

26280

Mimar Sinan Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Sosyoloji Ana Bilim Dalı  
Kurumlar Sosyolojisi

AVRUPA TOPLULUĞU'NUN  
SOSYAL POLİTİKASI VE TÜRKİYE'NİN UYUMU

(Doktora Tezi)

8956 Şebnem KARAUÇAK OĞUZ

Danışman: Doç. Dr. Arif ESİN

## RESUME

La politique sociale de la Communauté Européen dont l'objectif essentiel est "l'amélioration des conditions de vie et de travail", prévoit une harmonisation des systèmes sociaux des pays membres pour un développement équilibré.

La Communauté Européenne ayant une structure hétérogène économique, sociale et culturelle, prévoit une intégration économique et politique entre ses pays membres. Mais pour que cette intégration soit réalisée sur une base solide, la Communauté doit construire un "Espace Social Européen". Les articles sociaux des Traités constituant la Communauté Européenne déterminent le cadre de la politique sociale communautaire.

En se basant sur ces principes, la Communauté par le biais des règlements, des décisions et des recommandations a relativement réussi une harmonisation entre les politiques sociales nationales des pays membres.

Ainsi la C.E a abouti à un accord sur la Charte Sociale en décembre 1989. Ensuite le Traité d'Union Européenne inclut la Charte Sociale en tant que "l'acquis communautaire" en matière sociale. Ceci dit que la C.E a défini clairement le cadre de la politique sociale.

Bien que la Communauté prévoyait dès sa création une intégration économique et politique profonde, elle n'a jamais visé une intégration entière dans les politiques sociales nationales. Mais l'objectif était une harmonisation équilibrée des législations nationales. La raison de cet issue était les disparités socio-économiques entre ses pays membres. Il est évident que, entre les pays membres, la différence de niveau de vie, les relations syndicales, les législations sociales, les accords sociaux, les droits réciproques, les systèmes de sécurité sociale, etc... sont différents d'un pays à l'autre. Les constatations

## II

nous montrent que à court et à moyen terme, il est pratiquement impossible d'appliquer une politique sociale commune. Mais sur la voie de cet objectif de longue haleine les pays membres en harmonisant leurs politiques nationales, souhaitent à construire "l'Espace Sociale Européen". Dans ce processus la C.E. utilisant ses fonds propres à la politique sociale essayé de réduire les disparités sociales, économiques et régionales.

Dans ces conditions, la Turquie, ayant fait sa demande d'adhésion à la CE, doit prendre les mesures nécessaires pour faire approcher sa législation à celle de la Communauté. Pour réaliser cet rapprochement, les pouvoirs publics et le secteur privé doivent observer et poursuivre les mesures prises par la communauté en la matière.

L'objectif de cette étude, est de démontrer que les disparités sociales entre la Turquie et la CE ne constituent pas un obstacle à l'adhésion de la Turquie à la Communauté.

Mais il faut tenir compte que, même si la CE n'a pas l'intension de construire une politique sociale commune, les mesures sociales prises jusqu'à nos jours, ont crée une harmonisation pour la construction d'un Espace Sociale Européen à long terme.

Il est évident que poursuivant les normes de la CE, la Turquie sera avantageux en réalisant une certaine harmonisation avant son adhésion à la Communauté. Après l'adhésion, utilisant les sources et les fonds structurels, régionales et sociales de la CE, la Turquie parallèlement à son développement économique pourra résoudre plus facilement ses problèmes sociaux.

Mais si la Turquie se retarde à prendre des mesures nécessaires en la matière, le jour de l'adhésion, les disparités entre les législations sociales de la CE et celles de la Turquié se heurteront des grosses difficultés d'adaptation.

**Ö Z E T**

Avrupa Topluluğu'nun çok yönlü ve geniş kapsamlı olarak ele alınan sosyal politikası, temelde yaşam ve çalışma koşullarının sürekli ve dengeli biçimde geliştirilmesini hedef almakta ve böyle bir gelişmenin ancak sosyal sistemlerin uyumlaştırılmasıyla mümkün olacağını öngörmektedir.

Siyasi, ekonomik ve sosyo-kültürel yapısı itibariyle bir mozaik görünümünde olan Avrupa Topluluğu, esas olarak üyeleri arasında ekonomik ve siyasal bütünleşmeyi hedeflemektedir. Ancak bu bütünleşme sürecinin sağlam temeller üzerine oturtulması Topluluğun bir sosyal alan oluşturması ile mümkün olacaktır.

Topluluğun kurucu antlaşmalarında yer alan sosyal hükümler, Avrupa Topluluğu sosyal politikasının çerçevesini çizer niteliktedir. Bu hükümler esas alınarak günümüze kadar çıkarılan yönerge, tüzük ve tavsiyelerle üye ülkelerin sosyal politikaları arasında büyük ölçüde uyumlaştırma sağlanmış, son olarak 1989 Aralık ayında onaylanan Sosyal Şart'ın, Maastricht Antlaşması kapsamında Topluluğun sosyal mevzuatı olarak kabul edilmesi ile de Topluluk Sosyal Politikasının sınırları kesin olarak çizilmiştir.

Kuruluş tarihinden itibaren Avrupa Topluluğu ülkeleri ekonomik ve siyasal anlamda bir entegrasyonu hedeflemekle birlikte hiç bir zaman sosyal bütünleşmeyi bir başka deyişle standart bir sosyal politika uygulamasını öngörmemişlerdir. Bunun temel nedeni, üye

lkeler arasında varolan ve ne kısa ne de orta vadede giderilmesi mümkün olmayan gelişmişlik farklılıklarıdır.

Bugün Topluluk lkelerinde söz konusu kalkınmışlık farklılıkları sosyal yapılara yansımakta ve buna paralel olarak sosyal hayatı şekillendiren geleneksel yapılar, yasal düzenlemeler, endüstriyel ilişkiler alanında işçi ve işveren taraflarının benimsedikleri stratejiler, toplu sözleşme müzakerelerinin yürütüldüğü çerçeve, getirdiği hak ve yükümlülükler ve hepsinden önemlisi kişi başına düşen milli gelir gibi unsurlar da ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle uzun bir süre daha ülkelerin sosyal sorunlarını gerek kendi imkanlarıyla gerekse Topluluk kaynakları aracılığı ile czleme yönünde caba sarfetmeleri, AT düzeyinde ihtiyaç duyulan yeni tip endüstriyel ilişkiler yaratmaları gerekecek ve Avrupa Sosyal Alanı'nın yaratılması ancak uzun vadede geniş kapsamlı bir uyulaştırma ile mümkün olacaktır.

Avrupa Sosyal Alanı'nın oluşturulması sürecinde Topluluk'ta yaratılmış olan mali mekanizmalar bölgelerarası sosyo-ekonomik farklılıkların giderilmesinde önemli rol oynayacaktır.

Bu açıdan bakıldığında Topluluğa tam üyelik başvurusu yapmış olan ve 1995 yılında da Gümrük Birliği'ni gerçekteştiren olan Türkiye'nin bu süre içerisinde AT'de meydana gelen gelişmeler ve sosyal politika alanında uyulaştırma calışmalarını dikkatle izlemesi ve süratle önlemler alması gereği ortaya cıkmaktadır.

Bugün Türkiye'de uygulanmakta olan sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemleri ile AT genelinde uygulanmakta olan sistemler arasında farklılıklar mevcuttur.

Bu farklılıkların Topluluk'taki gelişmelerin yakından izlenerek mümkün olduğu ölçekte giderilmesi ve tam üyelik gerçekteşene kadar belli bir uyulaştırmanın sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada vurgulanmak istendiği gibi, sosyal alanda Türkiye ve AT arasında varolan farklılıklar Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliğine engel teşkil etmemektedir. Ancak her ne kadar AT ülkelerinde, standart bir sosyal politika uygulanmasa da günümüze kadar geçen süre içinde kurucu antlaşmalar temel alınarak geliştirilmiş olan düzenlemeler, üye ülkeler arasında bir Avrupa Sosyal Alanı oluşturulmasını sağlayacak temeli yaratmış ve büyük ölçüde yakınlaşmayı sağlamıştır.

Türkiye'de AT normları dikkate alınarak gerçekleştirilecek sosyal düzenlemeler aracılığı ile belli bir yakınlaşmanın tam üyelik öncesinde sağlanması, Türkiye açısından avantaj yaratacaktır. Tam üyelik gerçekleştiğinde Topluluk üyelerinin ekonomik ve sosyal kalkınmalarında yararlandıkları mali mekanizmalar Türkiye için de geçerli olacaktır. Bununla birlikte Türkiye tam üyeliği beklemeksizin kendi ekonomik kalkınmasına paralel olarak Avrupa Sosyal Alanına Uyum sağlayacak düzenlemeleri geliştirmek zorundadır.

Aksi halde AT, sosyal alanda önemli aşamalar kaydederken, Türkiye'nin bu gelişmelerin gerisinde kalması, tam üyelik konusu gündeme geldiğinde Türkiye ve Topluluk arasında varolan sosyal politika farklılıklarını giderilemez noktaya getirebilecektir.

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>1- AVRUPA TOPLULUĞU SOSYAL POLİTİKASININ HUKUKİ TEMELİ: TOPLULUĞU OLUŞTURAN ANTLAŞMALARIN SOSYAL HÜKÜMLERİ .....</b>	<b>6</b>
1.1.AKÇT ANLAŞMASI'NDA YERALAN SOSYAL HÜKÜMLER .....	7
1.2.EURATOM ANTLAŞMASI'NDA YERALAN SOSYAL HÜKÜMLER	9
1.3.ROMA ANTLAŞMASI'NDA YERALAN SOSYAL HÜKÜMLER.....	11
1.4.TEK SENET'LE GETİRİLEN SOSYAL HÜKÜMLER .....	17
1.5.AVRUPA BİRLİĞİ ANTLAŞMASI İLE DEĞİŞİME UĞRAYAN SOSYAL HÜKÜMLER .....	19
<b>2- AVRUPA TOPLULUĞU SOSYAL POLİTİKASININ GELİŞİMİ .....</b>	<b>26</b>
2.1.ROMA ANTLAŞMASI HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE SOSYAL POLİTİKA ALANINDA KAYDEDİLEN GELİŞMELER .....	27
2.1.1.İşgücünün Serbest Dolaşımı.....	28
2.1.1.1.Ücretli Çalışanlar ve Aile Bireylerinin Serbest Dolaşımı .....	29
2.1.1.2.Serbest Meslek Sahipleri ve Ailelerinin Serbest Dolaşımı .....	41
2.1.1.3.Aktif Olmayan Kişilerin Serbest Dolaşımı .....	45
2.1.2.İşçilerin Korunması, Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi.....	52
2.1.3.Kadın-Erkek Eşitliği .....	75
2.2.TOPLULUK ÇALIŞANLARI TEMEL SOSYAL HAKLAR BİLDİRGESİ.....	87
2.2.1.Sosyal Şart'ın Uygulanmasına Yönelik Faaliyet Programı.....	95
2.2.1.1.İş Piyasası .....	96
2.2.1.2.İstihdam ve Ücretler.....	101

2.2.1.3. <u>Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi</u> .....	103
2.2.1.4. <u>Serbest Dolaşım</u> .....	107
2.2.1.5. <u>Sosyal Koruma</u> .....	111
2.2.1.6. <u>Toplu Müzakere ve Örgütlenme Özgürlüğü</u> .....	113
2.2.1.7. <u>İşçilere Yönelik Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılma</u> ...	115
2.2.1.8. <u>Kadın ve Erkek Arasında Muamele Eşitliği</u> .....	118
2.2.1.9. <u>Mesleki Eğitim</u> .....	122
2.2.1.10. <u>İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması</u> .....	126
2.2.1.11. <u>Çocukların ve Gençlerin Korunması</u> .....	133
2.2.1.12. <u>Yaşlıların Korunması</u> .....	134
2.2.1.13. <u>Özürlülerin Korunması</u> .....	136
2.2.2. <u>Sosyal Şart'ın AT Tarafından Uygulanması</u> .....	138
2.2.3. <u>Sosyal Şart'ın Üye Ülkeler Tarafından Uygulanması</u> .....	152
2.2.3.1. <u>Serbest Dolaşım</u> .....	153
2.2.3.2. <u>İstihdam ve Ücretler</u> .....	161
2.2.3.3. <u>Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi</u> .....	172
2.2.3.4. <u>Sosyal Koruma</u> .....	196
2.2.3.5. <u>Toplu Müzakere ve Örgütlenme Özgürlüğü</u> .....	211
2.2.3.6. <u>Mesleki Eğitim</u> .....	229
2.2.3.7. <u>Kadın ve Erkek Arasında Muamele Eşitliği</u> .....	242
2.2.3.8. <u>İşçilere Yönelik Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılma</u> ...	258
2.2.3.9. <u>İş Yerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması</u> .....	276
2.2.3.10. <u>Çocukların ve Gençlerin Korunması</u> .....	288
2.2.3.11. <u>Yaşlıların Korunması</u> .....	303
2.2.3.12. <u>Özürlülerin Korunması</u> .....	312
2.3. TOPLULUK SOSYAL POLİTİKASI KAPSAMINDA UYGULANAN DİĞER POLİTİKA VE FAALİYETLER .....	326
2.3.1. <u>İstihdam Politikası</u> .....	326



2.3.1.1.	<u>Yerel İstihdam Kaynaklarının Harekete Geçirilmesi</u> .....	331
2.3.1.2.	<u>Daimi İstihdam Komitesi</u> .....	334
2.3.1.3.	<u>İstihdama Uygulanan Sübvansiyonlar</u> .....	336
2.3.1.4.	<u>Kamu Sektöründe İstihdam Yaratılması</u> .....	339
2.3.1.5.	<u>Bağımsız İş Kurmak İsteyen İşsizlere Yönelik Yardım Programları</u> .....	341
2.3.2.	<b>Eğitim ve Mesleki Eğitim Politikaları</b> .....	342
2.3.3.	<b>Sakatlara ve Yoksullara Yönelik Politikalar</b> .....	365
2.4.	<b>TOPLULUK'TA SOSYAL DİYALOG</b> .....	370
2.5.	<b>AT ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ</b> .....	384
2.5.1.	<b>Sağlık Sigortası</b> .....	404
2.5.2.	<b>Analık Sigortası</b> .....	411
2.5.3.	<b>Malüllük Sigortası</b> .....	417
2.5.4.	<b>Yaşlılık Sigortası</b> .....	424
2.5.5.	<b>Ölüm Sigortası</b> .....	428
2.5.6.	<b>Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sigortası</b> .....	434
2.5.7.	<b>Aile Yardımları</b> .....	440
2.5.8.	<b>İşsizlik Sigortası</b> .....	447
3-	<b>TÜRKİYE'DE SOSYAL POLİTİKA KAPSAMINDAKİ UYGULAMALAR VE AVRUPA TOPLULUĞU'NA UYUM SORUNU</b> .....	456
3.1.	<b>TÜRK İŞ HUKUKU KAPSAMINDAKİ DÜZENLEMELER</b> .....	456
3.1.1.	<b>İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği</b> .....	456
3.1.2.	<b>Hizmet Akdinin Sona Ermesi Durumunda İşçinin ve Ücretlinin Korunması</b> .....	462
3.1.3.	<b>Kadın-Erkek Eşitliği</b> .....	472
3.2.	<b>SERBEST DOLAŞIM İLKESİ VE TÜRKİYE</b> .....	477
3.3.	<b>İSTİHDAM POLİTİKASI VE TÜRKİYE</b> .....	486
3.4.	<b>EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİM</b> .....	491

3.5.SOSYAL DİYALOG VE TÜRKİYE .....	501
3.6.SOSYAL GÜVENLİK POLİTİKASI VE TÜRKİYE.....	507
3.6.1.Sağlık Sigortası .....	511
3.6.2.Analık Sigortası.....	512
3.6.3.Malüllük Sigortası.....	513
3.6.4.Yaşlılık Sigortası.....	514
3.6.5.Ölüm Sigortası .....	515
3.6.6.Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sigortası .....	516
4- SONUÇ-DEĞERLENDİRMELER.....	519
5- KAYNAKÇA .....	525

## TABLOLAR

1- AT Üyesi Ülkelerde Asgari Ücrete Yönelik Düzenlemeler .....	171
2- AT Ülkelerinde Çalışma Koşullarına Yönelik Düzenlemeler .....	194
3- AT Ülkelerinde Uygulanmakta olan Tazminat Süre ve Oranları .....	195
4- AT Ülkelerinde Hastalık Ödemeleri.....	210
5- AT Ülkelerinde Kadınların İş Piyasasındaki konumları.....	256
6- AT Ülkelerinde Hamilelik İznine Yönelik Düzenlemeler .....	257
7- AT Ülkelerinde İş Konseylerine Yönelik Düzenlemeler .....	275
8- AT Ülkelerinde Aktif Nüfus İçindeki İşsizlik Oranları (%) .....	327
9- AT Üyesi Ülkelerde Sosyal Diyalog Alanında Faaliyet Gösteren Kuruluşlar .....	382
10- AT Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Alanında Organizasyon Yapıları .....	390
10 a- Almanya .....	390
10 b- Belçika .....	390
10 c- Danimarka .....	391
10 d- Fransa .....	391

10 e- Hollanda.....	392
10 f- İngiltere.....	392
10 g- İrlanda.....	393
10 h- İspanya .....	393
10 ı - Lüksemburg.....	394
10 j- İtalya .....	394
10 k- Portekiz.....	395
10 l- Yunanistan.....	395
11- AT Ülkelerinde Devletin Sosyal Sigortaların Finansmanına Katılım Biçimleri... 396	
12- Toplulukta İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	490
13- Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Organizasyon Yapısı.....	510

## GİRİŞ

Avrupa Topluluğu, üyeleri arasında ekonomik ve siyasal bütünleşmeyi hedef alan bir siyasi, ekonomik ve sosyo-kültürel mozaiktir. Bu mozağin uyumunu sağlayan unsur ise, Topluluğun bir sosyal alan olma özlem ve hedefidir. Topluluğun kurucu antlaşmasının genel ilkelerini ortaya koyan ilk maddelerde yer alan sosyal içerikli hükümler de bu hedefi teyid eder niteliktedir.

Roma Antlaşması, Topluluk üyesi ülke vatandaşlarının yaşam düzeylerinin dengeli ve sürekli olarak geliştirilmesini ortak hedefler arasında dile getirirken, üye devletleri elemeğinin gelişiminde eşitliği sağlayacak şekilde yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde ulusal mevzuatlarını uyumlaştırmakla yükümlü kılmış, bunun yanısıra çalışan kesimin olanaklarının ve yaşam seviyelerinin yükseltilmesinde etkin önlemler alacak bir Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulmasını öngörmüştür.

Bu maddeler, Avrupa Topluluğu'nun sosyal politikasına yön verir niteliktedir. Diğer yandan, Topluluğun tam entegrasyona ulaşmasının ekonomik, mali ve siyasi birliğin kurulmasıyla mümkün olacağı, Roma Antlaşması'nın kurucularının ortak görüşüdür. Bu nedenle sistem, bu üç prensip üzerine oturtulmuştur. Sözkonusu hedefin tesisinde ise, gümrük duvarlarının kaldırılması ve ortak gümrük tarifesi, Topluluk içi ve Topluluk dışı ticari değişimlerin düzenlenişi bakımından temel mekanizma olarak düşünülmüştür. Bu mekanizmanın kurulmasıyla da ortak politikaların üretilebilmesi mümkün olabilmıştır. Nitekim 1992 Tek Pazar'ı, nihai hedefin ilk ciddi yapılanmasıdır.

Tek Pazar'ın tamamlanmasının ardından Avrupa Para Sisteminin yaygınlaşması ve Avrupa Merkez Bankası'nın devreye girmesi aşamaları gelecektir. Böylelikle Avrupa Topluluğu'nun siyasi birlik olan son hedefini gerçekleştirme aşamasına gelinecektir. Yukarıda çizilen şema adım adım gerçekleştirilirken, hedefleri sonuca ulaştıran temel prensip, serbest dolaşım ilkesi olmuştur. Ancak serbest dolaşım ilkesinin tam anlamıyla çalışması ve Topluluğun gerçek bir Tek Pazar oluşturabilmesi için, sosyal politikaların uyumlaştırılması gerekmektedir.

**O halde bütünleşmiş bir Avrupa Topluluğu, bir Avrupa Sosyal Alanı gerçekleştirilebildiği ölçekte mümkün görünmektedir.** Bir başka deyişle, ulusal sosyal politikalar terk edildiği ve bir AT Sosyal Alanı'nın kurulduğu oranda Topluluğun ekonomik ve sosyal bütünleşmesi sözkonusu olabilecek, bu paralelde kurulacak mali mekanizmalar aracılığı ile de bölgelerarası sosyo ekonomik farklılıklar ortadan kaldırılabilecektir. Ancak, bugün Topluluk üyesi olan oniki ülkenin, farklı kalkınmışlık düzeylerine ve buna bağlı olarak da farklı sosyal yapılara sahip olmaları nedeniyle, ortak ve standart bir sosyal politika uygulanması mümkün görünmemektedir. Bu koşullar altında sorunun çözümü, Avrupa Sosyal Alanı'nın Roma Antlaşması'nda yer alan zorunlu hükümlerde standartlaşmaya gidilmesiyle oluşturulacak bir temel ve bu temel üzerine, ulusal sosyal mevzuatların mümkün olduğu ölçekte yaklaştırılması yoluyla inşa edilecek bir yapı çerçevesinde oluşturulmasıdır.

Bu bağlamda, ekonomik bütünleşmeye yönelik gelişmelerle aynı paralelde yürütülecek olan sosyal uyumlaştırma, Tek Pazar hedefine dengeli bir biçimde ulaşılmasında temel faktörü oluşturacaktır. Bir başka deyişle, Topluluk ülkeleri arasında tam entegrasyon hedefini engelleyici ulusal sosyal düzenlemeler giderildiği (armonize edildiği) ölçekte, Avrupa Sosyal Alanı oluşacaktır.

Topluluğun kuruluşundan günümüze kadar geçen süre içinde ve özellikle de son yıllarda uluslararası alanda ortaya çıkan ekonomik ve siyasi gelişmeler, AT ülkelerini Avrupa entegrasyonu'nda yeni ve ilişkileri daha kuvvetli kılacak bir yapılanmaya yöneltmiştir.

Bu yaklaşım çerçevesinde 7 Şubat 1992'de imzalanan "Avrupa Birliği Antlaşması" ile günümüze kadar ulus devlet anlayışını benimsemiş olan Topluluğun, her ne kadar açıkça ifade edilmese de giderek federal bir yapıya doğru kaydığı gözlenmektedir. Bunun en temel göstergesi merkezi yetkilerin daha alt otoritelerle paylaşılması, bir başka deyişle bölgeler-devletler ve Topluluk düzeyinde aşağıdan yukarıya doğru gelişen bir yetki kullanımı ve karar mekanizması oluşturulması eğilimidir.

En geç 1999 yılına kadar ekonomik ve parasal birliğin tesis edilmesi hedeflenen Topluluk'ta (kendisini hazır hisseden üye devletlerin aşamalı olarak katılımı ile) sosyal politika alanında da 1989 tarihli "Charte Sociale" (Topluluk Temel Sosyal Haklar Bildirgesi) Topluluk mevzuatı olarak benimsenmesi öngörülmüştür.

Bu çerçevede onbir üye ülke Sosyal Bildirge'yi onaylamayan tek ülke konumundaki İngiltere'nin daha sonra katılma hakkının saklı tutulacağı bir Sosyal Politika Protokolü imzalama kararı almışlardır. Topluluk kurumlarına sosyal alanda gerekli kararların alınmasında ve uygulanmasında yetki verilmesini ve üye ülkelerde sözkonusu kararların uygulanması için karar alma prosedürlerinin adaptasyonunu öngören bu protokolün imzalanmasıyla, Sosyal Avrupa'ya ciddi biçimde start verilmiş olacaktır. Ancak İngiltere'nin Roma Antlaşması ve Tek Senet'le getirilen hükümler çerçevesindeki sınırlı sosyal konularda bağımlı kalırken, 11 üye ülkenin Sosyal Şart'ın kapsadığı tüm alanlarda yükümlülükler alması, Topluluğa sosyal alanda 2 vitesli bir Avrupa görünümü kazandıracaktır.

Bu durum, üye ülkeler arasında sosyal bütünleşmeyi bir anlamda güçleştirirken, bir başka açıdan bakıldığında, İngiltere'nin sürekli vetosu nedeniyle karara bağlanamayan bir çok sosyal konunun çözüme ulaştırılmasını da kolaylaştıracaktır.

Durum Türkiye - AT ilişkileri açısından değerlendirildiğinde ise, günümüz koşullarında Topluluğa tam üyelik halinde, Türkiye'nin sosyal alanda çeşitli sorunlarla karşılaşacağı açıkça görülmektedir. Ancak bazı eksiklik ve farklılıklara karşın, Türkiye'de uygulanan sosyal düzenlemelerle AT ülkelerindeki düzenlemeler arasında genelde bir paralellik mevcuttur. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin Topluluk'ta sosyal uyumlaştırma yönünde meydana gelen gelişmeleri dikkatle izlemesi, eksikliklerini gidermesi ve özellikle de giderek önem kazanan sosyal diyalog konusu üzerinde hassasiyetle durması halinde, tam üyelik aşamasına gelindiğinde sosyal uyumlaştırma bakımından çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşmayacağı söylenebilir.

Bunun yanısıra, bugün Topluluğun ileri kalkınmışlık düzeyine sahip üyeleri, daha geri düzeyde olan üyelere sosyal sorunlarını çözümlenmede destek sağlama durumundadır. Ayrıca AT düzeyinde çeşitli fonlar aracılığı ile sağlanan kaynaklar da bu ülkelerin sosyal alanda Topluluk standartlarına ulaşmasını mümkün kılacaktır. Aynı şekilde Türkiye de tam üye olduğunda, sözkonusu destek ve yardımlardan yararlanabilecektir.

**Bu çalışma, birbirine bağlı olarak ele alınması gereken iki temel görüşü ispatlamayı hedef almaktadır.**

**Bunlardan birincisi, Avrupa Topluluğu'nun ekonomik ve siyasi entegrasyona ulaşabilmesi için bir Avrupa Sosyal Alanı oluşturmasının gerekliliğidir. Ancak üye ülkeler arasındaki kalkınmışlık farkları nedeniyle, standart bir sosyal politika uygulanması mümkün değildir. O halde çözüm, sosyal mevzuatların azami ölçüde uyumlaştırılmasıdır.**



İkinci görüş ise, bugün Türkiye'nin sosyal alanda Yunanistan, Portekiz ve İspanya gibi Toplumun kalkınmışlık düzeyi nisbeten daha geri olan üyeleriyle benzer sorunlara sahip olduğudur. Eğer bu ülkeler sosyal uyumlaştırma süreci içinde sağlanacak desteklerle Avrupa Sosyal Alanına dahil olabiliyorlarsa, Türkiye'nin olmaması için bir sebep yoktur.

Ancak bu noktada üzerinde dikkatle durulması gereken husus, tam üyelik öncesinde Türkiye'nin Toplum'ta aşama aşama gerçekleştirilen sosyal gelişmelere adaptasyonunu sağlayacak önlemleri alması gereğidir. Çünkü Türkiye bu gelişmelerin gerisinde kaldığı takdirde, bir Avrupa Sosyal Alanı yaratıldığı ölçekte AT ile Türkiye arasındaki sosyal farklılıklar artacak ve tam üyelik aşamasına gelindiğinde sorunların çözümü güçleşecektir.

Yukarıda ifade edilen temel görüş doğrultusunda Toplumda ve Türkiye'de uygulanmakta olan sosyal politikaları ortaya koyan bu çalışmanın birinci bölümünde Avrupa Toplumunun sosyal politikasının temel dayanağı olan kurucu antlaşmaların sosyal hükümleri, ikinci bölümde ise bu hükümlerden yola çıkılarak oluşturulan ve aşama aşama günümüze kadar geliştirilen Sosyal politika düzenlemeleri incelenmektedir.

Üçüncü bölümde Türkiye'deki sosyal politika uygulamaları ile bunların Avrupa Toplumuna uyum sorunu ele alınmakta, sonuç ve değerlendirmeler başlığı altındaki dördüncü bölümde ise çalışmanın konusu olan tüm bölümler ana hatlarıyla incelenerek elde edilen sonuç ortaya koyulmaktadır.

## **I- AVRUPA TOPLULUĞU SOSYAL POLİTİKASININ HUKUKİ TEMELİ: TOPLULUĞU OLUŞTURAN ANTLAŞMALARIN SOSYAL HÜKÜMLERİ**

Avrupa Topluluğu'nun çok yönlü ve geniş kapsamlı olarak ele alınan sosyal politikası, temelde yaşam ve çalışma koşullarının sürekli ve dengeli biçimde geliştirilmesini hedef almakta ve böyle bir gelişmenin ancak sosyal sistemlerin uyumlaştırılmasıyla mümkün olacağını öngörmektedir.

Topluluğun sosyal politikasının temeli ise, Topluluğu oluşturan antlaşmalarda yer alan sosyal hükümlere dayanmaktadır. Ancak Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu (EURATOM) oluşturan antlaşmalar, yalnızca sözkonusu sektörlerde istihdam, çalışma koşulları, güvenlik vb. sosyal hükümleri kapsarken, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu oluşturan Roma Antlaşması, diğer iki antlaşmada öngörülen sektörel bazdan çıkıp tüm Topluluğu kapsayan sosyal hükümleri içermektedir.

1967'de gerçekleştirilen "fusion" anlaşmasıyla üç antlaşmanın karar organlarının bütünleştirilmesi sonucu, sosyal alanda öngörülen hedeflerin de ortak mekanizmalar sonucu yönlendirilmesi sözkonusu olmuştur.

İçerdiği geniş kapsamlı sosyal hükümlerle Avrupa Topluluğu'nun sosyal politikasına temel teşkil eden Roma Antlaşması'nın ilgili hükümlerini incelemeden önce, AKÇT ve

Euratom Antlaşmaları'nda yer alan sosyal hükümlerin bir değerlendirmesini yapmak, Topluluğun ekonomik ve siyasi bütünleşme hedefi içinde sosyal düzenlemelerin de önemli bir yer kapsadığını ortaya koymak açısından yararlı olacaktır.

## II.AVRUPA KÖMÜR VE ÇELİK TOPLULUĞU ANTLAŞMASI'NDA YERALAN SOSYAL HÜKÜMLER

18 Nisan 1951 de imzalanan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Antlaşması, sözkonusu sektörlerde; Topluluk üretiminde ulaşılabilecek en yüksek verimliliği sağlamayı, üye ülkeler arasında ortak bir pazar yaratmayı, istihdam imkanlarını artırmayı ve istihdamda sürekliliği korumayı, çalışma ve yaşam seviyesini yükseltmeyi hedef almaktadır.

AKÇT Antlaşması'nda bir çok sosyal içerikli hüküm yer almakla birlikte, bunlar Topluluğun yalnızca kömür ve çelik sektörlerini kapsamaktadır.

Antlaşmanın temel ilkeleri arasında yer alan 3. maddenin e bendi, "ilgili sanayi kollarında çalışan işçilerin , elemeğinin gelişiminde eşitliği sağlayacak şekilde iş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini"<sup>1</sup> öngörmektedir. Antlaşmada "Ekonomik ve Sosyal Düzenlemeler" başlığı altında yer alan 46. maddenin 4. fıkrası, "mevcut olan veya yeni kurulacak sanayilerde, pazarın gelişimine veya teknik değişimlere bağlı olarak yeniden istihdam imkanlarının araştırılmasını" öngörürken, aynı maddenin 5. fıkrası "iş gücünün yaşam ve çalışma koşullarını tehdit edici riskler taşıyan sanayilerde çalışanların, çalışma ve hayat seviyelerinin yükseltilmesine yönelik araştırmalar yapılmasını" öngörmektedir.

---

<sup>1</sup> Traité Instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, Office des publications officielles des CE, 1973, Luxembourg, s.20.

AKÇT Antlaşması'nın "Yatırımlar ve Mali Yardımlar" başlıklı bölümünde yer alan 55. maddesi ise, kömür ve çelik sektörlerinde çalışanların iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü araştırmanın desteklenmesini ve bu amaçla mevcut araştırma kuruluşlarıyla ilişkiler kurulmasını hedef almakta ve sözkonusu araştırmaların teşviki için sağlanacak mali kaynakları düzenlemektedir.

Aynı başlık altında yer alan 56. maddede de bazı bölgelerde yeni teknolojilerin kullanımı ile kömür ve çelik sanayilerinde işgücüne duyulan ihtiyacın azalması sonucu işten ayrılmak zorunda kalan işçilerin, farklı sektörlerde yeniden istihdamını sağlayıcı mesleki eğitimden geçirilmelerini ve yeni iş imkanlarını yaratacak programların finansal açıdan desteklenmesini öngörmektedir.

Bunun yanısıra, sözkonusu işçilere, yeniden istihdamları sağlanana dek geçen süre içinde belli bir tazminat ödenmesi ve yeniden yerleşimleri için yardımda bulunulması hedeflenmektedir.

AKÇT Antlaşması'nın işgücü hareketlerini ve ücretleri kapsayan VIII bölümünde yer alan 68. ve 69. maddelerse, sözkonusu sektörlerde çalışan kişilerin ücretlerinin garanti altına alınmasına ve sosyal güvenlik hakları saklı tutulmak kaydıyla üye ülkeler arasında serbest dolaşımlarının sağlanmasına ilişkin hususları düzenlemektedir. Bu çerçevede 68. madde, kömür ve çelik sanayilerinde çalışan işçilerin ücretlerinin garanti altına alınması ve bu sektörlerde ödenen ücretlerde bir denge oluşturulması konusunda güvence vermektedir. Bu madde ayrıca, karar organı olan Yüksek Otorite'ye, aynı bölgede faaliyet göstermekte olan kömür ve çelik işletmelerine oranla çok daha düşük ücret politikası uygulayan işletmelere gerekli uyarıları yapma yetkisi vermektedir. Eğer düşük ücretler hükümetler tarafından belirlenmişse, bu kez Yüksek Otorite gerekli hallerde, hükümetlerle diyalog kurabilmektedir.

Kömür ve çelik işçilerinin serbest dolaşımını düzenleyen 69. maddeye göre de , kamu sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde üye ülkelerle işçilerine uyruk farklılığından ötürü hiç bir ayırımı muameleye tabi tutulmaksızın, bir başka üye ülkede sosyal güvenlik hakları saklı kalmak kaydıyla çalışma serbestisi tanınmaktadır.

Görüldüğü gibi, AKÇT Antlaşması ile getirilen sosyal hükümler, kömür ve çelik sektörlerinde çalışan üye ülke vatandaşlarının çalışma koşullarına, sağlık ve güvenliklerine, ücretlerine, dolaşım serbestilerine yönelik çeşitli düzenlemeler getirmektedir. Ancak bu hükümler sadece belli sektörleri içermeleri açısından Topluluğun genel anlamda sosyal politikasını belirleyici nitelikte değildir.

## 1.2. AVRUPA ATOM ENERJİSİ TOPLULUĞU (EURATOM) ANTLAŞMASI'NDA YER ALAN SOSYAL HÜKÜMLER

25 Mart 1957'de imzalanan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu Antlaşması'nda temel amaç, kalkınmada ve üretim fonksiyonlarının yenilenmesinde temel kaynaklardan biri olan atom enerjisinin geliştirilmesi ve barışçı amaçlarla kullanımının sağlanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda EURATOM, nükleer sanayilerin süratle geliştirilmesini ve bu alanda gerekli eğitimin sağlanmasını gerçekleştirecek koşulları oluşturmayı, sözkonusu sektörlerde hayat şartlarının iyileştirilmesini ve diğer ülkelerle değişimlerin hızlandırılmasını hedeflemektedir.

Antlaşmanın temel ilkeleri arasında yer alan 2. maddenin b bendinde, "halkın ve sektörde çalışanların sağlığını korumaya yönelik ortak güvenlik standartlarının oluşturulması ve denetlenmesi"<sup>2</sup> hükmüne bağlanırken, aynı maddenin g bendinde "...

---

<sup>2</sup> Traité Instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique, Office des publications officielles des CE, 1973, Luxembourg, s.517.

Topluluk içinde konunun uzmanı kişilerin serbestçe istihdamının gerçekleştirilmesi..." güvence altına alınmaktadır.

Euratom Antlaşması'nın III. bölümünü oluşturan ve sektörde çalışanların ve kamunun sağlığının korunmasına yönelik düzenlemeleri kapsayan maddeler de, bu amaçla Topluluk düzeyinde ortak standartlar oluşturulmasını öngörmektedir.

Bu bölümde yer alan 30. madde ile, radyasyonun yarattığı tehlikelere karşı işçilerin ve halkın sağlığını koruyucu temel standartlar oluşturulması hükme bağlanmış ve çalışanların düzenli olarak sağlık kontrolüne tabi tutulması öngörülmüştür.

Antlaşmanın 33. maddesi ise üye ülkeleri sözkonusu standartları oluşturmaya yönelik mevzuatları ve idari mekanizmaları düzenlemekle yükümlü tutmuş, ayrıca üye ülkelere işçileri bilgilendirme, eğitim ve mesleki eğitim konularında gerekli önlemler alma zorunluluğu getirmiştir.

Aynı madde ile Komisyon, üye ülkelerde uygulanan düzenlemelerin uyumlaştırılması için her türlü tavsiyede bulunmakla görevlendirilmiştir.

Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu kuran Antlaşma da, AKÇT Antlaşması'nda olduğu gibi esas olarak ilgili sektörde çalışanları kapsayan sosyal hükümler getirmekte, bunun yanısıra üye ülkeleri radyasyonun yaratabileceği tehlikelere karşı kamu sağlığını korumaya yönelik önlemler almakla yükümlü kılmaktadır.

### 1.3- AVRUPA EKONOMİK TOPLULUĞU ANTLAŞMASI'NDA (ROMA ANTLAŞMASI) YER ALAN SOSYAL HÜKÜMLER

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran 25 Mart 1957 tarihli Roma Antlaşması'nda yer alan sosyal hükümler, herşeyden önce AKÇT ve Euratom Antlaşmalarında öngörülen sektörel bazdan çıkıp, tüm Topluluğu kapsayan sosyal hükümler içermesi nedeniyle büyük önem taşımaktadır.

1967'de gerçekleştirilen "Fusion Anlaşması" ile üç antlaşma bütünleştirilmiş ve sosyal alanda diğerlerine oranla çok daha geniş hükümler içeren ve düzenlemeler getiren Roma Antlaşması, Topluluğun sosyal politikasının temelini oluşturmuştur.

Antlaşma'nın genel ilkelerini ortaya koyan ilk sekiz madde içinde yer alan 2. maddede, Topluluk üyesi ülke vatandaşlarının yaşam düzeylerinin dengeli ve sürekli olarak geliştirilmesi ortak hedefler arasında yer alırken, 3. maddenin i bendi, Topluluğun çalışan vatandaşlarının istihdam olanaklarının iyileştirilmesi ve yaşam seviyelerinin yükseltilmesinde etkin önlemler almak üzere bir Avrupa Sosyal Fonu kurulmasını öngörmektedir.

Genel ilkeler arasında yer alan bu iki hüküm, ortak bir pazarın kurulmasına bağlı olarak ekonomik alanda gerçekleştirilecek uyumlu gelişmelere paralel biçimde, sosyal alanda yaşam düzeylerinin ve istihdam olanaklarının dengeli ve sürekli geliştirilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle ekonomik alanda kaydedilecek gelişmeler, sosyal alanda gerçekleştirilecek düzenlemeler olmaksızın istikrarlılık ve sürekliliği sağlayamayacaktır. Bu nedenle sosyal uyumlaştırma, Avrupa Topluluğu'nun öncelikli amaçları arasında yer almaktadır.

Topluluğun sosyal politikasına temel teşkil eden Roma Antlaşması'nın sosyal içerikli hükümleri, esas olarak altı başlık kapsamında toplanabilir:

- Kişilerin serbest dolaşımı
- Serbest yerleşme hakkı ve hizmet sunma serbestisi
- Mevzuatların yakınlaştırılması
- Sosyal hükümler
- Avrupa sosyal fonu
- Ekonomik ve sosyal uyum

Antlaşma'nın "**Kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımı**"na ilişkin hükümlerini düzenleyen ve III. bölümde yer alan 48. madde, esas olarak üye ülke vatandaşlarının, Topluluk sınırları içinde uyruklu nedeniyle ayırıcı muameleye tabi tutulmaksızın, serbest dolaşımını sağlamaya yönelik hükümleri düzenlemektedir. Bu maddeye göre, üye ülke vatandaşlarına, diğer üye ülkelerde kamu sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik sınırlamalar dışında kalan açık işlere başvurma, bu amaçla üye ülkeler arasında serbestçe yer değiştirme, ulusal çalışma şartlarını düzenleyen yasa tüzük ve yönetmeliklere uygun şekilde, bir işte çalışma amacıyla o ülkede kalma ve bir üye ülkede iş sahibi olduktan sonra o ülkede ikamet etme hakları tanınmıştır.

Yine aynı maddeye göre üye ülke çalışanları arasında uyruklu nedeniyle ücret ve çalışma koşulları açısından ayırıcı muamele gözetilemeyeceği ve bu maddeyle ilgili düzenlemelerin kamu yönetimindeki işlere uygulanamayacağı hükme bağlanmaktadır.

Roma Antlaşması'nın 49. maddesi ise "Komisyon'un teklifi üzerine ve Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışıldıktan sonra Konsey tarafından, işçilerin serbest dolaşımını sağlamaya yönelik gerekli önlemlerin tüzük ve yönergeler aracılığıyla alınmasını"<sup>3</sup> öngörmektedir. Söz konusu madde bu amaçla; ulusal çalışma komiteleri arasında sıkı bir işbirliği sağlanmasını, iç mevzuatlar ya da üye devletler arasında daha önce yapılan

<sup>3</sup> Traité instituant la Communauté économique européenne, Office des publications officielles des CE, 1973, Luxembourg, s.222.



anlaşmalarca öngörülen ve yürürlükte kalması işçilerin dolaşım serbestisini kısıtlayacak idari prosedür ve uygulamaların, uygun işlere girme sürelerinin ve bir işin serbest seçimi için üye ülke işçilerine, ulusal işçilere uygulananlardan farklı koşullar getiren tüm süre ve diğer sınırlamaların aşamalı olarak kaldırılmasını, iş arz ve taleplerinin karşılaştırılmasını, farklı bölge ve sanayilerdeki çalışma ve yaşam seviyeleri açısından ciddi riskler yaratan koşulları giderici dengeler kurulmasını sağlayıcı mekanizmalar oluşturulmasını öngörmektedir.

Roma Antlaşması'nın 50. maddesi, ortak bir program çerçevesinde genç işçilerin serbest dolaşımını saptayıcı tedbirlerin, sosyal güvenlik alanında da alınmasını öngörmektedir. Bu maddeye göre Topluluk; göçmen işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları kimseler için farklı ülke mevzuatlarına göre yardımlara hak tanınması, korunması ve bunların hesaplanması için bütün sürelerin birleştirilmesini ve üye ülke topraklarında ikamet eden kişilere yardımların ödenmesini sağlayan ve güvence altına alan bir sistem kurmakla yükümlüdür.

Antlaşmanın II. bölümünde yer alan ve **serbest yerleşme hakkını düzenleyen maddeler**, esas itibarıyla serbest çalışanların dolaşım serbestliği, yerleşme ve hizmet sunma imkanları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede, 52. madde ile serbest meslek sahiplerine, diğer üye ülkelerde şirket kurma, şube açma ve yönetme gibi çeşitli ekonomik faaliyetleri o ülke vatandaşları ile aynı koşullarda gerçekleştirme hakkı tanınmaktadır. 53. Madde, üye ülkelerin, bu konuda yeni kısıtlamalar koyamayacaklarını belirlemekte, 54. madde ise Konsey'in, oybirliği ile Topluluk içinde varolan serbest yerleşme hakkına yönelik kısıtlamaları ortadan kaldıracı genel bir program oluşturmasını öngörmektedir. Yine aynı madde, öncelikle üretimin ve ticaretin geliştirilmesinde önem taşıyan faaliyetlerde yerleşim serbestisinin sağlanmasını, bu amaçla ulusal otoriteler arasında işbirliğinin gerçekleştirilmesini, gerek üye ülkelerin iç mevzuatlarından gerekse üye ülkeler arasında daha önce yapılan anlaşmalardan kaynaklanan ve yerleşim serbestisini engelleyen prosedür ve uygulamaların

kaldırılmasını, bir başka üye ülkede daha önce ücretli olarak çalışırken aynı üye ülkede serbest çalışmaya yönelenlere bu hakkın tanınmasını, serbest meslek sahiplerinin diğer üye ülkelerde şirket kurma, yönetme, şube açma ve bunun gibi ekonomik faaliyetlerini kısıtlayıcı engellerin kaldırılmasını ve bu alanlarda üye ülkelerce güvence sağlanmasını hükme bağlamaktadır.

Buna karşın 55. madde, bir devlette kamu otoritesinin uygulandığı faaliyetlerde sözkonusu serbestinin uygulanmayacağıni belirterek istisnai bir durum öngörmekte, 56. madde ise kamu düzeni, kamu sağlığı ve kamu güvenliği nedenlerinin gerekli kıldığı ve yabancı uyruklular için özel bir rejimi öngören yasa, tüzük ve yönetmeliklerin uygulanmasına imkan tanımakta, böylelikle de serbest yerleşme hakkı bir ölçüde kısıtlanmaktadır.

Antlaşmanın 57. maddesi, serbest meslek sahiplerinin diğer üye ülkelerde faaliyet göstermelerini kolaylaştırmak amacıyla, Konsey'in Komisyon'un önerisiyle diplomaların, sertifikaların ve diğer belgelerin karşılıklı tanınmasını sağlayacak yönergeleri ve bunun yansısı üye ülkelerde konuyla ilgili olarak uygulanan mevzuat, tüzük ve idari düzenlemeler arasında koordinasyon sağlayıcı yönergeleri onaylamasını öngörmektedir.

58. maddede ise, bir üye devlet mevzuatına uygun olarak kurulan ve şirket merkezi, yönetim merkezi ya da ana kuruluşu Topluluk içinde olan ortaklıkların serbestleşme hakkına ilişkin maddeleri düzenleyen bölümde yer alan hükümlerin uygulanması açısından bunların üye devlet uyruklular gerçek kişilerle bir tutulacağı belirtilmekte, ortaklık kavramıyla, kooperatif ortaklıkları ve kamu hukuku veya özel hukuka tabi diğer tüzel kişilerin kast edildiği, kar amacı gütmeyen ortaklıkların kapsam dışında tutulduğu hükümüne yer verilmektedir.

Roma Antlaşması'nın "hizmetler" başlıklı bölümünde yer alan 59, 60. maddeler hizmet sunma serbestisine ilişkin hükümleri düzenlemektedir. Ancak bu serbestlik, yalnızca bir başka üye ülkede geçici olarak kalmayı gerektiren serbest meslek faaliyetlerini kapsamaktadır. Yani hizmet sunma serbestisi, yerleşme hakkından ayrı olarak düşünülmektedir. Örneğin 59. maddede Topluluk üyesi ülke uyruklu kişilerin, bir başka üye ülkede ikamet etmeleri halinde, o ülkede hizmet sunmalarına ilişkin kısıtlamaları bir geçiş dönemi sonunda kaldıran hüküm yer almaktadır. Bunun yanısıra aynı maddede Konsey'in Komisyon'un teklifi üzerine hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin hükümleri, Topluluk'ta yerleşmiş olan üçüncü ülke uyruklu kişileri de kapsayacak şekilde genişletebileceği hükmü öngörülmüştür.

60. madde ise, normal olarak bir ücret karşılığında yapılan ve malların, sermayenin ve kişilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümler tarafından düzenlenmeyen faaliyetlerin hizmetler kapsamında değerlendirildiğini belirtmekte ve hizmetleri; sınai, ticari, zanaatsal faaliyetler ve serbest meslek faaliyetleri şeklinde dört başlık kapsamında tanımlamaktadır.

Aynı bölümde yer alan diğer maddelerde ise, hizmetlerin düzenlenme koşulları, yükümlülükler, hukuki normların işleyiş biçimleri, diğer hizmet sektörlerine ilişkin serbest dolaşım hükümlerine yer verilmiştir.

**Meznuatların yaklaştırılması** ile ilgili hükümler, Roma Antlaşması'nın 100, 117 ve 118. maddeleriyle Tek Senet'le bu maddelere getirilen ek hükümlerden oluşmaktadır.

100. madde, mevzuat uyumlaştırmasını sosyal meselelerden öteye, daha geniş kapsamlı bir biçimde ele almaktadır. Bu temel maddeye göre Konsey'e, Komisyon'un önerisi üzerine üye ülkelerin, Ortak Pazar'ın oluşturulması ve işleyişi üzerinde doğrudan etkisi olan tüzük, mevzuat ve idari düzenlemelerinin yakınlaştırılmasını sağlayacak yönergeler onaylaması görevi verilmektedir.

117. madde de aynı paralelde bir hüküm getirmekte ve yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için üye ülkeler arasında yasa, tüzük ve idari düzenlemelerin uyumlaştırılmasını öngörmektedir. 118. maddede ise Komisyon, istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, mesleki eğitim ve gelişim, sosyal güvenlik, meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunma, çalışma sağlığı, sendikal haklar ve işçi-işveren görüşmeleri gibi konularda üye devletler arasında sıkı bir işbirliği geliştirmekle görevlendirilmektedir.

Bu maddeler, Tek Senet'le getirilen ek hükümlerle, mevzuatların uyumlaştırılması konusunda yeni bir sosyal boyut kazanmışlardır.

Roma Antlaşması'nın "Sosyal Politika" başlıklı bölümünde yer alan **sosyal hükümler**, temelde çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler getirmektedir. Bu çerçevede 119. madde, aynı işyerinde veya aynı işi yapan kadın ve erkeklere eşit ücret uygulanmasını, 120. madde ücretli izin sistemlerinde üye devletler arasında eşitliğin korunmasını, 121. madde göçmen işçilerin sosyal güvenlik haklarının uygulanmasını, 122. madde Komisyon'un Parlamentaoya sunduğu yıllık raporunda Topluluğun sosyal durumunun yansıtıldığı özel bir bölüm hazırlamasını öngörmektedir. Böylelikle Topluluk gerek bu alanda ortaya çıkan sorunlarını, gerekse genel durumunu çok ciddi bir biçimde kontrol altında tutma ve tüm gelişmeleri yakından izleme eğilimini göstermiştir.

**Avrupa Sosyal Fonu** ile ilgili maddeler, Roma Antlaşması'nın 123. maddesiyle 128. maddesi arasında yer almaktadır. Antlaşmanın 123. maddesi uyarınca kurulan Avrupa Sosyal Fonu'nun görevi, Topluluk bünyesinde çalışanların yaşam düzeylerini yükseltmek ve istihdam imkanlarını iyileştirmek amacıyla gerekli önlemleri almak, işçilerin mesleki ve coğrafi hareketliliğini geliştirmek şeklinde belirlenmiştir.

Antlaşmanın 124, 128. maddelerinde Avrupa Sosyal Fonu'nun (ASF) kuruluş biçimi, amaçları, görevleri, işleyişi gibi konular ele alınmış ve Fon, Tek Pazar'ın iş piyasasını düzenleyen politikaların uygulanmasına aracı olacak şekilde düzenlenmiştir.

Bugün, Avrupa ekonomisinin yapılanmasına ve modernizasyonuna katkı sağlanması, Tek Pazar'ın kurulmasına yardımcı sosyal politikaların desteklenmesi, işsizlikle etkin mücadele için önlemler alınması gibi konularda da faaliyetlerini sürdürmekte olan ASF Topluluk Komisyonuna yardımcı olarak, işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir Komite tarafından yönetilmektedir.

Ekonomik ve Sosyal Uyum ile ilgili maddeler Roma Antlaşması'nın 130. maddesine Tek Senet'le ilave edilen maddelerdir. Avrupa Yatırım Bankası'na (AYB) ilişkin düzenlemeler getiren 129 ve 130. maddeler gerçekte sosyal politikayla doğrudan bağlantılı olmamakla birlikte AYB tarafından sağlanan kredilerin yönlendirildiği bölgelerin genelde ekonomik ve sosyal anlamda geri kalmış bölgeler oluşu ve bu krediler aracılığıyla gerçekleştirilen projelerin ekonomik olduğu kadar sosyal refahı da sağlamayı hedeflemeleri nedeniyle sosyal politika ile ilişkilidir.

#### 1.4. TEK SENET'LE GETİRİLEN EK SOSYAL HÜKÜMLER

28 Şubat 1986'da imzalanarak 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi AT Antlaşmalarındaki bazı maddeleri tadil ederken bazı maddelere de ek hükümler getirmiştir.

Yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Roma Antlaşması'na entegre olan Tek Senet, sosyal konuları içeren ek hükümler de getirmektedir. Bunlardan, Antlaşmanın mevzuatların uyumlaştırılması ile ilgili 100. maddesine ek olarak getirilen 100. A. maddesi, İç Pazar'ın

kurulmasını ve işlemlerini amaçlayan genel bir hüküm olmakla birlikte, sosyal politikaların uyumlaştırılmasının İç Pazar'ın dengeli biçimde işleyişi açısından taşıdığı önem, bu ek hükümlerle sosyal mevzuatların uyumlaştırılması hedefinin de öngörüldüğünü ortaya koymaktadır.

Tek Senet'in 21. maddesiyle Roma Antlaşmasına eklenen 118. A. bendi ise esas olarak sosyal konulara ilişkindir. Bu maddede şu hususlar öngörülmektedir.

- "Üye devletler, işçilerin sağlık, güvenlik ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve bu alanlardaki mevcut ortamlarının uyumlaştırılmasına çaba harcayacaklardır.

- Konsey nitelikli oy çoğunluğu ile onayladığı yönergelerle çalışma, sağlık ve güvenlik şartlarının asgari koşullarını belirler. Yönergelerin hazırlanmasında, üye ülkelerdeki mevcut teknik düzenlemeler dikkate alınır. Ayrıca bu yönergeler Küçük ve Orta Boy İşletmelere (KOBİ) zarar verici nitelikte olmamalıdır."<sup>4</sup>

Bu madde uyarınca karara bağlanan hükümler, üye devletleri bu Antlaşmaya uygun olmak kaydıyla, çalışma koşullarına ilişkin daha ağır tedbirler almaktan ve varolanları sürdürmekten menedemezler.

\* Yine Tek Senet'le 118. maddeye eklenen B bendinde ise Komisyon, Topluluk düzeyinde işçi-işveren diyalogunu tarafların isteğine bağlı olarak yazılı bir anlaşma imzalanması şeklinde geliştirmekle görevlendirilmekte, ayrıca işçi-işveren-hükümet düzeyinde sosyal diyalogun uygun ve yapıcı şekilde geliştirilmesi hükme bağlanmaktadır.

---

4 Acte Unique, office des publications des CES, 1985, Bruxelles, s. 15.

"Tek Senet"le Roma Antlaşması'na beşinci başlık şeklinde ilave edilen ve 130. maddeye ek hükümler getiren 130. A, 130. B, 130. C, 130. D ve 130. E maddeleri esas olarak ekonomik ve sosyal uyumu hedef alan maddelerdir. Sözkonusu beş madde gerçekte Topluluğun sosyal politikasıyla doğrudan ilişkili olmamakla birlikte, bölgelerarası kalkınmışlık farklılığını gidermeyi amaçladıkları için ekonomik ve sosyal uyumu öngörmektedirler.<sup>5</sup>

Bölgelerarası farklılıkların giderilmesine yönelik yeniden yapılanma faaliyetleri, kuşkusuz sanayinin de yapısal olarak yeniden düzenlenmesini gerektirecektir. Böylelikle bu bölgelerde ortaya çıkan sosyal hareketliliklerin maddi açıdan getireceği yük, çeşitli Topuluk fonları tarafından giderilecektir.

Sonuç olarak genel bir sosyal gelişmenin hedef alınması nedeniyle, ekonomik ve sosyal uyum, Topluluğun sosyal politikası kapsamına girmektedir.

## 15. AVRUPA BİRLİĞİ ANTLAŞMASI İLE DEĞİŞİME UĞRAYAN SOSYAL HÜKÜMLER

7 Şubat 1992 tarihinde Maastricht'te imzalanan "Union Antlaşması" ile, üye ülkeler arasındaki ilişkileri ve işbirliğini daha da kuvvetlendirici bir aşamaya start veren Avrupa Topluluğu, Roma Antlaşması'nın bazı maddelerini tümüyle korurken, bazı maddelerine değişiklikler getirmekte bazılarında ilaveler de bulunmakta ve bazı maddelerini de tümüyle ortadan kaldırmaktadır.

Durum, Antlaşmada yer alan sosyal hükümler açısından değerlendirildiğinde, Roma antlaşması'nda öngörülmüş olan ve Topluluğun sosyal politikasına temel teşkil eden

---

<sup>5</sup> Louis Jean-Victor, Le Droit de la Communauté Economique Européenne. Commentaire du traité et des actes pris pour son application, Université Libre de Bruxelles, Belgique, 1984, s.51.

hedeflerin korunduğu, ancak karar alma mekanizmasında gerçekleştirilen değişiklikler nedeniyle ilgili maddelerin teknik açıdan farklı biçimde düzenlendiği görülmektedir.

Örneğin Roma Antlaşması'nda ve Tek Senet'te yer alan sosyal içerikli 49, 54, 56, 57, 100, 110 A, 118 A maddelerinde öngörülen hedefler, Union Antlaşması'nda da tümüyle benimsenirken bu maddelerde yer alan ve "Konsey'in, Komisyon'un nerisi üzerine ve Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışmak suretiyle tüzük ve yönergeler aracılığı ile ilgili konularda gerekli önlemleri alacağı ibaresi değiştirilerek "Konsey'in (Union Antlaşması ile getirilen) 189 B maddesinde öngörülen prosedüre uygun olarak ve Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışmak suretiyle tüzük ve yönergeler aracılığı ile gerekli önlemleri alacağı" hükmü getirilmiştir.

Değişiklik konusu olan 189 - B maddesine bakıldığında ise, ilgili maddenin, Topluluk düzeyinde alınacak kararlarda izlenmesi gereken prosedürü düzenlediği görülmektedir.

Bu prosedüre göre;

\* "Komisyon Konsey'e ve Parlamento'ya öneri getirir. Konsey, Parlamento'nun görüşünü aldıktan sonra nitelikli oy çokluğu ile ortak tavır belirler ve bu kararını kapsamlı gerekçeleriyle birlikte Parlamento'ya bildirir. Bildirimin yapıldığı tarihten itibaren 3 ay içinde Parlamento;

-olumlu görüş bildirirse, Konsey nihai kararı alır

-görüş bildirmezse, Konsey karar alır

-Üyelerin mutlak çoğunluğu ile kararı onaylamıyorsa bunu Konsey'e bildirir. Konsey konuyu uzlaşma komitesine götürerek önerisini isteyebilir. Bunun



ardından Parlamento yine mutlak çoğunlukla kararı reddedebilir ya da değişiklik önerileri getirerek bunları Konsey ve Komisyon'a sunup görüşlerini alır.

\* Parlamento'nun değişiklik önerilerini aldıktan sonra 3 ay içinde Konsey nitelikli oy çokluğu ile tüm değişiklikleri onaylarsa bu değişiklikler doğrultusunda karar alır. Bu konuda Komisyon'un görüşü olumsuz ise, Konsey kararını oybirliği ile almak zorundadır. Konsey'in karar alamaması halinde Konsey başkanı, Parlamento başkanının da onayı ile uzlaştırma komitesine başvurur.

\* Konsey üyeleri ya da onların temsilcileriyle, eşit sayıda parlamento üyesi veya temsilcilerini bir araya toplayan Uzlaştırma Komitesi nitelikli oy çokluğu ile ortak bir proje üzerinde anlaşmaya varır. Komisyon komitenin çalışmalarına katılır ve Parlamento ile Konsey'in öneriler arasında yakınlaşmayı sağlamada gerekli tüm inisiatifleri alır.

\* Uzlaştırma Komitesinin 6 hafta içinde ortak bir proje üzerinde anlaşma sağlaması halinde Parlamento ve Konsey bu tarihten itibaren 6 hafta içinde ortak projeye uygun olarak Parlamento'nun mutlak çoğunluğu, Konsey'in nitelikli oy çokluğu ile ilgili kararı alır. İki kurumdan birinin onayı olmaması halinde ise öneri kabul edilemez.

\* Komite'nin ortak bir proje onaylamaması durumunda karar önerisi kabul edilmez.

Ancak Konsey'in Komite'ye tanınan sürenin bitiminden itibaren 6 hafta içinde nitelikli oy çokluğu ile, uzlaşma prosedürünün açılmasından önce Parlamento'nun önerdiği değişikliklere uygun olarak ortak projeyi onaylaması halinde ilgili karar alınır. Buradaki koşul ise Parlamento'nun Konsey'in onayından itibaren 6 hafta içinde mutlak çoğunlukla karar önerisini reddetmemiş olmasıdır. Aksi halde karar onaylanmamış kabul edilir.

\* 3 aylık ve 6 haftalık süreler, Parlamento ve Konsey'in ortak kararı ile azami 1 ay ve 2 hafta daha uzatılabilir<sup>6</sup>.

Aynı şekilde Roma Antlaşması'nda ve Tek Senet'te 118 A ve 125, maddeleriyle düzenlenen sosyal hükümler "Union Antlaşması"nda da aynen korunurken karar alma prosedüründe değişiklik öngörülmüş ve ilgili konuların Avrupa Birliği Antlaşması ile getirilen 189 C maddesine göre düzenleneceği belirlenmiştir.

Buna göre;

\* Konsey Komisyon'un önerisi üzerine ve Parlamento'nun görüşünü aldıktan sonra nitelikli oy çokluğu ile ortak tavır belirler.

\* Konsey ve Komisyon bu kararı kapsamlı gerekçeleriyle birlikte Parlamento'ya bildirir.

Bildirimden itibaren üç aylık bir süre içinde Parlamento bu öneriyi onaylarsa ya da görüş bildirmezse Konsey, ilgili öneriye uygun olarak karar alır.

\* Bu 3 aylık süre içinde Parlamento üyelerinin mutlak çoğunluğu ile öneriyi tümüyle reddedebilir ya da değişiklik önerileri getirebilir. Bunları Konsey ve Komisyon'a bildirir.

Parlamento'nun öneriyi geri çevirmesi halinde, Konsey ancak oybirliği ile ikinci kez öneriyi getirebilir.

\* Komisyon 1 ay içinde Parlamento tarafından önerilen değişiklikler çerçevesinde konuyu yeniden inceler ve Konsey'e bildirir. Konsey bu değişiklikleri oybirliği ile onaylayabilir.

\* Konsey nitelikli oy çokluğu ile Komisyon tarafından yeniden incelenen öneriyi onaylar. Bu öneri üzerinde değişiklik yapabilmek için Konsey üyelerinin oybirliği gerekmektedir.

\* Öngörülen süreler Konsey ve Parlamento'nun ortak kararı ile azami 1 ay kadar uzatılabilir."<sup>7</sup>

Union Antlaşması ile Roma Antlaşması'nın sosyal hükümlerine getirilen teknik anlamdaki değişikliklerin yanısıra içerik bakımından da yenilikler öngören çeşitli maddeler eklenmiştir.

Örneğin Roma Antlaşması'nda 123 ve 128. maddeler arasında yer alan ve Avrupa Sosyal Fonu'na ilişkin düzenlemeleri konu alan hükümlere geniş kapsamlı ekler getirilmiş ve yapısal açıdan değişikliğe uğratılmıştır.

Buna göre 123. madde ile kurulması öngörülmüş olan Avrupa Sosyal Fonu'nun görevleri arasına; sanayi alanındaki değişimler, teknolojik gelişmeler, ve üretim sistemlerindeki gelişmelere adaptasyonu sağlayabilecek şekilde mesleki eğitimin ve yeniden vasıflandırmanın gelişimini sağlayıcı önlemler almak eklenmiştir.

Fon'un işleyiş biçimini düzenleyen 125. madde ise, Konsey'in Avrupa Birliği Antlaşması ile getirilen 189 C maddesindeki prosedüre uygun olarak ve Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danıştıktan sonra Avrupa Sosyal Fonu'nun uygulamasına yönelik kararları alır

<sup>7</sup> Traité Sur l'Union Européenne, Office des publications officielles des CES, 1992, Luxembourg, s.78,79.

şeklinde değiştirilmiş, 126 ve 127. maddeler, "eğitim, mesleki eğitim ve gençlik" başlığı altında, 128. madde ise "kültür" başlığı altında yeniden düzenlenmiş ve içerikleri değiştirilmiştir.

Bu çerçevede 126. maddede, Topluluğun dil ve kültür farklılıkları nedeniyle eğitim sistemlerinin kapsam ve organizasyonu konusunda sorumluluğun üye devletlere ait olduğunun bilinciyle, ilgili konuda üye ülkelerle işbirliği halinde ve gerekirse onların faaliyetlerini tamamlayarak ve destekleyerek eğitimin kalitesini geliştirme yönünde önlemler alması öngörülmüştür.

127. madde Topluluğun, üye ülkelerin kendi sistemlerinin kapsam ve organizasyonuna müdahale etmeksizin, bu sistemleri tamamlayıcı ve destekleyici bir ortak mesleki eğitim politikası oluşturmasına yönelik düzenlemeler getirmiş, 128. madde ise, üye ülkelerin kültürel açıdan ulusal ve bölgesel farklılıklarını gözönünde bulunduracak şekilde bir kültür yaklaşmasının sağlanmasını ve üye ülkeler arasında tarihi ve kültürel değerlerin tanıtılması ve Avrupa kültürünün korunması amacıyla işbirliğine gidilmesini öngörmüş, Topluluğa da işbirliğini destekleme ve gerekli hallerde ilgili faaliyetleri tamamlayıcı önlemler alma görevini vermiştir.

Roma Antlaşması'nda Avrupa Yatırım Bankası ile ilgili hükümleri düzenleyen 129 ve 130. maddeler ise Avrupa Birliği Antlaşması'nda kamu sağlığı ve sanayi başlıkları altında düzenlenmiş, Avrupa Yatırım Bankasını konu alan hükümlerse 198 D ve 198 E maddeleri kapsamına alınmıştır.

Bu bağlamda 129. madde ile Topluluk, üye ülkeler arasında işbirliğini geliştirerek ve gerekli hallerde faaliyetlerini destekleyerek, insan sağlığının yüksek düzeyde korunmasını güvence altına alma görevini üstlenmiştir.

Bu amaçla Komisyonla işbirliği halinde üye ülkeler arasında ilgili alanda gerekli tüm önlemlerin alınması ve kamu sağlığı konusunda üçüncü ülkeler ve yetkili uluslararası örgütlerle işbirliğinin geliştirilmesi öngörülmüştür.

129-A maddesi ile de tüketicinin korunması konusunda Topluluğun, üye ülkelerce sürdürülen ve tüketicinin sağlığını, güvenliğini ve ekonomik çıkarlarını korumayı öngören politikalarını tamamlayıcı ve işbirliğini sağlayıcı önlemler alması hedeflenmiştir.

Yukarıda sözü edilen değişikliklerin yanısıra, Roma Antlaşması'nın ortak pazarın oluşturulmasına yönelik geçiş dönemini düzenleyen 8. maddesi değiştirilmiş ve "Birlik Vatandaşlığı" başlığı altında yeniden düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre üye ülke uyruklu herkes Birlik vatandaşıdır ve Antlaşma'da öngörülen hak ve yükümlülükleri üstlenmektedir. Bu hak ve yükümlülükleri düzenleyen 8.A, 8.B, 8.C ve 8.D maddelerine göre;

Tüm Birlik vatandaşlarına antlaşmada öngörülen sınırlamalar çerçevesinde üye ülke topraklarında serbest dolaşım hakkı, ikamet ettikleri ülkedeki yerel seçimlerde ve Avrupa Parlamentosu seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı, vatandaşı oldukları ülkenin konsoloslğunun bulunmadığı bir üçüncü ülkede AT üyesi bir başka ülkenin diplomatik korumasından yararlanma hakkı gibi haklar sağlanmıştır.

Tüm bu değişiklikler ve getirilen yeni mekanizmalar Topluluğun sosyal boyut üzerinde giderek daha fazla hassasiyetle durduğunu göstermektedir.

## 2- AVRUPA TOPLULUĞU SOSYAL POLİTİKASI'NIN GELİŞİMİ

Avrupa Topluluğu'nun kuruluşundan günümüze kadar geçen süre içinde aşama aşama geliştirdiği "Sosyal Politika", birinci bölümde de ifade edildiği gibi esas olarak kurucu Antlaşmalar ve bunlara Tek Senet'le ilave edilen sosyal hükümler doğrultusunda düzenlenmiştir.

1989 Aralığında üye ülkelerce onaylanan "Çalışanlara Yönelik Topluluk Temel Sosyal Haklar Bildirgesi" (Charte Sociale) ise Avrupa Topluluğu'nun Sosyal Politikası'nın gelişiminde ikinci temel taşı oluşturmuştur.

Şubat 1992'de imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması'nda (Traité sur l'union européenne) Topluluğun Sosyal Mevzuatı olarak benimsenmesi öngörülen "Sosyal Şart", Avrupa'nın sosyal bütünleşmesinde temel ve kesin çerçeveyi çizmiştir.

Bu bölümde, Topluluğun başlangıçtan itibaren bir Sosyal Politika oluşturma yönünde kaydettiği aşamalar ve günümüzde ulaşılan nokta, Topluluk sosyal politikasının temelini oluşturan hususlar ve bunların tarihsel gelişimi çerçevesinde ortaya koyulmaktadır.

## 2.1.ROMA ANTLAŞMASI HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE SOSYAL POLİTİKA ALANINDA KAYDEDİLEN GELİŞMELER

Avrupa Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması kapsamında düzenlenen sosyal hükümler, Topluluğun sosyal politikasının temelini ve hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Antlaşmanın imzalandığı tarihten günümüze kadar geçen süre içinde Antlaşmada belirlendiği üzere, sosyal alanda öngörülen hedeflere ulaşılması amacıyla Konsey tarafından çok sayıda tüzük ve yönerge onaylanarak üye ülkelerce yürürlüğe koyulmuştur.

Esas olarak Topluluk üyesi ülkelerde yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bu amaçla çalışanların mesleki ve coğrafi hareketliliğini geliştirici ortak bir iş piyasası yaratılması ve istihdam imkanlarının artırılması gibi hedefler belirleyen AT sosyal politikası, bu hedeflere ulaşılmasında temel mekanizma olarak üye ülkeler arasında işbirliğini ve ulusal sosyal mevzuatların uyumlaştırılmasını öngörmektedir.

Roma Antlaşması'nda yer alan sosyal hükümler çerçevesinde düzenlenen sosyal politikalar ve günümüze kadar gerçekleştirilen aşamalar son derece geniş kapsamlı olmakla birlikte üç ana başlık altında incelenebilir.

- İşgücünün Serbest Dolaşımı
- İşçilerin Korunması, Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi
- Kadın-Erkek Eşitliği

## 2.1.1.İşgücünün Serbest Dolaşımı

Topluluk üyesi ülke sınırları içinde işgücünün serbest dolaşımı ilkesi, ekonomik olduğu kadar sosyal ve siyasi amaçlar da içermektedir.

Ekonomik açıdan "üretim faktörlerine bölgeler ve ülkelerarası akıcılık kazandırılarak nisbeten bol buldukları ve marjinal verimliliklerinin düşük olduğu ülkelere, yüksek oldukları ülkelere yönelmeleriyle, kaynakların Topluluk içinde daha etkin dağılımının sağlanması"<sup>8</sup> amaçlanmıştır.

Sosyal açıdan, Topluluk içinde geniş ve tek bir iş piyasası yaratılarak işgücünün bu piyasada hareketliliğinin sağlanması ve böylelikle istihdam imkanlarının artırılması, işsizliğin önlenmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedef alınmıştır.

Siyasal açıdan ise uzun vadede bir Avrupa vatandaşı kimliği yaratılması öngörülmüştür.

Geniş bir çerçevede değerlendirildiğinde, Topluluğun çalışan vatandaşlarına iş ve ülke seçiminde tam bir serbesti tanınmasıyla oluşturulacak ortak iş gücü piyasası, Topluluk düzeyinde iş arz ve talebinin karşılaştırılmasını sağlayacak, yine bu serbesti aracılığı ile ekonomik ve sosyal yaşam büyük bir dinamizm kazanacaktır.

Roma Antlaşması'nda öngörülen hükümler çerçevesinde işgücünün serbest dolaşımına yönelik gelişmeler, kişilerin konumları ve statüleri kapsamında 4 ana başlık altında incelenebilir.

### -Ücretli çalışanlar ve ailelerinin serbest dolaşımı,

<sup>8</sup> Ahmet Y. Gökdere Doç. Dr. , Yabancı Ülkelere İşgücü Akımı ve Türk Ekonomisi Üzerindeki Etkileri, Türkiye İş Bankası Yayınları, no.196, Ankara 1971, S. 259-260.



- Serbest meslek sahipleri ve ailelerinin serbest dolaşımı,
- Aktif olmayan kişilerin serbest dolaşımı,
- Üçüncü ülke uyruklu göçmen işçilerin serbest dolaşımı.

### 2.1.1.1. Ücretli Çalışanlar ve Aile Bireylerinin Serbest Dolaşımı

Roma Antlaşması hükümleri çerçevesinde oluşturulan Topluluk sosyal politikaları içinde ulaşılan ilk hedef 1968'de (antlaşmada öngörülen tarihten bir yıl önce) işçilerin serbest dolaşımı ilkesinin gerçekleştirilmesidir.

Konsey, sosyal politika alanında çıkartmış olduğu tüzük ve yönetmeliklerle, serbest dolaşım hakkının kademeli olarak uygulamaya koyulmasını üç aşamada gerçekleştirmiştir.

- Serbest dolaşım yönünde ilk adım, 1 Eylül 1961'de yürürlüğe giren 15/61 sayılı tüzükle atılmıştır. Bu tüzük, yerli işçilere diğer üye ülke işçilerine göre öncelik tanıyarak, açık işler 3 hafta içinde (iş bulma bürosuna açık işin kaydedilmesi tarihinden itibaren üç hafta geçtikten sonra) yerli işçilerle doldurulamadığında, Topluluk işçilerinin işe alınmasını öngörmüştür.

Roma Antlaşması'nda sayılan amaçlar bakımından sınırlı bir niteliğe sahip olan bu tüzük, böylece bütün üye devlet uyruklularına, diğer bir üye devlet ülkesinde boş olan ve bir ücret karşılığında ifa edilen işlere girme hakkını tanımıştır. Tüzükle ayrıca işgücünün serbest dolaşımında muamele eşitliğinden ne anlaşılması gerektiği de

vurgulanmıştır. Buna göre, bir Topluluk üyesi uyruğu olan işçi, sadece istihdam ve çalışma kolları (özellikle ücret ve hizmet akdinin feshi) bakımından gittiği ülkenin kendi uyruklarıyla eşit muameleye tabi tutulmakla kalmayacak, aynı zamanda sendikaya üye olma ve çalıştığı işyerinin işçi temsilcisi seçimlerinde oy kullanma gibi haklara da sahip olacaktır. Aynı zamanda bu tüzük sayesinde, istihdam, ücret ve diğer çalışma şartları konularında Topluluk üyesi ülke vatandaşları ile yerli işçiler arasında ayırım gözetilen tüm toplu sözleşme, hizmet akdi ve diğer toplu düzenleme hükümleri geçersiz sayılmıştır. Aynı tarihte yürürlüğe giren Konsey yönergesi de, işçilerin ve aile fertlerinin ülkeye girişleri, istihdam ve ikametleri ile ilgili idari uygulamaları tespit etmiştir.

Yukarıda sayılan bu hükümler, Antlaşmanın 48 inci maddesinin doğrudan doğruya uygulanamayacağı ve Konseyin tüzük ve yönergeleri olmadan gerçekleştirilemeyeceği anlayışından kaynaklanmıştır.

- 25.3.1964 tarihli ve 38/64 sayılı Tüzük ve 64/240 sayılı Yönerge ise, üye Devlet işçileriyle ailelerinin Topluluk içinde yer değiştirmelerine ve ikamet etmelerine getirilen kısıtlamaları azaltmıştır. Tüzük öncelikle, yerli işçilerin açık işleri doldurma konusundaki önceliğini kaldırmış, yalnızca bir bölge ya da faaliyet dalında işgücü fazlası bulunduğu, 15 günlük bir öncelik tanımıştır. Uygulamada yerli işçilere tanınan bu öncelik hakkı, Hollanda, Belçika ve Fransa'da kullanılmış; belirli bir süre bazı ülkeler ve meslekler serbest dolaşım kapsamı dışında tutulmuştur.

Ayrıca; aynı tüzük çerçevesinde üç senelik çalışma süresi doldurulduktan sonra işyeri işçi temsilciliğine seçilebilme hakkı düzenlenmiştir.

- Son aşamaya ise "15 Ekim 1968 tarihli ve 1612/68 sayılı Tüzük (Topluluk içinde İşçilerin Serbest Dolaşımı Hakkındaki Tüzük) ve bu Tüzüğün uygulama yöntemlerini belirten 68/360 sayılı Konsey Yönergesi (Çalışanların ve Ailelerinin Topluluk İçinde Serbest Dolaşımına ve İkametlerine İlişkin Sınırlamaların Kaldırılmasına Ait Yönerge)

çerçevesinde ulaşılmıştır. Sözkonusu Tüzük ve Yönerge, Topluluk içinde serbest dolaşımı, işçilerin faal çalışma hayatları süresi içinde düzenlenmiştir". Bu Tüzük, serbest dolaşımın işçiler ve aile fertleri için temel bir hak olduğu düşüncesinden hareket etmektedir.

Söz konusu tüzükle;

1) Yerli işçilere tanınan işe alınmadaki öncelik hakkının tamamen kaldırılması,

2) Diğer üye devlet uyruklu işçiler için çalışma iznine sahip olma koşulunun aranmaması,

3) Üye devletin kendi koyacağı kriterlerce saptanacak boş işleri arama zorunluğunun, Topluluğa üye olmayan devlet uyruklarına getirilmesi,

suretiyle kurucu Antlaşmanın 48 inci maddesinin ruhuna uygun bir düzenleme yapılabilmektedir.

Roma Antlaşması'nın 49 uncu maddesine dayalı olarak yürürlüğe konulan tüzüğün gerekçesinde "serbest dolaşım işçilerin ve ailelerinin temel hakkıdır" denilmekte, üye devletlerin bütün işçilerine Topluluk içinde kendi seçtikleri bir işi görme hakkının tanındığından söz edildikten sonra, bu haktan devamlı işçilerin, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin ve sınır işçilerinin eşit şartlarda yararlanacakları belirtilmektedir. Yine gerekçede "serbest dolaşım hakkının, özgürlük ve insan haysiyetine uygun objektif ölçülere göre gerçekleştirilmesi için üye devlet işçilerine eşit işlem yapılmasının bir işin yürütülmesi ve konut sağlanması ile bağlantılı herşeyi kapsar anlamda kabul edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, işçilerin dolaşımına, özellikle işçinin ailesini

çalıştığı ülkeye getirmesine ve ailenin birleşmesine karşı bütün engellerin kaldırılmasının zorunlu olduğu dile getirilmektedir"<sup>9</sup>.

Aynı zamanda 38/64 sayılı tüzüğün yerini alan bu yeni tüzük, yabancı işçilerin işe alınmada, ücret , sosyal yardımlar ve toplu iş sözleşmelerinden doğan haklardan yararlanmada ve diğer iş hukuku alanlarında; o ülke uyruklularıyla aynı işleme tabi tutulacakları esasını getirmiş ve bir önceki tüzüğün sağlamış olduğu öncelik hakkını kaldırmıştır. Ancak bir üye ülkedeki istihdam sorununun ciddi boyutlara ulaşması halinde, Komisyon'un izniyle belirli işkolları veya bölgeler için sınırlamalara gidilebileceği ve kendi uyruklarına öncelikler getirilebileceği de öngörülmüştür. Komisyon, böyle bir taleple karşılaştığında en geç iki hafta içinde serbest dolaşımı geçici olarak durdurabilmektedir. Bu durumda diğer üye ülke İş ve İşçi Bulma Kurumları tarafından söz konusu bölge ya da meslekteki açık işyerlerine işçi gönderilmemektedir.

Tüzük, yabancıların istihdamı konusunda kanunlarla, hukuki ve idari düzenlemelerle herhangi bir ayırım öngören yeni hükümler konulamayacağını da vurgulamaktadır. Burada özellikle yabancı işgücünün işe alınmasındaki engelleri kaldıran hükümlere de yer verilmiştir. Aynı zamanda, yabancı işgücünü işyeri, işkolu, bölge ya da milli seviyede sınırlayan (sayısal veya yüzde olarak) tüm kanuni, hukuki ve idari düzenleme hükümleri de geçersiz sayılmıştır.

Tüzüğün diğer bir maddesine göre, bir Topluluk üyesi ülkede iş arayan bir başka üye devlet vatandaşı, iş bulma konusunda, iş ve işçi bulma bürolarının yerli işçilere gösterdiği kolaylıklardan eşit derecede yararlandırılacaktır. Topluluk vatandaşları işe alınmada, tıbbi, mesleki ve diğer kriterlerde, yerlilere göre uyrukluktan dolayı farklı işleme tabi tutulamayacaklardır.

<sup>9</sup> Münir Ekonomi Prof. Dr., Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1, Nisan 1989, Sayı: 8, S. 3-4.

"Topluluk vatandaşları sosyal ve mali avantajlardan, aynı şekilde mesleki eğitim okulları ve readaptasyon merkezleri imkanlarından, vergi kolaylıklarından yararlanacaklardır. Tüzükte, toplu sözleşmeler ve hizmet akitleriyle veya diğer toplu düzenlemelerle getirilecek ayrıcalıklı hükümlerin geçersiz olduğu da açıkça vurgulanmıştır".<sup>10</sup> Ayrıca Topluluk üyesi devletlerin işçileri gibi, aile üyeleri de sosyal güvenlik sisteminden yararlanma hakkına sahiptirler.

"Yeni tüzük, üye ülke uyrukluları için çalışma iznini tamamen kaldırarak Topluluk üyesi işçilere ücretsiz bir "AET Kimlik Kartı" verilmesini öngörmüştür. Böylece ikametgahı neresi olursa olsun, Topluluk işçilerinin üye ülke çalışma müdürlükleri aracılığına başvurmadan iş bulabilmeleri sağlanmıştır".<sup>11</sup> 68/360 sayılı yönerge de üye ülkelerin işçileri ve bunların aile fertlerinin Topluluk içinde yer değiştirmelerini ve ikametlerini engelleyen unsurların kaldırılmasını ve verildiği tarihten geçerli olmak üzere, beş yıl süreyle kendiliğinden yenilenmiş sayılan ikamet izni verilmesini hükme bağlamıştır. Böylece, Topluluk uyruklularının iş aramak için diğer üye ülkelere girişleri sınırlandırılmamaktadır. Bir Topluluk ülkesinde işsizlik sigortasına yük olmamak şartıyla en çok 3 ay süre ile iş aranabilmekte ve bir iş bulunamazsa o kişi sınır dışı edilebilmektedir. Oturma iznine rağmen işsiz kalanlar da sözkonusu süre bitimine kadar o ülkede kalma hakkına sahiptirler. İşçiler, çalıştıkları üye devletlerin işçileri ile mülkiyet hakkı da dahil olmak üzere konut sağlanması yönünden aynı haklardan ve kolaylıklardan yararlanabilmektedirler.

