır (Korkut ve Tetik, 2013: 464).

4.3.2.4.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

6331 sayılı İSG Kanunu ile çalışanların bilgilendirilmesi konusu yasal bir zemin kazanmıştır. Kanun'un 16. maddesinde bu konu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işyerlerinde İSG olgusunun sağlanması ve sürdürülebilmesi adına işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin niteliklerini dikkate alarak bir takım konularda bilgilendirir. Bunlar; iş yerinde karşılaşılabilecek güvenlik ve sağlık riskleri, önleyici ve koruyucu tedbirler; olağan dışı durumlar, ilk yardım, afetler, yangınla mücadele ve tahliye faaliyetleri konusunda görevlendirilen kişiler; çalışanın sahip olduğu yasal hak ve sorumluluklar; risk değerlendirme faaliyetleri sonucunda elde edilen bulgular şeklinde sıralanarak çalışanları bilgilendirme faaliyetleri yasal bir zemin kazanmıştır (İSG, 2012: madde 16).

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 17. maddesinde çalışanların eğitimlerine yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu madde ile işverene, çalışanların İSG faaliyetlerine yönelik eğitim almaları konusunda sorumluluk yüklenmiştir. Bu maddeye göre eğitimlerin özellikle daha işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi durumunda ya da yeni teknolojilerin kullanılması aşamasında çalışanlara eğitimlerin verilmesi hükmü yer almıştır. Ayrıca bu eğitimlerin değişen koşullar ve ortaya çıkan yeni risklere yönelik olarak düzenlenmesi ve gerekli görüldüğü takdirde düzenli periyotlarla güncellenmesi hükmüne de yer verilmiştir (İSGK, 2012: madde 17).

4.3.2.4.3. Önleme Anlayışı

6331 sayılı İSG Kanunu "koruma ve önleme" ile "tazmin" anlayışı olmak üzere iki düşünce etrafında yoğunlaşmıştır. Bunlardan "önleme ve koruma", meydana gelebilecek iş kazaları ile meslek hastalıkları riskinin meydana gelmeden önce önlemeyi amaçlamıştır. Tazmin ise; iş kazası ya da meslek hastalıklarının meydana gelmesinin ardından sigortalı çalışanın veya bu çalışanların

yakınlarının manevi ve maddi kayıplarının kısmen dahi olsa telafi etmeyi amaçlamıştır. İSG faaliyetleri açısından temel alınması gereken anlayış “önleme ve koruma” olmaktadır. Bu iki kavram birbiriyle yakın gibi gözükse de temelde birbirinden farklıdır. Koruma kavramı, gerçekleşebilecek risklerin sonucunda meydana gelebilecek kayıpların asgari seviyeye indirmek adına alınan tedbirler şeklinde tanımlanmaktadır. Önleme kavramı ise meydana gelme ihtimali olan riskleri tespit ederek bu risklerin gerçekleşmemesi adına alınan tedbirler olarak ifade edilmiştir (Altay, 2015: 45).

4.3.2.4.4. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu

İSG Kanununun 6. maddesinde düzenlenen bu uygulama ile mesleki riskleri önlemek amaçlanarak bu risklerden korunmasına ilişkin gerçekleştirilen çalışmaları da içine alacak şekilde İSG hizmetlerinin sağlanması için işverene, çalışanları arasından işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve çok tehlikeli sınıf içerisinde bulunan işyerlerinin on ve daha fazla çalışana sahip olması durumunda, diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Eğer çalışanları arasında belirtilen niteliklere uygun personele sahip değilse bu hizmetin tamamı ya da bir kısmını Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nden hizmet alınarak yerine getirilebileceği belirtilmiştir (İSGK, 2012: madde 6).

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı İSG Kanunu'nda İSG alanlarında çalışmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilen kişilerin iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olan mühendis ve mimarlık fakültesinden mezun olanlar ile teknik öğretmenler, fizikçiler, kimyagerler, biyologlar, İSG programı mezunları ve çalışma yaşamını denetleyen müfettişler şeklinde tanımı yapılmıştır (Bertan, 2018: 21).

İşyeri hekimi: İSG faaliyetlerinin icra edilmesinde görev almak üzere doktor unvanına sahip olan kişilerin ÇSGB tarafından yetkilendirilen ve işyeri hekimi belgesine sahip olan personeldir (Şık, 2017: 64).

4.3.2.4.5. Küçük İşletmelere Destek

İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi konusunda İSG Kanununun da Bakanlık tarafından; kamu kurum ve kuruluşları dışında çalışan sayısı 10'dan az olan işyerlerinin çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfa dahil olanları bu hizmetlerden faydalanabilmektedir. Ayrıca Cumhurbaşkanının kararı ile az tehlikeli sınıf içerisinde yer alıp 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerinde bu hizmetten faydalanmasına karar verebilir. Ancak yapılan denetim ve kontroller sırasında işyerinin bünyesinde çalıştırdığı kişilerin sigorta bildirimlerini yapmadığı tespit edilirse, işverenlere tespit edilen tarihe kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte SGK tarafından tahsil edilir ve bu işverenler

gerçekleştirilen bu destekten 3 yıl süre ile yararlanamayacağı hükmüne yer verilmiştir (İSGK, 2012: madde 7).

4.3.2.4.6. Risklerden Korunma İlkesi

İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin ardından işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükler kanunun 5. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddede belirtilen ilkeler; risklerden kaçınma, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklere çıkış noktasında müdahale etmek, aynı tempoda çalışmanın üretimin sağlık ve güvenliğe yönelik olumsuz etkilerini önlemek ya da önüne geçilemeyen etkilerini minimum düzeye indirmek şeklinde sıralanmıştır. Bu ilkelerin yanı sıra işverene, teknik faaliyetlerdeki ilerlemelere uyum sağlamak, tehlike barındıran tehlike barındırmayan ya da az tehlike barındıran ile değiştirmek, toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemleri karşısında daha çok öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek, teknoloji, çalışma koşulları ve ortamı, sosyal ilişkiler için organizasyonu ve teknolojiyle alakalı faktörlerin etkilerini de içine alan tutarlı ve genel bir önleme stratejisi geliştirme şeklinde yükümlülükler kanunda sıralanmıştır (İSGK, 2012: madde 5).

4.3.2.4.7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İSG Kanunu'nda işverene getirilen yükümlülükler arasında çalışanın sağlığının gözetilmesi yükümlülüğü bu Kanun'un 15. maddesinde yer almıştır. İşverenler, çalışanların iş yerlerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenliğe yönelik tehlikeleri göz önüne alarak sağlık gözetiminden geçirme, çalışanların işe girişlerinde iş değiştirmesinde, iş kazası meslek hastalığı ya da sağlık sebebiyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra tekrar işe dönmelerinin ardından bu yönde bir talep gelirse, işin devamı esnasında işyerinin tehlike derecesi çalışanın ve işin özelliği dikkate alınarak bakanlık tarafından belirlenen düzenli periyotlarla sağlık muayenelerinin gerçekleştirilmesi ile yükümlü tutulmuştur. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işlerde çalışacak kişilerin işe uygun olduklarını belgeleyen sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Bu sağlık raporu işyeri hekiminden alınır. Ancak az tehlikeli sınıf içerisinde yer alıp 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde bu raporu aile hekiminden ya da kamu hizmeti sunucularından alınabilmesine imkan verilmiştir. Sağlık kontrolünden kaynaklanan maliyetler çalışana yansıtılmayıp işveren tarafından karşılanır ayrıca sağlık muayenesi yaptıran çalışanların sağlık bilgilerinin gizli tutulması hükmü yer almıştır (İSGK, 2012: madde 15).

4.3.2.4.8. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde temel dönüşümlerin yaşandığı bir dönemde ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesi ile 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı gereği 2005 yılında Ulusal İş Sağlığı ve

Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Bu Konsey 2013'te yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun ile yasal zemine kavuşmuştur (Kılış, 2013: 22).

Konsey, ülke çapında İSG faaliyetlerine yönelik stratejilerin ve politikaların belirlenmesi adına öneriler ve tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur (İSGK, 2012: madde 21). Bu kanunda belirtilen Konseyin kuruluş amaçları ve görevleri 2013 yılında yayımlanan Ulusal İSG Konseyi Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Konsey faaliyetlerinde İSG konularında ilgili mevcut koşulların iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülkede yaygınlaştırılması için konsey üyelerinin iş birliği içerisinde faaliyette bulunmasını temel almıştır. Konsey'in aldığı kararlar öneri özelliğine sahip olup işverenleri ve çalışanları bağlayıcı bir özellik içermemektedir (Ulusal İSG Konseyi Yönetmeliği, 2013: madde 2).

4.3.2.4.9. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İSG Kanunu'nun 3. maddesinde tanımı yapılan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi; kamu kurum ve kuruluşları, Organize Sanayi Bölgeleri ile Türk Ticaret Kanuna göre faaliyette bulunan şirketlerin çalışma yerlerinde İSG faaliyetlerini sunmak için kurulan, gerekli personele ve donanımına sahip olup bakanlık tarafından yetkilendirilen birim olarak tanımlaması yapılmıştır (İSGK, 2012: madde 4).

4.3.2.4.10. Güvenlik Raporu ya da Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi

İSG Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen bu politika belgesi, işveren tarafından hazırlanmaktadır. Bu kanuna göre işverenler, işletmeye başlamadan önce iş yerinde büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğünü dikkate alarak büyük kaza önleme politika belgesi ya da güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanıp, hazırlanan bu güvenlik raporlarının yeterlilikleri ve içeriği bakanlık tarafından incelenmesinin ardından işyerlerinin faaliyete başlayabilmelerine karar vermektedir (İSGK, 2012: madde 29).