1612/68 sayılı tüzük, yabancı işçilerin işyeri işçi temsilciliğine seçilebilmeleri için gerekli olan "3 yıldan beri o işletmede çalışma şartını" da ortadan kaldırmıştır. Aynı zamanda,

---

10 V.5 Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, AET-DPT, s. 107-108.

11 Ali Sait Yüksel; Doç. Dr. Ortak Pazarın (AET) Sosyal Yapıya Muhtemel Etkileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No.23, Ankara 1973, S.22.

işçinin ailesini yanına getirmesinde önceden ev bulma şartı yumuşatılarak, normal sayılan bir konuta sahip olunması yeterli görülmüştür.

Sözkonusu tüzük, serbest dolaşıma ilişkin önceki kısıtlamaları kaldırarak, tek bir Topluluk işgücü piyasası yaratılması yönünde hükümler getirmiştir. Böylece Topluluk işçileri ikamet yerine bakılmaksızın ve bir üye ülkeden izin almaksızın diledikleri ülkede iş bulup çalışmaya hak kazanmışlardır. Aynı haklar işçinin eşi, 21 yaşından küçük çocuğu ve bakmakla yükümlü bulunduğu diğer yakınları için de sağlanmıştır. Yerli işçilerin önceliği de bütünüyle kaldırılmıştır.

Böylece Roma Antlaşması'nın 48 inci maddesinin 3/a fıkrasında yer alan bir Topluluk işçisinin bir üye ülkede kendisine fiilen sunulan işi serbestçe kabul etme ve çalışabilme hakkının, iş teklifi almış olma ön şartına bağlanmış olması ve buna bağlı olarak iş aramak için başka bir üye ülkeye gitme talebinin reddedilmesi sınırlandırılmıştır. Diğer taraftan, hizmet edimi serbestleştirilmiş, kişilere ve firmalara serbest yerleşme hakkı tanınmıştır.

Topluluk üyesi ülke vatandaşlarının ücret, çalışma şartları, İş ve İşçi Bulma Kurumları'nın hizmetlerinden yararlanma; seçme ve seçilme hakları da dahil olmak üzere, sendikal faaliyetlere katılma ve konut edinme konularında eşit muamelelere tabi tutulmaları amaçlanmıştır. Bir üye ülkenin vatandaşı olan işçiye ve aile fertlerine aile birleştirmesi hakkı ve ayrıca üye ülke vatandaşı işçinin çocuklarına, o ülkede ikamet etmeleri kaydı ile eşit şartlar altında genel öğretim, çıraklık ve mesleki eğitimden yararlanma imkanı tanınmıştır. Topluluk içi işgücü akımını hızlandırmak üzere, açık işyerlerinin diğer ülkelere duyurulmasını sağlayan bir sistem (machinery for vacancy clearance) kurulmuştur.

Aynı zamanda Topluluk işgücü piyasasının yakından izlenmesi ve istihdam şartlarının geliştirilmesi amacıyla, politikaları ve ortak faaliyet programlarını tesbit ile görevli komiteler oluşturulmuştur.

1612/68 sayılı tüzüğün kabul edilmesiyle 12 yıllık bir geçiş süresi sona ermeden, Topluluk içinde işçilerin serbest dolaşımı ilkesi geniş ölçüde gerçekleştirilmiştir.

"Ancak hemen belirtmek gerekir ki, serbest dolaşım hakkı sınırsız şekilde uygulanmamaktadır. İşçiler gittikleri diğer bir üye devlette, o devlet sınırları içinde aranılan mesleki kalifikasyona sahip olmak şartıyla işe alınabilirler. Diğer taraftan, işçinin çalıştırılacağı işin özelliğinden dolayı dil bilgisi gerekli olduğunda, bu şartın aranması ayırım yapıldığı sonucunu doğurmaz. Ayrıca, daha önce belirtildiği gibi, kamu hukuki görevliler ve kamu kuruluşlarında çalışanlar hakkında istisnalar konulabileceği kabul edilmiştir. Nihayet, serbest dolaşım konusunda kamu düzeni, güvenliği ve sağlığı açısından da sınırlamalar konulabilmesine imkan tanınmıştır.<sup>12</sup>

İşçilerin faal çalışma hayatları sona erdikten sonraki dönem ise 1251/70 (İşçilerin İstihdam Edildikten Sonra Bir Üye Ülke Toprağında İkamet Etme Haklarına İlişkin Tüzük) sayılı tüzükle belirlenmiştir. 29 Haziran 1970 tarihli bu tüzük, emeklilik ya da iş kazası veya maluliyet gibi nedenlerle çalışma gücünün kaybedilmesi sonucunda faal nüfus dışına çıkanlarla yakınlarının; işçinin ölümünü müteakip aile fertlerinin, yerleşme hakkı kazanmaları ve bu gibi durumlarda oturma izninin kendiliğinden uzayacağını öngörmektedir.

Bu arada, 1251/70 sayılı Tüzüğün 2 nci maddesi hükümleri ile işçilere tanınan oturma hakkı bazı şartlara da bağlanmıştır. İşçi, çalışma hayatına son verdiği anda, emeklilik yaşına gelmiş olmalıdır. Aynı zamanda, üye devlette son iki ay içerisinde çalışmış olması

---

12 Ekonomi, a.g.e., s.4.

ve o ülkede 3 yıldan beri sürekli olarak oturmalıdır. Sürekli iş göremezlik halinin ortaya çıkmasında bu süre 2 yıla indirilmektedir. Eğer, iş göremezlik hali bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meydana gelmiş ise, belli bir süre o ülkede oturmuş olma şartı aranmamaktadır.

Böylece Roma Antlaşması'nın 48 inci maddesinde yer alan işin sona ermesinden sonra da o ülkede ikamet etme hakkı söz konusu tüzükle belirlenmiş bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik alanında göçmen işçilere tanınan hakları kapsayan ve 2/1958, 4/1959 sayılı iki tüzüğü tamamlayarak genişleten 1408/71 ve 574/72 sayılı tüzükler temelde vatandaş ve göçmen işçi haklarının eşitliği ilkesine dayanmaktadır. Bu çerçevede Topluluk ülkeleri arasında sosyal güvenlik alanında sınırlar kaldırılmıştır. Yani bir göçmen işçinin, çeşitli Topluluk üyesi ülkelerde çalıştığı dönemlerin gözönünde bulundurulması suretiyle sigorta süreleri birleştirilmiş ve sosyal sigorta yoluyla sağlanan yardımların bir diğer üye ülke tarafından ödenmesi kabul edilmiştir.

Böylelikle, sosyal güvenlik alanında ülke sınırlarının, işçilerin kazandıkları haklardan yararlanmalarına engel olması önlenmiştir. Sigorta sürelerinin birleştirilmesi belli sürelerle bir çok üye ülkede çalışmış, ancak hiç bir üye ülkede sosyal güvenlik haklarından yararlanmak için gerekli çalışma süresini tamamlayamamış olan göçmen işçiler açısından son derece önemlidir.

Başka bir deyişle, göçmen işçiler bir üye ülkede belli bir çalışma dönemini tamamladıktan sonra, kazandıkları hakları kaybetme endişesi olmaksızın ülkelere dönme imkanına sahiptirler.

Belli bir dönem sonunda (sosyal sigorta veya ikamet süresi) kazanılan emekli aylığı ve benzeri haklar da, her üye ülkede, o ülkede geçirilen sürenin toplam süreye oranı ölçüsünde ödenmektedir.



Roma Antlaşması'nın 51. maddesince düzenlenen işçilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin hükümleri tamamlayıcı nitelikteki bu tüzüklerin kapsamına giren konular :

- Hastalık ve analık halleri,
- Hastalıklı olma hallerine bağlı haklar,
- Yaşlılığa ilişkin haklar,
- Ölen işçinin yakınlarının hakları ve ölüm tazminatları
- İş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı haklar,
- İşsizliğe ilişkin haklar,
- Aile ile ilgili haklardır.

Bunlar dışındaki haklar tüzüğün kapsamı dışındadır. Bununla beraber, bir üye ülkenin vatandaşı olup, diğer bir üye ülkede ikamet edenler, sosyal haklar bakımından buldukları ülke vatandaşlarıyla eşit muamele görmektedirler. Böylece eşit muamele prensibi, sadece 1408/71 sayılı tüzüğün kapsamıyla sınırlandırılmıştır. Bu tüzük, yerleşme hakkı ve hizmet sunma serbestliğini kullanan kişilere uygulandığı gibi, genel olarak istihdam edilmiş olan işçilere de uygulanmaktadır. Ayrıca işsizlere, işsizliğe bağlı haklarını kaybetmeksizin, bazı şartlar dahilinde, Topluluk üyesi diğer ülkelerde belirli bir süre iş arama hakkı tanınmaktadır.

"İşçilerin serbest dolaşımının sağlanmasına yönelik olarak çıkarılan bu tüzük ve yönergelerin yanısıra, Topluluk'ta ortak bir işgücü piyasası yaratılmasına katkıda bulunmak ve işçi hareketliliğini hızlandırmak amacıyla, açık işleri doldurmaya yönelik bir Dokümantasyon ve Değişim Sistemi (SEDOC) kurulmuştur. Bu sisteme göre her üye ülkenin iş ve işçi bulma kurumları, Avrupa Koordinasyon Ofisi'ne ayda en az bir kere ulusal işgücü piyasası tarafından karşılanamayan açık işler ile bir başka üye ülkede çalışmaya hazır olan işçilerin yer aldığı bir rapor göndermektedirler. İstihdam konusunda Topluluk ülkeleri uyruklularına tanınan öncelikler kapsamı oldukça geniştir.

18 günlük bir sürede, açık işler için yalnız Topluluk işçilerine başvurma hakkı tanınmıştır. Bununla birlikte, işgücü açığı bulunan işveren, aradığı nitelikteki işçinin diğer üye ülkelerde yeterince bulunmadığı kanıdaysa, sözkonusu süre geçerli olmamakta ve Topluluk dışı ülkelerin işçilerine yönelinebilmektedir."<sup>13</sup>

Topluluk işçilerinin istihdam önceliğini kaldıran başka istisnalar bulunmakla birlikte, bu sistemin işgücü piyasalarının bütünleştirilmesinde payı sınırlı olmaktadır. Bunun temel nedeni, işverenlerin işgücü açıklarını ulusal işçi bulma kurumuna bildirme zorunluluğu olmamasıdır. Bu durumda, uygulamada yasal düzenlemelerin etkisi ve işlerliği azalmakta, işçi seçiminde işverenin kendi eğilimleri ve yapacağı maliyet hesapları ön plana çıkmaktadır.

Topluluk üyesi ülkelerin iş hukukları yönünden koordinasyona gidilememiş olması da güçlükler yaratmaktadır. Bu engeli kaldırmak amacıyla, 1612/68 sayılı tüzüğün 7. maddesinin 4. paragrafında : "...diğer üye ülke vatandaşları için ayrımcı hükümler koyan tüm toplu iş sözleşmeleri veya ferdi iş akitleri ya da benzeri düzenlemeler geçersizdir. " denilerek önemli bir adım atılmıştır. Komisyon bundan daha da ileriye giderek, 19 Şubat 1974 tarihinde, Topluluk içerisindeki iş ilişkilerini ilgilendiren konulardaki kanuni ihtilafların çözümü için tedbirler önermiştir.

Sadece serbest dolaşım ilkesinin kabul olunması ile yeterli sonuçlar alınamayacağı, bu arada bölgesel kalkınmaya da ağırlık verilmesi gerektiği, ilk defa Bakanlar Konseyi'nin 19/20 Ekim 1972 tarihinde gerçekleştirdiği toplantının gündeminde yer almış ve Topluluk'ta ortak bir işgücü politikasının oluşturulmasına karar verilmiştir.

"Topluluk içerisinde işçilerin serbest dolaşımı için uygun ortamın yaratılması konusunda AT Konseyi tarafından iki önemli karar alınmıştır.

13 Commission des Communautés européennes, La Politique Sociale de la Communauté à l'Horizon 1992, Bruxelles, 1988, s.86.

- 18 Aralık 1974 tarihli Konsey kararının amacı, göçmen işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesidir.

- 9 Şubat 1976 tarihli Konsey kararı da, göçmen işçilerin ve aile fertlerinin sosyal durumlarının iyileştirilmesine, işçilerin sosyal ve mesleki yönden seviyelerinin yükseltilmesine ve üçüncü ülkelere karşı izlenecek göçmen işçi politikalarının koordinasyonuna ilişkindir. Bu kararların uygulanmasında Avrupa Sosyal Fon'u destekleyici bir araç olmuştur.<sup>14</sup>

Topluluk üyesi ülkeler arasında işçilerin serbest dolaşımının gerçekleştirilmesi yönünde alınan bu kararlar çerçevesinde, yerleşmiş ve çalışmakta olan ücretli sayısı giderek artış göstermektedir. Sözü edilen göçmen işçilere ve bunların ailelerine uygulanan muamelelerle üye ülkelerin kendi vatandaşlarına uygulanan muameleler arasında ise halen farklılıklar vardır. Bunlar kademeli olarak kaldırılmakla birlikte, üye ülkelerin yasalarından ve mevzuatlarından doğan farklılıklar, ulusal hukuk ve Topluluk hukuku arasındaki ayrılıkları yansıtmaları açısından önemli bir sorun yaratmaktadırlar. Yeni kabul edilen ulusal yasalar için bile, üye ülkeler zaman zaman Topluluk hukukunun getirdiği yükümlülükleri gözönüne almamaktadırlar. Bu yaklaşım enformasyon problemlerinden kaynaklanarak istek dışında gerçekleştirilebildiği gibi, bilinçli bir biçimde de gerçekleştirilebilmektedir.

Sorunun çözümü ise, Topluluk hukukunun daha net ve yaptırımcı biçimde uygulanması ve enformasyon kanallarının denetlenerek (Komisyonun tüm üye ülkelerde yerleşmiş olduğu basın ve enformasyon büroları gibi) hatalı yorumlara yol açacak bilgi akışının engellenmesidir.

---

14 DPT, a.g.e., s. 112.

Gerçekte Topluluk içinde işçilerin hareketliliğinin yaratacağı olumlu etkilerin yanısıra, geri kalmış ya da sanayisi gerilemekte olan bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru bir iş gücü akımının ve kitle göçlerinin gerçekleşmesiyle bu bölgelerde kalifiye eleman yetersizliği gibi olumsuz etkiler de ortaya çıkacaktır. Bu paralelde sözkonusu bölgelerin gerilemesi de hızlanacak, gelişmiş bölgelerde ise yığılmalar sonucu istihdam fazlası artacaktır.

Uzun vadede meydana gelecek olan bu sorun, geri kalmış bölgelerin ekonomik ve demografik kalkınmalarıyla ortadan kalkacaktır. Ancak yakın gelecekte belirmeyeceği tahmin edilen bu problem için, Topluluk yetkilileri henüz acil çözüm yolları aramamaktadırlar. Geri kalmış bölgeleri etkileyecek yansımaların dışında, halen mültinasyonal şirketlerde yüksek ücretlerle ve spesifik alanlarda çalışan kalifiye elemanlara duyulan talep daha da artacaktır. Bunun nedenleri ise demografik ekonomik ve benzeri sebeplerden ötürü istihdam talebinin bazı bölge ve sektörlerde zayıflaması, sanayi sektörleri arasında ve hizmet sektörleri arasında ticaretin artması uluslararası şirketler arasında işbirliği programı ve anlaşmalarının gerçekleştirilmesi, Topluluk bazında çeşitli faaliyetlerin geliştirilmesi olacaktır.

1988 Haziranında, Konsey, ücretliler ve bağımsız çalışanları da kapsayan diplomaların karşılıklı tanınmasına yönelik genel bir sistemi içeren bir yönergeyi kabul etmiştir. Üye ülkeler arası karşılıklı güvene dayanan bu sistem, üniversite düzeyinde eğitimin karşılaştırılabilirliği temelinden yola çıkarak ilgili tüm idari işlemlerde uyumlaştırmayı öngörmektedir. Başka bir deyişle bu yönergeye göre, üye ülkelerden birinde orta öğretimden sonra en az 3 yıl süreli mesleki eğitim görmüş olan bir kişiye, başka bir üye ülkede faaliyet gösterme hakkı tanınmıştır. Ancak bu kişinin durumu, teknik ve benzeri kalifikasyonlara uymak zorundadır. Bu sistemin yürürlüğe girmesi bugüne kadar doktorluk, diş hekimliği, avukatlık, eczacılık, mimarlık v.b. mesleklerde daha önce uygulanan sistemin, yönetmelikte yer alan tüm meslekler için geçerli olmasını sağlayacak bir uygulamadır. Üye ülkelerde mesleklere yönelik eğitim ve

kalifikasyonların karşılıklı tanınması ile başlayan ilk uygulamalar, otelcilik, lokantacılık otomobil tamirciliği v.b. sektörlerde gerçekleştirilmiştir.

Bunun yanısıra Komisyon bir "Avrupa Mesleki Eğitim Belgesi" oluşturmak üzere çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

Söz konusu uygulamanın gerçekleşmesiyle, çalışanlar açısından iş piyasalarının açılması ve genişlemesi sağlanacak, bu da daha fazla ve seçenekli iş imkanları yaratarak bazı meslek dallarında (avukatlar, kimyagerler, muhasebe büroları v.b.) rekabet alanlarını genişletecektir. Bunun yanısıra ulusal istihdam büroları, iş ve işçi bulma kurumları enformasyon büroları arasında işbirliği de gelişecektir.

### 2.1.1.2.Serbest Meslek Sahipleri ve Ailelerinin Serbest Dolaşımı

Topluluk ülkelerinde serbest meslek sahiplerinin dolaşım serbestliği ile hizmet sunma serbestliği, Roma Antlaşması'nın 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. maddelerince düzenlenmiştir. "Bu çerçevede, bir üye devlette yerleşme, ücret karşılığı olmayan işlere girme, işletmeler, ortaklıklar kurma ve yönetme özgürlüklerini kısıtlayıcı engellerin kaldırılmasının yanısıra, üye ülkelerin, diğer üye ülke vatandaşlarına uyguladıkları muamelelerle, kendi vatandaşlarına uyguladıkları muameleler arasında fark gözetmemeleri amaçlanmıştır. Antlaşmada kamu otoritesinin uyguladığı bazı faaliyetler bu serbestinin dışında tutulmuş ve kamu güvenliği ile kamu sağlığı nedenleriyle haklı kılınan ve yabancı uyruklular için özel bir rejimi öngören yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerinin saklı kalacağı bildirilmiştir."<sup>15</sup>

---

15 Masclat Jean-Claude, La libre circulation des services dans la Communauté européenne, perspectives législatives et réalités contentieuses, Université d'An Yers, Faculté de Droit, 1986, s.23-24.

Bunun yanısıra Roma Antlaşması'nda, bir ücret karşılığında yapılan ve malların, sermayenin, kişilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümler tarafından düzenlenmeyen faaliyetler, yerleşme hakkının dışında tutulmuştur. Sınai ve ticari nitelikteki faaliyetlerle, küçük el sanatları ve serbest meslek faaliyetlerini içeren bu uygulamalar hizmetler şeklinde değerlendirilerek, bir üye ülkede geçici olarak kalmayı gerektiren serbest meslek faaliyetleri kapsamında tutulmuştur. (Örneğin, doktorluk, mühendislik, avukatlık, bankacılık, sigortacılık v.b. meslekler).

Konuyla ilgili olarak Konsey tarafından 1961'de onaylanan iki program çerçevesinde, yerleşme hakkına ve hizmet sunma serbestisine ilişkin kısıtlamaların kaldırılmasında öncelikli faaliyet alanları tesbit edilmiş, bunun yanısıra ticaret ve sanayi alanında bir çok branş ve meslekler için özel tasarılar hazırlanarak onaylanmıştır. Ancak bu programlara karşın, halen serbest meslek sahiplerinin yerleşim ve serbest dolaşım hakkına yönelik gelişmeler son derece sınırlıdır. Bunun en önemli sebebi ise serbest meslek branşlarında ve bunları uygulayan kişilerde aranan niteliklerin üye ülkeler arasında değişkenlik göstermesidir. Doktorluk, diş hekimliği v.b. serbest mesleklerde diplomaların karşılıklı tanınmış olmasına, karşın bazı branşlarda (mimarlık, mühendislik v.b.) diplomaların çeşitliliğinden, bazı branşlarda ise (avukatlık, mali müşavirlik, muhasebecilik gibi) üye ülkelerde uygulanan faaliyetlerin farklılığından kaynaklanan uyumlaştırma güçlükleri ortaya çıkmaktadır.

"Ancak Topluluk Konseyince 1988'de kabul edilen ve 1990'da yürürlüğe giren bir yönerge çerçevesinde, diplomaların ve ünvanların karşılıklı tanınması için gereken kriterler saptanmıştır. Bu bağlamda, 1992'de iç pazarın tamamlanmasından önce serbest meslek sahiplerinin Topluluk içinde serbest dolaşımlarının gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir."<sup>16</sup>

---

16 GUITRAM Andrea, Profile giuridici della libera circolazione dei servizi nella Comunità Economica Europea, Pisa, Università degli Studi, Istituto di Diritto Internazionale, 1992, s.114.

Bu yönerge çerçevesinde bir diploma veya dereceyi elde etmek için gereken öğrenimin içeriği veya süresi konusunda ülkeler arasında mevcut farklılıklardan doğabilecek çarpıklıkları önlemek için üye devletlerin adayları bir yetenek testinden geçirmek veya en çok üç yıllık bir süre kendi gözetimleri altında çalıştırmak hakkına sahip olmaları öngörülmüştür. İlgili ülke hukukunu ayrıntılı olarak bilmeyi gerektiren meslekler (avukatlık, muhasebecilik, mali danışmanlık, vb.) dışında, aday kendi seçimini kendisi yapabilmekte. Söz konusu alanlarda ise ilgili ülke yetkililerinin kararı gerekmektedir.

Üçüncü ülkelerin öğrenim kurumları tarafından verilen diploma ve derecelerin de tanınmasını öngören yönerge çalışanın kendi ülkesinin de bunları tanıması ve mesleğini kendi ülkesinde icra etmiş olması koşulunu getirmiştir. İngiltere'nin özel statüye sahip kurumları gibi bazı mesleki kuruluşlarca verilen diplomalar için de durum aynıdır.

Mühendislik meslek kuruluşları kendi alanlarında ayrı bir yönerge üzerinde anlaşmaya varıncaya kadar, söz konusu yönergenin mühendisleri de kapsamı düşünölmüştür.

Aday doğal olarak, mesleğinin gerektirdiği dil yeteneklerine sahip bulunmak ve Konsey kararına ek belgede yer alan karakter ve ahlaki davranışa ilişkin bazı ölçütlere uymak zorundadır.

"Serbest çalışanların dolaşım serbestliği konusunda karşılaşılan sorunlar, başka bir Topluluk ülkesine yerleşmelerinde değil, mesleklerini ifa etmelerinde ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, Topluluk çapında serbest çalışanlar ve aile bireylerine ilişkin olarak pek çok adım atılmıştır. Örneğin;

-Ticaret ve zanaatlara ilişkin mesleklerle iştigal eden bir kişi, diğer bir üye ülkede mesleğini ifa etmek istediğinde, kendi ülkesinde belirli bir süre için bu işi yapmış olması şartı aranmaktadır.

-Tıbbi mesleklerde diplomaların karşılıklı tanınması ve eğitimin koordine edilmesi amacıyla iki yönerge onaylanmış olup, aşağıdaki meslek dallarında serbest dolaşıma ilişkin formaliteler de tamamlanmıştır.

\*Doktorlar-pratisyen ve uzmanlar (1975 ve 1986),

\*Hastabakıcılar (1977),

\*Dişçiler(1978),

\*Veterinerler (1978),

\*Ebeler (1980),

\*Eczacılar (1986),

Ancak ilginç olan husus, tıbbi mesleklere ilişkin düzenlemelere rağmen, ülkeler arasında bu alanda önemli bir dolaşımın gerçekleşmemiş olmasıdır.<sup>17</sup>

Ücretlilerin ve serbest meslek çalışanlarının yanısıra, çeşitli konularda araştırmalar yapan ve "Araştırmacılar Avrupa'sı" olarak nitelendirilen bir grubu oluşturan kişilerin serbest dolaşımına ilişkin uygulamalar da bulunmaktadır. Buna göre;

Komisyon tarafından 1985 yılında ortaya atılan "Bilim" başlıklı ilk plan, Avrupa düzeyinde teknik ve bilimsel alanlarda görüş alışverişi ve işbirliği kurularak bir ağ oluşturulmasını öngörmüştür. Bunun ardından 1987 Mayısında 346 ortak proje çerçevesinde 950 farklı bilimsel ekipte 2550 kişi istihdam edilmiştir. Programların başarısı ise Topluluk ülkelerini bu alanda mali kaynakları artırmaya yöneltmiş ve araştırmaların üye ülkeler arası hareketliliğinin ve Laboratuvarlar arasında işbirliğinin

---

17 Lombardi Mario, Integrazione economica europea e libera prestazione dei servizi, Napoli, Università degli Studi, Dipartimento di Scienze economiche e sociali, 1992, s.37.



önemine dikkat çekilmiştir. Ancak bu tür çalışmalarda araştırmacıların serbest dolaşımı ulusal sosyal hizmetlerden kaynaklanan çeşitli engellerle karşılaşmaktadır.

- Mimarlık mesleğinde, 1985 yılında diplomaların karşılıklı olarak tanınmasına ilişkin yönergenin kabulüne rağmen, henüz nitelik düzeylerini belirleyecek bir somüt çalışma Topluluk içinde yapılmamıştır. Bu durum, pek çok probleme neden olmaktadır.

- Avukatlar konusunda çıkarılan yönergenin diğer meslek dallarına göre daha kısıtlayıcı tedbirler taşıdığı görülmektedir. Bunun temel nedeni, bu mesleğe ilişkin eğitim ve öğretim metodlarının ülkelerarası koordinasyonunun çok zor olması ve birbirinden farklı mevzuat düzenlemeleridir.

AT'de serbest meslek sahiplerinin serbest dolaşımının, 1992 yılı sonuna kadar tamamlanması planlanmıştır.

### 2.1.1.3. Aktif Olmayan Kişilerin Serbest Dolaşımı

Avrupa Topluluğu'nun 1992 İç Pazarı'nın tamamlanmasına yönelik çalışmalarının başlatılmasıyla, Roma Antlaşması'nda yer alan "serbest dolaşım" kavramı daha önemli bir içerik kazanmıştır. Sınırların tamamen kaldırılması çerçevesinde gerçekleşecek olan bu kavramda belirleyici bir diğer faktör de, 1974 Aralık ayında Paris Zirvesi'nde ortaya atılan "Vatandaşlar Avrupası" terimidir. Bu terim kapsamında tüm Topluluk vatandaşlarının diğer üye devletlerde ikamet etme hakkı ile, üye ülke vatandaşlarına özel haklar verilmesi gereği ortaya koyulmuştur.

Gerçekte Roma Antlaşması'nda ve ona bağlı tüzük ve yönerge hükümlerinde yalnızca işçilerin serbest dolaşımına ve yerleşim serbestisine yer verilmiş, bu kategorinin dışında

kalan kişilerse Topluluk hukuku çerçevesinde böyle bir haktan yararlandırılmamışlardır.

"Vatandaşlar Avrupası" yaklaşımının ortaya atılması ile Avrupa Parlamentosu tarafından vatandaşların ikamet haklarını ve özel haklarını içeren bir görüş geliştirilmesinin ardından, Komisyon genel ikamet haklarını düzenleyen bir yönerge önerisi oluşturmuştur.

Üye ülkeler, Topluluk içinde aktif nüfusa dahil olmayan öğrenciler, emekliler ve ailelerin serbest dolaşımına karşı çıkmakta ve buna gerekçe olarak da ekonomik kaynaklarının yetersizliğini göstermektedirler. Söz konusu nedenlerden ötürü, Komisyon tarafından sunulan yönerge önerisi, üye devletler arasında görüş birliğine varılamaması sonucu üç kez tekrarlanmak zorunda kalmıştır.

Tek Pazar'ın tamamlanması çerçevesinde ikamet hakkının tüm üye ülke vatandaşlarını kapsamaması gereği doğrultusunda, Adonnio Komitesi olarak adlandırılan bir ad-hoc komite tarafından hazırlanarak Mart 1985'de Konsey'e sunulan raporda ikamet hakkının tüm üye devletlerce tanınabilmesi için bu haktan yararlanacak kişilerin:

-Bir sağlık sigortasına sahip olmaları

-Tabi olacakları sosyal güvenlik sisteminin ikamet ettikleri üye devlete aşırı yük getirmemesi gereği öngörülmüştür.

Bu iki hususun tüm üyelerce kabul edilmesine karşın, Komisyonun son önerisinde sözü edilen hak sahibi kişilerin kategorileri konusunda görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine 1989 Mayıs'ında son önerisini de geri çeken Komisyon, Adonnio Komitesi'nin temel motiflerinden hareketle "öğrencileri", "aylığa hak kazanmış çalışmayanları" ve "diğer kişileri" kapsayan üç ayrı yönerge önerisini Konseyin onayına sunmuştur.

Konsej tarafından bazı değişikliklere uğratarak onaylanan bu yönergelerden öğrencileri kapsayan ilk yönergeye göre;

"Öğrenime bir mesleki faaliyete başlamanın ön koşulu ya da sürdürülecek mesleki faaliyette ilerlemenin esas unsuru olarak bakılarak, ekonomik bir içerik tanınmış ve yurukluktan ötürü bu özgürlüğün kısıtlanamayacağı vurgulanmıştır.

Bunun yanısıra öğrenciye bir sağlık sigortasına sahip olma zorunluluğu getirilerek bu alanda muamele eşitliği ilkesi ile sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanabilecek farkın ikamet edilen ülke aleyhine bir durum yaratmaması amacı güdülmüştür.

Yönergede öğrenciliğe bağlı ikamet süresi, öğrencilikle sınırlı tutulurken, tanınan hakkın aile bölünmelerine yol açmaması için öğrenci ailesine de (eş ve çocuklar) aynı sürelerle bağlı olarak ikamet hakkı tanınmaktadır.

İkinci yönerge ise, "çeşitli nedenlerden ötürü çalışmayan ve Toplulukta sürdürmüş olduğu çalışma hayatına bağlı olarak bir aylığa hak kazanmış kişilerin" ikamet hakkını düzenlemektedir. Buradaki temel yaklaşım, çalışma süresinde doğal olan ikamet hakkının, çalışmanın herhangi bir nedenle sürdürülememesi halinde de devam etmesinin en azından bir birey hakkı olarak güvence altına alınması gereğidir. Bu yönergede de, öğrenciler için öngörülende olduğu gibi, sağlık sigortasına sahip olma şartı aranmaktadır.

Üçüncü yönerge "herhangi bir ekonomik ya da hukuki bağlantıya sahip olmayan, ancak sadece Avrupa vatandaşı olma statüsünden yararlanarak bir diğer üye devlette yerleşmek isteyenlerin" ikamet hakkını düzenleyen, genel nitelikli bir yönergedir.

Bu yönergede, ikamet hakkına sahip olabilmenin ön koşulu olarak, yerleşilecek ülkenin sosyal güvenlik sistemine bir yük getirmeyecek ölçüde, yeterli kaynağa sahip olmak ve sağlık sigortası kapsamında yer almak koşulu getirilmektedir."<sup>18</sup>

#### 2.1.1.4. Üçüncü Ülke Uyruklu Göçmen İşçilerin Serbest Dolaşımı:

Avrupa Topluluğu'nun kendi içinde varolan ve sanayisi gerilemekte olan bölgelerden, daha iyi ekonomik koşullar sunan bölgelere doğru akış gösteren işgücünün, kuzey ve güney bölgelerinde yarattığı dengesizlik ile kalifiye elemanların sanayi sektöründen hizmetlere doğru kayışından kaynaklanan sanayide vasıflı işgücünün kaybı gibi iç hareketliliklerin yarattığı sorunların yanısıra üçüncü ülkelerden gelen göçmen işçilerin durumları da önemli bir problem teşkil etmektedir.

Özellikle 1960-1970 dönemlerinde yabancı işçi kabul eden Fransa ve Almanya, göçmen işçi sayısının giderek artmasından ötürü, Topluluk içinde sorundan en çok etkilenen ülkelerdir. Konuyla ilgili olarak yapılan incelemeler son yıllarda üye ülkelerde işsizlik oranının artması ve bu ülkelerin 3. ülkelerden işgücü göçünü engelleyici önlemler almaları nedeniyle göçmen işçi akımının yavaşladığını saptamıştır.

Bunun dışında Topluluk ülkelerinden bir çoğu göçmen işçilere daha az cazip iş imkanları sağlayan bir politika uygulamaktadır. Gerçekte işsizlik oranında görülen artışın göçmen işçiler üzerinde yaptığı etki tam olarak belirlenememekle birlikte, Almanya'da gerçekleştirilen istatistiklere göre, bu ülkedeki göçmen işsizlerin sayısı, işsiz Alman vatandaşlarından çok az bir farkla fazlalık göstermekte, buna karşılık ikinci kuşak genç göçmen işçilerin (göçmen işçi çocuklarının) işsizlik oranının genç Alman işsizlere göre daha az olduğu belirlenmektedir.

<sup>18</sup> Thuesen Elisabeth, Free movement and social security of workers, Commission of the EC, Luxembourg, 1991, s.50.

"Bu konuda Komisyon, 8 Temmuz 1985 tarih ve 85/381 sayılı bir yönerge ile, üçüncü ülkelerden gelen göçmen işçileri istihdam eden bir Topluluk ülkesinin, Komisyon'a ve diğer üye ülkelere aşağıdaki konularda bilgi vermesini öngörmüştür:

- Üçüncü ülkelerden gelen işçilere ve ailelerine uygulanan ulusal mevzuat,

- Uygulanması düşünülen ulusal tedbir ve politikalar.

Bu kapsamda, üçüncü ülkelerden gelen işçi ve aileleri hakkında da aşağıdaki hususların yerine getirilmesi gerekmektedir:

- Ülkeye giriş tarihi, kalınan süre ve hangi iş kolunda istihdam edildiğinin (ülkeye giriş yasa dışı yollardan yapılmış olsa bile) bildirilmesi,

- Ekonomik haklar, ücret, çalışma ve yaşam koşulları konusunda eşit muamele yapılması,

- Kültürel, sosyal ve mesleki yönden uyumun artırılması,

- Kendi ülkesine gönüllü olarak dönmesi halinde bildirimde bulunulması,<sup>19</sup>

Üçüncü ülkelerden işçi istihdamında gerekli bildirimde bulunulmasının Komisyon ve üye ülkeler açısından şu faydaları sağladığı gözlenmiştir:

---

19 Nakamura Kenjiro, The legal basis of free movement of foreign workers in EC, Takamatsu, Kagawa University, Faculty of law 1986, s.18.

- a) Üye ülkeler arasında karşılıklı bilgi akışının kolaylaştırılarak ülkelerin ilgi alanına giren ortak konuların belirlenmesi, böylece ortak bir tavır takınılmasının kolaylaştırılması,
- b) Topluluk faaliyet ve politikalarının ulusal tedbirler, anlaşmalar ve projelerle uygunluğunun sağlanması,
- c) Alınacak tedbirlerin uygunluğunun incelenmesi (örneğin; iki taraflı anlaşmalar yapılırken ulusal mevzuatların uyumlaştırılarak azami ölçüde ortak tedbirlerin uygulanmasının sağlanması).

Ancak 9 Temmuz 1987 tarihinde Adalet Divanı bu Yönergeyi yürürlükten kaldırmıştır. İptal kararının gerekçesi şudur:

Roma Antlaşması'nın 118 inci maddesi 1 inci paragrafı uyarınca üye ülkeler arasında sosyal alanda öngörülen işbirliği, üçüncü ülkelere karşı uygulanan mülteci politikalarını da kapsamaktadır. Gene aynı maddenin 2 nci paragrafına göre, ülkeler arasında işbirliğinin düzenlenmesinde Komisyon sadece prosedür kurallarını belirlemeye yetkilidir. Bu nedenle, Komisyon ulusal tedbirlere ilişkin proje ve anlaşmalar ile Topluluğun faaliyet ve politikaları arasında uyum sağlama amacıyla istişarelerde bulunmaya yetkili değildir.

Diğer taraftan Komisyon, Tek Pazarın tamamlanması çalışmaları dahilinde Konsey'e sunulmak üzere bazı yönerge teklifleri hazırlamıştır. Bunlar:

- Üçüncü ülkelere gelen kişilerin statülerine ilişkin kurallarda koordinasyonun sağlanması,
- Sığınma hakkı ve mültecilerin statüsüne ilişkin kurallarda koordinasyonun sağlanması,

- Vize konusunda ulusal politikaların koordinasyonunun sağlanması,

amaçlarına yöneliktir.

Özellikle 1960'lı yıllarda yabancı işçi kabul eden Fransa ve F.Almanya gibi ülkelerde yabancı işçi sayısının artması bu ülkeler açısından sorun yaratmıştır.

"Sorun, AT açısından incelendiği zaman serbest dolaşımdan yararlanan kişilerin (Topluluk üyesi ülkelere ve üçüncü ülkelere) AT'ye üye kuzey ve güney ülkeleri arasında bir dengesizlik yarattığı görülmektedir. Gerçekten Toplulukta serbest dolaşması istenen kişiler kalifiye elemanlardır. Oysa, Fransa ve F.Almanya gibi kuzey ülkelerinde eski göçmenlerin hizmetler sektörüne kayması ve bu nedenle görülen coğrafi ülke içi hareketlilik, sanayi sektöründen kalifiye eleman kaybına neden olmaktadır. Diğer taraftan, AT'nin güney ülkelerindeki kalifiye elemanların sosyal güvenliklerinin ve ücretlerinin iyi bir düzeyde olması nedeniyle bu kişiler serbest dolaşımdan daha az yararlanmaktadır. Ayrıca, söz konusu ülkelere yapılan bölgesel yardımlar istihdamı arttırdığından ve bu ülkelerdeki hizmet sektörü büyük bir hızla geliştiğinden, Topluluk içi serbest dolaşıma kalifiye işçiler pek itibar etmemektedir. Buradaki sorun, F.Almanya ve Fransa'ya gelen göçmen işçilerin kalifiye olmamasıdır. Bu nedenle, bu ülkelerdeki işsizlik artmakta ve kuzey-güney ülkeleri arasında bir dengesizliğe yol açmaktadır. Söz konusu durum, olayın ekonomik boyutudur. Diğer taraftan, Kuzey ülkelerine mülteci olarak gelen işçilerin sosyal, kültürel, tarihsel açıdan farklı nitelikler taşıması olayın sosyal boyutunu ortaya koymaktadır. Nitelsiz işgücünün eğitimi ve böylece kalifiye hale getirilmesi de birçok soruna yol açmaktadır."<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Abellan Honrubia Victoria, La libre circulación de personas en la Comunidad Europea y las competencias de las Comunidades autónomas, Universidad de Barcelona, Departamento de Derecho Internacional, 1985, s.78.

"Ayrıca serbest dolaşım dışında AT içindeki kuzey-güney dengesizliğini ortaya çıkaran pek çok neden vardır. Örneğin; kişi başına milli gelir ve ölçek ekonomilerinin farklılığı, güney ülkelerinde hizmetler sektörünün gelişmişliği ve sanayi sektörünün geriliği, işçi ücretlerinin kuzey ülkelerine göre görece olarak düşük olması, v.b bunlara örnek olarak verilebilir.

1992'de Tek Pazar'ın tamamlanması çalışmaları kapsamında Komisyon tarafından hazırlanarak Konsey'e sunulmak üzere, çeşitli yönerge teklifleri oluşturulmuştur.

Yabancı göçmen işçilerin statüleri, sığınma hakkı, mültecilerin statüleri, vize sorunu gibi konularda üye ülkeler arasında koordinasyon sağlanmasını öngören bu yönergeler, temelde Topluluk içinde konuyla ilgili tek bir ortak tutum belirleme amacını taşımaktadırlar.<sup>21</sup>

### **2.1.2.İşçilerin Korunması, Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi:**

Roma Antlaşması'nın 117. maddesiyle öngörülen işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının el emeğinde eşitliği sağlayacak biçimde geliştirilmesi ilkesi, Topluluğun sosyal politikasının temel hedeflerinden biridir.

Çalışanların hayat standartları yükseltilirken aynı zamanda aralarında eşitliğin de sağlanmasının öngörülmüş olması, sosyal devlet anlayışının bir göstergesidir. Bu,

---

<sup>21</sup> Abellan Honrubia Victoria, La Libertad de circulación de trabajadores, Universidad de Barcelona, Departamento de Derecho Internacional, 1985, s.147.



ekonomik kalkınma sonucunda elde edilecek olan refahtan, çalışanların dengeli bir şekilde pay almaları anlamına gelmektedir.

Roma Antlaşması'nın sözkonusu hükmü gereği, 1972 yılında üye ülke devlet ve hükümet başkanları biraraya gelerek sosyal taraflarla işbirliği dahilinde bir sosyal eylem programını hazırlamışlardır. 1974 yılında onaylanan ve aynı zamanda I. Petrol krizinin yarattığı olumsuz ekonomik koşullara karşı işçilerin çıkarlarının korunması amacını da taşıyan bu program, esas olarak 3 hedefin gerçekleştirilmesine yöneliktir. Bunlar;

"(I) Yaşam ve Çalışma şartlarının iyileştirilerek geliştirilmesi

(II) Topluluk düzeyinde sosyal tarafların ekonomik ve sosyal kararlara, işçilerin işyerlerindeki çalışma koşullarına yönelik kararlara katılımının sağlanması.

(III) Tam ve daha iyi istihdam şartlarının yaratılması".<sup>22</sup>

Çalışma şartlarının geliştirilmesi, Topluluğun temel görevlerinden birisidir. 1976 yılında Komisyon bu öncelikli hedefin gerçekleştirilmesinin, işçilerin refahına ve verimlilikteki gelişmelere bağlı olduğunu ifade etmiştir. Aynı yıl Dublin'de kurulan "Yaşama ve Çalışma Şartlarının Geliştirilmesi Avrupa Vakfı" 1976 yılından bu yana Topluluğun bu alanda politikalar oluşturmasına yardımcı olmaktadır.

"1977 yılından bu yana Avrupa Komisyonu, istihdam imkanlarının çalışmaya hazır olanlar arasında daha iyi dağılımının sağlanması konusunda çaba göstermektedir. Bakanlar Konseyi 1979 yılında, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, fazla çalışmanın sınırlandırılması, gönüllü olarak esnek emekliliğin teşvik edilmesi, part-time

---

22 The Social Policy of the European Community: looking ahead to 1992, European File, August-September 1988, 13/88, s.4.

ve geçici işlerin organize edilmesi konusunda Topluluk ilkelerini oluşturmuştur. Komisyon'un görüşüne göre, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi ve azaltılması istihdam fırsatlarının geliştirilmesine yardımcı olacaktır. İşçi ve işveren tarafları arasında diyalogun geliştirilmesi, bu konuda bir Topluluk politikasının oluşturulmasına da katkıda bulunacaktır".<sup>23</sup>

Bu ilkeler doğrultusunda 40 saatlik haftalık çalışma süresinin ve 4 haftalık ücretli yıllık iznin uygulanmasına ilişkin bir tavsiye kararı alınmıştır. İşsizlikle mücadelede bir araç olarak çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, yeni istihdam olanaklarının daha iyi bir şekilde dağılımı ve bu konuda sosyal taraflarla müzakerede bulunulması öngörülmüştür.

1970'li yılların ikinci yarısından bu yana, faaliyetlerini işçilerin çıkarlarının söz konusu olduğu diğer alanlara da genişletmeye devam eden Topluluk, bu konuda ilk adımı, işçilerin işletmeler içindeki haklarının korunması yolunda atmıştır.

Topluluk'ta işçilerin korunması esas olarak; toplu işten çıkarmalar, işletmenin el değiştirmesi ve işverenin ücretleri ödeyemez duruma düşmesi halinde çıkartılan yönergelerle sağlanmaktadır.

\* Toplu İşten Çıkarmalar: Toplulukta ekonomik ve sosyal gelişmelerin bir sonucu olarak işçinin toplu işten çıkarmalardaki korunmasını güçlendirmek ve bu hallerde üye devletlerin mevzuatındaki farklı düzenlemeler arasında uyum sağlamak üzere Konsey tarafından 17.2.1975 tarihli bir yönerge çıkarılmıştır (75/129). "Toplu işçi çıkarmanın şartlarını, usulünü ve işçiler bakımından sonuçlarını hafifletmeye yönelik tedbirleri

---

23 The Social Policy of the European Community, European Community, European File, April 1986, 8/86, s.7.8.

düzenleyen yönergede toplu işçi çıkarma kavramı için alternatif tanımlar verilmektedir".<sup>24</sup>

Yönergeye göre, "21-99 işçi çalıştıran kuruluşlarda, 90 gün içinde 20 işçi ya da 30 gün içinde 10 işçi çıkartılmışsa; 100-299 işçi çalıştıran kuruluşlarda 30 gün içinde işçi sayısının %10'u oranında işçi çıkartılmışsa; en az 300 işçi çalıştıran kuruluşlarda 30 işçi 30 gün içinde çıkartılmışsa, bunlar toplu işten çıkarma sayılır".<sup>25</sup>

Üye devletlerin toplu işçi çıkarmalar için yukarıdaki tanım yerine, işyerinde çalışan işçi sayısından bağımsız olarak 90 günlük bir süre içinde en az 20 işçinin işten çıkarılması tanımını da kabul edebilecekleri belirtilmiştir.

Yönerge, kendiliğinden sona eren belirli süreli hizmet akitleri, kamu idarelerinde veya kamu hukuku tesislerinde çalışan işçiler ve gemilerde çalışanlar hakkında uygulanmamaktadır.

Bu yönerge ile işverenin toplu işten çıkarmaya gitmesi durumunda işçilerin önceden haberdar edilerek korunmaları sağlanmıştır. Buna göre işverenler, en az bir ay önceden durumu kamu yetkililerine ve gerekçeleriyle işçi temsilcilerine yazılı olarak bildirmek zorundadır. Böylece, üye ülkelerde konu ile ilgili farklı düzenlemeler arasında uyumlaştırmaya gidilerek, toplu işten çıkarmalara karşı bir danışma ve bilgilendirme sistemi geliştirilmiştir. Önceden bildirimde amaç, sözkonusu süre içinde soruna bir çözüm bulabilmektir.

Danışma, toplu işten çıkarmaların sınırlandırılması veya sonuçlarının hafifletilmesi imkanlarını kapsamaktadır. İşçi temsilcilerinin yapıcı önerilerde bulunabilmeleri

24 Münir Ekonomi, Prof. Dr. Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumunu, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 1, Nisan 1989, sayı:8, s.7.

25 Les Droits des Travailleurs dans l'entreprise, Le dossier de l'Europe, 9/84, s.6.

amacıyla işveren, gerekli bilgileri vermekle ve bu arada yazılı olarak çıkarmanın sebeplerini, işten çıkarılacak işçilerin sayısını, işyerinde çalışan işçi sayısını ve işten çıkarmanın hangi süre içinde olacağını bildirmekle yükümlüdür.

Yönerge aynı zamanda işverenleri toplu işten çıkarmaya gidilmesi halinde yetkili idareye durumu yazılı olarak bildirmekle yükümlü tutmuştur. Yetkili idareye bildirilen toplu işçi çıkarmalar, en erken bu bildirim yapıldığından 30 gün sonra sonuçlarını doğrulayabilecektir. Yönergede üye devletlerin yetkili idareye bu süreyi kısaltma imkanı verebilecekleri kabul edilmiştir. Sözü edilen süreyi yetkili idare, toplu işten çıkarmanın doğurduğu sorunları çözmek için kullanacaktır. Ayrıca yönergede toplu işçi çıkarmaların sonuç doğuracağı süre 60 günden az bir zaman olarak belirlendiğinde üye ülkelerin bu süreyi, 60 güne kadar uzatma imkanları bulunduğu da belirtilmektedir.

Yönerge kapsamında ayrıca toplu işten çıkarmalara ilişkin farklı hükümler taşıyan ulusal yasaların yakınlaştırılması da öngörülmektedir.

Gerçekte bu yönergede Tek Pazar'ın oluşumuna kadar tamamlanması gereken yasal boşluklar mevcuttur. Örneğin, toplu işten çıkarma kararı işveren tarafından değil de devlet tarafından alınmışsa ve eğer karar mercii işten çıkarmaya ilişkin bilgileri işverene yollamamışsa işveren yürürlükteki yönerge hükümlerini uygulayamamaktadır. Ayrıca sözkonusu yönergede, işverenler tazminat ve intibak gibi konularda müzakere yapılabilmesi için yeterli yetkiyle donatılmamışlardır.

\* İşletmenin El Değiştirmesi: 1977 tarihli 77/187 sayılı yönerge, yasal olarak faaliyetini sona erdiren, başka bir işletmeyle birleşen ya da faaliyet türünü değiştiren bir işletmede çalışan işçilerin mevcut haklarının yeni işveren karşısında korunmasını öngörmüştür.

Böylece işletmenin el değiştirmesi durumunda çalışma ilişkilerine yönelik hak ve yükümlülükler otomatik olarak yeni işverene geçmektedir.

Yönergeye göre hizmet akdinin devir sırasında devam etmesi şarttır. İşyerinin devri, fesih için bir sebep olarak görülemez. İşyerinin devri sonucu çalışma şartlarında işçi için kötüleşme meydana geldiğinden dolayı hizmet akdinin feshi sözkonusu ise, hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilecektir.

Yeni işverenin ekonomik ve diğer bazı sebeplerle işten çıkarmaya başvurması durumunda işletmenin el değiştirmesi gerekçe olarak gösterilememektedir.

İşçilere yasalarla sağlanan ek yardımların dışında kalan bütün yardımlar yönerge kapsamında yer almamakta, bunlar ulusal mevzuatların konusu olmaktadır. Daha önceden akdedilmiş toplu sözleşmelerle öngörülen çalışma şartları, sözleşmenin bitimine kadar yürürlükte kalmakta ancak bu süre bir yılı geçememektedir.

İşyerinin devri, kural olarak işyerindeki işçi temsilcilerinin hukuki durumunu, görevlerini ve bunlar hakkındaki koruyucu önlemleri etkilememektedir. İşyerini devir eden ve devir alan işveren; devrin sebebi, işçiler yönünden hukuki, iktisadi ve sosyal sonuçları ile bu husustaki önlemler hakkında işyeri işçi temsilcilerine, zamanında bilgi vermekle yükümlüdür. Önlemler alınması sözkonusu olduğunda, işçi temsilcileriyle bir uzlaşma sağlamak amacıyla danışmada bulunmaları gerekmektedir.

Aynı zamanda bir danışma ve bilgi verme prosedürü öngörülerek işçi temsilcilerinin, işletmenin el değiştirmesi gerekçelerinden, bunun ekonomik, sosyal ve yasal sonuçlarından ve işçiler hakkında alınan kararlardan haberdar edilmeleri hükme bağlanmıştır. Danışma mekanizması, işçilerle ilgili olarak alınan kararlar üzerinde bir anlaşmaya varılması için öngörülmüştür. Bu mekanizma, işçiler bakımından maddi zararlara yol açacak durumların ortaya çıkmasında, işçilerin çalışma şartlarını etkileyen tedbirler alındığında ve hakeme başvurulması gibi durumlarda uygulamaya konulacaktır.

Bu yönergede de 1992'ye kadar tamamlanması gereken birçok yasal boşluk mevcuttur. Örneğin, bir şirketin başka bir devletin şirketi tarafından satın alınması halinde ne gibi bir prosedür izleneceğine ilişkin bir hüküm düzenlenmemiştir. Yönerge sadece aynı ülke şirketleri arasında yapılan el değiştirmelere ilişkin hükümler içermektedir. Diğer taraftan, birçok ülkede şirketlerin denetimi tek bir mercii tarafından yapılmaktadır. (Örneğin; İngiltere, İrlanda) Ancak sözkonusu yönergede bu konuya ilişkin hükümler yoktur. Bu durum, yeniden yapılanma sürecinde özellikle uluslararası şirket birleşmeleri açısından birçok sorun ortaya çıkarmaktadır.

\* İşverenin Ücretleri Ödeyemez Duruma Düşmesi: İşverenin iflas etmesi, konkordatoya gitmesi ya da ücretleri ödeyemez duruma düşmesi halinde ücret ve diğer alacakların ödenmesi, 20.10.1980 tarihinde çıkartılan 80/987 sayılı bir yönerge ile devlet güvencesi altına alınmış ve üye devletlerin bu husustaki hukuk kurallarının uyumlaştırılması amaçlanmıştır.

Yönerge;

1) Üye devletlerde kamu otoriteleri ya da işverenler tarafından finanse edilen ve mal varlığı firmalardan ayrı olan garanti kuruluşlarının kurulmasını ve ekonomik zorluklarla karşılaşan firmalara yardımcı olmasını öngörmektedir. Bu sisteme göre, işverenin borçlarını ödemekten aczi dolayısıyla işlem yapıldığında, garanti mekanizma belli bir sınır içinde işçilerin, işverenin ödeme aczine düşmeden önce doğan taleplerini karşılayabilmelidir.

2) Bu kuruluş tarafından işçilerin ödenmemiş olan alacaklarının ödenmesi hükme bağlanmaktadır. Üye devletler işçilerin bütün ücret alacaklarının ödenmesini garanti

etmekle zorunlu tutulmamışlardır. Bunun için üst sınır koyabilirler. Ulusal kamu otoriteleri, bu borçların ödenmesini 8 haftayla 18 ay arasındaki bir dönemde gerçekleştirebilirler. Bu süre içinde sözkonusu otoriteler, belirli zamanlarda ödeme miktarını yükseltip, azaltabilirler. Aynı zamanda yetkili kamu otoriteleri işverenin ödemesi gereken sosyal güvenlik primlerini bu ödeme dışında bırakabilirler. Diğer taraftan, işçilerin ek rejimlere ilişkin olarak kazanılmış haklarını kaybetmemeleri ve yasal sosyal güvenlik rejimlerinde öngörülen sigorta ödemelerinden yararlanmaya devam edebilmeleri için her türlü tedbirin kamu otoritelerince alınacağı ve bu ödemelerin gerekirse kamu otoritelerince yapılacağı belirtilmiştir.

\* İşçilere yönelik bilgilendirme ve danışma mekanizmasının çalışma ilişkilerinde uyumun rekabetin ve verimliliğin artmasına etki eden önemli bir faktör olduğu yaklaşımından hareketle 1980 tarihinde bir yönerge teklifi hazırlanmıştır. İşçilere bilgi verme ve danışma şartlarını içeren bu teklif aynı zamanda, özellikle birçok şube ve kuruluşu bünyesinde toplayan kuruluşlarla, merkezi Topluluk içinde veya dışında olan uluslararası kuruluşları da kapsamına almaktadır.

Yönerge aşağıdaki faaliyetleri öngörmektedir.

- Bir firma şubesi personeli, yılda bir kez hissedarlardan ve şirketin borç durumundan haberdar edilecektir. Firmanın ekonomik ve mali durumu, istihdam durumuna ilişkin gelişmeler ile yatırımlarla ilgili bilgiler de buna dahildir. Bu bilgiler şube personeline sağlanmadığında, firma merkezinden bir yazıyla istenebilecektir.

- Şubelerdeki personelin bilgilendirilmesi, öncelikle çalışanlar açısından önemli sonuçlar doğurabilecek her türlü bilgiyi ve alınan kararların gerekçelerini (kapatma, yer değiştirme, faaliyetin önemli ölçüde değişmesi ya da yavaşlatılması, diğer firmalarla işbirliği, organizasyon yapısındaki değişiklikler, yeni çalışma metodları, yeni

teknolojilerin kullanımı, sağlık ve güvenliğe ilişkin olarak alınan tedbirler gibi) içermelidir.

Bu teklif, sadece 1000 veya daha fazla işçi çalıştıran firmaları kapsamaktadır. ye lkeler, personelin ortak temsilinin söz konusu olduğu şubelerdeki uygulamaları kısıtlama yetkisine sahiptirler. Bu bilgiler direkt olarak merkez tarafından şube yönetimlerine ileilmek zorundadır.

Toplulukta toplu işten çıkarmalar ve işletmenin el değiştirmesi halinde işçilerin konu hakkında bilgilendirilmeleri ve görüşlerinin alınması öngörülmüş olmakla birlikte, ye devletler halen çok uluslu şirketlerde veya Avrupa Anonim şirket Hukuku çerçevesinde çalışanların bilgilendirilmesi, istifaerede bulunulması ve katılımları konusunda bir anlaşmaya varamamışlardır.

\* şirket Yönetimine Katılma: Komisyon, 1983 yılının ortalarında işçilerin bilgilendirilmesi, danışma ve şirketlerin yönetimine katılım konularında iki yönerge teklifini Konsey'e sunmuştur. Ekonomik krizler bu teklifleri daha da önemli hale getirmektedir. Buna bağlı olarak işçilerin ekonomik risklere karşı yeterli derecede korunup korunmadıkları en çok tartışılan meselelerden birisi olmuştur. Örneğin; işçiler toplu işten çıkarmalarda, işletmenin el değiştirmesi, işverenin ücretleri ödeyemez duruma düşmesi halinde ne ölçüde korunmaktadırlar?

Avrupa Topluluğu'nda işçilerin yönetime katılımları konusunda çeşitli görüşlere yer verilmektedir:

"- Demokratik bir kuruluşta hakkında kararlar alınan kişilerin, bu kuruluşu kontrol edebilmesi, kararların hazırlanmasına katılması ve kendilerine danışılması gereklidir. Bu durum çalışanların sadece şirketin gelirine ortak olmalarını değil, aynı zamanda şirketin geleceği konusunda da söz sahibi olmalarını sağlayacaktır.



- Avrupa ülkeleri, dünyanın içinde bulunduğu ekonomik ortamdan (enerji fiyatlarının artması, yeni teknolojiler... vs.) etkilenmektedir. Bunun sonucunda bazı firmalar kapanmakta, bazıları faaliyetlerini yavaşlatmakta, bir kısmı uluslararası firmalara satılırken, bir kısmı da ulusal firmalarla ortaklıklar kurmaktadır. Bütün bu durumlar, çalışanları yakından ilgilendiren hususlardır.

- Tek Pazarın tamamlanmasıyla Topluluk'ta yapısal bir değişim yaşanacaktır. İşçiler kendilerini bu değişimden soyutlayamazlar."<sup>26</sup>

Bütün bu hususlar, işçilerin şirket yönetimine katılımları sorunu ile yakından ilgilendirilmesini gerektirmektedir.

Bu doğrultuda komisyon, 1974 tarihli sosyal faaliyet programında işçilerin haklarının korunması hükmüne yer vermiş ve bunun Roma Antlaşması'nın 117 nci maddesi gereği, çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesine ve üye ülkeler arasında eşitlenmesine katkıda bulunacağını ifade etmiştir.

Ekonomik ve sosyal gelişmeler, ülkeden ülkeye farklılık gösteren sendikal gelenekler ve hukuki yapı, işçilerin firma içindeki ve çalışma hayatındaki durumlarını etkilemektedir. Söz konusu faaliyet programı, uluslararası firmaların denetlenmesi gibi ulusal mevzuatların yetersiz kaldığı konularda Avrupalılara bazı temel hakların sağlanmasını ve farklı ulusal yasaların Topluluk mevzuatıyla uyumlaştırılması yöntemiyle çözüme kavuşturulmasını öngörmüştür.

"- Roma Antlaşması'nın 100 üncü maddesi ise Tek Pazar'ın işleyişine doğrudan doğruya etkisi olan ulusal yasaların uyumlaştırılmasını öngörmektedir. Özetle, Topluluğa üye

---

<sup>26</sup> Sıdjanski Dusan, Le comité économique et social et les acteurs sociaux, Université de Genève, Département de science politique, 1985, s.63.

ülkelerde sosyal yapının ve endüstriyel ilişkilerin çok farklı şekilde gelişmesi, ekonomik gelişmeye ve ticarete sekte vurabilecektir. Bir ülke mevzuatı diğer bir ülke mevzuatına uygun düzenlemeler içermediğinden, yatırımların artması engellenebilecektir. Sağlıklı bir rekabet politikası, bir üye ülke firmasına getirilen yüklerle diğer ülke firmalarına getirilen yükler arasında fazla bir farkın olmamasını gerektirmektedir.

Bu sebeplerle Konsey, işçilerin haklarını ekonomik risklere karşı korumak üzere çeşitli tedbirler almıştır. Bu tedbirlerden birisi de işçilerin şirket yönetimine katılmalarını konu almaktadır.<sup>26</sup>

Anonim şirketlerin denetim mekanizmasını güçlendirecek ve bu mekanizmanın işçilere açılmasını, aynı zamanda şirketin yönetim fonksiyonlarının belirginleştirilmesini sağlayacak iki Komisyon teklifi halen Avrupa Topluluğu Komisyonu'nda görüşülmektedir. Söz konusu teklifler, Anonim Şirketlerin Avrupa düzeyinde faaliyet göstermelerini engelleyen ulusal hukuki farklılıkların kaldırılması; anonim şirketlerin etkinliğini, değişimin hızına ayak uydurabilecek şekilde artırabilmek için çalışanların rolünü artıran ve sosyal barışı öngören stratejilerin yürürlüğe konulması ve hisse senedi olarak yatırım yapan yatırımcılara güvence verilmesine yönelik düzenlemeler getirmektedir.

1970 tarihli bir Tüzük teklifinde merkezi Topluluk sınırları içinde olan, sermayesi 100-250 bin ECU arasında değişen ve Topluluğun diğer ülkelerinde şubeleri bulunan anonim şirketlere ilişkin bir şirket statüsü düzenlenmiştir. Bu statü, şirketlerin ikili bir yönetim yapısına sahip olmalarını öngörmektedir. Bunlar yönetim grubu (Directoire-yönetimden sorumlu organ) ile bir denetim konseyidir.

---

26 Comité Economique et Social, Avis, Les Droits Sociaux Fondamentaux Communautaires, Commission des CE, Bruxelles, 1989, s.13.

Denetim Konseyi, yönetim grubunun yöneticilerini atayacak, denetleyecek ve değiştirebilecektir. Eğer, çalışanlar bu Konsey'e katılmayı reddetmezlerse Konsey'in üç gruptan oluşması öngörülmektedir: Hisse sahipleri (1/3) çalışanlar (1/3) ve bu iki grubun birleşerek seçtiği 1/3'lük kısım. Bunlar genel çıkarları temsil eden bağımsız üyelerdir. Bu Konseyde yer alan işçi temsilcileri danışma, bilgi verme, sosyal faaliyetler ve özellikle işten çıkarma prosedürlerinin uygulanmasında söz sahibi olacaklardır. Diğer taraftan, gerekli görüldüğü takdirde Avrupa çapında bir "Avrupa Grup Komitesi" oluşturulacaktır.

1972 yılında Komisyonca teklif edilen ve 1983 yılında revize edilen bir yönerge teklifinde ise, anonim şirketlerin bir denetim organının olması ya da yönetim kurulunda bulunan yöneticilerin azınlıkta olacağı ve yönetim kurulu dışında kalan yöneticilerin denetim yapacakları bir denetim organının kurulması öngörülmektedir.

Toplulukta 1000 işçi çalıştıran anonim şirketlere ilişkin olarak üye ülkeler, işçilerin katılımıyla denetim fonksiyonunu yerine getirmek üzere teklifte yer alan 4 katılım çeşidinden birini seçmek durumundadırlar:

\* Atama: Hisse sahiplerine paralel olarak, denetimde görevli kişiler atanarak göreve getirilirler. Fakat bir karar alınırken eşit oy çıkması halinde bu temsilcilerin oy hakkı bulunmamaktadır.

\* Muhalefet Hakkı: Denetleme elemanlarının atanmasında hisse sahipleri gibi, bu organda yer alan işçi temsilcilerinin de muhalefet hakkı vardır. Fakat bu hak, eğer denetim organı kendi üyelerini kendi içinden seçiyorsa geçerli olmaktadır.

\* Personelin Temsiline İlişkin Olan ve Denetleme Konseyi'ne Paralel Şekilde Bilgi Verme ve Danışma Yetkilerine Sahip Bir Organın Kurulması: Ancak bu organın veto hakkı olmayacaktır.

\* Toplu Sözleşmelerle Belirlenmiş Bir Organ: Bu sistemin de önceki sistemlerle eşit düzeyde olması gerekmektedir. Çalışan temsilcilerinin atanması her durumda bütün çalışanların katılımı, ifade serbestliği, gizli oy hakkı, seçilme hakkı gibi bazı prensiplere uygun olmalıdır.

\* İş Yerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması: İşçilerin korunması bakımından işyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği şartlarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Toplulukta, işyerlerinde meydana gelen kazalar sonucu her yıl 100 binden fazla işçi hayatını kaybetmekte ve milyonlarca kişi yaralanmaktadır.

Roma Antlaşması'nın 118 inci maddesi işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere üye devletlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesini ve bu alanda mevcut koşulların uyumlaştırılmasını amaç edinmelerini öngörmüştür.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için Konsey, Komisyon'un önerisi üzerine Avrupa Parlamentosu ile işbirliği içinde ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin mütalaasını aldıktan sonra kademeli olarak uygulanacak asgari kuralları; her üye devlet içinde yer alan teknik düzenlemeleri gözönüne alarak yönergeler yoluyla karara bağlayacaktır. Ancak bu yönergelerin, küçük ve orta boy işletmelerin kuruluş ve gelişmelerine zarar getirecek idari, mali ve hukuki engellemelerden kaçınmaları öngörülmüştür. Aynı zamanda, bu madde uyarınca karara bağlanan hükümler, Antlaşmaya uygun olmak kaydıyla, hiç bir üye devleti çalışma koşullarına ilişkin yeni tedbirler alması ve daha ağır tedbirleri sürdürmesi konusunda engellememektedir.

İşçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, üye devletler arasında işbirliğini gerektirmektedir. Nitekim 118 inci madde Komisyon'u, işçi ve işveren tarafları arasında

Avrupa düzeyinde bir diyalogun geliştirilmesi ve yazılı anlaşmalara gidilmesi konusunda çaba göstermekle görevlendirmiştir.

İşbirliği yapılacak olan sosyal alanlar ise

- İstihdam,
- İş Hukuku ve Çalışma Koşulları,
- Mesleki Eğitim,
- Sosyal Güvenlik,
- Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları,
- Çalışma Sağlığı,
- Sendika Hukuku, İşçi ve İşverenler Arasında Toplu Görüşmeler

şeklinde düzenlenmiştir.

Avrupa Topluluğu'nun kurulduğu ilk yıllarda, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda üye ülkeler arasında işbirliği, kömür, çelik ve enerji sanayilerinde sağlanmıştır.

1970'li yılların ortalarından bu yana sağlık ve güvenlik konusu, Toplulukta gittikçe önem kazanan öncelikli bir alan haline gelmiştir. Bu konuda en önemli adım, 1974 yılında üçlü yapıda "Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesi"nin kurulmasına ilişkin Bakanlar Konseyi kararı ile atılmıştır.

Avrupa Antlaşmaları; madencilik, demir, çelik sektörlerinde kazaların önlenmesi ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi konusunda yapılacak olan araştırmaların Topluluk tarafından finanse edilmesini öngörmüştür. Topluluğun bu alandaki faaliyetleri, sonraları ekonominin diğer sektörlerine de genişletilmiştir. Toplulukta bu konuda öngörülen en eski tedbirlerden birisi, 1957 yılında kömür madenlerinde sağlık ve güvenlik şartlarıyla ilgili olmuştur. 1965 yılında ise demircilik sektöründe araştırmalar yapmak üzere bir komisyon oluşturulmuştur.

"Konuya ilişkin tekliflerin hazırlanması konusunda Komisyon'a yardımcı olmak üzere, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden kurulu "Kömür ve Kömür Dışı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik komisyonu" kurulmuştur.<sup>28</sup>

"1978 yılında kabul edilen ve 1982 yılında sona eren işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk eylem programı dahilinde kömür, çelik ve nükleer enerji gibi tehlikeli sektörlerle ilgili düzenlemelere gidilmiştir. Bu programı Haziran 1983 tarihli ikinci program izlemiştir. Bunun sonucunda, işçilerin gürültüye karşı korunmasını sağlayan ve belli maddelerin (kurşun, asbest gibi) kullanımını sınırlayan önemli Topluluk yönergeleri kabul edilmiştir. Bu yönergeler; Konsey'in Komisyon'un önerisi üzerine, Ortak Pazar'ın kurulmasını ve işleyişini doğrudan doğruya etkileyen, üye devletlerin yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerinin yakınlaştırılmasını öngören Roma Antlaşması'nın 100 üncü maddesine uygun olarak kabul edilmiştir".<sup>29</sup>

İşçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin ikinci eylem programı (1984) kapsamında Topluluk, özellikle tehlikeli maddelerin kullanımı, işyerlerinde ergonomik kuralların uygulanması, kazalardan ve tehlikeli durumlardan korunma yöntemleri ve organizasyon, eğitim ve bilgi temini konusunda gelişmelerin sağlanmasına ilişkin kuralların oluşturulmasıyla ilgilenmiştir. Aynı zamanda yeni teknolojilerin yarattığı problemler üzerinde de durulmuştur. Özellikle kömür madenlerinde karşılaşılabilecek olan tehlikelerden korunulması konusunda birçok yönerge çıkarılmıştır (80/107 sayılı "İşyerlerinde Çalışanların Kimyevi, Fiziki ve Biyolojik Maddelerin Sebep Olduğu Zararlara Karşı Korunması" ve 77/576 sayılı "İşyerlerinde Güvenlik İşaretleri" ile ilgili Konsey Yönergeleri gibi).

---

28 European File, a.g.e., 8/86, s.7.

29 Social and Labour Bulletin, 2/88, s.145-146.

Üye devletlerde çalışma şartlarının geliştirilmesi ve yükselen standartlara uygun olarak güvenlik ve sağlık şartlarının uyumlaştırılmasına ilişkin yönergelerin oybirliğiyle kabulü ilkesi, Roma Antlaşması'nda yapılan değişikliklerle kaldırılmış ve Bakanlar Konseyi'nde sağlanacak olan oy çokluğu yeterli görülmüştür.

21 Aralık 1987 tarihinde Çalışma ve Sosyal İşler Konseyi, işyerlerinde sağlık, hijyen ve güvenlik şartlarının sağlanması konusunda bir tavsiye kararını onaylamıştır. Konsey tarafından aynı zamanda güvenlik ve sağlık alanında koruma ve bilgilendirmenin amaçlandığı bir iletişim Programı da kabul edilmiştir.

"Bunun yanısıra Komisyon, işyerlerinde güvenliğin sağlanması ve ergonomik kuralların uygulanması konusunda aşağıdaki alanlara yönelik yönergeler hazırlamakla görevlendirilmiştir.

- İşyerlerinde güvenliğin organizasyonu, uygun donanım, makina ve maddelerin seçimi ve kullanımı,

- İşveren tarafından işyerlerinde kişisel korunma araçlarının temini,

- İşyerlerinde güvenlik işaretlerine ilişkin düzenlemelerin geliştirilerek yaygınlaştırılması".<sup>30</sup>

Komisyon özellikle, iş kazaları bakımından yüksek risk taşıyan, denizcilik, tarım ve inşaat gibi sektörlerle ilgilenmektedir. İnşaat sektörü yaklaşık 10 milyon işçiyi istihdam etmektedir. Komisyon, inşaat sahalarında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sorumlulukları belirleyen ve iş güvenliği ile ilgili taleplerin sözleşmelerin akdedilmesine

---

30 Commission Documents, Summary Report on the comparative Study on rules governing working conditions in the member states, Luxembourg, 6-7 1989, s.16.

ilişkin mevcut sistem dahilinde dikkate alınması ihtiyacını ortaya koyan bir yönerge hazırlamaktadır.

İşçi sağlığı ve hijyen konusunda da Komisyon dört yeni yönerge önerisi geliştirmiştir. Bu yönergeler kansere yol açan etmenler, hastalığa neden olan biyolojik etmenler ve sağlık açısından tehlike taşıyan konulara ilişkindir. Bunun yanısıra tehlikeli işlere, gürültüye karşı korunmaya, tehlikeli maddelerin hazırlanmasında sınıflandırma ve etiketlemeye ve "Avrupa Sanayi Sektörü Hastalıkları Listesi"ne yönelik çeşitli teklifler sunulmuştur.

Bilgilendirme ve eğitim konusunda ise yüksek risk taşıyan işyerlerinde çalışan işçiler, gençler ve kadınlar için özel eğitim programları hazırlanması ve Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) desteğinde eğitim ve güvenlik eğitmenlerine yönelik kurslar geliştirilmesi öngörülmüştür.

Ekonomik başarının sağlanmasında ve yeni işlerin yaratılmasında önemli bir yere sahip olmakla birlikte, kazaların önlenmesinde çoğu kez gerekli olan temel teknik bilgiye sahip olmayan orta ve küçük boy işletmelere de özel bir önem verilmektedir.

"Programda, aynı zamanda sosyal tarafların (işçi ve işverenler) Komisyon kararlarına uzanan yolda yakın işbirliği içinde bulunmaları ihtiyacına da işaret edilmektedir. İç pazarın oluşturulmasında ekonomik ve sosyal amaçların gerçekleştirilmesine de dikkat çekilen faaliyet programında sosyal tarafların, "İş yerlerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesi"ndeki temsilcileri aracılığıyla yönergelerin hazırlanmasında aktif bir rol oynamaları beklenmektedir. Bu Komite aynı zamanda, programın etkinlik kazanmasında temel bir forum olacaktır."<sup>31</sup>

---

31 Social and Labour Bulletin, 1/88, s.110-111.



Avrupa Tek Senedi'nin kabulü ile ileriki yıllar için sosyal politika alanında yeni hedefler belirlenmiştir. Mad. 118 A Topluluk düzeyinde sağlık ve güvenlik standartlarının geliştirilmesini vurgulamaktadır. Bu yeni madde, söz konusu alanda asgari standartların daha üst düzeyde uyumlaştırılması imkanını getirmektedir. Aynı zamanda Komisyon'un da, üye ülkeler arasında işbirliğini artırması öngörülmüştür.

Bakanlar Konseyi Komisyonun, İşyerlerinde Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesiyle istişarede bulunduktan sonra ve üye ülkelerle yakın işbirliği dahilinde yıllık çalışma planları hazırlamasını teklif ve bu teklif doğrultusunda komisyonun işyerleri için aşağıdaki konularda Topluluk düzeyinde asgari standartları kapsayan bir dizi yönerge taslağını Konseye sunması öngörülmüştür.

- Ağır yüklerin taşınmasından kaynaklanan kazalara yönelik standartlar da dahil, çalışmada sağlık ve güvenliğin organizasyonu;
- Tehlikeli maddelerden kaynaklanan (kanserojen maddeler de dahil) risklere karşı koruma; bu bağlamda bilinen tehlikesiz veya az tehlikeli maddelerin temel olarak alınması prensibi;
- İşyerinin düzenlenmesi.

Komisyon aynı zamanda çalışmada sağlık ve güvenlik konusunda bir önlemler demetini 1992 yılından önce hazırlayacaktır. Konsey, tavsiye kararında sadece yönergelerin oluşturulmasında değil, aynı zamanda bunların ulusal düzeyde uygulanmasında sosyal tarafların katılımı üzerinde de ısrarla durmaktadır. Bu tür işbirliği, aynı zamanda sağlık ve güvenlik kurallarının işyerlerinde uygulanması bakımından da gerekli görülmektedir.

İlgili tavsiye kararı ayrıca firmaların koruyucu önlemleri uygulamaya koymalarını sağlamaya yönelik teşviklerinin üye devletler tarafından incelenmesi yönündeki

ihtiyaçları da teyit etmektedir. Aynı zamanda üye ülkelerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgi ve deneyim alış verişi yapmaları istenmektedir.

"Şubat 1988'de Komisyon tarafından Konsey'e sunulan yeni bir teklif, değişik ölçeklerdeki işletmelerde işçilerin güvenlik ve sağlık koşullarının geliştirilmesine ilişkin taslak çerçeve yönergelerin oluşturulması amacını taşımaktadır. Bunu 5 taslak yönerge izlemiştir. Bunlar; işyerleri için asgari standartlar; makina, donanım, araç ve tesisatın kullanımına ilişkin asgari standartlar; bireysel korunma araçlarının kullanımına ilişkin asgari standartlar; ekranlı aletler için asgari standartlar; ağır yüklerin kaldırılmasında meydana gelecek yaralanmalara ilişkin asgari standartlardır."<sup>32</sup> Komisyon aynı zamanda, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin projelerin yürütülmesine ve üye devletlerde bu alanda ortaya çıkan şartların uyumlaştırılmasına yönelik tedbirlerle ilgili olarak bir bağlantı sisteminin oluşturulmasını amaçlamaktadır.

Toplum sağlığının korunmasına ilişkin politikalar da Toplulukta önemli bir yer tutmakta ve sağlık eğitimi konusuna büyük önem verilmektedir. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu, toplumu iyon ışınlarının zararlarına karşı korumak üzere kurallar geliştirmekte ve bunları denetlemektedir. Lazer ışınları ve mikro dalgaların zararları konusunda da çalışmalar yapılmakta ve halk eğitilmektedir.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, Tek Pazar'ın 1992 yılında gerçekleştirilmesiyle birlikte doğacak olan sosyal sorunların bütün boyutlarıyla tartışılacağı bir forum oluşturmak üzere dört yıllık yeni bir çalışma programını uygulamaya koymuştur.

---

32 Problèmes Economiques, Les Fonctions de la Protection Sociale. Un examen critique, 15 Mars 1989 no 2, s.22.

"1992 ve Ötesi: Avrupa'da Yaşama ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi İçin Yeni Eylem Fırsatları" başlığını taşıyan program, Vakfın 1989-1992 döneminde üzerinde duracağı altı büyük konuyu içermektedir;

- Sosyal diyalogun ve endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi,
- Çalışma hayatının yeniden yapılanması,
- Sağlık ve güvenliğin ön planda tutulması,
- Çevrenin, çalışanların ve toplumun korunması,
- Herkes için yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi,
- Geleceğin teknolojilerinin incelenmesi.

Bu program çerçevesinde Vakıf tarafından yapılacak araştırma ve inceleme sonuçları, Vakfın Yönetim Kurulu'nu oluşturan dört grubun (üye ülke hükümetleri, işverenler, sendikalar ve Komisyon) hizmetine sunulacaktır. Böylece bu program, Avrupa'da sosyal diyalogun geliştirilmesinin de direkt aracı olacaktır.

Programda yer alan bu 5 ana konu, Vakfın gelecek dört yıl boyunca göstereceği etkinliklerin stratejik çerçevesini çizmektedir. Ayrıca söz konusu etkinlikleri daha açık bir şekilde ortaya koymak üzere, yıllık programlar hazırlanacaktır. Program, araştırma ve bilgilendirme etkinliklerini de kapsamaktadır. araştırmalar, çeşitli disiplinleri biraraya getiren uluslararası ekiplerle yapılacak sözleşmeler yoluyla ve yuvarlak masa toplantıları, çalışma toplantıları ve seminerler düzenlemek suretiyle uygulamaya konacaktır. Bilgilendirme etkinlikleri ise, Vakfın çalışmalarından alınan sonuçların yaygınlaştırılması olanaklarını ele alacaktır.

Söz konusu program, iç pazarın tamamlanmasının getireceği her türden sosyal sonuçları göğüslemek için politik kararlar alma durumunda bulunanlara gerekli bilgilerin sağlanması bakımından da katkıda bulunacaktır.

Avrupa Topluluğu'na üye ülkeler, ekonomik bütünleşme yönündeki çabalarının yanısıra, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve çalışma şartlarının geliştirilmesi konusunda da birlikte hareket etmekte ve ortak standartlar geliştirmektedirler.

İlk bakışta, bu konuda alınacak önlemlerin gerek Topluluk ülkeleri açısından bir maliyet unsuru teşkil ettiği görülmekle birlikte, bu alanda sağlanacak gelişmelerin hem firmalar hem de çalışanlar açısından uzun vadede pek çok yarar sağlayacağı da açıktır.

Çalışma koşullarının gelişmesi, kaliteli ve verimli bir üretime, maliyetlerde düşmeye, yeni ürünlerin ve üretim tekniklerinin geliştirilmesine ve know-how gibi yeni bilgi üretimine imkan sağlayarak, Topluluğun ekonomik gelişimine ve dış ülkelere karşı rekabet şansının artmasına neden olacağından, 1992 yılında tamamlanması düşünülen Tek Pazar hedefiyle doğrudan doğruya bağdaşan öncelikli bir alan olmaktadır.

\* Kısmi Süreli Çalışma: Avrupa Topluluğu ülkelerinde kısmi çalışmaya dayalı istihdam oranı giderek artış göstermekte ve büyük bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır. Bu durumu dikkate alan Komisyon, kısmi süreli çalışmayı düzenlemek üzere 1982 yılında bir taslak hazırlamış ve 1983 yılında da taslakta bir değişiklik yapılmıştır.

Kısmi çalışma ile tam gün çalışmanın tanımlarının yapıldığı taslakta, eğer kısmi çalışma tam gün çalışma ile aynı duruma girecek bir nitelik gösteriyorsa, kısmi çalışanın tam gün çalışan ile eşit işleme tabi tutulacağı belirtilmiş, ancak bu ilkenin farklı çalışma süresinin ayırım yapılmasına objektif olarak haklı kıldığı durumlarda uygulanamayacağı öngörülmüştür. Diğer taraftan, taslakta kısmi çalışmanın bazı konularda ayırım yapılmasını haklı göstermeyeceği öngörülmüş olup, bunlar çalışma şartlarının belirlenmesi, işten çıkarma, işçi temsilciliğine seçilme ve seçme hakkı, mesleki eğitim, mesleki yükselme ve sosyal tesislerden yararlanmadır.

Taslakta yer alan önemli bir hüküm yalnız ücret değil, yıllık izin ücreti ve tazminatların da aynı durumda bulunan tam gün çalışan işçilerin edimlerine orantılı olarak ve aynı esaslara bağlı şekilde kısmi çalışanlara da verilmesidir.

\* Ailevi Sebeplerden Dolayı Ana Babaya İzin Verilmesi: Kadınlara eşit şans tanınmasını teşvik eden program (1982-1985) çerçevesinde Komisyon tarafından 1983 yılında ana babaya ailevi sebeplerden ötürü izin verilmesi hakkında bir yönerge taslağı hazırlanmış ve taslak 1984 yılında bir değişiklik geçirmiştir.

Yönerge taslağında işçilere doğum izninden sonra veya evlat edinilmek istenen çocuğun eve kabulünde ya da evlat edinilmesi halinde belirli bir zamanda en az üç aylık bir izin verilmesi öngörülmektedir. Bu izinden ana baba, evlat edinen ana baba, üvey ana baba veya bunların ağır hastalığı ya da ölümü halinde onların yerine geçenler yararlanabilmektedir. İzin ana veya babadan birine, bir başka deyişle çocuğun bakımını üstlenene verilmekte izin süresi ise, ailenin sadece ana veya babadan oluşması ve evde yaşayan özürlü bir çocuğun bulunması halinde uzatılabilmektedir.

\* Ödünç İş İlişkisi ve Belirli Süreli Hizmet Akitleri: Ödünç iş ilişkileri Avrupa Topluluğu ülkelerinde uzun yıllardan beri uygulanmakta ve işe aldıkları işçileri başka işverenlere devretmek, bazı girişimciler tarafından mesleki bir faaliyet olarak yürütülmektedir. Bilindiği gibi, ödünç iş ilişkisi bir işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olarak bir işçinin iş görme edimini belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesidir. Başka bir deyişle, bir işveren hizmet akdiyle çalıştırdığı işçiyi iş

görmek üzere geçici bir süreyle başka bir işverene devrettiğinde ödünç iş ilişkisi sözkonusu olmaktadır.

Komisyon 1982 yılında hazırladığı bir yönerge taslağında işçi devrini meslek olarak yürüten girişimcilerin kurdukları iş ilişkilerinde, işçilerin korunmasını amaçlayan hükümler getirmekte ve ayrıca bu tür ilişkileri de kapsar şekilde belirli süreli hizmet akitleri ile ilgili hükümlere yer vermektedir.

1984 yılında taslakta yapılan değişiklikle üye devletlerin işçileri devir etmek faaliyetinin yürütülmesini yetkili idarenin iznine bağlı tutmaları öngörülmüştür. Bu iznin alınabilmesinde diğer şartlar yanında özellikle işçilerin ücretleri ile sosyal güvenlik primlerini ödeyebilecek finansal güce sahip olduklarının kanıtlanması aranmaktadır. Ayrıca sözü edilen faaliyeti yürüten işverenlerin denetlenmesi ve yükümlülüklerine uymadıkları takdirde öngörülen müeyyidelerin uygulanmasına üye devletlerin önem vermeleri istenmektedir.

Ödünç olarak başka işverene devredilen işçinin, devamlı işçiler gibi sosyal güvenlikten yararlanmaları gerektiği belirtilen taslakta, eğer ödünç iş ilişkisi belirsiz süreli bir hizmet akdine dayanmıyorsa, ödünç iş ilişkisinin ne kadar devam edeceğinin belirli bir zaman başlangıcı verilmek suretiyle tespit edilmesi üzerinde durulduğu gibi, bu tür iş ilişkisini kuran işçinin göreceği iş, alacağı ücret ve talep edebileceği hakların da yazılı olarak belgelenmesi aranmaktadır. Bundan başka iş görmek üzere başkasına devredilen işçilerin ücretlerinin toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmesi imkanı ve diğer çalışma şartlarına ve iş ilişkilerinin sona ermesine dair koruyucu hükümler getirilmektedir.

Taslağa göre belirli süreli hizmet akitlerinin yapılmasının belirli hallere bağlı tutulması öngörülmektedir. Belirli süreli hizmet akitleri, ancak işletmenin işçilerinde geçici azalmayı önlemek amacıyla veya niteliğine ve diğer haklı sebeplere dayalı olarak zaman zaman ortaya çıkan işlerin yürütülmesi amacıyla yapılabilmektedir. Belirtilen haller

dışında belirli süreli bir hizmet akdi yapıldığında akit belirsiz süreli sayılmaktadır. Belirli süreli hizmet akitlerinde görülecek iş, çalışılacak yer, ücret, çalışma süreleri, izin ücreti ve deneme süresi yazılı olarak tespit edilmektedir. Taslakta üye devletlerin grev ve lokavt sırasında işyerinin işçileri yerine belirli süreli hizmet akitleriyle işçi alınmasını engelleyen önlemleri alacakları belirtilmekte, gemilerde çalışanlar yönünden belirli süresi hizmet akitleri için farklı düzenlemeler getirilme imkanı esnek olarak düzenlenmektedir.

### 2.1.3.Kadın-Erkek Eşitliği

Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında 100 sayılı 1951 tarihli ILO sözleşmesi, onaylayan ülkeleri aynı işte çalışan erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve teminle yükümlü tutmuştur. Bu temel prensip, Roma Antlaşmasının 119 uncu maddesinde de yer almıştır. Söz konusu hüküm gereği, üye devletler erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğini, Antlaşmanın ilk döneminde sağlayacaklar ve daha sonra da devam ettireceklerdir.

Bu maddede belirtilen ücret deyimi, işveren tarafından işçiye çalışması sebebiyle ödenen temel yahut asgari ücret ile para veya mal olarak doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak sağlanan diğer ödemeleri ifade etmektedir.

"Cinsiyet farkı gözetmeksizin kurulan ücret eşitliği;

a) Parça başına ödenen ücretin, aynı ölçü birimi üzerinde hesaplanmasını,

b) Zaman esasına göre ödenen ücretin, aynı işler için eşit olmasını kapsamaktadır."<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Equal opportunities for women, Commission des CE, Luxembourg 1985, s.12.

119. madde de yer alan bu hükümler uyarınca kadın ve erkek işçiler arasında öngörülen ücret eşitliği ilkesinin Antlaşmanın ilk döneminde (1961 yılının sonuna kadar olan süre) yerine getirilmesi gerekmektedir. Oysa 119. maddede geçen "aynı iş için eşit ücret" deyimini birçok farklı görüşün ortaya atılmasına, çeşitli yorumların yapılmasına neden olmaktadır. Özellikle hükümet temsilcileri, bu deyimın yorumunu yaparken çok dar kapsamlı bir içerik üzerinde ısrar ediyorlar ve "ücret eşitliğinin" yalnızca benzer ya da karma fonksiyonlara sahip işler için geçerli olması görüşünü savunuyorlardı. Avrupa işçi sendikaları, ise bu deyimın geniş bir kapsamda yorumlanmasını istiyorlardı.

Sonuçta Komisyon 20 Temmuz 1960 tarihinde onayladığı bir tavsiye kararıyla, soruna kesin bir çözüm bulmuş ve deyimine geniş anlamlı bir yorum getirilerek; bu ilkenin, benzer ve karma fonksiyonlara sahip işlerin yanısıra, eşit ve aynı değerde öneme ve niteliklere sahip işlere de uygulanmasını öngörmüştür. Bütün üye ülkelerin bu yorumu kabul etmelerine rağmen, ücret eşitliği ilkesi, 1961 yılından önce, yani Roma Antlaşması'nda belirtilen süreden önce işlerlik kazanamamıştır. Bunun en önemli nedeni, o tarihlerde kadın-erkek işçiler arasında %20-30'lara, hatta daha yüksek oranlara varan bir ücret farkının mevcudiyetidir. Bu konuyla ilgili olarak, taraflar arasında yapılan birçok görüşme sonrasında bir uzlaşmaya varılmıştır. 31 Aralık 1961 tarihinde konsey bünyesinde toplanan üye ülke temsilcilerinin kararlaştırdığı bir tavsiye kararıyla 1961 yılının sonu olarak belirlenen sürenin yerine aşamalı olarak gerçekleştirilecek bir takvim öngörülmüştür. Bu takvime göre, kadın-erkek işçilerin ücretleri arasındaki fark; 30 Haziran 1962'den önce %15'e; 30 Haziran 1963'ten önce %10'a ve 31 Aralık 1964'ten önce sifıra indirilmiştir.

Belirlenen bu takvime rağmen, Avrupa Topluluğunda halen sözkonusu ilkeye aykırı uygulamalar yapılmaktadır. Özellikle kadınların çalışma hayatına girişlerinde ve verilen ücretlerde bu farklılıklar halen sürmekte özellikle de göçmen işçilere ödenen ücretler arasında büyük farklılıklara rastlanmaktadır.



Adalet Divanı, hukuka uygun olarak, "AET Antlaşmasının 119 uncu maddesinin geniş anlamda yorumlanması gerektiği; bu maddenin, çalışan kişinin hükümdeki anlamda eşit ücret elde etmek için bu hükmün tanıdığı hakları öne sürerek, "kıyaslamada ölçü alınan kişinin çalışmasından daha yüksek değerinde bir iş görmesi varsayımını da kapsamına aldığı" şeklinde bir yorum getirmiştir.

Zaten 119. maddede, cinsiyet farkı gözetmeksizin kurulan ücret eşitliği;

a) parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimi üzerinden hesaplanmasını,

b) zaman esasına göre ödenen ücretin, aynı işler için eşit olmasını kapsamaktadır, hükmü ve tanımını yer almaktadır.

Bu tanım, ücret tesbitinde "verimlilik", "liyakat", "iş değerlendirme" gibi kıstasların ölçü alınmasını ve kadın ve erkek işgücünün farklı olmadığını vurgulamaktadır. Kadın ve erkekler için ücret eşitliği, Antlaşmanın 119. maddesinde "aynı işte" denilmekle beraber 30.2.1975 tarihli yönergede bu kavram, içeriği itibarıyla açıklığa kavuşturulmak ve daha geniş anlam verilmek suretiyle "eşit değerdeki işlerde" ücret yönünden cinsiyete dayalı bir ayırım yapılamayacağı şeklinde yer almıştır (75/117.) . "Aynı yönergede ücret kavramı asıl ücret dışında ücret eklerini de kapsar şekilde ifade edilmiş, Adalet Divanı da eşitlik ilkesinin uygulanmasında geniş anlamda ücreti esas almıştır. Üye devletler; ücret eşitliği ilkesine ters düşen düzenlemeleri kaldırmak, sözleşmelerde bu yoldaki hükümlerin geçersizliği için tedbirler almak dışında, işçinin eşit ücret ilkesinin uygulanması için şikayette bulunması veya dava açması hakkını tanımak ve işyerince işten çıkarılması karşısında koruyucu önlemler almakla da yükümlü tutulmuşlardır (75/117.)"<sup>34</sup>

34 Münir Ekonomi Prof. Dr., Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 1, Nisan 1989, sayı.8, s.5.

Roma Antlaşması'nda yer alan bu hükmün yanısıra, işe girişte, mesleki eğitim ve terfide, çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik alanında ücret eşitliği prensibini öngören birçok yönerge çıkarılmıştır. Örneğin, Konsey kadınlar ve erkekler arasında işe alınma ve işte yükselme, mesleki eğitim, çalışma şartları ve sosyal güvenlik açısından eşitlik ilkesini düzenlemek amacıyla 9.2.1976 tarihli yönergeyi (76/207) yürürlüğe koymuştur. Yönergenin ikinci maddesinde cinsiyet dolayısıyla ve özellikle evlilik ve aile durumuna dayalı olarak doğrudan veya dolaylı biçimde bu yönerge ile düzenlenen konularda bir ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Adalet Divanı da verdiği kararlarda sadece doğrudan değil, dolaylı yoldan yapılan ayırımların da geçersiz olacağını bildirmiştir.

İşe alınmada seçim kriterleri dahil olmak üzere, faaliyet alanı ve işkollarından bağımsız bir şekilde ayırım yapılması, mesleki yükselmede cinsiyet yönünden bir ayırımı gidilmesi söz konusu olamaz. Bu hususta kadınların korunması amacıyla getirilen düzenlemeler saklı tutulmakla beraber, bunların konulmasındaki gerekçelerin geçerliliklerini yitirip yitirmediği gözden geçirilecektir. Diğer taraftan tüm olarak ve her kademedede, mesleki danışma, eğitim, geliştirme eğitimi veya meslek değiştirme eğitimlerinde eşitlik ilkesi uygulanacaktır. Çalışma şartlarında eşitlik ilkesi cinsiyete dayalı bir ayırım sonucu işten çıkarmayı da yasaklamaktadır.

"19.12.1978 tarihli yönerge ile Konsey, kanuni sosyal güvenlik sisteminde kadın ve erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan düzenlemeler getirmiştir (79/7). Yönerge kanuni sistem yönünden, hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik gibi risklere karşı korumada uygulama alanı bulmaktadır. Eşit işlem ilkesi, sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında, sisteme girişte, prim yükümlülüğünde, primlerin ve yardımların hesaplanmasında eşler ve geçimi sağlananlar dahil doğrudan doğruya veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, yönergenin 7 nci maddesinde üye devletler, belirli konuları

düzenlemede serbest bırakılmışlardır. Bunlardan birisi de, yaşlılık aylığına hak kazanmada kadın ve erkek için farklı yaşların tespit edilmesidir.<sup>35</sup>

Sosyal güvenlik alanında sadece kanuni sistem için değil, işyerlerindeki sosyal güvenlik sistemlerini de kapsamak üzere kadın ve erkek eşitliğinin uygulanmasını öngören bir yönerge<sup>34</sup> çıkarılmıştır (86/376 sayılı, 27.7.1986 tarihli). Bu yönergede işverenlerin işyerleri için kurdukları sosyal güvenlik sisteminde de hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik halleri için kanuni sistemdeki esaslara uygun şekilde kadın ve erkek eşitliğinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Yönerge hükümleri (Mad. 6) ile üye olacak kişilerin ve sisteme giriş yaşının farklı hükümlere göre tespitinde, asgari çalışma sisteme bağlı kalma süresinin belirlenmesine, yardım ve ödemelerin şartlarında ve emekliye ayrılmada esas olacak yaş sınırında cinsiyete dayalı ayrımlar yapılması yasaklanmıştır.

#### \*Birinci Faaliyet Programı

"Avrupa Topluluğu'nda çalışan kadın nüfusun %71'i hizmet sektöründe, %21'i sanayide ve %8'i tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Ayrıca part-time çalışan işçilerin %84'ünü kadın işçiler oluşturmaktadır".<sup>36</sup> İşsizlerin erkeklere oranla kadınlar arasında daha yoğun olduğu Toplulukta kadınların %42'si işsizdir. Kadınların bireysel haklarının güçlendirilmesi ve aynı zamanda uygulamada fırsat eşitliğini sağlayacak pozitif önlemlerin alınması konusunda 1982-1985 ve 1986-1990 yılları programlarında geniş kapsamlı faaliyetler öngörülmüştür.

---

35 The rights of Working Women in the European Community, European Perspectives, Commission des CE, Luxembourg, 1986, s.111.

36 Equal opportunities for women, European File, 1987, s.3.

17 Temmuz 1984 tarihinde Komisyon, kadın ve erkeklerin toplum içindeki geleneksel rollerine dayanan tavır, davranış ve yapıların değiştirilmesi ve kadınların yer almadığı mesleklerde, özellikle gelecekte ortaya çıkacak yeni meslek alanlarında temsilini ve sorumluluk düzeyinde katılımlarını teşvik etmek amacıyla bir tavsiye kararı almıştır. Sözkonusu tavsiye kararında, kadınlarla erkekler arasında politik, kültürel, sosyal ve ailevi sorumlulukların eşit şekilde paylaşamadığı ve bu durumun kadınların çalışma hayatındaki şanslarını azalttığı vurgulanmıştır. Bu gelişmeye paralel olarak 1985 yılında Topluluk ülkeleri Eğitim Bakanları tarafından, eğitimde genç kız ve erkeklere eşit fırsatların tanınması konusunda bir eylem programı kabul edilmiştir.

Diğer taraftan, 1982-1985 dönemini kapsayan eylem programında, kadınlara fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için çalışma hayatındaki aktif kadın nüfus üzerinde istatistiki çalışmalar yapılmıştır. Söz konusu istatistiki çalışmalarının sonuçlarına göre kadınların istihdam, sosyal güvenlik ve mesleki eğitimlerine ilişkin politikalar geliştirilmiş, mülteci durumdaki kadınların da aynı haklara sahip olması için çalışmalar yapılmıştır. Bu dönem içinde yapılan çalışmalar 17 Temmuz 1984 tarihli Komisyon tavsiye kararında öngörülen hususlar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Örneğin;

a) Fırsat eşitliğinin korunması ve geliştirilmesi: Sosyal güvenlik ve ücret eşitliği konularında çıkartılmış olan yönergelerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine ilişkin çalışmaların hızlandırılması yanında, vergilendirme, sosyal koruma ve aile yardımları konusunda yeni hukuki normların yürürlüğe konması, yeni teknolojilerin işletmelerde kullanılması aşamasında kadınların mesleki eğitim ve öğrenimlerinin sağlanması.

b) Kadınların istihdamının korunması ve geliştirilmesi: Kadınların işe alınmalarına ilişkin yardımların yapılması, kadın işsizler hakkında eğitim programlarının düzenlenmesi, düşük faizli borçlanma olanaklarının sağlanması, sosyal ya da bölgesel fonlar aracılığıyla yardımların tahsis edilmesi.

c) Ailevi, sosyal ve siyasi hayatta sorumlulukların eşitlenmesi: Bu aşamada kadınların annelik görevlerini yerine getirmelerinin sosyal ayrımcılığa sebebiyet vermemesi için, hamilelik dönemlerinde kadınların korunmasına ilişkin bir yönerge hazırlanmıştır. Gerçekte "Kadın Sağlığı Konusunda Bir Avrupa Politikası" oluşturma konusunda özel tedbirlerin alınması, üzerinde önemle durulan bir husus olmuştur.

Diğer taraftan, söz konusu dönemde;

- Kadın hakları konusunda kamuoyu oluşturma çalışmaları yapılmış; toplantılar düzenlenmiş, bazı ön projeler finanse edilmiş, eğitim gezileri tertiplenmiştir.
- Mülteci kadın işçilerin sosyal ve kültürel alanlarda soyutlanmalarını önlemek üzere çalışmalara başlanmış, eğitim, konut sorunu konularında özel yardımlar sağlanmıştır.
- Afrika-Karayipler-Pasifik (ACP) ülkeleriyle, Topluluk arasında imzalanan Lomé Konvansiyonu uyarınca ACP ülkelerindeki kadınların yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine ilişkin projelerin finansmanı sağlanmıştır.
- Topluluk kuruluşlarının kadınlara eşit şans ve muamele konularında birer örnek olması için çalışmalar yapılmıştır.

\*İkinci Faaliyet Programı

1986-1990 döneminde Kadın-erkek eşitliğini konu alan orta vadeli bir Topluluk programı yürürlüğe konulmuştur.

Bu program;

- Çalışan kadınların haklarının özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde güvence altına alınmasını,
- Kadınların fırsat eşitliğinin sağlanması için; istihdamlarına ilişkin üye ülke politikalarının uyumlaştırılmasını, mesleki eğitimlerinin, kamu hizmetlerinde istihdamlarının teşvik edilmesini,
- Teknolojik ve sosyal değişimler sonucu işsiz kalan kadın işçilerin yeniden istihdam edilmesini,
- Yardıma muhtaç grupların hedef alındığı yeni hukuki normların saptanmasını, yeni projelerin finanse edilmesini içermektedir.

Bu önceliklerin ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için öngörülen faaliyetler ise şunlardır.

- i) Bu konu hakkında konferans, seminer, bireysel ortak çalışmalar düzenleyerek, konunun uzmanı kişilerin duyarlı hale getirilmesi; böylece, mevzuat düzenlemesi yapılırken en rasyonel bilgilerin elde edilmesi,
- ii) İhtiyaçlara cevap verebilecek kontrol, izleme ve geliştirme mekanizmasının kurulması,
- iii) Kadınların eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yönergeler yürürlüğe konulmadan önce, konunun uzmanı bağımsız kişi ve kuruluşlardan oluşan bir çalışma grubunun oluşturulması,

iv) Sanayide ücret eşitliğinin sağlanması amacıyla işçi ve işverenler arasında iş tanımı, eşit değerde iş konularında görüşmelerin gerçekleştirilmesidir".<sup>37</sup>

Diğer taraftan Komisyon, fırsat eşitliği konusundaki orta vadeli (1986-1990) programının bir parçası olarak, kadınların mesleki eğitimiyle ilgili bir öneriyi, Konsey'e sunulmak üzere kabul etmiştir.

"Komisyon, gelecekte karşularına çıkacak olanakları değerlendirmek üzere kadınlara yeterli bir mesleki eğitim verilmesinin büyük önem taşıdığını vurgulamakta ve kadınların çalışmalarının hala geleneksel "kadın işleri" üzerinde yoğunlaştığı, bu yüzden de kadınların gelecekteki yeni meslekler, özellikle de yeni teknoloji karşısında daha hazırlıksız buldukları olgusunu dile getirmektedir.

Bu güçlükleri hafifletmek ve kadınlara daha geniş bir meslek seçimi olanağı tanımak üzere Komisyon üye devletlerden kadınların, özellikle geleceğin mesleklerine yönelik eğitim programlarına katılmalarını özendirerek genel bir politika benimsemelerini ve öncelikle kadınların yeterince temsil edilmediği meslekleri hedef alan eğitim için özel önlemler geliştirmelerini istemektedir."<sup>38</sup>

Bunun için üye ülkelerin aşağıdaki önlemleri almaları gerekmektedir.

"- Kadınlara yönelik Mesleki Eğitimi ilgili tüm taraflar arasında geniş bir işbirliği süreci içinde sağlamak.

---

37 Isabelle Von Prondzynski, Prof., Trends in Womens Employment, Social Europe 1/86, January 1986, s.81-82.

38 The Center for Research on European Women "New Types of employment initiatives especially as relating to women", Commission of the European Communities, Luxembourg, 1987, s.35.

- Rehberlik, eğitim ve iş bulma servislerinde kadınların spesifik sorunlarıyla uğraşabilecek nitelikli personel görevlendirmek.
- Okul, üniversite ve mesleki rehberlik servislerini, ilgili insanlara yönelebilecek şekilde yeniden düzenlemek.
- Daha az merkezi ve daha geniş bir alana yayılmış öğretim ve eğitim kolaylıkları sağlamak suretiyle, kadın ve kızların yetiştirme kurslarına katılmalarını yönlendirmek.
- Kadınlara ve çevrelerindekiilere, geleneksel olmayan, özellikle geleceğin mesleklerine ilişkin etkinliklerle uğraşan olumlu kadın imajları vermek.
- Özellikle teknik ve teknolojik alanlarda kızların yüksek öğrenim yapmalarını özendirmek.
- Kızların öğretim sistemi dışındaki çeşitli beceri kazandırma sistemlerine daha çok katılmalarını teşvik etmek.
- Kadınların bağımsız iş veya kooperatifler kurmalarını özendirmek.
- Kadınların sürekli eğitime katılmalarını sağlamak.
- Özel olumsuz koşulların etkisinde olan veya ara verdikten sonra tekrar işe dönenler gibi bazı kadın kategorileri için özel kurslar düzenlemek".<sup>39</sup>

Topluluk, uygulamada kadın-erkek eşitliğini sağlamak üzere; sosyal alanda her aşamada olduğu gibi, işçi-işveren kuruluşlarının görüşünü almakta ve sözkonusu programları ve

<sup>39</sup>Marie-Josée Raetsen, The Participation of Women In Sectors of the Social Economy, Social Europe 2/86, May 1986, s.68-69.



İlgili mevzuatı bu görüşlerden yararlanarak yürürlüğe koymaktadır. Yürürlüğe konulan bu programlar sayesinde kadınların sosyal güvenlik, temel ve mesleki eğitim, istihdam gibi konularda farklı muameleye tabi tutulmamaları güvence altına alınmış olmaktadır.

#### \* Üçüncü Faaliyet Programı

Topluluk düzeyinde kadınlara yönelik fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadınların bireysel haklarının kuvvetlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen Üçüncü Faaliyet Programı 1991-1995 dönemini kapsamaktadır.

Birinci ve ikinci faaliyet programlarında yer alan hedefleri tamamlayıcı ve kuvvetlendirici nitelik taşıyan bu programda esas olarak, kadınların iş piyasasına entegrasyonlarını sağlayıcı önlemler ve bunların uygulanmasına yönelik yöntemler yer almaktadır.

Kadın-erkek arasında işe giriş, ücret, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, staj, mesleki terfi, v.b. konularda fırsat eşitliğinin güvence altına alınması için öngörülen tedbirlerin yanısıra, Programda Tek Pazar'ın tamamlanmasıyla serbest dolaşımın da hızlanacağı gerçeğinden hareketle üye ülke mevzuatlarının ilgili konuda süratle uyumlaştırılması gereğine dikkat çekilmektedir.

"Son yıllarda AT ülkelerinde gerçekleştirilen istatistikler, kadınların giderek part-time işlere yöneldikleri ve tam gün süreli işlerde çalışan kadınların oranında düşüş olduğunu göstermektedir".<sup>40</sup>

---

40 The Third Medium-term Community Action Program (1991-1995) Equal Opportunities for Women and Men, Commission of the EC. 1990 Brussels, s. 13.

Bunun temel nedeni çalışan kadınların mesleki ve ailevi sorumlulukları arasında denge oluşturmakta güçlük çekmeleri ve özellikle çocuk sahibi kadınların evlerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmek için kısmi süreli işlere yönelmeleri ya da mesleki yaşamlarına son vermek zorunda kalmalarıdır.

Bu durum, kadınları ister istemez ikinci işlerde faaliyet göstermek zorunda bırakmakta ve ailevi nedenlerden ötürü ileri düzeyde sorumluluk olamadıkları için mesleki kariyer yapmaları güçleşmektedir. Bunun tam aksini tercih eden kadınlar ise, aile kurmaktan ve çocuk sahibi olmaktan kaçınmaktadır.

3. Faaliyet Programında Komisyon, sözkonusu nedenlerden ötürü, kadınların iş piyasasına entegrasyonlarını kolaylaştırıcı tedbirler alınmasını ve kadınların mesleki yükselmelerinin dolaylı yoldan engellenmesinin önlenmesi gereğini vurgulamaktadır.

Bunun için de üye ülkelerde sosyal taraflar arasında diyalog sağlanması ve öngörülen tedbirlerin uygulamaya geçirilebilmesi için üye ülkelerle Komisyon arasında sıkı bir işbirliği geliştirilmesi gerekmektedir.

Komisyon'un Faaliyet Programında konuyla ilgili olarak öngördüğü tedbirler ise, özetle ailevi nedenlerden ötürü mesleki yaşama ara vermiş ve yeniden çalışma hayatına dönmek isteyen kadınlara kolaylıklar sağlanması, hamilelik ve doğum izinlerinin uzatılması, kadınların çalışma saatlerinde esneklik yaratılması, çocuk bakımı ile ilgili izinlerin babalar tarafından da kullanılabilmesi, çocuk bakım ünitelerinin yaygınlaştırılması, mesleki eğitim, sürekli eğitim ve hizmet içi eğitim imkanlarının genişletilmesi, kadınların bağımsız iş kurmalarının özellikle küçük ve orta boy işletmelerde faaliyet göstermelerinin desteklenmesi şeklinde sıralanmaktadır.

## 2.2.TOPLULUK ÇALIŞANLARI TEMEL SOSYAL HAKLAR BİLDİRGESİ (SOSYAL ŞART)

Son yıllarda Avrupa Topluluğunun bir "Avrupa Sosyal Boyutu" yaratılması konusunda gerçekleştirdiği en önemli aşama, 1989 tarihli Strasbourg Zirvesinde onaylanan Sosyal Şart ve Şart'ın onaylanmasına yönelik Sosyal Faaliyet Programı'dır.

Sosyal alanda Topluluk düzeyinde bugüne kadar kaydedilen gelişmeleri kuvvetlendirici nitelik taşıyan Sosyal Şart, serbest dolaşımdan istihdam piyasasına ve sosyal korumaya kadar uzanan bir zincir içinde, geniş çaplı düzenlemeler getirmekte ve üye ülkelerin bunlara uyumunu istemektedir.

1991 Aralığında gerçekleştirilen ve Avrupa Topluluğu'na bir anlamda yeni bir kimlik kazandıran Maastricht Zirvesinde ise, Sosyal Şart'ın Topluluğun Sosyal mevzuatı olarak benimsenmesine ve Şart'ın temel alındığı bir "Sosyal Politika Protokolü" imzalanmasına karar verilmiştir.

İngiltere'nin ileriki bir tarihte taraf olma hakkının saklı tutulduğu bu protokol, Topluluk kurumlarına Sosyal alanda gerekli kararların alınmasında ve uygulanmasında yetki verilmesini ve üye ülkelerde sözkonusu kararların uygulanması için karar alma prosedürlerinin adaptasyonunu öngörmektedir.

Bu koşullar altında Sosyal Politika Protokolünün imzalanmasıyla sosyal Avrupa'ya da start verilmiş olacaktır. Ancak İngiltere, Roma antlaşması ve Tek Senet'le getirilen hükümler çerçevesindeki sınırlı sosyal konularda bağımlı kalırken, 11 üye ülke Sosyal Şart'ın kapsadığı tüm alanlarda yükümlülükler alacaktır.

Gerçekte İngiltere'nin sürekli karşı çıkması nedeniyle bugüne kadar sosyal alanda aşama kaydedilemeyen birçok konu sonuçlandırılabilir olmakla birlikte, Topluluk bir anlamda sosyal alanda 2 vitesli bir Avrupa konumu almıştır.

Maastricht'te alınan karar çerçevesinde Sosyal Bildirge'nin Topluluğun sosyal alanda gelecekte izleyeceği politikanın temelini oluşturacak olması nedeniyle, Şart'ın ve onu uygulamaya yönelik Sosyal Faaliyet Programı'nın ayrıntılı olarak incelenmesi yararlı olacaktır.

"Sosyal Şart, esas olarak Roma Antlaşması'nın 117.maddesinde öngörüldüğü gibi, "emeğinin gelişiminde eşitliği sağlayacak şekilde çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedef almakta ve bu çerçevede çeşitli düzenlemeler getirmektedir."<sup>41</sup>

İç Pazar'ın gerçekleştirilmesinin Topluluk'ta istihdam yaratılmasında ve yaşam seviyesinin yükseltilmesinde en etkin araç olduğu gerçeğinden hareketle, bu süreç içinde üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal alanda işbirliğinin geliştirilmesi ve yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gereğine dikkat çeken Sosyal Şart, Topluluk'ta ilgili tüm sosyal tarafların, İLO ve Avrupa Konseyi çerçevesinde belirlenen standartları tanıdıklarını belirtmekte ve bunların Topluluk Mevzuatı kapsamında Tek Pazar'ın gerçekleştirilmesi aşamasında uygulanması gereğini ortaya koymaktadır.

Oniki temel başlıktan oluşan Sosyal Şart kapsamında düzenlenen faaliyet alanları özetle şu şekilde sıralanmaktadır:

---

41 La Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs, 1989, Bruxelles, s.2.

### **Serbest Dolaşım**

- Tüm üye ülke çalışanları kamu düzeni, kamu sağlığı ve kamu güvenliğinin gerektirdiği belli sınırlamalar dışında Topluluk sınırları içinde serbest dolaşım hakkına sahiptir.
- Serbest dolaşım hakkı, tüm çalışanlara antlaşmada öngörüldüğü gibi işe giriş, çalışma koşulları ve sosyal korumada, eşit koşullar altında her türlü iş ve mesleği ifa etme hakkı tanımaktadır.
- Bunun yanısıra, üye ülkelerde ikamet koşulları ve ailelerin birleştirilmesi konusunda uyumlaştırma, diplomaların ve mesleki vasıfların karşılıklı tanınmasını kısıtlayıcı engellerin kaldırılması, sınır işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konular da serbest dolaşım hakkı kapsamında tutulmaktadır.

### **İstihdam ve Ücretler**

- Tüm üye ülke vatandaşları Topluluk sınırları içinde istedikleri mesleği seçme ve sürdürme hakkına sahiptir.
- Her iş adil biçimde ücretlendirilmelidir. Burada amaç her ülkenin kendi uygulamaları çerçevesinde, çalışanlara makul bir hayat seviyesi sağlayacak yeterlilikte ücret ödemesini güvence altına almaktır.

Tam gün ya da belirsiz süreli sözleşmeler dışındaki çalışma sistemine bağlı kişiler de adil bir ücret düzeninden yararlanmalıdır.

Ücretler yalnızca ulusal düzenlemelerin gerekli gördüğü durumlarda kesintiye ya da alakoymaya maruz kalabilir, ancak bu düzenlemeler çalışanların ve ailelerin geçimini sağlamaya yeterli miktarları sağlayacak önlemler getirmek zorundadır.

- Herkes iş bulma ve işe yerleştirmeye yönelik kamu hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanabilir.

### **Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi**

- İç pazarın gerçekleştirilmesi, Topluluk içinde çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamalıdır. Bu çerçevede part-time, geçici ve mevsimlik çalışma süreleri ve koşulları aşamalı olarak yaklaştırılmalı ve toplu işten çıkarma, iflas gibi durumlarda uygulanacak prosedürler geliştirilmelidir.

- Tüm Topluluk çalışanları yıllık ücretli izin ve haftalık izin hakkına sahiptir. Bu izinlerin süreleri üye ülkelerde aşamalı olarak yaklaştırılmalıdır.

- Topluluktaki tüm ücretlilerin çalışma koşulları yasa, toplu sözleşme ya da her ülkenin kendi uygulamaları çerçevesinde gerçekleştireceği bir iş sözleşmesi ile belirlenmelidir.

### **Sosyal Koruma**

Üye ülkelerin kendi uygulamaları doğrultusunda;

- Tüm Topluluk çalışanları eksiksiz bir sosyal korumadan ve statüsüne ve çalıştığı işletmenin büyüklüğüne göre yeterli düzeyde sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

- Çeşitli nedenlerden ötürü iş piyasası dışında kalan ve geçimini sağlayacak kaynaklardan yoksun olan kişiler de sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

### **Toplu Müzakere ve Örgütlenme Özgürlüğü**

- Topluluk işçileri ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla, mesleki ve sendikal organizasyonlar kurma hakkına sahiptir. Bunun yanısıra gerek işçiler gerekse işverenler, kişisel ve mesleki bir tehlike görmedikleri sürece bu organizasyonlara katılma ya da katılmama serbestisine sahiptirler.

- İşçi ve işveren tarafları, ulusal mevzuatlar ve uygulamalarda öngörüldüğü şekilde müzakereler yapabilir ve toplu sözleşmeler oluşturabilir. Gerek sektörler gerekse meslekler arası açıdan Avrupa düzeyinde bu tür ilişkilerin yaratılması, sosyal taraflar arası diyalogun geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

- Çıkar çatışmaları ve uyuşmazlık hallerinde ortak eylemlere başvurma hakkı, toplu sözleşmeler ve ulusal mevzuatların getirdiği zorunluluklar hariç tutulmak kaydıyla, grev hakkını da kapsamaktadır.

Bu çerçevede ulusal otoritelere düşen görev, sosyal taraflar arasında dengeli bir diyalog kurulmasını desteklemek ve ihtilafli durumlarda bir uzlaştırma ve hakemlik mekanizmasını devreye sokmaktır.

Üye ülkelerin iç hukukları, bu hakların orduya, polise ve kamu kuruluşlarına ne şekilde ve hangi koşullarda uygulanabileceğini belirlemektedir.

### **Mesleki Eğitim**

Tüm Topluluk üyesi çalışanları mesleki eğitime başlama ve bundan aktif yaşamı boyunca yararlanma hakkına sahiptir. Bu çerçevede uyrukluğun nedeniyle ayırım yapılamaz.

Yetkili kamu otoriteleri, işletmeler ve sosyal taraflar kendi yetki ve işlevleri çerçevesinde sürekli ve daimi eğitim imkanları yaratmalı ve bu imkanlardan (eğitim izinleri de dahil) herkesin yararlanmasını sağlamalıdır. (Özellikle teknolojik gelişmelere yönelik eğitim).

### **Kadın ve Erkek Arasında Muamele Eşitliği**

Kadın ve erkek arasında işe alınmada, ücretlerde, çalışma koşullarında, sosyal korumada, eğitimde, mesleki eğitimde ve mesleki terfide muamele eşitliği geliştirilmelidir.

### **İşçilere Yönelik Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılma**

İşçilerin danışma, bilgilendirme ve yönetime katılmalarını içeren sistemler, üye ülkelerin yürürlükte olan farklı uygulamaları gözönünde bulundurularak geliştirilmelidir.

Bu sistemler Topluluğun birden fazla üye ülkesinde faaliyet gösteren işletme ve holdinglere de uygulanmalıdır.



İşçilere yönelik bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma mekanizmaları öncelikle;

- işletmelerde işçilerin çalışma koşulları ve iş organizasyonu üzerinde önemli etkiler yaratan teknik değişimler,

- işletmelerin işçileri etkileyici biçimde yeniden yapılanmaları veya birleşmeye gitmeleri,

- toplu işten çıkarmalar,

- İşçilerin ve özellikle de sınır işçilerinin çalıştıkları işletmenin istihdam politikasından etkilenmeleri gibi hallerde, uygulamada önem kazanmaktadır.

#### **İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması**

Tüm işçiler çalıştıkları işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik koşullarından yararlanma hakkına sahiptir. Bu konuda gerçekleştirilen uygulamalar, üye ülkeler arasında uyumlaştırılarak geliştirilmelidir.

İş yerlerinde varolan riskler ve bunlara karşı alınan önlemlerle ilgili olarak işçiler için dengeli bir bilgilendirme, eğitim, danışma ve kararların alınmasına katılım mekanizmaları oluşturulmalı ve Tek Pazar çerçevesinde gerçekleştirilen ilgili düzenlemeler bu yaklaşım doğrultusunda geliştirilmelidir.

#### **Çocukların ve Gençlerin Korunması**

- Bazı koşullar istisna tutulmak üzere (hafif işler v.b.), asgari işe başlama yaşı, zorunlu okul yaşının bitiminden önceki bir yaş olarak belirlenemez ve bu sınır 15 yaşın altında olamaz.

- Her çalışan genç, ulusal uygulamalara uygun biçimde yeterli bir ücret alma hakkına sahiptir.
- Konuyla ilgili olarak alınacak önlemler, iş hukukunun kuralları genç işçilerin ihtiyaçları, mesleki eğitimleri ve işe başlamaları gibi konuları gözönünde bulunduracak şekilde düzenlenmelidir.
- 18 Yaşın altındaki gençlerin çalışma süreleri, yetişkinlere oranla sınırlandırılmalı ve bu sınır fazla mesai uygulaması ile bozulmamalıdır. Bunun dışında bazı ulusal yönetmelik ya da mevzuatlarla belirlenen istisnai durumlar dışında gençlerin gece işlerinde çalışmaları yasaklanmalıdır.
- Gençler, okul dönemlerinin bitiminde yeterli bir süre boyunca kendilerini gelecekte mesleki yaşama hazırlayacak temel bir mesleki eğitimden yararlanabilmeli ve gerekiyorsa bu eğitim iş hayatında da sürdürülebilmelidir.

### **Yaşlıların Korunması**

Her ülkenin kendi uygulamaları çerçevesinde;

- Topluluk'ta çalışan herkes emeklilik yası geldiğinde kendisine yeterli bir hayat seviyesi sağlayacak kaynaklardan yararlanma hakkına sahip olmalıdır.
- Emeklilik yasına gelmiş ancak emekli aylığı hakkına sahip olmayan ve başka geçim kaynağı da olmayan kişiler, belli ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kaynaklardan ve sağlık ve sosyal yardımlardan yeterince yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

**Sakatların Korunması**

- Sakatlık sebebi ne olursa olsun, her özürlü sosyal ve mesleki entegrasyonunu sağlayacak uygulamalardan yararlanma hakkına sahip olmalıdır. Bu uygulamalar aynı zamanda özürünün kapasitesini, mesleki eğitimini ve hareketliliğini, ulaşım ve ikamet imkanlarını iyileştirmeyi de içermelidir.

Tek Pazar'ın daha iyi işlemesi için vazgeçilmez sosyal uygulamaların belirlendiği "Sosyal Şart", temelde ekonomik ve sosyal bir işbirliği stratejisi çerçevesinde üye ülkelerin, toplu sözleşme ve mevzuatları dikkate alarak ulusal uygulamalarını düzenlemeleri gereğini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda Komisyon tarafından her yılın sonunda hazırlanacak olan bir raporla, Sosyal Şart'ın üye ülkelerde ve Topluluk'taki uygulamasının ortaya koyulması ve bu raporun Konsey ve Parlamento ile Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından incelenmesi öngörülmüştür.

**2.2.1.Sosyal Şart'ın Uygulanmasına Yönelik Faaliyet Programı**

- Komisyon tarafından hazırlanan ve Topluluk Sosyal Şart'ının uygulamaya koyulmasına yönelik önlem ve faaliyetleri içeren Sosyal-Faaliyet Programı, İngiltere dışındaki 11 üye ülkenin onayladığı Şart kapsamında ele alınan temel hakları detaylı olarak değerlendirmekte ve uygulamaya dönük çerçeveyi çizmektedir.

Kesin bir takvim belirlemeyen Faaliyet Programı, 1993'den önce tüm önerilerin Konsey'e sunulmasını ve öncelikli alanların belirlenerek bunlara yönelik acil önlemler getirilmesini öngörmektedir.

"Onüç temel başlıktan oluşan programda her başlık, Sosyal Şart'ta yer alan ve İç Pazar'ın sosyal boyutunun geliştirilmesini hedefleyen alanları kapsamaktadır. Bu alanlarda Topluluk'ta günümüze kadar çeşitli gelişmeler kaydedilmiştir. (Örneğin yapısal fonların geliştirilmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, kadın ve erkek arasında mesleki açıdan eşitliğin sağlanması, çeşitli değişim programlarının desteklenmesi v.b.)

Sosyal Faaliyet Programı'nın getirdiği yenilik ise, bu alanlardaki boşlukların ve eksikliklerin giderilmesini sağlayıcı düzenlemelerle bunların uygulamaya konuluş biçimleridir. Komisyon bu noktada, sosyal haklara yönelik düzenlemelerin uygulanmasında sorumluluğun üye ülkelere, sosyal taraflara ve yetki sınırları çerçevesinde Topluluğa ait olduğunu ortaya koymaktadır."<sup>42</sup>

Faaliyet raporunda Komisyon'un üzerinde önemle durduğu konu, istihdam piyasasının daha iyi tanınması ve işsizlikle mücadelede alınacak önlemlerin sağlam temellere oturtulması için, sosyal taraflar arasında geliştirilmiş bir diyalog sağlanması gereğidir.

### **2.2.1.1. İş Piyasası**

İstihdam yaratılması ve istihdam imkanlarının geliştirilmesi, sosyal alanda Topluluk açısından en öncelikli konudur. Bugünkü gelişme hızından hareketle 1995'de yıllık % 1 oranında bir istihdam artışı ile 6,5 milyon iş imkanı yaratılacağı ve işsizlik oranının % 7'nin altına düşeceği tahmin edilmektedir.

<sup>42</sup> Communication de la Commission sur son programme d'action relativement à la mise en oeuvre de la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs, 1989, Bruxelles, s.5.

Bu bağlamda 1988'de gerçekleştirilen reform sonrasında yapısal fonların önemi ve işlevi ortaya çıkmaktadır.

Avrupa Sosyal Fonu'nun işsizlik ve uzun süreli işsizlikle mücadeleyle, gençlerin meslek hayatına hazırlanmalarına, geri kalmış bölgelere, sanayinin gerilediği bölgelere ve kırsal kesime yönelik programları, istihdam piyasasının geliştirilmesinde etkin rol üstlenmektedir.

İç Pazar'ın tamamlanmasıyla gerek istihdamda gerekse iş piyasasında önemli yapısal değişiklikler olacaktır. Bu noktada makro-ekonomik düzeyde olduğu kadar, sektörel düzeyde de istihdamın durumu ve işsizliğin yapısı hakkında geniş kapsamlı bir analiz yapılarak, artan yeni iş imkanlarına karşı neden işsizliğin ve özellikle de uzun süreli işsizliğin yüksek olduğu saptanmalıdır.

Komisyon bu yaklaşımdan hareketle Topluluğun ekonomik kalkınmasına yönelik yıllık raporlara ek olarak, her yıl bir istihdam raporu hazırlanmasını önermektedir.

Bunun yanısıra, Topluluk düzeyinde istihdam piyasasının saydamlığını güvence altına almak ve işçilerin serbest dolaşımını iyileştirmek amacıyla isteyenlerin diğer Topluluk ülkelerindeki açık işler konusunda bilgilendirilmelerini sağlayacak bölgesel ve yerel mekanizmalar kurulması öngörülmektedir.

Komisyon ayrıca, 1972'den beri faaliyet gösteren ve Topluluk'ta iş arz ve talebinin dağılımını sağlayan sistemin (SEDOC) yetersiz kaldığına ve günün ihtiyaçlarını karşılayamadığına dikkat çekerek, sistemin iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Toplulukta giderek yaygınlaşan uzun süreli işsizlik sorununun, yapısal özelliklerinden ötürü çok güç çözümlenebileceğini belirten Komisyon, Avrupa Sosyal Fonu

kapsamındaki konuyla ilgili programların desteklenmesini ve yerel ve bölgesel düzeyde önlemler alınmasını öngörmektedir.

### **Öngörülen Yeni Faaliyetler;**

- Topluluk'ta istihdamı konu alan raporlar hazırlanması,
- İstihdamı İzleme Mercii ve İstihdam dokümantasyon sistemi kurulması,
- Belli gruplara yönelik istihdam yaratılmasını öngören faaliyet programları oluşturulması,
- SEDOC'un gözden geçirilmesi,
- Avrupa Sosyal Fonu'nun faaliyetlerinin geliştirilmesi ve izlenmesi.

\* 1989'dan başlayarak her yıl, Topluluk'ta istihdamı konu olan bir rapor hazırlanacaktır. Bu raporun kapsamında; makro-ekonomik açıdan istihdam ve ekonomik durum analizleri, mesleki ve sektörel bakımdan yapısal değişimler, işsizlik sorunu, belli grupların (kadınlar, gençler vb.) iş piyasasındaki durumlarına yönelik analizler, ulusal ve Topluluk düzeyinde uygulanmakta olan istihdam politikaları ve bunlara ilaveten, belli konularda detaylı araştırmalar içeren değişken bir bölüm yer alacaktır.

Yıllık ekonomik raporu tamamlayacak olan istihdam raporu, Topluluk'ta istihdamın gelişimi konusunda Avrupa Parlamentosu, Ekonomik ve Sosyal Komite ve sosyal taraflar arasında tartışma zemini yaratacak bir temel belge oluşturacak ve Daimi İstihdam Komitesi ve Bakanlar Konseyi nezdinde de görüşülecektir.

\* İç Pazar'ın gerçekleşmesiyle birlikte, istihdamın yapısında ve ulusal iş piyasalarındaki arz-talep dengelerinde değişimler ortaya çıkacaktır. Bu nedenle her düzeyde insan kaynağının iyi değerlendirilmesi için iyi işleyen mekanizmalar yaratılması gerekecektir.

Komisyon, bu amaçla Topluluk düzeyinde, üye ülkelerin iş piyasasından sorumlu mercilerle işbirliği sağlayacak, istihdamın eğilimlerini analiz edebilecek ve sürekli olarak izleyecek bir "İstihdam İzleme Mercii" (observatoire) kurulmasını öngörmektedir. Bu kurumun halen istihdam politikaları (MISEP), üye ülkeler düzeyinde istihdamın gelişimine yönelik bilgi dağılımı (SYSDM) ve istihdam alanında yerel faaliyetler (ELISE) gösteren çeşitli programlarla bütünleşmesi hedef alınmaktadır.

\* Belli grup ve bölgelere yönelik istihdam yaratılmasını içeren ulusal ve Topluluk düzenlemelerinin etkinliğinin artırılması için, Komisyon araştırma ve faaliyetlerin bütünleştirdiği programlar aracılığı ile başarı sağlanmış deneyim ve enformasyon alış-verişini öngörmektedir.

Bu amaçla 2 program uygulamaya koyulmuştur. Bunlardan birincisi istihdam alanında yerel düzenlemelerden yola çıkan LEDA programıdır. Programın hedefi yerel düzeyde istihdam sorununu çözmeye başarılı olmuş faaliyetlerin yaygınlaştırılmasıdır. Programın kapsamında ise yerel kalkınmaya yönelik stratejiler, istihdam yaratıcı spesifik uygulamalar ve bunlardan elde edilen deneyimlerin değerlendirilmesi yer almaktadır.

İkinci program ise, gençleri ve uzun süreli işsizleri kapsayan başarılı proje ve programların saptanmasını ve yaygınlaştırılmasını amaçlayan ERGO araştırma programıdır.

1972'den beri faaliyet gösteren ve Avrupa'da istihdam arz ve talebinin dengeli biçimde dağılımını hedef alan SEDOC sistemi ise günümüz koşullarında yetersiz kalmaktadır. Komisyon, gelişen istihdam piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla ulusal idarelerle koordinasyon sağlanarak SEDOC'u geliştirici yeni düzenlemeler yapılması ve böylelikle Topluluk düzeyinde iş piyasasının saydamlaştırılması gereğine dikkat çekmektedir. Bunun yanısıra Sosyal taraflarla sağlanacak diyalog aracılığı ile Topluluk iş piyasası yaratılması için gerekli olan enformasyon akışı sağlanmalıdır.

\* Yapısal Fonların denetlenmesi ve geliştirilmesi ise, bu fonların etkinliğinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu gerçekten hareketle, Avrupa Sosyal Fonu'nun özellikle uzun süreli işsizlere, 25 yaşın altındaki gençlere ve geri kalmış bölgelere yönelik uygulamaları değerlendirilmeli ve etkinliği artırılmalıdır. Fon'a sağlanacak desteğin temel prensipleri ve şekli ise Topluluğun çizeceği bir çerçeve kapsamında üye ülkelerin katılımı ile belirlenmelidir. Komisyon halen üye ülkelerle işbirliği halinde ulusal, bölgesel ve Topluluk düzeyinde gerçekleştirilecek müdahaleleri belirleyici yapılar, kriterler ve metodolojiler üzerinde çalışmaktadır. Bu çerçevede ortaya çıkan ön taslak:

- İstihdam piyasasının izlenmesi ve geliştirilmesi,
- Mesleklerin ve mesleki vasıfların izlenmesi ve geliştirilmesi,
- İstihdamın ve mesleki eğitimin promosyonuna yönelik metodolojilerin ve alt-yapıların analizi

şeklindedir.



Komisyon'un görüşüne göre burada üzerinde önemle durulması gereken husus, Topluluk düzeyinde global bir gelişme sağlanabilmesi için öncelikle bölgesel ve ulusal düzeyde gelişme sağlanması gereğidir.

#### 2.2.1.2. İstihdam ve Ücretler

İstihdama ve ücret politikalarına yönelik düzenlemeler, ulusal uygulamalar, mevzuatlar ve toplu sözleşmeler çerçevesinde esas olarak üye ülkelerin ve sosyal tarafların sorumluluğu altındadır.

Roma Antlaşması'nın 119. maddesiyle öngörülen kadın ve erkek arasında ücret eşitliği prensibine ilişkin Konsey'in 75/117 sayılı yönergesiyle, uyruklu nedeniyle ücret konusunda ayırıcı muamele yapılamayacağı ilkesi ise 1612/68 sayılı tüzükle güvence altına alınmıştır.

Komisyon, 12 sanayileşmiş AT ülkesinde herkese adil ve yeterli ücret prensibinin garanti altına alınması için, üye ülkelerle sıkı bir işbirliği yapılması gereğine dikkat çekmektedir.

Komisyon ayrıca belirsiz süreli işler dışında, üye ülkelerde uygulanmakta olan farklı biçimlerdeki iş sözleşmelerinin rekabeti bozucu sorunlar yaratmaması ve Topluluk düzeyinde iş piyasalarının saydamlığını engellememesi için asgari seviyede uzlaşmayı sağlayıcı bir çerçeve oluşturulmasını öngörmektedir.

Bu amaçla 1982'de kısmi süreli işler ve belirli süreli iş sözleşmelerine yönelik iki yönerge önerisi Konsey'e sunulmuştur. Komisyon bu yönergelerin yeniden düzenlenip gerçekleştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır.

**Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

- Üye ülkeler tarafından adil ücret düzeninin kurulmasını içeren bir görüş hazırlanması,
- Belirsiz süreli ve tam gün süreli işler dışındaki iş ilişkilerine ve sözleşmelerine yönelik bir yönerge oluşturulması

Komisyon'a göre ücretlerin belirlenmesi tümüyle üye ülkelerin ve sosyal tarafların sorumluluğu dahilindedir.

Sistemin işlerliği ise yürürlükte olan uygulamalar ve toplu sözleşmeler çerçevesinde sağlanmaktadır.

Üye ülkelerden bir çoğu anayasa, yürürlükte olan mevzuat ya da onaylamış olduğu uluslararası konvansiyonlarla, işçilerin kendilerine ve ailelerine yeterli geçim düzeyini sağlayacak adil bir ücrete sahip olma hakkını güvence altına almışlardır. Buna karşın ekonomik konjonktür, mesleki eğitim eksikliği ve kalifikasyonların eksikliği gibi çeşitli nedenlerden ötürü çoğu kez işçiler yeterli ücret düzeyine ulaşamamaktadır.

**Gerçekte adil ve yeterli ücret düzeyini belirlemek Topluluğun yetkisi dahilinde değildir.** Çünkü bu kavram üye ülkelerin koşullarına ve belirledikleri kriterlere göre değişkenlik göstermektedir. Ancak burada Topluluğa düşen görev, üye ülkelerle sıkı işbirliği halinde bir görüş oluşturarak soruna çözüm yolları aramaktır. Yine aynı perspektif kapsamında, izin günlerinde ve hastalık halinde ücretin korunması da gündem dahilinde tutulmalı ve uzlaşmacı çözümler getirilmelidir.

Bunun yanısıra 1982 ve 1983 yıllarında kısmi süreli işler, part-time işler ve belirli süreli işlere yönelik çeşitli yönerge önerileri getirilmiş, ancak bunlardan bir sonuç alınmadığı

gibi, belirli süreli ve kısmi süreli işlere yönelik yönerge ciddi anlamda tartışma konusu dahi olmamıştır. Komisyon, bugün sözkonusu yönergelerin günün koşulları çerçevesinde yeniden düzenlenerek tek bir yönerge önerisi haline getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü bu tür işler kategori dışı özellikler taşımasına rağmen iş piyasası içinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu konuda ciddi önlemler alınmaması halinde Topluluk düzeyinde sosyal damping yaratan ve rekabeti bozan iş koşulları gelişecektir.

Bu proje esas olarak Topluluk düzeyinde asgari düzenlemeler getirilerek tüm üye ülkelerde bu tür iş ilişkilerinin ve sözleşmelerinin sosyal koruma ve çalışma koşulları kapsamında değerlendirilmesini sağlamayı hedef almaktadır.

### **2.2.1.3.Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi**

Topluluk içinde yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, büyük ölçüde ulusal mevzuatlara ve sözleşme ilişkilerine bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arası diyalogun geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Konuyla ilgili olarak günümüze kadar Topluluk'ta üç yönerge çıkarılmıştır. Bunlar işletmelerin el değiştirmesi ve yer değiştirmesi, toplu işten çıkarmalar ve işverenin borçlarını ödeyemez duruma gelmesi halinde işçilerin haklarının korunması konusunda üye ülkelerin mevzuatlarının yaklaştırılmasını kapsamaktadır. Bunların dışında yılda 4 haftalık ücretli izin prensibini öngören bir tavsiye kararı bulunmaktadır.

Ancak bu yönergelerde çeşitli boşluklar mevcuttur. Örneğin toplu işten çıkarmanın bir karar merkezince alınması veya başka bir üye ülkede faaliyet gösteren bir işletmenin toplu işten çıkarmaya gitmesi halinde uygulanacak koşulların ne olacağı konusunda

belirsizlik vardır. Bu tür durumlarda hangi koşulların geçerli olacağı konusuna açıklık getirilerek ilgili yönergenin tamamlanması gerekmektedir.

Ayrıca iş piyasasına yönelik organizasyon, esneklik ilkesi ve düzenlemeler konusunda üye ülkelerde ortaya çıkan spesifik sorunların çözümü için Topluluk düzeyinde asgari hükümler oluşturulmalıdır.

Serbest dolaşım hakkı ise Topluluk üyesi ülke çalışanlarını kapsamakla birlikte, bugün Avrupa Topluluğu'nda 3. ülke kökenli milyonlarca göçmen işçinin varlığı, bu konuda ilgili çevrelerle geniş kapsamlı tartışmalar başlatacak bir memorandum oluşturulması gereğini ortaya koymaktadır.

#### **Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

- Çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik bir yönerge,
- İş sözleşmelerini ve ilişkilerini belirleyici bir formüller oluşturulmasına yönelik Konsey yönergesi,
- Toplu işten çıkarma konusunda üye ülke mevzuatlarının yakınlaştırılmasını öngören yönergenin gözden geçirilmesi,
- Üçüncü ülke uyruklu göçmen işçilerin sosyal durumlarına yönelik memorandum.

Komisyon tarafından 1983'de Konsey'e sunulan çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesine yönelik tavsiye, karara bağlanamamıştır.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, esnekliği ve organizasyonu, işletmelerin dinamizmi ve çalışma koşulları açısından temel faktörlerden birini oluşturmasının yanısıra, iş piyasasının gelişiminde ve istihdam yaratılmasında gözardı edilemeyecek önemde rol oynamaktadır.

İşin esnekliği prensibi, işletme içinde üretim ve iş organizasyonu imkanı sağlamakta, bu da farklı düzeylerdeki yetki dağılımının iyileştirilmesine ve rekabet koşullarına adaptasyona olumlu etkiler yapmakta ve özellikle kategori dışı işlerde istihdam yaratılması açısından önem taşımaktadır. Bu çerçevede Topluluk'ta birçok sanayi sektöründe konuyla ilgili sözleşmeler gerçekleştirilmektedir. Ancak burada temel sorun, sanayi sektörleri ya da üye ülkeler arasında büyük yaklaşım farkları doğmasını önlemek için, sözkonusu sözleşmelerin hangi temel koşulları kapsamı gerektiğidir. Komisyon bu farklılıkların, uygulamada işçilerin sağlık ve yaşam koşullarını olumsuz etkilememesi için temel prensipler oturtulması gereğine dikkat çekmektedir. Bu prensipler: azami çalışma süreleri, izinler, dinlenme süreleri, gece işleri, haftasonu mesaipleri, sistematik fazla mesaipler vb. koşullar açısından Topluluk düzeyinde belirlenecek asgari düzenlemelerle oluşturulmalıdır.

AT ülkelerinde farklı biçimlerde gerçekleştirilmekte olan bir başka uygulama da, iş sözleşmeleri ve bunlar çerçevesinde düzenlenen taahhütlerdir.

İç Pazar'ın tamamlanmasından sonra, Topluluk içinde işçi hareketliliği büyük ölçüde artış gösterecektir. Bu durumda Topluluk çalışanları yasayla ya da toplu sözleşmeyle belirlenmemiş olan çalışma koşullarını yazılı olarak görme ve önceden bilme hakkına sahip olmalıdır. Bu hak, özellikle kategori dışı kontratlarla çalışan (belirli süreli işler, part-time işler, geçici işler vb.) işçiler açısından büyük önem taşımaktadır. Komisyon bu yaklaşımdan hareketle, her işçinin işverenden iş sözleşmesinde; işin yapısı, sözleşmenin süresi, öngörülen koruma sisteminin belirlenmesi ve yasaya ya da toplu sözleşmeye uygunluğunun yer almasını talep etme hakkını sağlayacak ve Topluluk içinde işçi ve

işverenin karşılıklı hak ve sorumluluklarının saydamlığını güvence altına alacak bir yönerge hazırlamaktadır. Bu yönerge kamu sektöründe çalışanlar için geçerli olmayacaktır.

Toplu işten çıkarmalar konusunda üye ülkelerde mevzuatların yakınlaştırılmasını içeren 1975 tarihli (75/129) Konsey yönergesi ise, esas olarak işverenin işten çıkarma öncesinde sendikalara danışmasını ve kamu idarelerini bilgilendirmesini öngörerek işçilerin korunmasını amaçlamaktadır.

Sözkonusu yönerge, faaliyetlerin durdurulduğu işletme çalışanlarını kapsamamaktadır. Çünkü bu, yargı kararlarını ilgilendiren bir konudur.

Topluluğun tek bir pazar oluşturmaya yöneldiği süreç içinde meydana gelen gelişmeler ve İç Pazar'ın yaratacağı büyük iş piyasası, yönergenin yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Bu çerçevede yönerge kapsamında; sınır işçilerinin durumu, bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının iyileştirilmesi de değerlendirilmeli ve yönergenin toplu işten çıkarmanın bir karar merkezi ya da bir başka üye ülkede faaliyet gösteren işletme tarafından gerçekleştirilmesi halinde de uygulanabilmesi gerekmektedir.

Tek Pazar'ın gerçekleşmesiyle, büyük ölçüde canlılık kazanacak olan serbest dolaşım, Topluluk içinde çeşitli sorunları da beraberinde getirecektir. Üye ülke vatandaşlarının AT sınırları içindeki hareketliliği, giderek tek bir devlet içindeki hareketliliğe dönüşürken, üçüncü ülke uyruklu işçilerin konumu da yeni düzenlemeler gerektirecektir.

Bu bağlamda bir memorandum oluşturularak, göçmen işçilere yönelik sosyal ve idari hizmetlerin kalitesi, eğitim ve konut sorunları tartışılmalıdır.

#### 2.2.1.4.Serbest Dolaşım

Topluluk'ta üye ülke uyruklu işçilerin serbest dolaşımını büyük lde gerçekleştirilmiş ve aşamalı olarak serbest dolaşımın işlerliğini sağlayıcı (sosyal güvenlik, ayırıcı muamele uygulanmaması vb.) eşitli yönergeler çıkarılmıştır. Ancak halen bu alanda çeşitli eksiklikler bulunmaktadır. Konuyla ilgili olarak Komisyon 2 temel noktaya dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi halen Topluluğun bir ülkesinden diğerine transfer edilemeyen sosyal güvenliği tamamlayıcı rejimlerin koordine edilerek, serbest dolaşımı frenlemesinin önlenmesidir.

İkinci husus ise, İç Pazar'ın tamamlanmasıyla sınır bölgelerinde oluşacak hareketlilikten kaynaklanacak sorunlardır.

Komisyon, ilgili konularda Topluluk düzeyinde görüşmeler başlatacak iki tebliğ hazırlamaktadır. Bunlar, bir başka üye ülkede ve özellikle taşaron olarak hizmet sunma serbestisinden yararlanmakta olan üye ülke vatandaşlarına uygulanacak çalışma koşullarını ve kamu sözleşmelerinde uygulanacak sosyal koşulları da içermektedir.

#### **ngrlen Yeni Faaliyetler:**

- 1251/70 sayılı ve bir üye ülkede bir süre çalıştıktan sonra o ülkede ikamet etme hakkı konulu Komisyon ynervesinin gözden geçirilmesi,
- 1408/71 sayılı ve bir başka üye ülkede maaşlı ve maaşsız çalışanlarla onların ailelerine sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanması konulu tüzüğün revizyonu ile sözkonusu tüzük kapsamında tüm sigortalıların değerlendirilmesi,

- Bir başka üye ülkede hizmet sunma serbestisinden yararlanarak faaliyet gösteren ve özellikle de fason-üretim sanayiinde çalışanlara yönelik çalışma koşullarını belirleyici bir Topluluk mercii önerisi,
- Kamu sözleşmelerinde sosyal kayıt bulunmasını sağlayacak bir Topluluk aygıtı oluşturulması önerisi,
- Sosyal güvenliği tamamlayıcı rejimlere yönelik bir tebliğ,
- Sınır bölgelerinde oturanların ve özellikle sınır işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarını içeren bir Komisyon tebliği,

Topluluk içinde işçilerin serbest dolaşımı, sosyal alanda bir çok düzenlemeyi de beraberinde getirmektedir.

1989 Ocağında Komisyon, Konsey'e Topluluk içinde işçilerin serbest dolaşımına yönelik 1612/68 sayılı tüzükle, işçilerin ve ailelerinin üye ülkelerde ikametlerini ve yer değiştirmelerini konu alan 68/360 sayılı yönergenin gözden geçirilmesini öngören bir öneri sunmuştur. Bu önerinin kabulü halinde, Komisyon bir başka üye ülkede belli bir süre çalıştıktan sonra işçilerin o ülkede ikamet etme hakkını kazanmalarını içeren 1251/70 sayılı tüzüğün de günün koşulları çerçevesinde yeniden düzenlenmesini içeren bir öneri getirecektir.

Bu düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, muamele eşitliğinin kuvvetlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Tek Senet, Avrupa İç Pazarı'nı, antlaşmayla getirilen hükümler çerçevesinde düzenlenen ve malların, kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaştığı sınırsız bir alan olarak tanımlamaktadır.



Bu çerçevede Topluluk'ta, ücretli çalışanlarla ücretli olmayan kesimi kapsayan sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu yaygınlaştırılarak, kamu sektöründe çalışanlar, öğrenciler, aktif olmayan kişiler de kapsam dahiline alınmalı, bir başka deyişle sistem tüm sigortalılara uygulanmalıdır.

Gerçekte kamu sektöründe çalışanlar için işe giriş ve ikamet hakkı, Topluluk içinde yer değiştirme halinde yeterli bir sosyal korumadan yararlanmayı gerektirmektedir.

Komisyon bu yaklaşımdan hareketle sosyal güvenlik rejimlerinin uygulama alanının genişletilmesini ve üye ülkeler arasında koordinasyonun sağlanmasını öngören 1408/71 ve 574/72 sayılı tüzüklerin revizyonunu önermektedir.

İç Pazar'ın tamamlanmasıyla hız kazanacak olan serbest dolaşım çeşitli sorunları da beraberinde getirecektir. Örneğin hizmet sunma serbestisi çerçevesinde bazı sektörlerde işletmelerin bir başka üye ülkeye işçi göndermesi, bu işçilerin çalışma koşulları sorununu gündeme getirmektedir. Bu durumda genellikle işletmenin merkezinin bulunduğu ülkedeki uygulamalar geçerli olmaktadır. Ancak çalışma koşulları bakımından üye ülkeler arasında farklılıklar bulunması, gerek işçilerin olumsuz koşullara maruz kalmasına gerekse işletmeler arasında rekabeti bozucu riskler yaratılmasına neden olmaktadır.

\* Bunun önlenmesi için hizmet sunma (özellikle de taseronluk işlerinde) eylemi, koşulların farklılığı da gözönünde bulundurularak şu temel prensiplere dayandırılmalıdır.

- Kamu düzenine yönelik ulusal mevzuatın uygulanması,

- Toplu sözleşmelere uyulması.

Komisyon geliştireceği Topluluk araçları ile bu prensiplerin güvence altına alınmasını öngörmektedir.

Kamu ihaleleri alanında da benzer sorunlarla karşılaşılmaktadır. Kamu ihalelerini sosyal ve bölgesel açılardan değerlendirdiği tebliğinde Komisyon, ye ülkelerde farklılık gösteren çalışma koşullarının, bölgesel sorunlardan bağımsız olarak ele alınamayacağını belirtmektedir.

Bu erevede, Komisyon kamu sözleşmelerinde bir sosyal şartın yer almasını sağlamayı hedeflemektedir. Topluluğun 71/305 ve 77/62 sayılı yönergeleri, kamu ihalelerinde teklif veren firmaların ekonomik, mali ve teknik kapasitelerinin sıkı şekilde kontrolden geçirilmesini ngrmuştr. Bu yaklaşım sosyal damping faktörünün engellenmesi ve çalışanlara yönelik muamele eşitliliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Bunun yanısıra, 89/440 sayılı yönerge ile ihaleyi alan kişinin işçi adaylarına ilgili işin gerektirdiği çalışma koşulları hakkında bilgi vermesini öngören bir "saydamlık ilkesi" getirilmektedir.

Sosyal güvenlik rejimleri konusunda ise koordinasyon eksikliği işçilerin bazı haklarını kaybetmelerine ya da kullanamamalarına neden olabilmektedir. Bu durum ye ülkeler arasında işçilerin mesleki hareketliliğine engel teşkil ettiği gibi, özellikle tamamlayıcı koruma sistemlerinin, toplam sosyal koruma içinde daha büyük paya sahip olduğu yüksek ve orta kademe çalışanları açısından önemli bir sorun yaratmaktadır.

Tamamlayıcı rejimlerin farklılığı ve çok sayıda oluşu (ulusal düzeyde dahi) hakların transferini gleştirmektedir. Bu nedenle Komisyon ilk aşamada konuyu inceleyerek bir tebliğ aracılığı ile ye ülkeler arasında müzakere zemini yaratmayı ve bu çerçevede önereceği önlemlerin ardından genel bir plan oluşturmayı hedef almaktadır.

İç Pazar'ın tamamlanmasıyla ortaya çıkacak bir başka sorun, sınır bölgelerinde ve bunlara yakın diğer bölgelerde işçi hareketliliğinin önemli artış gösterecek olmasıdır. Komisyon'un 1985 tarihli tebliğinde bu konu incelenerek, İç Pazar'ın tamamlanmasının sınır işçilerine yönelik tüm spesifik önlemleri ortadan kaldıracağı belirlenmektedir. Bugün sınır işçileri konusunda var olan çok sayıda sorundan bir bölümü ikili anlaşmalarla çözümlenebilmektedir.

Diğer yandan serbest dolaşımın gelişimi ile sınır bölgelerinde oturanlar eğitim, mesleki eğitim, sağlık, konut vb. her türlü hizmetten yararlanacaklardır. Bugünkü koşullarda bir üye ülke vatandaşı bir başka üye ülkenin sınır bölgesine, üçüncü bir üye ülkede ücretli bir işte çalışmak amacıyla yerleşme hakkına sahip değildir.

İç Pazar'ın tamamlanması bağlamında sınır işçilerinin ikamet hakkı ve vergi ile ilgili sorunlarına çözüm arayan öneriler halen Konsey tarafından tartışılmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, Topluluğun bu konuda mevcut sorunları üye ülkeler adına çözümlene görevini üstlenmediğidir. Çünkü koşullar ve uygulamalar Onikiler açısından farklılık göstermektedir. Bu da doğal olarak çözümlerin de farklılığını gerektirmektedir.

Bu nedenle Komisyon'un aldığı inisiyatif, sorunun çözümü farklı uygulamalar gerektirse de tüm üye ülkelerin probleme aynı bakış açısı ve hassasiyetle yaklaşmalarını sağlamak ve gerekli düzenlemelerin en kısa sürede yapılmasında etkin rol oynamaktır.

#### 2.2.1.5.Sosyal Koruma

Sosyal Güvenlik Sistemleri, Oniki AT üyesinde farklı yapılar göstermektedir. Bu sistemler her üye ülkenin kendi tarihine, geleneklerine, ekonomik, sosyal ve kültürel

durumlarına göre belirlendikleri için aralarında bir uyumlaştırma sağlanması mümkün görünmemektedir.

Buna karşın sistemler arasındaki farklılığın, serbest dolaşımı frenleyici bir engel yaratmaması için, üye ülkelerin konuyla ilgili hedeflerini yakınlaştırıcı bir strateji belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla Komisyon bir tavsiye hazırlamaktadır. Yine Komisyon Topluluk'tan ve üye ülkelere, sosyal dışlanmayı önleyecek şekilde her ülkenin kendi koşulları çerçevesinde yaşlılar da dahil olmak üzere tüm vatandaşlarına, sosyal güvenlik alanında yeterli kaynak ve hizmet sağlamayı güvence altına almalarını istemektedir.

Burada üzerinde önemle durulması gereken hususlardan birisi, asgari gelirle, yoksullukla mücadele programlarının geliştirilmesi arasındaki bağlantıdır.

#### **Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

- Sosyal koruma alanında hedeflerin yakınlaştırılmasını öngören bir tavsiye.
- Sosyal koruma sistemleri kapsamında sağlanan kaynak ve hizmetlerin yeterliliğinin, ortak kriterler çerçevesinde düzenlenmesini öngören tavsiye.

Üye ülkelerde uygulanan sosyal güvenlik sistemlerindeki farklılıkların, serbest dolaşımı ciddi şekilde frenlemesi ve bölgesel (özellikle Kuzey-Güney) dengesizlikleri artırması mümkündür. Ancak gerçekçi olarak bakıldığında bunlar arasında ciddi bir uyumlaştırma sağlanması da imkansız görünmektedir. Yine de hedeflerin yaklaştırılması prensibi gerçekleştirilebildiği ölçekte, sistemlere müdahale edilmeksizin bazı çözümler getirilebilecektir. Bu yaklaşımdan hareketle 29 Eylül 1989 da yapılan

Konsey toplantısında, üye ülkeler arasında sosyal hedefleri yaklaştırmayı öngören bir strateji belirlenmesi konusunda consensus sağlanmıştır.

Aynı toplantıda sosyal alanda kaynakların güvence altına alınması sosyal dışlanmayla mücadele açısından temel bir faktör olarak kabul edilmiştir.

Avrupa Parlamentosu ise aynı dönemde sunduğu görüşünde, Komisyon'dan Topluluğun en yoksul vatandaşlarının yaşam düzeyi olarak kabul edilebilecek bir asgari gelir seviyesi örneği oluşturmasını talep etmiştir.

Gerçekte bugün üye ülkelerden bazılarında farklı biçimlerde uygulanan bir asgari gelir hakkı bulunmaktadır. Bazılarında ise bölgesel ve yerel düzenlemeler geçerli olmaktadır.

Komisyon bu alanda gerçekleştirilen çeşitli uygulamalar ve deneyimlerden yola çıkarak Topluluk genelinde temel prensipler oturtulması gereğine dikkat çekmektedir.

#### 2.2.1.6. Toplu Müzakere ve Örgütlenme Özgürlüğü

Toplu müzakere ve örgütlenme özgürlüğü üye ülkelerce tanınmış bir haktır. Sosyal Şart, uygulanması ulusal politikalar ve geleneksel düzenlemeler çerçevesinde üye ülkelerin sorumluluğu altında olan bazı temel prensipleri (grev hakkı gibi) yeniden ele almaktadır.

Komisyon ise, Antlaşma'nın 118-B maddesinde öngörüldüğü üzere Topluluk düzeyinde sosyal taraflar arasında diyalogun geliştirilmesi görevini üstlenmektedir. Bu çerçevede Komisyon sosyal taraflarla, AT genelinde işveren organizasyonları ile işçi sendikaları yöneticilerini biraraya getiren bir daimi diyalog prosedürü geliştirmiştir.

Bu diyalog kapsamında bir yandan eğitim ve mesleki eğitim sorunları günün koşulları çerçevesinde ele alınırken diğer yandan iş piyasasının organizasyonu ile İç Pazar'ın

gelişimi çerçevesinde mesleki ve coğrafi hareketlilik konuları kapsamlı olarak değerlendirilmiştir.

Burada amaç, oluşturulan diyalog çerçevesinde ortak görüşler geliştirmek ve daha sonra bu görüşlerin her üye ülkede sosyal taraflarca tartışılmasını sağlamaktır. Bundan sonraki aşama ise, sosyal tarafların Topluluk düzeyinde gündeme getirilerek geliştirilecek yeni temalar belirlemeleridir.

Komisyon, özellikle İç Pazar'ı ilgilendiren konularda sosyal diyalogun geliştirilmesi yönünde çaba göstermektedir. Bunlara örnek olarak; Tarım ve ulaştırma sektöründe işçi-işveren kesimlerinin eşit sayıda katılımı olan heyetler, kömür ve çelik sektöründe karma komisyonlar, bankacılık ve sigortacılık sektöründe ad-hoc sektör grupları verilebilir. Bunun yanısıra Komisyon sosyal tarafların sosyal diyalog çerçevesinde ilgili Topluluk gruplarında görüşülmek üzere bazı hukuki aygıtların hazırlanmasına ne ölçüde ve hangi koşullar altında katılım sağlayabileceklerini incelemektedir.

Sosyal tarafların katılımının, sosyal alanda öngörülen hedeflere ulaşılması açısından son derece önemli olduğuna dikkat çeken Komisyon, bu programda yer alan öneriler konusunda da sistematik olarak sosyal tarafların görüşünü alma eğilimi içindedir.

Komisyon ayrıca, başta küçük ve orta boy işletme yöneticileri, bölgesel vb. düzeyde sendika yöneticileri ve şirketlerin insan ilişkileri müdürleri gibi hedef gruplar olmak üzere, Topluluk düzeyinde sosyal alanda enformasyon dağılımının iyileştirilmesi imkanlarını araştırmaktadır.

**Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

Toplu müzakerelerde sosyal tarafların rolü üzerine bir tebliğ.

Komisyon SEC (89) 1137 sayılı ve karşılaştırmalı iş hukuku konulu çalışmasını, 30 Ekim 1989 tarihinde Konsey'in Sosyal İşler Komisyonu raporu sonuçlarını ve sosyal diyalogun günümüzdeki gelişimini temel alarak toplu sözleşmeleri konu alan bir tebliğ hazırlayacaktır.

**2.2.1.7. İşçilere Yönelik Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılma**

Toplu işten çıkarmaları konu alan 17 Şubat 1975 tarihli yönerge, işverenin çalışanlara yapıcı öneriler getirebilmeleri için gerekli tüm bilgileri vermesinden sonra işverenle işçi temsilcileri arasında bir danışma prosedürü oluşturulmasını öngörmektedir.

17 Şubat 1977 tarihinde onaylanan ve işletmenin tümünün ya da bir bölümünün yer değiştirmesi halinde işçilerin haklarının korunmasını konu alan yönerge, işçi temsilcilerine yönelik bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının zamanında işletilmesini öngörmektedir.

İşyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik önlemleri içeren 12 Haziran 1989 tarihli yönerge ise bilgilendirme ve danışma ilkelerine, kararlara katılım prensibini de eklemiştir.

Komisyon bunun ardından Konsey'e Avrupa anonim şirketi statüsünü içeren bir tüzük projesi ve bu statü kapsamındaki işçilerin yönetime katılımını öngören bir yönerge

taslağı sunmuştur. Bugün üye ülkelerde konuyla ilgili olarak tartışmalar halen sürdürülmektedir.

Ulusal ekonomilerin büyük ölçüde birleşeceği, Avrupa düzeyinde bir sanayileşme ve şirketleşmenin gerçekleşeceği ve firmalararası rekabetin güçleneceği, İç Pazar'ın tamamlanma sürecinde, çok sayıda sanayi ve işletmenin değişime ve yeniden yapılanmaya gereksinimi vardır. Bu açıdan bakıldığında sözkonusu değişimlerin, sosyal açıdan kabul edilebilir nitelikte olması için, sosyal diyalog çerçevesinde genel bir consensus yaratılması gerekmektedir. İşte bu noktada, işçilere yönelik bilgilendirme, danışma ve katılım prosedürlerin işlerliği önem kazanmaktadır.

Bugün üye ülkelerde konuyla ilgili farklı uygulamaların mevcudiyeti, Komisyon'u Topluluk düzeyinde sözkonusu prensiplerin işlerliğini güvence altına alacak araçlar önermeye yönelmektedir.

#### **Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

- Avrupa boyutlu işletmelerde işçilere yönelik bilgilendirme, danışma ve yönetime katılım prosedürlerini öngören bir Topluluk aygıtı,
- Ücretlilerin mali katılımını ve karara ortak olmalarını içeren bir Topluluk aygıtı.

Üye ülkelerin ulusal mevzuatlarınca düzenlenmiş ve uygulanmakta olan bilgilendirme ve danışma prosedürleri, çoğu zaman birden fazla üye ülkede yerleşmiş olan şirket gruplarının karmaşık yapısına uygulanamamaktadır. Bu prosedürlerin ulusal sınırlar dışında işlememesi nedeniyle ana şirket ya da şirketler grubu tarafından alınan kararların uygulanması, işçilere farklı biçimlerde yansiyabilmektedir. Bu durum kuşkusuz İç Pazar'ın işleyişi ve şirket birleşmelerinin artışı üzerinde doğrudan etkiler



yaratacaktır. O nedenle Topluluk'ta önemli istihdam kapasitesine sahip olan bu şirketlerde bilgilendirme ve danışma prosedürlerinin iyileştirilmesi önem taşımaktadır.

Komisyon'un karmaşık yapılı şirketlerin ve özellikle uluslararası şirketlerde işçilerin bilgilendirme ve danışma prosedürlerini içeren Temmuz 1983 tarihli yönerge önerisi ise, halen Konsey tarafından bir sonuca bağlanmamıştır.

Yönetime katılma konusu ise, İç Pazar boyutunda yeni bir görünüm almaktadır. AT ülkelerinin konuyla ilgili yaklaşımları farklılık göstermekle birlikte, iş yerlerinde sağlık ve güvenlik konularında işçilerin katılımı bir Topluluk mevzuatı haline dönüşmüştür. Ancak Avrupa Anonim Şirket statüsü konusunda tartışmalar halen sonuçlanmamıştır. Bu konuda Komisyon, aşağıdaki temel prensiplere uygun olarak, sosyal taraflara da danıştıktan sonra bir Topluluk aygıtı önerisi geliştirmeyi öngörmektedir.

- Avrupa boyutu olan tüm şirketlerdeki işçilerin temsilini öngören ve yaklaşık aynı prensiplere dayanan bir sistemin uygulamaya koyulması,
- İşçilerin, çıkarlarını ilgilendirecek şekilde işletmelerde meydana gelen gelişmeler konusunda düzenli olarak bilgilendirilmeleri,
- İşletmenin kapanması, yer değiştirmesi, faaliyetlerinin azaltılması, organizasyon değişiklikleri, üretim yöntemlerindeki değişimler, başka şirketlerle uzun vadeli işbirliği gibi çalışanlar açısından ciddi sonuçlar yaratacak kararların alınmasından önce bilgilendirme ve danışma prosedürlerinin işletilmesi,
- İşverenin işçi temsilcilerini bilgilendirebilmesi için, dominant konumdaki şirket gruplarının gerekli bilgileri sağlaması.

İşçilerin çalıştıkları şirketin sermayesine katılımının, daha iyi bir gelir dağılımını ve enflasyonist olmayan dengeli bir büyümeyi güvence altına alacağı fikri, Komisyon tarafından 1979'lardan beri gündeme getirilen bir konudur. Parlamento'nun isteği üzerine Komisyon sözkonusu katılımı sağlayıcı bir Topluluk aygıtı oluşturulması yönünde çalışmalar başlatmıştır. Buna göre öngörülen katılım şekli, ülkelerin kendi koşulları ve seçimlerine göre mevzuatlar ya da sosyal taraflar arasında yasal çerçevede gerçekleştirilecek serbest müzakerelerle belirlenecektir.

Katılım şekli, aşağıda öngörülen modeli geliştirici nitelik taşımaktadır.

- Ücretlilerin şirketin karına belli ölçüde ortak olmaları, sermaye artırımını konusunda söz sahibi olmaları veya sermayeye katılmaları

ya da

- Müzakereler sonucu belirlenecek bir şekil çerçevesinde, şirketin elde ettiği karın bir bölümünün ücretlilere dağıtımı.