4.3.2.4.11. Çalışan Temsilcisi

İşveren, iş yerlerinin farklı birimlerinde meydana gelme ihtimali olan riskler ile bu birimlerde çalışanların sayılarını dikkate alarak dengeli bir dağılımının sağlanması kaydıyla çalışanların arasından gerçekleştirilecek seçim ya da seçim ile belirlenmesi mümkün olmayan durumda atama yoluyla aşağıda ifade edilen sayılarda çalışan temsilcisi görevlendirilir. Buna göre bir iş yerinde (İSGK, 2012: madde 20):

- 2 ile 50 arasında çalışana varsa bu iş yerinde 1 tane
- 51 ile 100 arasında çalışana sahip iş yerlerinde 2 tane
- 101 ile 500 arasında çalışana sahip iş yerlerinde 3 tane
- 501 ile 1000 arasında çalışana sahip iş yerlerinde 4 tane
- 1001 ile 2000 arasında çalışana sahip iş yerlerinde 5 tane
- 2001 ve üzeri çalışana sahip olan iş yerlerinde 6 tane çalışan temsilcisinin atanması gerekir.

Birden fazla çalışan temsilcisine sahip işyerlerinde çalışan temsilcileri arasından yapılacak seçim uygulaması ile baş temsilci belirlenir. Çalışan temsilcilerinin görevi, çalışma alanında oluşabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmak ya da tehlikeden kaynaklı oluşabilecek riskleri minimum düzeye indirmek için işverene öneriler sunarak işyerinde gerekli olan önlemlerin alınmasını ister. İşverenler çalışan temsilcilerinin yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri adına gereken imkânları sunmakla yükümlü tutulmuştur. Eğer işyeri yetkili bir sendikaya sahip ise bu sendikanın temsilcileri çalışan temsilcisi gibi görev yapma yetkisi verilmiştir (İSGK, 2012: madde 20).

4.3.2.5. 6331 Sayılı Kanun'a Dayanılarak Uyum Sürecinde Çıkarılan Yönetmelikler

6331 İSG Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler AB direktiflerini temel alarak hazırlanmışlardır. Fakat bu yönetmeliklerin birçoğu genel ifadeler içermelerinden dolayı bu yönetmelikler içerisinde yer alan faaliyetlerin nasıl yapılacağı işverenlere bırakılmıştır. AB ülkelerinde direktifler ile birlikte işverenlere yol gösterici olması için standartlar ve klavuzlar oluşturulmaktadır (Dirik, 2016: 64).

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 30. maddesinde ilgili bakanlıkların görüşünün alınmasının ardından kanunun uygulanmasına ilişkin gerekli yönetmeliklerin hazırlanmasını ÇSGB'ye verilmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155). Çıkarılan yönetmeliklerden bazıları şunlardır (Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası [MESS], 2015: <https://www.mess.org.tr/tr/calisma-mevzuati/6331>):

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik

- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri kendi çalışma alanlarını ilgilendiren konularda kanun ile tüzüklerin uygulanmasını sağlamak amacıyla kendilerine yönetmelik çıkarma yetkisi verilmiştir (Çekinmez, 2018: 30).

4.3.2.6. 6331 Sayılı Kanun'un Mevcut Bazı Sorunları

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) yalnızca kurulmuş oldukları il ile sınır komşusu olan illerde hizmet vermek ile yetkilendirilmiştir. Sınır illerin dışında faaliyet gösterebilmeleri sadece yönetmelikte ifade edilen koşulların sağlanması sonucunda söz konusu şehirlerde şubelerin açılması ile mümkün olacaktır. Birçok şehirde her işletmenin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi oluşturması bu firmaların etkinlik düzeyini olumsuz etkileyebilmektedir. İş güvenliği uzmanları için herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak OSGB'lerin faaliyetlerini yürütmeleri de yalnızca sınır komşusu ile kısıtlanmıştır. OSGB'lere ilişkin bu kısıtlamaların ortadan kaldırılması ve faaliyetlerini ülke çapında gerçekleştirilebilmeleri önemli bir konu olmuştur. Bunun yanı sıra OSGB'lerin birçok yerde faaliyete geçmesi ile bazı bölgelerde OSGB'lere ilişkin bir arz fazlasının oluşabilecek olması da yaşanabilecek problemler arasında yer almaktadır (Işık, 2018: 95-96).

4.4. Türkiye'deki İş Kazalarına AB Bağlamında Bir Değerlendirme

İş kazaları sebebiyet verdikleri insani kayıplarının yanında ülke ekonomileri açısından ciddi kayıplar içermesi çalışma yaşamının en önemli problemlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşme ile birlikte çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümler sonucunda iş kazalarında artışlar yaşanmıştır. ILO tarafından tanımı yapılan iş kazası “işten kaynaklı olan ve ölümcül ya da ölümcül olmayan bir yaralanma ile sonuçlanan olay” olarak ifade edilirken, 6331 sayılı İSG Kanunu'nda işyerinde ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüme sebebiyet veren ya da vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen özre uğratan olay olarak tanımlaması yapılmıştır (Dursun vd., 2018: 1169).

Türkiye'de iş kazası nedeniyle yaşanan ölümler dünya ve AB ortalamasının oldukça üstünde bir seyir izlemektedir. Özellikle de 2014 yılında Soma ve Ermenek facialarından sonra önem kazanan İSG konusuna ilginin yeniden azaldığı görülmektedir. Türkiye ölümlü iş kazası oranlarında dünyada üçüncü, Avrupa'da ise birinci sırada yer almaktadır. Elde edilen veriler 2013

yılında yürürlüğe giren İSG Kanunu'nun Türkiye'de çalışma yaşamının denetlenip düzenlenmesi konusunda yeterli olmadığını göstermektedir. Türkiye'de iş kazalarına ilişkin veriler SGK tarafından tutulmaktadır. AB ülkeleri ile ilgili veriler ise AB İstatistik Ofisi'nde (EUROSTAT) yer almaktadır (Öçal ve Çiçek, 2017: 628). Bu verilere göre Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde 2012 yılında çıkarılan İSG Kanunu ile günümüze kadar çalışma yaşamında yaşanan dönüşümler sonucunda meydana gelen iş kazaları ile ölümlü iş kazalarının verileri Tablo 3'te yer almakta olup AB ile karşılaştırılması Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Türkiye'de 2012-2016 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve Ölüm

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Toplam İş Kazası	74.871	191.389	221.366	241.547	286.068	359.653
Meydana Gelen Ölüm	744	1360	1626	1252	1405	1633

Kaynak: SGK (t.y.), <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/>

Tablo 3'te gösterdiği üzere Türkiye'de 2017 yılında 359.653 iş kazası meydana gelmiş bu kazalar sonucunda 1633 çalışan hayatını kaybetmiştir. Her yıl artan iş kazası oranları beraberinde ölüm oranlarında artışlar yaşandığı gözlenmektedir. Her ne kadar İSG Kanunu çalışma yaşamına yönelik sağladığı güvenceler, düzenlemeler ve yaptırımlar her geçen gün yürürlüğe giriyor olsa da iş kazalarına yönelik SGK'nın bu verileri Türkiye'nin Avrupa Birliği ortalamalarının üstünde kayıplar vermeye devam ettiğini göstermektedir. Türkiye ve AB ülkeleri arasında ölümcül iş kazası verileri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: AB Ülkeleri ve Türkiye'de Ölümcül İş Kazalarının Sayıları (2012-2015)

	2012	2013	2014	2015
AB-28	3918	3674	3774	3709
Fransa	576	553	589	595
Almanya	516	444	500	450
İtalya	604	517	522	543
Türkiye	744	1360	1626	1252

Kaynak: Öçal ve Çiçek, 2017: 632; SGK (t.y.), <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/>

AB bünyesindeki ülkelerin hem ekonomik anlamdaki faaliyetleri hemde emek piyasalarının farklı oluşu, Türkiye'deki emek piyasası arasında birtakım farklılıklar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'yi İsveç, Finlandiya gibi ülkelerle bu kıstaslar üzerinden karşılaştırma yapmak yerine; emek piyasası ve işgücü verileri Türkiye'ye benzer nitelikte olan Fransa, Almanya ve İtalya ile Tablo 4'te karşılaştırılması yapılmaktadır. 2015 verilerine bakıldığında Türkiye'de 1252 çalışan iş kazası nedeniyle hayatını kaybederken, Fransa'da ise sadece 595 ölümcül iş kazası meydana

gelmiştir. Türkiye’de meydana gelen ölümcül iş kazaları oranlarının AB ülkeleri ile kıyaslandığında ne kadar yüksek olduğu görülmektedir.

4.5. AB Ülkesi Almanya’da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

AB ülkeleri İSG’ye yönelik politikalarını Birliğin belirlediği düzenlemelerden yararlanmakla birlikte ulusal mevzuatlarını devlet yapılanmasındaki karar mercileri ile gerçekleştirilmektedir. AB’nin kurucu ülkelerinden olan Fransa’da iş gücüne katılım oranının yüksek olması İSG uygulamalarının çalışma yaşamında önemini arttırmaktadır.

Almanya’da İSG’ye ilişkin ikili bir düzenleme yapısı bulunmaktadır. Almanya’da, İSG konularında merkezi yönetimin gerçekleştirdiği düzenlemeler ile özerk bölgelerin oluşturduğu yerel seviyede geçerlilik taşıyan İSG düzenlemeleri şeklinde ikili yapılanma mevcuttur. Bu alana ilişkin yasal düzenlemeleri, tüzük ve yönetmelikleri merkezi hükümet yayımlar. Bu alana ilişkin sigorta kurumları ise sınırları çizilen yasal çerçeve içerisinde ihtiyaçlarını tespit ederek Bölgesel ve Federal Hükümetlerin imzası ile kendi İSG düzenlemelerini gerçekleştirir (Germany (t.y.), <https://osha.europa.eu/en/>).

Almanya’da İSG aktörleri; devlet, kanuni kaza sigortası meslek sandıkları, işletme ve son olarak da işçilerdir. Meslek sandıkları İSG’ye yönelik önleyici faaliyetler, rehabilitasyon ve tazminat gibi konularla ilgilenirken, Almanya’da İSG düzenlemelerine yönelik hukuki yaptırımlar devlet eliyle ve meslek sandıkları tarafından yapılır. Devlet, meslek sandıkları ile işbirliği yaparak teftişler yapar. Bunlar; devletin yasalarına ve meslek sandıkları tarafından yapılan kazaları önleme mevzuatına uyulmasının denetimi şeklinde olmaktadır. Almanya’nın İSG sisteminin yapılanmasının en üstünde devlet ve meslek sandıkları yer almaktadır. Devletin kanunları yine devlet tarafından denetlenirken, meslek sandıklarının otonom hukuksal sistemi önleyici düzenlemeler içerir ve bunların denetimi sandık müfettişleri ve teknisyenler aracılığı ile gerçekleştirilir (ÇSGB, 2014: 38).

2008 yılında Almanya İSG sistemi, Alman Sosyal Sigortalar Kanunu’nda gerçekleştirilen düzenlemeler ile Alman Birleşik İSG Stratejisi (GDA) yapısına dönüşmüştür. Bu yapılanmadan sonra İSG yapısı; Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı, eyalet temsilcileri ve Kamu ile Özel Yasal Kaza Sigortaları Enstitüleri şeklinde üçlü bir yapılanma içermiştir. Bu yapılanma da hükümet, bakanlığa bağlı olarak Federal İSG Ajansı (BAUA) ile İSG hizmetlerini takip eder, İSG konularında araştırma ve geliştirme faaliyetleri yapar. Ancak bu Ajans’ın kanun yapma yetkisi yoktur. İSG politikalarına yön veren bir diğer kuruluş da Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’dir. GDA’nın politikaları bu kurulda hazırlanır. Merkezi kontrol birimidir. Çalışma yaşamında taraf olan hükümet, işverenler, çalışan temsilcilerinden 3’er üye ile kurulur (Özdemir, 2016: 62).

Almanya’ da, iş güvenliği konusu, iş sağlığı hizmetleri ile danışmanlık hizmetleri önleyici bir özellik içermektedir. Bütün işverenler yasal zorunluluk olarak iş güvenliği ile ilgili bir uzman ve bir işyeri hekiminden hizmet temin etmek zorundadır. İşletmenin özelliğine ve sahip olduğu risklere göre uzmanlıkların kapsamı değişmektedir. İşyeri hekimi; mesleki kaza ve hastalıklardan korunmak için işyerinde alınacak tedbirlere katılmak, işçilerin tıbbi denetimini yapmak, mesleki hekimlikle ilgili olarak işverene tavsiyede bulunmaktan sorumludur. Güvenlik uzmanı; önleyici tedbirlerin yasalara uygunluğunu kontrol edip doğrular, iş ekipmanlarını kontrol eder ve güvenlikle ilgili işverene tavsiyede bulunur. Her ikisi de, belirli veya belirsiz sürelerde istihdam edilebilir; işyerinin çalışanı, kendi adına çalışan veya harici hizmet veren bir kuruluşun personeli olabilirler. Harici hizmetler özel bir kuruluş, kamu kuruluşu, işveren kuruluşu olabilir, bazıları sadece bir coğrafik bölgeye veya sektöre odaklanabilir (ÇSGB, 2014: 42).

4.6. Türkiye’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında AB’ye Uyum Faaliyetlerinin Ulusal Politikalar Çerçevesinde Değerlendirilmesi

4.6.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-I (2002-2006)

AB’ye adaylık sürecinde ilk Ulusal İSG Politika Belgesi ÇSGB tarafından 2006-2008 yıllarını kapsayacak şekilde yapılmıştır. 20 Ocak 2006’da onaylanan İSG politika belgesinde çalışma yaşamının tanımı yapılmıştır. Bu politika belgesi ile çalışma yaşamında var olan olumsuz etkenlerin gözden geçirilerek iyileştirilmesi ve yapılandırılması planlanmıştır (Sezen, 2017: 9).

AB’ye adaylık sürecinde Türkiye tarafından yayımlanan bu belgenin amacı İSG konularında AB direktiflerine uyum sağlamak ve ulusal mevzuata etkin bir şekilde aktarmak olarak ifade edilmiştir. AB direktiflerine uyum çerçevesinde ILO’nun 155 sayılı İSG Sözleşmesi Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanmasının ardından 2005 yılında yürürlüğe girmiştir (155 No’lu Sözleşme, 2015: <https://www.ilo.org/ankara/>).

ILO sözleşmesi gereğince Ulusal İSG Konseyi kurulmuştur. ILO’nun yol gösterici politikaları sayesinde Türkiye I. Ulusal İSG Politika Belgesini yayımlamıştır. 2006 yılında gerçekleştirilen I. Ulusal İSG Politika Belgesinde mevcut yönetmeliklerin yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitlerin ardından AB’ye uyum için yeni yönetmelikler yayımlanmıştır. İSG faaliyetlerinin bütün çalışanlara ulaşması hedeflenmiştir. 2003 yılına dek uygulanan yönetmeliklerin yeterli olmadığının farkına varılmıştır (Sezen, 2017: 13-15). Bu doğrultuda mevcut kanunlar AB standartlarına göre güncellenmiş ya da yeni kanunlar yapılmıştır. I. Ulusal İSG Politikasında AB mevzuatına uygun bir İSG kanununun oluşturulmasına, İSG’ye yönelik gerçekleştirilen düzenlemelerin bütün çalışanları kapsamına ayrıca İSG’ye yönelik gerçekleştirilen düzenlemelerin bütün işyerlerinde uygulanmasına ve İSG konusunda hizmet veren birimlerin etkinliğinin artırılmasına dikkat çekilmiştir. Bu Politika Belgesi ile 4857 sayılı İş

Kanunu'na dahil edilmeyen bağımsız çalışanlar, zanaatkarlar, tarım ve kamu çalışanlarının bu kanundan yararlanmasını ve İSG kapsamına dahil edilmesi gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Emrem, 2018: 56).

4.6.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-II (2009-2013)

Birinci Ulusal İSG Politikasının sona ermesinin ardından 2006-2008 yıllarını kapsayan İSG konularındaki faaliyetlerin amacına ulaşamadığı yapılan incelemeler sonucunda tespit edilmiştir. Bu tespitlerin ardından I. Ulusal İSG Politikası'nın 2008 yılında son bulmasının ardından gerçekleştirilen yıl sonu değerlendirmesi sonucunda ÇSGB II. Ulusal İSG Politikası'nın hazırlanmasını istemiştir. Hazırlanan II. Ulusal İSG Politikası 2009-2013 yılları kapsamıştır. 2006-2008 yılları arasında Türkiye'nin İSG konularında yaşadığı sorunlar II. Ulusal İSG Politikası'nda ele alınmıştır (Sezen, 2017: 20).

2009-2013 yıllarını kapsayan II. Ulusal İSG Politikası AB Strateji Dokümanına paralellik göstererek hazırlanmıştır. KOBİ'lerde iş kazası oranlarının yüksek olduğuna bu politika belgesinde dikkat çekilmiştir. ÇSGB'nin bu iş yerlerindeki kazaları azaltmak için eğitim, seminer, tanıtım, proje faaliyetlerinin artırılmasına dikkat çekmiştir. İSG alanlarındaki risk değerlendirmeleri konusunda yetersizliğe vurgu yapılmıştır. Çalışanların İSG konusundaki çalışmalara katılımları yeterli düzeyde sağlanamamıştır. Bu dönemler içerisinde İSG Kanunu oluşturulup yürürlüğe girmesi hedeflenmiştir. İSG kültürünün benimsenmesine dikkat çekilmiştir. Ayrıca AB mevzuatına uyum sağlamak amacıyla ikincil mevzuat (yönetmelik, tebliğ, vb.) uygulamalarına başlanması ve tamamlanması hedeflenmiştir. AB'de Tek Sened ile sağlanan devlet, işçi ve işverenden oluşan üçlü yapının kurulması hedeflenmiştir (Sezen, 2017: 21-37).

4.6.3. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III (2014-2018)

2009-2013 Ulusal İSG Politikası'nın hedefleri arasında yer alan 6331 sayılı İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi Türkiye'nin çalışma yaşamında bir dönüm noktası oluşturmuştur. Bu Kanun'da AB mevzuatında olduğu gibi memur ile işçi arasında ayırım yapılmaksızın tüm kesimi kapsamıştır. Bu İSG Kanunu'nda AB mevzuatında olduğu gibi önleme ve korumacı yaklaşım temel alınmıştır. AB mevzuatına uyumlaştırma aşamasında iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için İSG kültürünün oluşturulmasına ilişkin bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılmasına bu Ulusal İSG Politikası'nda dikkat çekilmiştir. Ayrıca AB'nin Türkiye adına yayınladığı 2013 yılı İlerleme Raporu'nda 19. Fesil içerisinde yer alan İSG faaliyetlerinde, Türkiye'nin sosyal diyalogun geliştirilmesi adına yayınladığı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği ile olumlu bir ilerleme kaydedildiği bildirilmiştir (Ulusal İSG Politika Belgesi, 2014: <http://ahmetsaltik.net/arsiv/2014>).

Bunu takip eden süreçte 2018 yılında yayımlanan ilerleme raporunda Türkiye'nin AB müktesebatına uyum sağlamak amacıyla çıkardığı İSG Kanunu'nun tam olarak yürürlüğe girmesinin temmuz 2020'ye ertelenmiş olmasına dikkat çekilmiştir. Ayrıca bu raporda iş kazaları sonucunda yaşamını yitiren kişilerin sayılarında artışların yaşandığı belirtilmiştir (Türkiye 2018 İlerleme Raporu, 2018: https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018).