Bu uygulamaların Avrupa boyutuna sahip farklı şirketler düzeyinde yaygınlaştırılması, prosedürlerin yakınlaştırılması ve üye ülkelerin sosyal politikaların uyumu için vergi alanında sağlayacakları avantajlarla kolaylaştırılacaktır.

#### 2.2.1.8. Kadın ve Erkek Arasında Muamele Eşitliği

Bugüne kadar Topluluk'ta iş hayatında kadın-erkek eşitliği konusunda çeşitli gelişmeler kaydedilmiş ve faaliyet programları onaylanmış olmakla birlikte, halen ücretli aile izni, emekli yaşı vb. konuları içeren yönerge önerileri sonuca bağlanmamıştır.

Topluluk düzeyinde kadın-erkek eşitliği konusunda gerçekleştirilen üç faaliyet programı çerçevesinde öngörülen hedeflerden bir bölümüne ulaşılmış, büyük bir bölümü ise halen reel anlamda gerçekleşmemiştir.

Bugün yürürlükte olan uygulamalar daha çok spesifik sorunlara cevap verir nitelikte olup (kadınların mesleki eğitimi, kadınların istihdamında yerel yönetimlerin uygulamaları vb.) genelleştirilememektedir. (2. faaliyet programında yer almasına karşın halen son şeklini almamış olan fırsat eşitliği ilkesi gibi).

Komisyon kadın ve erkek arasında çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda bir bakıma motor rolünü üstlenmiştir. Bu konuda Komisyon'un çabaları, şekil olarak varılan eşitlik ilkesinin, gerçek anlamda eşitliğe dönüşmesi yönünde yoğunlaşmıştır. Bu amaçla Komisyon ilgili hukuki ve uygulamaya dönük faaliyetleri inceleyerek muamele eşitliği prensibinin ulusal düzeyde tam anlamıyla uygulanıp uygulanmadığını araştırmaktadır. Bunun yanısıra Komisyon faaliyet programı çerçevesinde kısa vadedeki hedefleri arasında; iş hayatında çalışanların haklarının korunmasına yönelik prosedür ve önlemleri inceleyerek, Topluluk hukukunun farklı bakış açılarından uygulanmasına yönelik tavsiye ve raporların işlerliğinin denetlenmesini göstermektedir.

### **Öngörülen Yeni Faaliyetler**

- Kadınlara yönelik fırsat eşitliğini konu alan 3. Topluluk faaliyet programı,
- Çalışan hamile kadınların haklarının korunmasına yönelik bir yönerge,

- Çocuk bakımını konu alan bir tavsiye,

- Hamileliğin ve anneliğin korunmasını içeren bir kurallar bütünü oluşturulmasına yönelik tavsiye.

İç Pazar'ın tamamlanmasıyla, kadın-erkek arasında şans eşitliğini zedeleyici sorunların artacak olması, Topluluğu 1980-1990 yılları arasında uygulanan 2. faaliyet programının ardından, bir 3. faaliyet programı oluşturmaya yöneltmiştir. Burada amaç, İç Pazar'ın gerçekleşmesiyle artacak olan istihdam vb. imkanlardan, kadınların eşit koşullarda ve yeterli düzeyde yararlanmalarını spesifik önlemler aracılığı ile sağlamaktır.

Komisyon günümüze kadar geçen süreç içinde iş yerlerinde kadının sağlık ve güvenliğinin korunmasını genel anlamda çalışanların korunması kapsamında ele almış ve iyon ışınlarına, amyanta, gürültüye vb. sağlığı tehdit edici faktörlere karşı korumayı sağlayıcı önlemler getirmiştir.

"Kansere Karşı Avrupa" programında ise, çalışanların kanserojen maddelere karşı korunmalarını içeren çeşitli önlemler getirilmiştir.

Kanserojen etkenlerden kaynaklanan risklere karşı çalışanların korunmasını konu alan yönerge önerisi ise, kanserojen etkenler ihtiva eden sanayilerde çalışanların korunmalarına yönelik önlemler belirlemektedir.

Bunun yanısıra monitörlerle çalışanlara yönelik asgari sağlık ve güvenlik önlemlerini içeren yönerge halen tartışma konusudur.

Global olarak değerlendirildiğinde, sözkonusu yönergelerle getirilen düzenlemelerden hiçbirinin hamile kadınlara yönelik spesifik önlemler getirmediği görülmektedir. Komisyon bu boşluğun, Topluluk düzeyinde gerçekleştirilecek asgari düzenlemelerle

doldurulması gereğine dikkat çekmektedir. Ancak bu önlemler, mesleklerin farklı özelliklerini gözönünde bulundurmalı ve kadınların sözkonusu riskler taşıyan işlerde istihdam edilmelerine engel teşkil etmemelidir.

Kadın-erkek arasında fırsat eşitliğini konu alan 1. Faaliyet Programı 1982'lerden itibaren, istihdamla çocuk bakımı arasındaki ilişkiyi gündeme getirmiştir. Bu program çerçevesinde Komisyon, halen Konsey tarafından onaylanmamış olan ve aile izinlerini konu alan bir yönerge önerisi getirmiştir.

1986-1990 dönemini kapsayan 2. Faaliyet Programında ise Komisyon, çocuk bakımı konusunda çeşitli öneriler getirmiştir. Çocuk bakımı, aile izni, analık izni gibi konular bir bütün içinde değerlendirilmesi gereken, birbiriyle bağlantılı konulardır. Bu açıdan yalnızca Topluluk tarafından geliştirilen çözümler, üye ülkelerce uygulamaya dönüştürülmedikçe bir anlam ifade etmemektedir.

Avrupa Topluluğu üyesi ülkelerde 52 milyon kadın işçinin varlığı, hamileliğin ve analığın korunmasının önemli sosyal hedeflerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda aktif hayatta kadın ve erkek arasında şans eşitliğinin gerçekleştirilmesi için, istihdamın güvence altına alınması gerekmektedir. İşe alınmada fırsat eşitliği, işten çıkarılmaya karşı koruma ve hamilelik ve analık hallerinde işin garanti altına alınması, genç kızların mesleki eğitimleri ve yükselmeleri üzerinde olduğu kadar doğum oranları üzerinde de etkiler yaratmaktadır. Bir başka deyişle kadınlar hamileliklerinin mesleki açıdan bir gerileme yaratacağı endişesiyle çocuk sahibi olmaktan kaçınabilmekte ya da çocuk sahibi olmak istiyorlarsa mesleklerinde ilerlemekten feragat etmek zorunda kalabilmektedirler. Yani bir anlamda kadınlar çocuk sahibi olmakla mesleki yaşamları arasında bir tercih yapmaya itilmektedirler. Bu durum, zaman içinde kadınların ikinci derece işlere yönelmeleri tehlikesini yaratmaktadır.

Oysa, günümüzde demokratik yapılardaki gelişme, 1992 hedefi çerçevesi içinde daha geniş bir rekabet arayışı, yetkilerin daha iyi kullanımını ve kadınların aktif yaşamda daha etkin rol almalarını gerektirmektedir. Bugün kadınlar ekonomide giderek daha fazla önem kazanan bir rol oynamaktadır. Bu koşullar altında iş yerleri de bu değişime adapte edilmeli ve bu sosyal gerçek gözardı edilmeksizin kadının hem ailevi hem de mesleki sorumluluklarını üstlenebilmesi güvence altına alınmalıdır. Bu da hamileliğin ve anneliğin korunmasına yönelik önlemlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile mümkün olabilecektir. Ancak burada Topluluğun ikincil rol üstlenmesi sözkonusudur. Sosyal koruma öncelikle ulusal düzeyde gerçekleştirilmeli ve Topluluk eğer gerekirse ilgili müdahaleyi yapmalıdır. Bu durumda konuyla ilgili olarak Komisyon tarafından hazırlanan tavsiye, üye ülkelere belli bir süre içinde uygulamaya koyulmak üzere asgari standartları oluşturma sorumluluğunu yüklemektedir.

#### 2.2.1.9. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, Topluluğun üzerinde hassasiyetle durduğu öncelikli sosyal konulardan biridir. Bu yaklaşımdan hareketle Komisyon bireyin mesleki vasıflarını, yaratıcılığını ve uyum sağlamadaki esnekliğini geliştirme açısından büyük önem taşıyan mesleki eğitim yatırımlarının desteklenmesi görüşündedir.

Avrupa Topluluğu'nda eğitim ve mesleki eğitim başlıklı tebliğinde de ortaya koyduğu bu görüş çerçevesinde Komisyon, mesleki eğitim kalitesinin iyileştirilmesinin özellikle kırsal kesimin kalkınması açısından büyük önem taşıdığını vurgulamaktadır.

Topluluğun mesleki eğitim alanında gösterdiği faaliyetler, Mesleki Eğitim Politikası'nın farklı yönlerini temel alan programlar bütününden hareket etmektedir. Bu programlar

üye ülkelerin önemli ölçüde katılımını gerektiren alanları kapsamaktadır. Bunlara çeşitli örnekler verilebilir:

- COMETT Programı, yeni teknolojilere yönelik eğitim konusunda üniversitelerle, işletmeler arasında işbirliğini öngören bir programdır.

- EUROTENET, Teknolojik değişimler karşısında sanayi işçilerinin mesleki eğitimini konu almaktadır.

- ERASMUS, Üniversiteler arasında yüksek öğrenimde işbirliğini ve öğrenci değişimini öngörmektedir.

- LINGUA, Yabancı dil eğitiminin iyileştirilmesine yönelik bir programdır.

- PETRA, Gençlere yönelik ilk ve temel mesleki eğitimi konu almaktadır. Bu program üye ülkelere, isteyen her gence zorunlu eğitim döneminin bitiminden sonra en az bir yıl (isteğe bağlı olarak iki yıl veya daha fazla) süreyle mesleki eğitim imkanı sağlamaları için destek vermektedir.

Komisyon, 1 Aralık 1987 tarihli ve gençlerin ilk mesleki eğitimi konulu Konsey kararını güncelleştirerek, ücretli çalışan gençlerin çalışma saatleri içinde tamamlayıcı nitelikte mesleki eğitimden yararlanmalarını da karar kapsamına aldırarak istemektedir. Bu öneri çerçevesinde Komisyon, gençlerin okul yaşamından aktif hayata geçişlerini kolaylaştırıcı teknik ve mesleki eğitimin gerekliliğini gündeme getirmektedir.

Yine Komisyon tarafından Konsey'e sunulan bir başka karar tasarısı ise, mesleki eğitimin sürekliliğini konu almakta ve bu hedefi geliştirici bir program önererek (FORCE) ilgili tüm tarafların (yetkili kamu otoriteleri, sosyal taraflar, işletmeler) katılımını talep etmektedir.

Bugün Topluluk ülkelerinde mesleki eğitime yönelik çeşitli programlar uygulanmaktadır. Ancak bunlar ihtiyacı karşılamada yeterli değildir. Söz konusu programların günün koşulları çerçevesinde geliştirilerek yaygınlaştırılması gerekmektedir. Komisyon'un üzerinde hassasiyetle durduğu mesleki eğitim türleri ise temel ve sürekli mesleki eğitimidir.

İç Pazar'ın tamamlanmasıyla demokratik, sosyal ve teknolojik alanlarda ortaya çıkacak olan hızlı gelişmeler ve rekabetin artması mesleki eğitim alanında yeni faaliyetler gerçekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Topluluğun bu alanda oluşturacağı eylemler ise, üye ülkelerin uygulayacağı programlar açısından motor rolü üstlenmeli ve bu programları tamamlayıcı unsurlar içermelidir.

#### **Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

- Mesleki eğitime başlamayı konu alan bir Topluluk aracı önerisi,
- Ortak Mesleki Eğitim Politikasının temel prensiplerini belirleyen 1963 tarihli Konsey kararının güncelleştirilmesine yönelik bir tavsiye,
- Temel ve sürekli mesleki eğitim alanlarında Topluluk faaliyet programlarının koordinasyonunu ve rasyonelleştirilmesini içeren bir tebliğ,
- Gençlerin ve genç işçilerin değişimine yönelik bir ortak program oluşturulması önerisi,
- Vasıfların denkliği.



Mesleki eğitim görme hakkı konusunda sosyal diyalog çerçevesinde alınan olumlu sonuçlar, Komisyon'u bu alanda bir Topluluk aygıtı oluşturmaya yöneltmiştir. Bu bağlamda her çalışan, meslek hayatı süresince mesleki eğitimden yararlanma hakkına sahiptir ve üye ülkeler, sosyal taraflar ve şirketler bu konuda gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (özellikle eğitim izni).

Bu konuda üye ülkelerde ve ilgili taraflarda ciddi yapısal düzenlemeler oturtulabilmesi için, öngörülen Topluluk aracının herkesin (eğitim izninden yararlanmak suretiyle) kendini geliştirmek ve teknik gelişmelere bağlı olarak yeni bilgiler edinmek için sürekli ve daimi mesleki eğitimden yararlanma hakkının güvence altına alması gerekmektedir.

Bunun yanısıra Komisyon, Ortak Mesleki Eğitim Politikasının temel prensiplerini belirleyen 1963 tarihli Konsey kararının yeniden gözden geçirilerek günümüz koşullarına uyarlanmasını gerekli görmektedir. Bu revizyonun, Konsey tarafından son yıllarda mesleki eğitim konusunda alınan spesifik kararları da (gençlerin mesleki eğitimi gibi) kapsamı öngörülmektedir.

Ortak Mesleki Eğitim Politikasına yönelik yeni düzenlemelerin Mesleki Eğitim Danışma Komitesi ile sıkı bir işbirliği halinde gerçekleştirilmesi ve eğitim düzeyini ve kalitesini iyileştirici nitelik taşıması hedef alınmaktadır.

Eurotecnet II'nin onaylanması ve sürekli eğitim alanında benzer uygulamaların yürürlüğe koyulmasını takiben Komisyon, bu alanda gerçekleştirilen faaliyetlerin koordinasyonunu ve rasyonalizasyonunu sağlamak üzere bir Topluluk aygıtı geliştirecektir.

Komisyon halen, gençlerin değişiminin daha genel bir çerçeve içine oturtulmasını öngören "Jeunesse Pour l'Europe" programının ve genç işçilerin değişimine yönelik 3. Ortak Faaliyet Programının yerleştirilmesi yönünde çalışmalar yapmaktadır.

Komisyon'un buradaki amacı, gençlere yönelik imkanların tanıtılmasını ve bu imkanların daha yaygın kitlelere ulaştırılmasını sağlamaktır.

Komisyon, Temmuz 1985 tarihinde Konsey tarafından alınan ve Topluluk üyesi ülkeler arasında mesleki eğitimde kalifikasyonların denkliğini öngören kararın uygulamadaki sonuçlarını bir rapor halinde yayınlamıştır.

Bu rapora göre aşağıdaki sektörlerde mesleki eğitimde vasıfların denkliği Topluluk düzeyinde tesis edilebilmiştir.

Otelcilik ve lokantacılık, motorlu araçların tamiri, inşaat, elektrik/elektronik, tarım, tekstil, konfeksiyon ve metalurji sanayii.

Toplam 117 meslek ve yaklaşık 300 mesleki faaliyet içeren bu sektörlerde mesleki eğitimde kalifikasyonların denkliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Ancak bu alanda gerçekleştirilen aşamalar yalnızca vasıflı işçileri kapsamaktadır. Komisyon ise bu sistemin kapsamını genişleterek, tüm kalifikasyonları içermesi yönünde çalışmalar yapmaktadır.

#### 2.2.1.10. İş Yerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması

İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması, işçilerin kullandıkları alet ve malzemelere yönelik teknik yönetmelikler ve iş yerlerinde işçinin korunmasını öngören düzenlemeler çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

Tek Senet'in uygulamaya koyulmasından önce iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasını (gürültü, amyant ve kurşun gibi maddelere karşı korunma) konu alan

birçok yönerge çıkarılmıştır. 1987 Ekiminden itibaren ise, iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyeni konu alan bir program onaylanmış ve konuyla ilgili çeşitli spesifik tavsiyeler getirilmiştir.

Bunlara paralel olarak Topluluk, sanayi makineleri ve koruyucu elbiselerle ilgili zorunlu güvenlik önlemlerini içeren teknik bir yönetmelik geliştirmiştir. Bu çerçevede getirilen standartlar, işçi temsilcilerinin de katılımıyla hazırlanan düzenlemelerden oluşmaktadır.

Bugüne kadar bu alanda kaydedilen aşamalar, Topluluğun işçi sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde hassasiyetle durduğunu göstermektedir. Komisyon ise konuyla ilgili gelişmeleri izlemekte ve gerekli gördüğü hallerde, yürürlükte olan uygulamaların günün koşullarına göre düzenlenmesini sağlayıcı öneriler getirmektedir. Önümüzdeki yıllarda, Tek Pazar'ın iş piyasası üzerinde yaratacağı etkiler çerçevesinde bu önerilerin de artış göstereceği belirlenmektedir.

Komisyon, programda öngördüğü yeni faaliyetlerin özellikle iş güvenliğinin büyük önem taşıdığı belli sektörler üzerinde yoğunlaştırılmasını ve spesifik önlemler alınmasını gerekli görmektedir.

Bu çerçevede inşaat, balıkçılık, denizde petrol arama ve kuyu açma gibi güvenlik açısından ciddi riskler taşıyan sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliği koruyucu önlemler alınması öncelikli hedefler arasında yer almaktadır.

Bunun dışında Komisyon'un görüşüne göre, iş piyasasında bir Avrupa boyutu oluşması ve serbest dolaşımın artış göstermesi gibi sonuçlar getirecek olan Tek Pazar'ın tamamlanmasıyla, üye ülkeler mesleki hastalıklar konusundaki yaklaşımlarında uyumlaştırmaya gitmek ve ortak bir mesleki hastalıklar listesi oluşturmak zorunda kalacaklardır. Komisyon bu konuyla ilgili bir tavsiye kararı hazırlamaktadır.

**Öngörülen Yeni Faaliyetler:**

- Gemilerde daha iyi sağlık hizmeti verilmesini sağlayacak şekilde asgari sağlık ve güvenlik hizmetlerini içeren düzenlemelerin oluşturulmasına yönelik Konsey yönerge önerisi,
- Geçici ve hareketli şantiyelerdeki işlere yönelik asgari sağlık ve güvenlik düzenlemelerini içeren Konsey yönerge önerisi,
- Petrol çıkarma ve işleme sanayilerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaya yönelik asgari düzenlemelerin iyileştirilmesini öngören Konsey yönerge önerisi,
- Maden ve taş ocaklarında çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaya yönelik asgari düzenlemelerin iyileştirilmesini içeren Konsey yönerge önerisi,
- Balıkçı gemilerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini içeren asgari düzenlemelere yönelik Konsey yönerge önerisi,
- Üye ülkelerin, bir Avrupa mesleki hastalıklar listesi kabul etmelerine yönelik bir tavsiye,
- İş yerlerinde sağlık ve güvenliği belirleyici bir uyarı sistemi oluşturulması yönünde asgari düzenlemeler öngören bir Konsey yönerge önerisi,
- Çeşitli sanayilerde tehlike içeren maddelerle çalışan işçilere yönelik spesifik bir enformasyon sistemi oluşturulmasına yönelik Konsey yönerge önerisi,
- Fiziki etkenlerden kaynaklanan riskler altında çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik asgari düzenlemeler getirilmesini içeren Konsey yönerge önerisi,

- 1983 tarih ve 83/477/CEE sayılı ve çalışma sırasında amyanattan kaynaklanan risklere maruz kalan işçilerin korunması konulu Topluluk yönergesinin değiştirilerek yeniden düzenlenmesini içeren Konsey yönerge önerisi,
- Taşımacılık sektöründe asgari sağlık ve güvenlik önlemlerini içeren Konsey yönerge önerisi,
- İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik konularını düzenleyici bir merci oluşturulması yönündeki projenin uygulamaya koyulması.

Gemilerde çalışmak son derece spesifik ve ciddi riskler taşımaktadır. Burada meydana gelen iş kazaları ise, çoğu zaman gemide acil sağlık hizmeti sunacak hekim ya da sağlık personeli bulunmaması ve dışarıdan gerçekleştirilen müdahalelerin uzun zaman alması nedeniyle çok daha ciddi sonuçlar doğurmaktadır.

Bu konuda önerilen yönerge ise, gemilerde sağlık yardım ve hizmetlerinin iyileştirilmesi yoluyla gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunmasını öngörmektedir.

Geçici ve hareketli şantiyelerde çalışan işçiler de gemi çalışanları gibi son derece önemli risklerle karşı karşıyalardır. Konuyla ilgili yönerge önerisi, başlangıç aşamasından itibaren şantiyelerde sağlık ve güvenlik önlemlerinin entegrasyonunu öngörmekte ve buradaki yetkililerin sağlık ve güvenlik konusundaki sorumluluklarını belirleyerek bazı işler için güvenlik düzenlemeleri getirmektedir.

Petrol kuyusu açma ve işleme sektörlerinde çalışanlara yönelik sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi konusunda ise, günümüze kadar Topluluk düzeyinde hiçbir önlem ve düzenleme getirilmemiştir.

Ancak 1988 Temmuzunda Kuzey denizindeki bir petrol ve doğal gaz işleme platformunda meydana gelen patlama ve yangının 167 kişinin ölümüyle sonuçlanması üzerine Parlamento, Komisyon'dan konuyla ilgili acil düzenlemeler getirilmesini istemiş ve Komisyon da bu talebi Sosyal Faaliyet Programı kapsamında gündeme almıştır.

Aynı şekilde, henüz maden ve taş ocaklarında yer üstünde çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik spesifik Topluluk düzenlemeleri de geliştirilmiş değildir. Halbuki bu sektör diğer sanayi sektörlerine oranla çok daha büyük riskler taşıyan ve kaza oranlarının en yüksek olduğu sektörlerden biridir.

Bu nedenle sektörde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya dönük çok acil düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla Sosyal Faaliyet Programı'nda bir yönerge önerisi geliştirilmesi hedef alınmaktadır.

Balıkçı gemilerinde çalışanlar da riskli sektörlerde çalışanlar kapsamına girmektedir. Ancak işin yapısı ve niteliği, genel riskler kapsamında değerlendirilmesini engellemektedir. Bu nedenle Komisyon, gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin garanti altına alınması için spesifik düzenlemeler getirilmesi gerektiğini vurgulamakta ve bunu sağlayıcı bir yönerge önerisi oluşturulmasını planlamaktadır.

Meslek hastalıkları konusunda ortak bir liste kabulü konusu ise, Topluluğun kuruluşundan beri gündemde olan bir konudur. Bu doğrultuda

Haziran 1962'de ve Haziran 1966'da Komisyon tarafından hazırlanan çeşitli karar tasarıları ile bir Avrupa Mesleki Hastalıklar listesi oluşturulmuştur. Ancak günümüze kadar geçen süre içinde, her ülkede tazminat hakkı doğurucu farklı mesleki hastalıklar kabul edilmiştir.

Bunun nedeni, teknolojik gelişmeler, yeni maddelerin ortaya çıkışı ve kullanılmaya başlanması ve iş yerlerindeki faaliyetlerin yapısal değişikliklere uğraması gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Sözkonusu faktörlerin ortaya çıkmasıyla birlikte, bunlara bağlı olarak çeşitli mesleki hastalıklar da türemiş, ancak bunlar bazı üye ülkelerde tazminat konusu olabilecek mesleki hastalıklar kapsamına sokulurken; bazılarında kapsam dışı tutulmuştur.

Bu durum üye ülkeler arasında mesleki hastalıklar açısından farklı muamelelere yol açmaktadır. Bu farklılık Tek Pazar'ın tamamlanmasıyla gelişecek olan istihdam piyasasında ciddi sorunlar yaratabilecektir.

Komisyon bunun engellenmesi için, bir tavsiye aracılığı ile üye ülkeleri konuyla ilgili olarak görüş birliği oluşturmaya çağırmaktadır. Bu tavsiyenin üye ülkelerce kabul görmesi halinde, AT düzeyinde ortak bir mesleki hastalıklar listesi oluşturulabilecek ve gerekli önlemlerin alınması üye ülkelerce güvence altına alınacaktır.

İş yerlerinde sağlık ve güvenliği konu alan yönerge, bu alanda çeşitli düzenlemeler getirmekte, ancak iş yerlerinde işçilere yönelik uyarı işaretlerini içeren bir düzen öngörmemektedir. Özellikle yeni teknolojilerin kullanımı sonrasında önem kazanan bu sorunun çözümü için 77/575 ve 79/640 sayılı yönergeler yeniden gözden geçirilerek, günün koşulları çerçevesinde yeniden düzenlenmeli ve bu alandaki boşluklar doldurulmalıdır.

Tehlikeli sanayi etkenlerine karşı işçilerin korunmasını konu alan yönerge önerisi, tehlikeli maddeler konusunda bilgi içeren uyarıcı notlar hazırlanmasını da öngörmektedir.

Bu yönerge aynı zamanda işçilerin korunması için asgari düzenlemeler getirmekte ve kimyasal maddeler üzerindeki çalışmaları da kapsamaktadır.

Elektro-manyetik ışınlar ve titreşimler gibi fiziki etkenlerin insan sağlığı üzerinde yarattığı zararlı etkiler, belli bir süre sonra ortaya çıkmaktadır. Çalışma esnasında bu tür etkenlerden kaynaklanan risklere maruz kalan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik yönerge önerisi, kazalara ve hastalıklara sebebiyet verici bu risklere karşı koruyucu önlemler alınmasını öngörmektedir.

İşçinin sağlık ve güvenliği açısından riskli sektörler arasında değerlendirilen taşımacılık sektörü kapsamına giren bakım, yükleme, boşaltma vb. fonksiyonlar da çeşitli tehlikeler yaratan faaliyetlerdir. Programda öngörülen yönerge önerisi, sektörde risk taşıyan faaliyetlerin belirlenmesini ve tüm çalışanların korumasına yönelik asgari sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını hedef almaktadır.

Komisyon'un iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizliği konu alan programı ise, sosyal politika kapsamında değerlendirilen öncelikli faaliyet alanlarından biridir. Konuyla ilgili olarak Konsey bir karar tasarısı çerçevesinde Komisyon'dan üye ülkeler arasında bilgi ve tecrübe alışverişinin geliştirilmesini ve sağlık güvenlik ve hijyen alanında Topluluk tarafından alınan önlemlerin ulusal düzeydeki uygulamalara yansımaları ve bunun sonuçlarını inceleyecek ve denetleyecek bir mekanizma oluşturulmasını istemiştir. Aynı karar tasarısında, bu alanda ilgili taraflar arasında işbirliği yollarının geliştirilmesi de gündeme getirilmiştir.

Konsey ayrıca, çalışanlar açısından konuyla ilgili risklerden haberdar olmanın önemine dikkat çekmiş ve Komisyon tarafından hazırlanan program konusunda işçilerin bilgilendirilmelerini öngörmüştür.



Farklı sağlık ve güvenlik koşullarının gerek çalışanlar gerekse iş piyasası ve iş çevresi açısından yaratabileceği risklerin bilincinde olan işçi ve işveren kuruluşları ise, Komisyon'dan ilgili yönergenin eksiksiz ve adil biçimde uygulamaya koyulmasının güvence altına alınmasını ve bunu uygulayacak işletmelere ve ilgili kuruluşlara sistemin işlerliğini sağlamak üzere gerekli tavsiye ve yardımların yapılmasını talep etmişlerdir. Bu talepler karşısında Komisyon, iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularından sorumlu olacak bir merci oluşturulması yönünde bir proje hazırlamıştır.

Bu projeye göre ilgili merci, iş yerlerinde söz konusu programın uygulanması için bilimsel ve teknik alanda olduğu kadar, eğitim alanında da yardımda bulunma ve destek sağlama görevini üstlenecektir. Bu kurumun faaliyetleri sırasında Avrupa Yaşam ve alışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı'nın bilgi ve deneyimlerinden (Dublin Vakfı) yararlanılması öngörülmektedir.

### 2.2.1.11.çocukların ve Gençlerin Korunması

Çocukların ve gençlerin iş hayatına atılmalarında ve mesleki yaşamlarının ilk dönemlerinde ortaya çıkan sorunların ciddiye, Komisyon'un Sosyal şart kapsamında çocukların ve gençlerin korunmasına yönelik önlemler getirmeye yönelmiştir.

#### **ngrlen Yeni Faaliyetler**

- Gençlerin korunması konusunda ye ülke mevzuatlarının yakınladıştırılmasını ngren Konsey yönergesi.

Çocukların küçük yaşta çalıştırılmaya ve kötü iş koşullarına karşı korunmalarının sağlanması Toplumun sosyal alandaki temel görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bir başka deyişle, çocukların uygun yaş sınırına ulaşmadan önce istihdam edilmelerinin ve sağlıklarını tehdit edici işlerde çalışmalarının önlenmesi Toplumun üzerinde son derece hassasiyetle durduğu bir konudur.

Bu çerçevede Komisyon, bir Toplum yönergesi kapsamında, asgari işe başlama yaşının ve bu sınır dışında tutulabilecek hafif ve sağlığa zarar verici nitelikte olmayan işlerin (aile işletmeleri, sanatsal faaliyetlere ve gösterilere katılım vb.) belirlenmesini öngörmektedir. Buna göre 18 yaşın altındakilerin çalışma süreleri, bu gençlerin sağlıklarının, güvenliklerinin ve gelişmelerinin bir gereği olarak sınırlandırılacaktır.

Yine gençlerin sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla spesifik bazı işler dışında gece işlerinin yasaklanması ve 18 yaşın altındakilerin sağlıklarının çalışmaya elverişli olup olmadığının saptanması amacıyla düzenli sağlık kontrolleri yapılması öngörülmektedir.

#### 2.2.1.12. Yaşlıların Korunması

Bugün Toplum'ta önemli sorunlardan biri, nüfusun giderek yaşlanmasıdır. Yaklaşık 100 milyon dolayında yaşlı insanın yaşadığı AT ülkelerinde 60 yaşın üzerindeki yaşlıların toplam nüfusa oranı % 20'dir. 50 yaşın üzerindeki oranın ise Toplam nüfus içinde % 31, aktif nüfus içinde de % 21 gibi oldukça yüksek rakamlara ulaşmıştır.

2000'li yıllarda birçok üye ülkede, her dört kişiden birinin 60 yaşını aşmış olacağının hesaplandığı Toplum'ta bu artış, gelecek yıllarda giderek daha fazla kişinin emekli aylığından, sağlık ve sosyal hizmetlerden yararlanmasını getirecek, bu da bütçe harcamalarını arttıracaktır.

Bu arada Topluluk'ta giderek artan bir eğilim, yaşlı insanlardan özellikle yerel faaliyetler çerçevesinde sosyal hizmetler ve eğitim konularında yararlanılması yoluyla, bu kişilerin aktif hayata yeniden entegrasyonlarının sağlanmasıdır.

Yaşlılara yönelik sorunlar, günümüze kadar Topluluk düzeyinde çok az gündeme gelmiştir. Bunlar arasında Aralık 1982 tarihinde çıkarılan ve emeklilik yaşına yönelik prensipleri belirleyici bir Topluluk politikası oluşturulmasını öngören karar tasarısı, 60 yaşın üzerindeki için bir Avrupa vatandaşlık kartı oluşturulmasını öngören Mayıs 1989 tarihli bir karar tasarısı ve sosyal korumaya yönelik 1612/68 ve 1408/71 sayılı tüzükler sayılabilir.

Komisyon da faaliyet raporunda Topluluk düzeyinde konuyla ilgili olarak alınan önlemlerin sınırlı olduğunu ve insiyatifin büyük ölçüde üye ülkelerin ulusal, yerel ve bölgesel düzeydeki düzenlemelerinde olduğunu vurgulamaktadır.

Bu çerçevede Komisyon 1990'dan önce, yaşlıların temsil edildiği belli gruplar arasında ilişkiler kurulmasını, enformasyon ve tecrübe alışverişini öngören pilot projelerin oluşturduğu faaliyet programına yönelik karar tasarısına dayalı bir tebliğ sunacaktır.

### **Öngörülen Yeni Faaliyetler**

- Yaşlılara yönelik bir Komisyon tebliği ve karar önerisi

Topluluk ülkelerinin çoğunluğunda toplam nüfus içinde yaşlıların oranının giderek artış göstermesi ve bunun doğurduğu ekonomik ve sosyal sonuçlar, bu kesimin topluma ve aktif yaşama yeniden entegrasyonu konusunu gündeme getirmektedir.

Yakın gelecekte bu sorunun daha büyük boyutlara ulaşacağı ve üye ülkelerde her üç ya da dört kişiden birinin 60 yaşını aşmış olacağı gerçeğinden hareketle, Parlamento

Topluluğun bu konuda inisiyatifini ele almasını ve çeşitli programlar oluşturulmasını önermiştir. Ancak farklı kültür ve geleneklerin hakim olduğu AT ülkelerinin tümünü kapsayacak şekilde bir Topluluk mevzuatı oluşturulması da mümkün görünmemektedir. Bu durumda Komisyon'a göre yapılması gereken şey, ulusal düzeyde ilgili çevrelerin yaşlıların durumları ve sorunları konusuna daha ciddi olarak eğilmelerinin sağlanmasıdır. Bunun yanısıra üye ülkelerin faaliyetlerinde temel teşkil etmek üzere bir Topluluk Faaliyet Programı'nın uygulamaya koyulması yararlı olacaktır. Komisyon bu konuda bir tebliğ sunmayı ve Parlamento'nun isteği üzerine 1993'ün yaşlılar yılı olarak kabul edilmesine yönelik bir öneri getirmeyi faaliyet programının gündemine almıştır.

### 2.2.1.13.Özürülülerin Korunması

Avrupa Sosyal Boyutu çerçevesinde, üzerinde önemle durulan konulardan birisi, özürülülerin sosyal ve ekonomik entegrasyonlarının sağlanmasıdır. Bu sosyal adalet açısından olduğu kadar ekonomik açıdan da önemli bir faktördür.

1988 Nisanında kabul edilen HELIOS programı, bugün Topluluk'ta sayıları 30 milyonu aşan fiziksel ya da zihinsel özürülü kişinin gereksinimlerine cevap verebilmek ve giderek artan sorunlarına çözüm bulmak amacıyla faaliyet göstermektedir. Toplumun en zor koşullar içinde yaşayan kesimini oluşturan özürülülerin toplumla bütünleştirilmelerini hedef alan HELIOS programı temel alınarak Topluluk düzeyinde bu konuda ortak bir politika oluşturulması ve üye ülkeler arasında işbirliğine gidilmesi öngörülmektedir.

Halen bu alanda üye ülkelerde gerçekleştirilen uygulamalar birer model niteliği taşımakta ve farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların ortadan kaldırılması ve Topluluk düzeyinde ortak bir uygulamaya geçilmesi için Komisyon, Eylül 1989 tarihli

Konsey kararı uyarınca HANDYNET (özürlülere yönelik teknik yardımların kullanımı konusunda bilgi alış-verişini öngören sistem) sisteminin geliştirilmesinin yanısıra, özürlülerin fırsat eşitliğinin iyileştirilmesini amaçlayan yeni bir karar tasarısı sunmayı öngörmektedir.

Bunun yanısıra Komisyon sosyal ve ekonomik açıdan entegrasyonlarının sağlanması halinde özürlülerin Topluluk içinde hareketliliğinin de kolaylaşacağını vurgulamakta, ancak bunun için üye ülkelerce ortak hedefler ve standartlar geliştirilerek sözkonusu hareketliliğin güvence altına alınması gereğine dikkat çekmektedir.

### **Öngörülen Yeni Faaliyetler**

- Özürlülere yönelik 3. Topluluk Faaliyet Programını (HELIOS) konu alan karar önerisi (1992-1996)
- Hareket kısıtlılığı olan işçilerin yer değiştirmelerinin iyileştirilmesine yönelik önlemler içeren yönerge önerisi.

1991 yılında sona eren 2. Faaliyet Programının ardından, bu programın eksikliklerini tamamlayıcı ve öngörülen eylemleri geliştirici yeni bir program oluşturularak, özürlülerin entegrasyonunu öngören Topluluk politikasının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bunun yanısıra Komisyon, Helios Programı aracılığı ile sakat ve özürlülerin hareketliliğinin ve ulaşım koşullarının iyileştirilmesi konusunu da gündeme getirmektedir. Bu öneri, Parlamento tarafından da desteklenmekte ve ilgili önlemlerin bir yönerge kapsamında ele alınması gereği vurgulanmaktadır.

Özellikle İç Pazar'ın tamamlanmasıyla daha fazla önem kazanacak olan bu sorun, üye ülkelerin konuyla ilgili ortak önlemler almalarını gerektirecektir. Oluşturulması öngörülen işbirliği çerçevesinde özürülülerin hareketliliğinin iyileştirilmesi ise, bu kişilere gerek daha iyi istihdam imkanları, gerekse mesleki eğitim sağlanması açısından yararlı olacaktır.

### 2.2.2.Sosyal Şart'ın AT Tarafından Uygulanışı

Sosyal Şart ve Şartın uygulanmasına yönelik faaliyet programında görüldüğü gibi, Komisyon sosyal alanda Topluluğun geleceğe dönük politikasının ana geniş kapsamlı ve ayrıntılı olarak çizmiştir. Sosyal Şart'ın uygulanmaya koyulmasından günümüze kadar geçen süre içinde, AT düzeyinde çeşitli düzenlemeler geliştirilmiştir.

"Yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi temeline oturtulan faaliyet programının gerçekleştirilmesinde Komisyon, sistemlerin farklılığı, işletmeler arası rekabetin korunması ve süsidiarite prensiplerinden hareket etmiştir. Programın uygulamaya koyulmasında izlenen metod ise, Komisyon'un üye ülkeler, sosyal taraflar ve ad-hoc komiteler düzeyinde geniş kapsamlı bir danışma prosedürü oluşturmasıdır".<sup>43</sup>

Sosyal diyalog alanında ise, sosyal tarafların desteği ve işbirliği çerçevesinde eğitim, mesleki eğitim ve iş piyasası konularında Sosyal Şart'a uygun olarak beş ortak görüş kabul edilmiştir. Bunlar :

-Avrupa'da iş piyasasının iyileştirilmesi ve mesleki ve coğrafi hareketlilik konularında bir Avrupa Alanı yaratılmasını öngören ortak görüş,

43 Premier Rapport Sur l'application De la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs, 1991, Bruxelles, s.2.

-Yeni teknolojiler, iş organizasyonu ve iş piyasasının adaptasyonunu konu alan ortak görüş,

-Temel eğitim, ilk eğitim ve mesleki eğitim ile yetişkinlerin eğitimini konu alan ortak görüş,

-Okul hayatından mesleki yaşama geçişi konu alan ortak görüş,

-Eğitime başlama yollarını konu alan ortak görüş,

olarak sıralanabilir.

Kasım 1992'de Komisyon, Faaliyet Programında öngördüğü inisyatiflerin büyük bölümünü ortaya koymuş geri kalanını ise tamamlama aşamasına gelmiştir.

1992 yılı sonu itibariyle bakıldığında, AT'nin gelecekteki sosyal politikasının temelini oluşturan Sosyal Şart'a yönelik Topluluk uygulamaları Şart'ta yer alan konu başlıkları çerçevesinde şöyle sıralanmaktadır.

### İş Piyasası

Topluluğun iş piyasasına yönelik olarak öncelikli hedefleri istihdam yaratma ve işsizliği önlemedir. Bu amaçla yapısal fonlar, üye ülkelerin de işbirliği ile geliştirilmiş ve istihdamın yapısı ve istihdam sorunlarına yönelik bir dizi rapor oluşturulmuştur. 1991 tarihli istihdam raporunun sonuçları çerçevesinde Komisyon üç Topluluk düzenlemesi öngörmüştür. Bunlar, kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini (NOW), özürlü ve

sakatları (HORIZON) ve İç Pazar'ın tamamlanmasıyla gereksinim duyulacak yeni kalifikasyonları ve istihdam imkanlarını konu almaktadır.

Bunun yanısıra ulusal düzeyde istihdam piyasalarını geliştirme ve işbirliğini sağlama amacıyla bir ulusal istihdam koordinatörleri ağı oluşturulmuş ve uygulanmakta olan LEDA, ERGO, SPEC gibi programların İç Pazar'ın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde ulusal seviyede ve Topluluk düzeyinde etkinlikleri artırılmıştır.

Ayrıca serbest dolaşımın iyileştirilmesi amacıyla SEDOC sistemi geliştirilmiş ve üye ülkeler arasında iş arz ve talebine yönelik enformasyon alış-verişi kuvvetlendirilmiştir.

### İstihdam ve Ücretler

Komisyon, Faaliyet Programında, belirsiz süreli işler dışında, üye ülkelerde uygulanmakta olan farklı biçimlerdeki iş sözleşmelerinin rekabeti bozucu sorunlar yaratmaması ve Topluluk düzeyinde iş piyasalarının saydamlığını engellememesi için asgari seviyede uzlaşmayı sağlayıcı bir çerçeve oluşturulmasını öngörmüştür.

Bu yaklaşım doğrultusunda Komisyon, belli iş ilişkilerinde temel prensipleri düzenleyen bir kayıt oluşturulmasını öngören 3 öneri getirmiştir.

- İç Pazar'ın daha iyi işlerliğinin sağlanması ve iş piyasalarının ekonomik ve sosyal açılardan şeffaflığının iyileştirilmesi (Hukuki dayanak: AET Antlaşması'nın 100 A maddesi)

- İşçilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi (Hukuki dayanak: AET Antlaşması'nın 100. maddesi)



- İş yerlerinde, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması (Hukuki dayanak: AET Antlaşması'nın 118 A maddesi)

Ancak bu önerilerde yalnızca Antlaşma'nın 118 A maddesini temel alan 3. öneri Konsey tarafından onaylanmış olup diğerleri halen müzakere aşamasındadır.

### Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Komisyon'un Faaliyet Programı'nda üzerinde hassasiyetle durduğu konulardan biri de çalışma sürelerinin düzenlenmesidir.

Son yıllarda üye ülkelerden bir çoğunda ferdi çalışma saatleri ile üretim birimlerinin faaliyet saatleri arasındaki farklılık giderek derinleşmektedir. Bu durum işletmelerin üretim kapasitelerini daha etkin kullanabilmelerini ve piyasa koşullarının gelişimine esnek biçimde adaptasyonlarını sağlamakta ve üretim sürecinin esnekleşmesi işçilerin çalışma saatlerini kendi gereksinimleri, sosyal ve kültürel eğilimleri çerçevesinde düzenleyebilmelerini getirmektedir.

Çalışma sürelerini düzenleyen Konsey yönerge önerisi, günlük ve haftalık asgari dinlenme sürelerini, gece işlerini ve iş saatlerinin düzeninde ortaya çıkan ritm değişikliklerine karşı işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasını içeren asgari koşullar belirlemektedir. Bu öneri Konsey'de halen tartışılmakta olup ortak bir görüşe bağlanamamıştır.

Kasım 1990'da ise Komisyon, iş ilişkilerinde belirginlik ilkesini yerleştiren bir yönerge önerisini onaylamıştır. burada amaç, işçilerin iş ilişkilerinin yapısı ve temel prensipleri hakkında bilgi sahibi olmaları ile işletmelerin modern bir ekonomik yapının

İhtiyaçlarına cevap verebilecek esnek iş ilişkileri arayışı arasında bir çıkar dengesi kurulmasıdır.

İş piyasalarında şeffaflık anlayışının da iyileştirilmesini sağlayacak olan bu prensip, kategori dışı işlerde çalışanların iş ilişkilerine de açıklık getirmeyi hedef almaktadır.

Ekim 1991'de onaylanan bu yönerge ile tüm çalışanlara iş ilişkileri ve çalışma koşulları konusunda detaylı bilgi sahibi olma imkanı sağlanmıştır.

Eylül 1991'de Komisyon, toplu işten çıkarmalar konusunda üye ülke mevzuatlarının yakınlaştırılmasını öngören 75/129/CEE sayılı yönergenin değiştirilmesine yönelik bir yönerge önerisini kabul etmiştir.

İç Pazar'ın tamamlanması süreci içinde şirketlerin yeniden yapılanmaları gereği, 15 yılı aşkın bir süredir yürürlükte olan 75/129 sayılı yönergenin revizyonunu gerektirmektedir.

Şirketlerin uluslararası anlamda yeniden yapılanmaya gitmeleri sonucunda, toplu işten çıkarma kararları giderek ilgili işçilerin doğrudan bağlı oldukları işverenlerden daha üst düzeydeki bir yönetim merkezi tarafından alınır olmuştur. Bir başka deyişle kararlar bir şirketler grubunu yöneten ve işverenle aynı ya da bir başka üye ülkede bulunan merkez şirket tarafından alınmaya başlanmıştır.

Öngörülen yönerge önerisi, bu tür karar merkezlerinin, toplu işten çıkarma konusunda ilgili işverene işçi temsilcilerinin bilgilendirilmelerini ve danışma prosedürlerinin işletilmesini sağlayacak gerekli tüm bilgilerin verilmesi ve yetkili kamu otoritesinin haberdar edilmesi prensibini getirmektedir. Bu yönerge önerisi aynı zamanda bir yargı kararından kaynaklanan toplu işten çıkarmalarda işçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakkının genişletilmesini öngörmektedir. Bu öneri ile Komisyon, üye ülkelere 50'den az

işçinin istihdam edildiği KOBİ'lerde işçilerin temsilinin uygulanmaması imkanını tanıyarak esneklik getirmektedir.

Göçmen işçilerin sosyal entegrasyonu konusu ise, 1988'den beri Topluluk gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu konunun Konsey düzeyinde ele alınması için üye ülkelerde sürekli biçimde ve yasal olarak ikamet eden 3. ülke uyruklu işçilere yönelik ulusal düzenlemelerden oluşan bir rapor hazırlanmıştır.

Bunun yanısıra göç politikasını ve göçmen işçilerin AT içindeki sosyal entegrasyonunu konu alan bir başka rapordan hareketle Konsey, Komisyon'dan göçün gerçekleştiği ülkelere yardım ve sosyal entegrasyonun sağlanmasına yönelik önlemler konusunun incelenmesini istemiştir.

Ekim 1991 tarihinde ise göçmen işçilere yönelik bir Komisyon tebliği onaylanmıştır.

### Serbest Dolaşım

28 Haziran 1991'de Komisyon, bir hizmet sunma biçiminde faaliyet gösteren işçilerin detaşé çalışmalarına yönelik bir yönerge önerisi (bir hizmet sunumunu, bir üye ülke sınırları içinde gerçekleştiren şirketlerin merkezleri nerede olursa olsun uymaları gereken kurallar) getirmiştir. Burada Komisyon'un amacı, asgari sosyal korumayı içeren bir temel kurallar bütünü oluşturulması yönünde üye ülke mevzuatlarının yakınlaştırılmasını sağlamaktır. Bu yönerge önerisi özellikle bir başka üye ülkede, ya da Topluluk dışı 3. ülkelerde geçici işlerde çalışanların sosyal koruma kapsamındaki haklardan yararlandırılması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Komisyon'un Faaliyet Programı'nda üzerinde hassasiyetle durduğu konulardan biri de, tamamlayıcı sosyal güvenlik rejimleridir. Yasal sosyal güvenlik sistemlerine oranla

giderek artan bir önem kazanan bu rejimlerin çeşitliliği, farklılığı ve koordinasyon eksikliği, nedeniyle üye ülkelerde mesleki hareketlilik halinde olan işçilerin haklarının transferi son derece karmaşık bir görünüm almaktadır.

Konuyla ilgili olarak Komisyon 12 Temmuz 1991'de bir tebliğ kabul etmiştir. Tebliğin ana teması, üye ülkelerin dikkatini bu konu üzerine çekmek ve özellikle emekliliğe ilişkin tamamlayıcı sosyal güvenlik rejimleri üzerinde consensus oluşturucu görüşmeler başlatmaktır. Tebliğin hedefi, ulusal sistemler üzerinde bağlayıcı düzenlemeler oluşturmaktan çok, işçilerin hareketliliğinden kaynaklanan sorunların bir envanterini çıkarmak ve üye ülkelerin bu sorunlara işbirliği ile eğilmelerini sağlamaktır. Komisyon'un değerlendirmesine göre bu sorunlar içinde en önemlileri, sınır işçilerinin durumu ve sosyal hakların transferi konusundaki belirsizliktir.

27 Kasım 1990'da Komisyon, sınır işçilerinin ve sınır bölgesinde ikamet eden işçilerin yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin bir tebliğ onaylamıştır.

### Sosyal Koruma

Toplulukta yoksul kişilerin sosyal açıdan korunmalarına yönelik düzenlemeler, esas olarak üye devletlerin sorumluluğu altındadır.

1970'li yılların ortalarında Topluluk düzeyinde konuyla ilgili çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Yoksullara yönelik 1975-1980 ve 1988-1989 tarihli programlar bu faaliyetler çerçevesinde uygulamaya koyulmuştur.

Bunların yanısıra Temmuz-1989'da Konsey sözkonusu kişilerin sosyal ve ekonomik entegrasyonlarına yönelik 1989-1991 tarihleri arasında uygulanması hedeflenen bir program kabul etmiştir.

İç Pazar'ın tamamlanmasıyla bu kişilerin durumu daha da güçleşecektir. Bu nedenle üye ülkeler sorunun çözümünde etkin olacağı yaklaşımdan hareketle, çeşitli kaynak garanti fonları oluşturmaya yönelmişlerdir. Burada amaç, sosyal dışlanmanın önlenmesidir. Konuyla ilgili olarak bir tavsiye ve karar tasarısı oluşturulmaktadır.

Sosyal koruma düzeylerinin yakınlaştırılması konusunda ise Komisyon, üye ülkelerin işbirliği ile oluşturulacak bir sosyal koruma stratejisi gerçekleştirmeyi hedeflemektedir.

27 Haziran 1991 tarihli tavsiye kararı önerisi çerçevesinde geliştirilen bu strateji, sosyal koruma politikalarının yakınlaştırılmasını ve Topluluk hedefleri çerçevesinde geliştirilmesini öngörmektedir.

#### İşçilere Yönelik Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılma

Komisyon'un bir Avrupa İşleme Komitesi kurulmasına yönelik yönerge önerisi, temelde uluslararası şirket düzeyinde ortaya çıkan sorunların çözümüne öncelik vermektedir.

Bu nedenle yönerge, üye ülkelerin ulusal mevzuatları çerçevesinde düzenlenen danışma ve bilgilendirme prosedürlerinin işlerliği ile ulusal işletmeleri kapsamamakta, yalnızca Avrupa boyutuna sahip şirketleri konu almaktadır.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, sosyal tarafların otonomisinin öncelik taşıdığıdır. Bir başka deyişle, Avrupa İşletme Komitesi çerçevesinde düzenlenmesi

hedeflenen asgari kriterler, sosyal tarafların anlaşmazlık halinde olduğu durumlarda devreye girecektir.

Ücretlilerin mali katılımı ve kararlara ortak olmasını sağlayıcı Topluluk aracı ise, çalışanların kâra, sermaye artırımına ve kendilerini ilgilendiren kararlara katılımını konu almakta olup, sermayenin oluşturulmasındaki genel politikalar ya da spesifik önlemler vb. alanları kapsamamaktadır.

Bugün üye ülkelerde mali katılıma yönelik uygulamalarda büyük farklılıklar mevcuttur. (Prim sistemi, çalışanlara bedava hisse dağıtımı, ya da hisse alımında tercihli olma vb.) Bunun temel nedeni hukuki yapıların ve vergi sistemlerinin farklılığıdır.

Öngörülen tavsiye kararı, esas olarak bir şirketin iç rejimini ve çalışanların kâra dolaylı ya da doğrudan ortaklığını konu almakta ve paylaşma yönelik çeşitli seçenekleri düzenlemektedir.

### Kadın ve Erkek Arasında Muamele Eşitliği

1982 tarihinde uygulamaya koyulan ve kadınların fırsat eşitliğini konu alan 1. Faaliyet Programından bu yana, birçok gelişme kaydedilmiştir. Bugün konuyla ilgili olarak yürürlükte olan ve üye ülkelerin ulusal hukuklarına uyarlanan çok sayıda yönerge, Topluluk düzeyinde karmaşık bir yasal doku oluşturmuştur. Ancak şekilde gerçekleştirilen bu aşamaların realiteye dönüştürülmesinde çoğu zaman hedeflenen sonuçlara ulaşılamamaktadır.

Bu konuda Ekim 1990 tarihinde onaylanan 3. Faaliyet Programı, öncelikle kadınların iş piyasasına girişinin, istihdamın kalitesinin artırılmasının, kadının toplum içindeki statüsünün iyileştirilmesinin ve ailevi sorumluluklarla mesleki yaşam arasında denge kurulmasının kolaylaştırılmasını konu almaktadır.

Nitekim Mayıs 1991 tarihli karar tasarısında Konsey de, bu sorunlar üzerinde durarak kadın-erkek arasındaki muamele eşitliğini konu alan düzenlemelerin etkinleştirilmesi gereğini vurgulamıştır.

Roma Antlaşması'nın 118. maddesinden hareket eden yönerge önerisi çalışan hamile kadınların ve annelerin korunmasını konu almakta ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını içeren 89/391/CEE sayılı yönergeyi kuvvetlendirici nitelik taşımaktadır.

Çocuk bakımı ve eğitimi ile ailelerin istihdam ve eğitimi arasında bir denge sağlanarak zorunlu önlemler getirilmesi, kadın ve erkek arasında şans eşitliğinin gerçek anlamda uygulanması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bugün bütün üye ülkelerde sunulan çocuk bakım imkanları, talep edilenden düşüktür. Bunun yanısıra sunulan hizmetin kalitesi ile ücretin doğru orantılı olması nedeniyle kadınların ne işe ne de mesleki eğitime tam anlamıyla katılımları mümkün olmamaktadır.

Komisyon bu sorunun çözümü için, çocuk bakımına yönelik imkanların ve hizmetlerin kalitesinin geliştirilmesini konu alan önlemler getirmekte ve bu konuda Topluluk tarafından mali destek sağlanmasını öngörmektedir.

4 Temmuz 1991 tarihli tavsiye kararı teklifinde Komisyon, tüm üye ülkelere uygulanacak bir çocuk bakımı politikası ve bunun aşamalı olarak uygulanmasına yönelik bir programın kabulünü önermiştir.

## Mesleki Eğitim

Topluluğun mesleki eğitim konu alan faaliyet programları, 1987'de COMETT programının onaylanmasını takiben hızlı bir gelişme göstermiştir. Onaylanan çok sayıda program, Topluluk düzeyinde mesleki eğitimin ekonomik ve sosyal yaşamdaki rolüne verilen önemi göstermektedir.

Ancak Parlamento ve Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından da desteklenen bu programların, eksiksiz düzenlenmiş yapılara sahip oldukları söylenemez. Bu nedenle Komisyon, Topluluk düzeyinde mesleki eğitim programlarının rasyonalizasyonuna ve koordinasyonuna yönelik bir memorandum hazırlamıştır.

COMETT, EUROTECNET, ERASMUS, LINGUA, TEMPUS, PETRA, IRIS, FORCE ve genç işçilerin değişimini öngören programların tümü, esas olarak eğitimin geliştirilmesi temeli üzerine oturtulmuştur.

Sosyal Şart'ın uygulanmasına yönelik Faaliyet Programı'nda Komisyon, İç Pazar'ın tamamlanmasıyla teknik, demografik, sosyal ve kültürel alanda ortaya çıkacak gelişmelerin ve yeniliklerin eğitim alanında ciddi faaliyetler gerçekleştirilmesini kaçınılmaz kılacağına dikkat çekmiştir.

Komisyon tarafından oluşturulan memorandum, bu gerçekten hareketle Topluluk düzeyinde mesleki eğitim politikasının geliştirilmesi için alınacak tüm inisiyatif ve önlemlerin üzerine oturtulacağı global bir çerçeve çizilmesini ve bu faaliyetler aracılığı ile Topluluk'ta ve Avrupa'da insan kaynağının vasıflarının artırılmasını hedef almaktadır. Komisyon ayrıca ekonomik, sosyal, teknolojik ve kültürel değişimlere adaptasyonun sağlanması için mesleki eğitim politikasıyla diğer Topluluk politikaları arasında koordinasyon kurulmasını öngörmektedir.



Mesleki eğitim alanında Avrupa boyutunun oluşturabilmesi amacıyla Komisyon, uluslararası öğrenci ve genç işçi değişimlerin ve PETRA Programının desteklenmesini istemektedir. Komisyon'a göre öğrenci değişimine yönelik Topluluk programları, temelde üniversite öğrencilerini kapsamakta ve sayıları çok daha yüksek olan orta öğretim öğrencileri ile mesleki ve teknik eğitim gören gençler kapsam dışı kalmaktadır. Bu nedenle gençlere yönelik eğitim ve değişim programları yaygınlaştırılarak geliştirilmelidir.

22 Temmuz 1991'de Konsey tarafından 87/569/CEE sayılı karara değişiklik getiren bir karar onaylanarak (gençlere yönelik Mesleki Eğitim Faaliyet Programı ve PETRA (gençlerin mesleki ve aktif hayata hazırlanmalarını konu alan program)) 1 Ocak 1992'den itibaren 3 yıl süreli ve 117,4 milyon ECU bütçeli bir faaliyet programını yürürlüğe koymuştur.

### **Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Korunması**

İş yerlerinde, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, Topluluğun sosyal politikası kapsamında ilk günlerden itibaren üzerinde özenle durulan bir konudur. Buna karşın, özellikle belli sektörlerde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik çeşitli eksiklikler vardır. Sosyal Şart'ın uygulamaya koyulmasına yönelik Faaliyet Programı, öncelikle bu boşlukların doldurulmasına yönelmiştir.

Program çerçevesinde, gemilerde sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, balıkçı gemilerinde, taşımacılık sektöründe, sondaj sanayiinde, maden ve taş ocaklarında vb. riskli sektörlerde çalışanların korunması, fiziki ve kimyasal etkenlere karşı korunma gibi çeşitli konularda 10 yönerge önerisi getirilmiştir.

Bunların yanısıra 22 Mayıs 1990 tarihinde Komisyon üye ülkelerin ortak bir meslek hastalıkları listesi kabulünü öngören bir tavsiye kararı ve 30 Eylül 1991'de işyerlerinde sağlık, güvenlik ve temizliği öngören bir tüzük tasarısı önermiştir.

Sözkonusu tekliflerden yalnızca işçilerin amyanta karşı korunmasını konu alan yönerge önerisi Konsey tarafından kabul edilerek sonuca bağlanabilmiştir. Diğerleri halen çeşitli Topluluk kurumlarında görüşülme aşamasındadır.

### Yaşlıların Korunması

Topluluk üyesi ülkelerde yaşlı nüfusun giderek toplam nüfus içinde artan bir pay oluşturması, sözkonusu kişilerin ekonomik ve sosyal entegrasyonu sorununu gündeme getirmektedir. Ülkeler arasındaki kültür ve gelenek farkları, Topluluk düzeyinde ortak bir tavır ortaya koyulmasını engellemekte ve sorunun çözümüne yönelik önlemler büyük ölçüde üye ülkelerin inisiyatifine kalmaktadır.

Buna karşın Komisyon Konsey'e sunduğu bir karar teklifi çerçevesinde yaşlılara yönelik ortak faaliyetler oluşturulmasını gündeme getirmiştir. Bunun ardından Konsey 26 Kasım 1990'da tecrübe ve bilgi alışverişi yoluyla sözkonusu kişilerin topluma kazandırılmalarını ve aktif hayata katılmalarını öngören ilgili karar teklifini onaylamıştır.

1993 yılı ise AT düzeyinde yaşlılar ve kuşaklar arası dayanışma yılı olarak kabul edilmiştir.

### Özürölülerin Korunması

Topluluk'ta yaklaşık 30 milyon özürölünün yaşadığı gerçeğinden hareketle, AT ölkeleri tüm vatandaşlarının yaşam seviyesinin yükseltilmesi hedefi kapsamında, bu kişilerin ekonomik ve sosyal entegrasyonlarını da ele almaktadır. Bu bağlamda özürölüler yararına çeşitli düzenlemeler getiren Topluluk, üye ölkeler arasında konuyla ilgili teknik bilgi ve tecrübe değişimini de desteklemektedir.

Konsey ise Komisyonun bir raporunu temel aldığı 12 Haziran 1989 tarihli kararda, özürölülerin istihdamının ve mesleki eğitime ve işe başlamada fırsat eşitliğinin güvence altına alınmasını öngörmüştür.

31 Mayıs 1990 tarihli kararında ise Konsey, özürölü gençlerin ve çocukların eğitim ve öğretim sistemlerine entegrasyonlarını öngörmüştür.

Özürölülerin korunmasına yönelik önemli gelişmelerden biri de 1988 Nisanında Konsey tarafından kabul edilen ikinci Faaliyet Programıdır. (HELIOS). Komisyon 3. Programın (1992-96 dönemi için) gerçekleştirilmesi yönünde çalışmalar yapmaktadır.

1989'dan beri Konsey tarafından kabul edilen çeşitli yönergeler hareket kısıtlılığı içindeki çalışanları konu almaktadır. Bu yönergelerle, iş yerlerinin sözkonusu kişilerin durumu gözönünde bulundurularak düzenlenmesi ve sağlık açısından kolaylıklar yaratılması öngörülmüştür. Ancak bu yönergeler, özürölülerin işe gidiş ve gelişlerinde karşılaştıkları ulaşım sorununa değinmemiştir. Bu nedenle Komisyon, konuyla ilgili olarak ulaşım güvenliğinin sağlanmasına yönelik asgari düzenlemeler getirilmesini öngören bir yönerge önerisi oluşturmuştur. Bu yönergenin amacı tüm toplu taşıma araçlarının ilgili kişilere göre adaptasyonu değildir. Ancak hareket kısıtlılığı içindeki özürölülerin çalışma hayatına entegrasyonları ve sahip oldukları işin sürekliliğini

koruyabilmeleri açısından ulaşım imkalarının güvence altına alınması hedeflenmektedir.

### 2.2.3.Sosyal Şart'ın Üye Ülkeler Tarafından Uygulanışı

Sosyal Şart'ın Topluluk düzeyinde uygulandığını sağlamak amacıyla gerçekleştirilen düzenlemelerle, sosyal politikanın ana hatları çizilirken, üye ülkeler de Topluluğun yetki sınırları çerçevesinde alınan bu önlemlere uyum sağlayıcı çalışmalar yaparak, sistemler arasındaki farklılıkların Avrupa Sosyal Alanının gelişimini frenleyici etki yaratmasını önlemeye çalışmaktadırlar.

Sosyal Şart'ın, Union Antlaşması ile Topluluk Sosyal Mevzuatı olarak benimsenmesi, bu uyum çalışmalarını hızlandıracak ve karar mekanizmasına getirilen değişiklikler aracılığı ile bazı konularda karar alınması kolaylaşacaktır.

Sosyal Şart kapsamında yer alan konular çerçevesinde üye ülkelerdeki uygulamalar incelendiğinde, ekonomik, sosyal ve yapısal farklılıklardan kaynaklanan değişik sistemlerle karşılaşılmasına karşın, temelde bir paralellik olduğu görülmektedir.

Bazı alanlarda üye ülkelerin sosyal mevzuatları, Sosyal Şart'ın oldukça gerisinde kalmakta ve uyumlaştırmanın kaçınılmaz olduğu ortaya çıkmakta, bazı alanlarda ise belli ülkelerin ulusal sosyal mevzuatlarının Şart'ın hedeflerinden çok daha ileride olduğu gözlenmektedir.

Bu noktada önemli olan üye ülkelerin sosyal uygulamalarının standart bir yapıya kavuşturulması değil, ancak Topluluk hedeflerine ulaşılmasını engelleyici farklılıkların uyumlaştırma yoluyla yumuşatılmasıdır.

Sosyal Şart'ta öngörülen hedefler de, bu yaklaşım doğrultusunda belirlenen asgari müştereklere ulaşılmasını amaçlamaktadır.

"Sosyal Şart'ın üye ülkeler tarafından uygulanışı" başlıklı bu bölümde AT ülkelerinde Şart kapsamındaki alanlarda uyumlaştırmanın sağlanması yönünde gerçekleştirilen faaliyetler ve bugün içinde bulunulan durum yer almaktadır.

### 2.2.3.1.Serbest Dolaşım

#### **BELÇİKA:**

Tüm Topluluk üyesi ülke çalışanları, kamu sağlık ve güvenliğince öngörülen haller dışında Belçika'da serbest dolaşım hakkına sahiptir. Serbest dolaşım hakkına yönelik tek engel, antlaşmada da öngörüldüğü üzere kamu işlerine yöneliktir.

Belçika'da çalışmakta olan Topluluk üyesi ülke vatandaşlarının eşleri ve 21 yaşın altındaki çocukları Topluluk üyesi ülke uyruklu olmasalar da Belçika'da ikamet ve çalışma hakkına sahiptir.

• Sözkonusu uygulamalar Sosyal Şart'la paralellik taşıdığından bu alanda bir iyileştirme gerekli görülmemektedir.

#### **DANİMARKA:**

\* Topluluk üyesi ülke vatandaşları Danimarka'da ücretli olarak çalışmalarını ya da bir serbest meslek faaliyetinde bulunmalarını halinde ikamet iznine de sahip olmaktadır.

Üçüncü ülke vatandaşları ise ikamet izninin yanısıra çalışma iznine de sahip olmak zorundadır.

\* Çalışma koşulları açısından uyrukluk nedeniyle hiç bir ayırıcı muamele gözetilmemektedir.

### **İSPANYA:**

\* İspanya'da serbest dolaşım konusunda geçiş dönemi için öngörülen kısıtlamalar dışında bir engel bulunmamaktadır.

Bu çerçevede bir üye ülke vatandaşı İspanya'da 5 yıl süreyle geçerli olan, otomatik olarak yenilenen ve bölgeye, sektöre ya da mesleki faaliyete yönelik bir sınırlamaya tabii tutulmayan çalışma ve ikamet iznine sahip olabilirler.

\* AT üyesi ülke vatandaşları ile İspanyol vatandaşları arasında ücret ve çalışma koşulları açısından hiçbir ayırıcı muamele gözetilmemektedir.

\* Sosyal koruma alanında ise Topluluk tarafından düzenlenen ve tüm üye ülkelerin uygulamakla yükümlü oldukları kurallar (kadın-erkek arasında muamele eşitliği, Topluluk içinde yer değiştiren ücretlilere ve ailelerine sosyal güvenlik rejimlerinin uygulanması vb.) geçerlidir.

\* Ailelerin birleştirilmesine yönelik Topluluk mevzuatı, İspanya'da geçiş dönemi için öngörülen kısıtlamalar dışında uygulanmaktadır. Bu çerçevede çalışanlar için 5 yıl süreyle geçerli olan çalışma izni eşler ve 21 yaşın altındaki çocuklara da uygulanmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı göçmen işçilerin ve ailelerinin sosyal ve mesleki entegrasyonlarının sağlanmasına yönelik (dil öğrenimi, mesleki eğitim vb.) çeşitli programlar oluşturmaktadır.

\* Kalifikasyonların denkliği konusunda ise, İspanya'da bir mesleki faaliyette bulunmak için gerekli olan mesleki eğitim ve vasıflarla benzer nitelikte kalifikasyonlara sahip olan üye ülke vatandaşları işe giriş açısından eşit muameleye tabi tutulmaktadır. Eğer sözkonusu kalifikasyonlar, İspanya'da ulusal düzenlemelerle getirilen kriterlere uymuyorsa ilgili kişinin adaptasyonunu sağlayıcı uygulamaya gidilmektedir.

Diplomaların denkliği konusunda ise; en az üç yıl süreli mesleki eğitimi gerektiren yüksek öğretim diplomalarının karşılıklı tanınmasını öngören genel bir sistem geçerlidir.

\* Sınır işçileriyle ilgili olarak da geçiş dönemi koşulları uygulanmakta olup, Topluluk üyesi ülke vatandaşlarına 5 yıl geçerliliği olan ve yalnızca sınır bölgesini kapsayan özel çalışma izni verilmektedir.

#### **FRANSA:**

\* Kamu sağlık ve güvenliği açısından sakıncalı olan haller dışında tüm Topluluk üyesi ülke vatandaşları Fransa'da serbest dolaşım hakkına sahiptirler.

\* Fransız vatandaşları ile AT üyesi ülke vatandaşları arasında, çalışma koşulları açısından fark gözetilmemektedir. Ancak işçilerin serbest dolaşımı konusunda en temel engel, mesleki vasıfların denkliği sorunundan kaynaklanmaktadır.

\* Fransa'da, halen görüşülmekte olan bir yasa tasarısı çerçevesinde, AT üyesi ülke vatandaşlarının kamu sektöründe belli görevlerde istihdamı hedeflenmektedir.

\* Fransa'da çalışmakta olan bir Topluluk üyesi ülke vatandaşının ailesi de, Fransa'da yerleşme ve ülke vatandaşlarıyla eşit koşullarda sosyal yardımlardan, mesleki eğitimden, konut kredisinden, sosyal korumadan, burslardan vb. yararlanma hakkına sahiptir.

\* Diplomaların karşılıklı tanınması konusu ise akademik açıdan ve mesleki açıdan farklılık göstermektedir. Akademik olarak diplomaların tanınması Fransa'da tümüyle yüksek öğretim kurumlarının yetkisindedir ve devletin müdahalesi sözkonusu değildir. Mesleki olarak tanıma ise en az 3 yıllık mesleki eğitimi zorunlu kılan genel bir sistem çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bunun yanısıra ilgili Topluluk programları kapsamında ya da üye ülkeler arasındaki ilişkiler çerçevesinde belli mesleki eğitim organizasyonları arasında denklik kabul edilmektedir.

\* Sınır bölgelerindeki işçilerin çalışma koşulları ve serbest dolaşimleri ise, işsizlik tazminatını konu alan Topluluk tüzüğüne uygulamaya koyulması ile kolaylaştırılmıştır. Buna göre sözkonusu tazminat, ikamet edilen ülkede ve o ülke mevzuatının getirdiği düzenlemeler çerçevesinde ödenmektedir.

\* Sınır işçilerine yönelik bir başka yeni uygulama ise, "Euroguichets Sociaux" olarak adlandırılan ve sınır işçilerin çalıştıkları ülkedeki yaşam ve çalışma koşulları hakkında bilgi veren Avrupa Sosyal gişeleridir. Bugün yalnızca Nord Pas de Calais-Hainaut bölgesinde faaliyet gösteren bu sistemin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılmaktadır.



**YUNANİSTAN:**

\* Kamu düzeni, kamu sağlık ve güvenliği açısından sakıncalı görölen durumlar dışında Topluluk üyesi ölkede vatandaşları, Yunanistan'da serbest dolaşım hakkına sahiptir. Bu konuda işçilere getirilen yasal zorunluluk, ölkeye girildiği andan itibaren 8 gün içinde yetkili polis otoritelerine başvurulması ve çalışma süresinin 3 ayı geçmesi halinde ikamet izni alınmasıdır.

**İRLANDA:**

\* İrlanda'da kamu düzeni, kamu sağlığı ve güvenliği açısından sakınca yaratabilecek haller dışında, AT üyesi ölkede işçilerinin serbest dolaşımını kısıtlayıcı bir engel bulunmamaktadır.

Vasıfların denkliği mevcut olduğu sürece, mesleki açıdan serbest dolaşımı engelleyici bir düzenleme yoktur.

\* Ailelerin birleştirilmesi ve diplomaların tanınması konusunda ise spesifik bir düzenleme getirilmemiştir.

\* Sınır işçileri konusu ise İrlanda açısından bir sorun teşkil etmemekte ve SEDOC kapsamında üye ölkelerle ikili ilişkiler düzenlenmektedir.

**İTALYA:**

\* AT üyesi ölkede çalışanları ve aileleri İtalya'da serbest dolaşım hakkında sahiptir ve yaşam ve çalışma koşulları açısından (işe giriş, ücret vb.) İtalya vatandaşlarından farklı muameleye tabi tutulmamaktadır.

Bunun yanısıra İtalya, "Topluluk önceliği" prensibini büyük ölçüde yerine getirmekte ve bir iş arzının üçüncü ülke vatandaşlarına sunulması, ancak hiçbir İtalyan ya da AT üyesi ülke vatandaşı tarafından talep yoksa sözkonusu olabilmektedir.

Ancak İtalya, Serbest dolaşım konusunda 20 yıldan fazla bir süre önce kabul edilmiş ve uygulanmakta olan tüzük ve yönergelerin, Tek Pazar çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi ve özellikle ailelerin birleştirilmesi, diplomaların ve kalifikasyonların karşılıklı tanınması ve sınır işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında ortaya çıkan sorunların çözülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

#### **LÜKSEMBURG:**

\* Antlaşma'da öngörülen haller dışında AT üyesi ülke vatandaşlarının Lüksemburg'da serbest dolaşım hakkını kısıtlayıcı bir engel bulunmamaktadır.

\* Ülkede çalışmakta olan AT uyruklu işçi ailelerinin birleştirilmesini öngören spesifik bir düzenleme mevcut değildir. Aile Bakanlığı'nın göçmenlere yönelik servisi bu konuda çeşitli çalışmalar yapmakta ve hukuki ve idari sorunların çözümünde sözkonusu gruplara yardımcı olmaktadır.

\* Diplomaların ve mesleki kalifikasyonların tanınması konusu ise uluslararası anlaşmalar, üye ülkeler arası ikili anlaşmalar veya Topluluk tarafından çıkarılan tüzüklerin ulusal mevzuat kapsamındaki düzenlemeleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

\* Sınır işçilerin yaşam ve çalışma koşulları ise Luxemburg'da ikamet eden işçilerle aynıdır.

Bunun yanısıra İtalya, "Topluluk önceliği" prensibini büyük ölçüde yerine getirmekte ve bir iş arzının üçüncü ülke vatandaşlarına sunulması, ancak hiçbir İtalyan ya da AT üyesi ülke vatandaşı tarafından talep yoksa sözkonusu olabilmektedir.

Ancak İtalya, Serbest dolaşım konusunda 20 yıldan fazla bir süre önce kabul edilmiş ve uygulanmakta olan tüzük ve yönergelerin, Tek Pazar çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi ve özellikle ailelerin birleştirilmesi, diplomaların ve kalifikasyonların karşılıklı tanınması ve sınır işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında ortaya çıkan sorunların çözülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

#### **LÜKSEMBURG:**

\* Antlaşma'da öngörülen haller dışında AT üyesi ülke vatandaşlarının Lüksemburg'da serbest dolaşım hakkını kısıtlayıcı bir engel bulunmamaktadır.

\* Ülkede çalışmakta olan AT uyruklu işçi ailelerinin birleştirilmesini öngören spesifik bir düzenleme mevcut değildir. Aile Bakanlığı'nın göçmenlere yönelik servisi bu konuda çeşitli çalışmalar yapmakta ve hukuki ve idari sorunların çözümünde sözkonusu gruplara yardımcı olmaktadır.

\* Diplomaların ve mesleki kalifikasyonların tanınması konusu ise uluslararası anlaşmalar, üye ülkeler arası ikili anlaşmalar veya Topluluk tarafından çıkarılan tüzüklerin ulusal mevzuat kapsamındaki düzenlemeleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

\* Sınır işçilerin yaşam ve çalışma koşulları ise Luxemburg'da ikamet eden işçilerle aynıdır.

**HOLLANDA:**

\* Kamu sağlığı, güvenliği ve düzeninin gerektirdiği haller dışında AT üyesi ÷lke vatandaşlarının serbest dolaşımını engelleyici bir kısıtlama bulunmamaktadır.

\* Yaşam ve çalışma koşulları açısından olduğu kadar sosyal koruma açısından da üye ÷lke vatandaşları ile Hollanda uyruklular arasında muamele farkı gözetilmemektedir.

\* Ailelerin birleştirilmesi konusunda uygulanan politika, Topluluk hukukuna uygun olup, aile bireylerinin istihdam piyasasına ve sosyal yaşama entegrasyonlarında hiçbir sorunla karşılaşılmamaktadır.

\* Yüksek öğrenim diplomalarının karşılıklı tanınmasını öngören Topluluk yönergesinin uygulanması için bir karar hazırlanmaktadır.

\* Topluluk üyesi ÷lke uyruklu sınır işçileri Hollanda vatandaşları ile yaşam ve çalışma koşulları açısından eşit haklara sahiptir. ÷lkede ikamet eden, ancak sosyal güvenlik alanında bir başka üye ÷lkenin mevzuatına bağlı olarak sosyal hizmetlerinden yararlanan kişiler, Hollanda'da sigorta kurumlarına kaydolmak zorunda değildirler.

**PORTEKİZ:**

Serbest Dolaşım konusunda geçiş dönemi tamamlanmamış olduğu için, yabancıların Portekiz'deki çalışma koşullarını belirleyen ulusal mevzuat AT üyesi ÷lkelere de uygulanmaktadır.

**ALMANYA:**

\* AT üyesi ülke vatandaşları, Antlaşma'da öngörülen haller dışında Almanya'da serbest dolaşım hakkına sahiptir.

\* Anayasa meslek seçme serbestisini güvence altına almaktadır.

\* Serbest dolaşım konusunda Sosyal Şart'da öngörülen tüm koşullar yerine getirilmekte olduğundan konuyla ilgili yeni önlemler alınması gerekmemektedir.

**İNGİLTERE:**

\* AT üyesi ülke vatandaşlarının İngiltere'de yerleşmelerini, ücretli bir işte çalışmalarını ya da bir serbest meslek faaliyetinde bulunmalarını kısıtlayıcı hiçbir engel mevcut değildir. Ülkede ikamet eden Topluluk üyesi ülke uyruklular İngiliz vatandaşlarının sahip olduğu haklardan ve çalışma koşullarından eşit şekilde yararlanabilmektedir.

\* İngiltere, diplomaların ve mesleki kalifikasyonların karşılıklı tanınmasına yönelik engellerin kaldırılması yönündeki Topluluk faaliyetlerini desteklemekte ve Topluluğun çıkarmış olduğu asgari 3 yıl süreli mesleki eğitimi onaylayan yüksek öğretim diplomalarının tanınmasına yönelik yönergeyi uygulamaktadır.

### 2.2.3.2.İstihdam ve Ücretler

#### **BELÇİKA:**

\* Belçika'da belli kategorilerdeki kişilerin, herhangi bir mesleki faaliyeti seçme ve gerçekleştirme hakkını kısıtlayıcı kanuni bir düzenleme yoktur.

\* Ücretler çoğunlukla sektörel düzeyde yapılan toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmektedir. Burada alınan kriterler; yaş, kıdem, kalifikasyon derecesi ve gerçekleştirilen faaliyetin niteliğidir.

Sektörel toplu sözleşme olmaması halinde ücret taraflarca belirlenmektedir. Ancak bu serbesti, Ulusal İş Konseyi'nce gerçekleştirilen toplu sözleşmelerde belirlenen aylık asgari ücretin baz alınması koşuluyla sınırlandırılmıştır.

\* Tam gün çalışanlarla aynı ya da eşit değerli bir işte part-time çalışanların ücretleri ise, tam gün ücretin belli bir oranı şeklinde hesaplanmaktadır.

Sosyal güvenlik ve vergi mevzuatlarında öngörülen kesintiler dışında kalan ücret kesintileri, toplam aylık nakit ücret ödemesinin 1/5'ini aşmamaktadır.

\* Belçika'da ve sınır bölgesinde ikamet eden her Topluluk vatandaşı ve göçmen işçi, iş ve işçi bulma kurumuna kayıt olma hakkına sahiptir. Diğer üye ülke vatandaşları da kendi ülkelerindeki SEDOC aracılığı ile Belçika'daki SEDOC'dan iş talebinde bulunabilmektedir.

**DANİMARKA:**

\* Danimarka'da kişilerin istedikleri mesleği seçme ve ifa etme serbestisini kısıtlayıcı hiçbir yasal engel yoktur.

\* Ücretler konusunda ise Çalışma Bakanlığı'nın denetimi altında adil ve dengeli bir ücret düzeni oluşturulmasına yönelik düzenlemeler getiren toplu sözleşme sistemi ve yasal düzenlemeler bulunmamaktadır.

Bir başka deyişle hükümet ücretlere yönelik müdahalede bulunmamakta ve ücretler bireysel kontratlar ya da işveren veya işveren organizasyonları ile sendikalar arasında gerçekleştirilen toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Toplu sözleşmelerle saptanan ücretler çoğu zaman bireysel kontratlara baz teşkil eden asgari ücretleri oluşturmaktadır.

Toplu sözleşmeler, resmi olarak yalnızca taraflar açısından bağlayıcı olmakla birlikte, uygulamada genellikle yeterli olarak kabul edilen bir ücret seviyesi oluşturmaktadırlar.

\* Ücret kesintilerinin ise, ücretlinin ve ailesinin geçimini sağlamaya yeterli bir gelir düzeyi oluşturacak şekilde yapılması yasalarla güvence altına alınmıştır. Bunun yanısıra gerekli durumlarda işçilerin ve ailelerinin geçici bir süre için yardıma hak kazanmalarını sağlayan sosyal yardım düzenlemeleri getirilmiştir.

\* İşsizlik sigortası ve istihdam bürosuna yönelik yasa ise, iş arayan herkese iş ve işçi bulma kurumlarının hizmetlerinden yararlanma hakkı sağlamaktadır.

## İSPANYA

\* İspanyol anayasasına göre herkes istediği, mesleği seçme ve o alanda faaliyet gösterme serbestisine sahiptir.

\* Ücretler konusunda ise, tüm sektörler için geçerli olan ve tüketici fiyatları endeksi, genel ekonomik konjonktür, ortalama ulusal verimlilik vb. değişken kriterler çerçevesinde her yıl asgari ücreti belirleyici standartlar bulunmaktadır. Bu koşullarla belirlenen asgari ücrete, toplu sözleşmelere uygun olarak kıdem, kolifikasyonlar, gece işleri, tehlikeli işler, toplu taşıma primi ve benzeri kriterler gözününde bulundurularak ilaveler yapılmaktadır.

\* Part-time işlere ödenen ücretlerde çalışılan günler ve saatlerin baz alındığı oranlama sistemi geçerli olmakta, geçici sözleşme ile çalışan işçiler ise sabit işçilerle aynı ücret ve haklardan yararlanmaktadır.

\* Asgari ücretten kesinti yapılmaması ve ücretlerin zamanında ve eksiksiz ödenmesi konuları yasalarla güvence altına alınmış olup, bu kurala uymayan işverenler cezai ödemelere tabi tutulmaktadır.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığına bağlı "Ücret Garanti Fonu" aracılığı ile işverenin çeşitli nedenlerden ötürü borçlarını ödemeyemez hale gelmesi durumunda, işçilere ödenmeyen ücretleri temin edilmektedir.

\* Ulusal iş ve işçi bulma kurumlarından ise işsizlerin yanısıra, bir işte çalışmakla birlikte sözkonusu işin özelliklerinin ve koşullarının kendi vasıflarına uymadığı gerekçesiyle çalışan kişiler de ücretsiz olarak yararlanabilmekte ve bir iş ya da mesleki eğitim talebinde bulunabilmektedir.



**FRANSA**

\* Bazı mesleklerin gerektirdiği vasıf ve koşullara uyma zorunluluğu dışında, belli kişilere yönelik, meslek seçimini ve faaliyetini kısıtlayıcı engel bulunmamaktadır.