SONUÇ

Üretimde makineleşmenin beraberinde getirdiği Sanayi Devrimi ile iş kazaları ve meslek hastalıkları oranında önemli ölçüde artışlar yaşanmaya başlanmıştır. Ancak bu konuya ilişkin kayda değer gelişmelerin başlaması 1950'li yılları bulmuştur. Sanayileşmenin beraberinde getirdiği sağlıksız ve güvenilir olmayan çalışma şartları her geçen gün daha da önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu şartlar altında çalışmak zorunda kalan işçilerin sağlıkları ve psikolojileri olumsuz yönde etkilenip, verimliliklerinin düşmesine neden olmuştur. Çalışma hayatının olumsuz yönde etkilenmesine neden olan fiziksel ve ergonomik riskler çalışma sürelerinin uzunluğu, psiko-sosyal gibi birçok sorunlar iş sağlığı ve güvenliği adı altında ele alınmaktadır. Bu olumsuz çalışma şartları sonucunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların zarar görmesine, sakatlanmasına, işgücünü kaybetmelerine hatta ölmelerine bile sebep olmaktadır. Bu problemlere çözüm arayışına giren işçi işveren ve kamu kesimleri tarafından çeşitli çalışmalar yürütülmektedir.

Bu çalışmada AB'nin İSG faaliyetleri incelenip, Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde İSG'ye ilişkin mevzuatsal düzenlemelerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda incelenen direktiflerde AB'de İSG'nin gelişiminin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa da kalıcı bir barışın sağlanabilmesi için başlatılan politikalar ile günümüzdeki halini aldığı görülmüştür. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Avrupa'da bütünleşme arayışlarına giren altı Avrupa ülkesi, Avrupa da kalıcı bir barışı sağlamak ve refahı arttırmak için ulusüstü yapılanma arayışlarına girmişlerdir. 1951 yılında AKÇT'nin kurulması ile başlayan bütünleşme hareketi günümüzde AB ile son halini almıştır. AB'nin kuruluşu sürecinde öncelikli hedef olarak ekonomik birlikteliğin sağlanmasına dikkat çekilmiştir. Sosyal politika alanında sağlanacak ilerlemenin ancak ekonomik hedeflerin gerçekleşmesinin ardından kendiliğinden oluşacağı gözüyle bakılmıştır.

İSG faaliyetleri AB'nin sosyal politikaları içerisinde ayrıcalıklı bir yere sahip olmuştur. Kurucu antlaşmalar ile AKÇT, AET ve AAET gibi topluluklara özellikle de Tek Sened ile İSG konularına ilişkin getirilen nitelikli oy çokluğu ilkesi ile karar alma süreci daha özgür kılınmıştır. Tek Sened ile Roma Antlaşması'na getirilen düzenlemelerin ardından 118A maddesi dikkate alınarak çıkartılan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile İSG alanına ilişkin önemli bir adım atılmıştır. Bunun yanı sıra 1989 yılında kabul edilen Sosyal Şart ile de üye ülkelerin çalışanlarının yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi konuları ele alınmıştır. Çerçeve Direktife bağlı olarak çıkartılan direktifler ile İSG konularına ilişkin düzenlemelerini sürdüren Topluluğun, Birliğe dönüşmesi, üye sayısının ve ekonomik potansiyelinin artması ile bu alana ilişkin birçok direktiflerin de yürürlüğe girmesine imkân tanınmıştır. Avrupa'da 1768 yılında James Watt'ın buhar gücü üzerinde yaptığı çalışmalar sonucunda kendini göstermeye başlayan Sanayi Devrimi

diğer Avrupa ülkelerine yayılarak gelişim göstermiş ve emeğin yoğun bir şekilde kullanımı başlamıştır. O dönemde yaşanan bu gelişmelere ayak uyduramayan Osmanlı Devleti, sanayileşme hareketlerine Avrupa ülkelerine oranla biraz daha geç başlayabilmiştir. Bu dönemde çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler Mecelle ile kendini göstermiştir. Mecelle çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler getirmiş olmakla birlikte çalışanların korunmasına ilişkin bir düzenleme içermemiştir. Avrupa'daki sanayileşme hareketlerine ayak uydurma sürecine giren Osmanlı Devleti madencilik faaliyetlerine hız kazandırmıştır. AB'de olduğu gibi madencilik sektöründe meydana gelen kazalar sonucunda üretimi artırma ve bu alanlarda çalışanların korunmasını sağlamak için ilk düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönde atılan ilk adım 1865 yılında çıkartılan Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur. Bu nizamname ile kömür üretimini arttırmak hedeflenerek işçilerin çalışma ortamındaki sağlık ve güvenliklerine ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bunu takip eden süreçte çıkarılan Maaddin Nizamnamesi de Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksik kalan yönleri giderilmeye çalışılmıştır. Bunu takip eden süreçte Cumhuriyet ile birlikte gelişmeler arttırılmıştır. Ancak Türkiye'de İSG alanına ilişkin çalışmalar genellikle mevzuat çıkarmak ile sınırlı kalmış olup, bunların etkin bir şekilde uygulanması konusunda yeterince başarılı olunamadığı anlaşılmaktadır.

Cumhuriyetin ilanının ardından Türkiye'de sanayileşme hareketleri artmıştır. Ayrıca Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olması ile ILO şartları gereğince çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin uluslararası standartlar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmeye başladığı gözlenmiştir. Bu düzenlemeler neticesinde 1936 yılında Türkiye'nin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Zaman içerisinde gelişen koşullar ile birlikte mevcut koşulları karşılayamayacak duruma gelen bu kanun yerine 1475 sayılı İş Kanunu çıkartılmıştır. İSG'ye yönelik ayrıntılı düzenlemelere bu Kanun'da yer verilememiştir. Bu Kanuna dayanılarak çıkartılan tüzük ve yönetmeliklerde İSG'ye ilişkin ayrıntılı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ancak çıkartılan bu tüzük ve yönetmelikler de AB'nin çerçeve direktifinde yer alan birtakım ilke ve kuralların gelişigüzel şekilde ulusal mevzuatımıza eklenmesi AB mevzuatına uyarlama sürecine katkı yapmadığı gibi karmaşalara da neden olmuştur. Ayrıca hem 1475 hem de 3008 sayılı İş Kanunları'nda kamu çalışanları ve bağımsız çalışanlar bu kanun kapsamı içerisine dahil edilmemiştir. Sadece hizmet akdinden kaynaklı olarak çalışanlar bu kanunlar kapsamına alınmıştır. Ayrıca bu kanunların "iş" değil sadece "işçi" odaklı olmaları da yaşanan bir diğer eksikliklerdendir.

Türkiye her ne kadar İSG'ye ilişkin dolaylı düzenlemeler yapmışsa da İSG'yi bir sorun alanı olarak ele alması AB üyeliği sürecinde gerçekleşmiştir. ÇSGB, özellikle bu alanda iyi hazırlanmış ve çok sayıda reformla, ülkemiz mevzuatını AB mevzuatına uygun hale getirmeye çalışmıştır. Bu anlamda 1999 yılında gerçekleştirilen Helsinki Zirvesi'nin ardından Türkiye'de İSG alanlarında önemli değişimler yaşanmaya başlanmıştır. Bu Zirve'de Türkiye'ye verilen "aday ülke" statüsünün ardından var olan koşulları karşılayamayacak duruma gelen İSG mevzuatı, AB müktesebatına

uyum çerçevesinde gözden geçirilmeye başlanmıştır. Böylece Türkiye'nin modern anlamda İSG anlayışı AB'ye uyum sürecinde yerleşmeye başlamıştır. Bu yönde AB'nin İSG müktesebatının ulusal mevzuatımıza uyumlaştırılmasına ilişkin ilk düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Bu kanun ile tehlikelere kaynağında odaklanılarak tehlikeleri kaynağında önlemek amaçlanmıştır. Bu anlayışın yansıması olarak da "iş sağlığı ve güvenliği" kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Ancak AB'nin İSG alanındaki temel metni olan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi kamu-özel, işçi-memur, tarım-üretim-hizmet sektörü gibi ayrımlar yapmaksızın sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmayı bütün çalışanların hakkı olarak görürken, 4857 sayılı Kanun önceki İş Kanunları gibi kapsam bakımından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'e göre oldukça sınırlı bir alanı kapsamıştır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu İSG alanındaki AB müktesebatına yeterince uyum sağlayamamıştır. Ayrıca ulusal mevzuatımızın AB müktesebatına uyumlaştırılması adına 4857 sayılı Kanununa dayanılarak çıkartılan tüzük ve yönetmeliklerde büyük ölçüde AB Direktifleri temel alınmıştır. Ancak AB Direktifleri esas alınarak hazırlanan ve çıkarılan bu yönetmelikler, hukuk sistemimizin işleyiş sürecine aykırılıklar içermesinden dolayı Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde iş kanunlarında yaşanan bu sorunlarda AB'nin İSG mevzuatına hakim olan yaklaşımın kavrayabilmek adına yeterli ön çalışmalar yapılmamasından dolayı direktiflerin ulusal mevzuata aktarılması aşamasında ne yazık ki uygun yasal araç seçilememiştir. AB direktiflerinin uygulanmasına yol gösterecek ilke ve kurallar ile uygulamada esas alınacak asgari gerekleri belirleyen kuralların hukuk sistemimize göre tüzükler ile düzenlenmesi, tüzük ile yapılan düzenlemelerin detaylandırılmasının ise yönetmelikler ile yapılması zorunludur. Ancak kanun koyucular kolay ve çabuk değiştirilebilme imkanı olan yönetmeliği, İSG alanında yaşanan hızlı değişimler ile AB'nin İSG alanındaki güncellemelerinin anında yansıtılabilmesi adına tercih etmiş olmaları süreçte tıkanıklıklara neden olmuştur. İSG konularına ilişkin kural koymada ekip çalışmasının gerekliliği göz ardı edilerek bu görevi yalnızca iş hukukçularına verilmesi de belirleyici nedenler olmuştur.

4857 sayılı Kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliklerin iptal edilmesi ile 89/391 sayılı Çerçeve Direktif iç mevzuata aktarılamamıştır. Bu süreç içerisinde Türkiye AB'nin İSG alanındaki müktesebatının uygulanmasının tam olarak yansıtamamıştır. Bu gelişmeler ışığında İSG alanına ilişkin ayrı bir kanunun çıkartılması gerektiği AB tarafından yayınlanan ilerleme raporlarında görülmektedir. Buradan hareketle AB Çerçeve Direktifi'nin büyük oranda ulusal mevzuatımıza aktarılmasına olanak tanıyan 6331 sayılı Kanun 2012 yılında kabul edilmiştir. Ancak Türkiye, AB'nin İSG alanındaki direktiflerini ulusal mevzuata aktarma konusundaki başarısını uygulama aşamasında ne yazık ki gösterememiştir.

Uygulamalarda hem işverenlerin bu süreci tam anlamıyla kavrayıp hazır olamamaları hem de çalışanların bilgi ve beceri seviyeleri itibariyle İSG'ye ilişkin eksikliklerinin olmasından dolayı aksaklıklar yaşanmaktadır. Bu noktada en önemli sorun olarak karşımıza Türkiye'de İSG kültürünün yerleşmemiş olması çıkmaktadır. İSG kültürünü toplumun her kademesinde ve çalışma hayatında yer alan tüm kişilerde oluşturulabilmesi için ilköğretimden başlayarak İSG'ye yönelik eğitimlerin verilmesi ve bu konuda bir dersin müfredata yerleştirilmesi yerinde bir karar olacaktır.

Türkiye hâlâ dünyada en çok ölümlü iş kazalarının gerçekleştiği ülkeler arasında yer almaya sürdürmektedir. Türkiye iş kazaları açısından AB ülkeleri ile kıyaslandığında oldukça yüksek bir grafik çizmektedir. 6331 sayılı İSG Kanunu ile çalışma yaşamında koruyucu ve önleyici bir yaklaşımın benimsenmesine imkan tanınmışsa da mevcut veriler iş kazalarını önlemede hâlâ başarılı sonuçlar elde edilemediğini göstermektedir. Bu durum İSG'nin sadece teknik ya da yasal bir olgu olarak değil toplumsal ve sosyal bir olgu olduğuna da dikkat edilmelidir. Bu bağlamda çalışma yaşamının teknik bilgilerden ibaret olmadığı, çalışanın sosyal bir varlık olduğu dikkate alınarak bu alanda eğitim almış Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü mezunlarında iş güvenliği uzmanı olabilmesine ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

İşyerlerinde işveren ve çalışanlar arasında iş birliğinin ve çalışanlar için sağlık gözetimlerinin yapılması, çalışanların ve işverenlerin İSG konularında bilgilendirilmesi gibi bir takım olumlu gelişmeler sağlanmıştır. Ayrıca İSG Kanunu önceki düzenlemelerden farklı olarak işçi-memur, kamu-özel sektör ayrımını ortadan kaldırarak tüm çalışanları kapsamına almıştır. Ancak bu Kanun'da ev hizmetlerinde ve kendi hesabına çalışanlar gibi birtakım istisnalara gidilmesi bu çalışanları korunmasız ve güvencesiz bırakmaktadır.

Ulusal İSG politikaların AB'ye uyum çerçevesinde İSG'ye ilişkin düzenlemelere yol göstererek yasal düzenlemeleri etkin kılmıştır. Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde gerçekleştirmiş olduğu yasal düzenlemeler olumlu karşılanmıştır. Ancak uygulama aşamasında Türkiye aynı etkinliği gösterememiştir. 2018 yılında yayınlanan İlerleme Raporu'nda da iş kazalarında yaşanan artışlara dikkat çekilmiştir. Bu aşamada sosyal tarafların sürece etkin bir şekilde dâhil edilmesi gereklidir. İSG olgusu ayırım yapılmadan tüm çalışanlar için bir hizmet değil, bir hak olduğu kabul edilmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Addison, John T. (2009), “In The Beginning, There Was Social Policy: Developments In Social Policy In The European Union From 1972 Through 2008”, **The Rimini Center For Economic Analyses**, 1-26.
- Ağır, Hüseyin (2010), “Avrupa Bütünleşmesinin Derinleşmesi ve Genişlemesi”, Muhsin Kar (Ed.), **Avrupa Bütünleşmesi ve Türkiye Ortak Politikaların Oluşumu ve Uyumlaştırılması, içinde** (5-53), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Akbaş, Dilek (2009), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, Belgin ve Göçmen, İlke (Ed.) (2012), **Avrupa Birliği-Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar**, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Akçeken, Ebru (2003), **Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’deki Enformasyon Hizmetleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdoğan, Muzaffer (2010), “Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Devletler Arasında Egemenlik İlişkisi”, **Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi**, 6(24), 55-76.
- Akdur, Recep (2006), **Sağlık Sektörü Temel Kavramlar Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Durum ve Türkiye’nin Birliğe Uyumu**, 2. Baskı, Ankara Üniversitesi Basımevi, Yayın No: 25, Ankara.
- Akın, Levent (2005), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 54(1), 1-60.
- Akkaya, Gülnur (2007), **Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpınar, Teoman (2013), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, 2. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa.
- Aksoy, İlhan ve Kalkan, Duygu (2017), “AB, Şanghay İşbirliği Örgütü ve Avrasya Oluşumlarında Türkiye’nin Yeri”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(4), 1-14.
- Aktay, Necdet (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Alp, Mustafa (2004), “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 6(1), 1-41.
- Alpsoy, Lütfi ve Çolak, Mahmut (2013), **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, Denetler Yayıncılık, İzmir.
- Altan, H. Pınar (2013), **Türkiye-Avrupa Birliği Müzakere Süreci**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altan, Zühtü Ömer (2004), **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1592, Eskişehir.
- Altay, Selin (2015), **Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altuğ, Talip (2013), **Türkiye’de Ortak İş Sağlığı Güvenliği Birimi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Altuntaş, Özgür (2012), “Merkez Bankası Bağımsızlığı: Avrupa Merkez Bankası ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Karşılaştırması”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (12), 73-84.
- Arıkan, Harun (2005), “Entegrasyon Teorileri Işığında Avrupa Bütünleşmesi ve Genişlemesi”, Harun Arıkan ve Muhsin Kar (Ed.), **Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Siyasal, Bölgesel ve Ekonomik Boyutlar**, 1. Baskı içinde (13-36), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Aslan, Ali (2008), **Bir İnşaat Şirketinde Meydana Gelen İş Kazalarının İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ayaz, Erhan (2018), “Avrupa Birliği Anayasallaşma Süreci ve Lizbon Antlaşması’nın Demokrasi Açığı Sorunu Açısından Değerlendirilmesi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 11(55), 213-224.
- Aydın, Fazıl (Ed.) (2014), **Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 12, Ankara.
- Aydın, Mustafa (2010), **Avrupa Birliği’nin Ortadoğu Politikası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aykaç, Mustafa (2002), “Avrupa Birliği Politikası: Muğlak Geçmiş ve Tartışmalı Gelecek”, Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak (Ed.), **Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri**, içinde (400-487), Elif Kitabevi, İstanbul.
- Aykanat, Mehmet (2011), **Mecelle’de İş Akdi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bahçekapılı, Kaan (2006), **Gümrük Birliği Teorisi ve Gümrük Birliği'nin Türkiye Ekonomisine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baloğlu, Cem (2012), **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____ (2013), **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- _____ (2015), Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları, **Kamu İş Dergisi**, 14(2), 97-114.
- Başarır, E. Pınar (2008), **Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Çevre Odaklı Kırsal Kalkınma Politikaları**, AB Uzmanlık Tezi, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı-Dış İlişkiler Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.
- Başer, Nuri Erkin (2011), **I. Sanayi Devrimi'nde Teknolojik Gelişiminin Rolü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Batır, Kerem (2017), “Antlaşmalar ve Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Avrupa Birliği Vatandaşlığı”, **Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi**, 25(1), 133-159.
- Baykal, Sanem (2004), “Avrupa Birliği'nin Geleceği: Meşruiyet Sorunu, Anayasallaşma Süreci ve Bütünleşmenin Nihai Hedefi Üzerine”, **Uluslararası İlişkiler Akademik Dergi**, 1(1), 119-153.
- Bayram, H. Mehmet (2010), “Lizbon Antlaşması: Parlamentoların Avrupa Birliği Karar Alma Sürecindeki Yeni Rolü”, **Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi**, 6(4), 77-89.
- Bertan, Beyza (2018), **Hizmet Sektöründe Çalışan Özel Güvenlik Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Etkinlik Algısı İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Beunderman, Mark (2007), “EU Constitution Architect Deplores Cosmetic Text Changes”, <https://euobserver.com/institutional/24498> (11.11.2018).
- Bıyıkçı, E. Timuçin (2010), **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, Ahmet Burak (2015), **Avrupa Birliği'nde İnsan Haklarının Gelişimi ve Korunması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilici, Nurettin (2005), **Avrupa Birliği-Türkiye İlişkileri (Genel Bilgiler, İktisadi, Mali Konular, Vergilendirme)**, 2. Bakı, Seçkin Yayınları, Ankara.