\* Ücretlerin serbestçe belirlenmesi İş Hukukunun temel prensiplerinden biridir.

Ücretliler, işletme yöneticisi tarafından belirlenen ücretin kabul veya red hakkına sahiptir. Bu serbesti, yasalar ve sözleşmelerle güvence altına alınan ve belli sınırlamaları içeren hukuki bir çerçeve kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Asgari ücret, en düşük ücret düzeyine sahip kişilerin satın alma gücünü garanti etmektedir.

1970 yılından beri uygulanmakta olan sistem (SMIC) çerçevesinde belirlenen saatlik ücret, ulusal tüketici fiyatları endeksine göre satın alma gücünü güvence altına almaktadır. 1990 Temmuz verilerine göre SMIC oranı saatte 32,66 Fransız Fransı olup aylık (169 saat üzerinden) brüt 5.519.54, net 4.524.16 Franka tekabül etmektedir.

Bunun yanısıra tüm toplu sözleşmeler SMIC tarafından belirlenenin üzerinde bir asgari ücret garantisi saptamaktadır.

Hükümet tarafından sosyal taraflara yapılan çağrı sonucunda 1990 Haziranında toplanan Ulusal Toplu Sözleşme Komisyonu müzakere hedeflerini belirlemiştir.

- Hiçbir sözleşme, SMIC tarafından belirlenenin altında asgari ücret saptayamaz.

- Sınıflandırma, teknolojik değişimlere ve işin yeni yapısına göre belirlenir.

- Tüm ücretliler için kariyer imkanı sağlanır, şeklinde öngörülen bu hedeflerin bir çoğunun gerçekleştirildiği, 1991 yılının bilanço sonuçları ile belirlenmiştir.

\* Kategori dışı olarak tanımlanan ve belirli süreli iş sözleşmeleri ile geçici işler vb. kapsamına giren işçiler, normal ücretli işçilerle aynı haklardan yararlanmakta ve ücretleri de aynı vasıflara sahip ve aynı işte çalışan diğer ücretlilerle aynı düzeyde belirlenmektedir. Bunun yanısıra sözkonusu işçilere bir sözleşme bitimi tazminatı ödenmektedir. Part-time çalışanların ücretleri ise aynı işi yapan full-time işçilere ödenen ücretin iş süresi kriteri gözönünde bulundurularak belli bir oran şeklinde belirlenmektedir.

\* Ücret kesintilerinin ise çalışanların, kendilerinin ve ailelerinin geçimi için yeterli bir gelir düzeyine sahip olmalarını sağlayacak şekilde yapılacağı yasalar çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

\* İş arayan herkes ulusal istihdam bürosuna başvurma ve bu alanda verilen kamu hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahiptir.

## YUNANİSTAN

\* Belli kategorideki kişilerin serbestçe meslek seçimi ve seçtikleri meslekte faaliyet göstermelerini kısıtlayıcı hiç bir düzenleme yoktur.

\* Toplu sözleşmeler ve eş değerdeki idari kararlar mesleklere ve branşlara göre ücretleri ve öngörülen yardımları belirlemektedir. Bunların yanısıra her yıl imzalanan EGSSE (Genel Ulusal Toplu İş Sözleşmesi) çerçevesinde aylık maaşların güvenlik marjı saptanmaktadır. Bu bağlamda işveren, işçinin ailesinin ve kendisinin geçimini sağlamak

için gerekli olan ücreti üzerinde herhangi bir amaçla kesinti yapamaz. Bu koşul, işçinin sebebiyet verdiği bir zarar ortaya çıkması halinde uygulanmamaktadır.

## İRLANDA

İrlanda'da istihdam ve ücretlere yönelik uygulamalar "yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi" başlıklı bölümde ayrıntılı olarak yer almaktadır.

## İTALYA

\* İtalya'da meslek seçimine ve uygulanmasına yönelik hiç bir kısıtlama bulunmamaktadır.

\* Ücretlerin belirlenmesi ise, Toplu sözleşmeler ya da taraflar arasındaki anlaşmalarla gerçekleştirilmekte, sözleşme ve anlaşma olmaması halinde yargı kurumları devreye girmektedir.

\* Anayasa, her işçinin gerçekleştirdiği işin kalitesi ve miktarına göre ücretlendirilmesine ve bu ücret tutarının işçinin ve ailesinin geçimini sağlamaya yeterli bir miktar oluşturmasını güvence altına almıştır. Kanuni zorunluluğu olan bu sistemin uygulanmaması halinde, çalışanlar mahkemeye başvurarak ücretlerinin yeniden düzenlenmesini talep etme hakkına sahiptir.

\* Belirli süreli iş sözleşmelerine bağlı olarak çalışanlar ve part-time işçiler normal işçilerle aynı haklardan yararlanmakta, ücretler ise gerçekleştirilen işin miktarına göre belirlenmektedir.

\* Ücretlere yönelik kesintiler konusunda hukuki sınırlamalar getirilmiş olup, alakoyulan miktarın tümü, gelirin 1/5'ini ya da toplu faaliyetler için yapılan ödemenin yarısını aşmamaktadır.

\* Mesleki yönlendirme bir kamu hizmeti olarak kabul edilmekte ve isteyen herkes bu hizmetten ücretsiz olarak yararlanabilmektedir.

İşe yerleştirme hizmeti sunan kurumlara kaydolabilmek için yasal asgari çalışma yaşını doldurmuş olmak ve bir çalışma belgesine sahip olmak gerekmektedir.

## LÜKSEMBURG

\* Kamu idarelerinin faaliyetlerine doğrudan ya da dolaylı olarak katılımı sağlayan, ve kamu güvenliği ve sağlığı alanlarına giren işler için getirilen sınırlamalar dışında meslek seçimini ve faaliyetini kısıtlayan engel bulunmamaktadır.

\* Ücretler genelde taraflarca gerçekleştirilen sözleşmeler çerçevesinde belirlenmekte ancak belli kurallara uyma zorunluluğu getirilmektedir.

\* Asgari ücret ise, fiziksel ve zihinsel açıdan normal olan her çalışana cinsiyet farkı gözetilmeksizin bir hak olarak tanınmıştır. Yasalara göre asgari ücret, ekonomik gelişmeler gözönünde bulundurularak belirlenmelidir. Bu çerçevede her 2 yılda bir (en az) asgari ücret ekonomik koşullara göre yeniden değerlendirilmektedir.

\* Ücretlere yönelik kısıntılar ise, özellikle tek geçim kaynağı ücreti olan kişilerin korunması amacıyla özel bir tüzük çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Böylelikle ücretin alıkonamayacak her dilimi saptanarak kesinti konusu olabilecek oranlar belirlenmiştir.

\* Tüm üye ülke vatandaşları, iş bulma ve işe yerleştirme hizmetlerinden Lüksemburg uyruklularla aynı koşullarda yararlanma hakkına sahiptir.

## HOLLANDA

\* Meslek seçimini ve seçilen meslekte faaliyet göstermeyi kısıtlayıcı hiç bir engel bulunmamaktadır.

\* Özel Sektörde 23-65 yaş arasında olan ve normal çalışma süresinin (haftalık veya aylık) en az üçte biri oranında bir zaman süresince çalışmış olan herkes, yasal asgari ücret hakkına sahiptir. Asgari ücret, gerçekleştirilen iş açısından adil ve normal bir yaşam seviyesi oluşturmada yeterli bir düzeye sahiptir.

Ücretler çoğunlukla toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmekte, bunun dışında münferit iş sözleşmeleri geçerli olmaktadır.

\* Ücret kesintileri, ücretlinin geçimini sağlamaya yeterli bir miktarın güvence altına alınması koşuluyla gerçekleştirilmekte ve sınırlandırılmaktadır.

İşverenin ücret üzerinde gerçekleştirdiği kesinti öncelikle sosyal sigorta primleri ve vergilerdir. Bunları yaşlılık ve hastalık sigortası primleri izlemektedir.

Memurların durumu ise özel bir yasa çerçevesinde belirlenmekte ve ücret üzerinden yapılabilecek kesinti oranları ile ücretin alakonomayacak kısmı bu yasanın öngördüğü düzenlemeler çerçevesinde saptanmaktadır.

\* Tüm işçi ve işverenler iş ve işçi bulmaya yönelik kamu hizmetlerden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahiptir.

**PORTEKİZ**

\* Yasalarla belirlenmiş olan ve kamu çıkarlarının gerektirdiği alanlar dışında herkes istediği mesleği veya işi seçme ve serbestçe ifa etme hakkına sahiptir.

\* Ücretler ise çalışanlara yönelik hiç bir ayırıcı muamele gözetilmeksizin (yaş, cinsiyet, uyrukluk, ırk, din, ideoloji vb.) işin niteliği çerçevesinde belirlenmektedir.

\* Aylık asgari ücret tüm çalışanlar için mevzuat çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

\* Part-time çalışanların ücretleri tam gün çalışanların ücretlerinin çalışma süresi çerçevesinde belirlenen oranı şeklinde saptanmaktadır.

\* Ekonomik ve Sosyal Anlaşma, garanti altına alınan asgari ücret artışlarının, ücret ortalamasından yüksek olmasını öngörmektedir.

\* Sosyal güvenlik sistemi kapsamında ücretin kesintiye uğraması, temlik ve haczi halinde, hiçbir ulusal yardım öngörülmemiştir. Ancak ücretin temlik ve mali güçlük halinde, işsizlik yardımı ve sosyal yardım uygulanmakta, ücretin kesintiye uğratılması işinin borçlandığı hallerde, ücretin haczi ise ancak yargı kararı ile gerçekleştirilmektedir.

\* Kamu istihdam merkezleri tarafından gerçekleştirilen iş bulma, işe yerleştirme vb. hizmetlerden herkes ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahiptir.

## ALMANYA

\* Meslek seçimine ve uygulanmasına yönelik serbesti Alman Anayasası çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

\* Ücretler ve çalışma koşulları sendikalar ve işletme yönetimi tarafından toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmektedir. Serbest müzakereler sonucu oluşturulan toplu sözleşmeler, asgari ücreti belirlemekte ve adil ve yeterli ücret düzeyi prensibini dikkate almaktadır.

\* Herkes iş bulma ve işe yerleştirilme hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

## İNGİLTERE

\* Meslek seçimine ve ifasına yönelik bir kısıtlama yoktur.

\* Hükümet iş piyasasındaki serbest rekabet anlayışını bozacağı gerekçesiyle ulusal düzenlemeler çerçevesinde bir asgari ücret belirlenmesine karşıdır. Ancak işe bağlı olarak düşük gelirlilere yönelik sosyal yardımlar uygulanmaktadır. Bunlar özellikle ailevi yükümlülükleri fazla olan kişilere yöneltilmiştir.

\* İstihdam ve iş piyasası konularında ise İngiliz hükümetinin tavrı, devlet müdahalesinin asgari düzeyde tutulması yönündedir. İstihdam piyasasının sağlıklı işlerliği açısından, insiyatifin işçi ve işveren kesimlerinde olması görüşünü savunmakla birlikte devlet, çeşitli yasa ve düzenlemeler çerçevesinde ayrımcı muamelelerin engellenmesini ve iş piyasasının dengeli ve sağlıklı işleyişini güvence altına almaktadır.

TABLO: 1

AT ÜYESİ ÜLKELERDE  
ASGARİ ÜCRETE YÖNELİK DÜZENLEMELER

ALMANYA	Toplu sözleşmelere göre belirlenen iş akdi, ücret ve çalışma süresi koşulları genelde tüm işverenler için bağlayıcıdır.
DANIMARKA	Ulusal toplu sözleşme sonucu işçi ve işveren sendikaları iş feshi ve ücret koşullarını belirlerler.
FRANSA	5.520 Frank (990 dolar). Toplu sözleşmeler tüm sektörleri kapsar.
LUKSEMBURG	Asgari ücret en az 2 yılda bir hesaplanır. Vasıfsız bekar işçi ayda 1100 dolar. Toplu sözleşmeler ücretlilerin büyük kısmını kapsar.
BELÇİKA	150 sektör için asgari ücret belirlenir. Diğerlerinde ayda, ortalama 1175 dolar. Ücretler yılda 2 kez ayarlanır.
HOLLANDA	Ortalama 1140 dolar. 23 yaşından büyük tüm işçiler için geçerlidir.
İTALYA	200 ulusal toplu sözleşmede kıdem, hayat standardı ve meslek dalına göre asgari ücret saptanır.
İSPANYA	Asgari ücret hükümet tarafından saptanır ve yılda bir kez gözden geçirilir. Enflasyon hızına göre 6 ayda bir de artış sağlanabilir.
İNGİLTERE	Ulusal asgari ücret yok. Ancak 26 iş konseyi 2,5 milyon işçiyi kapsayan asgari ücretleri saptar.
YUNANİSTAN	Genel toplu sözleşmelerle belirlenir. 390 dolar. Diğer anlaşmalar genel toplu sözleşme anlaşmasına uygun olmak zorundadır.
İRLANDA	Yasal bir asgari ücret yok. Sendikalaşmanın düşük olduğu 14 saniyede (tarım vb.) ortak çalışma komiteleri asgari ücreti belirler.
PORTEKİZ	Tüm ücretliler için 280 dolar aylık. (Sanayi, hizmetler, tarım)

KAYNAK : Social and labour bulletin 1991



### 2.2.3.3.Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

#### **BELÇİKA**

\* İş kanunu çerçevesinde haftalık çalışma saati 40, günlük çalışma saati 8'i aşmamaktadır. Bunun altındaki sınırlar toplu sözleşmelerle belirlenebilmektedir. Bu çerçevede birçok sektörde haftalık çalışma saati 38 olarak saptanmıştır.

\* Part-time çalışanlar, çalışma saatleri ile orantılı olarak tam gün çalışanlarla aynı haklara sahiptir. Ancak burada koşul, part-time çalışma süresinin günde 3 saatin, ya da haftalık tam gün çalışma süresinin 1/3'ünün altında olmamasıdır.

\* Toplu işten çıkarmalara yönelik düzenlemeler 20'den fazla işçinin çalıştığı iş yerlerini kapsamaktadır. İş kanunu işverenin işten çıkarmadan 30 gün önce işçileri ve yetkili mercileri bilgilendirmesi ve danışması koşulunu getirmektedir. İşletme Komitesi'ne yapılan bildirimden sonra, Komite'nin görüşü olumsuz da olsa, son karar işverene aittir. İkinci aşamada ise Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmak gerekmektedir. İşçi feshin haksız olduğu gerekçesiyle mahkemeye başvurma hakkına sahiptir. Bu çerçevede mahkeme kötü niyet ya da sendikal sebeplerden ötürü haksız fesih tesbit ederse, işçi tazminata hak kazanabilmektedir.

Bunun yanısıra işten çıkarılanlar için bir tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

\* Tatil süreleri ise çalışma süreleri ile orantılı olarak hesaplanmaktadır. Bu çerçevede 12 ay ve haftada 6 gün süreyle çalışan bir ücretli, 24 gün yıllık izin kullanırken, haftada 5 gün çalışan, 20 gün izin hakkına sahip olmaktadır. Bunun yanısıra, toplu sözleşmeler çerçevesinde ek tatil süreleri belirlenebilmektedir.

İşçilerin tatil ikramiyeleri işverenin bağlı olduğu tatil sandığı, memurların tatil ikramiyeleri ise doğrudan işveren tarafından ödenmektedir.

\* İş kanunu, pazar günü çalışmayı yasaklamıştır. Ancak belli işletmeler ve işler için bu yasak uygulanmayabilmektedir. Bu durumda hafta içinde bir başka gün izin kullanılabilir.

\* Ücretlilerin çalışma koşulları çeşitli şekillerde belirlenebilmektedir:

- Çalışma koşullarının, haftalık tatil sürelerinin asgari ücretin vb. işletme düzeyinde belirlendiği toplu sözleşmeler,

- İşveren tarafından hazırlanarak, yayımlanmak suretiyle işçilere duyurulması zorunlu olan yazılı iş tüzüğü (işletmeye özgü çalışma koşulları, iş süreleri, ücretin ödenme şekli vb. konuları kapsamaktadır),

- İşçiye özgü çalışma koşullarının belirlendiği iş sözleşmesi.

## DANİMARKA

\* Danimarka, iş sözleşmelerine ve geçici iş sözleşmelerine yönelik özel bir düzenleme getirmemiştir. Bu çerçevede bir istihdam ilişkisi oluşturan tüm iş sözleşmelerine aynı kurallar uygulanmaktadır. Bunun temel sebeplerinden biri, ekonominin önemli sektörlerinden bir çoğunda, geçici işlere yönelik sözleşmelerin en sık uygulanan sözleşme türü olmasıdır.

\* Toplu işten çıkarmalara yönelik düzenlemeler 20'den fazla işçinin çalıştığı iş yerlerini kapsamaktadır. İş kanunu işverenin işten çıkarmadan 30 gün önce işçileri ve yetkili mercileri bilgilendirmesi ve danışması koşulunu getirmektedir. İşletme Komite'sine yapılan bildirimden sonra, Komite'nin görüşü olumsuz da olsa, son karar işverene aittir. İkinci aşamada ise Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmak gerekmektedir. İşçi feshin haksız olduğu gerekçesiyle mahkemeye başvurma hakkına sahiptir. Bu çerçevede mahkeme kötü niyet ya da sendikal sebeplerden ötürü haksız fesih tesbit ederse işçi tazminata hak kazanabilmektedir.

Bunun yanısıra işten çıkarılanlar için bir tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

\* Toplu işten çıkarmalar konusunda Danimarka, Topluluğun 75/129/CEE sayılı yönergesini çeşitli mevzuat düzenlemeleri çerçevesinde yürürlüğe koymuştur. Buna göre, işveren toplu işten çıkarmayı öngördüğü hallerde, en kısa sürede işçilerle ya da işçi temsilcileriyle müzakereye gitme yükümlülüğündedir. İşveren konuyla ilgili olarak gerekli tüm bilgileri işçiye vermek zorunda olup, işten çıkarmanın nedenlerini, kaç kişinin çıkarılacağını, kararın ne zaman uygulamaya koyulacağını vb. bilgileri yazılı olarak belirtmek durumundadır.

İşveren, işçi temsilcileriyle gerçekleştirdiği görüşme sonrasında, işten çıkarma kararını sürdürüyorsa, Bölgesel İstihdam Piyasası Konseyi'ni haberdar etmek zorundadır. İşten çıkarma eylemi bu bilgilendirmeden itibaren en erken 30 gün içinde uygulanabilmektedir.

İflas ve tasfiye halinde ise, işçilere yönelik garanti fonu belli bir tavan üzerinden işçilere ödeme yapmaktadır.

\* Kanuna göre tüm işçiler yıllık ücretli izin ya da ücretle orantılı tatil parası hakkına sahiptir. Memurların durumu ise farklı bir düzenleme konusudur. Her iki düzenleme de yılda 5 hafta (30 gün) izin imkanı sağlamaktadır. İzin kullanma hakkı hiçbir koşula bağlı kılınmamış olmakla birlikte, ücretli izin ya da tatil parası hakkı 1 yıl süreyle çalışmış olma zorunluluğu getirmektedir.

\* Danimarka'da iş sözleşmeleri genelde yazılı bir şekil oluşturmamaktadır. Bazı alanlarda, sözleşmelerin yazılı olmasını zorunlu kılan düzenlemeler bulunmakla birlikte, bunlar çok yaygın değildir. Çalışma koşulları esas olarak işletmeler, bölgeler, federasyon ve merkezi kuruluşlar düzeyindeki sözleşmelerce tamamlanan toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmektedir.

## İSPANYA

\* İspanya'da haftalık azami çalışma saati 40, günlük azami çalışma saati 9'dur. İki iş günü arasında minimum dinlenme süresi ise 12 saat olarak belirlenmiştir.

\* İspanya'da belirsiz süreli ve tam gün süreli iş sözleşmelerinin dışında uygulanmakta olan birçok sözleşme türü vardır. (Staj sözleşmesi, eğitim sözleşmesi, belli bir hizmet ya da işe yönelik sözleşme, geçici sözleşme, part-time sözleşme, bağımsız sözleşme vb.)

\* Çalışma koşulları ve sendikal haklar açısından, tam gün süreli çalışanlarla part-time çalışanlar ve süresi belirli sözleşmelere bağlı olanlar eşit haklara sahiptir.

Part-time işçilerin ücretleri ise toplu sözleşmeler çerçevesinde aynı işi yapan ve tam gün çalışan işçiler için belirlenen ücretin çalışma süresine bağlı bir oranı üzerinden hesaplanmaktadır.

\* Toplu işten çıkarma öncesinde, işveren işçi temsilcilerine danışmak zorundadır. Bunun ardından işletme Komitesi'ne başvuran İşverene, Komiteyle 30 gün istişare etmek ve Komitenin de raporunu ekleyerek Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmak yükümlülüğü getirilmiştir. Çalışma müdürlüğü, işletme komitesinin olumlu görüş bildirmesi halinde 15 gün sonra fesihin yapılabileceğini bildirmektedir. İşletme komitesinin olumsuz görüş bildirmesi halinde ise, Çalışma Müdürlüğü 30 günlük bir süre içinde işverenin fesih sebeplerinin geçerliliğini ispatı halinde olumlu, aksi halde olumsuz karar verebilmektedir. Bu koşullar altında feshin gerçekleşebilmesi için Çalışma Müdürlüğü'nün izninin gerekli olduğu görülmektedir.

İflas halinde ise, yasalara göre iflas bildirimini sendikanın isteği üzerine (işletmenin faaliyetlerini izleyebilme açısından) iş sözleşmelerinin muhafaza edilmesini gerektirmektedir. Sendika böyle bir talepte bulunmazsa sözleşmeyi bozan dosya yetkili mesleki otoriteye intikal ettirilir.

\* İspanyol iş kanunu, tüm çalışanlara en az 30 gün süreli yıllık ücretli izin hakkı tanımaktadır. İznin süresi ve kullanılacağı dönem, işçi ve işveren arasında kararlaştırılmakta ya da toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmektedir.

\* Çalışma koşulları yasal düzenlemeler, mevzuatlar ve sözleşmeler çerçevesinde oluşturulmaktadır.

Dört haftalık süreyi aşan belirli iş sözleşmelerinin tümünde yazılı belge koşulu aranmakta, yazılı sözleşmeler bazı hallerde belirsiz süreli işlere, part-time ve aralıklı olarak gerçekleştirilen işlere de uygulanmaktadır.

## FRANSA

\* Fransa'da haftalık çalışma saati 39, yıllık fazla mesai saati 130 olarak belirlenmiştir.

\* 1982'de iş piyasasına yönelik olarak gerçekleştirilen bir dizi reform çerçevesinde, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde tek tip uygulamadan ziyade, esneklik ilkesi benimsenmiştir. Bu bağlamda ilişkiler sektör ve işletme düzeyinde belirlenmekte, ancak işletmelerde yılda en az bir kez çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik görüşmeler yapılması koşulu getirilmektedir. Bu çerçevede 1992 Ocağında çıkarılan bir kanunla, iş sürelerine yönelik düzenlemelerde iki hedef öngörülmüştür.

- Makine parkının kullanım süresinin uzatılmasıyla daha iyi bir iş bölümü sağlanması ve işle istihdam arasındaki dengenin iyileştirilmesi.

- Ücretlilere iş süreleri konusunda daha fazla esneklik sağlayarak, mesleki yaşamları ile ailevi ve sosyal yaşamları arasında denge kurmalarının sağlanması.

Kısa süreli ve belirli süreli iş sözleşmeleri, istihdamın ekonomik konjonktürde ortaya çıkan dalgalanmalara adaptasyonu bakımından işletmelerin gereksinimlerine son derece olumlu cevap vermektedir. Bu nedenle, sözkonusu sözleşmelere yönelik belirleyici kurallar getirilerek, bu tür işlere başvuruların net bir çerçeve içinde yapılması ve iş ilişkilerinin denetlenmesi hedef alınmıştır. Getirilen düzenlemelere göre bu sözleşmeler yasayla belirlenen koşullar ve belli işler çerçevesinde sınırlandırılmıştır.

Kategori dışı işlerde çalışanların iş kazalarına karşı korunması amacıyla, aynı yasa kapsamında önemli güvenlik düzenlemeleri getirilmiştir. Buna göre riskli iş yerlerinde çalışanların bir güvenlik eğitimine tabi tutulmaları öngörülmüştür.

\* Ocak 1992 tarihli kanunla Part-time işlere getirilen düzenlemeler ise, bu tarihe kadar yalnızca işverenin inisiyatifiyle oluşturulan bu tür sözleşmelerin, çalışanların talebiyle de gerçekleştirilebilmesi imkanını sağlamıştır.

\* Toplu işten çıkarmalar konusunda ise işverenin ekonomik nedenlerden ötürü böyle bir uygulamaya gitmeden önce işçi temsilcilerine danışma zorunluluğu vardır. Bunun ardından işletme komitelerine bilgi verilmesi ve istişarede bulunulması yükümlülüğü getirilmiştir. İlgili formaliteler ise 30 günlük bir süre içinde işine son verilen personel sayısının 10 kişiden az veya fazla olmasına göre değişkenlik göstermektedir. 10'dan fazla işçi çıkarılması durumunda işçi temsilcileri veya sendika temsilcileriyle müzakere yapılması gerekmektedir. Bunu takiben Çalışma Müdürlüğü'ne müzakere belgelerini de içeren yazılı bir bildirimde bulunulma zorunluluğu getirilmiştir.

Fesih bildirimleri, Çalışma Müdürlüğü'ne yapılan bildirimden sonra çıkarılacak işçi sayısına göre (10-99 arası işçi için 30 gün, 100-249 işçi için 45 gün, 250 işçiden fazlası için 60 gün sonra) belirlenen süreler içinde yapılabilmektedir.

Çalışma Müdürlüğü çıkarılması öngörülen işçi sayısına göre 3 veya 5 hafta içinde durumu incelemekte, bildirimde işverenden kaynaklanan bir hata ya da eksiklik olması halinde bunu işverene bildirmektedir. İnceleme süresinin bitimine kadar işverene, prosedüre uymadığına dair bir bildirimde bulunulmaması durumunda, fesih gerçekleşmektedir. Bugün Fransa'da uygulanmakta olan sisteme göre, ekonomik

nedenlerden ötürü toplu işten çıkarmaya giden işveren, idari otoritelerden izin almak zorunda olmayıp sadece bilgilendirmekle yükümlüdür.

Bunun dışında işveren işten çıkarmaların sayısını sınırlayıcı önlemler almak ya da çıkarılması kesinlikle zorunlu olan işçilerin yeniden sınıflandırılmasını kolaylaştırmakla yükümlüdür. Bu önlemlere örnek olarak, işine son verilen işçilerin 6 ay süreyle garanti kaynak fonundan ve eğitim faaliyetlerinden yararlanmasını sağlayacak sözleşmeler yapılması verilebilir.

İşten çıkarılan işçiler, tazminat hakkına sahiptir.

\* İşletmenin iflas etmesi ya da borçlarını ödeyemez duruma gelmesi ve bu nedenle hukuki bir prosedür konusu olması halinde, işletme komitesinin bilgilendirilmesi ve danışılması gerekmektedir. Bu noktada işletme komitesi Cumhuriyet Savcısı veya Mahkeme Başkanıyla bağlantı kurarak işletmenin ödemelerinin durdurulmasına ilişkin talepte bulunabilir. Bunun üzerine mahkeme sözkonusu şirketin hesaplarının tasviyesine karar verebileceği gibi, şirket kurtarma planı uygulanmasını da öngörebilir. Bu koşullar altında bütün işverenler, işçi ücretlerini ödeyemez duruma gelme riskine karşı sigortalanmak yükümlülüğündedir. Bu sistem, ücret alacakları sigortası rejimini yöneten bir kurum tarafından (AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des Salariés)) uygulanmakta ve primleri işveren tarafından ödenmektedir.

\* Tüm ücretliler 5 hafta süreyle yıllık ücretli izin kullanma hakkına sahiptir.

\* İş sözleşmelerinin yazılı olarak gerçekleştirilmesi konusunda ise bağlayıcı bir düzenleme getirilmemiştir. Ancak bazı durumlarda yasa yerine getirilmesi zorunlu olan koşulların yazılı olarak ve net bir biçimde sözleşmelerde yer almasını gerekli kılmıştır.



## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiştir. Ancak kamu kuruluş ve hizmetleriyle yerel hizmetlerde çalışanların haftalık çalışma süreleri 37 saatdir.

Bunun yanısıra işçi ve işveren kesimlerinin ortak kararıyla toplu sözleşmelerde en fazla 3 aylık bir dönem için çalışma süresi artırılarak günlük çalışma saati 9'a, haftalık çalışma saati ise 48'e çıkarılabilmektedir. Ancak bu uygulamayı takibeden dönemde çalışma saatlerinin azaltılması gerekmektedir.

\* Toplu işten çıkarma konusunda ise, işveren işçi temsilcilerine danışarak, çıkarmanın önlenmesi ya da bunun oluşturacağı olumsuz sonuçların azaltılması yönünde girişimde bulunmak zorundadır.

Bu çerçevede işveren, işçi temsilcilerini; kaç kişinin işten çıkarılacağı, bunların cinsiyet, yaş ve faaliyet alanları, kaç kişinin istihdam edildiği gibi konularda yazılı olarak bilgilendirmek zorundadır. İşçi ve işveren arasındaki danışma prosedürünün süresi 20 gün olarak belirlenmiştir. Sonuçta taraflarca imzalanan belge, işverence Çalışma Bakanlığına veya Valiliğe sunulmaktadır.

\* Yunanistan'da yıllık ücretli izin süresi 4 haftadır. Bu süre her yıl bir gün artarak 3 yıl sonunda 22 veya 26 iş gününe ulaşmaktadır. 25 yıllık çalışma süresini doldurmuş olanlar 3 ya da 4 gün daha fazla izin kullanabilirken, eğitimini sürdüren işçiler ise, genel izin hakkının yanısıra en az 14 gün eğitim izni kullanabilmektedir.

\* İş kontratlarına yönelik belli bir sözleşme tipi olmamakla birlikte yasalarla getirilen belli düzenleme ve koşullara uygun olma yükümlülüğü vardır. Bunun yanısıra part-time işler, kamu hizmetleri, yerel kuruluşlar vb. alanlarda çalışanlara yönelik sözleşmelerde yazılı hükümler getirilmesi zorunluluğu koyulmuştur.

## İRLANDA

İrlanda'da sanayi sektöründe haftalık tam gün süreli çalışma saati 41'dir. 1987-1990 dönemi için gerçekleştirilen bir program çerçevesinde, haftalık çalışma saatinin 40 ve 40'ın üzerinde olduğu sektörlerde, bir saatlik bir indirim öngörülmüş ve bu düzenleme ekonominin büyük bir bölümünde uygulamaya koyulmuştur. Bu uygulamanın ardından çalışma saatlerinde yeniden bir azaltma yapılması konusunda hükümet ve sosyal taraflar arasında görüşmeler başlatılmış ancak henüz bir sonuç alınamamıştır.

Uygulamada çalışma saatleri toplu müzakereler çerçevesinde belirlenmektedir, ancak yasalarla saptanan ve uyulması gereken asgari kurallar müzakerelere temel teşkil etmektedir.

Fazla mesai konusunda getirilen sınırlamalar ise günde 2 saat, haftada 12 saat ve yılda 240 saat şeklindedir. Bunun yanısıra işçinin en az yarım saatlik bir mola vermeksizin 5 saatten fazla çalışması yasaklanmıştır. Aynı şekilde fazla mesainin başlamasından önce yarım saatlik bir dinlenme süresi zorunlu kılınmıştır.

Ticari işletmelerdeki çalışma saatleri ise (toptan ve perakende ticaret işletmeleri, depolar, oteller, restoranlar vb.) ayrı bir düzenleme konusu olup azami çalışma süresi günde 11 saatle sınırlandırılmıştır. Bu süre oteller için haftada 56 diğer işletmelerde 48

saat olarak belirlenmiştir. Sözkonusu işletmelerde fazla mesai süreleri ise otellerde yılda 2900, diğer işletmelerde 2600 saattir.

Düzenli part-time işlerin son yıllarda giderek artış göstermesi sonucu, Çalışma Bakanlığı sosyal tarafların da katılımıyla part-time işlere yönelik kapsamlı düzenlemeler getiren bir yasa çıkarmıştır. Bu yasa düzenli olarak part-time çalışanları kapsamakta olup (haftada 8 saat ve 13 hafta süreyle çalışanlar) geçici işleri içermemektedir. Çalışma Bakanlığı halen bir program çerçevesinde bu tür işlere yönelik düzenlemeleri müzakere etmektedir.

Ücretlilerin izin sürelerini belirleyen yasaya göre, 1 yıl süreyle çalışmış olan herkes 3 haftalık yıllık ücretli izin hakkına sahiptir. Part-time çalışanlar ise her 100 saatlik çalışma süresi için 8 saat yıllık izin hakkına sahiptir.

Gerçekte yasalar asgari hakları ortaya koymakta olduğundan, uygulanacak yıllık izin süreleri toplu müzakereler sonucu belirlenmekte ve genellikle 4 hafta olmaktadır.

Çalışma koşulları ise farklı şekillerde saptanmaktadır. Bu konuda asgari düzenlemeler yasalarca oluşturulmuş olmakla birlikte, çalışma koşulları yazılı bir sözleşme ya da işverenle gerçekleştirilen toplu müzakere sonucu belirlenmektedir. Bu noktada ücretliler, işverenden; hizmetinin başlangıç tarihi, ücretin hesaplanma ve ödenme yöntemi, normal çalışma saatleri ve fazla mesai koşulları, izinler ve ücretli izinler, tazminatlar vb. konulara açıklık getirici yazılı bir belge isteme hakkına sahiptir. İşveren bu talebin yapıldığı tarihten itibaren bir ay süre içinde, ilgili belgeyi temin etmek yükümlülüğündedir.

## İTALYA

\* İtalya'da ortalama haftalık çalışma saati 40'dır. Ancak bazı sektörlerde günde 8 haftada 48 saat çalışılabildiği gibi, gerekli hallerde yine belli sektörler için bu sürenin de aşılabileceği öngörülmüştür.

\* Belirli süreli iş sözleşmeleri, iş ve eğitim sözleşmeleri, part-time sözleşmeler ve bağımsız kontratlar farklı yasalar çerçevesinde düzenlenmektedir.

\* Toplu işten çıkarma konusu ise 1960'da çıkarılan ve sendikalar arası bir prosedürü gerektiren yasayla düzenlenmiş, sözkonusu yasa 1992'de yeniden gözden geçirilerek toplu işten çıkarmaya ilaveten şirketler arası işçi hareketliliği de kapsama alınarak genişletilmiştir.

Toplu işten çıkarma durumunda, işveren çıkaracağı işçi sayısını ve gerekçelerini işçi temsilcilerine veya işçi sendikasına önceden bildirmekle yükümlüdür.

Sendikanın müzakere talebi halinde, talebin yapıldığı tarihten itibaren 25 gün içinde görüşmenin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Taraflar arasında uzlaşmanın sağlanamaması halinde fesih, kanundaki düzenlemeler çerçevesinde gerçekleşmekte, ancak işçilerin mahkemeye başvurma hakkı bulunmaktadır. Toplu çıkarmalarda ödenecek kıdem tazminatı da kanun çerçevesinde düzenlenmiştir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında uygulanan sistem, işçinin çalıştığı her yıl aldığı ücretler toplamının 13.5'e bölünmesiyle her hizmet yılına ait kıdem tazminatının belirlenmesi şeklindedir.

\* Anayasa her işçiye, yıllık ücretli izinler ve haftalık dinlenme süresinden yararlanma hakkı tanımıştır. İşçi bu haktan vazgeçemez. Yıllık izin süreleri yasalar, toplu

sözleşmeler, bunların olmaması halinde de taraflarca belirlenmektedir. Ancak genel uygulama, sektör bazında ulusal toplu sözleşmeler tarafından saptanan süreler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Buna göre ortalama yıllık ücretli izin süresi 4 hafta ile 30 gün arasında değişmektedir.

\* İş sözleşmelerinin yazılı olması konusunda İtalyan Medeni Kanunu kesin bir düzenleme getirmemiştir.

## LÜKSEMBURG

\* Lüksemburg'da ortalama çalışma süresi haftada 40, günde 8 saat olarak belirlenmiştir. Bazı durumlarda bu süre, dinlenme dönemlerinin artırılması koşuluyla telafi edilerek artırılabilir.

İşveren Çalışma Bakanlığı'nın izni olmaksızın günlük çalışma saatini, haftalık çalışma süresi 40 saati geçmeyecek şekilde artırabilir.

Bunun yanısıra sektörel ve/veya teknik nedenlerden ötürü Çalışma Bakanlığı'nın izni dahilinde, bu süre belli bir dönem için günde 10 saati haftada 40 saati aşmayacak şekilde artırılabilir, fazla çalışılan dönem, sürekli işlerde ve ekip çalışmalarında 4 haftayı aşmamakta, mevsimlik işletmeler ve oteller ise farklı bir düzenleme konusu olmaktadır.

Fazla mesainin uygulanabileceği durumlar ise kanun çerçevesinde; hassas maddelerin kayba uğramasının ya da işin teknik yönden zarar görmesinin önlenmesi, özel çalışmaların gerçekleştirilebilmesi (bilanço, envanter, vb.) şirketlerin olağandışı durumlara adaptasyonunun sağlanması, kamu çıkarlarının ve ulusal güvenliğin gerektirdiği hallerle sınırlandırılmıştır. Bunun yanısıra acil durumlarda işletmelerin otomatik olarak fazla mesai uygulamalarına imkan tanınmıştır. Burada getirilen tek zorunluluk denetleyicileri bilgilendirmektir.

Fazla mesai saati, istisnai haller dışında günde 2 saat olarak belirlenmiştir.

Gece işleri konusunda ise genel bir düzenleme getirilmemiş, ancak belli faaliyet alanlarına (fırın vb.) ve kişilere (çocuğunu emziren anneler vb.) gece 10'dan sabah 06.00'ya kadar çalışma yasağı getirilmiştir.

\* Belirsiz ve tam gün süreli sözleşmeler dışındaki iş sözleşmelerine yönelik düzenlemeler ise esas olarak belirli süreli sözleşmelerle deneme sözleşmelerini kapsamaktadır. Bunlardan birincisi vekaleten sürdürülen işleri, mevsimlik ya da geçici işler (tarım, inşaat vb. sektörlerde) acil ve istisnai durumların gerektirdiği işleri ve istihdam politikasına bağlı olarak gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki işleri içermektedir. Söz konusu işlerin niteliği çerçevesinde farklı düzenlemelere göre gerçekleştirilen belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi, yenileme ve uzatmalar da dahil olmak üzere 24 ayı geçmektedir. Bu tür sözleşmeler belirli bir süreyi kapsamak kaydıyla iki kez yenilenebilmektedir. Deneme sözleşmeleri ise, hem belirli hem de belirsiz süreli işler için geçerli olabilmekte ve 2 haftadan daha az bir süre için uygulanamamaktadır.

\* Toplu işten çıkarma konusu ise yasalarca 30 günlük bir süre içinde en az 10, 60 günlük bir süre içinde en az 20 işçinin işine son verilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Bu durumda işveren işçi temsilcilerini yazılı bir tebliğ çerçevesinde bilgilendirmek ve danışmak

zorundadır. Bu tebliğin bir kopyası işveren tarafından istihdam idaresine sunulmakta ve daha sonra bu kurumca iş müfettişliğine iletilmektedir.

\* Yıllık ücretli izin hakkı, aynı iş yerinde 3 ay çalıştıktan sonra doğmaktadır. 25 iş günü süreli bu izne ek olarak özürhüer 6 gün daha fazla izin kullanabilmekte, haftalık dinlenme süresi 44 saatin altında olanlar 8 haftada 1 gün izin hakkına sahip olmaktadır.

Ücretlinin çalışması gereken iş günü süresinin %10'unu aşan oranda onaylanmamış mazeretlerle devamsızlık göstermesi halinde izin hakkı kaldırılabilir.

İzin süresi bir defada kullanılmak zorundadır, ancak gerekli hallerde 12 günden az olmamak kaydıyla izin süreleri bölünebilir.

İşletmenin yıllık izin için kapanması halinde, toplu izin dönemi işverenle çalışanlar arasında gerçekleştirilen ortak bir anlaşma ile kararlaştırılmaktadır.

Her izin günü için ücretli, normal çalışma süresi içinde kazandığı günlük ücretine eşit bir tazminat hakkına sahiptir.

Pazar günleri zorunlu haftalık tatil günü olarak belirlenmiş ve o günlerde çalışma yasaklanmıştır.

\* Lüksemburg'da yasalar, iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğunu getirmektedir. Buna göre sözleşmelerin kapsamı gereken konular şöyle belirlenmiştir:

- İşin yapısı
- Normal çalışma saati
- Ücret, ücret ekleri, dereceler, öngörülen katılımlar

- Deneme dönemi süresi
- Taraflar arasındaki her türlü taahhüt.

## HOLLANDA

\* Hollanda'da günlük azami çalışma saati 8-8,5 saat olarak belirlenmiştir. Bazı durumlarda bu sürenin aşılması gereğini duyan işveren, iş müfettişliğinden izin almak zorundadır.

Bunun yanısıra, çalışma saatlerinin bir toplu sözleşme ya da işverenle işletme konseyi arasındaki anlaşma çerçevesinde belirlenmesi ve günlük çalışma süresinin azami 9,5, aylık çalışma süresinin azami 190 saat, günlük dinlenme süresinin en az 38 saat olması vb. kriterlerin yerine getirilmesi halinde otomatik olarak yıllık izin verilmektedir.

Bunun yanısıra güven izni olarak adlandırılan ve acil durumlarda kullanılabilen fazla mesai saatlerinde ise, azami çalışma süreleri günde 11, haftada 48 ve ayda 180 saat olarak belirlenmiştir.

En fazla 3 aylık bir dönem için uygulanabilen ad-hoc izinler ise, günde azami 11 saat, haftada 62 saat, ayda 200 saat ve 3 ayda 585 saat şeklinde çalışma süreleri düzenlemektedir.

\* Part-time işlere yönelik sözleşmeler, uygulamada ve hukuki platformda (istihdam güvencesi, ücret, çalışma koşulları, izinler vb. alanlarda) giderek tam gün işlere yönelik sözleşmelerle aynı çerçevede gerçekleştirilmektedir.

\* 75/129/CEE sayılı Topluluk yönergesi çerçevesinde 1976'dan beri uygulanmakta olan kanuna göre, Hollanda'da bir işveren 3 aylık bir süre içinde 20'den fazla kişiyi işten



çıkarma durumunda ise, ilgili işçi sendikalarını bilgilendirme ve danışma yükümlülüğündedir. Bilgilendirmenin hangi konuları kapsamı gerektiği de aynı kanun çerçevesinde düzenlenmiştir. Bunun ardından işletme Komitesi ile istişare yapılması gerekmektedir. Komitenin olumlu görüş bildirmesi halinde fesih gerçekleşmektedir. Komitenin belirlenen süre içinde görüş bildirmemesi durumunda, işveren istediği kararı vermekte özgür olmakla birlikte, kararını işletme Komitesi'ne bildirmek ve 30 günden önce uygulamaya koymamak zorundadır. Bu süre içinde Komite Mahkemeye başvurabilmektedir.

Komite'nin olumsuz görüş bildirmesi halinde ise işveren Çalışma Müdürlüğü'nden izin almak zorundadır.

Bölgesel istihdam müdürü toplu işten çıkarma taleplerini bildirin yapıldığı tarihten itibaren 1 ay sonra incelemeye almaktadır. Şirketin iflasının sözkonusu olduğu durumlarda bu süre geçerli değildir.

Bunun yanısıra işletme konseylerine yönelik tamamlayıcı kanun çerçevesinde işverene, işletme komitesini, faaliyetlerin bir kısmının ya da tamamının durdurulması halinde bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü getirilmiştir.

\* Hollanda'da haftada 5 gün çalışan bir ücretlinin yıllık ücretli izni asgari 20 gündür. Bu süre toplu sözleşmeler ve bireysel sözleşmeler çerçevesinde değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin 1990 yılında gerçekleştirilen toplu sözleşmelerle yıllık izin 24 gün olarak belirlenmiştir.

Kamu sektöründe yıllık izin süresi ise 23 gündür.

\* Toplu sözleşmelerin yazılı olarak gerçekleştirilmesi konusunda yasal zorunluluk getirilirken, bireysel iş sözleşmeleri için böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır.

## **PORTEKİZ**

\* 1991 Ocağına kadar haftalık 48, günlük 8 saat olarak uygulanmakta olan çalışma süreleri, Ekonomik ve Sosyal Anlaşma çerçevesinde bu tarihten itibaren haftada 44 saate indirilmiştir. Anlaşmanın hedefi 1995'de bu sürenin 40 saate indirilmesidir.

Kamu idarelerinde çalışanlarla büro memurlarının haftalık süresi ise 42-35 saat arası olarak belirlenmiştir. Bunun yanısıra çeşitli sektörlerde ya da sözleşmelere bağlı olarak farklı çalışma süreleri saptanabilmektedir. (örneğin hizmet sektöründe haftalık çalışma saati 35'dir) Portekiz'de hafta tatili 1 gün olarak ve pazar günleri uygulanmaktadır. Buna ek olarak yarım gün ya da bir gün daha fazla tatil yapılabilmektedir.

\* Gece işleri saat 10.00 ile 07.00 arasında gerçekleştirilmekte, fazla mesailer ise genelde günde 2, yılda 200 saati aşmamaktadır. Fazla mesai işlerine, normal saat ücretinden daha fazla ücret ödenmekte ve gerekli hallerde telafi edici dinlenme süreleri uygulanabilmektedir.

\* Belirli süreli iş sözleşmeleri, yasayla belirlenmiş olan durumlar için geçerlidir ve yazılı olarak yapılmak zorundadır. Bu tür sözleşmeler için getirilen asgari yasal süre 6 ay olup sözleşme yenilenmesi iki kez yapılabilmekte ve 3 yıllık bir süreyi aşmamaktadır.

Part-time işler ve geçici işler de, süreli sözleşmeler kapsamında değerlendirilmekte, normal işlere göre belli oranlar üzerinden hesaplanan ücretler ve çalışma koşulları da sözleşme çerçevesinde değerlendirilmektedir.

\* Portekiz'de yıllık ücretli izin süresi 22 iş günü olarak belirlenmiştir. İşletmenin izin süresince kapatılması halinde, kapalı kalınandan daha fazla sürelik izin hakkına sahip olan ücretliler fark giderici ücret ödemesinin yapılmasını talep edebilmektedirler.

İzin döneminde yapılan ücret ödemeleri normal çalışma döneminde ödenen ücretten düşük olamayacağı gibi, izne çıkış öncesinde ödenmesi gerekmekte, bunun yanısıra izin yardım olarak adlandırılan ve normal ücretle eşdeğerde olan bir yardım ödemesi yapılmaktadır.

Süresi 1 yıldan az olan süreli iş sözleşmelerine bağlı olarak çalışanlar, çalıştıkları her ay için 2 iş günü izin hakkına sahip olmaktadır.

İşveren açısından geçerli ya da geçersiz mazeretlerle devamsızlık gösteren ücretlilerin durumu izin haklarını etkilememektedir. Ayrıca eğer işçi yıllık iznini kullandığı dönemde hastalanırsa bunu işverene bildirmekte ve sözkonusu süre, yıllık iznine dahil edilmeyerek mazeret izni şeklinde kullanılmaktadır.

\* Toplu işten çıkarma konusu ise Portekiz yasalarına göre işverenin 3 aylık bir süre içinde toplam ya da kademeli olarak belli sayıda işçiyi işletmenin bazı bölümlerinin ya da tamamının faaliyetlerinin durdurulması, kapanması, yapısal, teknolojik veya konjonktürel faktörlerden ötürü personel indiriminde bulunulması zorunluluğu gibi hallerde işten çıkarması şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumda işveren, yazılı bir tebliğ ile işçi temsilcilerini ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı bilgilendirmek yükümlülüğündedir. Bunun ardından bakanlığın da katıldığı müzakereler başlatılarak

uygulanacak önlemlerin boyutları ve etkileri tartışılmaktadır. Bundan sonra 30 gün içinde işveren, işten çıkarılacak işçileri yazılı olarak bilgilendirmektedir. İşçilerin kontrat feshi ise sözkonusu bilgilendirmeden 60 gün sonra gerçekleştirilebilmektedir. Sözleşmesi feshedilen ücretliler, her kıdem yılı için 1 aylık baz ücret üzerinden tazminat almakta ve bu tazminat hiçbir zaman 3 ayın altında olmamaktadır. Ayrıca ücretli, bildirim yapıldığı süre içinde tazminat hakkını kaybetmeksizin iş akdini feshedebilmektedir.

İşletmenin iflası ya da borçlarını ödeyemez duruma gelmesi ise, işletme tümüyle kapanmadıkça iş sözleşmelerinin feshini gerektirmemektedir. Eğer şirketin para varlığı tüm alacakların ödenmesi için yeterli değilse, ödeme bir sıralama çerçevesinde gerçekleştirilmekte ve iş akitlerinden doğan alacaklar, devletin alacaklarından sonra ikinci öncelik sırasında bulunmaktadır. Her halikarda, iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, tümüyle kamu idaresince finanse edilen ücret garanti fonu, iflasın bildirilmesinden itibaren son 4 ayı kapsayan işçi alacaklarını ödeme garantisi vermektedir.

## ALMANYA

\* Almanya'da haftalık çalışma süresi azami 48 saat olarak belirlenmiştir. Genellikle 5 iş günü uygulamasının geçerli olduğu Almanya'da yasal yıllık ücretli izin süresi asgari 3 haftadır. Ancak izin süreleri genellikle toplu sözleşmelerle belirlenmekte olup bu sürenin üzerine çıkmaktadır.

\* Son yıllarda yasal yıllık ücretli izin süresinin de artırılarak 4 haftaya çıkarılması konusunda çalışmalar yapılmaktadır.

Ücretlilere 1 aylık maaşları tutarında bir miktar, tatil yardımı olarak ödenmektedir.

\* Toplu işten çıkarma konusunda Almanya'da uygulanan sistem, işletme komitesi ile müzakereye gidilmesi ve bir Sosyal Plan yapılmasını gerekli kılmaktadır. Çoğunlukla, işçilere ödenmesi öngörülen kıdem tazminat oranlarının da yer aldığı Sosyal Plan'ın tamamlanmasından sonra, işveren, işletme komitesinin de görüşünü ekleyerek fesihten en az 4 hafta önce Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmak zorundadır.

İşletme Komitesi'nin olumsuz görüş bildirmesi halinde, Çalışma Müdürlüğü, işveren ve İşçi temsilcilerin katılımıyla gerçekleşen üçlü bir Komisyon kurulmakta ve Sosyal Plan yeniden gözden geçirilerek son şekli verilmektedir.

## İNGİLTERE

\* İngiltere'de çalışma süreleri genellikle işçi ve işveren arasında gerçekleştirilen sözleşmelerle belirlenmektedir. Bu çerçevede ortalama haftalık çalışma saati 37,5'dir. Bu konuda resmi bir sınırlama olmaması nedeniyle çalışma saatleri, faaliyet alanları, sektörler ve işletmelere göre esneklik göstermektedir. Bir başka açıdan bakıldığında, sözkonusu serbesti gerek çalışanlar gerekse işveren açısından yeni çalışma modelleri arayışına ve iş piyasasında ve ekonomide ortaya çıkan gelişmelere kısa sürede uyum sağlama imkanı tanımaktadır.

\* Yıllık ücretli izin süreleri de, çalışma saatleri gibi toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmekte olup yaklaşık 23 gün şeklinde uygulanmaktadır.

\* İngiltere'de geleneksel istihdam yapısı son yıllarda yerini giderek daha esnek yapılara bırakmakta ve özellikle part-time işler önemli artış göstermektedir. Bugün İngiltere'de

toplam istihdamın yaklaşık dörtte birini part-time işler oluşturmaktadır. Çalışanlar açısından olduğu kadar işveren açısından da avantajlı olan bu sisteme yönelik araştırmalar, part-time işlerin başka iş imkanı olmamasından değil, koşullarının daha uygun olmasından ötürü tercih edildiğini göstermiştir. Bu nedenle İngiltere’de sözkonusu işler, tüm kesimlerce desteklenmektedir.

\* Toplu işten çıkarma, iflas, şirketlerin borçlarını ödeyemez duruma gelmesi vb. hallerde tüm çalışanların etkili bir sosyal korumadan yararlanma hakkı vardır.

Bu çerçevede:

- işten çıkarma sözkonusu olduğunda, çalışanların çoğunluğu yasal olarak gelirleri ve faaliyetlerinin süresi kriterlerine göre hesaplanan zarar ödemesinden yararlanabilmektedir.

- işten çıkarmanın koşulları sendika delegelerine danışılmak suretiyle belirlenmekte ve işveren toplu işten çıkarmalarda Çalışma Bakanlığı’ni önceden haberdar etmek durumundadır.

Bildirim süresi 10-99 işçi çıkarılması halinde fesihden 30 gün, 100’den fazla işçi çıkarılması halinde 90 gün önce olarak belirlenmiştir.

- işine son verilen kişilerin yeni bir iş bulmalarına yardım için geniş kapsamlı bir önlemler bütünü oluşturulmaktadır.

- işverenin borçlarını ödeyemez duruma gelmesi halinde, işçi alacakları öncelikli konumdadır. Bunun yanısıra hükümet bu durumdaki işverenin bazı borçlarının ödenmesini güvence altına almaktadır. Bu düzenleme çerçevesinde 1990/91 döneminde hükümet 400.000 işçiye 145 milyon pount tutarında ödeme yapılmasını sağlamıştır.

TABLO: 2

## AT ÜLKELERİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

	Haftalık Çalışma Saatleri	Tatiller	Ücretli İzinler
ALMANYA	Azami 48 saat. Genellikle 5 iş günü. Batı'da 13-40. Doğu'da 40-44 saat.	10, Katolik bölgelerde.	Asgari 3 hafta, Doğu'da 28-31 gün. Batı'da genellikle 21-26 gün. Ayrıca, 1 aylık maaş tatil parası olarak verilmektedir.
DANİMARKA	Azami 37 saat. Fazla mesai ulusal toplu sözleşmelerle yasaklanmıştır.	12 gün	Asgari 30 gün. Ücretliler, tatil parası olarak bir önceki yılın toplam kazancının %11'ini almaktadır.
FRANSA	39 saat. Çıraklar için günde asgari 8, yetişkinler için 10 saat.	11 (Alsace Lorraine'de 13) gün.	Asgari 30 gün. (1 Mayıs 31 Ekim arası kullanılmaktadır) Evlilik izni 4 gündür.
LÜKSEMBURG	Azami 48 saat. Günde azami 10 saat. Ortalama 39-40 saat.	12 gün	3 ay çalıştıktan sonra asgari 25 gün.
BELÇİKA	Azami 40 saat. Ortalama 38-39 saat. Pazar günleri mesai yasaklanmıştır.	11 gün	1 yıl çalıştıktan sonra asgari 24 gün. Genellikle ortalama 24 gün. Ücretliler, Maaş+maaşın %85'ini tatil parası olarak almaktadır.
HOLLANDA	Azami 40 saat. Günde azami 8 saat. Hafta sonu mesai genellikle yasaktır. Ortalama 36-38 saat.	9 gün	1 yıl çalıştıktan sonra asgari 4 hafta. Genellikle 5 hafta. Evlilik izni 2 gün.
İTALYA	Azami 48 saat. Günde en fazla 8 saat. Ortalama 40 saat.	10 gün+2 Pazara rastlayan tatilde fazla mesai parası ödenmektedir.	Ortalama 23 gün. Asgari değerler toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. 15 gün evlilik izni.
İSPANYA	Azami 40 saat. Günde 9 saat. Dükkanlar kendi mesai saatlerini saptar.	13 gün	Asgari 30 gün. 15 gün evlilik, alleden birinin ölümü halinde 2 gün izin.
İNGİLTERE	Resmî bir sınırlama yoktur. Ortalama: fabrikalar: 37,5-39 saat, Büroler: 35-37,5 saat, Dükkanlar: 39 saat.	8, Kuzey İrlanda'da 10 gün.	Resmî bir sınırlama yoktur. Genellikle 23 gün. Tatil parası için de resmî sınırlama yoktur.
YUNANİSTAN	Ortalama 40 saat. Çalışma günü 5-6. Cumartesi günü, devlet daireleri dışında genellikle çalışma gündür.	12 gün.	1 yıl çalıştıktan sonra, en az 4 hafta. 2 maaş tatil parası. Evlilik izni 6 gün.
İRLANDA	Asgari 45 saat. Günde 9 saat. Ortalama 39 saat. Akşam 20.00'den sonra mesai yapılmamaktadır.	8 gün.	Özel sektörde 8 ay kıdemden sonra asgari 3 hafta. Tatil zamanını işveren belirlemektedir.
PORTEKİZ	Asgari 45 saat. Ortalama 40-45. İşçiler için 38, büro çalışanları için 40, dükkanlar için 44 saat.	12 gün.	1 yıl çalıştıktan sonra en az 30 gün. Tatil parası olarak yılda 2 maaş.

KAYNAK : THE EUROPEAN

TABLO: 3

AT ÜLKELERİNDE UYGULANMAKTA OLAN  
TAZMİNAT SÜRE VE ORANLARI

ALMANYA	Ücretliler için asgari 6 haftalık tazminat.
DANİMARKA	12 yıllık hizmetten sonra asgari 1 aylık maaş, 13 yıldan sonra 2 ay, 15 yıldan sonra 3 ay.
FRANSA	6 aydan 2 yıla kadar hizmet için asgari 1 aylık ihbar. 2 yıldan fazlası için 2 ay.
LUKSEMBURG	5 yıllık hizmetten sonra 2 aylık tazminat, 5-10 yıl arası hizmet için 4 aylık, 10 yıldan fazla hizmet için 6 aylık tazminat.
BELÇİKA	Ücretlilere her 5 yıllık hizmet için 3 aylık ihbar, diğer işçiler için asgari 28 gün.
HOLLANDA	Ücretli personel için en az 1 ay ihbar. Haftalık işçiler için 1 hafta. Her çalışılan yıl için 13 haftayı geçmemek kaydıyla 1 hafta ilave.
İTALYA	Ücretliler için 1 yıllık brüt kazancın %13,5'u. Enflasyona göre ayarlama yapılıyor.
İSPANYA	Ihbar 1-3 ay arası değişir. Çalışılan her yıl için 20 günlük ücret.
İNGİLTERE	İlk 2 yıllık hizmet için 1 haftalık ihbar 2 yıldan sonra 2 hafta. 12 haftayı aşmamaktadır.
YUNANİSTAN	Ücretliler için 2 aylık hizmet sonrasında ihbar tazminatı hakkı. Yılda 1 aylık maaş. 10 yıldan sonrası için, 6 aya kadar. Asgari tazminat, asgari ihbarın yarısıdır.
İRLANDA	En az 2 yıllık hizmetten sonra, tazminat hakkı. Yılda yarım haftalık. 41 yaşın üzerindeki için yılda 1 haftalık.
PORTEKİZ	Ücretliler her yıl için asgari 15 gün. 15 yıllık hizmet sonrasında yılda 1 ay.
KAYNAK: THE EUROPEAN.	



#### 2.2.3.4.Sosyal Koruma

### **BELÇİKA**

\* Sosyal Güvenlik Sisteminin finansmanı esas olarak işçi ve işveren tarafından karşılanmaktadır. İşçi ve işverence finanse edilen hastalık, sakatlık, yaşlılık-ölüm sigortaları, aile yardımları ve yıllık tatiller için ödenen primler, Ulusal Sosyal Güvenlik Bürosu tarafından toplanmakta ve ilgili hizmetleri sunan kurumlara dağıtılmaktadır.

İş kanununda yer alan bu sigorta dallarının yanısıra,iş kazaları, meslek hastalıkları ve sakatlara yönelik düzenlemeler yönetmeliklerle getirilmiştir.

\* Kamu ve özel sektör çalışanları, aynı sosyal güvenlik kanununa tâbidir. Ancak uygulamada sektör bazında bazı farklılıklar ortaya çıkabilmektedir.

\* Halkın tümü zorunlu ya da gönüllü olarak sosyal güvenlik sistemi kapsamındadır. Bunun yanısıra çeşitli sosyal hizmetler aracılığı ile sosyal sigortalıların yaşam düzeylerinin iyileştirilmesi güvence altına alınmış ve kendi imkanlarıyla geçimini sağlayamayan herkese, asgari geçimini sağlamaya yetecek bir gelir bağlanması öngörülmüştür.

### **DANİMARKA**

\* Danimarka'da uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi, ülkede sürekli ikamet eden herkesi kapsamaktadır.

Emekli aylığı ve hastalık sigortası vergilerle finanse edilmekte ve yardımlardan yararlanma hakkı bir faaliyete ya da geçmiş gelirlere bağlı tutulmamaktadır.

Ancak işsizlik yardımları ve iş piyasasını tamamlayıcı aylıklar, işçi primlerine dayanmaktadır.

Eğer bir işçi, bir işsizlik sigortası sandığı tarafından ödenen işsizlik sigortası yardımına hak kazanmaksızın işini kaybeder ve kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak gelir düzeyini temin edemezse, sosyal yardım kanunu çerçevesinde kendisine yardım yapılmaktadır. Aynı kanun, Danimarka'da ikamet eden ve ihtiyacı olan herkesin benzer bir yardımdan yararlanmasını öngörmektedir. Danimarka uyruklu olmayan ve ülkede ikameti 2 seneyi aşmamış olanların sürekli olarak yardıma ihtiyaçları olması halinde, ülkelerine geri dönmelerini sağlayacak önlemler oluşturulması öngörülebilmektedir.

İşsizlik sigortasına yönelik genel kurallar yasayla belirlenmiştir. İşsizlik sigortası rejimi, bağımsız veya ücretli çalışanların oluşturduğu özel ortaklıklar olan işsizlik sigortası sandıklarınca idare edilen serbest bir rejimdir.

Ülkede devletçe tanınan 39 sandık ve bunların yaklaşık 2.000.000 dolayında üyesi bulunmaktadır. Sözkonusu sandıklarla sendikalar ve diğer mesleki kuruluşlar arasındaki ilişki son derece güçlüdür.

İşsizlik sigortası rejimi, üyelerin, işverenin ve devletin katılımıyla finanse edilmektedir. 16-65 yaş arasında olan, Danimarka'da ikamet eden ve gerekli koşulları (sandıkların kapsamı içine giren sektörlerde çalışmak, ilgili sektörde en az 18 ay süreyle mesleki eğitim görmüş olmak, sektörde belli bir süre çalışmış olmak ve sandıktan talepte bulunmadan önce gerekli çalışma süresini doldurmuş olmak vb.) yerine getiren herkes işsizlik sigortası sandıklarına üye olabilmektedir.

İşten çıkarma durumunda ise işveren, işsizlik sigortası sandığı üyesine işsizlik yardımı yapma yükümlülüğündedir. Bu kural yalnızca tam gün süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Bunun yanısıra yardımdan yararlanma hakkı, işçinin işsizlik sigortası sandığının 1 yıllık üyesi olması halinde doğmaktadır. Yararlanma hakkının süresi ise işçinin 67 yaşını doldurması durumunda sona ermektedir.

İşsizlik yardımları bir tavan çerçevesinde sınırlandırılmış olup son gelirin %90 oranında ödenmektedir.

## İSPANYA

\* İspanya'da sosyal güvenlik sistemi zorunlu sigorta rejimini gerektirmekte, bunun yanısıra serbest nitelikli tamamlayıcı koruma rejimleri de uygulanmaktadır.

Zorunlu sigorta sistemini getiren kamu rejimi gereksinimler çerçevesinde iki temel alan kapsamaktadır. Bunlar;

- bir mesleki faaliyetten bağımsız olarak genel ihtiyaçlara cevap veren bir koruma alanı

ve

- bir mesleki faaliyetten elde edilen gelirin kısmen ya da tamamen yitirilmesine neden olan durumlarda gereksinimleri karşılayan bir mesleki koruma alanıdır.

Bunlardan ikincisi, genel rejim (ekonominin çeşitli faaliyet alanlarında çalışan ücretli ve benzeri kişileri kapsayan rejim) ve özel rejimler ( üretim yapısından, niteliğinden vb.

koşullardan ötürü sosyal güvenlik alanında spesifik bir muamele gerektiren durumdaki çalışanlara yönelik rejim) şeklinde iki kategoriye ayrılmaktadır.

\* Mesleki koruma rejimlerinin finansmanı, esas olarak işçi ve işveren tarafından ödenen primlerle karşılanmaktadır.

İşsizlik sigortası konusunda ise, ücretlilerin ve benzer kategorideki çalışanların yararlanma hakkına sahip olduğu ve primle katılım gerektiren sistem ile eski mesleki konumlarından bağımsız olarak ülkeye geri dönüş yapan göçmenlerin ve benzeri durumdaki işsizlerin prim ödemeksizin yararlanma hakkına sahip olduğu yardım sisteminden oluşan karma bir yapı bulunmaktadır.

\* Sosyal güvenlik sisteminde öngörülen emekli aylığı, malüllük aylığı ve parasal çocuk yardımı gibi haklar, hiç prim ödememiş olsalarda tüm vatandaşlar için geçerlidir. Bunlara hak kazanmak için öngörülen kriterlerse, İspanya'da ikamet etmek, yeterli gelir kaynağına sahip olmamak, emekli aylığı için 65 yaşını doldurmuş olmak gibi koşullardır.

## FRANSA

\* Fransa'da zorunlu sosyal sigorta sistemi genellikle çalışan kesimi ve ailelerini kapsamaktadır.

Yasalar çerçevesinde düzenlenmiş olan 4 temel sistem bulunmaktadır. Genel ücretliler rejimi, özel ücretliler rejimi, ücretli olmayan ve tarım sektörü dışındaki sektörlerde çalışan işçilere yönelik rejim ve tarım sektöründe çalışanlara yönelik rejim şeklinde düzenlenmiş olan bu sistemlerden herbiri belli bir sosyo-profesyonel kategoriyi ya da kategoriler grubunu kapsamakta ve Fransız sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde yer alan çeşitli risklere karşı korunmayı güvence altına almaktadır (hastalık, analık, ölüm,

malüliyet, iş kazaları, yaşlılık, dulluk, aile yardımları vb.). İşsizlik sigortası ise Fransız sosyal güvenlik sistemi kapsamında yer almamakta ve sistemden bağımsız bir yapı içinde düzenlenmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin organizasyonu, yasalar çerçevesinde düzenlenmiş olan rejimler bütünüdür, yetkili devlet otoritelerinin koruması altında ilgili sandıklarca yönetimi şeklinde gerçekleştirilmektedir.

\* Sistemin finansmanı, %27'si ücretliler, %73'ü işverenler tarafından olmak üzere genel rejimin %90'ı oranında primlerle gerçekleştirilmektedir.

Bazı özel rejimler ise demografik durumun güçlüğü nedeniyle devletin katılımı ve transfer gelirleri ile finanse edilmektedir. Tarım rejimi ise büyük ölçüde devlet sübvansiyonları, transferler ve vergilerle finanse edilmektedir.

\* Esas olarak çalışanlara yönelik olarak Fransız sosyal güvenlik sistemi, genelleşme yönünde aşama kaydederek halkın tümünün sosyal koruma kapsamına alınmasına yönelmiştir (aile yardımları, hastalık, yaşlılık yardımları vb.).

Bu çerçevede;

- aile yardımlarından yararlanma hakkı herkese açıktır.

- genel rejimin kapsamındaki hastalık ve analık sigortasından yararlanmayan ücretliler, genel rejimle aynı imkanları sunan bireysel sigortaya üye olabilmektedirler.

- hastalık ve sağlık sigortasından yararlanmayan aktif olmayan kişiler, bir sigortalının aile bireylerinden biri olarak kişisel sigortadan yararlanabilmektedir.

- malüllük, yaşlılık, dulluk gibi durumlarda eski zorunlu sosyal sigortalılar, gönüllü sigorta kapsamına girerek yardımlardan yararlanmayı sürdürebilmektedirler. Aynı durum yaşlılık sigortası açısından aile bireyleri için de geçerli olmaktadır.

- iş piyasasına dahil olmayan ve geçimini sağlamaya yeterli kaynaklardan yoksun kişiler için çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

Buna göre;

- sözkonusu kişilerin bireysel sigorta kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için, duruma göre primleri, sosyal yardım veya aile yardımlarınca karşılanabilmektedir.

- geçim güçlüğü içinde olan kişilere asgari kaynak güvencesi sağlayan çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır (çalışması mümkün olmayan kişilere, yaşlılara, özürllülere, vb.).

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da genel sosyal politikadan sorumlu olan Sosyal Güvenlik Kuruluşu (IKA) ücretlilerin başlıca sosyal sigorta organizasyonudur. Bunun dışında ücretliler IKA ile aynı sosyal koruma sistemini (yaşlılık, malüllük, ölüm, hastalık, iş kazaları vb.) güvence altına alan özel sigorta sandıklarına da bağlanabilmektedir. Sözkonusu sosyal koruma sistemi, yaşlılık, malüllük ve ölüm aylıklarını kapsamakta olup, IKA ya da onun karşılığı sandıklarca sigortalanmış tüm ücretlilere yönelmektedir.

\* Yunan uyruklu tüm ücretlilerin yararlanma hakkına sahip olduğu sosyal sigorta sistemi, işçi ve işveren primleriyle finanse edilmektedir. Bunun yanı sıra Yunanistan'da çalışmakta olan herkesin sistem kapsamına dahil edilmesi için, sigorta zorunluluğu milliyet, yaş, din ve cinsiyet ayırımı yapılmaksızın tüm çalışanlara getirilmiştir. Bu çerçevede ülkede çalışmakta olan yabancı uyruklular da Yunan vatandaşlarıyla aynı sosyal korumadan yararlanma hakkına sahiptir.

## İRLANDA

\* İrlanda'da sosyal güvenlik hizmetleri Sosyal İşler Bakanlığı'nın denetiminde düzenlenmektedir. Bakanlık zorunlu ve gönüllü sosyal güvenlik hizmetlerinin yönetiminden sorumludur. Bu çerçevede gerçekleştirilen hizmetler, sosyal sigortalar ve sosyal yardımlar olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Bu hizmetler, uluslararası düzeyde sosyal güvenlik alanında tanınmış olan tüm branşları (yaşlılık, emeklilik aylıklar, dululuk, hastalık, işsizlik, analık, iş kazaları, aile ve çocuk yardımları vb.) kapsamaktadır.

\* 16 ve 66 yaş arasındaki tüm ücretliler zorunlu sosyal sigorta kapsamındadır. Sigorta primleri ücretlilere göre belirlenmekte ancak dikkate alınan yüzde oranları işin yapısına göre değişkenlik göstermektedir. Farklı sigorta hizmetlerinden yararlanma hakkı, bunlara uygun prim türlerinin ödenmesi çerçevesinde doğmaktadır. Maaşla çalışmayan işçiler de, uzun vadeli belli sigorta hizmetlerinden yararlanmak için sosyal sigorta primlerini ödemek zorundadırlar.

Sosyal sigorta hizmetlerinden yararlanabilmek içinse, ücrete bağlı olarak sosyal sigorta primlerinin belli bir oranının ödenmiş olması gerekmektedir. Sosyal sigorta sistemi kapsamında düzenlenmiş olan hizmetlere yönelik primler, ücretliler, maaşlı olmayan

işçiler ve işverenler tarafından ödenmekte olup farklar, kamu hazinesinden karşılanmaktadır.

Sigorta hizmetleri, iş kazası veya meslek hastalıklarından kaynaklanan sakatlık, malüliyet ve ölüm hallerinde gerekli ödemeleri ve tedavi masraflarını üstlenmektedir.

Sosyal yardımlar ise, sigorta hizmetlerine yönelik hakları tükenmiş kişiler ve sosyal sigorta hizmetlerinden yararlanmak için gerekli koşullara sahip olmayan kişiler için uygulanmaktadır. Bunlardan yararlanma talebinde bulunanlar ise, temel gereksinimlerini karşılamaya yeterli bir gelir sahibi olmayan ve malüllük ve işsizlik yardımı ödemelerinden yararlanmak için gerekli koşulları yerine getirmiş olan kişilerdir ve durumlarını kanıtlamak zorundadırlar.

Bunun yanısıra geliri ne olursa olsun 16 yaşın altındaki çocuklar, 16-18 yaş arası tam gün eğitim gören çocuklar ve zihinsel ya da fiziksel özürlü çocuklar, çocuk yardımlarından yararlanabilmektedir.

## İTALYA

\* Ücretli bir işte çalışan tüm işçiler, uyrukluktan, cinsiyetten, vasıflarından ve çalıştıkları sektörden bağımsız olarak zorunlu sigorta sistemine dahil olmaktadır.

Sosyal sigorta sistemi, esas olarak prim rejimine göre düzenlenmiştir. Ücret baz alınarak primlerin %19'u işveren, %7'si işçi tarafından ödenmekte, ancak bunlar ödemeler açısından yeterli bir seviye teşkil etmedikleri için devlet tarafından tamamlanmaktadır.

Sağlık ödemeleri ise genelleştirilmiş olup ülkede ikamet eden herkesi kapsamaktadır.



Bunun yanısıra işsizlik sigortası konusunda işçiler için, işsizlik durumunun başlamasından önceki 3 aylık dönemde vergilendirilmiş ortalama ücretin %20'si oranında bir tazminat 6 ay süreyle ödenmektedir.

Geçim kaynaklarından yoksun kişiler için aynî ve nakdi yardımların öngörüldüğü İtalyan sosyal koruma sisteminde, bu yardımlar bölgesel otoritelerin yetkisi çerçevesinde düzenlenmektedir.

## LÜKSEMBURG

\* Lüksemburg sosyal güvenlik sistemi, çalışanlara; hastalık, analık, yaşlılık, malüliyet, ölüm, işsizlik gibi nedenlerden ötürü mesleki faaliyetlerini sürdüremez duruma gelmeleri halinde bir gelir sağlanmasını güvence altına almaktadır. Sosyal güvenlik ödentilerinin hesaplanmasında alınan temel, son kazanılan ücrettir.

Serbest çalışanlar ve mesleki faaliyet gösterenler de sistem kapsamına dahildirler ancak mesleki faaliyetin durdurulması halinde isteğe bağlı sigorta imkanları da bulunmaktadır.

Bu sistemin yanısıra, kaynak garanti mekanizması olarak adlandırılan ve yoksulluğu önlemek için asgari bir geliri güvence altına alan bir sistem mevcuttur.

Sözkonusu gelir devlet tarafından sağlanan bir sosyal yardım olup, geçimini sağlamaya yeterli asgari gelire sahip olmayan kişileri kapsamaktadır.

## HOLLANDA

Hollanda'da ücretli olarak çalışan herkes, hem ücretlilere yönelik sosyal sigorta (hastalık, iş göremezlik, işsizlik, hastalık sandıkları (belli bir ücret sınırına kadar) hem de halk sigortalar (yaşlılık, dulluk ve yetimlik, aile yardımları, iş göremezlik, hastalık) tarafından sigortalanmaktadır.

Sosyal sigortalar kapsamında sağlanan ödemelerin azami oranı genellikle son alınan ücrete göre belirlenmektedir. Halk sigortası çerçevesinde sağlanan ödemeler ise yasal asgari ücrete bağlı olarak belirlenmektedir.

Bunun yanısıra belli koşullar altında tamamlayıcı ödemelerden yararlanmak mümkündür. Hak sahibinin ailevi durumuna göre, tamamlayıcı ödemeler toplamı, gelire asgari ücretin %70'i arasındaki farktan, gelire asgari ücretin %100'ü arasındaki farka kadar değişkenlik gösterebilmektedir.

Memurlar ise, kamu görevlilerine yönelik olan ve yaşlılık, malüliyet ve ölüm hallerine karşı sosyal korumayı sağlayan genel bir sandıktan yararlanmaktadır.

## PORTEKİZ

Çalışanlara yönelik sosyal koruma ücretli ve bağımsız çalışanları kapsayan genel sosyal güvenlik sistemi ve kamu görevlileri rejimi çerçevesinde uygulanmaktadır. Bu sistemler kapsamına girmeyen kişiler içinse gönüllü sigorta sistemi bulunmaktadır.

Bu çerçevede ücretliler, hastalık, yaşlılık, işsizlik, mesleki hastalıklar, malüllük, yaşlılık, ölüm ve aile yükümlülüklerine yönelik sigortalardan yararlanabilmekte, bağımsız

çalışanlarla kamu görevlileri ise işsizlik sigortası dışında, yukarıda sayılan tüm sigortalardan yararlanabilmektedir.

Gönüllü sosyal sigortalar ise, malüllük, yaşlılık, ölüm gibi konuları kapsamakta, bunun yanısıra belli özel gruplar için mesleki hastalıklar ve ailevi yükümlülükler de kapsama alınmaktadır. Ödemeler genellikle ücrete bağlı olarak hesaplanmakta ve ücretin %65 ile %100'ü arasında değişebilmektedir.

İş kazalarına karşı koruma, işverenin sorumluluğunda olmakla birlikte sigorta şirketlerine transfer edilebilmektedir.

İş piyasası kapsamı dışında kalan ve yeterli geçim kaynağına sahip olmayan kişilerse malüllük, yaşlılık, ölüm, ailevi yükümlülüklerin karşılanması gibi konuları kapsayan ve primle katılım gerektirmeyen bir sistemin koruması altındadırlar.

Geliştirilmekte olan "Ulusal Yoksullukla Mücadele Programı" çerçevesinde, ulusal ve yerel kaynakların harekete geçirilerek yoksul kişilerin ekonomik, sosyal ve kültürel entegrasyonlarının sağlanması öngörülmektedir.

Sağlık sigortası ise, Sağlık Bakanlığı'na bağlı tüm resmi sağlık hizmetlerini ve kurumlarını bünyesinde toplayan "Ulusal Sağlık Hizmetleri" sistemi kapsamında gerçekleştirilmektedir. Söz konusu hizmetlerden Portekiz vatandaşlarının yanısıra, AT üyesi ülke vatandaşları ve karşılıklılık koşulları altında Portekiz'de ikamet eden 3. ülke vatandaşları yararlanabilmektedir.

**ALMANYA**

\* Almanya'da sosyal refah, tümüyle devlet tarafından güvence altına alınmıştır. 1990 yılında sosyal harcamaların 703 milyar DM'ye ulaştığı bu ülkede, sözkonusu harcamaların GSYİH içindeki payı %29,4'dür. Kişi başına sosyal ödemeler 11.270 DM tutarında iken bundan en fazla yararlananlar sırasıyla yaşlılar ve ölüm sigortası hak sahipleri (%40,4), sağlık hizmetleri (%33,1) evlenenler ve aileler (%12,8) ve istihdam sektörüdür (%8,4).

\* Hastalık, analık, malütlük, yaşlılık, hayat, meslek hastalıkları ve iş kazaları, işsizlik, aile yardımları gibi sigorta türlerinin bulunduğu Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin organizasyonu esas olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Eyalet (Lander) Çalışma Bakanlıklarının sorumluluğundadır.

\* İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımı adı altında iki tür sistemin uygulandığı bu ülkede her iki sistemden de yararlanma hakkına sahip olanlar tüm ücretli çalışanlar, mesleki öğretim görenler ve genç özürllüler olup, sistemden yararlanma yaş sınırı 65 olarak belirlenmiştir.

1989 yılında uygulamaya koyulan 1,75 milyar DM bütçeli işsizlikle mücadele programı çerçevesinde, 60.000 uzun süreli işsize istihdam imkanı yaratılmıştır.

Bunun yanısıra işsizlik sigortası rejimi de kuvvetlendirilerek işsizlik yardımlarından yararlanma süresi yaş ve prim ödeme süresi kriterleri çerçevesinde 32 aya kadar uzatılmıştır.

\* Almanya'da uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi, devlet tarafından sağlanan sosyal yardımları da kapsamaktadır. Bu çerçevede yeterli geçim kaynağına sahip kişilerin sosyal yardımlardan yararlanma hakkı yasayla güvence altına alınmıştır.

## İNGİLTERE

\* İngiltere'de sosyal koruma rejiminin temel hedefi, ekonomik ve sosyal politikaya uygun olarak etkin ve esnek bir mali yardım sistemi sağlamaktır.

Bu yapı çerçevesinde sağlanan yardımlarla, en fazla gereksinimi olan kişilerin iş piyasasına entegrasyonları amaçlanmaktadır. Ulusal sosyal yardım zaman içinde kısıtlamaya tabi tutulmaksızın yaşlılar, hastalar, işsizler v.b. de dahil olmak üzere herkese yeterli gelir düzeyini güvence altına almaktadır. Bu çerçevede 1990/91 döneminde sosyal güvenlik alanında yapılan harcamalar 55,9 milyar pounttur.

Prinle katılım gerektiren yardımlar çalışanları ya da hastalık, analık izni ve işsizlik yardımlarından yararlanabilecek şekilde yakın zamana kadar mesleki bir faaliyet göstermiş olanları, katılım gerektirmeyen yardımlarsa ciddi şekilde hasta ya da sakat olanları (iş kazaları da dahil olmak üzere) kapsamaktadır.

Gelir yardımları, tam gün süreli işlerde çalışmayanlara yeterli bir gelir sağlamayı güvence altına almakta olup ek gelire gereksinimi olan hastalar, sakatlar, aileler v.b. gruplara yöneltilmektedir. Ek gelir yardımlarından yararlananların sayısı 4 milyonu aşmaktadır.

\* Aile kredisi sistemi ise çocuklu ve düşük gelirliler ailelere ek gelir sağlamakta ve iş piyasasının yeniden entegrasyonunda bir teşvik unsuru yaratmaktadır. Bugün hükümet aile kredisi sisteminin geliştirerek çok daha geniş kitlelere yaygınlaştırılmasını hedef alan yeni öneriler getirmiştir. Buna göre yardımlardan yararlanma hakkı brüt gelir üzerinden değil net gelir temel alınarak hesaplanmakta ve böylelikle gelir artışından ötürü yardımların kesilmesi engellenmektedir.



TABLO: 4

## AT ÜLKELERİNDE HASTALIK ÖDEMELERİ

ALMANYA	İşveren 6 hafta süreyle, ödeme yapar. Geri kalan süre yerel sağlık sandıklarından karşılanır.
DANIMARKA	Ücretliler hastalık izni süresince maaşlarını alır. Maaş dışı ücretliler 2 hafta süreyle ücret alır. Kalanını devlet öder.
FRANSA	Hasta işçiler için sosyal sigorta, temel ücret üzerinden asgari tazminat öder.
LUKSEMBURG	52 haftaya kadar genel ücret üzerinden hastalık tazminatı ödenir.
BELÇİKA	İşçiler 7 gün, büro ücretlileri 1 ay tazminat alır. Yılın geri kalan bölümünde ücretin %60'ı ödenir.
HOLLANDA	2 gün hastalık izninden sonra 1 yıl boyunca ücretin %70'i ödenir.
İTALYA	Tüm ücretliler sosyal sigorta kapsamındadır. Sosyal sigorta veya işveren ücretin tümünü ya da bir kısmını tazminat olarak öder.
İSPANYA	İlk 3 günden sonra, 20 güne kadar ücretin %60'ı sonra %75'i ödenir.
İNGİLTERE	4 günden itibaren asgari 77 dolar, azami 93 dolar
YUNANİSTAN	Ücretliler için ilk 3 gün yarım ücret. 1 yıllık hizmetten sonra 1 ay için tam ücret.
İRLANDA	3 günden sonrası için 18 güne kadar haftada 78 dolar. Daha sonra 1 yıl için gelirin %12'si
PORTEKİZ	3 günden sonra yasal ödeme 3 yıl süreyle normal ücretin %65'idir.
KAYNAK: THE EUROPEAN.	