- Bilici, Nurettin (2010), **Avrupa Birliği-Türkiye İlişkileri (Genel Bilgiler, İktisadi, Mali Konular, Vergilendirme)**, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Bilir, Nazmi (2008), “Çalışanların Sağlığının Korunmasında Holistik Tümelci Yaklaşımı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, (37), 1-64.
- Binbir, Sinan (2012), **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte İş Kanunu**, 1. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Bincan, Sevil (2018), **Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kamu Yönetimi Reformları: Türkiye ve Polonya Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birinci, Belemir (2018), **Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika ve Türkiye’nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolayır, Cenk (2000), **Amsterdam Antlaşması-Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları**, İKV Yayınları, İstanbul.
- Bolcan, Aybike Elif (2010), “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 24(1), 253-276.
- Bozkurt, Enver vd. (2001), **Avrupa Birliği Hukuku**, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Bozkurt, Ömer (1987), “Avrupa Topluluğunun Bütünleşme Süreci ve Yapısı: Bir Genel Bakış”, Ömer Bozkurt (Ed.), **Avrupa Topluluğu ve Türkiye, içinde (7-30)**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Börekeçi, Havva ve Yurdakul, Mehmet Onur (2011), **Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Birliğe Katılım Sürecinde Masak**, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara.
- Büyükkıçek, Mehmet (2009), **Avrupa Kömür ve Çelik Teşkilatı’ndan (AKÇT) Reform Antlaşması’na Entegrasyonun Yönü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüktanır, Derya (2010), “Dış İlişkiler Kapsamında Avrupa Birliği’nin Tüzel Kişiliği ve Lizbon Antlaşması”, **Uluslararası İlişkiler Akademik Dergi**, 7(27), 87-110.
- Can, Ergüder ve Akdenizli Kocagül, Dilek (2008), **Avrupa Birliği’nde Bölgesel Politikann Gelişimi ve Yapısal Fonlar**, 1.Basım, Matsa Basımevi, Ankara.
- Canbolat, S. İbrahim (1998), **Uluslararası Sistem Avrupa Birliği: Bir Dönüşümün Analizi**, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Cebeci, Hakan (2014), **Türkiye’de Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Karabük İli Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cechin-Crista vd. (2013), “The Social Policy of the European Union”, **International Journal of Business and Social Science**, 4(10), 16-25.

Commission of the European Commision (2007), Communication From The Commission To The European Parliament And The Council, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2007/nov/strategy_paper_en.pdf (27.12.2018).

Coşkun, Enis (2001), **Bütünleşme Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye**, Cem Yayınevi, İstanbul.

COWI (2015), Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States, Synthesis Report, Kongens Lyngby, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Çakır, Veli Ozan (2007), **Avrupa Bütünleşme Kuramları Işığında Ulus Devlet, Avrupa Birliği İlişkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakmak, Haydar (2005), **Avrupa Birliği-Türkiye İlişkileri**, 1. Baskı, Barış Platin Kitabevi, Ankara.

Çayhan, Esra (2002), “Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası ve Türkiye”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (3), 42-55.

Çekinmez, Armağan (2018), **Öğretmenlerin Okul İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çelik, Aziz (2004), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1”, **Sendikal Notlar**, (24), İstanbul.

_____ (2006), **AB Sosyal Politikası Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, 1. Baskı, Kitap Yayınevi, İstanbul.

ÇSGB (2014), **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, ÇSGB, Nr. 12, Ankara.

Çoban, Hatice (2006), **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: ESTAŞ ve TÜDEMSAŞ'ta Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çoban, Yasin (2015), **Avrupa Birliği Borç Krizinin Nedenleri, Etkileri ve Krizi Önlemeye Yönelik Önlemler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çubuk, Ali (1979), **Sosyal Politika**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 123, Ankara.

- Dal, Süleyman (2018), **Sosyal Politika ile Siyasi ve Ekonomik İdeolojiler Arasındaki İlişki**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daşdemir, Ahmet Mahmut (2008), **AB Üyesi Ülkelerde Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Schutter, Oliver (Ed.) (2010), **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Avrupa Konseyi, Ankara.
- Dedeoğlu, Beril (2006), **Adım Adım Avrupa Birliği**, 1. Baskı, Okumuş Adam Yayınları, İstanbul.
- Demiral, Nurhan (2015), **Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde 2002-2012 Dönemi ve Müzakerelerin Geleceğe Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, Önder (2005), **Atatürk Döneminde Çalışma Hayatı ve 3008 Sayılı İş Kanunu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü.
- Dileyici, Dilek vd. (2004), **Yeni Avrupa ve Türkiye**, Sepam Yayınları, Ankara.
- Dinç, Cengiz (2012), “Avrupa Birliği’nin Beşinci Genişleme Süreci: Ekonomik ve Siyasi Boyutlar”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 12(1), 77-94.
- Dirik, Sait (2016), **Madencilik Sektörü Faaliyetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunun 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Risk Değerlendirmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- DTM (2007), **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 6. Baskı, Ankara.
- Durmaz Kaş, Özge (2018), **OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi’nin Türk İşletmelerinde Uygulanabilirliği Üzerine Bir Araştırma: Aynı Sektörde Faaliyet Gösteren Türkiye Kökenli Bir İşletme ile Türkiye’de Faaliyet Gösteren Uluslararası Bir İşletmenin İncelenmesi ve Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun vd. (2018), “Türkiye’de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 9(16), 1167-1190.
- Efe, Haydar (2008), “Avrupa Birliği’nin Ortak Dış ve Güvenlik Politikası”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(1), 66-78.
- Emrem, Orgül Ünver (2018), **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Düzeyi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Engin, Tuğba (2014), **6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ercan, Murat (2009). “Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinde Müzakere Süreci”, **Akademik Araştırmalar Dergisi**, (42), 97-112.
- Erdoğan, Hasan (2008), “Avrupa Birliği’nde Anayasa Hazırlık ve Onay Sürecinin Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(3), 341-368.
- Erginbaş, Emel (2010), **Avrupa Birliği’nin Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, Selahattin (2015), **Türk Sosyal Güvenlik Normlarının Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Normlarına Uyumlaştırılması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erpolat, Yağmur Begüm (2010), “Avrupa Tek Senedi”, **İzmir Ticaret Odası**, http://www.izto.org.tr/Portals/0/IztoGenel/Dokumanlar/avrupa_tek_senedi_25.06.2012%2012-38-32.pdf (24.11.2017).
- Esen, Bihter (2012), **Avrupa Birliği’ne Üye Ülkeler ile Türkiye’nin Ekonomik Özelliklerinin İstatistiksel Yöntemlerle İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esenlikçi, Ahmet Cem (2016), **Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Göçmenlere Yönelik Sosyal Politika Düzenlemeleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EU-OSHA (t.y.), “Germany”, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany> (17.04.2019).
- Eu Publications (t.y.), “Council Decision of 27 June 1974 on the Setting up of an Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work”, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3601b93-ede3-44f4-b5db-a6bf2d425006/language-en> (02.11.2018).
- EUR-Lex (1980), “Council Directive 80/1107/EEC of 27 November 1980 on the Protection of Workers from the Risks Related to Exposure to Chemical, Physical and Biological Agents at Work”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31980L1107> (11.11.2018).
- _____ (1989), “Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391> (07.11.2018).

- _____ (2005), “Council Regulation (EC) No 1112/2005”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32005R1112> (16.11.2018).
- _____ (2012), “Consolidated version of the Treaty establishing the European Atomic Energy Community”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012A%2F> (12.11.2018).
- European Commision (t.y.), “The Treaty of Rome”, https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf (03.10.2018).
- European Economic and Social Committee (t.y.), “Comunity Charter of the Fundamental Social Rights of Workers”, <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (19.11.2018).
- European Parliament (2018), “Health and Safety at Work”, http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/en/FTU_2.3.5.pdf (20.11.2018).
- _____ (2018), “Social and Employment Policy”, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/PERI/2017/600416/IPOL_PERI\(2017\)600416_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/PERI/2017/600416/IPOL_PERI(2017)600416_EN.pdf) (16.11.2018).
- _____ (t.y.), “Fundamental Social Rights in Europea”, http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/104_en.pdf (17.11.2018).
- European Union (1992), “Treaty on European Union”, https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf (17.11.2018).
- Fouskas, Vassilis (2004), **Balkanlar Ortadoğu Kafkasya Soğuk Savaş Sonrası ABD Politikaları**, (Çev. Ali Çakıroğlu), Aykırı Yayıncılık, İstanbul.
- Gençler, Ayhan (2005), “Avrupa Birliği'nin Göç Politikası”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (49), 173-197.
- Gençler, Ayhan ve Şenocak, Hasan (2009), “1951'den 2009'a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(1), 181-233.
- Göçmener, Sinem (2008), **Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, Nazmi (2015), **Avrupa Birliği'ne Giden Süreçte Turgut Özal Dönemi Türkiye'nin AET Politikası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, H. Emrah (2017), **Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması Süreci-Toroslar Belediyesi Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Gülmez, Mesut (2008), **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika**, 2. Baskı, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Günel, Pınar (2009), **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası Çerçevesinde Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeli ve Türkiye**, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, T.C Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- Günay, Ayşe ve Özen, Ahmet (2002), "Avrupa Birliği'nde Mali Disiplinin Sağlanmasına Yönelik Maastricht Kriterlerinin Anayasal İktisat Perspektifinde Değerlendirilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(2) 66-82.
- Gürcanlı, G. Emre (2006), **İnşaat Şantiyelerinde Bulanık Kümeler Yardımıyla Bir İş Güvenliği Risk Analizi Yöntemi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi-İnşaat Fakültesi.
- Güven, H. Sami (1997), **Sosyal Politikanın Temelleri**, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Güzel, Bekir (t.y.), "Sanayi Devrimi'nin Ortaya Çıkardığı Toplumsal Sorunların Edebiyattaki İzdüşümü: Emile Zola'nın Germinal Örneği", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 7(33), 157-165.
- Hantrais, Linda (2007), **Social Policy In The European Union**, 3rd Edition, Palgrave MacMillan, London.
- Hatipler, Mustafa (2011), "Türkiye-AB Gümrük Birliği Antlaşması ve Antlaşmanın Türkiye Ekonomisine Etkileri", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(1), 14-32.
- Hatipoğlu, Semin (2015), **Türkiye Avrupa Birliği Kapsamında Vize Muafiyeti**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Heinrich Böll Stiftung Derneği, Berlin-Almanya ve Friends of the Earth International, Londra-İngiltere (2017), **Fosil Yakıtlar Hakkındaki Olgular ve Rakamlar**, (Çev. Çağrı Ekiz), Kömür Atlası, Almanya.
- Hesapçıoğlu, Muhsin ve Topsakal, Cem (2007), "Avrupa Birliği Sürecinde Eğitim ve Avrupa Vatandaşlığı", **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 26(26), 73-93.
- ILO, 2015, "155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme", https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang-tr/index.htm (12.12.2018).
- Işık, Ömer (2018), **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanabilirliği ve Güncel Sorunların Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İba, Sezin (2007), **Beşinci Genişleme Deneyimi Işığında Türkiye-Avrupa Birliği Müzakereleri -Hukusal/Politik Sorun Alanları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İKV (t.y.), “Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma”, <https://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf> (24.08.2018).
- ____ (2014), “Avrupa 2020 Stratejisi”, **İktisadi Kalkınma Vakfı**, Yayın No: 269 Globus Dünya Basınevi, İstanbul, <https://www.ikv.org.tr/images/files/2020stratejisi.pdf> (18.12.2018).
- ____ (t.y.), “Avrupa Birliği Tarihçe”, https://www.ikv.org.tr/icerik_print.asp?id=28 (17.09.2018).
- İmamoviç, Adis (2007), **Avrupa Birliği Genişleme Politikaları Çerçevesinde Norveç'in Konumu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İntaş, Volkan (2014), **Türkiye’de Sosyal Sigortacılığın Finansal Gelişimi: Sistemsel Bir Analiz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İş Kanunu (2003), **T.C. Resmî Gazete**, 25134, (10.06.2003).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), **T.C. Resmî Gazete**, 28339, (30.06.2012).
- İyikan, Necati (2008), “Avrupa Birliği’nin Gelişiminde Genişleme ve Derinleşme Süreci Arasındaki Diyalektik İlişki”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (15), 169-209.
- Kabaalioglu, Haluk (1997), **AB Kurumları ve Avrupa Hukukunun Uluslararası Özellikleri İçinde Avrupa Birliği ve Kıbrıs**, Yeditepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Kabakçı, Mahmut (2009), **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu**, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kahya, Hüseyin (2008), **Bir Küresel Güç Olarak Avrupa Birliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalyoncu, Gökçe (2007), **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, E. Tuncay (2017), “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Özel Sayı, 225-268.
- Karabulut, Yavuz (2018), **Kamu Kurumlarında İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatının Uygulama Düzeyinin Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karademir, Devrim (2014), **Türkiye Mobilya Endüstrisindeki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ’lerin) Avrupa Birliğine Uyumlaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Karauçak Oğuz, Şebnem (1993), **Avrupa Topluluğu'nun Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karluk, S. Rıdvan (2005), **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 8. Bakı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kavalalı, Murat (2005), **Avrupa Birliği'nin Genişleme Süreci: AB'nin Merkezi Doğu Avrupa ve Batı Balkan Ülkeleri ile İlişkileri**, DPT, Ankara.
- Kaya, Burak (2011), **Ak Parti Dönemi Türkiye-AB Müzakere Süreci**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayagil, M. Enes (2015), "Türkiye-AB Müzakere Sürecinde Sosyal Politikada Yaşanan Gelişmeler" **Çalışma Dünyası Dergisi**, 2, 34-58.
- Kerman, Uysal (2009), "Avrupa Birliği: Yerel ve Bölgesel Yönetimler", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(1), 273-286.
- Kılıç, H. Hande (2018), **Geri Dönüşüm İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kılış, İlknur (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 15(1), 17-41.
- _____ (2014), "İş Sağlığı ve Güvenliği", Ayşen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, 5. Baskı, içinde (239-270), Dora Yayınları, Bursa.
- Kızıl, Göktürk (2018), **Avrupa Birliği Yurttaşlığı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızıltan, Alaattin ve Kaya, Yasemin (2005), "Avrupa Birliği'nin Ortak Dışişleri ve Güvenlik Politikasına Bir Bakış", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 19(1), 201-225.
- Klein, H. Marc (1991), "The Single European Act and Social Dumping: A New Appeal for Multinational Collective Bargaining", **U. Pa. J. Int'l Bus. L.**, 12(3), 411-431.
- Koçak, İdil ve Özmen, Mehmet (2012), "Türkiye'nin İthalat Fonksiyonunun Ekonometrik Tahmini", **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi**, 16(2), 29-44.
- Koçak, Orhan ve Koray, Nazlı (2018), "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye'ye Yansımaları", **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 8(15), 1779-1811.

- Korkmaz, Adem ve Avsallı, Hüseyin (2012), “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 26, 153-167.
- Korkmaz, Selcen (2005), **Tarihsel Süreç İçerisinde Osmanlı Esnaf Loncaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkut, Gülsüm ve Tetik, Alim (2013), “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18(3), 455-474.
- Köktaş, Arif (2004), “Avrupa Birliği’nin Adalet ve İçişlerinde İşbirliği Politikası”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 6(3-4), 71-93.
- Kutlu, Erol (2008), **Avrupa Birliği**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Külekçi, Bekir (2012), **Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LSE Health (2009), “EU Health Policy Trends”, <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.566456&version=1391184719> (19.11.2018).
- MESS (2015), “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Yayımlanan Yönetmelikler ve Tebliğler”, <https://www.mess.org.tr/tr/calisma-mevzuati/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-uyarinca-yayimlanan-yonetmelikler-ve-tebligler/> (16.12.2018).
- Mor, Hasan (2010), “Avrupa (Birliği) Bütünleşme Süreci ve Sorunları”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, XIV(1), 499-541.
- Nart, Ela Çolpan (2010), “Gümrük Birliği’nin Türkiye’nin Dış Ticareri Üzerine Etkileri: Panel Veri Analizi”, **Journal of Yasar University**, 17(5), 2874-2885.
- Oğurlu, Ebru (2008), “Lizbon Antlaşması’ndan Sonra Avrupa Birliği”, **Avrasya Etüdlere Dergisi**, (34), 7-33.
- Oğuz, Ayşegül Yaprak (2013), **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oğuz, Gönül (2012), “Avrupa Birliği’nin Genişleme Yorgunluğu Sürecinde AB-Türkiye İlişkileri”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8(1), 49-73.
- Okul, M. Salih (2011), **Avrupa Birliği ve Türkiye Uygulamalarının Ücretler ve Enflasyon Bakımından Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öçal, Mehmet ve Çiçek, Özal (2017), “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 6(16), 616-637.
- Öğün, Baybars (2014), **Soğuk Savaş Sonrası Türk Dış Politikasında Söylem ve Eylem: Türkiye-AB İlişkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öz, Cihan Selek ve Karagöz Sefa (2015), “Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, (1), 99-122.
- Özaydın, M. Mehmet (2007), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, Bülent (2004), **Avrupa Birliğinde Sermayenin Serbest Dolaşımı Konusundaki Mevzuat ve Türkiye’nin Uyumu**, Uzmanlık Tezi, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği-Ekonomik ve Mali Konular Dairesi.
- Özcüre, Gürol (2014), **Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derin Yayınları.
- Özcüre, Gürol vd. (2014), “Avrupa Birliği’ne Uyum Çerçevesinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kurullar Aracılığıyla Yönetime Katılma: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Kocaeli Örneği”, **Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi**, 4(1), 58-69.
- Özdemir, Sahir (2001), **Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu, Avrupa Toplulukları, Avrupa Birliği, Roma Antlaşması, Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Nice Antlaşması, DPT, Ankara.**
- Özdemir, Sinan (2016), **Türkiye’de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özel, Hami (2018), **Kentsel Dönüşümde Yıkım Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi Kocaeli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Özen, Serap (2004), “Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Gündemi”, Turgay Uzun ve Serap Özen (Ed.), **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, içinde** (181-200), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özen, Şerif Olgu (2015), “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 3(1), 78-105.
- Özer, Akif (2009), “Avrupa Birliğine Tam Üyeliğin Eşiğinde Türkiye”, **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16(1), 89-105.