### 2.2.3.5. Toplu Müzakere ve Örgütlenme Özgürlüğü

#### **BELÇİKA**

\* Mevzuata göre, mesleki örgütlenme serbestisine yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu konu genel anlamda örgütlenmeyi konu alan düzenlemelere tabidir.

\* Sendika kurma, tümüyle serbest olup, bu konuda kısıtlayıcı hiç bir düzenleme bulunmamakta, sendikalar uluslararası örgütlenmeye de gidebilmektedir.

Sendikalar her tür faaliyet serbestisine sahiptir. Ancak kar amacı gütmeyen mesleki birlik ve organizasyonların durumu, statüleri çerçevesinde düzenlenmektedir.

\* Herkes, üye olmak istediği sendikayı seçme hakkına sahip olduğu gibi, hiç bir sendikaya üye olmama hakkına da sahiptir.

\* Grev hakkı ise, ne özel bir düzenleme çerçevesinde ne de genel mevzuat içinde tanımlanmamıştır. Bununla birlikte çeşitli kanunlar kapsamında (toplu sözleşmeye yönelik) değinilen grev hakkı yasal olarak kabul edilmektedir.

\* Sosyal Şart'ın onaylanmasına dayanan Temmuz 1990 tarihli yasa, Şart'ta öngörüldüğü üzere çıkar çatışmaları halinde işçi ve işveren kesimlerinin (grev de dahil olmak üzere) toplu eylemde bulunabileceklerini kabul etmiştir.

\* Kamu sektörüne yönelik grev hakkı ise Belçika'da ciddi doktrinal tartışmalara yol açmıştır. Geleneksel doktrine göre grev kamu hizmetlerinin sürekliliğine engel teşkil



etmektedir. Ancak devlet memurlarının grev hakkını engelleyici hiç bir yasa mevcut değildir. Buna karşın silahlı kuvvetlerin grev kapsamına girebilecek tüm faaliyetleri yasaklanmıştır.

## DANİMARKA

\* Danimarka'da işçi ve işverenlerin örgütlenmelerini, sendika kurmalarını veya mesleki organizasyonlara katılmalarını engelleyen bir yasa yoktur.

Kamu sektöründe, kamu idarelerine yönelik düzenlemeler, bir mesleki organizasyona üyeliğe zorlamayı yasaklamaktadır.

Özel sektörde ise bir sendikaya ya da bir başka organizasyona dahil olmamaktan ötürü işten çıkarma yasaklanmıştır.

\* Sosyal taraflar arasında toplu sözleşmeler oluşturulmasını ve yenilenmesini konu alan yönlendirici düzenlemeler getirilmiştir. Bunlar farklı federasyon ve organizasyonlar düzeyinde gerçekleştirildikleri için sektörden sektöre değişkenlik göstermektedir.

Devlet, sosyal taraflar arasındaki görüşmeleri, müzakerelerin adil ve dengeli biçimde gerçekleştirilmesini güvence altına alan ve tarafsız bir kurum olan Uzlaştırma Bürosu aracılığı ile desteklemektedir.

Sosyal anlaşmazlıkların çözümlenmesi amacıyla uygulanan Spesifik aygıtlar bütünü, genel düzen içinde toplu sözleşme müzakerelerinin gerçekleştirildiği aşamada greve gidilmesini yasa dışı olarak kabul etmektedir.

Bununla birlikte ödemelerin askıya alınması, hayati tehlike, v.b. koşullarda işin durdurulması, bu yasağın dışında tutulmuştur.

Bazı özel durumlarda, Çalışma Bakanlığı'na görevlendirilen uzlaştırıcı, taraflara bir anlaşmaya varamamaları halinde yeniden görüşmeye gitmeleri çağrısında bulunabilmektedir. Uzlaştırıcılar, 2 haftalık bir süre içinde iki kez yapılan grev bildirimlerinde, grev faaliyetini erteleme yetkisine sahiptir.

\* Kamu hizmetlerine yönelik yasa ise devlet memurlarına grev hakkı vermemektedir. Bu yasaklama silahlı kuvvetler ve polis için de geçerlidir.

## İSPANYA

\* İspanya'da işçi ve işverenlerin mesleki organizasyon ve sendika kurmalarını veya bunlara üye olmalarını engelleyici bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun dışında anayasaya göre her kesimin, silahlı kuvvetleri ve askeri kurumları etkileyecek istisnalar ve sınırlamalar dışında sendika kurma hakkı vardır. Ancak kimse bir sendikaya üye olmaya zorlanamaz.

Bu çerçevede silahlı kuvvetler mensupları ve askeri karakterli kurumlar dışında tüm çalışanlara sendikalaşma özgürlüğü tanınmıştır.

Sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğüne yönelik yasanın bir başka maddesi ise, bir sendikaya üye olmak ya da olmamaktan, bu sendika tarafından yapılan anlaşmalardan veya sendikal faaliyet gerçekleştirmekten ötürü istihdamda veya çalışma koşullarında (duruma göre) lehte ya da aleyhte ayırıcı muamele getiren her türlü toplu sözleşme koşulunu, bireysel anlaşmaları ve işveren kararlarını geçersiz ve etkisiz saymaktadır.

Bunun yanısıra işverenin sendikal özgürlük haklarına aykırı davranması halinde, her işçi, yetkili yargılama kurulundan bu hakkının korunmasını talep edebilmektedir.

\* Toplu müzakere özgürlüğü ve grev hakkı İspanyol Anayasası'nca tanınmış haklardır. Toplu sözleşmeler, iş ilişkilerinin gerektirdiği hak ve yükümlülükleri düzenledikleri gibi, yürürlükte oldukları süre içinde, işçi ve işverene çalışma üretim koşullarını belirleme ve sosyal barışı sağlama imkanını da tanımaktadırlar.

Kanunlar çerçevesinde yasaklanmış olan grev türleri; Siyasi sebeplerden ötürü oluşturulan grevler, destekleme ve dayanışma grevleri, toplu sözleşmelerin kapsamını değiştirmek amacıyla yapılan grevler şeklinde sıralanmakta olup, bunların dışında kalan durumlarda grev hakkı tanınmıştır.

## FRANSA

\* Fransa'da tüm At üyesi ülke işçi ve işverenlerinin mesleki ve sendikal organizasyon kurma hakkı bulunmaktadır. Söz konusu kuruluşlara üye olmak veya olmamak kişilerin iradesine bırakılmış ve bu konuda ayırıcı muamele yapılması yasaklanmıştır.

\* Sözleşmeler mesleklerarası düzeyde, işletmeler düzeyinde ve faaliyet kolları düzeyinde müzakere edilmektedir. Müzakerelerin düzeyine göre, işveren veya birçok işverenle ya da işveren organizasyonları ile yalnızca temsilci sendikal örgütler müzakere edebilmektedir.

Bunlar:

- Ulusal ve mesleklerarası düzeyde temsilci konumunda olan 5 konfederasyondan birine üye olan organizasyonlar.

- Müzakerenin oluşturulduğu düzeyde temsilciliklerini kanıtlamış olan organizasyonlar. Bunların temsil hakları bağımsızlıkları ve onay görmeleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Bu koşullar altında oluşturulan bir sözleşme metninin uygulanması için bir işveren yada işveren organizasyonu ile ücretlileri temsil eden bir sendika tarafından imzalanmış olması yeterli olmakta ve müzakeredeki tüm tarafların oybirliği gerekmemektedir.

Ancak, sözleşmeler tüm işletmelere uygulanmamaktadır. Bu duruma açıklık getirmek için Çalışma Bakanlığı bir yaygınlaştırıcı karar alabilmektedir. Bu durumda belli bir faaliyet alanı için alınan yaygınlaştırma kararı, sözkonusu alanda çalışan tüm işletmeleri (işveren sözleşmeyi imzalayan işveren sendikasına üye olmasa da) kapsamaktadır.

Toplu sözleşme müzakereleri, tarafların seçimi doğrultusunda serbestçe gerçekleştirilmektedir. Ancak yasa çerçevesinde müzakerelerde ele alınması zorunlu olan bazı konular belirlenmiştir.

Bunlar;

- Faaliyet dalı düzeyinde; ücretlerin yılda en az bir kere, sınıflamaların her 5 yılda en az bir kere müzakere edilmesi

- İşletme düzeyinde: ücretlerin, çalışma sürelerinin ve koşullarının her yıl tüm işletmelerde en az bir sendika temsilcisinin katılımıyla müzakere edilmesi şeklindedir.

\* Fransa'da grev hakkına yönelik bazı sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre;

Kamu sektöründe, kamu hizmetlerinin sürekliliği gereğinden hareketle grev hakkı yasaklanmıştır. Aynı şekilde askerlere, yargı organlarındaki kamu görevlilerine, polis memurlarına, cezaevi idarelerinin dış hizmet görevlilerine, güvenlik memurlarına, İç İşleri Bakanlığı'nın haberleşme hizmetleri personeline grev hakkı yasaklanmıştır.

Bunun yanı sıra, radyo, televizyon ve hava yolu hizmetlerine, grev halinde asgari hizmet sunumunun güvence altına alınması koşuluyla sınırlı bir grev hakkı tanınmıştır.

Özel sektörde ise grev hakkına yönelik tek bir yasal düzenleme mevcuttur. Buna göre grev, iş sözleşmesini, ücretlinin ağır bir suçu olmadığı takdirde bozmamaktadır ve bu prensip çiğnenerek gerçekleştirilen işten çıkarmalar geçersiz kabul edilmektedir.

\* Anlaşmazlık halinde, taraflar sorunu bir Uzlaştırma Komisyonu'na götürebilmektedir. Bu komisyonun görevi, tarafların kabul etmekte veya reddetmekte serbest olacağı bir çözüm getirmek olan bir arabulucu tayin etmek ya da taraflara kabul ettireceği bir çözüm getirecek bir hakeme başvurmaktadır.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da çalışanların sendika kurmalarına ya da sendikaya üye olmalarına engel yaratan bir yasa olmadığı gibi, sözkonusu hakkı güvence altına alan ve destekleyen bir

dizi düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemelerin uygulama alanı, üyeleri ücretlilerle özel ve kamu sektörü çalışanlarından oluşan organizasyonlarca oluşturulmuştur. Bu çerçevede; çalıştığı işletmede ya da ilgili faaliyet alanında 2 ayını doldurmuş olan tüm çalışanlar bir işletme organizasyonuna ya da mesleki organizasyona üye olabilmektedir.

Aynı şekilde sendikal örgütlere de bu üst organizasyonlara katılım hakkı tanınmaktadır. Bir işçinin ya da sendikanın katılımının reddedilmesi halinde ise yetkili mahkemeye başvurma hakkı doğmaktadır.

Sözkonusu kanunun bir başka maddesi ise, kamu otoritelerini, sendika kurma ve serbestçe faaliyet gösterme hakkını güvence altına alacak gerekli önlemleri getirmekle yükümlü tutmakta ve her türlü kısıtlamayı yasaklamaktadır.

İşçi sendikaları ve işveren organizasyonlarına toplu sözleşmeye götürecek müzakere yapma hakkı ve yükümlülüğü getirilmiştir. Bu çerçevede gerçekleştirilen müzakerelerin anlaşmayla sonuçlanmaması halinde ilgili taraflar ortak karar alacak bir arabulucunun yardımını isteyebilecekleri gibi bir hakeme de başvurabilmektedir.

\* Grev hakkını düzenleyen yasalar ise şu koşulları öngörmektedir;

- Grev hakkı sendikalar tarafından kullanılabilir.

- Grev hakkının kullanılabilmesi için işverenin ya da bağlı olduğu örgütün 24 saat önce bilgilendirilmesi gerekmektedir. Kamu sektöründe özel iş ilişkisi içinde olan çalışanlar ise, bu haklarını kullanmadan 4 gün önce bildirimde bulunmak zorundadır.

Sendikal örgütlerde grev bildirimini örgütün yapısı ve önemine göre genel meclis veya idari konsey tarafından alınan karar çerçevesinde yapılmaktadır. Bir işletmede, kamu hizmetinde, ya da yerel ortaklıklarda, çalışanların çoğunluğunun gizli oy sistemiyle aldıkları kararla personel organizasyonları da greve gidebilmektedir. Personel ya da mesleki organizasyonların ve sendikaların bulunmadığı durumlarda ise grev kararı bölgenin en representatif işçi merkezi tarafından da alınabilmektedir.

Grev bildiriminde bulunan sendika, grev süresi içinde işletme tesisatının güvenliğinin sağlanması ve tehlike ve kazaların önlenmesi için gerekli personeli hazır bulundurmaktadır. Güvenlik personeli konusunda bir anlaşmazlık olması halinde konu, işçi ve işveren kesimlerinden birer temsilci ile bir bağımsız yargıcın oluşturduğu Komisyon'a aksetmektedir.

## İRLANDA

\* Kamu düzen ve ahlakına aykırı olmamak kaydıyla İrlanda'da sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü mevcuttur ve bu konuda hiç bir siyasi dini ya da sınıfsal ayırım yapılamayacağı anayasa çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

Buna karşın sözkonusu örgütlere katılım hakkı anayasa güvencesinde değildir. Bunun nedeni sendikaların ve diğer örgütlerin üyelik konusunda sınırlamalar getirme hakkının varlığıdır. Buna göre sözkonusu organizasyonlar katılım başvurusunda bulunan herkesi kabul etmek durumunda değildir.

İrlanda yasalarına göre silahlı kuvvetler mensuplarının ve polislerin sendikalara kayıt olması ve sendikal faaliyetlere katılması yasaklanmıştır.

\* Toplu müzakere özgürlüğü prensibi, İrlanda'da sosyal ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. İşçilerin büyük çoğunluğunun çalışma koşulları, yerel düzeyde işverenler veya işveren organizasyonları ve bir ya da birçok sendika arasında müzakereler sonucu gerçekleştirilen toplu sözleşmelerle belirlenmektedir.

İş süreleri, işten çıkarma, bildirim süresi, izinler v.b. konular mevzuat çerçevesinde belirlenmiş olup, toplu sözleşme şartları zorunluluk getirmemektedir. Bununla birlikte, ilgili taraflar sözleşmeyi yetkili mahkemeye götürerek hukuki bir nitelik kazanmasını sağlayabilmektedirler. Sözleşmenin uygulama alanı temsil yetkisinin genişliği çerçevesinde müzakerelere katılmamış olsalar da ilgili sanayi kolundaki işçi ve işveren taraflarını da kapsayabilmektedir.

Hukuki açıdan bir işveren bir sendika ile müzakere etme zorunluluğunda değildir ve sözkonusu sendikayı tanımayı reddedebilmektedir. Bununla birlikte bir sendikanın tanınmamasından kaynaklanan uzlaşmazlık, grev hakkını doğurabilmektedir. Bu koşullarda sendika tek taraflı olarak sorunu iş mahkemesine götürebilmektedir. Mahkeme ise genellikle işverenle sendikanın bir toplu sözleşme oluşturma yönünde müzakereye oturmaları konusunda uzlaştırma kararı vermektedir. Bu durum sözkonusu sendikanın ücretlilerin çoğunluğunu kapsamaması halinde de geçerli olabilmektedir.

\* İrlanda hukuku gerçek anlamda grev hakkını tanımamakla birlikte, bunun yerine belli durumlarda müzakere yetkisine sahip olan sendikaların ve bunların üyelerinin sendikal faaliyetde bulunmaları halinde korunmalarını güvence altına alan bir dokunulmazlık sistemi geliştirmiştir.

Sendikalar kanunu, çalışma koşullarının ve ücretlerin belirlenmesi amacıyla müzakereye gitmek isteyen sendika ve örgütlere Çalışma Bakanlığı'ndan bir müzakere belgesi alma zorunluluğu getirmiştir.



Toplu müzakere serbestisi, İrlanda'da sosyal taraflar arasındaki ilişkinin temelini oluşturmakta olup, devlet bu serbestinin kullanılabilmesi için gerekli kurumları ve destekleyici yasal düzenlemeleri getirmekle yükümlüdür. Taraflar arasındaki uzlaşmazlıkların çözümü içinse, devlet tarafından İş İlişkileri Komisyonu ve İş Mahkemesi kurumları öngörülmüştür.

Bunlardan, 1991'den beri uygulanmakta olan İş İlişkileri Komisyonu, sendikalar, işveren temsilcileri ve Çalışma Bakanlığı'nca atanan bağımsız üyelerce yönetilmekte olup, faaliyetleri: taraflar arasındaki müzakerelerde çıkan bir anlaşmazlığın çözümü için uzlaştırıcı görevini üstlenme, sosyal ilişkilerde danışmanlıkta bulunma, özellikle işçilere yönelik anlaşmazlık hallerinde ilgili büro aracılığı ile hakların korunmasını sağlayıcı hizmet verme, sosyal ilişkilerin gelişimini izleme ve denetleme, sosyal taraflarla işbirliği halinde sosyal ilişkilere yönelik uygulama kodları oluşturma ve yönlendirme şeklinde sıralanmaktadır.

1946'dan beri faaliyet göstermekte olan iş mahkemesi ise, anlaşmazlıkların çözümünde en son başvurulacak kurumdur. İşçi ve işveren organizasyonlarınca eşit sayıda belirlenen üyelerle Çalışma Bakanlığı'nca atanan başkan ve başkan yardımcısından oluşan ve bağımsız bir yapısı olan bu mahkeme, İş İlişkileri Komisyonu tarafından çözümlenemeyen anlaşmazlıkların, kendisine aksettirilmesi halinde devreye girerek tavsiyede bulunmaktadır.

\* Memurlar grev konusunda diğer sendika üyeleri ile aynı haklara sahiptirler ancak silahlı kuvvet mensupları ve polisler grev hakkına sahip olmadıkları gibi, sendikalara da üye olamamaktadırlar.

## İTALYA

\* İşçi ve işverenlerin mesleki örgütlenme ve sendika kurma hakları anayasa çerçevesinde güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede bir sendikaya üye olmak ya da olmamaktan ötürü ayırıcı muamele getiren her türlü anlaşma geçersiz kabul edilmektedir.

\* İş ilişkileri sistemi esas olarak, çeşitli düzeylerde gerçekleştirilen toplu sözleşmeler temeline dayanmaktadır.

Bunun yanısıra tüm kamu hizmetlerinde bir çalışma raporu oluşturulmasına yönelik zorunlu referans düzenlemesi bulunmaktadır. Bu rapor, sözleşmelerin uygulama alanını, prosedürleri ve sürelerini kesin olarak tanımlamaktadır.

Grev hakkını öngören kanun ise, anayasa mahkemesi ve yargıtay içtihadları çerçevesinde tanınarak uygulamayı düzenleyici yasanın eksikliği halinde dahi acil olarak uygulanabilirlik kazandırılmıştır. Ancak işletmeye zarar verici nitelikte kötü niyetli ve olağandışı eylemlere sebebiyet verici faaliyet ve mücadeleler bu çerçeve dışında tutulmuştur.

Temel Kamu hizmetlerine yönelik grevlerin uygulanma ve bildirim prosedürlerini düzenleyen yasa ise, anayasa ile vatandaşlara tanınmış olan diğer haklara (yaşam, güvenlik vb.) uygun olarak sürdürülmesi gereken asgari hizmetleri belirlemiştir. Bu çerçevede grev hakkının sürdürülmesine yönelik önlemler ile anayasa kapsamında güvence altına alınmış olan hakların uygunluğunu değerlendiren bir "garanti komisyonu" kurulmuştur.

Sendikalara yönelik düzenlemeler, çalışma koşullarında ve grev eylemlerinde ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların çözümünde uzlaştırma ve hakemlik mekanizmalarını öngörmektedir.

Buna göre toplu iş ilişkilerindeki anlaşmazlıkların çözümünde arabuluculuk ya da uzlaştırıcılık esas olarak devletin yetkisindedir. Ulusal açıdan özel önemi olan sorunların çözümünde bu yetki Çalışma Bakanlığı'na diğer durumlarda bölgesel ve yerel iş bürolarının sorumluluğuna devredilmektedir.

\* Silahlı kuvvetler mensuplarına ve polislere yalnızca ulusa sendikalara üye olma hakkı tanınmakta ve bu kategoriye giren kişilerin grev hakkı bulunmamaktadır.

## LÜKSEMBURG

\* Lüksemburg'da işçi ve işveren kesimleri, mesleki ve sendikal organizasyonlar oluşturma veya bunlara katılma özgürlüğüne sahiptir. Söz konusu örgütler statülerini, yönetim kurallarını, temsilcilerini, faaliyet programlarını ve idari yapılarını serbestçe belirleyebilmektedirler.

\* Müzakereler sonucunda yazılı olarak gerçekleştirilen toplu sözleşmeler, iş müfettişliğine bildirilmek ve iş yerlerinde asılmak suretiyle ilan edilmek zorundadırlar.

Sözleşmenin tamamında ya da belli bir bölümü üzerinde taraflar arasında anlaşmazlık çıkması halinde kanun, bir ya da bir kaç hakemin vereceği kararı (hakeme başvurulardan önce uzlaştırma yolları aranabilmektedir) geçerli kabul etmektedir.

Sözleşmenin getirdiği yükümlülöklere aykırı davranan işçi veya işverene 2.500 ila 250.000 frank arasında cezai uygulama getirilebilmektedir.

Lüksemburg'da grev hakkı güvence altına alınmıştır. Ancak grev eyleminin gerçekleştirilebilmesi için tüm uzlaşma yollarına başvurulmuş olmasına karşın çözüm bulunamamış olması gerekmektedir.

Toplu sözleşmelere yönelik anlaşmazlıkların tümü, Ulusal Uzlaştırma Bürosu'nun müdahale alanına girmektedir.

\* Devlet hizmetinde ve devletin doğrudan denetimi olan kamu kuruluşlarında çalışan memurlar belli koşullar ve sınırlamalar altında grev hakkına sahiptir. Buna karşın hükümet danışmanları, yabancı ölkelerde daimi olarak ya da vekaleten yönetici pozisyonunda görev yapan diplomatik görevliler, elçiler ve danışmanlar, eğitim kurumlarının başkanları ve yardımcıları, mahkeme başkanları, mahkeme görevlileri, cezaevi personeli, emniyet görevlileri, asgari sağlık hizmetini vermekle yükümlü sağlık personeli ve güvenlik görevlilerinin grev hakkı bulunmamaktadır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlıklar bir uzlaştırma komisyonu nezaretinde zorunlu müzakere prosedürünü gerektirmektedir. Bu süreç içinde uzlaşma sağlanamaması halinde taraflardan birinin talebi ile 48 saat içinde Devlet Konseyi'ne başvurularak arabuluculuk isteminde bulunulabilmektedir. Bu aşamada da uzlaşmaya varılamazsa, Konsey 8 günlük bir süre içinde tavsiyede bulunmaktadır.

Tüm bu aşamaların ardından sorun hala çözümlenememişse, greve gidilebilmekte ve grev kararı sendika tarafından yazılı olarak bildirilmektedir. Grevin uygulanmasından 10 gün önce hükümet başkanı haberdar edilmekte ve grevin şekli, yeri, tarihi, öngörülen grev süresi belirtilmekte ve bir başka grev bildirimini ile birleştirilememektedir.

Gerekli durumlarda hükümet, ülke ihtiyaçları açısından temel hizmetler sunan birimlerde çalışanların tümünün ya da bir bölümünün işe devam etmesini isteyebilmektedir.

Grev hakkının kullanımına ve uygulamaya yönelik kurallara uymayan personel ve sendika temsilcileri 2500 ila 50.000 Frank cezai ödemeye tabi tutulmaktadır.

## HOLLANDA

\* Hollanda'da işçi ve işverenlerin mesleki örgütlenme ve sendika kurma haklarını kısıtlayıcı hiçbir engel yoktur ve bu hak anayasa ile güvence altına alınmıştır.

İşçi ve işverenlerin mesleki ya da sendikal bir organizasyona katılıp katılmamaları tümüyle kendi seçimlerine bırakılmıştır.

\* Toplu sözleşmelere ve bunlara uygulanan prosedürlere yönelik bir yasal zorunluluk getirilmemiştir. İşçi ve işveren tarafları, bu konuda tamamen serbest bırakılmıştır. Ancak sözleşmeye resmi bir kimlik kazandırma zorunluluğu vardır.

Sözleşme kapsamında zorunlu ve isteğe bağlı olarak yer alması gereken şartlar, kanun çerçevesinde düzenlenmiştir. Burada amaç, bazı koşullara zorunluluk getirilerek ilgili sektörlerde çalışma koşullarının aynı olmasını sağlamak ve sözleşmenin sektör dışı kişilerce kötüye kullanılmasını önlemektir.

1985 yılında yürürlüğe giren ve teşvik gören sektörlerde çalışma koşullarının geliştirilmesini öngören kanuna göre, kamu yetkilileri her yıl ilgili sektörlerde çalışma

koşullarının iyileştirilmesi için sağlanacak mali yardım toplamını belirlemektedir. Toplu sözleşmeyi imzalayanlar daha sonra bu yardımı, sözleşme çerçevesinde gerçekleştirilen somut anlaşmaların sonuçlandırılmasında kullanabilmektedirler.

Memur organizasyonları ile gerçekleştirilen ve çalışma koşullarını konu alan anlaşmalar, resmi anlamda hükümet tarafından Bakanlar Konseyi ve Parlamento kararları dikkate alınarak tek taraflı olarak uygulamaya koyulmaktadır.

\* Grev hakkının uygulanışına yönelik yasal bir düzenleme mevcut değildir.

Sosyal Şart çerçevesinde öngörülen mekanizma uygulanmaktadır ve sendikalar tarafından gerçekleştirilen grevin geçerli olmaması, ancak öne sürülen sebebin haksız ya da geçersiz olması ve prosedüre uyulmaması halinde mümkündür.

\* Sosyal taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümü konusunda yasal bir düzenleme getirilmemiştir, ancak toplu sözleşmeler çerçevesinde çeşitli düzenlemeler öngörülmektedir.

Bunun dışında 1986 yılı döneminde Çalışma Vakfı tarafından alınan bir karar uyarınca anlaşmazlık halinde taraflarca oluşturulan bir liste üzerinden yapılacak temsilci seçimi ile uzlaştırma ve hakemlik müesseselerine başvurulabilmektedir.

Bu tür anlaşmazlıkların çözümü için hükümet tarafından oluşturulan bir Danışmanlık ve Hakemlik Komisyonu'ndan da yardım talep edilebilmektedir.

\* Kamu sektöründe grev hakkına yönelik ulusal yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak uluslararası hukuk düzeyinde Hollanda, Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesinin 4. bendine (çıkar uyuşmazlığı durumunda işçi ve işverenlere grev hakkı dahil, ortak eylem

hakkı tanınmasını içeren düzenleme) kamu personeli için çekince koymuştur. Ancak uygulamada ulusal düzeyde gerek mahkemeye başvuru hakkı gerekse grev hakkı kamu personeline özel sektör çalışanları ile aynı koşullarda uygulanmaktadır.

Farklı sektörlerin merkezi ve yerel yönetimlerinde ise çalışma koşullarının müzakeresinde ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların çözümü için danışma ve hakemlik komisyonları kurulmuştur.

## **PORTEKİZ**

\* Portekiz'de işçi ve işverenlerin mesleki örgütlenme ve sendikalaşma özgürlüğü Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

Çalışanlara bir sendikaya üye olma ya da olmama, sendika üyeliğinden ayrılma, sendikal faaliyette bulunma vb. nedenlerinden ötürü ayırıcı muamele getiren her türlü anlaşma geçersiz kabul edilmektedir.

\* İş ilişkileri toplu sözleşme, hakem kararı veya bir katılım anlaşması çerçevesinde düzenlenmektedir.

Toplu sözleşmeler yalnızca kayıtlı işçi ve işveren sendikalarınca gerçekleştirilebilmektedir. Bunun yanısıra birçok şirketi temsil eden bir işveren örgütü ile sendikalar arasında yapılan sözleşmeler "toplu anlaşmalar", sendikalarla tek bir şirket arasında yapılan sözleşmeler "şirket anlaşması" olarak adlandırılmaktadır.

Taraflar arasında gerçekleştirilen doğrudan müzakereler sonucu anlaşmanın sağlanamaması halinde, uzlaştırma ve hakemlik prosedürleri işletilmektedir. Bu süreç

içinde oluşturulan düzenlemeler, çalışanlar açısından daha avantajlı koşullar sağlamadıkça münferit bir iş sözleşmesi ile değişikliğe uğratılamamaktadır.

\* İşçilerin grev hakkı anayasa kapsamında güvence altına alınmıştır. Grev hakkının kullanılmasına yönelik mevzuat düzenlemeleri çerçevesinde, grev bildiriminin koşulları, süresi, etkileri ve bunlara uymayanlar için doğacak yaptırımlar belirlenmiştir.

Kamu görevlileri de yukarıda belirlenen koşullara uymak kaydıyla grev hakkına sahiptir ancak silahlı kuvvetler mensuplarının grev hakkı yoktur.

## ALMANYA

\* Almanya'da işçi ve işveren kesimlerinin örgütlenme ve sendika kurma özgürlüklerini kısıtlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır ve bu hakların kullanılması anayasa kapsamında güvence altına alınmıştır.

\* Toplu müzakere ve toplu sözleşme hakkı da Alman Sosyal Politikasının temel esaslarından biri olup aynı şekilde anayasal güvence altındadır.

Sendikalar ve işletme yönetimleri serbestçe gerçekleştirilen müzakereler sonucu çalışma koşullarını ve ücretleri belirlemektedir.

## İNGİLTERE

\* İngiltere'de genellikle işçiler ve işverenler çıkarlarına uygun olan her türlü organizasyona katılma ve örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.



Son 10 yıl içinde alınan önlemler çerçevesinde bir sendikaya üye olma ya da olmama özgürlüğünü düzenleyen yasal bir çerçeve oluşturulmuştur. Bazı istisnalar dışında bugün tüm çalışanlar için aşağıdaki koşullar düzenlenmiştir.

- Bir sendikaya üye olmak, üye olmamak ya da olma eğilimi göstermek ya da göstermemekten ötürü hiçbir işçi, işten çıkarılamaz.

- İşveren, çalışanların bir sendikaya üye olmalarını engelleyemez ve bundan ötürü cezai uygulamada bulunamaz.

- İşveren çalışanları sendika üyesi olmaya zorlayamaz.

- Bir sendika üyesi olmaktan ya da olma eğilimi göstermekten ötürü hiçbir çalışan işsiz kalamaz.

Bu düzenlemeler çerçevesinde, bir işte çalışmakta olan ya da bir işe başvurmuş olan kişiler kendilerine kanunen tanınmış olan haklara tecavüz edildiğini tesbit etmeleri halinde, sosyal ilişkiler mahkemesine başvurabilmektedir.

\* İngiltere’de toplu müzakere ve toplu sözleşme hakkı tam bir serbesti içinde kullanılmaktadır. Ancak son yıllarda münferit iş sözleşmelerinin giderek artış gösterdiği belirlenmektedir. Bunun temel nedeni farklı vasıf ve eğitime sahip çalışanların çıkarlarının da farklılaşması ve bu kişilerin kendi mesleki geleceklerinde daha fazla denetim sahibi olmak istemeleridir.

\* Bireysel veya toplu anlaşmazlıkların çözümü için bir uzlaştırma ve hakemlik müessesesi öngörülmüştür.

ACAS (Danışma, uzlaştırma, hakemlik hizmeti) adı verilen bu kurum, tümüyle bağımsız bir statüye sahip olup görevi sosyal ilişkilerin iyileştirilmesini sağlamaktır. Taraflardan birinin talebi üzerine devreye giren bu anlaşmazlıklarda, toplu grev hakkının kullanılmasını engelleyici hiçbir yasal düzenleme yoktur.

İş Kanunu düzenlemelerine göre işverenin, sendikalar tarafından düzenlenen bir greve katılan işçilerden yalnızca bir bölümünü işten çıkarması yasaklanmıştır. Böyle bir durumda her çalışan, iş akdi feshinin kötüye kullanımı başvurusunda bulunabilmektedir. Yine İş Kanunu çerçevesinde grev eyleminde bulunan işçilerin işsizlik yardımından yararlanma hakkı da dahil olmak üzere haklarının korunması güvence altına alınmıştır.

#### 2.2.3.6. Mesleki Eğitim

##### **BELÇİKA**

\* Mesleki eğitim alanında gerçekleştirilen kurumsal reform çerçevesinde, yetki Topluluğa devredilmiş ve ilgili mevzuat bu yönde geliştirilmiştir. Buna göre mesleki eğitimden yararlanma konusunda uyrukluk nedeniyle hiçbir ayırıcı muamele yapılamayacağı ve her iş talebinde bulunma yoluyla iş ve işçi bulma bürosuna kaydolan herkesin mesleki eğitimden yararlanma hakkına sahip olacağı güvence altına alınmıştır.

##### **DANİMARKA**

\* Zorunlu ilk öğretimini tamamlamış olan herkes, Danimarka eğitim kanununa göre mesleki eğitimden yararlanma hakkına sahiptir. Bazı durumlarda bu hak, Danimarka dilini konuşma zorunluluğu getirilerek sınırlandırılmıştır.

Eğitim Bakanlığı istihdam imkanlarına göre mesleki kurumları ve girişi kısıtlayan düzenlemeler getirebilmektedir.

Yetişkinlere yönelik mesleki eğitim, teknolojik gelişmeler ve iş piyasasının gereksinimleri çerçevesinde kalifiye, yarı kalifiye ve benzer işçi gruplarına mesleki ve sürekli eğitim imkanları sunarak bu kişilerin kapasitelerinin iyileştirilmesini hedef almaktadır. Bunun yanısıra temel mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi yoluyla vasıfsız işçilerin iş piyasasına kolay entegre olmaları güvence altına alınmaktadır.

18 yaşını dolduran ve mesleki eğitimin verildiği sektörde çalışan ya da iş arayan veya iş bulmada güçlük çeken kişiler sözkonusu eğitimden yararlanabilmektedir.

Vasıflı işçilerin sürekli eğitimden yararlanabilmeleri içinse ilgili alanda daha önce mesleki eğitimden geçmiş olmaları koşulu aranmaktadır.

\* Yabancı uyruklular için özel bir düzenleme getirilmemiş olup, bu kişiler Danimarkalılarla aynı koşullarda mesleki eğitimden yararlanabilmekte, buna ek olarak gerekli hallerde dil kursuna tabi tutulabilmektedirler.

## İSPANYA

\* İspanya'da Bilim ve Eğitim Bakanlığı'nın yetkisi altında olan genel eğitim sisteminde yapılan reformla, mesleki eğitime yönelik yeni düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre mesleki eğitim, tüm orta öğretim öğrencilerinin yararlanabildikleri temel mesleki eğitim ve orta ve yüksek öğretim düzeyinde gerçekleştirilen spesifik mesleki eğitim olmak üzere 2 temel gruba ayrılmaktadır.

Bunun yanısıra Ulusal Mesleki Eğitim ve Geliştirme Planı (FIP) kapsamındaki programlar aracılığı ile, ülkede ikamet eden yabancılara özel mesleki eğitim ve yönlendirme programları uygulanmaktadır.

Bu planın işletmeler düzeyindeki uygulanması ise, Ulusal İstihdam Enstitüsü'nün denetiminde işletme personeline vasıflarından bağımsız olarak, yeni teknolojilerin kullanımı, üretim sürecindeki değişimler ve yeni işletme idaresi metodlarına uyum sağlayabilmeleri amacıyla sürekli mesleki eğitim imkanı oluşturma şeklindedir.

Mesleki eğitim alanında hükümete danışmanlık yapan Genel Mesleki Eğitim Konseyi, işçi, işveren organizasyonları ile idari otoritelerin katılımından oluşan üçlü bir yapıya sahiptir ve FIP planının hazırlanması, denetimi ve gerekli durumlarda güncelleştirilmesi ve yenilenmesi bu konseyin sorumluluğu altındadır.

Yerel düzeyde oluşturulan komiteler ise, Ulusal İstihdam Enstitüsü'nün yerel uzantıları olarak düşünülmüştür ve uygulanan programların analizine ve gelişimine katkıda bulunarak bu alanda öneriler getirmektedirler.

## **FRANSA**

\* 1990 tarihli yasa ile getirilen eğitim kredisi sistemi ile, Fransa'da aktif nüfusun tümünün bir işte çalışsın ya da çalışmasın mesleki eğitim hakkı güvence altına alınmıştır.

1989'da uygulamaya koyulan gençlere yönelik kredi-eğitim sistemi ile yılda 100.000 gence mesleki eğitim imkanı sağlamaktadır.

Uygulanmakta olan eğitim sistemine dayandırılan kredi-egitim sistemi, esas olarak teknik ve mesleki eğitim diploması olmayan tüm çalışanlara ve iş arayan gençlere ve yetişkinlere mesleki eğitime giriş imkanı yaratarak, kalifikasyonlarının artırılması yoluyla iş piyasasına entegrasyonlarını kolaylaştırmayı hedef almaktadır.

Bu bağlamda uygulamada öncelik, genç işsizlere ve vasıfların yetersizliğinden ötürü çalıştıkları işletmede ve iş piyasasında güçlüklerle karşılaşan kişilere tanınmaktadır.

1990'da devletle sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen anlaşma ile bireysel eğitim izni kapsamında, devlet ücretlilere eğitim-kredisi sistemini uygulamaktadır.

İşverenin bireysel eğitim izninin finansmanına katılım oranı, ücret toplamının %0,10'u ile %0,15'i arasında değişmektedir. Devlet ise 1991'den itibaren ücretlilere yönelik bireysel eğitim kredisi için 500 milyon franklık bir kaynak tahsis etmiştir.

Teknolojik gelişmeler ve artan uluslararası rekabet, giderek çalışanların kalifikasyonlarının iyileştirilmesi gereğini doğurmaktadır. Bu çerçevede çıraklık eğitiminin modernleştirilmesi ve daha yüksek düzeydeki eğitim programlarının yaygınlaştırılması konusunda çeşitli önlemler alınmıştır.

Bunun yanısıra teknolojik gelişmeler çerçevesinde yeni faaliyet alanlarının ve buna bağlı olarak yeni mesleklerin ortaya çıkışı, kalifikasyonların da çeşitlendirilmesi gereğini ortaya çıkarmış ve bu doğrultuda işletmelere ve sektörlerle sağlanan teşviklerde 3 temel hedef öngörülmüştür.

- Teknolojik değişimlere ve piyasada sürekli artış gösteren rekabet koşullarına uyum sağlayacak şekilde müzakereli modernizasyon için optimal koşulların yaratılması,

- Ekonomik aktörlerin bileşimine kapsamlı bir değişiklik getirilerek, ücretlilerin müzakereli modernizasyona katılımının sağlanması,

- Vasıfsız ücretlilere temel vasıfların kazandırılmasını sağlayacak eğitim imkanlarının yaratılması.

Bu çerçevede oluşturulan eğitim sözleşmelerine devlet belli temel prensiplerin uygulanmasını sağlayıcı müdahalelerde bulunabilmektedir.

Bunlar;

- Sözleşmenin işletmenin eğitim politikasında uzun bir dönem teşkil etmesinin garanti edilmesi,

- Anlaşmada öngörülen finans oranlarının, işletmenin eski harcamalarının düzeyine oranla belirgin bir artış göstermesinin denetlenmesi,

- İşletmenin eğitim planının kalitesinin artırılması,

- Müdahalelerin çeşitli düzeylerde gerçekleştirilmesi (farklı düzeylerde oluşturulan sözleşmelerin ulusal ya da bölgesel planda yönetimi).

şeklinde sıralanabilir.

Bu politika kapsamında yapılan harcamalar 1989'da GSYİH'nın %1,7'sini oluşturmuştur.

\* Fransa'da ikamet eden ve bir Fransız firmasında çalışan tüm AT üyesi uyruklu ücretliler, sürekli mesleki eğitimden Fransız vatandaşları ile aynı koşullarda yararlanma hakkına sahiptir.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da, uyruklu farkı gözetilmeksizin zorunlu öğretim dönemini tamamlamış tüm gençler temel mesleki eğitimden yararlanma hakkına sahiptir. Bu eğitimden yararlanma imkanı orta-öğretim kurumları ile teknik ve mesleki okullar düzeyinde sağlanmaktadır.

El-emeğinin istihdamını geliştirmeye ve düzenlemeye yönelik programlar oluşturan DAED'nin (Organisation pour l'emploi de la main d'oeuvre) faaliyetleri çerçevesinde güç koşullarda olan işletmelerden çıkarılan işçilerin yeniden istihdamını sağlamaya ve teknolojik gelişmelerden kaynaklanan nedenlerle yapısal değişikliğe giden şirketlerde çalışanların adaptasyonunu sağlamaya yönelik mesleki eğitim programları gerçekleştirilmektedir.

## İRLANDA

\* İrlanda'da mesleki eğitim, esas olarak işverenlerin sorumluluğundadır. İşletmeler, personellerine mesleki eğitim imkanı sağlama konusunda İstihdam ve Eğitim Bürosu (FAS) tarafından desteklenmektedir.

Belli sanayilerde (tekstil, kimya, gıda ürünleri, içki, tütün vb.) belli boyutlara sahip olan ve çalışanlarına yeterli düzeyde mesleki eğitim olanakları sağlamayı güvence altına alan işletmelere bir teşvik ve prelevman sistemi uygulamaktadır. Teşvik oranı FAS için öngörülen prelevman toplamının %90'ına kadar ulaşabilmektedir.

Bunun yanısıra yine FAS tarafından uygulanan bir dizi program çerçevesinde farklı kategorideki kişilere (işsizler, çalışma hayatına yeni atılacak olan gençler, yeniden çalışma hayatına dönmek isteyen belli bir yaşın üzerindeki kişiler vb.) mesleki eğitim imkanları sunulmaktadır. Özellikle KOBİ'ler açısından çok yaygın olan bu programlara, sanayinin yeniden yapılanmasına yönelik eğitim programları adı verilmektedir.

\* AT üyesi ülke vatandaşları, mesleki eğitimden yararlanma konusunda İrlanda vatandaşları ile aynı haklara sahiptir.

\* Devlet FAS aracılığı ile çalışanlara mesleki eğitim imkanı sağlamaktadır. Bunun dışında isteyen kişilere ve işletmeler tarafından gönderilen personele ücretli ve spesifik mesleki eğitim imkanları sunan özel firmalar bulunmaktadır.

Bu çerçevede mesleki eğitim esas olarak işverenin sorumluluğu altındadır, ancak bir kamu kuruluşu olan ve idari konseyi hükümet temsilcileri, işverenler ve sendikalardan



oluşan ve politikaları bu düzeyde belirlenen FAS da, geniş kapsamlı eğitim olanakları yaratmaktadır.

## İTALYA

\* İtalya'da mesleki eğitim alanında yetkiler, yasa çerçevesinde bölgesel otoritelere bırakılmıştır. Bunun temel nedeni, yerel düzeyde gerçekleştirilen düzenlemelerin bölgenin üretim ve istihdam gereksinimlerine daha iyi cevap vermesidir.

Ulusal düzeyde ise, istihdam imkanlarının artırılabilmesi için yeni eğitim araç ve yöntemleri geliştirilmektedir. Bunlar arasında en belirgin örnek, eğitim-iş sözleşmesidir.

Yeni teknolojilerin gelişimine uygun olarak iş organizasyonunun adaptasyonunu sağlamak amacıyla, bölgesel düzeyde gerçekleştirilen eğitim sistemlerinin modernizasyonu programları, devlet tarafından finanse edilmektedir.

\* İtalya'da uyrukluk nedeniyle, mesleki eğitimden yararlanma hakkını kısıtlayan her türlü ayırıcı muamele yasaklanmış olup bölgesel düzeyde gerçekleştirilen eğitim programları ile üçüncü ülke vatandaşlarının iş piyasasına entegrasyonlarının kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Öngörülen yeni girişimler arasında, topluluk dışı göçmen işçiler yararına geliştirme programları oluşturularak iş piyasasının gereksinimleri çerçevesinde bu kişilerin vasıflarının iyileştirilmesi ve artırılması yönünde yıllık planlar oluşturulması bulunmaktadır.

Bunun yanısıra Topluluk düzeyinde ortaya koyulan ve geri kalmış bölgelerde çalışan üçüncü ülke uyruklu göçmen işçilere özel programlar uygulayarak insan kaynaklarının değerlendirilmesini öngören Horizon programı uygulamaya koyulmuştur. Bu program Çalışma Bakanlığı, bölgeler ve AT tarafından finanse edilmektedir.

\* Sürekli ve daimi eğitim ise esas olarak sosyal tarafların girişimiyle ve işletme düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Bu tür eğitim proramlarının amacı, özellikle üretim yapısının değişim süreci içinde olduğu işletme çalışanlarının vasıflarının geliştirilerek mesleki hareketliliklerine imkan sağlanmasıdır.

Organik biçimde yapılanmamış olan bu tür eğitim sistemleri, bölgesel ve sektörel ihtiyaçlara cevap verecek şekilde kamu otoritelerince desteklenmektedir.

## LÜKSEMBURG

\* Lüksemburg'da mesleki eğitime giriş koşulları 1991'de çıkarılan bir tüzük çerçevesinde belirlenmiştir. Buna göre orta öğretim ve teknik öğretim düzeyindeki öğrenciler; gösterdikleri başarı, farklı alanlarda eğitim görmelerini sağlayabilecek temel eğitim düzeyine sahip olmaları ve okulların yönlendirme ve psikoloji servislerinin haklarındaki görüşleri çerçevesinde mesleki eğitime yönlendirilmektedir.

\* Lüksemburg eğitim sisteminde, mesleki eğitime giriş konusunda uyrukluk nedeniyle ayrımcı muamele sözkonusu değildir.

\* Mesleki eğitim kursları genellikle ücretsiz olmakla birlikte bazı hallerde sembolik olarak çok düşük bir kayıt ücreti alınabilmektedir.

\* Yetişkinlere yönelik eğitim konusunda devlet tarafından geniş çaplı dil ve genel kültür eğitim imkanları sağlanmaktadır.

Sürekli eğitim ise meslek odaları ve işletmelerin inisiyatifinde gerçekleştirilmektedir.

## **HOLLANDA**

\* Hollanda'da mesleki eğitim, düzenli başlangıç eğitimi (temel mesleki eğitim) ve yetişkinlere yönelik mesleki eğitim olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır.

Bunlardan birincisi, tümüyle Bilim ve Eğitim Bakanlığı tarafından finanse edilmekte olup, kabul kriterlerine uyan ve kaydolmak isteyen herkese açıktır ve uyruklu nedeniyle ayrımcı muamele gözetilmemektedir.

Yetişkinlere yönelik mesleki eğitim ise yine Bilim ve Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenmekte olup, belirli vasıfları edinmede ikinci bir şans olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede oluşturulan programların ve eğitim türlerinin seçimi giderek yerel yönetimlerin yetkilerine bırakılmaktadır. Bunun nedeni yerel otoritelerin bölgenin gereksinimlerini ve önceliklerini daha rasyonel biçimde tahlil edebilmeleridir.

Yetişkinlere yönelik bazı eğitim kategorilerinde ise öncelik, etnik gruplara tanınmaktadır. Devlet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapı tarafından yönetilen bölgesel düzeydeki istihdam yaratma bürolarınca sağlanan mesleki eğitim, bu noktada bir amaç olmaktan çok, istihdam piyasası içinde hızlı ve sürekli bir mesleki hareketlilik sağlamaya yönelik bir araç görünümündedir.

Çalışanların mesleki eğitimi ise esas olarak işverenin sorumluluğu altındadır ve bu konuda kararlar toplu sözleşmeler çerçevesinde alınmaktadır.

Bunun yanısıra devlet, eğitim düzeyi çok düşük olan işçilere ek bir bütçe aracılığı ile temel mesleki eğitim imkanları sağlamaktadır.

## **PORTEKİZ**

\* Hükümet ve Sosyal Uzlaşma Konseyinde daimi olarak temsil edilen işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları arasında bir Mesleki Eğitim Politikası Anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşma çerçevesinde yaratılan mekanizma ile, aktif yaşamla mesleki eğitim arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi, ekonomik güçlük içinde olan grupların iş piyasasına entegrasyonunun sağlanması, sürekli mesleki eğitimin geliştirilerek yaygınlaştırılması, istihdam ve eğitim alanındaki istatistiklerin analizi ve Topluluk düzeyinde ilgili alanlarda işbirliğinin sağlanması düzenlenmekte ve denetlenmektedir.

Mekanizmanın işlerliği ise, alınan önlemlerin kamu kuruluşları ile sosyal taraflar arasındaki yoğun işbirliği çerçevesinde uygulanması ile sağlanmaktadır.

Anlaşmada yer alan projeler arasında en önemlileri; mesleki eğitimin genel çerçevesinin belirlenmesi, mesleki eğitimin iş piyasası ile bütünleşmesi, ön-çıraklık eğitimi, mesleki vasıf sertifikalarının verilmesi ve mesleki bilgilendirme projeleridir. Bunlardan ilk üçü uygulamaya geçirilmiş olup, diğer ikisi tamamlanma aşamasındadır.

Eğitim sistemi kapsamında ele alınan mesleki eğitim çerçevesinde iki temel eğitim modeli öngörülmüştür. Mesleki-teknik eğitim olarak adlandırılan birinci model, 3 yıllık bir eğitim dönemini içermekte ve 9 yıllık öğretim süresini tamamlayan kişileri kapsamaktadır.

Mesleki okulların sağladığı eğitimi içeren ikinci model ise, 9 ya da 6 yıllık öğretim dönemini tamamlamış olan gençlere yönelik olup, eğitim düzeyi ve vasıflar doğrultusunda değişken sürelerde uygulanmaktadır.

İş Piyasasına yönelik mesleki eğitim konusunda ise, hukuki bir rejim çerçevesinde mesleki eğitimde devletin, işletmelerin, sosyal tarafların ve diğer ilgili grupların rolüne açıklık getirilerek mesleki eğitime sağlanacak yardımlarda öncelikli alanlar tanımlanmış ve finans kaynakları belirlenmiştir.

Bu çerçevede çıraklık eğitimi ve sürekli eğitim konularına ağırlık verilerek ekonominin çeşitli sektörlerindeki gereksinimlere cevap verecek şekilde uygulanması öngörülen spesifik faaliyetler saptanmıştır.

Bunun yanısıra işletmenin ihtiyaçlarına paralel olarak, çalışanların vasıflarının iyileştirilmesi için uzun süreli (60 günden az olmayacak şekilde) ücretsiz mesleki eğitim izni hakkı öngörülmüştür. İşverenler kanunla belirlenmiş olan istisnai haller dışında bu hakkın kullanılmasını engelleyememektedirler.

\* Portekiz'de ikamet eden yabancı uyrukluların mesleki eğitimden yararlanmalarını engelleyici hiçbir kısıtlama bulunmamaktadır.

## İNGİLTERE

\* İngiltere'de mesleki eğitimin temel amacı, çalışanların aktif yaşamları süresince deneyimlerini artırmalarını ve vasıflarını geliştirmelerini sağlayacak şekilde eğitim imkanları sunmaktır. Bu amaçla uygulanan mesleki eğitim sistemi, ekonominin ve

piyasanın gereksinimlerini karşılayacak esnekliği ve işverenin taleplerine cevap verebilecek çeşitliliği sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

1990'lı yıllarda işletme ve eğitim konusunda temel öncelikler saptanmıştır.

- İşverenler, işletmelerinin ihtiyaç duyduğu kalifikasyonları belirleyerek, bunlara daha etkin biçimde yatırım yapmalıdır.

- Gençlere yeteneklerini geliştirmeleri ve tüm kapasitelerini kullanmaları için gerekli motivasyon sağlanmalıdır.

- Çalışanların, mesleki eğitimin ve kendi vasıflarını geliştirmenin önemini bilincine varmaları sağlanmalıdır.

- İşsizlere ve ekonomik güçlük içinde olanlara vasıf kazandırılarak (ya da vasıfları geliştirilerek) iş piyasasına yeniden entegrasyonları sağlanmalıdır.

- Eğitim ve öğretim görevlileri, geniş kapsamlı ve esnek bir alt yapı oluşturacak şekilde eğitim vermelidir.

- Ekonominin tümünde girişimcilik desteklenmelidir.

Bu önceliklerin bir kısmını ya da çoğunluğunu bünyesinde toplayan çeşitli sistemler oluşturulmuştur.

Bunlardan "Ulusal İşletme-Eğitim Konseyi" ağı ve "Yerel İşletme Grupları", işverenler tarafından yönetilmekte ve ekonominin ihtiyaçlarına karşılık verecek biçimde eğitim faaliyetlerinin adaptasyonunu güvence altına almaktadır.

Yine işverenlerce yönetilen işletme içi eğitim organizasyonları ağı, oldukça gelişmiş bir yapıya sahip olup, işletme-egitim konseylerini düzenli olarak her sektörde iş piyasasının ihtiyaçları konusunda bilgilendirmektedir.

Ulusal düzeyde geliştirilmiş bir ağa bağlı olarak mesleki vasıfları belirleyen komisyonlar, sanayi ve ticaret sektörlerini temsil eden başlıca organlar tarafından saptanan normlar temelinde faaliyet göstermekte ve bireysel kalifikasyonların iş piyasasının gereksinimleri çerçevesinde geliştirilmesini sağlamaktadır.

İngiliz hükümeti 1991/92 dönemi için mesleki eğitime 2,7 milyar pount tutarında bir bütçe ayırmıştır. Mesleki eğitimden birinci derecede sorumlu olan işverenlerin bu alanda yaptıkları yıllık harcamanın ise 20 milyar pount tutarında olduğu tahmin edilmektedir.

#### 2.2.3.7. Kadın ve Erkek Arasında Muamele Eşitliği

### **BELÇİKA**

\* Belçika'da kadın ve erkek arasında muamele eşitliği gerek anayasa, gerek ulusal iş sözleşmeleri, gerekse sosyal mevzuatlarca güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede kadın ve erkek arasında çalışma hayatında; ücretlerde, çalışma koşullarında, işe girişte, mesleki eğitimde ve serbest meslek ediniminde olduğu kadar, sosyal güvenlik alanında da (aile yardımları, işsizlik sigortası, yıllık izinler, hastalık, sakatlık sigortası, emekli aylığı vb.) eşit koşullar uygulanmaktadır.

Bunun yanısıra gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla, çalışan kadınların yararına çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

Bunlar arasında en belirginleri, çalışan kadınların yaşamlarıyla aile hayatları arasında denge kurmalarını sağlamayı öngören; analık izninin uzatılması, ailevi nedenlerden ötürü işe devamsızlık halinde ücretin korunması (doğum, evlilik, evlat edinme vb.), yine ailevi bir sorun ortaya çıkması halinde (çocuk hastalığı vb.) yılda azami 10 günlük bir ücretsiz izin uygulaması, part-time işlerin yaygınlaştırılması, ailevi nedenlerden ötürü (çocuğun eğitim dönemi, aile bireylerinin hastalığının tedavisi vb.) mesleki yaşamına ara vermek zorunda kalan ve yeniden çalışma hayatına dönmek isteyen kadınların istihdamına kolaylıklar sağlanması gibi düzenlemelerdir.

## DANİMARKA

\* Danimarka'da kadın ve erkek arasında; işe girişte, ücretlerde, izin sürelerinde, Komisyon ve Komite üyeliklerine seçilmede, kamu sektöründe idari konseylere atanmada muamele eşitliği prensibi yasalarla güvence altına alınmıştır.

Bu prensibin ihlal edilmesi ise, cezai uygulamalar ve tazminat ödemeleriyle sonuçlanabilmektedir.

Bunun yanısıra "Danimarka Eşitlik Konseyi", eşitlik prensibinin uygulamadaki durumu hakkında çeşitli araştırmalar yapmakta ve bu konuda ortaya çıkan sorunlarla ilgili bir enformasyon sistemi geliştirmektedir.



Çalışan kadının aile yaşamıyla mesleki yaşam arasında denge oluşturabilmesi için devlet tarafından çocuklara ve hamilelik iznine yönelik kısmi bir finans yardımı sağlanmaktadır. Ayrıca bakanlıklar arasında oluşturulan bir komisyon aracılığı ile bu dengenin kurulmasını sağlayacak şekilde çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi öngörülmüştür.

Kadınların mesleki kalifikasyonlarını geliştirebilmeleri amacıyla özel mesleki eğitim programları uygulanmaktadır.

1991'de özel sektördeki merkezi işçi organizasyonları arasında gerçekleştirilen işbirliği anlaşması ile, işletmeler düzeyinde işbirliği komiteleri oluşturularak muamele eşitliği konusunda ortaya çıkan her türlü sorunla ilgilenmeleri öngörülmüştür.

## İSPANYA

\* İspanya'da çalışma hayatında kadın ve erkek arasında muamele eşitliği prensibi yasalarla güvence altına alınmış olup, bunun aksi türde düzenlemeler getiren ve bu prensibi ihlal eden her türlü sözleşme, anlaşma ve işveren tarafından alınan kararlar geçersiz kabul edilmektedir.

1987'de hükümet tarafından uygulamaya koyulan ve kadınların fırsat eşitliğini konu alan program çerçevesinde bu alanda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Program kapsamında çalışma hayatında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasını, çalışan kadınların ve özellikle riskli işlerde çalışanların sağlığının korunmasını, kadınların işsizlik oranının düşürülmesini, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, mesleki vasıflarını geliştirici eğitim programlarından yararlanmalarının sağlanmasını, ekonomik

güçlük içinde olan kadınların sosyal açıdan korunmalarının sağlanmasını vb. önlemleri içeren düzenlemeler getirilmiştir.

1988'de çıkarılan bir kanunla analık/babalık izni 14 haftadan 16 haftaya (ikiz, üçüz, vb. doğumlarda 18 haftaya) çıkarılmış ve işe dönüş garantisi sağlanmıştır. Ayrıca 1 yıl süreyle küçük yaştaki çocukların bakımı için ücretsiz izin kullanılabilir.

## FRANSA

\* Fransa'da kadın ve erkek arasında muamele eşitliği yasaların güvencesi altındadır. Yine yasalar çerçevesinde kurulmuş olan Yüksek Mesleki Eşitlik Konseyi'nin idari yapısı devlet, işçi sendikaları ve işveren temsilcilerinden oluşmakta ve mesleki eşitlik, kadınların istihdam ve çalışma koşulları gibi konularda danışmanlık yapmakta ve her 2 yılda bir, konuyla ilgili kurumlarca gerçekleştirilen faaliyetlerin yer aldığı bir rapor hazırlamaktadır.

Mesleki eşitliği konu alan yasa, uygulamada işlerliği sağlamak amacıyla çeşitli aygıtlar geliştirmiştir.

- İşletme düzeyinde uygulamayı belirleyici bir aygıt (50'den fazla işçinin çalıştığı işletmelerde kadın ve erkeklerin durumunu karşılaştıran rapor hazırlama zorunluluğu).
- Bir müzakere aygıtı (mesleki eşitlik konusunda işletme ya da branş düzeyinde anlaşma yapılması).
- Finansal yardımlar (Devletçe sağlanmaktadır).

şeklinde sıralanan bu mekanizmalardan sonuncusu, kadınların çalıştığı işlerin çeşitlendirilmesini ve kadın istihdamının az olduğu alanlarda kalifikasyonlarının geliştirilmesini hedef almaktadır.

1989'da gerçekleştirilen yeni düzenlemeler çerçevesinde işe girişte, mesleki eğitimde, çalışma koşullarında vb. ayırıcı muamelelerin önlenmesi amaçlanmış ve 300'den fazla işçi çalıştıran işletmelere bu konuda kendi durumlarını ve fırsat eşitliği konusunda geliştirdikleri önlemleri konu alan çalışmalar yapmaları halinde devletten mali yardım alabilme imkanı sağlanmıştır.

Sosyal güvenlik alanında tarım sektöründe çalışanlar da dahil olmak üzere emeklilik, tamamlayıcı ödemeler vb. konularda çalışan kadınlarla erkekler arasında tam bir muamele eşitliği sağlanmış olup, dulluk aylığı, yetim aylığı yaşı, çocuklara yönelik yardımlar vb. konularda kadınlar yararına ek düzenlemeler getirilmiştir.

Bunun yanısıra kadınların mesleki yaşamları ile aile düzenleri arasında denge kurabilmeleri ve çalışma hayatından kopmaksızın ailevi yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için çeşitli önlemler alınmıştır.

Devlet çocuk bakımı konusunda geliştirdiği düzenlemelerle çalışan kadınlara kreş sözleşmeleri, analık yardımlarının iyileştirilmesi vb. sistemler aracılığı ile destek sağlamakta ayrıca çalışan ve çocuğunun bakımının evinde yapılmasını isteyen kadınlara finansal yardımda bulunmaktadır.

Aile izninden yararlanma hakkı ise en az bir yıl çalışmış olma halinde doğmakta ve doğum ya da evlat edinme durumunda azami 3 yıllık bir izin imkanı sağlamaktadır. Ancak işveren, ücretlinin bu izni kullanmasının işletme açısından ciddi boyutlarda

olumsuz sonuçlar doğurabileceği gerekçesi ile işletme komitesinin de onayını alarak iznin kullanımını engelleyebilmektedir.

Aile izninin yanısıra, üçüncü çocuğun doğumunun ardından mesleki faaliyetinden ayrılan aile bireylerinden birine aile eğitim yardımı adı altında mali destek sağlanmaktadır.

Aile eğitim izninden yararlanma koşullarına sahip olmayan (en az 1 yıl çalışmış olmak vb.) ücretliler ise, doğum sonrası izni olarak adlandırılan bir izin talebinde bulunabilmektedir.

Bunun yanısıra doğum, evlat edinme, evlenme, çocuğun hastalanması, ölümü, aile bireylerinden birinin ölümü ya da hastalanması vb. durumlarda eşlerden her ikisi de tablo 6'da görülen sürelerde izin hakkına sahip olmaktadır.

Anne ve babası çalışan okul öncesi yaştaki çocuklar için, devlet, aile yardımları sandıkları, yerel yönetimler ve çoğu zaman işletme ve işletme komitelerinin katılımıyla sağlanan çocuk bakımı imkanları (kreş, yuva, ana okulu vb.) ve yardımlarda bulunmaktadır.

Boşanmış, dul, bekar vb. durumdaki çocuk sahibi kişilere de devlet tarafından yardım sağlanmakta, ayrıca çocuklu yalnız kadınlara konut yardımı yapılmaktadır.

**YUNANİSTAN**

\* Kadın ve erkek arasında muamele eşitliği ilkesi anayasa güvencesi altındadır.

Bu çerçevede işe girişte, ücretlerde, mesleki eğitim ve yönlendirme programlarında, stajlarda ve çıraklık eğitiminde, sosyal promosyon ve bilgilendirmede, mesleki gelişmede ve terfide, çalışma koşullarında vb. cinsiyetten ötürü farklı muamele yapılması yasaklanmış olup, bu ilkeyi ihlal eden işverene 20.000 ila 30.000 drahmi arasında cezai ödeme uygulaması getirilmiştir.

Mesleki eğitim programları kapsamında spesifik düzenlemeler oluşturularak işsiz kadınlara vasıf kazandırılması veya vasıflarının geliştirilmesi, iş piyasasına entegrasyonlarının sağlanması ve iş organizasyonunda aktif rol almaları öngörülmüştür.

Ailevi yükümlülüklerle sahip çalışan kesimin korunmasını konu alan kanun çerçevesinde, anne ve babaya çocuklarının bakımı için aile izni verilmesi öngörülmüştür. Her iki taraf için ve her çocuk için 3 aylık bir izin süresi getiren bu düzenlemeye göre, analık izninden çocuğun 2,5 yaşına gelmesine kadar geçen süre içinde bu izin hakkı kullanılabilir.

Anne ve baba, çocuklarının ya da bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin hastalanması halinde de izin hakkına sahip olmaktadır.

## İRLANDA

\* İrlanda'da işe girişte, ücretlerde, çalışma koşullarında, mesleki sınıflandırma ve terfide, mesleki eğitimde vb. alanlarda cinsiyetten kaynaklanan her türlü ayırıcı muamele kanunlarla yasaklanmıştır.

1977'den beri faaliyet göstermekte olan İstihdam Eşitliği Bürosu aracılığı ile ilgili kanunun uygulanışı ve istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik uygulamalar denetlenmekte ve bu alanda yapılan ayırıcı muamelelerin önlenmesine çalışılmaktadır.

1984'de uygulamaya koyulan bir faaliyet programı çerçevesinde kamu sektöründe fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda kaydedilen gelişmeleri izleyen ve denetleyen bir sistem oluşturulmuştur.

1990'da İstihdam ve Eğitim Bürosu (FAS) tarafından oluşturulan bir başka faaliyet programı ise, iş piyasasındaki tüm sektörlerde ve düzeylerde kadınların istihdamının geliştirilmesini öngörmüştür.

Bunun yanısıra, kamu sektöründe kadınların istihdamının artırılması için çalışma saatlerinde esneklik yaratılması, işin bölünmesi ve paylaşılması, izin sürelerinin

iyileştirilmesi vb. önlemler alınmakta ve çocuk bakımını sağlamaya yönelik olarak devlet tarafından çeşitli kurumlar oluşturulmaktadır.

## **İTALYA**

İtalya'da kadın ve erkek arasında muamele eşitliği ilkesi anayasal güvence altındadır ve bunun aksi uygulamalar yasaklanmıştır. Ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde görevlendirilmiş olan yetkili uzman kuruluşlar, eşitlik ilkesinin uygulanışını izlemekte ve denetlemektedirler.

1986'dan beri kadınlara yönelik fırsat eşitliği, toplu sözleşmeler çerçevesinde de ele alınmakta ve sosyal taraflar kadınların istihdam hareketlerini analiz eden ve değerlendiren komisyonlar oluşturmaktadırlar.

Kanunlar çerçevesinde çalışan babalara da annelere tanınan bazı haklar sağlanmıştır. Buna göre annenin de onayı ile baba çocuğun hastalanması halinde izin talep edebilmektedir.

Evlad edinme halinde de çalışan kadınlar eğer çocuk 6 yaşından küçükse isteğe bağlı olarak 6 ay süreyle izin kullanabilmekte ve çocuk hastalıklarında da izne ayrılabilir. Eğer çocuk 3 yaşından küçükse bu haklar baba tarafından da kullanılabilir.

## **LÜKSEMBURG**

Son yıllarda gerçekleştirilen düzenlemelerle yasal olarak kadın ve erkek arasında işe girişte, ücretlerde, mesleki eğitimde, çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik alanında muamele eşitliğinin sağlanması güvence altına alınmıştır.

Bunun yanısıra mesleki eğitim alanında alınan önlemlerle, bir yandan kadınların yeni teknolojiler ve geleneksel olmayan yeni mesleklere yönlendirilmesi ve adaptasyonu, diğer yandan iş hayatına geri dönen kadınlara mesleki eğitim ve sosyal koruma sağlanması öngörülmüştür.

1988'de çıkarılan bir kanunla, mesleki bir faaliyetde bulunmayan ve çocukların eğitimi ile bizzat meşgul olan aile bireylerine ve mesleki faaliyet göstermekle birlikte yeterli gelir düzeyine sahip olmayan ailelere eğitim yardımları sağlanmaktadır.

## **HOLLANDA**

\* Çalışma hayatında kadın ve erkek arasında muamele eşitliğinin sağlanması, yasaların güvencesi altındadır.

Devlet, çalışan kadınların, çalışma hayatındaki durumlarının iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri destekleyen bir politika izlemekte ve bu konuda oluşturulan programlara yardım sağlamaktadır.

Aile izni uygulaması ise 1991 ocağında çıkarılan bir kanun kapsamında düzenlenmiştir.

Buna göre en az 1 yıllık çalışma süresini doldurmuş olan aile bireylerinin çocukları 4 yaşına gelene kadar geçen süre içinde, 6 aylık bir dönem için ücretsiz izin alma imkanları bulunmaktadır.

Toplu sözleşmelerle getirilen düzenlemelerin daha avantajlı koşullar sağlaması halinde bu uygulamanın dışına çıkılabilmektedir.



Küçük çocukların bakımı, çalışan kadınları aile hayatı ile mesleki yaşam ikileminde bırakan en temel sorundur. Bunun çözümü için devlet tarafından ilk 4 yıl boyunca mali yardım sağlanmakta ve 0-12 yaş arası çocuklar için bakım hizmetleri verilmektedir.

## **PORTEKİZ**

\* Portekiz'de çalışma hayatında kadın ve erkek arasında muamele eşitliği anayasa tarafından güvence altına alınmış ve mevzuatlar çerçevesinde fırsat eşitliğini sağlayıcı düzenlemeler getirilmiştir. Sosyal taraflar ve devletin katılımıyla oluşturulan istihdamda ve çalışmada eşitlik komisyonu, ilgili mevzuatın uygulanmasını sağlamakta ve dengeli bir iş bölümünün oluşturulması yönünde faaliyet göstermektedir.

Genel İş Müfettişliği ise, çalışma hayatındaki uygulamaların mevzuata uygunluğunu denetlemektedir.

Ayrımcı muamelelerin ortaya çıkması halinde çalışanlar ya da sendikalar yetkili mahkemelere başvurma hakkına sahiptir.

Başbakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren Kadın Hakları ve Eşitlik Komisyonu ise, aile hayatının, mesleki, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi yaşamın her düzeyinde kadının haklarını korumakla görevlendirilmiştir.

Kadının çalışma hayatında daha aktif rol alması ve ayrımcı muamelelerin engellenmesi için çeşitli önlemler alınmaktadır. Bunlar arasında en önemlileri, geleneksel olarak erkeklerin istihdam edildiği işlerde kadınlara çalışma imkanı veren işletmelere ve kendi işini kuran kadınlara devlet yardımı sağlanması vb. düzenlemelerdir.

Mesleki eğitim alanında da, kadınların iş piyasasına entegrasyonlarını sağlamayı hedefleyen özel programlar desteklenmektedir.

Ailevi sorumlulukların paylaşılması ve kadının üstlendiği yükümlülüklerin hafifletilmesi amacıyla aile izni ve evlat edinme izni hem anne hem de baba tarafından kullanılabilir hale getirilmiş, ayrıca devlet tarafından çocuk bakımına yönelik çeşitli yardımlar ve hizmetler geliştirilmiştir.

## ALMANYA

\* Almanya'da çalışma hayatında kadın ve erkek arasında muamele eşitliği yasalarla güvence altına alınmış olup her türlü ayırıcı muamele engellenmiştir.

Çalışan kadınların ailevi yükümlülükleri ile mesleki yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurabilmeleri için devlet desteği sağlanmakta, ayrıca kadınlara yönelik özel mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılmasına çalışılmaktadır.

Normal koşullarda 14 ila 18 hafta arasında doğum izni hakkına sahip olan kadınların, çocuk bakımı konusunda yükümlülüklerinin hafifletilebilmesi amacıyla aile izni çerçevesinde doğum sonrasında anne ya da babanın 18 aya kadar ücretsiz izin kullanabilmeleri imkanı sağlanmıştır. Bunun yanısıra devlet tarafından ayda 600 mark tutarında bir yardım öngörülmüştür.

Buna karşılık, Doğu Almanya'da kadınların iş piyasasındaki konumları değerlendirildiğinde aktif kadın nüfusun %11,1'inin işsiz olduğu görülmektedir (erkeklerdeki işsizlik oranı %8).

Uygulanan politikalar çerçevesinde kadınların sürekli mesleki eğitimden ve hizmet içi eğitimden büyük ölçüde yararlandıkları (%60 oranında), ancak istihdam yaratmaya yönelik önlemler kapsamında kadınlara yeterli düzeyde avantaj sağlanmadığı (%30) görülmektedir.

## İNGİLTERE

\* İngiltere’de çalışma hayatında kadın ve erkek arasında muamele eşitliği ilkesi uygulanmaktadır.

Bugün İngiltere’de kadınlar aktif nüfusun %44’ünü oluşturmaktadır. 1980’li yıllara göre bir kıyaslama yapıldığında bu tarihte çalışan kadınların sayısının 10 milyondan 1991’de 12 milyona yükseldiği belirlenmektedir.

Avrupa Topluluğu ülkelerinden yalnızca İngiltere’de, kadın işsizlerin sayısı erkek işsizlere oranla daha düşüktür. Bunun temel sebepleri İngiltere’de uygulanan istihdam politikalarının kadınlar için daha avantajlı seçenekler (örneğin part-time işler) sunmasıdır.

İngiltere’de hamilelik izni 18 hafta olarak düzenlenmiştir. İlk 6 hafta boyunca ücretin %90’ı, sonraki 12 hafta boyunca haftada 79 dolar ödenmektedir.

İki yıllık bir çalışma süresini tamamlamış olan kadınlar işe dönme garantisi ile 22 hafta doğum sonrası ücretsiz izin kullanabilmektedir. 2 yıldan az kıdemli olanlarsa ücretsiz izin sonrası işe dönme garantisine sahip değildir.

TABLO: 5

**AT ÜLKELERİNDE KADINLARIN İŞ PİYASASINDAKİ  
KONUMLARI**

	ERKEKLERE GÖRE KADINLARDA İŞ- SİZLİK ORANI	KADINLARIN MESLEKİ AK- TİFLİK ORANI (%)	PART-TİME ÇALIŞAN KA- DINLARIN TOP- LAM ÇALIŞAN KADINLARA ORANI (%)	TAM GÜN ÇALI- ŞAN KADINLARIN TOPLAM ÇALIŞAN KADINLARA ORA- NI (%)
HOLLANDA	1,8	41	61,5	16
ALMANYA	1,4	41	31	28
İSPANYA	2,0	30	12	26
BELÇİKA	2,2	35	25	26
İNGİLTERE	0,5	49	44	27
İRLANDA	0,6	33	17	27
İTALYA	2,3	33,5	11	30
PORTEKİZ	2,2	45	10	40,5
FRANSA	1,8	45	24	34,5
DANİMARKA	1,1	59	41,5	34,5
YUNANİSTAN	2,6	34	10	31
LÜKSEMBURG	1,4	33	15	28

KAYNAK: Problèmes Economiques.

TABLO : 6

**AT ÜLKELERİNDE HAMİLELİK İZİNİNE YÖNELİK  
DÜZENLEMELER**

ALMANYA	14-18 hafta. Normal ücret ödemesi. Anne ve baba doğum sonrası 18 aya kadar ücretsiz izin alabilir. Devlet ayda 600 Mark verir.
DANİMARKA	28 hafta. 4 hafta doğum öncesi. Sosyal sigorta tarafından ödenir. Doğum sonrası anne ve baba 24 hafta ücretsiz izin alabilir. Haftada 390 dolar tazminat hakkı vardır.
FRANSA	16 veya 24 hafta. 3 çocuklu ailelere kadar doğumdan önce 6, sonra 10 hafta, daha fazla çocuklar için doğum öncesi 8, sonrası 18 hafta. Ücretin vergi hariç %84'ü ödenir.
LÜKSEMBURG	16 hafta. 8 hafta doğum öncesi, 8 hafta sonrası. Anne emziriyorsa 4 hafta daha eklenir. Doğumdan önceki yıl, en az 6 ay sosyal sigorta primi ödenmiş olması gerekir.
BELÇİRA	15 hafta. Azami günde 90 dolara kadar. Ücretin %79,5'i ödenir. İlk çocuk için 940 dolar diğerleri için 650 dolar.
HOLLANDA	16 hafta (bazı toplu sözleşmelerde 20). Doğum öncesi 4 hafta. 1 yıl çalışmış olan anne ve babalar, 4 yaşından küçük çocukları varsa 6 ay süreyle daha az saat çalışabilir.
İTALYA	22 hafta veya daha fazla. Brüt ücretin %80'inin neti ödenir. 6 hafta istek üzerine ek izin alınabilir. Bu süre içinde brüt ücretin %30'unun neti alınabilir. Anne ve baba 1 yıl süreyle 2 saat daha az çalışabilir.
İSPANYA	16 hafta. İkiz olursa 18 hafta. Baba son 4 hafta izin kullanabilir. İlk 9 ay anne haftada 1 gün izinlidir. Anne ve baba daha az saat çalışabilir.
İNGİLTERE	18 hafta. İlk 6 hafta ücretin %90'ı, sonraki 12 hafta için haftada 79 dolar. 22 hafta ücretsiz izin, işe dönme garantisi ile (eğer iki yıl çalışmış ise). 2 yıldan az kıdemliler için 18 hafta haftada 79 dolar. Ancak işe geri dönme hakkı garanti değildir.
YUNANİSTAN	15 hafta. Doğumdan önce 52, sonra 53 gün. Doğum sonrası 1 yıl boyunca günde 1 saat izin verilir.
İRLANDA	14 hafta. 4 hafta doğum öncesi ve sonrası zorunlu izin. Brüt ücretin %70'i. Haftada asgari 125, azami 250 dolar.
PORTEKİZ	13 hafta. Doğumdan sonra 60 gün izin zorunluluğu. Normal aylık ücret. Annenin günde toplam 1 saat izni vardır.
KAYNAK: THE EUROPEAN.	

\* AT ülkelerinde kadınların iş piyasasındaki konuları incelendiğinde (Tablo 7) İngiltere ve İrlanda dışındaki ülkelerin tümünde kadınların işsizlik oranının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir.

Kadınların mesleki faaliyetlere katılım oranı da Danimarka (%59) dışındaki tüm AT ülkelerinde %50'nin altındadır. Bu durum büyük ölçüde çalışan kadınların ailevi yükümlülükleri ile mesleki yaşamları arasında bir tercih yapma zorunda kalmalarından kaynaklanmaktadır.

Part-time işlerde çalışan kadınların tam gün çalışan kadınlara göre daha yüksek oranda olması da bu tercihi doğrulamaktadır. Ailelerine ve evlerine daha fazla zaman ayırabilmek amacıyla kadınlar part-time işleri tercih etmekte, bu da onların mesleki terfilerini engellemekte ya da ikincil olarak adlandırılacak işlerde çalışmaya mecbur etmektedir.

Bugün gerek AT düzeyinde gerekse üye ülkelerde ulusal düzeyde gerçekleştirilen düzenlemelerle sorunun çözümü ve kadınların iş piyasasına entegrasyonunun yolları aranmaktadır.

#### 2.2.3.8. İşçilere Yönelik Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılma

#### **BELÇİKA**

\* Belçika mevzuatında, bir çok üye ülkede faaliyet gösteren şirketlerde işçilere yönelik bilgilendirme, danışma ve yönetime katılmayı içeren bir sistem bulunmamaktadır. Sosyal Faaliyet Programı'nda öngörülen ve Avrupa İşletme Komitesi'nin kurulmasını içeren yönerge ile bu sistem oluşturulacaktır.

\* Bugün Belçika'da sözkonusu mekanizmalar 100'den fazla işçinin çalıştığı şirketlerde İşletme Konseyi, en az 50 kişinin çalıştığı işletmelerde güvenlik ve hijyen komiteleri (eğer yoksa) sendikal delegasyon düzeyinde işletilmektedir.

\* İşveren, İşletme Konseyi'ni firmaya yönelik ekonomik ve mali durum, üretim, verimlilik, iş organizasyonu, çalışma koşulları vb. konularda bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunun yanısıra Ulusal İş Konseyi'nde gerçekleştirilen toplu sözleşmeler, işletmede istihdamla ilgili tüm konularda (özellikle de işletmenin yapısal değişime gitmesi halinde) işletme konseyine bilgi verilmesi ve danışılması zorunluluğunu getirmekte aynı zorunluluk toplu işten çıkarma ve yeni teknolojilerin kullanımına geçme hallerinde de geçerlilik taşımaktadır.

## DANİMARKA

\* Danimarka'da işçilerin yönetime katılma hakkı, genel meclis tarafından belirlenen temsilci sayısının yarısı oranında temsilci seçme hakkına sahip olmaları halinde doğmaktadır. Bu düzenleme, işletmeleri Danimarka'da bulunan bir şirketler grubunun ana şirketindeki idari konseye katılım hakkı konusunda da geçerlidir.

Bunun yanısıra başlıca işveren organizasyonları ve kamu sektörü işverenleri ile işçi sendikaları arasında gerçekleştirilen anlaşmalar çerçevesinde 35'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde kurulan karma komisyonlar aracılığı ile bilgilendirme, danışma ve katılım prosedürleri işletilmektedir. Bu kapsamda ele alınan konular; işletmenin mali durumu, istihdam planı, personel politikasındaki temel prensipleri, mesleki eğitim ve yeni gelişmelere uyum sağlamayı öngören ek eğitim politikalarıdır.

**İSPANYA**

\* Çalışanlara yönelik bilgilendirme ve danışma konuları İspanyol iş mevzuatı kapsamında güvence altına alınmıştır.

Bu çerçevede işletme komitesinin sahip olduğu yetki ve haklar şöyle sıralanmaktadır:

-En az üç ayda bir işletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki gelişmeler, üretim ve satış durumu, üretim programı ve istihdam alanındaki gelişmeler konusunda bilgilendirilmek.

-Bilanço, işletme raporu vb. belgeleri incelemek.

-İşletmenin kısmen ya da tümüyle yeniden yapılanması, iş günlerinin azaltılması, çalışma sürelerinin değiştirilmesi, işletmenin kısmen ya da tamamen yer değiştirmesi, iş organizasyonu ve denetleme sistemlerinin gözden geçirilmesi, mesleki eğitim programları konusunda işveren tarafından alınan kararlar hakkında görüş bildirmek.

-Çalışanların durumunu önemli ölçüde etkileyici biçimde işletmenin hukuki yapısının değişmesi ya da bir joint-venture halinde görüş bildirmek.

-İstihdam ve sosyal güvenlik alanlarında uygulanması öngörülen kuralların yerine getirilip getirilmediğini denetlemek.

-İşletmede çalışma koşulları açısından sağlık ve güvenlik önlemlerini denetlemek.



-Toplu sözleşmelere yönelik düzenlemeler konusunda işletme yöneticileriyle işbirliğine gitmek.

İşletme komitesine dahil olmayan sendika delegeleri de komite üyeleri ile aynı haklara sahip olup, bunun dışında;

-Sağlık ve güvenlik konularında işletme içi diğer organların ve komitenin toplantılarına katılmak.

-İşçileri ilgilendirecek ve önemli ölçüde etkileyecek kararların alınmasından önce (özellikle işten çıkarmalarda) işletme tarafından bilgilendirilmek gibi haklara da sahiptir.