- Özergün Durmuşoğlu, Peril (2008), **Türkiye ve Avrupa Birliğinin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özkılıç, Özlem (2005), **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, TİSK Yayınları, Yayın No: 246, Ankara.
- Özpiranga, Nesrin (2013), **Küreselleşme Sürecinin Sosyal Politikalar Üzerindeki Etkileri ve Avrupa Birliği Sosyal Politikası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsoy, Petek (2007), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası'nın Oluşumu ve Türkiye**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, H. İbrahim (2008), "Dünyanın En Dinamik ve En Rekabetçi Bilgi Ekonomisi Olmak ya da Olmamak: Avrupa Birliği Lizbon Stratejisi ve Eğitim Boyutu", **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, 7(2), 13-32.
- Öztürk, Lütfü (2013), "Türkiye Avrupa Birliği'ne Yakınıyor Mu? Bir Zaman Serisi Analizi, 1950-2008", **Ege Akademik Bakış**, 13(4), 527-538.
- Pazarıcı, Hüseyin (1996), **Uluslararası Hukuk Dersleri**, 4. Baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Pektaş Bayar, Suzan (2006), **Ulusal Anayasal Karşısında Avrupa Birliği Anayasal Antlaşmasının Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pınar, Esin (2013), **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku: İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pinhas, Mordo Murat (2006), **Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Piyal, Bülent (2009), **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu**, 1. Baskı, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- Poyraz, Zeynep (2008), **Türk Toplumunun, Avrupa Birliği'ne Üyeliği Algılama Düzeyi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Publication Office of the European Union (t.y.), "Council Regulation (EC) No 2062/94", <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c52aa127-4b46-4a65-9edd-8b271a9ada2d/language-en>, (16.11.2018).
- Reçber, Bircan (2018), **İnsan Hakları ve Sosyal Adalet Açısından Devletin Çocuklara ve Kadınlara Yönelik Sunduğu Hizmetler: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Reçber, Kamuran (2013), **Avrupa Birliği Hukuku ve Temel Metinleri**, 2. Baskı, Dora Basım Yayım, Bursa.
- Saka, Yonca (2010), **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu**, Avrupa Birliği Uzmanlığı Yeterlilik Tezi, Maliye Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.
- Sakar, Turgay (2009), **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika ve İstihdam Alanlarındaki Düzenlemelerine Türkiye'nin Uyumu: Yapısal Bir Değerlendirme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Samsun, Nihal (2003), "10. Yılında Avrupa Tek Pazarı", **Maliye Dergisi**, 143, 58-70.
- Sandıklı, Atilla (2001), **Türkiye'nin Dış Politikasında Avrupa Birliği ve Alternatifleri**, Harp Akademileri Yayınları, İstanbul.
- Sanioğlu, Hilal (2006), **Avrupa Birliği Hukukunda İnsan Hakları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sargıcı, Ebru Yeşim (2006), **Avrupa Birliği Hukuku'nda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayın, Aysun (2007), **Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayıntürk, Hakan (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sefer, Özlem (2014), **Avrupa Birliği ve Avrupa Kimliği: Avrupa Birliği Entegrasyon Sürecinin Avrupa Kimliği Temelinde İncelenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezen, Eregül (2017), **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- SGK (t.y.), "İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri", http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (17.04.2019).
- Suçsuz Tiğrek, Gülsüm Beste (2015), **Avrupa Yatırım Bankasının Desteklediği Türkiye Projelerinde Mali Yardımlar, Vergi İstisnası Uygulamaları ve Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahbazov, Rövsen (2009), **Avrupa Birliğinde Genişleme Stratejisi Çerçevesinde Yeni Komşuluk Politikası (Güney Kafkasya Ülkeleri Yönünden Bir Değerlendirme)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şanlıoğlu, Ömer (2016), “Avrupa Birliği’nin Yapısal Bir Krizi Olarak Euro Krizinin Nedenleri ve Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(2), 99-115.
- Şardan, H. Serdar (2004), **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şen Köse, Gülşah (2018), **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Basım Sektöründe Uygulamalı İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şık, Ahmet (2017), **Su ürünleri Tesislerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şişman, Yener (2002), **Sosyal Politika ve İş Hukuku**, Eskişehir.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı (t.y.), “Lizbon Antlaşması”, <http://www.mfa.gov.tr/lizbon-antlasmasi.tr.mfa>, (19.11.2018).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı (2005), “Türkiye 2005 İlerleme Raporu”, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf (12.12.2018).
- _____ (2009), “2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu”, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (12.12.2018).
- _____ (2010), “Sosyal Politika ve İstihdam”, https://www.ab.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/19_SosyalPolitikaveIstihdam.pdf (13.12.2018).
- _____ (2018), “Türkiye 2018 İlerleme Raporu”, https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komiyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf (27.12.2018).
- _____ (t.y.), “Avrupa Birliği Kronolojisi”, https://www.ab.gov.tr/files/di%C4%9Fer%20faydal%C4%B1%20dok%C3%BCmanlar/ab_kronolojisi__1946_2010_.pdf, (23.11.2017).
- _____ (t.y.), “Avrupa Birliği’nin Tarihçesi”, https://www.ab.gov.tr/_105.html, (23.11.2017).
- Tahtakıran, Serdar (2009), **İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tartan, Hakan (2006), **Küreselleşme Süreci İçinde Uluslararası Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türkiye**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşcıoğlu, Ömer Lütfi (2009), “AB’nin Anayasa Oluşturma Süreci, Bu Süreçte Ortaya Çıkabilecek Sorunların AB’nin Geleceğine ve Türkiye’ye Etkileri ve Çözüm Yolları”, **Stratejik Araştırmalar Dergisi**, (13), 53-78.
- Taşçı, Faruk (2010), **Türkiye’de Sosyal Politika Disiplininin Gelişimi: Süreklilik ve Gelişim**, Yedirenk Yayınevi, İstanbul.
- Taşpınar, Neşe Seray (2006), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Avrupa Biliği Sosyal Modeli ve Türkiye**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tatoğlu, Emin (2006), **Avrupa Birliği’nin Tarihsel Gelişimi (1951-1995)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi-Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü.
- Tekinalp, Gülören ve Tekinalp, Ünal (2000), **Avrupa Birliği Hukuku**, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Telli, Yasemin (2008), **Gümrük Birliği’nden Sonra Türkiye-AB İlişkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezcan, Ercüment (2012), “Avrupa Konseyi/Avrupa Birliği Zirvesi”, Belgin Akçay ve İlke Göçmen (Ed.), **Avrupa Birliği-Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar**, 2. Baskı içinde (105-131), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Tokol, Ayşen (1995), **Uluslararası Sosyal Politika**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Topçu, Ezgi (2009), **Balkan Ülkelerinin Avrupa Birliği’ne Tam Üyelik Süreci ve Yunanistan**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topçuoğlu, Alper ve Koray, Meryem (1995), **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Tuna, Ç. Mustafa (2015), **Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum Sürecinin Türkiye’de Sosyal Hukuk Üzerindeki Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, Erol vd. (2016), “Avrupa Sosyal Modeli Ve Türkiye’deki Sosyal Politikaların Tarihsel Bağlamda Karşılaştırmalı Analizi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, (11), 1-17.
- Uçak, Göksel (2011), **Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçkan, Banu (2005), “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (6), 107-136.

- Ultan, Mehlika Özlem (2017), “Avrupa Birliği Politikalarında Üye Devletlere Tanınan İstisnaların Tarihsel ve Politik Arka Planı”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 5(4), 217-236.
- Ulu, Çağrı (2014), **Avrupa Birliği Üyelüğünün Polonya ve Macaristan Ekonomileri Üzerindeki Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulusal İSG (III.) Politika Belgesi ve Eylem Planı, (2014), http://ahmetsaltik.net/arsiv/2014/12/ULUSAL_ISG_POLITIKA_BELGESI_ve_EYLEM_PLANI-3.pdf (12.12.2018).
- Ulusal İSG Konseyi Yönetmeliği (2013), **T.C. Resmî Gazete**, 28550, (05.02.2013).
- Urgun, Ferit (2010), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Süreleri ve Dinlenme Haklarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uşar, Gamze (2010), **Maastricht Antlaşması’ndan Günümüze Avrupa Birliği Politik Kimliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzuner, Hümeysra (2006), **Amsterdam Antlaşması ile Getirilen Yenilikler ve Bunların Avrupa Birliğine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülger, İrfan Kaya (2003), **Avrupa Birliği El Kitabı**, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Walsh, Kenneth (2009), “The Development Of Employment Policy İn The EU Leading Up To The European Employment Strategy 1997”, European Employmen Observatory.
- Yahyalı, Betül Sultan (2018), **Telekomünikasyon Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın Gürsoy, Melike (2012), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sağlık Politikaları Yönetimi ve Reformları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yanıkdağ, Tülin (2010), “Anayasallaşma Sürecinde Avrupa: Temel Haklar Şartı’ndan Lizbon Antlaşması’na”, **Bilge Strateji Dergisi**, 2(3), 105-144.
- Yapıcı, Aslı (2012), **Tehlikeli Atık Geri Kazanım/Bertaraf Tesislerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumunun Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yaşar, Ayhan (2010), **Sakarya’da Bir İnşaat Sahasında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşulları ile İş Kazası Geçirme Durumları ve İlişkili Etmenler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Yavuzaslan, Kıymet (2017) “Brexit Yol Ayrımında Avrupa Birliği Sosyal Bütünleşme Çabalarına İnovatif Bir Yaklaşım: Sosyal İnovasyon”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 19(1), 225-250.
- Yazıcı, Ayşe Meriç (2016), **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumunu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Resul (2015), **Türkiye'nin Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Ulusal Ajansın Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, Mustafa (2014), **Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinde Müzakere Süreci'nde Tarım ve Kırsal Kalkınma Başlığında Yaşanan Uyuşmazlıklar Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi-Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, Neşe (2011), **Sosyal Forumlar Ekseninde Yeni Küresel Politika Arayışlarının Sendikal Hareketteki Değişime Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Fatih (2009), **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yolcu, Serap (2008), **Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Entegrasyonunu Engellenen Faktörler Üzerine Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorkan, Arzu (2009), “Avrupa Birliği'nin Enerji Politikası ve Türkiye'ye Etkileri”, **Bilge Strateji Dergisi**, 1(1), 24-38.
- Yücel, Öznur (2003), **Tam Üyelik Sürecinde Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZGEÇMİŞ

Kübra SUNGUR, 25.03.1993 tarihinde Trabzon İli Arsin İlçesinde doğdu. 2005 yılında Arsin Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu'nu; 2009 yılında Yomra Lisesi'ni; 2015 yılında da Karadeniz Teknik Üniversitesi - İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü'nü bitirdi. 2015 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans programına başladı. 2016-2017 eğitim öğretim yılı güz döneminde eğitimini Erasmus programı kapsamında Portekiz Instituto Politecnico Do Cavado E Do Ave (IPCA) Üniversitesi'nde yaptı. 2015 yılından beri dört kız kardeşiyle birlikte girişimcilik faaliyeti göstererek açtıkları Fındık Ocağı şirketini işletmektedir.

SUNGUR, bekar olup İngilizce bilmektedir.