Bilgilendirme prosedürü çerçevesinde işveren işçi temsilcilerine, yazılı olarak gerçekleştirilen tüm sözleşmelerin bir suretini vermek zorundadır. Bunun yanısıra işçiler sağlıklarını ilgilendiren ve işle bütünleşmelerini sağlayıcı tüm kararlardan haberdar edilmektedir.

İşçiler, temsilcileri aracılığı ile çalışma koşulları, sağlık ve güvenliklerine ilişkin kurallar vb. alanlarda geliştirilen düzenlemelerin kendi işletmelerinde doğru biçimde uygulanıp uygulanmadığını denetleme ve gerekli hallerde yetkili mahkemelere başvurma hakkına sahiptirler.

1991 Haziranında çıkarılan bir kanunla kurulan Ekonomik ve Sosyal Komite, ekonomik ve sosyal yaşama katılımın sağlanmasını hedeflemekte olup, sendikalar ve işveren örgütlerinin temsilcileri, farklı çıkarılara sahip olan sosyal güçlerce (tüketiciler, tarım ve balıkçılık sektörü çalışanları vb.) oluşturulan organizasyonların temsilcileri vb. grupları

bünyesinde toplamaktadır. Tümüyle bağımsız olan bu komite, sosyo-ekonomik ve mesleki alanlarda bir danışma mercii oluşturmakta ve hükümetle işbirliği içinde faaliyet göstermektedir.

\* Sınır işçileri de diğer işçilere bu alanda tanınmış olan haklardan aynı koşullarda ve aynı oranda yararlanmaktadır.

## FRANSA

Toprak bütünlüğü ilkesi çerçevesinde, ulusal mevzuatların bir başka ülkede faaliyet göstermekte olan çokuluslu şirket işletmelerinde çalışanların bilgilendirilme ve danışılma prosedürlerine müdahalede bulunamayacağı öngörülmüştür. Buna karşın bazı Fransız şirket grupları kendi bazı Fransız şirket grupları kendi inisy işletmelerindeki çalışanlar için bu hakkı düzenlemişlerdir.

Bunun dışında, Fransız mevzuatı birçok şirketi bulunan işletmelerin işletme komiteleri ve bir merkez işletme komitesi kurmalarını holdinglerin ise grup komitesi kurmalarını zorunlu kılmıştır.

Çalışanların bilgilendirmeleri ve danışılmaları konusu ise sosyal ve ekonomik sorunlar üzerinde genel bir yetkiye sahip olan işletme komitesinin sorumluluğu altındadır.

\* Sınır işçileri için özel bir düzenleme bulunmamakta ve bu kişilere ayırıcı muamele uygulanmamaktadır, ancak sınır işçilerine yönelik bilgilendirme ve danışma prosedürleri genel anlamda istihdamın ve vasıfların gelişimi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da çalışanlara yönelik bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistemin uygulanış biçimi ve koşulları 1988'de çıkarılan bir kanunla düzenlenmiştir.

Buna göre 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde sözkonusu prosedürler uygulama alanı bulmakta, eğer işletmede sendikal bir organizasyon bulunmuyorsa bu sayı 20'ye indirilmektedir.

İşçi konseyleri, bir yasa ya da toplu sözleşme tarafından düzenlemeler getirilmemiş olması halinde işverenle anlaşma halinde aşağıdaki konularda kararlara katılabilmektedir.

-İşletmenin iç tüzüğünün hazırlanması.

-İşletmenin sağlık ve güvenlik alanındaki düzenlemelerinin oluşturulması.

-Yeni teknolojilerin ve iş organizasyonuna yönelik yeni yöntemlerin belirlenmesini içeren enformasyon programlarının hazırlanması.

-Teknolojik gelişmelere uyumu hedef alan eğitim programlarının düzenlenmesi ve sürelerinin belirlenmesi,

-Düzenli izinlerin programlanması.

-Bir iş kazasına maruz kalan ve sakatlanan kişilerin korunması ve iş hayatına yeniden entegrasyonlarının sağlanması.

-Sosyal ve kültürel faaliyetlerin programlanması.

Bunun yanısıra işçi konseyleri,

-üretim faktörlerinin verimliliğinin iyileştirilmesi,

-çalışma koşullarının iyileştirilmesi,

-sağlık ve güvenlik komitesi üyelerinin belirlenmesi gibi konularda öneriler getirme hakkına sahiptir.

Bu alanlarda gerçekleştirilen anlaşmalar yazılı olarak yapılmaktadır.

İşverenin karar alma öncesinde işçi konseylerini bilgilendirmekle yükümlü olduğu konular ise şöyle sıralanmaktadır.

-işletmenin hukuki yapısının değiştirilmesi,

-işletmenin bir kısmının ya da tümünün yer değiştirmesi, el değiştirmesi, ya da büyümesi,

-yeni teknolojilere geçiş,

-personel yapısının değiştirilmesi, çalışanların sayısının artırılması ya da azaltılması,

-sağlık ve güvenlik alanında gerçekleştirilecek yıllık yatırımlar,

-fazla mesai saatlerinin programlanması,

-üretim programı,

-işletmenin sektördeki konumu ve eğilimleri,

-işletmenin faaliyet raporları ve bilançosu.

İşçi konseyleri, işletmede sendikal bir organizasyon bulunmaması halinde işverenle birlikte Toplu İşten Çıkarmalar konusunu görüşmekte ve bir anlamda işten çıkarmaları denetleme görevini üstlenmektedir.

## **İRLANDA**

\* İrlanda'da özel sektör ve birden fazla üye ülkede faaliyet göstermekte olan şirketlerde çalışanların bilgilendirilmelerini, danışılmalarını ve yönetime katılmalarını düzenleyen bir yasa yoktur. Bununla birlikte özel sektörde çalışanların yönetime katılmaları büyük ölçüde gerçekleşmektedir. Kamu sektöründe çalışanların yönetime katılmalarını, bilgilendirilmelerini ve danışma prosedürlerini içeren düzenlemeler geliştirilmiştir.

Buna göre sosyal ilişkiler çerçevesinde katılım anlaşmaları oluşturulmaktadır. Bu anlaşmalar;

-işletme yönetimi ile ücretliler arasında düzenli bilgi ve görüş alışverişi gerçekleştirilmesi,

-ücretlilerin çıkarlarını önemli ölçüde etkileyecek kararlar konusunda bilgilendirmenin ve danışmanın sağlanması,

-katılım anlaşmalarının konu aldığı tüm bilgilerin ücretliler arasında düzenli biçimde dağılımının sağlanması gibi konuları öngörmektedir.

1991'de çıkarılan bir kanunla part-time çalışanların da bu sisteme dahil olmaları sağlanmıştır.

1977 tarihli istihdamın korunması kanununa göre, toplu işten çıkarmayı öngören bir işveren, işçi temsilcileriyle en az 30 gün süreyle istişarede bulunarak gerekli bilgileri vermek ve çıkarılacak işçi seçiminde işçi temsilcilerine danışmakla yükümlüdür.

İşletmenin el değiştirmesi halinde de işçilerin bilgilendirilmesi ve bunun sonuçlarının çalışanlar üzerindeki etkilerinin müzakere edilmesi zorunlu kılınmıştır.

## İTALYA

\* İtalya'da işçilerin bilgilendirilmelerine, danışmalarına ve yönetime katılmalarına ilişkin düzenlemeler genel bir yasa ya da mevzuatın konusu olmayıp, sektörel ve kategorik anlamda toplu sözleşmeler çerçevesinde gerçekleştirilen düzenlemeler kapsamında yer almaktadır ve sadece İtalya'da faaliyet gösteren işletmelere yöneliktir.

"Avrupa Şirketi Statüsü" ise halen Konsey'in Sosyal İşler Komisyon'unda görüşülmekte olduğundan, bu konuda bir düzenleme getirilmemiştir.

Ocak 1991 tarihli Topluluk yasası çerçevesinde düzenlenen işletmenin el değiştirmesi halinde işçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması prosedürleri tüm üretim sektörleri için geçerli kılınmıştır.

Yönetime katılma prosedürü de, işletmelerdeki sendika temsilcilikleri aracılığı ile iş yerindeki çalışma koşullarında ve sağlık ve güvenlik önlemlerinin denetlenmesinde işçilere geniş haklar tanımaktadır.

Fazla mesailer, tatil günlerinde çalışan ekipler vb. konular toplu müzakerelerle belirlenmektedir. Bunun yanısıra sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla işletmelerde teknik komiteler oluşturulmaktadır.

İşletme kapsamında gerçekleştirilen bilgilendirme ve danışma sistemleri; sektörel krizler, yeni teknolojilerin kullanımına bağlı olarak üretim yapılarının ve iş organizasyonunun değişimi, yeniden yapılanma, üretim değişikliği vb. durumlarda çalışanların çıkarlarının ve özellikle de ücretlilerin korunmasını güvence altına almaya yöneltilmiştir.

Bu prosedürler, işsizlik sandıklarının müdahale süreçlerini hareketlendirmek amacıyla zorunlu müzakere ve uzlaşma biçimlerini öngörmüştür.

1991 Temmuzunda çıkarılan bir kanunla, sosyal taraflar arasında toplu fesih konusunda danışma ve bilgilendirme mekanizması yerleştirilmiştir.

## LÜKSEMBURG

\* Yasalar çerçevesinde getirilmiş olan çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılımlarına yönelik düzenlemeler Lüksemburg'da faaliyet gösteren işletmeler için geçerlidir.

Bu çerçevede öngörülen iki tür temsilcilik mekanizması bulunmaktadır.

Personel delegeleri ve karma işletme komiteleri. Bunlardan birincisi, karma işletme komitesinin yetki alanına girmeyen hallerde çalışma koşulları, iş güvencesi ve sosyal statü konularında ücretlilerin haklarını korumak ve savunmakla görevlendirilmiştir.

Mesleki ve sosyal açılardan çalışanların yararına görüşler bildiren ve bu konuda ortaya çıkan sorunlara çözümler öneren personel delegeleri, iş tüzük hakkında değişiklik önerileri de getirebilmektedir. Yönetim veya karma işletme komitesi bu önerileri değerlendirmek ve gerekli hallerde karara bağlamak durumundadır.

İşveren yılda en az bir defa personel delegelerini işletmenin ekonomik ve mali durumu konusunda bilgilendirmek zorundadır. Bunun yanısıra bir karma komitenin varlığı halinde ayda bir kez, olmaması halinde ise personel delegeleriyle gerçekleştirilen her toplantıda işveren, işçileri periodik olarak bilgilendirmekle yükümlüdür.

Karma komiteler ise işçi ve işveren taraflarından eşit sayıda temsilcinin katılımıyla oluşan ve görüş bildirme, karar alma ve izleme-denetleme yetkilerine sahip olan bir temsil mekanizmasıdır.

İşveren yılda en az 2 kere karma komiteyi işletmenin mali ve ekonomik gelişimi konusunda yazılı olarak bilgilendirmek zorundadır.



Bunun yanısıra genel bir rapor çerçevesinde işletmenin faaliyetleri, cirosu, üretim sonuçları, siparişler, personel ücretlerinin gelişimi ve gerçekleştirilen yatırımlar, işletmenin kar ve zararı, yıllık bilanço vb. konularda karma komite bilgilendirilmektedir.

İşletme yöneticisi yılda en az bir kere karma komiteyle istişarede bulunmak ve çalışanların gereksinimleri, mesleki eğitim, sürekli eğitim vb. konularda komiteye danışmak zorundadır.

İşletmenin yapısı ya da istihdam üzerinde belirleyici ve önemli etkiler yaratan ekonomik ve mali kararların alınmasında, karma işletme komitesi görüş bildirme yetkisine sahiptir. (Üretim hacmi ve satışlar, üretimin programlanması ve yönlendirilmesi, yatırım politikaları, işletmenin faaliyetlerinin artırılması ya da azaltılması, bir başka şirketle birleşme, organizasyon değişikliği projeleri, üretim metodlarındaki değişiklikler, istihdam ve çalışma koşulları, mesleki eğitim vb. alanlarda)

Komitenin kararlara katılımı ise, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik önlemler, mesleki hastalıklardan ve iş kazalarından korunma, işçinin performansını ve verimliliğini denetlemeye yönelik teknik ölçüm uygulamaları, işten çıkarmalarda görev yeri değişimlerinde, işe alımlarda vb. konularda gerçekleşmektedir. Ancak münferit işten çıkarma, işe alma vb. konular tümüyle işverenin karar yetkisine dayanmaktadır.

Komite, işletmenin sosyal faaliyetlerini izleme ve denetleme yetkisine sahiptir. İşveren yılda en az bir kere karma komiteyi bu alanda bir tebliğle bilgilendirmektedir.

Komitenin görüşleri ve kararları işçi ve işveren temsilcilerinin mutlak oy çokluğu ile kabul edilmektedir. Anlaşmazlık hallerinde uzlaşma prosedürü işletilmekte, bu da yeterli olmazsa Ulusal Uzlaştırma Bürosu'nun hakemliği istenmektedir.

## HOLLANDA

\* Hollanda yasalarına göre, yabancı ülkelerde şubeleri olan şirketler de dahil olmak üzere tüm işletmelerde çalışanların bilgilendirilme, danışılma ve yönetime katılma hakları vardır. Yalnızca sınır işçileri bu kapsam dışında tutulmuştur.

Bu çerçevede Hollanda'da faaliyet gösteren 35 kişiden fazla personel istihdam eden tüm şirketlerde işletme komitesi kurulma zorunluluğu getirilmiştir.

İşveren, yıllık hesaplar, sosyal bilanço, izlenen ve izlenmesi öngörülen politikalar vb. alanlarda işletme komitesini bilgilendirmek zorundadır.

İşverenin, komiteye danışmasını gerektiren haller ise, işletmeye yönelik mali ekonomik ve yapısal açılardan önemli kararlar alınması öncesinde ortaya çıkmaktadır. Bir başka şirketle birleşme, kısmen ya da tamamen kapanma, önemli bir yatırıma gitme vb. durumlarda işveren işletme komitesine danışmakta, komitenin aksi görüş bildirmesi halinde işveren kararını 30 gün süreyle uygulamaya koyamamaktadır. Bu süre içinde komite, konuyu Amsterdam Sanayi Odası adalet divanına götürebilmektedir. Karar burada incelendikten sonra işverenden kararın yeniden gözden geçirilmesi ya da çalışanlar üzerindeki etkilerinin hafifletilmesi istenebilmektedir.

İşveren işletmenin sosyal politikasına yönelik bir iç tüzük oluşturmak veya varolanı değiştirmek için toplu sözleşme veya ilgili bir mevzuat olmaması halinde işletme

komitesinin onayını almak zorundadır (Örneğin çalışma süreleri, izinler, çalışma koşulları, mesleki eğitim, işten çıkarmalar vb. konularda). İşletme komitesinin olumsuz görüş bildirmesi halinde, işveren sektörel Komisyondan hakemlik yapmasını isteyebilmekte, bu da çözüm getirmezse mahkemeye başvurabilmektedir.

\* Memurların işletme yönetimine katılmaları ise idari komisyonlar aracılığı ile gerçekleşmektedir. Üyeleri memurlar tarafından seçilen idari komisyonlar, çalışma koşulları, personel politikası, hizmetlerin organizasyonu vb. konularda görüş bildirmektedir.

## **PORTEKİZ**

\* Portekiz'de çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılması prosedürleri işçi komisyonları aracılığı ile gerçekleşmektedir.

Portekiz Anayasası işçilerin, çıkarlarını korumak ve çalışma hayatına demokratik müdahalelerde bulunmalarını sağlamak amacıyla işçi komisyonlarını kurma haklarını güvence altına almıştır.

Bu komisyonlar aşağıdaki haklara sahiptir:

-Faaliyetlerini gerçekleştirmekte gerekli olan tüm konularda bilgilendirilmek,

-İşletme idaresini kontrol etmek,

-Üretim birimlerinin reorganizasyonuna müdahale etmek,

-Sektörü ilgilendiren sosyo-ekonomik planlara ve iş mevzuatına ilişkin kararlara katılmak,

-İşletmenin sosyal faaliyetlerinin idaresine katılmak,

-Devlete ya da diğer kamu kuruluşlarına ait işletmelerin sosyal organlarına işçi temsilcilerinin seçilmesini sağlamak.

Bunun yanısıra işveren, işçi komisyonlarını, bütçe ve genel faaliyet planı, işletme tüzüğü, üretim organizasyonu ve buna bağlı olarak el emeği ve makine parkının kullanım oranı, satış hacmi ve yönetimi, personel idaresi, işletmenin genel durumu, finansman yöntemleri, vergi yükümlülükleri vb. konularında bilgilendirmek zorundadır.

Karar alma öncesinde işçi komisyonlarına danışılması ve görüş alınması gereken konular ise; işletmenin yeniden karlılığa geçilmesini konu alan sözleşmelerin sonuçlandırılması, iflas istemi, işletmenin ya da üretim birimlerinin kapanması, faaliyetlerin hissedilir şekilde azaltılması, yeni çalışma koşullarının yerleştirilmesi, çalışma sürelerinin değiştirilmesi, temel mesleki sınıflandırma kriterlerinin değiştirilmesi, işletmenin yer değiştirmesi şeklinde düzenlenmiştir.

Bunun dışında işverene münferit ve toplu işten çıkarmalar, iş süresinin azaltılması, iş sözleşmesinin durdurulması, sosyal bilançonun oluşturulması konularında işçi komisyonlarına danışma zorunluluğu getirilmiştir.

İşçi komisyonlarına tanınmış olan bir başka hak ise, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, çıraklık eğitimi ve mesleki eğitim gibi konularda işletme yönetimince gerçekleştirilen uygulamaları denetlemek ve çalışanların çıkarlarını koruyucu önlemler alınmasını sağlamaktır.

## ALMANYA

\* Almanya'da işçilerin bilgilendirilmeleri, danışmaları ve yönetime katılımları konusu geniş ölçüde sağlanmıştır.

İşletmelerde, bu sistemin uygulanışı işletme komiteleri aracılığı ile gerçekleştirilmektedir.

Komitenin işlevi, esas olarak yeni teknolojilerin kullanımına geçiş, planlama ve organizasyon, çalışma koşulları, iş yerinde sağlık ve güvenlik vb. konularda görüş bildirmek ve kararların alınması öncesinde etkin danışma süreçleri yaratmaktır.

## İNGİLTERE

\* İngiltere'de çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması ve işletme yönetimine katılımların konu alan somut bir model bulunmamaktadır. Bu konuda gerçekleştirilen düzenlemeler her kurumda kendine özgü bir yapıya sahip olabilmektedir.

İngiltere, geleneksel sosyal ilişkiler prensibine aykırı olacağı gerekçesiyle işçilere yönelik danışma ve yönetime katılma mekanizmaları açısından bağlayıcı yasal düzenlemeler getirmeyi reddetmektedir. Bununla birlikte hükümet bu sistemin geniş

ölçüde işleyişini destekleyici rol oynamaktadır. (temsilci organizasyon girişimlerini, işçilerin yönetime katılma yollarına yönelik araştırmaları vb. faaliyetleri desteklemektedir)

Çalışanların mali katılımı konusu ise İngiltere’de geniş biçimde uygulanmaktadır. İşçinin karara ortak olduğu sistemlerde, işletmeyle birleştiği ve veriminin arttığı gerçeğinden hareketle, hükümet bir dizi vergi teşvikleri oluşturmuştur.



TABLO: 8

AT ÜLKELERİNDE  
İŞ KONSEYLERİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

ALMANYA	5 işçiden itibaren, şirkette seçilmiş bir İş Konseyi zorunluluğu vardır.
DANİMARKA	35 işçiden itibaren şirkette işbirliği komiteleri bulunması zorunludur.
FRANSA	50 işçiden itibaren, İş Konseyi bulundurma zorunluluğu, eğer 100 işçiden fazlasında kâr paylaşımı.
LUKSEMBURG	15 işçiden itibaren şirkette temsilciler konseyi bulundurma zorunluluğu.
BELÇİKA	50 işçiden itibaren sağlık ve güvenlik konseyi zorunluluğu. 100 işçide İş Konseyi zorunluluğu.
HOLLANDA	35 işçiden itibaren İş Konseyi bulundurma zorunluluğu. Yılda en az 6 defa yönetimle toplantı.
İTALYA	15 işçiden itibaren iş konseyi bulundurma zorunluluğu.
İSPANYA	50 işçiye kadar işçi komitesi zorunluluğu. Komitenin müzakere, danışma ve bilgilendirilme hakkı vardır.
İNGİLTERE	İş Konseyi yok. Müzakere ve temsil açısından sendikaları muhatap alma yasal zorunluluğu yoktur.
YUNANİSTAN	50 işçiye kadar (toplu sözleşme yoksa 20 işçi) İş Konseyi bulundurma zorunluluğu.
İRLANDA	Yasal açıdan iş konseyi bulundurma zorunluluğu yoktur.
PORTEKİZ	Her işletme iş konseyi bulundurmak zorundadır. Konseyin ayda 1 kez toplanma zorunluluğu vardır.
KAYNAK: THE EUROPEAN.	

### 2.2.3.9. İş Yerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması

#### **BELÇİKA**

İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik düzenlemeler oldukça geniş kapsamlı olup, çoğu zaman AT'nin konuyla ilgili yönergelerinden daha bağlayıcı nitelik taşımaktadır.

Bu çerçevede getirilmiş olan önlemler, esas olarak iş yerlerinde çalışma koşullarının güvenliğini sağlamayı amaçlamakta ve işverene çalışanlarını bu konuda sistemli olarak bilgilendirmek ve gerekli eğitimi sağlamakla yükümlü kılmaktadır. Ayrıca işçilere ciddi bir tehlikenin varlığı halinde kendi inisiyatifleri ile iş yerini terketme hakkı tanınmıştır.

Belçika'da işçilerin korunması konusunda sosyal taraflar arasında diyalog uzun süreden beri sağlanmaktadır. Bu diyalog, ulusal düzeyde olduğu kadar, işletme düzeyinde de yerleştirilmiştir.

Ulusal düzeyde oluşturulmuş olan ve Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'na bağlı Yüksek Güvenlik ve Hijyen Konseyi'nin görevi, iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularında geliştirilen yeni düzenlemelere yönelik görüş bildirme ve bu konularda ortaya çıkan sorunları inceleyip çözüm arama şeklinde belirlenmiştir.

İşçi ve işveren örgütleri temsilcileri, iş doktorları, mühendisler, ilgili konuda yetkili uzmanlar, iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren çeşitli yetkili makamlardan görevlilerin oluşturduğu bu Konseyin yanısıra, etkin faaliyet gösteren bir başka kurum, Ulusal Mesleki Güvenlik ve Hijyen Komiteleridir.



İşçi ve işveren örgütleri temsilcileri, ilgili sanayi kolunda sağlık ve güvenlik alanında uzman kişiler ve yetkili idari görevlilerden oluşan bu komiteler çeşitli sektörlerde faaliyet göstermekte olup (inşaat, cam, metal konstrüksiyon, kimya, seramik vb.) temel görevleri Yüksek Güvenlik Konseyi'ne ilgili oldukları sektörde sağlık, güvenlik ve temizlik alanında alınması gereken önlemler vb. öneriler getirmektir.

Bu iki temel kurumun yanısıra, konuyla ilgili yasa tasarılarına yönelik görüş bildirme yetkisine sahip olan Ulusal Çalışma Konseyi, Toplu iş sözleşmelerinde bu konunun kapsamlı olarak yer almasını sağlayan komisyonlar ve işletme içi organizasyonlar bulunmaktadır.

Yasaya göre en az 50 işçi çalıştıran işveren bir sağlık, güvenlik ve temizlik komitesi kurmak ve bu komitenin ayda asgari bir kez toplanmasını sağlamak zorundadır.

## **DANİMARKA**

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

Bu yaklaşım çerçevesinde yasayla ana hatları çizilen konular şu alanları kapsamakta ve uygulamada yetkiler Çalışma Bakanlığı'na, İş Enstitüsüne ve İş Müfettişliklerine bırakılmaktadır.

-İşletmelerde sağlık ve güvenliğe ilişkin faaliyetler,

-Uygulamaları denetleyen kişiler (işveren, işçiler, planlamacılar, kontrolörler vb.)

-İş yerinin tanımı,

-Teknik donanım,

-Kullanılan maddeler,

-Dinlenme süre ve günleri,

-18 yaşın altındaki gençlerin durumu,

-Sağlık muayeneleri,

-Cezai uygulamalar.

## İSPANYA

İspanya'da uygulanmakta olan mevzuata göre, işçiler, işletme komitesi ve personel delegeleri aracılığı ile işletmede sağlık, hijyen ve güvenlik koşullarını sağlayıcı

önlemlerin uygulanışını izleme ve denetleme yetkisine sahiptir. Söz konusu önlemlerin alınmaması veya uygulanmaması halinde işçilerin işvereni uyardıktan sonra yetkili kurum ve mahkemelere başvurma hakkı vardır.

İspanyol yasalarına göre, işletme içinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularından sorumlu bir organ oluşturmamak ya da bu organın işleyişini engellemek çok ağır bir suç olarak nitelendirilmekte ve cezai uygulamalar getirilmektedir.

İşçi temsilcileri, işverene konuyla ilgili öneriler getirme ve sağlık, güvenlik ve temizliğin sağlanması amacıyla alınan önlemleri denetleme yetkisine sahiptir.

Sağlık konusunda ise sosyal taraflar arasında sağlanması öngörülen diyalog çerçevesinde, çalışma koşullarının iyileştirilerek, işçilerin risklere karşı korunmasını sağlayacak bir yasa tasarısı oluşturulması hedeflenmektedir.

## **FRANSA**

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

Bununla birlikte, 1982'den beri yürürlükte olan kanun çerçevesinde, işçi ve işveren temsilcilerinin oluşturduğu Çalışma Koşulları Sağlık ve Güvenlik Komitesi aracılığı ile işçiler bu alanda alınan önlemlere etkin biçimde katılmaktadır. Ancak sistem henüz tüm işletmeleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmamıştır. Örneğin bugünkü uygulamada

bayındırlık ve iskan alanında sözkonusu komitelerin kurulmasını zorunlu kılan bir düzenleme yoktur.

Fransa, Sosyal Şart'ın uygulanmasına yönelik faaliyet programı çerçevesinde ilgili düzenlemeleri tüm işletmeler açısından geçerli kılmayı hedeflemektedir.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik işletme düzeyindeki uygulamalar, 20'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde işçi konseyleri aracılığı ile temsili öngörmektedir. Bu konseyler, işletmenin gelişimi ile bağlantılı olarak yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda danışma ve katılım rolünü üstlenmektedir.

150'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde ise çalışanlar bir iş güvenliği ve sağlığı komitesi kurma hakkına sahiptir.

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

**İRLANDA**

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

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

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

1989'da çıkarılan bir kanunla, işverene çalışanların iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve huzurunu sağlama amacıyla gerçekleştireceği tüm önlemler için işçileri bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü getirilmiş ve işçi ve işveren arasında sürekli ve etkin bir işbirliği sağlanması öngörülmüştür.

Çalışanlar da temsilcileri aracılığı ile işverene ilgili konuda öneriler getirme ve görüş bildirme hakkına sahiptir. İşveren bu önerileri dikkate almak zorundadır.

**İTALYA**

\* İş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması konusunda Topluluk düzeyinde uygulanmakta olan yönergelerden hiçbiri İtalyan yasalarıyla düzenlenmiş olan sistemden daha avantajlı koşullar getirmemektedir.

Çalışanlar, toplu sözleşmeler kapsamında kendilerine tanınmış olan hak çerçevesinde, iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik önlemleri denetleyebilmektedirler.

**LÜKSEMBURG**

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

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

**HOLLANDA**

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

AT tarafından geliştirilmiş olan ve Sosyal Şart kapsamında üye ülkelerce onaylanan ilgili yönergeler Hollanda'da uygulanmakta olan mevzuattan daha geniş kapsamlı olup, uyumlaştırmayı gerektirecektir.

Çalışma koşulları kanununa göre, iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik, bir danışma ve işbirliği mekanizması çerçevesinde işçi ve işverenin ortaklaşa sorumluluğu altındadır. Bu mekanizma çeşitli düzeylerde farklı biçimlerde işletilmektedir. İşçinin faaliyet gösterdiği serviste çalışma koşullarının iyileştirilmesine aktif olarak katılım, işletme düzeyinde işletme komitesi aracılığı ile katılım ve iş müfettişlerinin denetimleri bunlara örnek olarak verilebilir.

Karara bağlanmadan önce İşletme Komitesine bilgi verilmesi ve danışılması gereken konular ise kanun çerçevesinde şöyle düzenlenmiştir:

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

Bunun yanısıra, işletme komitesi, ilgili yasa düzenlemelerinin uygulanırlığını sağlamak amacıyla iş müfettişliğine başvuruda bulunabilmektedir.

Ulusal düzeyde ise devletle işçi ve işveren örgüt ve sendikaları arasında uzlaşma ve işbirliğini sağlayan ve hükümetin çalışma koşullarına yönelik tüm konularda danışmanlığını üstlenen "Çalışma Koşulları Konseyi" tesis edilmiştir.

İşletme Komitesi, işverenin iş yerlerinde sağlık, güvenlik ve işçiyi doğrudan etkileyen ilgili tüm kararları konusunda bilgilendirilme hakkına sahiptir.

Memurların bu hakkı kullanımını ise idari komisyonlar aracılığı ile gerçekleştirmektedir.

## **PORTEKİZ**

\* Portekiz Anayasası'na göre iş yerlerinde temiz ve güvenli bir ortam yaratılması, çalışanlar açısından bir hak olarak kabul edilmekte ve işverene, gerek bu koşulları sağlama, gerekse iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik önlemler alma yükümlülüğü getirilmektedir.

Bu çerçevede gerçekleştirilen düzenlemelerle çeşitli sektörlerde yerleştirilmesi gereken sağlık, güvenlik ve hijyen koşulları belirlenmiştir.

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

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

-Maden işçilerinin mesleki eğitimi çerçevesinde sektörün taşıdığı riskler ve bunlardan korunma yöntemlerinin de ele alınması,



-Çalışanların aktif yaşamları süresince mesleki riskler ve bunlara karşı korunma konusunda bilgilendirilmeleri,

-İş sağlığı, güvenliği ve temizliği konusunda uzmanlar yetiştirilmesi,

-Sosyal tarafların da katılımıyla mesleki risklere karşı bir uyarı ve önleme sistemi yaratılması,

-İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve temizlik komitelerinin kurulması için işletme ve sektör düzeyinde müzakere zemini yaratılması hedeflenmiştir.

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

İşverene çalışanları bilgilendirme konusunda getiren yükümlülükler ise;

-Sağlık, güvenlik ve temizlik önlemlerinin uygulamaya koyulmasından önce bilgilendirme,

-Teknolojileri ya da uygulanma biçimleri nedeniyle çalışanların sağlık ve güvenliğini riske sokabilecek girişimler konusunda bilgilendirme,

-İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konularında eğitim ve organizasyon programları konusunda bilgilendirme şeklindedir.

Bu bilgilendirmenin ardından işçi veya işçi temsilcileri öneri getirme hakkına sahiptir.

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

## ALMANYA

\* Almanya'da iş yerlerinde sağlık, temizlik ve güvenlik ortamının yaratılması, çalışanlar için bir hak olarak kabul edilmektedir.

Hükümet tarafından son yıllarda geliştirilen yeni düzenlemelerle küçük ve orta boy işletmelerde de sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi sağlanmıştır.

Bunun yanısıra, güvenlik ve hijyen komitesi delegeleri için yeni eğitim modelleri geliştirilmiş ve iş doktorluğuna yönelik vasıfların standartlaştırılması sağlanmıştır.

Çalışanların tehlikeli maddelerin zararlı etkilerine karşı korunmalarını (kanserojen maddeler, hava kirliliği, kimyasal maddeler vb.) öngören bir dizi yeni düzenlemenin yanısıra, son yıllarda üzerinde hassasiyetle durulan ve amyant vb. maddelerin üretimine, ticaretine ve kullanımına yönelik kısıtlamaları içeren çeşitli önlemler getirilmiştir.

## İNGİLTERE

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

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

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

Bunun yanısıra, sistemin işlerliğinin kontrolüne yönelik mekanizmaların etkinliği de uygulamada başarıya ulaşılmasının temel nedenidir.

Konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen istatistiklerde İngiltere’de meydana gelen iş kazalarının AT ülkelerine oranla oldukça düşük olması, sistemin etkin biçimde işlediğinin göstergesidir.

### 2.2.3.10. Çocukların ve Gençlerin Korunması

#### BELÇİKA

\* Belçika'da 21 yaşın altında olan ve toplu sözleşmeye bağlı olarak tam gün istihdam edilen gençlerin, tüm sektörlerde aylık asgari ücretten yararlanma hakkı güvence altına alınmıştır.

\* 1971'de çıkarılan kanun çerçevesinde 18 yaşın altındaki genç işçilerin korunmasına yönelik çeşitli önlemler getirilmiştir.

Çalışma saatleri açısından, genç işçilere yetişkinlerle aynı sınırlama ve dinlenme süreleri öngörülmüş, ancak gençlerin gece işlerinde çalışmaları yasaklanmıştır (20.00 ile 06.00 arası). Ancak 16 yaşından büyük olan ve işin niteliği açısından kesintinin mümkün olmadığı işlerde çalışan gençler için bu süre, 22.00 ile 05.00 arası şeklinde düzenlenmiştir.

Bunun yanısıra paydos edilen saatle yeniden çalışmanın başlatıldığı saat arasındaki dinlenme süresi en az 12 saat olarak belirlenmiş ve bunun aksi uygulamalar yasaklanmıştır.

\* Belçika'da temel eğitim dönemi, okula tam gün devam halinde 15-16 yaş, part-time devam halinde 18 yaş olarak düzenlenmiştir.

Zorunlu part-time öğretim, 16 yaşından küçükler için yılda 360, 16-18 yaş civarı gençler için yılda 240 saat tamamlayıcı eğitim süresini öngörmektedir.

Zorunlu öğretimden tatmin olmayan ve tam gün eğitim modelinden ayrılmak isteyen gençler, part-time eğitime geçme ve bunu yine part-time bir işle tamamlama, ücretli olarak bir çıraklık sözleşmesi gerçekleştirme ya da yine çıraklık eğitimi kapsamında organize bir programa yazılma imkanına sahiptirler.

18 yaşına kadar tam gün eğitim gören gençler de, mesleki ya da teknik eğitim derslerini alabilmekte, zorunlu öğretim döneminden sonra iş aramak üzere kaydolan gençler de Kamu istihdam hizmetleri çerçevesinde sağlanan mesleki eğitim programlarından yararlanabilmektedir.

## DANİMARKA

\* Danimarka'da gençlere yönelik asgari çalışma yaşı, farklı faaliyet alanlarına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre 10 yaşından itibaren belli alanlarda ücretli olarak çalışma imkanı yaratılmıştır.

\* Gençlere yönelik ücret politikasını belirleyici yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Yetişkinler için olduğu gibi gençler için de ücret sistemi toplu sözleşmelerle saptanmaktadır. Genellikle özel alt baremler 18 yaşın altındaki gençlere uygulanabilmektedir.

\* İş yerlerindeki düzenlemeleri konu alan yasa, 15 yaşın altındaki gençlere günde 2 saati geçmeyen hafif işler dışında, ücretli olarak çalışma hakkı tanımamaktadır. İşverenin aile bireylerinden biri olan gençler içinse bu yasaklama yalnızca kendilerine zarar verebilecek teknik teçhizatın kullanımı ile ilgilidir. Tarım sektöründe ise, Çalışma Bakanlığı'nın 15 yaşın altında bir çalışma yaşı belirleme yetkisi vardır.

18 yaşın altındaki gençler için çalışma süresi, aynı sektörde çalışan yetişkinlerin çalışma süresinden fazla olamamakta ve gençler haftada 10 saatten fazla çalışmamaktadır.

Gece işleri konusunda ise, 18 yaşından küçük olanlara 22.00'den sonra çalışma yasağı getirilmiştir.

\* Gençlerin temel mesleki eğitimden yararlanma hakkı mesleki eğitimi konu alan yasa çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu eğitim sistemi, istihdam piyasasının ve toplumun gereksinimleri doğrultusunda belirlenmekte ve temel mesleki eğitimden yararlanmak isteyen gençlerin ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedir.

## İSPANYA

\* İspanya'da asgari çalışma yaşı 16 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte çocukların sağığı, mesleki eğitimi vb. alanlarda risk yaratmayan bazı işlerde (gösteri sanatları vb.) bu yaşın altındakiler de yetkili makamdan alınan yazılı izinle istihdam edilebilmektedir.

\* Asgari ücret her yıl hükümet tarafından belirlenmektedir. Buna göre 1991'de 18 yaşından küçükler için belirlenen asgari ücret günde 117,2 ayda 35160, 18 yaşından büyükler için belirlenen ücretse günde 1775, ayda 53250 pesetadır.

Bununla birlikte bazı işler için bu rakam toplu sözleşmelerce arttırılabilmektedir.

\* 18 yaşın altındaki gençlerin gece işlerinde ve sağıkları ve mesleki eğitimleri açısından risk taşıyan işlerde çalışmalarının yanısıra, fazla mesaide bulunmaları da yasaklanmış olup, bunu ihlal edenler ağır suç işlemiş sayılmaktadır.

zleşme süreleri konusunda yetişkinlerle gençler arasında bir ayırım yapılmamaktadır.

Ancak normal sözleşme türlerinin yanısıra, gençlere bazı spesifik sözleşme tipleri uygulanabilmektedir. Staj ve eğitim sözleşmeleri olarak adlandırılan bu sözleşmelerde amaç, gençlerin çalışma hayatlarını sürdürürken, mesleki eğitimden yararlanabilmelerini sağlamaktır.

Staj sözleşmesi öğretim dönemini tamamlayan gençlere, bu dönemin bitiminden itibaren 4 yıl süreyle uygulanabilmekte, eğitim sözleşmesi ise 16-20 yaş arası genç işsizlere ve yaş kriter olarak alınmaksızın özürlü çalışanlara uygulanabilmektedir.

Bunun yanısıra, ulusal mesleki eğitim planı çerçevesinde gençlere yönelik çeşitli programlar oluşturulmuştur.

Bunlar:

-25 yaşın altındaki genç işsizlere yönelik mesleki eğitim programı,

-Meslek eğitim programlarına kaydolmuş 25 yaşın altındaki gençlere yönelik sürekli eğitim programları,

-16 yaşın altındaki gençlere yönelik tamamlayıcı eğitim programları,

-Üniversite eğitimi ya da mesleki eğitim gören gençlere yönelik sürekli eğitim programları,

-Askerlik sırasında uygulanan mesleki eğitim programları

şeklinde düzenlenmiştir.

**FRANSA**

\* Fransa'da gençler için belirlenen asgari çalışma yaşı 16'dır. Bununla birlikte bazı hallerde zorunlu öğretim dönemi sırasında 16 yaşın altındaki gençlerin okulla sözleşme gerçekleştirmiş olan belli işletmelerde staj yapmalarına ya da çıraklık eğitimi görmelerine veya tatil dönemlerinde hafif işlerde çalışmalarına imkan sağlanmıştır.

\* Ücretler konusunda gençler, yetişkinlerde olduğu gibi yasal ya da sözleşmeye dayalı ücret güvencesinden yararlanabilmektedir.

\* 18 yaşın altındaki gençlerin günde 8, haftada 39 saatten fazla çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak istisnai durumlarda, iş müfettişi ve işletme doktorunun onayı ile haftada 5 saati geçmemek kaydıyla bu süre artırılabilir.

\* 18 yaşın altındaki gençlerin 22.00 ile 06.00 arasındaki gece işlerinde çalışmaları, istisnai durumlarda ve sektörlerde (otelcilik, lokantacılık, ticari işletmeler, gösteri sanatları vb.) iş müfettişliğinin onayı ile sağlanan izinler dışında yasaklanmıştır. Söz konusu hallerde de çalışma süreleri arasında 12 saatlik bir dinlenme zorunluluğu getirilmiştir.

Bunun yanısıra sanayi sektöründe yasal tatil günlerinde ve bayramlarda 18 yaşın altındaki gençlerin çalışması yasaklanmış olup 21 yaşın altındaki gençlere kıdemleri gözönünde bulundurulmaksızın yılda 30 gün ücretli izin hakkı tanınmıştır.

\* Mesleki eğitim alanında ise gençlerin aktif yaşama hazırlanmalarını sağlayıcı çeşitli programlar oluşturulmuş ve özellikle çıraklık eğitimi ve bu eğitimi gören grupların hareketliliği hedeflenmiştir.



Ayrıca ekonomik alanda giderek artan rekabetin gerektirdiği ihtiyaçlara cevap verebilmek ve gençlerin tümüne mesleki ve sosyal kapasitelerini arttırıcı vasıflar kazandırmak amacıyla Ulusal Eğitim Bakanlığı tarafından çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

Bunlar; meslek liseleri, kısa süreli yüksek teknolojik eğitim, meslek üniversiteleri, gençlerin mesleki yaşama adaptasyonunu sağlayıcı programlar şeklinde özetlenebilir.

Okullarla işletmeler arasında gerçekleştirilen sözleşmeler aracılığı ile de, eğitim dönemi sona ermeden gençlerin iş hayatına uyum sağlamalarını ve kalifikasyonlarını geliştirmelerini sağlayıcı stajlar oluşturulmaktadır.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da gençlere yönelik asgari çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiştir. Ancak işin niteliğine göre istisnai kurallar uygulanabilmektedir. Örneğin kültürel ve sanatsal etkinliklerde vb. alanlarda, fiziksel, zihinsel ve ahlaki açıdan kendilerini olumsuz etkilemeyecek şekilde 15 yaşın altındaki gençlerin çalışmasına izin verilmektedir.

\* Genç işçilere, genel ulusal toplu sözleşme çerçevesinde vasıfsız işçiler için öngörülen asgari ücret temel alınarak maaş ödenmektedir. Ancak toplu sözleşmelerle daha iyi ücret koşulları yaratılabilmektedir.

\* 16 yaşın altındaki gençler ve öğretim dönemini tamamlamamış olan gençler için belirlenmiş olan günlük çalışma saati 6, haftalık çalışma saati 30 olup, fazla mesai ve 22.00 ile 06.00 arasındaki gece işleri yasaklanmıştır.

Kültürel ve sanatsal etkinliklerde istihdam edilen çocukların çalışma saatleri ise, yaşla orantılı olarak farklılık göstermekte olup 3 ile 15 yaş arası için günde 2 saatden 5 saate kadar değişmektedir.

\* 1989 yılında çıkarılan bir kanuna göre genç ücretliler, çalışma hayatına başlamadan önce mesleki yönlendirme programlarına katılmış olmak zorundadır.

Uyrukları ne olursa olsun, ülkede ikamet eden gençlerin, zorunlu öğretim dönemi sonunda liselerde, teknik meslek okullarında vb. eğitim kuruluşlarında temel mesleki eğitimden yararlanma hakları vardır.

## İRLANDA

\* İrlanda yasalarına göre asgari çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte 14 yaşından itibaren gençlerin tatil dönemlerinde sanayi sektörü dışındaki sektörlerde, sağlık ve gelişimlerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalışmalarına imkan tanınmıştır. Bu çerçevede tatil dönemlerinde sözkonusu gençlerin çalışma süreleri günde 7, haftada 35 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmek zorundadır. Yaz tatilinde ise çocukların 14 günlük bir çalışma süresini aşmamaları öngörülmüştür.

Gençlerin çalışma sürelerine yönelik sınırlamalar ise şöyle düzenlenmiştir:

**15 yaşındakiler için:**

	Normal Çalışma Saati	Azami Çalışma Saati
Günde	8	8,5
Haftada	37	40

**16-18 yaş arası gençler için:**

	Normal Çalışma Saati	Azami Çalışma Saati
Günde	8	9
Haftada	40	45
4 Haftada	-	172
Yılda	-	2000

Zorunlu okul döneminde olan gençler için (15 yaş) 20.00 ile 08.00 arasında gerçekleştirilen gece işlerinde, 15-18 yaş arasındaki gençler için (20.00 ile 08.00 arası çalışmayı zorunlu kılan sanayi işleri hariç) 22.00 ile 06.00 arasındaki gece işlerinde çalışma yasaklanmıştır.

Haftada 5 gün ve pazar günleri 3 saatten fazla çalışan gençler haftada en az 24 saatlik bir dinlenme süresi hakkına sahiptir.

Bir iş periodunun en az 30 dakikalık dinlenme süresi olmaksızın 18 yaşın altındaki gençler için 5 saatden, 15 yaşın altındaki gençler için 4 saatden fazla sürdürülmesi yasaklanmış, ayrıca 18 yaşın altındaki gençlere 1,5 saati geçecek olan fazla mesailerin başlatılmasından önce 30 dakikalık bir dinlenme süresi tanınması koşulu getirilmiştir.

Fazla mesaiye uygulanan ücretlerse, yasaya göre normal saat ücretinden %25 oranında yüksek olacak şekilde düzenlenmiştir.

## İTALYA

\* İtalya'da asgari çalışma yaşı 15'tir. Ancak 14 yaşından küçük olmayan gençlerin, sanayi sektörü dışındaki sektörlerde ve hafif işlerde çalışabilmelerine ve zorunlu okul dönemini tamamlamış olanların çıraklık eğitimi görebilmelerine imkan tanınmıştır.

\* Ücretler konusunda ise gençler için özel bir düzenleme getirilmemiş olup, eğitim ve iş sözleşmeleri kapsamında gerçekleştirilen çıraklık döneminde alınan ücretler, toplu müzakerelerle belirlenmektedir.

\* Çalışma saatleri için gerçekleştirilen düzenleme ise, 15 yaşındaki gençlerin günde 7, haftada 35 saati, 15-18 yaş arası gençlerin de günde 8, haftada 40 saati aşan sürelerde çalışmalarını ve gece işlerini yasaklamıştır.

\* Gençlere yönelik mesleki eğitim konusu ise yasayla, çıraklık ve eğitim-iş sözleşmeleri çerçevesinde düzenlenmiştir. Bunun yanısıra mesleki eğitimi konu alan kanun kapsamında eğitim faaliyetleri bölgesel düzeyde gerçekleştirilmekte ve bölgesel otoriteler mesleki eğitim kurumları ile işletmeler arasında işbirliğini sağlayıcı girişimlerde bulunmakta, ilgili eğitim programlarını destekleyici önlemler almaktadır.

**LÜKSEMBURG**

\* Lüksemburg yasalarına göre 15 yaşın altındakilerin çalışması ve 18 yaşına kadar olan gençlerin fiziksel ya da zihinsel sağlıklarını tehlikeye düşürücü ya da kapasitelerinin üzerinde güç sarfetmelerini gerektirici işlerde çalışmaları yasaklanmıştır.

\* Ücretler konusunda ise, eşit değerdeki işlerde 18 yaşından itibaren gençlerin yetişkinlerle aynı ücreti almaları öngörülmüştür.

\* Gençler için haftalık çalışma saati 40 olarak belirlenmiştir. Gece işleri ise, istisnai haller ve faaliyet alanları dışında prensip olarak yasaklanmıştır (20.00 ile 05.00 arası).

\* Mesleki eğitim alanında ise çıraklık sözleşmesi adı altında bir sistem oluşturulmuştur. Bu sistem kapsamında işveren meslek odaları ve yetkili meslek odalarının faaliyet ve yükümlülükleri ile sistemden yararlanma koşulları belirlenmiştir.

Çıraklık sözleşmeleri çerçevesinde işverenin yükümlülükleri;

-Bakanlık tarafından belirlenen çıraklık tazminatları,

-Eğitim ve mesleki eğitimin sağlanması,

-Bir meslek okulu ya da okul sonrası mesleki eğitim veren bir kurumun ders programını izleyebilmesi için çırağa gerekli zamanın verilmesi,

-Çırağın sözleşme konusu olan işin dışındaki bir işte çalıştırılmaması,

-Çırağın evinde gerçekleştirebileceği bir işle görevlendirilmemesi

şeklinde sıralanabilir.

İş yerinin kapanması, öngörülen koşulların yerine getirilmemesi, çırağın bir suç işlemesi, deneme dönemi sonunda çıraklık eğitimi gören kişinin ilgili mesleği öğrenme kapasitesinin olmadığı saptanması, çırağın sağlığının yaptığı işi sürdürmeye müsait olmaması vb. durumlardan ötürü sözleşmenin bozulmaması halinde, çıraklık dönemi sonunda bir sınav yapılarak eğitim tamamlanmaktadır.

Taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümü için başvurulacak mercii ise iş müfettişliği müdürü, işveren meslek odasından iki temsilci, çıraklık konusunda yetkili meslek odasından iki temsilci ve eşit sayıda yedek üyeden oluşan bir komisyon olarak belirlenmiştir.

## HOLLANDA

\* Hollanda'da zorunlu eğitim dönemi yaşını tamamlamamış olan gençlerin ve çocukların çalışması, istisnai durumlar dışında yasaklanmıştır (5 ve 16 yaş arası zorunlu okul dönemi olarak belirlenmiştir). Bunun yanısıra bazı ağır işler için (doklarda çalışma vb.) bu yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir.

\* Ücretler konusunda getirilen düzenleme ise, 23 yaşın altındaki gençlerin, genç işçilere yönelik asgari ücretten yararlanmalarını öngörmüştür. Bu ücret, normal asgari ücretin yaşa göre belirlenen bir yüzdesi şeklinde hesaplanmaktadır.

Kamu sektöründe çalışan gençlerin ücretleri ise, en düşük ücretli yetişkin bir memurun ücretinden %10 (azami %50) oranında bir kesinti yapılmak suretiyle 1 ve 5 basamakları arasında yaşa göre belirlenmektedir.

\* Gençlere yönelik çalışma süreleri ise, günde en fazla 8 saat ve haftada 5 gün olarak düzenlenmiştir. Günlük çalışma süreleri arasında en az 12 saatlik bir dinlenme süresi öngörülmüş ve gençlerin istisnai haller ve sektörler dışında 19.00 ile 07.00 arası gece işlerinde çalışmaları yasaklanmıştır.

## **PORTEKİZ**

\* Portekiz'de asgari çalışma yaşı, zorunlu eğitim döneminin tamamlandığı yaş olan 16'dır. Bununla birlikte 14 ile 16 yaş arasındakilere sağlıklarını riske etmeyecek nitelikteki hafif işlerde çalışma imkanı sağlanmıştır.

Çalışma hayatına başlamak için gerekli yaşı doldurmamış ve zorunlu okul dönemini tamamlamamış olan gençlerin bir mesleki faaliyetde bulunabilmek için okul eğitimine eş değerli bir mesleki eğitim ya da çıraklık eğitiminden geçmeleri gerekmektedir.

\* Genç işçiler işe girişlerinde ve her yıl bir kere ek sağlık kontrollerinden yararlanmaktadır. Burada amaç, gençlerin gerçekleştirdiği faaliyetin kendileri için fiziksel ya da zihinsel bir tehlike yaratmasının engellenmesidir.

Bunun yanısıra gençlerin çalıştıkları süre içinde mesleki eğitim imkanlarından yararlanmaları ve gerekli hallerde bu imkanın kullanılabilmesi için part-time çalışabilmeleri ve bu nedenle bir ücret kaybına uğramaları halinde telafi edici bir ek ücretten faydalanmaları öngörülmüştür.

\* Portekiz'de 18 yaşın altındaki gençler, yetişkinler için öngörülmüş olan aylık asgari ücretin %75'i tutarında bir ücret oranından yararlanmaktadır. 18 ve 25 yaş arasında olan ve stajyer, çırak ya da vasıflı ve/veya yüksek vasıflı bir mesleki eğitim sürecinde olan gençler için öngörülen ücret oranı ise, ilk iki yıl için normal asgari ücretin %80'i tutarındadır.

\* Çalışma süreleri konusunda ise, 18 yaşın altındaki gençlerin azami çalışma saatlerinin mümkün olduğu ölçekte azaltılmasına çalışılmaktadır. Bunun dışında eğitim veya mesleki eğitimlerini sürdüren gençlerin, ücret kaybına uğramaksızın, haftada azami 6 saat izinli sayılması öngörülmüştür.

\* 16 yaşın altındakilerin sanayi sektöründe gece çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak mesleki eğitimleri açısından kaçınılmaz olan hallerde sanayi sektörü dışındaki sektörlerde gece işleri belli kısıtlamalar çerçevesinde gerçekleştirilebilmektedir.

16-18 yaş arası gençlerse yalnızca işletmenin güç koşullar altında olması veya zorlayıcı sebeplerden ötürü sanayi sektöründe gece işlerinde çalışabilmektedir.



**ALMANYA**

\* Almanya'da gençlerin korunmasına yönelik mevzuat, çocukların çalışmalarını yasaklamakta ve bu alanda Sosyal Şart kapsamında getirilmiş olan tüm düzenlemeleri eksiksiz uygulamaktadır.

**İNGİLTERE**

\* İngiltere'de gençlere yönelik asgari işe başlama yaşı tam gün çalışılan işler için 16 olarak belirlenmiştir (Zorunlu okul döneminin tamamlandığı yaş).

\* Çalışan gençler ve çocuklar, sağlık ve güvenlik konusunda yetişkinlerle aynı mevzuat kapsamındadırlar. Buna ilaveten, risk taşıyan ya da tehlikeli maddelerin kullanıldığı işletmelerde gençler ek bir koruma sisteminden yararlanmaktadırlar.

Okul çağındaki gençler ve çocuklar, istihdam ve fırsat eşitliği konusunda (işsizlik hariç) bir dizi kanunun koruması altındadırlar.

\* Mesleki eğitim alanında ise, hükümet gençlere büyük ölçüde öncelik tanımaktadır. Özellikle son 10 yıl içinde gerçekleştirilen radikal reformlara paralel olarak eğitime ayrılan kaynakların da güçlendirilmesiyle İngiltere'de eğitim ve mesleki eğitim alanlarında önemli bir gelişme kaydedilmiştir.

1991 Mayısında hükümet tarafından yayınlanan ve 21. yüzyıla yönelik eğitim ve öğretim hedeflerini konu alan "Education and Training for the Twenty-First Century" adlı rapor, esas olarak şu siyasi önlemleri içermektedir.

-Mesleki vasıflar konusunda ulusal standartların yerleştirilmesi,

-Yüksek öğretim düzeyinde elde edilen vasıflarla, mesleki vasıflar arasında bütünleşmenin sağlanması,

-Eğitim kurumlarıyla işletmeler arasında daha geniş kapsamlı bir işbirliği sağlanması,

-Eğitim kredisi sisteminin uygulamaya koyulmasıyla daha geniş kitlelerin sistemden yararlandırılması,

-Zorunlu öğretim dönemini tamamlama aşamasına gelen gençlerin mesleki yaşam ve seçenekler konusunda daha iyi bilgilendirilmeleri,

-Fakültelere daha fazla serbesti tanınarak gençlerin gereksinimlerine esnek biçimde cevap verebilme imkanı sağlanması.

Bunun dışında yine hükümet tarafından oluşturulan ve gençlerin eğitimini konu alan "Youth Training Guarantee" programı kapsamında 16/17 yaş gençlerine sağlanan genel eğitim imkanlarıyla iş piyasasına entegrasyonlarının güvence altına alınması hedeflenmiştir.

1988 verilerine göre İngiltere'de tam gün ya da part-time olarak eğitim ve mesleki eğitim programlarından yararlanan 16 yaşındaki gençlerin oranı %90, 16-18 yaş arası gençlerin oranı ise %69 olarak belirlenmiştir.

### 2.2.3.İİ. Yaşlıların Korunması

## BELÇİKA

\* Belçika'da 3 tür emekli aylığı rejimi bulunmaktadır. Bunlar:

-Memurlara uygulanan kamu sektörü rejimi,

-Ticaret yapanlara, zanaatkarlara, çiftçilere ve serbest meslek çalışanlarına uygulanan bağımsız çalışanlar rejimi,

-Ücretlilere uygulanan rejim

şeklindedir.

Emeklilere sağlanan ödemelerin, yeterli bir düzeyde tutulmasının güvence altına alınması amacıyla, emekli aylığı tüketici fiyatları endeksinin gelişimine bağlanmış ve aylıkların, ücretlerin her yıl belirlenen bir katsayı ile çarpılarak değerinin yükseltilmesi şeklinde hesaplanması esas alınmıştır.

\* Yaşlılara, yeterli bir yaşam seviyesinin garanti edilebilmesi için emekli aylığından yararlanmayan ve Belçika'da ikamet eden en az 65 yaşındaki erkeklere ve en az 60 yaşındaki kadınlara bir güvence gelirinden yararlanma imkanı sağlanmıştır.

1969'dan beri uygulanmakta olan bu sistemden yararlanabilmek için herhangi bir prim ödemiş olma koşulu getirilmemiştir.

Sistemden yararlanma hakkına sahip olanlar ise, Belçika vatandaşları, AT ülkesi uyruklular, ilgili konuda Belçika'nın bir karşılıklılık anlaşması yapmış olduğu ülke vatandaşları, vatansızlar ve mültecilerdir.

Geçimini sağlamaya yeterli kaynaklara sahip olmayan ve belirlenen yaş sınırını dolduran herkes bu sistemden yararlanabilmekte ve hastalık-malüllük sigortasına prim ödemekten muaf tutulmaktadır.

## DANİMARKA

\* Danimarka'da emeklilik aylığından yararlanma hakkı, mesleki faaliyetle bağlantılı olmayıp, tamamiyle ülkede ikamet etme süresi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Buna göre, çalışma yaşı olan 15 ve 67 yaş arasındaki kişiler, ülkede ikamet ettikleri her yıl için toplam emekli aylığının 1/40'ına hak kazanmaktadır. Aynı şekilde 1408/71 sayılı tüzüğün uygulandığı tüm AT ülkesi vatandaşları, Danimarka'da ikamet ettikleri süre çerçevesinde hesaplanan emekli aylığından yararlanabilmektedir (Bugün uygulanmakta olan emekli aylığı 4.663 kurondur). Aylıklarda, her yıl enflasyona göre ayarlanma yapılmakta, aylığın yetersiz olduğunun belirlendiği hallerde ek bir yardım sağlanabilmektedir.

\* Danimarka'da ikamet eden herkes, ücretli bir işte çalışmış olma kriterinden bağımsız olarak tedavi ve hastahane hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanabilmektedir.

## İSPANYA

\* İspanya'da emeklilik aylığı, zorunlu sosyal güvenlik rejimi kapsamında ele alınmıştır. Rejimden yararlanma hakkına sahip olan, belli yaş sınırını doldurmuş (genellikle 65 yaş), asgari prim ödeme süresini tamamlamış (asgari 15 yıl, bunun iki yılı emekli olunmadan önceki son 8 yıl içinde ödenmiş olmalıdır) ve İspanyol sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki rejimlerden birine dahil olan (1985'de çıkarılan bir kanunla sözkonusu rejimlerden birine kayıtlı olunmasa da emekli aylığı hakkı doğmaktadır) tüm çalışanlardır.

Bunun yanısıra, çalışanlar Toplu sözleşmeler çerçevesinde düzenlenen ve zorunlu olmayan sigortalar kapsamında yer alan serbest nitelikli tamamlayıcı korumadan yararlanabilmekte ve ek emeklilik aylığı sağlayabilmektedir.

Bu tür tamamlayıcı sistemler İspanya'da özellikle bazı üretim sektörlerinde son derece yaygındır.

Ayrıca 1987'den beri uygulanmakta olan emekli aylığı plan ve fonlar çerçevesinde; ortaklık sistemi, istihdam sistemi ve bireysel sistem olmak üzere üç çeşit sistem bulunmaktadır.

\* İspanyol sosyal koruma sistemi, prim ödeme esasına bağlı olmaksızın, tüm yaşlıların gereksinimlerini karşılamaya yetecek bir emeklilik aylığından ve sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını öngörmüştür. Bu hakdan yararlanabilmek için getirilen koşullar ise 65 yaşını doldurmuş olmak, İspanya'da ikamet etmek ve yeterli geçim kaynaklarına sahip olmamak şeklinde düzenlenmiştir.

Bunun yanısıra sosyal güvenlik sistemi kapsamında yaşlı evleri, tatil imkanları, konut hizmetleri vb. hizmetler gerçekleştirilmektedir.

## FRANSA

\* Fransa'da genel sosyal güvenlik sistemi, 60 yaşından itibaren, herhangi bir koşul getirmeksizin talep eden her çalışana emekli aylığından yararlanma hakkı tanımaktadır.

Emekli aylığı, en avantajlı 10 yılın ortalama ücretinin yüzdesi alınarak hesaplanmaktadır. Bu çerçevede en yüksek oran %50 olup, mesleki faaliyet süresine göre belirlenen emekli aylığında faaliyet süresi, 37,5 yıla sınırlandırılmıştır.

Buna ilaveten, zorunlu tamamlayıcı rejimlerle sağlanan ve ortalama olarak ücretin %20'si tutarında olan ek emeklilik aylığı uygulaması mevcuttur. Global anlamda, kadrolu olmayan ancak gerekli çalışma süresini tamamlamış olan kişilere uygulanan bu aylık, son net ücretin %80'i oranında bir gelir sağlamaktadır. Kadrolular içinse bu oran değişkenlik göstermektedir.

Gerekli süreyi tamamlamamış olan kişiler ise, çalıştıkları süreyle orantılı olarak hesaplanan bir emekli aylığına hak kazanmaktadır. Ancak 65 yaşın üzerindeki malüller, çalışma kapasitesini kaybetmiş olan vb. durumdakiler belirlenen süre kadar çalışmış olmasalar da %50'lik azami orandan yararlanma hakkına sahiptirler.

Çalıştıkları süre içinde çok düşük ücretler almış ve/veya çok kısa süreli çalışmış olanların emekli aylıkları ise yaşı ve kaynakları çerçevesinde, yaşlı ücretliler yardımı (ayda 1270 frank) ve Ulusal Dayanışma Fonu'nca sağlanan asgari ek yaşlılık yardımı

(ayda 1710 frank) düzeyine ulaşabilecek şekilde yüksek bir yüzde oranı ile hesaplanmaktadır.

\* 65 yaşını (çalışamaz halde ise 60 yaşını) doldurmuş olan, ancak mesleki bir faaliyetde bulunmadığı için emeklilik aylığından yararlanamayan herkes, talep ettiği ve geçim kaynakları belli bir tavanı aşmadığı takdirde ek bir yardımdan yararlanabilmekte, eğer gerekirse bu yardım Ulusal Dayanışma Fonu'ndan sağlanan yardımlarla tamamlanabilmektedir.

Bunun yanısıra 65 yaşını dolduran eşler, dullar, ayrı yaşayan eşler, boşanmış olanlar vb. belli koşullarda 3 çocuk yetiştirmişlerse aynı emekli aylığı yardımlarından yararlanabilmektedir.

Özürlü, marjinal vb. konumdaki yaşlılar da ayrı bir rejimin konusu olmakta, ancak belli ölçüde yaşlılık aylığından yararlanmaktadır.

Zorunlu bir sosyal sigorta rejimi kapsamında olmayan yaşlılar bireysel sigortaya bağlanmak zorundadırlar. Özürlülere yönelik yardımlardan yararlanan yaşlılar ise hiçbir prim ödemeksizin genel sosyal güvenlik sistemi kapsamındadırlar.

Emeklilik aylığından yararlanamayan tüm yaşlılar başvuruda bulunmasalar da 3 yıl Fransa'da ikamet etmiş olma kaydıyla sosyal yardımlardan yararlanma hakkına sahiptir (Hastahane hizmetleri, konut harcamaları vb.).

En az 5 çocuk yetiştirmiş ve emeklilik ya da yaşlılık aylığından yararlanamayan veya sağlanan yardımlar geçimi için yeterli olmayan annelere yönelik bir sosyal yardım mekanizması geliştirilmiştir. Söz konusu kişiler, bu yardıma ilaveten Ulusal Dayanışma Fonu'nca sağlanan ek yardımlardan yararlanabilmektedir.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da emeklilik yaşına gelmiş olan yaşlılar, yeterli geçim kaynakları olmaması halinde sağlık hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanmalarını sağlayan bir kart sahibi olabilmektedir. Söz konusu kart sahipleri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler tüm sağlık hizmetlerinden ücret ödemeksizin faydalanmaktadır.

65 yaşın üstündeki kişilerin %70'i, 80 yaşın üzerindeki kişilerin %80'i bu haktan yararlanmaktadır.

Bunun yanısıra emekliler de dahil olmak üzere tüm vatandaşlar belli hastahanelerde ücretsiz tedavi olabilmekte ve ilaç yardımı alabilmektedir.

Bir mesleki ya da prim sistemine dayalı emekli aylığından faydalanamayanlar, prime bağlı olmayan yaşlılık aylığına hak kazanmakta ve yukarıda değinilen tedavi kartına sahip olmaktadır.

## İTALYA

\* İtalya'da emeklilik yaşına gelmiş ve gerekli süre boyunca tüm prim ödemelerini yapmış olan çalışanlar, son 5 yıl içinde almış oldukları ortalama ücretin %80'inden fazlası oranında emekli aylığına hak kazanmaktadır.

Bu aylığın yeterli geçim düzeyini sağlayamaması halinde ise, hayat pahalılığına bağlı olarak saptanan asgari bir yardım ödemesi ile ek destek sağlanmaktadır.



Emeklilik yaşına gelmiş olmakla birlikte (65 yaş) emekli aylığına hak kazanmamış olan kişilerse belirli bir gelirleri olmaması halinde sosyal aylık olarak adlandırılan ve herhangi bir prim ödenmiş olması kriterini getirmeyen yardımlardan yararlanmaktadır (1990'da 5.307.350 lired).

Ayrıca gereksinimlerini karşılamaya yeterli bir gelir kaynağına sahip olmayan yaşlılar, bölgesel ve yerel düzeyde sağlanan çeşitli yardımlardan faydalanabilmektedirler (sosyal, bölgesel ve sağlık planlarında yaşlılara yönelik projelerin gerçekleştirilmesi vb.).

## LÜKSEMBURG

\* Lüksemburg'da emeklilik rejimi, son yıllarda yeterli bir yaşam düzeyini sağlayacak şekilde iyileştirilmiştir. 1991'de çıkarılan bir kanunla, prime dayalı emeklilik rejimi geliştirilmiş ve emekli aylıkları artırılmıştır.

Emekli aylığına hak kazanmış olan yaşlılara gerek asgari ücret güvencesine ilişkin mevzuat, gerekse konut yardımları çerçevesinde sağlanan kaynaklardan yararlanabilmekte, ayrıca sosyal bürolar aracılığı ile yoksul yaşlılara yardım edilmektedir.

1988'de uygulamaya koyulan bir program ise, yaşlılara yönelik hizmetlerin adil biçimde paylaşımını öngörmüştür. Bugün ülkenin %80'inde evlere yiyecek ve sağlık hizmetleri götürülebilmektedir. Bunun daha da yaygınlaştırılarak tüm ülkeyi kapsamaları için çalışmalar yapılmaktadır. Ayrıca tüm yaşlılara, mali kaynaklarına bakılmaksızın emekli evlerinden, tesislerden tedavi ve bakım evlerinden ve hizmetlerinden yararlanma imkanı sağlanmıştır.

**HOLLANDA**

\* Hollanda'da yaşlılık sigortası kapsamındaki herkes, 65 yaşını doldurduğunda, sigortalı olduğu sürenin temel alınarak hesaplandığı (Hollanda'da ikamet ettiği ve çalıştığı süre) bir gelire hak kazanmaktadır. Ayrıca ücretli bir işte çalışmış ve bu faaliyet çerçevesinde mesleki bir emekli sandığına ya da bir işletmenin emekli sandığına kaydolmuş olanlar ise, çalıştıkları süre ve aldıkları son ücrete göre hesaplanan ek bir aylığa hak kazanmaktadır.

\* Yaşamını sürdürmeye yeterli gelir kaynaklarından yoksun olan tüm yaşlılar genel sosyal yardım kanunu kapsamında yasal asgari ücret temel alınarak hesaplanan bir yardımdan yararlanmaktadır.

**PORTEKİZ**

\* Portekiz'de emeklilik yaşına gelen ancak genel sosyal güvenlik rejimi çerçevesinde emekli aylığına hak kazanmamış olanlar, gelir kaynakları geçimlerini sağlamaya yeterli değilse yaşlılık aylığından yararlanabilmektedirler.

Ayrıca yaşlılar, ulaştırma hizmetlerinde indirim, telefon abonmanlarında indirim, müzelere ücretsiz giriş, 1500 Escudo'yu aşmayan banka hesaplarında vergi muafiyeti, tedavi yardımları gibi avantajlardan yararlanabilmektedir.

Son yıllarda, bakımını sağlamakta güçlük çeken yaşlılara, evlerinde hizmet sunma gibi çeşitli yardımlar oluşturma yönünde faaliyetler yapılmaktadır.

1988'de yaşlıların entegrasyonunu sağlamayı amaçlayan bir politika geliştirmek üzere ulusal bir komisyon kurulmuş ve faaliyete geçmiştir.

## ALMANYA

\* Almanya'da 1992'de gerçekleştirilen emekli aylığı reformu, esas olarak yaş grupları arasındaki dayanışmanın sürekliliğini ve toplumun emekli aylığından uzun vadeli olarak yararlanabileceği konusunda güven duymasını sağlama hedefi üzerine kurulmuştur.

Reform kapsamında öngörülen temel prensip ise emeklileri, devleti ve prim ödeyenleri bağlayan kendi kendini düzenleyici "autoregulateur" bir sistem oturtulmasıdır.

Reform kapsamında öngörülen temel hususlar şöyle sıralanmaktadır:

-Yaşlılık sigortasının, zamanla prim ve ücrete bağlı sosyal güvenlik rejimi olarak kabul edilmesi,

-Çalışanların net gelirlerinin ve emekli aylıklarının paralel olarak geliştirilmesi,

-Demografik değişimlerin sosyal güvenlik rejimi üzerinde yarattığı ek yükümlülöklere devletin adil biçimde katılımının sağlanması,

-Emekli aylıklarının ailevi faktörler dikkate alınarak kuvvetlendirilmesi,

-Emeklilik yaşının esnekleştirilmesi ve aktif yaşamın uzatılması.

Bugün Almanya'da uygulanmakta olan sistem, düşük gelirlilerin sosyal bir korumadan ve ek kaynaklardan ve gerekli hallerde evlere götürülen sağlık hizmetlerinden etkin biçimde yararlanmalarını sağlamaktadır.

## 12- ÖZÜRLÜLERİN KORUNMASI

### BELÇİKA

\* 1963'den beri yürürlükte olan bir mevzuat çerçevesinde özürllülerin eğitimleri, mesleki hayata yeniden adaptasyonları ve istihdam imkanları konusunda güvence sağlayan çeşitli önlemler geliştirilmiştir.

Bu bağlamda mesleki eğitimde, çıraklık sözleşmelerinde, işsizlere yönelik eğitim merkezlerinde ve sanayi sektöründe özürllüleri içeren spesifik düzenlemelerle, sözkonusu kişilerin sosyal ve mesleki entegrasyonları hedeflenmiştir.

Bugün Belçika'da özürllülere yönelik uzun süreli eğitim veren 31 mesleki eğitim merkezi faaliyet göstermektedir.

Özürllülerin istihdamının desteklenmesi amacıyla mevzuat kapsamında çeşitli düzenlemeler öngörülmüştür.

Bunlar;

-Özürllü istihdam eden işverenin yükünü hafifletmek amacıyla, uyum dönemi olarak kabul edilen ilk bir yıl süresince (azami) ücrete ve sosyal yükümlülüklerle devletin müdahalesi,

-İş yerinin adaptasyonu için gerekli masraflara katılım,

-İş aletleri, giysileri vb. ek masrafların dikkate alınması,

-Özürünün işe gidiş gelişlerinde ulaştırma giderleri vb. ek giderlerin dikkate alınması vb.

şeklinde sıralanmaktadır.

Ekim 1975 tarihli toplu iş sözleşmesi ise eşit iş, eşit ücret prensibi çerçevesinde özörlölere eşit ücret sağlanmasını ve işverenin verim kaybının telafi edilebilmesi için özörlöye ödenen ücretin belli bir oranının yetkili makamlarca karşılanmasını öngörmüştür.

Bugün, ölkede 20.000 dolayındaki çalışan özörlünün hakları ve çalışma koşulları güvence altına alınmıştır.

Özörlölerin sosyal entegrasyonlarının sağlanması amacıyla geliştirilen belli başlı düzenlemeler ise şöyle özetlenebilir:

-Asgari %66 oranında malöliyet durumunda olan özörlölere sosyal telefon tarifesi uygulaması,

-Bazı özörlöler için radyo-televizyon vergi ödemelerinden muafiyet,

-En az %66 oranında malöliyeti olan özörlölerin gelir vergilerinde indirim,

-Ağır derecede sakatlığı olan bazı özürlü kategorilerine otomobil vergisi muafiyeti,

-En az %66 oranında malüiyet durumu olanların sosyal konutlardan yararlandırılmaları,

-Özellikle sakatlık yardımından yararlananlara gaz ve elektrik tüketimi konusunda sosyal tarife uygulaması,

-Bazı özürlülere özel bir kart aracılığı ile sınırsız süreyle taşımacılık hizmetlerinden yararlanma imkanı,

-Toplu taşıma araçlarında özürlülere indirim ve bazı kategorideki özürlülere ve onlara eşlik edenlere ücretsiz taşıma sağlanması.

## DANİMARKA

\* Danimarka'da sosyal yardım yasası, iktidarlara, gereksinimi olan herkesin çalışma kapasitesini kullanması ve geliştirmesi için yardım sağlama zorunluluğu getirmiştir.

Mesleki adaptasyon ve geliştirme projesi çerçevesinde getirilen geniş kapsamlı düzenlemelerle, özellikle iş göremez durumdaki kişilerin ve özürlülerin sosyal ve mesleki yaşama yeniden entegrasyonları hedeflenmiştir.

Bunun yanısıra, 1970'den beri uygulanmakta olan özel bir proje aracılığı ile iş piyasasına entegre olma güçlüğu çeken özürlülerin, kamu sektöründe belli işlerde öncelikli istihdamları sağlanmaktadır.

## İSPANYA

\* İspanya'da özürlülerin mesleki entegrasyonlarının sağlanması amacıyla çeşitli sübvansiyonlar verilmektedir. Bunlar arasında en önemlileri işsiz özürlüleri istihdam edenlere 500.000 peseta tutarında sübvansiyon sağlanması, işverenin ödediği sosyal güvenlik primlerinde indirim, iş yerinin adaptasyonu için sağlanan yardımlar, özürlülerin mesleki eğitimine sağlanan teşvikler vb. sıralanabilir.

Bunun yanısıra özel istihdam merkezlerinde özürlüler için uygulanan programlar iki tür faaliyet göstermektedir. Bunlardan birincisi teknik yardım, yatırım ve kredi faizleri için sağlanan sübvansiyonlar aracılığı ile yeni yönlendirme projelerinin geliştirilmesinin desteklenmesi, ikincisi ise işin korunabilmesi amacıyla işverenin ödediği sosyal güvenlik primlerine ve ücretlerin bir bölümüne sübvansiyon sağlanması şeklinde gerçekleşmektedir.

Ayrıca sabit sermaye yatırımlarına ve kredi faizlerine sübvansiyon verilerek (400.000 pesetaya kadar) özürlülerin kendi işlerini kurmaları ve sürdürmeleri desteklenmektedir.

Mesleki eğitim planı çerçevesinde özürlülerin iş piyasasına entegrasyonlarını sağlayıcı özel programlar uygulanmakta, bunun yanısıra bir dizi önlem kapsamında özürlülerin mesleki faaliyetlerini ve kapasitelerini geliştirmeleri öngörülmektedir.

Bunlar;

-Eğitim merkezlerinde özürlülerin, kendilerine uygun mesleki faaliyetlere yönlendirilmelerinin ve bu alanda eğitim görmelerinin sağlanması,

-Helios ve benzeri programlar aracılığı ile fiziksel özürlülere sağlanan mesleki eğitim imkanlarıyla bu kişilerin çalışma hayatına uyum sağlamalarına imkan yaratılması.

-Geçici ya da sürekli olarak iş göremez durumda olan özürlülerin özel mesleki merkezlerde istihdamlarının sağlanması şeklinde sıralanabilir.

Özürlülerin sosyal entegrasyonları konusunda ise işletmelere; iş yerlerinin sakatların gereksinimleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesi, özürlülerin hareket serbestisini kısıtlayıcı engellerin kaldırılması ve özürlülere kolay ulaşım imkanları yaratılması amacıyla sübvansiyonlar sağlanmaktadır.

Ayrıca sosyal konutlara yönelik düzenlemelerle, sözkonusu konutların %3'ü özürlülerin kullanımına tahsis edilmiştir.

## **FRANSA**

\* Fransa'da 1975'de çıkarılan bir kanun, günümüze kadar özürlülere yönelik sosyal koruma rejiminde gerçekleştirilen aşamalara temel bir çerçeve teşkil etmiştir.

Bu kanun baz alınarak gerçekleştirilen bir dizi düzenleme ile okul döneminde, mesleki ve sosyal hayatta özürlülerinin entegrasyonlarının sağlanması ve bu kişilerin kapasitelerini mümkün olduğu ölçekte kullanabilmeleri güvence altına alınmıştır.



Fransa'da özörlölere yönelik uygulamalar iki temel başlık altında incelenebilir:

-Özörlü çocukları konu alan düzenlemeler,

-Yetişkin özörlöleri konu alan düzenlemeler.

Bunlardan birincisinde esas olarak özörlü çocukların eğitim ve öğretimleri ve bu amaçla sağlanan yardımlar ele alınmaktadır.

Özörlü çocuklar ve gençler zorunlu öğretime tâbidirler ve durumlarına göre ya normal eğitimden, ya da özörlölere yönelik özel eğitimden yararlanmaktadırlar. Olağan eğitim sistemi içinde devlet, sözkonusu çocukların ve gençlerin belli giderlerinin (temel mesleki eğitim vb.) finansmanını üstlenmekte, özel eğitim kurumlarındaki giderler ise hastalık sigortası rejimi ya da sosyal yardımlar (ailelerin geliri gözönünde bulundurulmaksızın) aracılığı ile karşılanmaktadır.

Bunun yanısıra eğer özörlü çocuk ya da genç, durumu itibariyle ek bir eğitimden geçmek zorundaydısa, ailesine özel bir yardım sağlanmaktadır.

Yetişkin özörlölere yönelik düzenlemeler ise, özörlülük oranı %80 olan kişilere ya da sakatlığı yüzünden iş göremez halde olan kişilere devlet tarafından yardım sağlanmasını öngörmüştür. Ayrıca sakatlığı nedeniyle çalışma kapasitesi azalan kişiler, devletçe sağlanan kaynak garantisinden yararlanmakta, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir başkasının yardımına gereksinim duyan özörlölerse, genel konseylerce sağlanan tamamlayıcı bir yardımdan faydalanmaktadır.

Özörlölerin iş piyasasında yer alabilmeleri ve mesleki entegrasyonlarının gerçekleştirilebilmesi içinse, 1987'de çıkarılan bir kanunla en az 20 ücretli istihdam

n istihdamı zorunlu kılınmıştır. İşletmeler bu yükümlülüğü

yerine getirebilecekleri gibi, korunan sektörlerdeki işletmelerle taşaroluk sözleşmeleri yapabilmekte ya da özürlü işçilerin mesleki gelişimlerine yönelik fonları yöneten organizasyona mali katılımda bulunabilmektedirler.

Hükümet, normal iş yerlerinde çalışamayan özörlülerin istihdamını sağlayabilmek amacıyla son yıllarda korunan iş yerlerinin sayısını artırmaya ve geliştirmeye yönelmiştir. Bu çerçevede alınan önlemlerle sözkonusu iş yerlerinin sayısı 80.000'e ulaşmıştır.

1991'de hükümet tarafından oluşturulan ve özörlülerin istihdamını konu alan bir plan çerçevesinde ise, özörlülerin mesleki eğitimden daha geniş çaplı olarak yararlandırılmaları, vasıflarının geliştirilmesi, normal iş yerlerinde korunan işlerin oluşturulması, kamu sektöründe özörlülerin istihdamının geliştirilmesi vb. konular ele alınmıştır.

Yine özörlülerin mesleki adaptasyonlarının kolaylaştırılması amacıyla, her departmanda özörlülerin durumunun belirlenebilmesi için, bir mesleki sınıflandırma ve teknik yönlendirme yetkili komisyonu kurulması ve bu komisyon tarafından işin niteliğine ve mesleki vasıf düzeyine göre özörlülerin faaliyet alanlarının gruplandırılması öngörülmüştür.

Özörlülerin günlük yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal entegrasyonlarının sağlanması açısından teknik yardımlar büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, Sosyal İşler Bakanlığı bütçesinde özörlülere yönelik sosyal faaliyet kredilerinin bir bölümü bu amaçla kullanılmaktadır.

Ulaştırma konusunda ise sakat ve kazazedelerden sorumlu devlet sekreteryası, Ulaştırma Bakanlığı, bölgesel otoriteler, taşımacılık şirketleri ve özörlülerin

organizasyonları arasında sağlanan anlaşmayla 1989'da bir dizi düzenleme uygulamaya koyulmuştur. Bunlar özetle; seyahatlerinde bir refakatçiye ihtiyaç duyan özürllülerin ve refakatçilerinin iç hatlar hava taşımacılığında avantajlı bir tarifeden yararlandırılmaları, demiryolu taşımacılığında özürllülerin hareket serbestisinin sağlanması ve uyarı işaretlerinin adaptasyonu, tüm taşımacılık alanlarında ve hizmetlerde sakatlara kolaylık sağlanması vb. şekilde sıralanabilir.

## YUNANİSTAN

\* Yunanistan'da 1986'da çıkarılan ve malüllerin, savaş gazilerinin ve özürllülerin korunmasını konu alan yasa, Yunanistan'da faaliyet göstermekte olan ve personel sayısı 50'nin üzerinde olan tüm işletmelerin %4 oranında özürllü istihdam etmelerini zorunlu kılmaktadır.

Kamu sektöründe ise bu oran açık işler için %5 şeklinde belirlenmiştir.

Bunun yanısıra işverenin, iş yerini özürllülerin gereksinimlerine cevap verebilecek şekilde ergonomik biçimde düzenlemesi ve özürllü istihdam eden özel sektöre, kamu sektörüne, yerel yönetimlere, prosedüre uygun olarak özürllüleri de kapsayan örgüt ve meslek sendikalarına sübvansiyon sağlanması öngörülmüştür.

## İRLANDA

\* İrlanda'da özürllülerin mesleki eğitimden yararlanmalarını güvence altına alan ve bütün ülkeyi kapsayan bir eğitim merkezi ağı bulunmaktadır.

Özürüleriin yararına devlet tarafından sağlanan yardımlar arasında en önemlisi geçim yardımları olup, 1989'da bu yardımdan yararlananların sayısı 25.901 olarak belirlenmiştir. Bunun yanısıra tedavi ve bakım hizmetleri, özürüleriin evlerine götürülen hizmetler vb. yardımlar, sözkonusu kişilerin mümkün olduğu ölçüde sosyal yaşamdan kopmamalarını sağlamayı hedeflemektedir.

## İTALYA

\* 1978 tarihli mesleki eğitim yası çerçevesinde, özürüleriin mesleki eğitimini sağlamak üzere "entegre eğitim" olarak adlandırılan özel eğitim programları uygulanmaktadır. Bu programların gerçekleştirilmesinden sorumlu olan bölgesel yönetimler, özürüleriin iş piyasasına tümüyle katılımlarını sağlamayı hedef alan özel kurslar uygulamaktadır.

Özürüleriin istihdamı konusu ise 1968 tarihli yasa ile düzenlenmiş ve özel sektöre ve kamu sektörüne belli bir oranda özürürlü istihdam etme zorunluluğu getirilmiş ayrıca sözkonusu kişilerin diğer çalışanlarla eşit koşullardan yararlanmaları öngörülmüştür.

## LÜKSEMBURG

\* Lüksemburg'da özel sektörde 25'den fazla işçi çalıştıran işletmeler 1, 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler %2, kamu sektöründe ise en az %2 olmak üzere özürürlü istihdam etmek zorundadırlar.

Özürüleriin ücretleri ise, yaptıkları işin niteliği ve kapasitelerine göre belirlenmekte, anlaşmazlık halinde çalışan özürüleriin mesleki eğitimlerinden ve işe yerleştirilmelerinden sorumlu büro hakemlik yapmaktadır.

Bunun yanısıra, özürlü işçinin mesleki randımanının düşüş göstermesi halinde ücretinde kesinti yapılabilirmekte ancak bu ücret asgari sosyal ücretin altına düştüğü takdirde sözkonusu kişiye asgari sosyal ücret ödenmektedir.

Devlet, özürliülerin yeniden mesleki eğitim giderlerini karşılamakta, iş kazasına maruz kalarak sakatlanmaların mesleki eğitim masrafları ise kaza sigortasınınca karşılanmaktadır.

## HOLLANDA

\* Hollanda'da kendi kaynaklarıyla vasıflarını geliştirme imkanına sahip olmayan tüm özürliüler, mesleki ve sosyal entegrasyonlarını sağlayacak tamamlayıcı önlemlerden yararlanma hakkına sahiptir.

Özürliülerin iş hayatına yönelik düzenlemeler getiren yasa, özel sektörde ortak sağlık servisini, kamu sektöründe ise kamu çalışanlarına yönelik genel sandığı özürliülerin mesleki entegrasyonlarını sağlayıcı önlemleri geliştirmekle görevlendirmiştir.

Özürliülerin sosyal hayata entegrasyonları konusunda alınan önlemler ise şöyle sıralanabilir:

-Hareket kısıtlılığı olan özürliülerin, toplu taşıma hizmetlerinden avantajlı biçimde yararlandırılmaları,

-Aile yardımlarına ek olarak özürliüler için tamamlayıcı bir yardım sağlanması,

-65 yaşın üzerindeki özürllülerin geçimlerini sağlamaya yönelik temel yardım ödemeleri,

-Konut yardımları.

## **PORTEKİZ**

\* Portekiz'de özürllülerin sosyal ve mesleki yaşama entegrasyonlarının sağlanması amacıyla getirilen önlemler;

-Genç özürllülerin çıraklık eğitiminden ve mesleki eğitimden yararlandırılmaları,

-Özürllülerin mesleki eğitimleri ve yeniden adaptasyonları için teknik ve mali yardım sağlanması,

-Özürllülerce gerçekleştirilen mesleki faaliyetlerin desteklenmesi,

-İş yerlerinin özürllülerin uyum sağlayabileceği biçimde düzenlenmesi için teşvik sağlanması,

-Özürllü istihdam eden ve iş yerinde gerekli düzenlemeleri gerçekleştiren işverenlere vergi avantajları ve sosyal güvenlik primi ödemelerinde %50 indirim sağlanması,

-Tekerlekli sandalye, özürllülerinin kullanabileceği araç vb. ithalatında vergi avantajları,

-Özürüüeriu kamu kuruluşlarına girişini kolaylaştırıcı teknik düzenlemeler,

-Özürüüere gelir vergisi indirimi,

-Toplu taşıma hizmetlerinden yararlanmada avantajlar,

-Konut yapımında ve alımında özürüüere özel kredi koşulları

şeklinde düzenlenmiştir.

## ALMANYA

\* Almanya'da özürüüeriu korunmasına yönelik bir dizi yasa ve mevzuat çerçevesinde getirilen düzenlemelere göre;

-Özürüüeriu mesleki uyumunun sağlanmasına yönelik çeşitli hizmetler aracılığı ile istihdam imkanları yaratılması,

-Ciddi biçimde sakatlığı olan kişilerin işten çıkarmalara karşı özel bir koruma altına alınması,

-Özürüüeriu işletme komitelerinde temsil edilmelerinin sağlanması,

-Açık işlerde özürüüere yönelik bir kota sistemi getirilmesi

öngörölmüştür.

Bunun yanısıra zihinsel ya da fiziksel özürlü herkesin, Sosyal Kod'a uygun olarak gerekli yardımlardan yararlanma hakkı bulunmaktadır. Bu yardımların amacı, sözkonusu kişilerin sakatlıklarının ilerlemesinin önlenmesi, durumlarının iyileştirilmesi ve özürlü olmalarının yarattığı sorunların hafifletilmesidir. Yine aynı yardımlar çerçevesinde özürlü kişilerin toplum içinde kapasitelerine ve arzularına göre bir yer edinmelerinin ve özellikle de kendilerine uygun bir mesleki faaliyette bulunabilmelerinin güvence altına alınmasıdır.

Sakatlara toplumsal ve mesleki entegrasyonlarının gerçekleşmesi için gereksinim duydukları bir dizi rehabilitasyon hizmeti sağlayan sosyal koruma önlemleri kapsamında;

-Özürlülerin mesleki vasıflarının mümkün olabildiği ölçekte en yüksek düzeye çıkarılabilmesini sağlayacağı hizmetler ve kurumlar tesis edilmiş,

-Ağır derecede özürlü olan kişiler için ek özel programlar geliştirilmiştir.

Bunun dışında ciddi şekilde özürlü olanların istihdamı, işlerinin korunması ve iş yerinin çalışan sakatlara hareket serbestisi tanıyacak şekilde adaptasyonu için işverenlere mali destek sağlanmakta, yeni kurulan işletmelere de bu tür alt yapıların tesisi için teşvik verilmektedir.

## İNGİLTERE

\* İngiltere'de sağlık servisleri, yerel yönetimler, hayır kurumları, işletme kurma ve eğitim konseyleri, iş bulma kurumları vb. kurumlar, özürlülere geniş bir yelpaze içinde





Şon yıllarda İngiltere’de özürllüleri konu alan sistemlerin geliştirilmesi yönünde yapılan girişimlerle, 1992’nin ortalarından itibaren uygulamaya koyulması öngörülen ve bir mesleki faaliyette bulunmak isteyen özürllülere bu imkanı sağlamayı amaçlayan iki sistem projesi oluşturulmuştur.

## 2.3.TOPLULUK SOSYAL POLİTİKASI KAPSAMINDA UYGULANAN DİĞER POLİTİKA VE FAALİYETLER

### 2.3.1.İstihdam Politikası:

Gelişmiş ekonomik yapıları sahip olan AT ülkelerinde, istihdam imkanlarının kısıtlı oluşu ve gerçekleştirilen yeni yatırımlara karşın teknolojik gelişmeler ve bazı sanayilerde gerileme sonrası iş-gücüne duyulan talebin giderek azalması, önemli sorunlar yaratmaktadır.

1980’lerden itibaren ciddi ölçüde hissedilmeye başlayan bu sorun temelde, Avrupa ülkelerinin içinde bulunduğu ekonomik durgunluk ve yeni sanayileşen ve ucuz işgücü kullanan ülkelerle ileri teknolojiye geçen sanayilerin yarattığı rekabetten kaynaklanmaktadır.

Bugün AT ülkelerinde alınan tüm önlemlere ve geliştirilen programlara karşın işsizlik oranı giderek artış göstermektedir.

TABLO: 8

## AT ÜLKELERİNDE AKTİF NÜFUS İÇİNDEKİ İŞSİZLİK ORANLARI (Z)

	1980-1988	1989	1990	1991	1992
Belçika	11,3	9,3	8,8	8,8	8,9
Fransa	9,0	9,4	9,0	9,4	9,7
Almanya	5,6	5,6	5,1	5,0	5,1
Hollanda	8,6	7,4	6,5	6,5	6,4
İngiltere	10,0	6,2	5,5	8,2	9,6
İrlanda	14,1	15,6	14,0	14,7	15,1
Lüksemburg	1,4	1,4	1,3	1,4	1,5
Yunanistan	6,5	7,5	7,7	9,0	10,0
İtalya	10,1	12,1	11,0	11,3	11,2
Portekiz	7,7	5,0	4,6	4,5	4,6
İspanya	18,1	17,3	16,2	15,9	15,6
Danimarka	8,9	9,3	9,6	9,8	9,2
AT	9,6	9,0	8,4	9,0	9,3
Türkiye	11,2	10,2	10,1	11,1	11,4

KAYNAK: Perspectives Economiques de L'OCDE no.49, Juin 19921.

AT genelinde ortalama %9,95'larda seyreden işsizlik oranının en yüksek olduğu ülkeler. Tablo 1'de de görüldüğü gibi İspanya ve İrlanda gibi Topluluğun nisbeten daha az gelişmiş ülkeleridir. Bu ülkeleri İtalya, Yunanistan ve Fransa izlemekte, işsizlik oranının Topluluk ortalamasının oldukça altında seyrettiği ülkeler ise Almanya, Hollanda ve Portekiz olarak görülmektedir.

Tek pazarın tamamlanmasıyla, tüm Topluluk ülkelerinde işsizlik sorununun daha da artacağı açıktır. Nitekim 1993 yılı itibariyle yapılan araştırmalar gelişmiş ülkelerde de işsizlik oranının hızla artış gösterdiğini özellikle iki Almanya'nın birleşmesinin ardından bu ülkede işsizlik oranının tırmanışa geçtiği belirlenmektedir. Bu nedenle Komisyon, Sosyal taraflarla işbirliği ve diyalog çerçevesinde ortak bir strateji geliştirme yönünde faaliyet göstermektedir. Ağırlık verilen konular ise yeni istihdam imkanlarının artırılması, uzun süreli işsizliğe karşı önlemler alınması, emeklilik yaşının esnekleştirilmesi şeklinde sıralanabilir. Komisyonun konuyla ilgili olarak Konseye sunduğu öneriler temelde iki ana nokta üzerinde toplanmaktadır. İşveren ve işçi tarafları arasında bir işbirliği stratejisinin oluşturulması; Buna göre arz açısından rantabilitenin ve yatırımların artırılarak, reel ücretlerin makul bir ortalama çerçevesinde artırılması, talep açısından da, bütçesel ve parasal kaldıraçlar aracılığı ile iç talebin artışının güvence altına alınması sözkonusudur. Bu bağlamda, üye ülkeler iç talebi artırıcı düzenlemeler yapmakla ve istihdamın artırılması ile ücretlerin düzenlenmesi konusunda sosyal taraflar arasında diyalog sağlamakla yükümlüdürler. İstihdamın daha verimli hale getirilmesi için, işletmelerin kazançlarında optimal denge ve artışın sağlanması, işletmelerin içinde buldukları ekonomik güçlüklerin giderilmesi ancak işçinin bundan zarar görmemesi, istihdamında azalma görülen sektörlerde çalışanların başka sektörlere kaydırılması, yeni istihdam imkanlarının yaratılması, bir Avrupa işgücü piyasası yaratılması, işgücü arz ve talebini dengelemek için üye ülkelerin İş ve İşçi Bulma Kurumları arasında işbirliğinin geliştirilmesi, en fazla istihdam yaratma

imkanına sahip olan hizmet sektöründe yatırımların artırılması ve son olarak da arz ve talep arası dengeyi sağlayacak ve canlandıracak biçimde ekonomik bir büyümenin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Topluluk içinde işsizliğin en fazla sorun yarattığı, kesimlerden biri de uzun süreli işsizlerdir. Bugün AT ülkelerinde uzun süreli işsizliğin toplam işsizlik içindeki oranı %53'e yükselmiş, son on yılda Topluluk içinde uzun süreli işsiz sayısı ise 10 milyonu aşmıştır.

Bu bağlamda Komisyon, uzun süreli işsizlik sorununun çözümlenmesi ve iş hayatından uzun süre uzak kalan işsizlerin mesleki vasıflarını ve sosyal yeteneklerini kaybetmelerinin önlenmesi ile çalışma hayatına yeniden entegrasyonlarının sağlanabilmesi için üye ülkeler arasında işbirliğini ve bilgi ve deneyim alış-verişini geliştirmekle görevlendirilmiştir.

Uzun süreli işsizliğe neden olan temel faktörler;

- Yeni istihdam olanaklarının kısıtlı olması,
- Teknolojik gelişmelerin, özellikle bazı sektörlerde işgücü gereksinimini azaltması,
- İstihdam ve sosyal güvenlik mekanizmalarının uzun süreli işsizlerin yeniden istihdamını sağlama yönünde yetersiz kalması,

şeklinde özetlenebilir.

Üye devletler ise, istihdam yaratma programları uygulamak, üye ülkeler arasında konuyla ilgili bilgi alış-verişini iyileştirmek ve işbirliğini sağlamak, müsbet deneyimlerle

ilgili bilgilendirme sistemini kurmak, istatistiki verileri genişleterek, karşılaştırmalı hale getirmek, eğitim kursları açmak, işverenleri istihdam konusunda teşvik etmek gibi tedbirlerle oldukça yüksek olan uzun dönemli işsizlik oranını aşağı çekmek amacındadırlar. Ancak bu tedbirler tüm üye ülkelerin katılımı ve işbirliği çerçevesinde tam anlamıyla geçerli olabilecektir.

Uzun süreli işsizliği içeren spesifik sorunların yanısıra genel anlamda işsizlik problemlerini içeren ve istihdamın geliştirilmesini, konu alan çeşitli faaliyet programları, Komisyon tarafından hazırlanarak, 1986-1987 döneminde Konsey'ce kabul edilmiş ve uygulamaya koyulmuştur.

Ayrıca Daimi İstihdam Komitesi tarafından iş piyasalarının ve istihdam olanaklarının artırılması ile geliştirilmesi çerçevesinde çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Bunlardan ilki;

- İstihdamla ilgili tüm sosyal taraflar arasında sürekli bir işbirliği yaratılması,
- İşçi ve işveren kesimleri arasında bir danışma mekanizması yaratılarak, istihdamla ilgili kararlarda bu mekanizmanın etkinliğinin sağlanması,
- İşverenler tarafından, istihdamla ilgili eğitim ve kalifikasyonlarla, gelecekteki istihdam olanaklarını belirleyecek programların desteklenmesi,

- Yerel ve bölgesel düzeyde istihdam potansiyelinin canlandırılması,
- İş gücü piyasasının gereksinimlerini içeren mesleki niteliklerin özendirilmesi

şeklinde sıralanabilecek bir önlemler paketidir.

İkinci olarak üye devletler, kendi politikaları, sorumlulukları ve sosyal taraflarının sahip olduğu özellikler dahilinde milli önlemler almaya davet edilmişlerdir. Örneğin; işe alma konusunda işçi ve işveren kesimleri arasında işbirliğinin geliştirilmesi, gerekli bilgilerin zamanında temin edilmesinden emin olma, istihdam hizmetlerinin uzun süre işsiz kalabilecek olanları ayırt edebilecek düzeyde olması, uzun süreden beri işsiz olanların yeniden eğitimden geçirilmelerinin sağlanması, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesinde ortaya çıkan engellerin üstesinden gelinmesi.

Üçüncü olarak, Komisyon, Konsey tarafından Topluluk düzeyinde bir faaliyette bulunmaya ve gerektiğinde bu konuda teklifler sunmaya davet edilmiştir. Önerilen konular arasında; uzun dönemli işsizliğe ilişkin bir çalışmanın yapılması; üye devletlerin bu konuda oluşturduğu politikaların geliştirilmesi; Avrupa Sosyal Fonu'ndan yardım alınması; belli bir süre işsiz kalınmasından sonra eğitim ve yeniden eğitimin temini; hükümetler ve sanayiler tarafından alınan önlemler konusunda bir araştırma yapılması yer almaktadır.

### 2.3.1.1. Yerel İstihdam Kaynaklarının Harekete Geçirilmesi

Avrupa Topluluğu, ekonomik büyümeye ve istihdama olan katkısı sebebiyle yerel istihdam imkanlarının yaratılması konusuna da büyük önem vermektedir.

Yerel İstihdam Teşebbüsleri, 15 kişinin istihdam edildiği küçük ölçekli işletmelerin kurularak sürekli ve ek bir istihdamın sağlanması amacıyla yöneliktir. Orta ve küçük boy işletmelerle, kooperatiflere, yerel girişimler ve geleneksel özellikte olmayan faaliyetler yeni istihdam fırsatları içermeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Sosyal İşler Bakanlar Konseyi tarafından 7 Haziran 1983 tarihinde onaylanan tavsiye kararına göre üye devletlerin aşağıdaki hususları yerine getirmeleri öngörülmüştür.

- İstihdam politikalarında yerel istihdam teşebbüslerinin potansiyelinin tanınması ve bunlara ilişkin uygun yasal düzenlemelerin getirilmesi,
- Sosyal taraflar ve kamu otoriteleri arasında istihdam yaratılmasına ilişkin deneyimlerin değiş tokuşu bakımından yakın işbirliğinin sağlanması,
- Bu tür teşebbüslerin kamunun mali desteğinden yararlandırılmaları,
- Bu yardımlardan yararlanma konusundaki formalitelerin basite indirilmesi,
- Alternatif mali yardım kaynaklarının araştırılması,
- Eğitim programlarının hazırlanması.

Topluluk düzeyinde ise Komisyon tarafından;

- Avrupa Sosyal Fonu dahilinde yerel istihdam teşebbüslerinin desteklenmesi konusunda özel projelerin geliştirilmesi (özellikle yeni teknolojiler, yerel kaynaklar; dezavantajlı kategorilerin istihdamı gibi),



- Deneyim alışverişinin geliştirilmesi,
- Teşebbüslerin finansman metodları, gelişmeleri ve ekonomik faaliyetleri üzerinde etkili olan yasal ve mali konulara ilişkin çalışmalarda bulunulması.
- Teşebbüslerin finansman metodları, gelişmeleri ve ekonomik faaliyetleri üzerinde etkili olan yasal ve mali konulara ilişkin çalışmalarda bulunulması.

1984 yılında Konsey, kadınların, gençlerin, vasıfsız işgücünün, göçmenlerin vb. işgücü piyasasına katılımlarını sağlamak ve üye ülkelerin bu konuda teşviklerde bulunmalarını devam ettirmek üzere yerel istihdam olanaklarının artırılmasına ilişkin bir tavsiye kararını kabul etmiştir. Aynı zamanda bu konuda üye ülkeler arasında bilgi alışverişini sağlamak için bir network sistemi -ELISE NETWORK- kurulmuştur.

8 Aralık 1983 tarihinde de Topluluk Sosyal İşler Bakanlar Konseyi, gençlerin istihdamı konusunda bir tavsiye kararı kabul etmiştir. Bu tavsiye kararı Konsey tarafından 23.1.1984'de onaylanmıştır. Tavsiye kararı mümkün olduğu ölçüde gelecekteki ihtiyaçları da gözönüne alarak sosyal tarafların, toplu sözleşmeler dahilinde çalışma saatlerinin yeniden organize edilmesi ve azaltılması kapsamında gençlerin istihdamını teşvik etmelerini öngörmektedir. Aynı zamanda, gençlerin istihdamını sağlamak üzere kamu ve özel kesimde yeni işlerin yaratılmasının teşvik edilmesi, gençlerin istihdamına engel olan hususların ortadan kaldırılması, eğitim hizmetlerinden yararlanmalarının sağlanması öngörülmüştür.

### 2.3.1.2. Daimi İstihdam Komitesi

Avrupa sendikaları ve işveren kuruluşları, 1967 yılından bu yana, Topluluğun istihdam konusunda öngördüğü sosyal ve ekonomik kararlara geniş biçimde katılabilmek için bir kurumun kurulması ihtiyacını zaman zaman dile getirmişlerdir.

Sürekli olarak sosyal diyalogu kurmak, Konsey ve Komisyon'la ve ayrıca sosyal taraflarla istişare ve bilgi akışını sağlamak ve böylece üye ülkelerin istihdam piyasasına ilişkin politikalarının koordinasyonunu kolaylaştırmak amacıyla 1970 yılında kurulan Daimi İstihdam Komitesi, aynı zamanda ulusal istihdam politikalarıyla Topluluk politikalarının uyumlu hale getirilmesi ile de ilgilenmektedir.

İlk başlarda Topluluk politikaları üzerinde çalışmalar yapan ve Avrupa Sosyal Fonu'nun çalışmalarına ilişkin sorunlarla ilgilenen Komite, çalışmalarını 1974 yılından sonra işsizlikle mücadele, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, mesleki eğitim, gençlere yönelik istihdam politikaları gibi alanlara da yöneltmiştir. 1980 yılından bu yana da yukarıdaki konulara bağlı olarak, uzun dönemli işsizlikle mücadele, Tek Pazarın oluşturulması ve yeni teknolojilerin yarattığı sosyal sorunlar konusunda faaliyet göstermektedir.

Komitenin faaliyet amacı istihdam piyasasına ilişkin üye ülke politikalarının koordinasyonunun kolaylaştırılmasıdır. İstişari bir netilik taşıyan Komite her yıl, bir ya da iki defa toplanmakta ve sosyal tarafların, Komisyon ve Konsey'in direkt olarak biraraya gelmelerini sağlamaktadır.

Avrupa Komisyonu işsizlikle mücadele konusunda aşağıdaki öncelikler üzerinde durmaktadır:

- Yeni işletmelerin kurulması, bağımsız işletmelerin ve kooperatiflerin geliştirilmesi için özendirici önlemlerin artırılması; böylece daha dinamik bir ekonomik sürecin ve işgücü piyasasının yaratılması,
- Yerel ve bölgesel düzeydeki istihdam potansiyelinin harekete geçirilmesi,
- Her düzeyde işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik mesleki niteliklerin özendirilmesi,
- Yeni mesleki faaliyet türlerinin belirlenmesi,
- Yeni teknolojilerin etkisiyle çalışma sürelerinin yeniden belirlenmesi ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi sürecine toplumsal tarafların artan ölçüde müdahalesi,
- Belirli çalışma biçimlerinin düzenlenmemiş olmasından kaynaklanan ekonomik ve sosyal bozuklukların düzeltilmesi,
- Uzun süreli işsizliği hedef alan eylemlere öncelik verilmesi,
- Ulusal düzeyde iş ve işçi bulma kurumları tarafından işgücü piyasasına ilişkin etkili bir izleme sisteminin uygulamaya koyulması,
- İşsizlikten en çok zarar gören ve işgücü piyasasına girmekte en fazla zorlanan kesimler dikkate alınarak, işsizleri tekrar çalışır hale getirme politikalarının yeniden düzenlenmesi ve güçlendirilmesi,
- İşe yerleştirilmesi güç olan işsizler için yeni çalışma olanaklarının hazırlanması.

### 2.3.1.3. İstihdama Uygulanan Sübvansiyonlar

Topluluk içinde istihdamın gerek bölgesel kalkınma programlarında, gerekse çeşitli faaliyet alanlarında uygulanan destekleme programlarında önemli bir yer tutması nedeniyle, üye ülkelerden bir çoğunda doğrudan istihdam yaratmaya yönelik çeşitli programlar kabul edilmiştir.

"Kamu otoritelerince gerçekleştirilen ve doğrudan istihdam yaratmaya yönelik bu programların yanısıra dolaylı istihdam oluşturmayı da öngören uygulamalar temelde, toplu ücretlere sübvansiyon uygulama ya da vergilendirme sistemi yoluyla hem ücretli kesimin hem de işverenin yarar sağlayabileceği bir mekanizma yaratmaktadırlar.<sup>44</sup>

Bir işletmede, ücretlerin toplamına uygulanabileceği gibi sadece yeni yaratılan istihdama da uygulanabilen sübvansiyonlar, daha çok kamu sektöründe istihdam yaratılmasında kullanılmakta, (toplam ücret maliyetleri içinde daha az bir paya sahip olmaları nedeniyle bu uygulama kamu otoriteleri için çok daha az masraflıdır) bunun yanısıra sözkonusu mekanizma çerçevesinde yaratılan istihdam imkanlarından yararlananlara özel sektöre geçerek full-time çalışma olanağı da sağlanabilmektedir. Bu sübvansiyonlar eğitim ve işe yerleştirme programları ile işçilerin hareketliliğine ve mesleki eğitimlerine yardım programlarına uygulandığında ise, yarar sağlayanlar iş piyasasının "talep" kesimini oluşturan işçilerdir.

Temelde istihdamı teşvik ve istihdam yaratma sübvansiyonları olarak iki grupta toplanan bu sübvansiyonları ilk uygulayan ülkeler, Fransa, Almanya ve İngiltere'dir. Çalışma saatlerinin azaltılmasını ve işin paylaşılmasını (part-time) içeren programlarla bağlantılı olarak geliştirilen sistemde ana prensip, gerileme dönemlerinde işverenin

---

<sup>44</sup> Legrand Jean-Pierre, L'Ajustement Positif Dans Les Politiques Sociales et de Main D'oeuvre, 1984, s.62.

ücretlilerin istihdam maliyetlerinden kaynaklanan yükünü azaltıcı anti-konjonktürel, koruyucu bir düzenleme getirmektedir.

İstihdam yaratmaya yönelik sübvansiyonlar ise daha sınırlı dönemlerde uygulanmakla birlikte, istihdamı destekleme sübvansiyonlarına oranla daha genel kapsamlıdır.

"İstihdam yaratmaya yönelik sübvansiyonlarla ilgili başlıca sorun, bunların gerçekten de uygulanma amaçlarına hizmet edip etmedikleri, başka bir deyişle bu sübvansiyonlar olmaksızın ilgili sektörlerde istihdam yaratılıp yaratılmayacağıdır. Bu çerçevede yeterli olmayan sübvansiyonların yerine, işverenin vergi yükümlülüğüne yönelik masraflarını içeren sübvansiyonlar ve/veya rekabet gücü yetersiz olan işletmelere uygulanan sübvansiyonlar daha etkin olacaktır. Bunun dışında kamu idareleri istihdamda gelişmeyi sağlayacak biçimde (Marjinal Kategorileri içeren el emeğinin istihdamına yönelik sübvansiyonlar) belli standartlara uygun sübvansiyonları tercih etmek durumundadırlar".<sup>45</sup>

İşletmelerde sermaye/el emeği ilişkisini azaltarak rekabet gücünü artırıcı rol oynayan bu sübvansiyonlar verimliliği de artırıcı niteliktedirler. İşveren açısından etkileri gözönüne alındığında ise istihdama yönelik sübvansiyonların, sağlanan mekanizma çerçevesinde gerek işçilere verilen mesleki eğitim yönünden, gerekse mesleki tecrübe açısından işgücünü tatmin etmenin yanısıra işletmeye düşük bir maliyet yüklemesi ile doğrudan ve dolaylı biçimde hem yatırımlar açısından hem de üretimin verimliliği açısından olumlu yansımalar getirdiği ortaya çıkmaktadır.

Sözkonusu sübvansiyonların istihdam yaratmada sağladıkları yararlarla yönelik eleştirilerin büyük bölümü, uygulamaların reel anlamda etkileriyle ilgilidir. Konuyla

---

45 Legrand Jean-Pierre, a.g.e., s.67.

İlgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda işletmelerde sübvansiyon yoluyla istihdam edilen kişilerin, yeni yaratılan istihdam imkanlarından yararlandırılmak yoluyla değil, işletmenin ücretini tümüyle kendisinin ödediği bir elemanın yerine istihdam edilmek yoluyla uygulanmakta olduğu ve bu oranın %50 ile %80 arasında değiştiği gözlenmiştir.

Böylelikle sübvansiyonların yalnızca işverene yarar sağladığını savunan bu kritiklere göre, sistemin tam anlamıyla iki taraf açısından da fayda sağlayabilmesi için istihdam yaratıcı uygulamalara gidilmesi yönünde belli zorunluluklar getirilmesi ya da belli grupların istihdam edilmesi (uzun süreli işsizler, gençler, sakatlar v.b.) gereğine dikkat çekilmektedir.

İstihdam yaratma amacıyla uygulanan sübvansiyonlar, belli iş kollarına yönelik olarak oluşturulabileceği gibi, hiçbir faaliyet alanı ayırdetmeksizin tüm istihdam yaratma eğilimindeki işverenlere uygulanabilmektedir.

Bugün, yürürlükte olan bu programların çoğunluğu, belli hedef gruplara yönelik istihdam yaratma sübvansiyonları olup, işe alım anında uygulanmakta, ancak sübvansiyon verilen işletmeye aynı dönemde kendi işçilerini işden çıkarmama koşulu getirilmektedir.

Bunun dışında Fransa'da part-time, İspanya'da düşük ücretli istihdamı içeren programların yanısıra, yerel yönetimler tarafından işsizler için sürekli istihdam yaratılması amacıyla sübvansiyonlar uygulanmaktadır. Bunlar genel anlamda önemli bir yer tutmamakla birlikte son yıllarda Fransa ve Portekiz'de bu tür programlar üzerinde önemle durulmaktadır.

#### 2.3.1.4.Kamu Sektöründe İstihdam Yaratılması

Kamu sektöründe istihdam yaratılmasına yönelik programlar, bir anlamda kamu yöneticileri veya hükümet kuruluşları tarafından yaratılan istihdamların ve personel seçiminin %100 oranında aynı kuruluşlarca finanse edilmesi şeklinde uygulanan sübvansiyonları içermektedir. Bu çerçevede uygulamanın sözkonusu kuruluşlar açısından sağladığı zarar ve faydalar tartışılır bir nitelik taşımaktadır. Bu programlar çerçevesinde kamu hizmetleri kapsamındaki (çevre, sağlık, güvenlik, kamu enformasyonu, taşımacılık v.b.) çeşitli faaliyet alanlarında istihdam imkanlarının artırıldığı söylenebilir. Ancak yaratılan yeni iş imkanlarının ve bu işlerde istihdam edilmek üzere seçilen personelin gerçekten de etkin ve faydalı olup olmadığı konusunda çeşitli eleştiriler getirilmektedir. Özel sektör tarafından getirilen bu eleştiriler tamamıyla devlet bütçesinden finanse edilen bu tür istihdamın, sanayi sektöründe istihdam yaratmak üzere uygulanan sübvansiyonlara oranla çok daha yüksek maliyetli olduğu görüşünü savunmaktadırlar.

Üye ülkelerin kamu sektörlerinde geçici istihdam yaratan programlarla ilgili olarak gerçekleştirilen bir çalışma:

- Yaratılan istihdamın, işsiz sayısının %20 ila 26'sına hitap ettiğini,
- Uygulanan programların, işçileri sürekli bir istihdama hazırlayacak nitelikte olmadığını,
- Programlarda erkeklerin daha ağırlıklı olduğunu,
- Önemli sayıda gencin programlardan yararlandığını,

- Programların, sürekli istihdam sağlamayı öngörmesine karşın uygulamada çoğunlukla bunun gerçekleşmediğini,
- Yaratılan istihdamın gerekli hizmetin sağlanmasını güvence altına aldığını,
- Programlara katılanların genel anlamda tatmin olduklarını

saptamıştır. Bu çerçevede çalışmada varılan sonuç 3 ay çeşitli nitelikler taşıyan programların, yapısal işsizlikle mücadelede etkin bir rol oynayabilmeleri için, kısa vadeli hedefler yerine uzun vadeli ve net bir biçimde ortaya konmuş hedefleri gerçekleştirmeleri gereğidir. Daha geniş bir perspektifte değerlendirildiğinde ise sözkonusu programların gerek mesleki eğitim, gerekse mesleki tecrübe açısından, uzun süreli işsiz gençlere kamu sektöründe ya da özel sektörde sürekli istihdam sağlayabileceği öngörülmektedir.

Üye ülkelerin genelinde, yerel yönetimler tarafından düzenlenen bu faaliyetler, merkezi yönetimlerce finanse edilmektedirler. Bu nedenle, yerel yönetimlerin istihdamın gelişiminden çok, çalışmaların sonuçlarına önem vermeleri ile merkezi yönetimlerin olayı global anlamda değerlendirmelerinden kaynaklanan görüş farklılıkları ortaya çıkmaktadır.

Kamu sektörüne yönelik istihdam programlarının etkinleştirilmesi çerçevesinde yapılan tartışmalarda, görüş birliğine varılan husus istihdama yönelik araştırma çalışmalarının iyileştirilmesi ve hızlandırılması gereğidir.



OECD istatistiklerince yapılan belirlemelere göre, kamu sektöründe gerçekleştirilen doğrudan istihdam yaratma programlarından yararlanarak belli işlere yerleştirilen işsiz kişilerin, bu işlerde edindikleri tecrübe sayesinde yeni iş bulma imkanlarının arttığı, bunun yanısıra işsiz kişilerin aktif hayatla bağlantılarının kesilmesinin önlendiği saptanmıştır.

### 2.3.1.5. Bağımsız İş Kurmak İsteyen İşsizlere Yönelik Yardım Programları

Üye ülkelerden birçoğunda uygulanan ve işsiz kişilerin kendi işlerini kurarak bağımsız faaliyet göstermelerini içeren finansal yardımlara yönelik programların en fazla uygulandığı ülkeler İspanya, Fransa, Yunanistan, İrlanda ve İngiltere'dir.

"Çoğunlukla, işsizlik tazminatı sisteminin bir uzantısı görünümünde olan bu yardımlar, bazı ülkelerde (Belçika, İspanya, Lüksemburg, Portekiz gibi) toplam işsizlik tazminatı ya da belli bir süre için sübvansiyon ya da kredi ödenmesi şeklinde uygulanmaktadır. Bunun yanısıra İspanya'da sözkonusu finansal yardımlar kurulan şirketin iflas etmesi halinde bir işsizlik tazminatı olarak ödenmektedir. Danimarka'da ise, kendi işini kurmak isteyen işsizlere, kuracakları işle ilgili özel eğitim imkanı sağlanmaktadır".<sup>46</sup>

Bu konuda yapılan uygulamalar sonucu, Fransa'da ve İngiltere'de finansal yardımdan yararlanan kişilerin %50-60'ı faaliyetlerini sürdürebilmişlerdir. Yapılan istatistiklere göre İngiltere'de bu yöntemle kurulan firma sahiplerinin %15'inin, sözkonusu yardım yapılmaksızın bir iş kuramayacakları saptanmıştır.

---

46 Franchini Claudio, Prof., Le marché du Travail, Quelles Politiques Pour Les Années 90, 1990, s.52.

İşsiz kesime uygulanan bu tür destekleme politikalarının, işgücü piyasasında yarattığı olumlu etkilerin yanısıra, genel anlamda ticaret ve küçük sanayii de geliştirdiği belirlenmiştir.

### 2.3.2.Eğitim ve Mesleki Eğitim Politikaları

Roma Antlaşması'nın 128. maddesi Konsey'in, Komisyon'un önerisi üzerine Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danıştıktan sonra, ulusal ekonomilerin olduğu kadar Ortak Pazar'ın da kalkınmasına yardım edebilecek bir ortak mesleki eğitim politikasının yürürlüğe koyulması için genel ilkeleri saptamasını öngörmüştür.

Bu doğrultuda 1963 Nisanında Konsey tarafından kabul edilen ve genel prensipleri belirlenen ortak mesleki eğitim politikası 3 temel husus içermektedir.

- Kalifikasyonların eşdeğerliği,
- Genç işçilerin değişimi,
- Mesleki yönlendirme.

Ancak "1973 yılına kadar gerek eğitim, gerekse mesleki eğitim alanında gerçekleştirilen çalışmalar yetersiz olmuş ve sağlanan gelişmeler konusunda üye ülkeler arasında uzlaşmaya varılamaması nedeniyle, tüm üye ülkelerde uygulanması hedeflenen ortak eğitim politikası başarıya ulaşamamıştır."<sup>47</sup>

1973'den itibaren konuyla ilgili gelişmeler hızlandırılmış 1974 yılında alınan bir kararla eğitimin milliliği ilkesi çerçevesinde, üye ülkelerin milli eğitimlerini bir bütün içinde

---

47 LHJ. Crigins, Dr., La Politique Sociale de la CE, Paris, 1987, s.53.

toplayarak standartlaştırmama, ancak üye devletlerin temsilcilerinden oluşan bir komitenin eğitim programlarını koordine etmesi konusunda görüş birliğine varılmıştır.

1976'da Konsey tarafından kabul edilen bir faaliyet programına göre ise;

- Eğitim sistemlerinin iyileştirilerek ortak bir seviyeye getirilmesi,
- Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması,
- Yüksek öğretimde işbirliğine gidilmesi,
- Yabancı dil eğitiminin iyileştirilmesi,
- Göçmen işçiler ve çocukları için kültürel ve mesleki eğitim projelerinin uygulanması,
- Gençlerin mesleki eğitiminin geliştirilmesi, öğrenim hayatından iş hayatına geçişi kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılması ve gençlerin istihdamını kolaylaştırıcı teşvikler yapılması,
- Eğitim ve iş tecrübelerinin birleştirilmesi,
- Bölgesel ve yerel alanda eğitim programları oluşturulması,
- Enformasyon teknolojilerine ve yeni teknolojilerin kullanımına yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi

gibi konularda çalışmalar yapılması gereği saptanmıştır.

Eğitim kalitesinin artırılmasını hedef alan bu çalışmalara karşın, ülkelerin milli eğitim sistemlerindeki farklılıklar, Topluluk çapında tek bir eğitim sistemi oluşturulmasını imkansız hale getirmekte, sistemlerin uyumlaştırılması da çeşitli sorunlara neden olduğu için, farklı ancak yaklaşık eğitim sistemleri geliştirilmesine gayret edilmektedir.

Bunun yanısıra yeni teknolojilerin işletmelerde kullanılmaya başlanmasıyla işletmelerin organizasyon yapılarında ortaya çıkan değişiklikler, yeni çalışma alanlarının doğuşu ve benzeri sebeplerden ötürü Topluluk'ta mesleki eğitime verilen önem de artmıştır.

"Bu çerçevede oluşturulan mesleki eğitim politikaları, her yaşta ve meslekteki insanı toplumun ve çalışma hayatının ihtiyaçlarına uygun şekilde eğitmek amacını taşımaktadır. Fakat, son yıllarda teknolojik yeniliklerin işletmelerde kullanılmasıyla örgüt yapısında ve işin mahiyetinde çeşitli değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple hizmet içi yaygın eğitim programları çalışanların yeniden eğitimlerini öngörmektedir. Böylece alışanların yapısal değişiklikleri kolayca anlamaları sağlanmakta; yönlendirilmeleri ve uyumları daha kolay olmaktadır."<sup>48</sup> Avrupa Topluluğu'nda mesleki eğitimin geliştirilmesine dünya pazarlarında rekabet edebilmenin önde gelen şartı olarak da bakılmaktadır.

Berlin'de kurulmuş bulunan Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) ile Topluluğa ye ülkeler, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlara göre mesleki eğitimin teşvikine ve geliştirilmesine çalışmaktadırlar. Bu Merkezde eğitim ile iş tecrübesinin birleştirilmesi, birbirleriyle ilişkili mesleki eğitim programlarının hazırlanması, yeni teknolojiler ve yeni üretim metodlarına uyum sağlamaya ilişkin tedbirlerin alınması gibi konularda çalışmalar yapılmaktadır.

---

48 Analyse des formations aux nouvelles technologies de l'information, Commission des CE, Luxembourg 1989, s.72.

"Diğer taraftan, Topluluk 1986 yılında "mesleki eğitim ve yeni enformasyon teknolojileri" konusunda bir programı uygulamaya koymuştur. Bu program çerçevesinde 70 adet projenin gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Topluluğun mesleki eğitim konusunda hedef aldığı kişi ve gruplar genellikle işsiz kalmış kişiler ve gençlerdir. Özellikle CEDEFOP, yılda yaklaşık 1.5 milyon gence mesleki eğitim vermekte ve finansal yardım yapmaktadır."<sup>49</sup>

1987 yılında Sosyal İşler Bakanlar Konseyi, Komisyon tarafından oluşturulan ve gençlerin çalışma hayatına hazırlanmalarını konu alan bir program kabul etmiştir.

Bu program, gençlerin mesleki eğitimini iyileştirip çeşitlendirmeye ve hızlı teknolojik ve sosyal gelişmelerin doğurduğu yeni talepleri karşılama yeteneğini geliştirmeye yönelik olup, özellikle iç pazar bağlamında mesleki eğitime bir Topluluk boyutu kazandırmayı hedeflemiştir.

Programa temel teşkil eden konular ise;

- Öğrenimle eğitim sistemleri arasında ve bu alanlarda çalışma yapan kamu, özel ve gönüllü kuruluşlar arasında kurulması gereken bağlar ve ortaklık ilişkilerinin önemi,
- Mesleki öğrenim, eğitim ve rehberlik kuruluşlarının, örneğin kredi biriktirme ve transfer sistemleri yoluyla, gençlere resmen tanınan mesleki nitelikleri kazandırmalarının sağlanması,
- Gençlere rehberlik yapmak üzere mevcut sistemlerin iyileştirilip eşgüdümüne alınması ihtiyacı,

---

49 Egalité des Chances et formation professionnelle, Cedefop, Luxembourg 1988, s.12.

- Genç kadınlara fırsat eşitliği sağlama ihtiyacı,
- Mağdur durumdaki, özellikle zorunlu eğitimi yeterli "-veya hiçbir-) nitelik kazanamadan terketmiş olan gençlerin ihtiyaçları,
- Özellikle küçük ve orta boy işletmelerin gelişmesini teşvik etmek üzere, gençlerde yaratıcılık girişimcilik ve inisiyatif sahibi olma gibi nitelikleri canlandırıp geliştirme ihtiyacı şeklinde özetlenebilir.

Komisyon ise, ulusal mesleki eğitim politikalarına bir Topluluk boyutu kazandırmak amacıyla aşağıdaki önlemleri almaktadır:

- Yukarıda adı geçen öncelikli ihtiyaçların karşılanmasını hedef alan ulusal ve bölgesel projeleri birbirine bağlamak üzere, Avrupa çapında bir Eğitim Girişimleri Ağı kurulacaktır. Bu ağ, gençlerin mesleki öğrenim, eğitim ve rehberlik ihtiyaçlarını karşılama yolunda işbirliği ve bütünleşmeye dayalı yaklaşımlara ağırlık verecektir.
- Gençlerin bilgi edinme ihtiyaçlarını karşılama ve girişimci yeteneklerini, sorumluluk duygularını ve yaratıcılıklarını geliştirme amacını güden etkinliklerin planlanma, örgütlenme ve uygulanmasında bizzat gençlerin görev almasına fırsat veren yenilik getirici projeleri desteklemek üzere burslar tahsis edilecektir.
- Mesleki eğitim uzmanlarının değişimleri desteklenecektir.
- Mesleki öğrenim ve eğitim sorunları (gençlik eğitim programlarının etkinliği dahil) hakkında karşılaştırmalı araştırmalar teşvik edilecektir.

- Mesleki yeterlik ve niteliklerin gelişimi zaman zaman gözden geçirilecektir.

Topluluk düzeyinde uygulamaya koyulan bu programların yanısıra üye ülkelerde iş piyasasından sorumlu otoritelerce yönetilen mesleki eğitim programları, iş piyasası politikalarından çok, eğitim sistemi içinde entegre olmuşlardır. Bu çerçevede mesleki eğitim veren okulların (meslek okulları) programlarına büyük ölçüde uygulamalı eğitim eklenmiş, kamu yönetimlerinin yardımları ile de iyileştirilerek genişletilen bu programlar çerçevesinde, özel eğitim atölye ve merkezleri kurularak ilgili branşlarda faaliyet gösteren işletmelerin de desteği sağlanmıştır.

"İşsizlikten en fazla etkilenen gençlerin, eğitim düzeyi düşük gençler olduğu gerçeğinden hareketle, kamu otoriteleri öncelikle bu sorun üzerine eğilerek gençlerin okul öğrenimini terketmelerini engelleme ve eğitim kurslarını geliştirme yönünde faaliyet göstermektedirler. Üye ülkelerde konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda gençlere yönelik istihdam imkanlarının artırılmasına ağırlık verilmektedir. Hollanda ve İrlanda'da, bu kapsamda geliştirilen bir sisteme göre belli eğitim seviyesine ulaşmış gençlerin (Okul ya da mesleki eğitim) istihdamı güvence altına alınmıştır. Birçok Kuzey Avrupa ülkesinde uygulanan bu sistemin yanısıra Almanya, Danimarka ve İrlanda'da, kamu otoritelerince gençlerin düzenli bir eğitim ve öğrenim görmelerini içeren özel yardımlar yapılmaktadır."<sup>50</sup> Genç işsizlerin mesleki tecrübe edinmelerine yönelik programların uygulandığı Danimarka, İspanya, Fransa, İrlanda ve Hollanda'da işsizlere ve yetişkinlere uygulanan çeşitli mesleki eğitim programlarından gençlerin ve genç yetişkinlerin de (20-29 yaş) yararlanmalarına imkan tanınmaktadır.

Yetişkin işsizleri içeren eğitim programlarının uzun süre boyunca iş piyasalarında önemli yere sahip olduğu Almanya, Fransa ve İngiltere'de getirilen bir sisteme göre,

---

<sup>50</sup> Relation between education, employment and productivity and their impact on education and labour market policies. Godefer, Luxembourg 1990, s.24.

eğitim programlarına katılmak isteyenlerin, sürekli bir iş sahibi olmak ya da iş değiştirmek için gereksinim duydukları eğitim türünü önceden bildirmeleri gerekmektedir. Genelde tümüyle devlet tarafından finanse edilen bu programlara katılım oranları oldukça yüksektir.

Gerçekte sınırlı bir süre için ve az sayıda kişinin yararlanabildiği bu programların getirdiği maliyetlerin yksekliti, buna karşın daha uzun süreli ve/veya daha kısa süreli ancak daha fazla kişinin yararlanabileceği programlar geliştirilmesi gereği üzerinde çeşitli tartişmaların açıldığı ye ülkelerde, programların yoğunlaştırılması ve istihdam üzerindeki etkilerinin iyileştirilmesi için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

ye ülkelerin çoğunluğunda özel merkezler tarafından uygulanan eğitim programları genelde iş piyasasından sorumlu otoritelerce doğrudan kontrole tabidirler. Özel eğitim merkezlerinin temel rolü üstlendiği bu programlar, bazı ye devletlerde (rneğin Hollanda'da) eşitli kurumlarda uygulanmakta ve istihdam brlarınca finanse edilmektedirler.

İşletme içi eğitim ve ıraklık eğitimine devlet tarafından uygulanan eğitim sübvansiyonlarının yanısıra, stajyer istihdam eden özel şirketlere, ücret sübvansiyonlar ve yeniden yapılanmadan kaynaklanan nedenlerden ötürü işini kaybetme tehlikesiyle karşılaşan işçilere yönelik eğitim sübvansiyonları sağlanmaktadır.

Uluslararası alanda rekabet şansının artırılabilmesinde temel koşullardan biri olarak grlen mesleki eğitimin geliştirilmesi için Topluluk düzeyinde çeşitli çalışmalar yapılmakta ve programlar uygulamaya koyulmaktadır.

Gerçekte hemen her alanda olduğu gibi, bu program ve politikaların temel amacı, Tek Pazar'a hazırlık yapmak, böylece rekabete, Topluluk içindeki kuzey/güney



dengesizliğine, kalifiye eleman yetersizliği sorunlarına bir çözüm bulabilmektedir. Bu amaçla uygulamaya koyulan programlar özetle şöyle sıralanabilirler:

- EURYDICE (Bilgi değişim şebekesi): 1980 yılında kurulan bu şebeke, üye ülkeler arasında eğitim uygulamaları hakkında hızlı bilgi alışverişini sağlamak amacıyla faaliyete geçirilmiştir. Üye ülkelerin ortak sorunları hakkında öğretmenlerin bilgilendirilmesi, eğitim amaçlı gezilere ilişkin yardımlar ve burslar EURYDICE'in faaliyetleri arasındadır.

- COMETT (Programme of the Community in Education and Training for Technologies): Yeni teknolojilerin kullanılması aşamasında mesleki eğitimin verilebilmesi için üniversite ve işletmeler arasında işbirliğini geliştirmeyi amaçlayan bir Topluluk programıdır. Programın temel amaçları şunlardır:

- Şirketlerle, akademik dünya arasındaki işbirliğini geliştirmek,

- Üye ülke işletmelerinin karşılıklı olarak stajlar düzenlemesi sayesinde bir Avrupa kimliğinin oluşmasına çalışmak,

- Yeni mesleki eğitim programlarının birbirleriyle ilişkili şekilde düzenlenmesiyle ölçek ekonomilerini teşvik etmek,

- Yönetim kadrolarının ve kalifiye personelin sürekli eğitimlerini ve öğrencilerin zorunlu eğitimlerini iyileştirmek;

- Sosyal ve teknolojik değişimlere uygun şekilde mesleki eğitim düzeyini artırmak;

- Ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde mesleki eğitim talebini farklılaştırmak ve geliştirmek,

- Bilgi ve iletişim tekniklerinin sağladığı olanaklardan yararlanmak.

COMETT programı 24 Temmuz 1986 tarihinde Bakanlar Konseyi tarafından onaylanarak, 1987 yılının Temmuz ayında yürürlüğe konmuştur. Üç yıllık bir döneme (1987-1989) ilişkin olan bu program için 45 milyon ECU'luk bir mali kaynak ayrılmıştır (bu kaynak 1987-88 dönemi içerisinde 200 milyon ECU'ye ulaşmıştır).

"Yukarıda sayılan amaçların gerçekleştirilmesi için beş proje faaliyeti öngörülmüştür.

- Eğitim için şirket-üniversite işbirliği merkezlerini içeren bir şebekenin oluşturulması,
- Şirketlerle üniversiteler arasında personel değişimini öngören ve başka üye ülkelerin firmalarında öğrencilerin staj yapabilmesini sağlayan burs ve stajların finanse edilmesi,
- Şirket ve üniversitelerin işbirliğiyle yürütülecek sürekli mesleki eğitime ilişkin sınırlar ötesi bir projenin gerçekleştirilmesi,
- Çeşitli iletişim araçlarının kullanılmasıyla eğitimcilerin ve orta ve küçük boy firma yöneticilerinin bilgilerinin geliştirilmesi,
- Bilgi ve deneyimlerin değişimi ve en yeni faaliyetlerin karşılıklı olarak tanıtılması".<sup>51</sup>

---

51 Pour les Jeunes: COMETT, ERASMUS, "Yes pour l'Europe", Le Dossier de l'Europe, Avril 1988, s.5-6.

1990-1995 yıllarını kapsayacak döneme ilişkin olarak 1988 yılı Temmuz ayında Komisyon tarafından Konsey'e tebliğ edilen COMETT II programı kabul edilerek 1 Ocak 1989'da yürürlüğe girmiştir.

COMETTII programının amaçları ise;

- Ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde, mesleki eğitime ilişkin talepleri düzenlemek,
  - Şirketlerle üniversiteler arasında işbirliğini, teknolojilerin transferi ve uygulanması gibi aşamalarda sürekli şekilde izlemek ve işbirliğini Topluluk çapında bir düzeye getirmek,
  - Deneyimlerin değişimi ve eğitim programlarının bütünleştirilmesine çalışmak,
  - Sosyal ve teknolojik değişimlere uygun şekilde eğitim düzeylerini geliştirmek şeklinde sıralanabilir.
- ERASMUS (European Community Action Scheme for the Mobility of University Students): Bu program, üniversiteli gençlerin Topluluk içinde dolaşmalarını ve diğer üye ülkelerde üniversite eğitimi yapmalarını öngörmektedir.

1987 yılının 15 Temmuz'unda onaylanan ERASMUS programı 1976 yılından bu tarihe kadar üniversitelerle işbirliği pilot projesi çerçevesinde geliştirilen deneyimler sonucu ortaya atılmıştır. Bu programın belli başlı amaçları şunlardır:

- Üniversite öğrencilerinin başka Topluluk üyesi ülkelerde eğitimlerini tamamlamaları, böylece Topluluk üyesi ülkelerin ekonomik ve sosyal hayat ve şartlarını tanımaları,

- Topluluk üyesi ülkelerin üniversiteleri arasında etkili ve geniş bir işbirliğinin sağlanması,
- Üniversite öğretim üyeleri ile öğrencilerin dolaşmalarının sağlanması yoluyla üniversitelerdeki bilgi potansiyelinin sosyal ve ekonomik hayata geçirilmesi,
- "Yurtdaşlar Avrupası" kavramını sağlamlaştırmak amacıyla üye ülke vatandaşları arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi.

Öğrencilerin hareketliliğini artırmak içinse Program faaliyetleri dört noktada yoğunlaştırılmıştır:

- Üniversitelerarası işbirliğini geliştirmek amacıyla bir Avrupa şebekesinin kurulması (Bu amaçla üniversiteler arasında öğretim görevlilerinin ve öğrencilerin karşılıklı değişim anlaşmaları yapılmakta, ortak ders programlarının içeriği saptanmaktadır. Bu şebekeye dahil olan her üniversiteye yılda ortalama 10.000 ile 25.000 ECU arasında yardım yapılmaktadır.

Bir başka üye ülkede en az bir dönem eğitim yapılması amacıyla öğrencilere bursların tahsis edilmesi,

- Diplomaların karşılıklı olarak akademik düzeyde tanınması (diğer ülkelerde okunan süreler de bu karşılıklı tanınmaya dahil edilmektedir),
- Yayınların finansmanı, hızlı kursların organizasyonu gibi diğer tedbirler.

Eurotecnet: Son yıllarda teknolojik gelişmeler sonucu üretim yapılarında meydana gelen değişimlere adaptasyon sağlanabilmesi için mesleki eğitim alanında hedef ve yöntemlerin de değiştirilmesi gerekmektedir.

Ekonomik yapılarda olduğu kadar iş organizasyonunda da önemli etkileri olan bu değişimlerin yarattığı sorunların çözümü ve gereksinimlerin karşılanabilmesi için 1989'da Eurotecnet adı altında bir program oluşturulmuştur.

Bu programın temel amacı, teknolojik gelişmelerin günümüzde ve gelecekte, istihdam, iş organizasyonu ve kalifikasyonlar üzerindeki yansımalarına cevap verebilecek temel ve sürekli mesleki eğitim imkanlarının yaratılmasıdır.

- "Yes pour l'Europe" (Youth Exchange Scheme for Europe): Bu programın amacı gençlerin değişimini gerçekleştirmektir. Zaten Roma Antlaşmasının 50 nci maddesinde de "genç işçilerin karşılıklı değişimi" hükmüne bağlanmıştır. Bu program Bakanlar Konseyi'nde uzun süreden beri tartışılmaktadır. Bu program kapsamında 16-25 yaşlarında bulunan yaklaşık 80.000 gencin yılda en az bir hafta süreyle diğer bir ülkeye gitmesi ve o ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki durumlarını öğrenmeleri öngörülmüştür.

- Eğitim Uzmanlarının Eğitim Gezileri: Öğretmenlere ve eğitimle ilgili yöneticilere hizmet eden bu program, üye ülkelerin eğitim sistemlerinin metod, yaklaşım, yapılarını tanıtmaya amacını taşımaktadır (1986-87 döneminde 520 burs, bu program kapsamında yerel ve bölgesel eğitimcilere tahsis edilmiştir).

- Göçmen işçi Çocuklarının Eğitimi: Bu program 77/486/AET yönergesiyle yürürlüğe girmiştir. Göçmen işçi çocuklarının eğitim şartlarının iyileştirilmesi için pilot bölge çalışmalarını içermektedir.

- Eğitim ve Kültür Avrupası Büyük Projesi: Eğitim ve kültür alanında Avrupa çapında bir işbirliğinin etkili şekilde sağlanmasının herşeyden önce bir siyasi irade konusu olduğu ve AT üyesi ülke hükümetlerinin bu yönde siyasi iradelerini ortaya koymalarının önem taşıdığı hazırlanan bir "Mavi kitap"la belirtilmiştir. AT dışındaki tüm Avrupa ülkelerine açık olan "Eğitim ve Kültür Avrupası Büyük Projesi" kapsamında gerçekleştirilmesi öngörülen projeler ise şunlardır:

- Avrupa Dilleri Akademisi: Akademisyenlerden kurulu ve fikir üreten istişari bir kuruluş olarak öngörülmektedir.

- Çarpraz Konular: Okullarda birçok derslerin birbiriyle irtibatlandırılarak, konular içinde Avrupa boyutunun ortaya konulması öngörülmektedir (Tarihte Orta veya Yeni Çağ dönemlerinin, iktisadi coğrafyada Akdeniz Havzası, Sanat tarihinde ise Barok veya Rönesans konularının irtibatlandırılması gibi.)

- Başvuru Kitabı: Avrupa kuruluşlarının tanıtılması amacıyla düzenlenen ulusal programlara ışık tutmak için bir başvuru kitabı hazırlanması öngörülmektedir.

- "Janus" Projesi: Yabancı dil öğretimine ilkökul düzeyinde başlanması, orta eğitimde çift yabancı dilli kuruluşların, üniversitelerde çift dilli uluslararası bölümlerin kurulması öngörülmektedir.

- "Fontenelle" Projesi: Tek Senet'in uygulamaya koyulmasıyla, üye ülkelerdeki değişik eğitim sistemlerinin birbirine karışmasının önlenmesi için öğretmenlere farklı eğitim sistemlerinin tanıtılmasını amaçlayan eğitim birimlerinin kurulması öngörülmektedir.

- "Montaigne" Projesi: Okullar arasında ortak program ve konularda bilgi alış-verişinin güçlendirilmesi öngörülmektedir.

- "Avrupa Akademik ve Araştırma Ağı" (EARN): Üniversiteler arası kullanıma açık veri bankalarının kurulması öngörülmektedir.

- Avrupa Kültür kanalı Açılması: Ortak yapımların, program değişiminin güçlendirilmesi ve uydu yayın yapan bir Avrupa kanalı oluşturulması amaçları ile kullanılması öngörülmektedir.

- Avrupa Edebiyat Koleksiyonu: Bütün üye ülke edebiyatlarının önemli eserlerinin de tanıtılacağı bir Avrupa koleksiyonunun hazırlanması öngörülmektedir.

- Tercümelelerin Desteklenmesi: Bir fon kurularak ünlü olmayan eserlerin de üye ülke dillerine çevrilmesinin özendirilmesini öngörmektedir.

- Avrupa Bibliyografya Şebekesi Kurulması: Bu amaçla katalog normları arasında uyumun ve standardizasyonun sağlanması öngörülmektedir.

- Kültür Faaliyet ve Gösteriler Hakkında Haberleşme Şebekesi: Bu amaçla milli seviyede haberleşme merkezleri ve bilgisayar haber bankaları kurulması öngörülmektedir.

- Kültürel Gösterilerin Teşviki: Bir Avrupa ülkesindeki büyük kültürel gösterilerin diğer ülkelerce izlenmesinin sağlanması öngörülmektedir.

- Yapımcı ve İşletmecilerin Desteklenmesi: Ülkelerarası ilişkilerin ve kültürel projelerin desteklenmesi öngörülmektedir.

- Avrupa "Gençlik Kartı" Uygulaması: Fransa, İspanya ve Portekiz tarafından 20.000 hizmet dalında uygulanan gençlik indirimlerinin yaygınlaştırılması öngörülmektedir.

Yukarıda özetlenen Topluluk mesleki eğitim politikalarının yanısıra, Komisyon'un COMETT programı çerçevesinde geliştirdiği SATURN (açık üniversite projesi, işletmelerin teknik eğitim konusundaki gereksinimleri ile, Avrupa'daki eğitim araçları ve eğitim tecrübesi arasında bağlantı kurmak amacını taşımaktadır. SATURN (Avrupa Açık Eğitimler Organizasyonu Birliği) projesi, temelde eğitimi Avrupa'nın her köşesine götürebilecek, rasyonelize edecek ve geliştirecek biçimde uluslararası bir üniversiteler işletme ağı kurulması halinde işlev kazanabilecektir.

Avrupa Topluluğu'nda eğitim ve mesleki eğitim politikaları çoğu zaman grift özellikler taşımaktadırlar. Bu özellik nedeniyle eğitim ve mesleki eğitim alanlarındaki program ve projelere Avrupa Sosyal Fon'undan ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fon'undan büyük mali yardımlar sağlanmaktadır.

2000'li yıllar perspektifinde AT Mesleki Eğitim Politikasına bakıldığında ise, 1992 Tek Pazar'ı çerçevesinde ortaya çıkan gelişmelerin Avrupa'nın yapılanmasında eğitim ve mesleki eğitime farklı bir bakış açısı ile yaklaşılması gereğinin doğduğu görülmektedir.

Bu açıdan bakıldığında, Topluluğun gelecekte ve günümüzde insan kaynaklarına ve bunların kapasitelerinin, vasıflarının, yaratıcılıklarının ve yeteneklerinde esnekliğin



geliştirilmesine yönelik yatırımları ciddi ölçüde desteklemesi gereği, ön plana çıkmaktadır.

1988 yılından beri konuyla ilgili olarak Topluluk düzeyinde gerçekleştirilen faaliyetler (1988 tarihli "Toplulukta Eğitim: Orta Vade Perspektifleri" konulu Komisyon tebliği, "1990'lı yıllarda Avrupa Topluluğu'nda Mesleki Eğitim" konulu Komisyon memorandumu) ve Konsey, Parlamento, Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından bunlara ilişkin görüşler esas olarak tek bir temel noktada toplanmaktadır.

"Dünyada meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmelere uyum sağlayabilmek, verimlilik ve yaratıcılığı artırabilmek, uluslararası pazarlarda rekabet gücünü kaybetmemek için zorunlu eğitim döneminin bitiminden itibaren mesleki eğitim politikalarının çok geniş bir perspektifde geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir".

Gerçekte eğitim ve mesleki eğitim arasındaki sınır çoğu zaman esnektir ve iki sistem birbirini tamamlayıcı özellikler taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında sağlam temellere oturtulmuş bir eğitim döneminin ardından gerçekleştirilen mesleki eğitimin çok daha başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir.

Bugün Topluluk ülkelerinin çoğunda İş Piyasasının konumu, mesleki eğitimin yönlendirilmesinde temel çıkış noktalarından birini oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, mesleki eğitim politikalarının işsizliğin ve özellikle de uzun süreli işsizliğin çözümünde etkin olacak şekilde düzenlenmesinin ve iş piyasasındaki arza göre çeşitlendirilmesinin orta ve uzun vadede istihdam piyasasında yaşanan sorunların çözümünde etkin rol oynayacağı görüşü benimsenmektedir.

Bu noktada Topluluğun üstlendiği görev, mesleki eğitim alanında, yeni gelişmelere yönelik bilgi ve tecrübe transferinde sürekliliği sağlamak ve gelecekte ekonomik konjonktürden kaynaklanan olumsuzlukların ve iş piyasasındaki dalgalanmaların işletmeler ve çalışanlar üzerindeki etkilerini asgari düzeye indirmektir.

İç Pazar'ın tamamlanması sürecinde, üye ülkelerin eğitim ve mesleki eğitimden sorumlu yetkili kurumları, çalışanlarının geleceğin Avrupa'sında hızla değişen yeni taleplerle ortaya çıkacak şirketlerin gereksinimlerini karşılayabilmeleri için, eğitim politikalarında yeniden yapılanmaya gitme zorunluluğunu hissetmektedirler.

Bu zorunluluktan hareketle Topluluk, tarafından üzerinde önemle durulması gereken hedefler belirlenmiştir. Bunlar yedi temel başlık altında toplanmaktadır:

- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi:

Yerel seviyeden Topluluk seviyesine kadar tüm düzeylerde, özel sektör ve kamu sektörünün insan kaynaklarının analizi ve esnekleştirilmesi ilkesine öncelik tanımları gerekmektedir. Bu ortak çaba gösterilmediği takdirde Avrupa'nın insan kaynaklarından optimal ölçüde yararlanması mümkün değildir.

- Mesleki Eğitimin Yaygınlaştırılması:

Eğitim ve mesleki eğitim arzının temel eğitimden yüksek öğrenime kadar tüm seviyelerde düzenli olarak artırılması ve yetişkinlere yönelik mesleki eğitimin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

- Süreklilik:

Zorunlu öğretim, temel mesleki eğitime daha iyi hazırlanmayı sağlamalı ve yönlendirmeli, temel mesleki eğitim ise yetişkinlere yönelik mesleki eğitime yönlendirmelidir. Bu eğitim süreci içinde gerçekleştirilecek akılcı bir eğitim politikası ile her yaşta ve her aşamada mesleki eğitimden yararlanabilme esnekliği sağlanmalıdır.

- İşbirliği:

Özel sektör ve kamu sektörünün kaynaklarını harekete geçirerek işletmelerle (büyük işletmelerin yanısıra küçük ve orta ölçekli işletmeleri de kapsayacak şekilde) eğitim ve araştırma kurumları arasında mesleki eğitim projelerinde işbirliğinin sağlanması ve desteklenmesi gerekmektedir.

- Bütünleşme:

Gerek ekonomik gerekse Sosyal açılardan eğitim ve mesleki eğitim politikalarının hedefi, yapıların hızla değişime uğradığı çağımızda belirsiz bir geleceğe hazırlanma ve sürekli "öğrenme" ilkesi etrafında şekillenmektedir. Bireyin uyum sağlama kapasitesinin geliştirilebilmesi için sürekli ve esnek eğitim anlayışının yerleştirilmesi ve bu anlayışın eğitim kurumlarınca olduğu kadar işletmelerce de benimsenmesi sağlanmalıdır.

Böylelikle eğitim sistemlerinin entegrasyonu gerçekleştirilebilecektir.

- Eşitlik:

Demografik nedenlerden ötürü geleneksel yapıların dışına çıkamamış olan çeşitli gruplara (örneğin kültürel azınlıklar) değişen dünya düzeni içinde eğitim ve mesleki eğitim imkanlarından yararlanma ve yeni mesleklere yönelme fırsatı sağlanmalıdır. Geliştirilmesi hedeflenen yeni eğitim sistemi içinde vasıfların çeşitlendirilmesi ve farklı

faaliyet alanlarına adaptasyon sağlayıcı esnek eğitim ilkesi benimsenmektedir. Bu yaklaşımdan hareketle kadınlara eğitim dönemini tamamlayan ancak vasıfsız yada asgari düzeyde vasıf sahibi gençlere, işsizlere ve belli bir kalifikasyon gerektirmeyen işlerde çalışanlara yeteneklerini geliştirmelerini sağlayıcı eğitim imkanları sağlanmalıdır.

- Uyum kapasitesi:

Eğitim ve mesleki eğitim teknolojik ve sosyo ekonomik gelişmelere hızla uyum sağlayacak nitelikte olmalıdır.

Özellikle işsizliğin ve uzun süreli işsizliğin yoğun olduğu bölgeler, sanayisi gerileyen bölgeler, kırsal alanlar ve spesifik sorunlarla karşı karşıya olan şehir merkezlerinde yerel ekonomik potansiyelin değerlendirilmesi ve iş piyasasının hareketlendirilmesi açısından mesleki eğitimin esnek bir anlayışla yönlendirilmesi gerekmektedir.

Ancak üye ülkelerin eğitim sistemlerindeki farklılıklar Topluluk düzeyinde belirlenen bu hedeflere ulaşılmasında standart bir politika uygulanmasını engellemektedir. Bu nedenle Avrupa Topluluğu'nun geleceğe dönük mesleki eğitim politikasının şu temeller üzerine inşası öngörülmüştür.

- Politikaların Koordinasyonu:

Konsey tarafından alınan kararlar, genel prensipleri ve ilgili faaliyet alanlarında üye ülkelere geliştirilecek politikalarda koordinasyonun hangi temeller üzerine oturtulacağını belirlemelidir.

- İniyatiflerin yakınlaştırılması:

Konsey kararları, her alanda üye ülkelerce alınan iniyatifler temelinde ulusal düzenlemelerde bir yakınlaşma sağlayacak şekilde ortak hedeflerin çerçevesini belirlemelidir.

- Uluslararası İşbirliği:

Mesleki eğitim alanında çeşitli aktörler arasında uluslararası işbirliği desteklenmelidir. Bu işbirliği sonucunda, kişilerin ve eğitim araçlarının hareketliliği sağlanarak bir Avrupa Eğitim Piyasası seviyesine erişilmelidir.

Burada üzerinde dikkatle durulması gereken husus, Topluluk düzeyinde gerçekleştirilecek modelde, üye devletlerin olduğu kadar sosyal tarafların katılımının da büyük önem taşıdığıdır. Çünkü mesleki eğitim konusu, esas olarak hükümetler işverenler ve sendikalar arasında sağlanan danışma prosedürleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda Topluluk, sözkonusu danışma mekanizmalarını kuvvetlendirici ve belli bir sistem kapsamında geliştirici rol oynamalıdır. Bu sistem ise, hükümet, işçi ve işveren sendikaları, eğitim kurumları, üniversiteler ve ilgili diğer organizasyonların her seviyede insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik siyasi tartışmalara ve ilgili konularda oluşturulan programların uygulanmasına aktif katılımlarına ve gerekli hallerde meslekler veya sektörlerarası düzeyde ortak girişimlerde bulunmalarına imkan sağlamalıdır.

Bugün eğitim ve mesleki eğitim alanında Komisyon'a danışmanlık yapan Mesleki Eğitim Danışma Komitesi ilgili alanda sosyal diyalogun sağlandığı özel bir çalışma grubu konumundadır.

Ancak günümüz koşullarında mesleki eğitimin giderek artan bir önem kazanması, benzer çalışma gruplarının spesifik alanları kapsayacak şekilde çoğaltılmasını gerektirmektedir. Burada amaç, ulusal düzeyde ve Topluluk düzeyinde daha geniş tabanlı bir consensus ve işbirliği yaratılmasıdır.

Bugün Topluluk ülkeleri genelinde iş piyasasında karşılaşılan en önemli sorun işsizlik oranının ve özellikle de uzun süreli işsizliğin artış göstermesidir. Bu tür işsizliğin temelinde ise sözkonusu iş gücünün vasıfsız oluşu yatmaktadır. Yeni yatırımlara paralel olarak istihdam imkanlarının artırılmasına karşın vasıfsız iş gücünün istihdam edilebileceği işler son derece kısıtlıdır. Bu nedenle sorunun çözümü istihdam imkanlarıyla birlikte mesleki eğitim imkanlarının da artırılmasıyla mümkün olabilecektir.

Yeniden yapılanma sürecine giren Topluluğun geleceğe dönük mesleki eğitim politikası, insan kaynaklarının geliştirilmesi prensibinden hareket etmektedir ve burada kullanılması gereken araç mesleki eğitimidir.

Bu yaklaşım, ekonomik ve sosyal uyum perspektifinde ve özellikle de bölgesel farklıları ortadan kaldıracak şekilde realiteye dönüştürülmelidir.

"Mesleki eğitimin, özellikle de sürekli eğitimin, ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlere ayak uydurabilen kendini sürekli geliştiren ve bu niteliği ile uluslararası boyutta ortaya çıkan sorunlarla kolayca mücadele edebilen toplumların temel kozu olarak nitelendirildiği çağımızda, Avrupa Topluluğu düzeyinde mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması, Topluluğa ekonomik ve sosyal alanda bir itici güç sağlayacaktır"<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Commission des CES, Memorandum de la Commission sur la Formation Professionnelle dans la CE, Bruxelles, 1992, s.27.

AT Komisyonu tarafından hazırlanan ve 2000'li yıllara doğru Topluluk'ta mesleki eğitimi konu alan memorandum, eğitim politikasının yeniden yapılandırılmasında 3 temel faktör öngörmektedir: Yatırım, İyileştirme, Şeffaflaştırma,

- Eğitime yönelik yatırımların artırılması:

2000'li yıllar perspektifinde teknolojik ekonomik ve sosyal gelişmelere uyum sağlayabilmek ve bölgelerarası kalkınmışlık farkını azaltabilmek için gerek üye ülkeler, gerekse Topluluk düzeyinde mesleki eğitim yatırımlarının artırılması gerekmektedir.

Bugün işletmelerin karşılaştıkları en temel sorunlardan biri vasıflı işgücü eksikliği, çalışanların sorunu ise yeterli vasıflara sahip olmamaktır. Sorunun çözümünün mesleki eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması olduğu artık tüm kesimler tarafından bilinmektedir. Ancak mesleki eğitim veren kurumların yetersiz sayıda oluşu nedeniyle problem çözülmemektedir.

Daha geniş kitlelerin mesleki eğitimden yararlanmalarına imkan sağlanması ve gençlere geniş bir perspektif içinde esnek vasıflar kazandırılarak aktif yaşama geçişlerinin kolaylaştırılabilmesi açısından, ulusal düzeyde olduğu kadar AT düzeyinde de sözkonusu alanda yatırımların desteklenmesi bugün varolan sorunun gelecekte ortadan kalkmasını sağlayacaktır.

-Mesleki Eğitimin İyileştirilmesi

Eğitim ve mesleki eğitim sistemlerin sürekli olarak geliştirilmesi ve kalitesinin artırılması iş piyasasının değişen taleplerine uyum sağlanabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırma-geliştirme ve uygulama sonucu sistemlerin kalitesinin

artırılması mümkündür. Ancak burada en önemli faktör bilgi ve deneyimlerin değişimidir.

Eğitim görenlerin değişimi kadar eğitimciler arasında sağlanacak enformasyon ve tecrübe alış-verişi ve Topluluk düzeyinde eğitimcilerin değişimi sistemlerdeki eksikliklerin tamamlanmasında ve geliştirilmesinde büyük yarar sağlayacaktır.

- Şeffaflığın güvence altına alınması

Mesleki eğitime girişte eşitlik prensibi, yalnızca hukuki açıdan uyruklu nedeniyle her türlü ayırıcı muamelenin ortadan kaldırılmasıyla kalmamalı, aynı zamanda somut biçimde iyileştirilmelidir.

Topluluk, eğitim alanında ve iş piyasasında vasıfların ve eğitim düzeylerinin denkliği konusunda şeffaflığı güvence altına almalıdır. Bunun için diplomaların, sertifikaların, vasıfların, mesleki eğitim belgelerinin karşılıklı olarak tanınması ve ulusal verilerin biraraya getirildiği bir Avrupa ağı oluşturulması gerekmektedir.

Gerçekte, Mesleki Eğitim Politikası'nın yeniden düzenlenerek, çağın koşullarına ve gelecekteki beklentilere cevap verebilecek hale getirilmesi için gerçekleştirilen tüm faaliyetler, temelde bir "Eğitim ve Vasıflar Avrupası" oluşturulması yönünde geliştirilmektedir.



### 2.3.3.Sakatlara ve Yoksullara Yönelik Politikalar

Topluluk nüfusunun 30 milyonluk (%10) bir bölümünü oluşturan sakatlara yardım sağlayan kurumlarca gerçekleştirilen faaliyetler bir çok sakata çalışma ve sosyal yaşamla bütünleşme imkanı sağlamış ancak yine de yeterli düzeye ulaşamamıştır. Bu alanda gerçekleştirilen hizmetlerin artırılarak yeterli seviyeye eriştirilebilmesi için teşvik edici uygulamalar getiren Toplulukta 1974 yılında sakatlara istihdam imkanları sağlamak ve rehabilitasyon ve eğitim merkezlerini geliştirmek amacıyla bir faaliyet programı oluşturulmuştur. 1981 sakatlar yılı çerçevesinde oluşturulan faaliyetler ise, sakatların sosyal hayata ve iş hayatına entegrasyonunun sağlanması ile bunu engelleyen uygulamaların kaldırılmasını hedef almıştır. Bunun yanısıra Konsey tarafından kabul edilen 1988-1991 dönemi için Helios (Topluluk İçinde Bağımsız Yaşayan Özürlü İnsanlar) olarak adlandırılan ikinci faaliyet programı çerçevesinde gerçekleştirilecek faaliyetler için 19 milyon ECU'lük bir bütçe ayrılmıştır.

Sakat ve özürlü kişilerin mesleki hayata uyum sağlamaları ve ekonomik entegrasyonlarının gerçekleşmesi ile kimseye bağımlı olmaksızın sosyal bütünleşme içinde yer alabilmeleri gibi amaçlar taşıyan bu programın temel hedefi, konuyla ilgili Topluluk faaliyetlerinin artırılması yoluyla üye ülkelerarası işbirliğinin sağlanarak sakatlarla ilgili tüm sorunları içeren tutarlı bir ortak politika oluşturulmasıdır. 1987'de Konsey tarafından kabul edilen ve özürlü çocukların normal eğitime uyum sağlamalarını konu alan bir programı tamamlayıcı nitelikte olmasının yanısıra bu program, teknik alanlarda üye ülkelerarasında işbirliğinin geliştirilmesi, enformasyon ve tecrübe alışverişinin artırılması, yerel ve ulusal projelerde başarı sağlanması için görüş alışverişinin geliştirilmesi gibi konuları da kapsamaktadır.

Helios programı, sakat ve özürlülerle ilgili olarak alınacak kararlarda, özürlüler ve aileleri ile işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir danışme mekanizmasının etkinliğini öngörmüştür.

Topluluk ülkelerinde istihdam arzının yetersizliği ve işsizlik oranının giderek artışından kaynaklanan sosyal sorunların yanısıra, sakatların istihdam imkanlarının son derece kısıtlı oluşu, konuyla ilgili çalışmaların önemini artırmaktadır. Ancak özürlülerle ilgili sorunların fazlalığı bu faaliyetlerin halen yetersiz olduğunu göstermektedir.

- İşletmelere getirilen belli bir oranda sakat işçi çalıştırma yükümlülüğünün ekonomik gerileme dönemlerinde bu işçilerin korunması bakımından yetersiz kalması, eğitim eksikliğinden kaynaklanan vasıf düzeylerinin düşüklüğü nedeniyle üretim teknolojisindeki gelişme ve değişimlerden ilk olarak sakatların zarar görerek işten çıkarılmaları,

- Mesleki rehabilitasyon merkezleri ile sakatlara uygun fiziki koşulların oluşturulmasının ek bir maliyet gerektirmesi nedeniyle yeterince geliştirilememesi,

- İşverenlerin konuya fazla ilgi göstermemeleri,

- Sakatların fiziksel görünümünün ve iletişim kurma bozukluklarından ötürü özellikle hizmet sektöründe istihdam edilememeleri,

şeklinde özetlenebilecek, sakatlara yönelik sorunların hafifletilebilmesi için özürlülerin topluma entegrasyonunu sağlayacak politikaların yanısıra, halkın bu konuda bilinçlendirilmesi için çeşitli kampanyalar gerçekleştirilmektedir.

"Ancak AT ülkelerinde sakatlık kavramının çok geniş bir tanımlaması olmasından kaynaklanan sorunlar nedeniyle uygulamada farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bazı üye ülkelerde (İtalya ve İrlanda) sakatları içeren özel programlara yer verilmemekte ve bu konuda gerçekleştirilen çalışmalar son derece kısıtlı bir çerçevede sürdürülmekteyken, bazı ülkelerde uzun süreli işsiz sakatlar mesleki eğitim ve adaptasyon programlarına dahil edilmekte, bazılarında ise özürllüer için uygulanan programların yanısıra, iş piyasası kapsamındaki diğler eğitim programlarına da bu kişilerin katılımı sağlanmaktadır. Bir çok üye ülkede ise özürllüere yönelik programlardan yararlanabilmek için maluliyet sertifikasına sahip olma zorunluluğu getirilmiştir."<sup>53</sup>

Bunun yanısıra bazı üye ülkelerde (Örneğın Hollanda) konuyla ilgili formaliteler sosyal güvenlik düzenlemeleri kapsamına alınmıştır. Maluliyeti ve özürllülüğü içeren belgeler ise sıkı doktor kontrolleri ile verilmekle birlikte, sakatlığın derecelerini içeren tanımlamaların karmaşıklığı iş piyasasında çeşitli sorunlar yaratmaktadır. Örneğın bazı özürllülerin çeşitli sektörlerde istihdamı (imalat sanayiinde, ağır sanayide ya da ormancılıkta) imkansız olmakla birlikte, hekimlerle iş piyasasının normları arasında çelişki yaratan sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Özürllülerin mesleki eğitim ve istihdamlarını içeren programlar doğrultusunda en yüksek kamu harcamaları Danimarka (GSYH içinde %0.13) ve Almanya'da (GSYH içinde %0.12) gerçekleştirilmektedir. Özel merkezlerce yönlendirilen programlara katılım öncesinde özürllüler çeşitli testlere tabi tutularak hangi branşlarda çalışabilecekleri belirlenmekte ve gerekli çalışma koşulları yaratılmaktadır.

Birçok üye ülkede mekanik ve elektronik araçların kullanımına yönelik özel eğitim programlarına katılma imkanı da sağlanan özürllüler, bu programları diğler normal

---

53 Centre Pour la Recherche et l'Innovation dans l'enseignement, "les handicapés et le travail", OCDE, Paris 1985, s.217.

işsizlere uygulanan programlar çerçevesinde takip edebilecekleri gibi readaptasyon merkezlerinde de izleyebilmektedirler.

Bu programlar çerçevesinde sürekli ve düzenli istihdam içinde yer alabilmeleri sağlanan sakatlar için, özel istihdam imkanları da yaratılabilmektedir.

Ancak, kamu yönetimlerince kişi başına gerçekleştirilen harcamalar normal işsizler için yapılan harcamalardan çok daha yüksek olmalarının yanısıra daha uzun süreli programlar uygulanmasını gerektirmektedir. Bu da programların maliyetini artırmaktadır.

Sözkonusu programların en yoğun ve en kapsamlı olarak uygulandığı ülkeler Danimarka, Almanya ve Fransa'dır.

Kamu yönetimleri tarafından istihdam yaratılması ve mesleki eğitim ve adaptasyon sağlanması için gerçekleştirilen çeşitli uygulamaların yanısıra, üye ülkelerde her iş yerinde belli sayıda özürlü istihdam edilmesini zorunlu kılan mevzuatlar vardır. Bu çerçevede en yüksek oranlar İtalya (%15), Fransa (%6) Almanya (%6) ve Hollanda'da (%3-7) uygulanmaktadır.

1970'li yıllarda 9 Topluluk ülkesinde yaklaşık 30 milyon (%11,4) olarak belirlenen yoksul sayısı 1975-85 döneminde 44 milyona (%20) ulaşmıştır (Ortalama gelirin altındaki iç tüketim birimi gözönüne alınarak yapılan istatistikler de okur-yazarlık, evsizlik, konutlarda aşırı oranda ikamet v.b. kriterler de dikkate alındığında bu rakamın daha da artacağı tahmin edilmektedir). Bu rakamın düşürülmesi için Topluluk tarafından gerçekleştirilen faaliyetler şöyle sıralanabilir.

- Orta vadeli spesifik bir faaliyet programı oluşturulması öngörülen Topluluk'ta konuyla ilgili ilk uygulama, yoksullukla mücadele programı çerçevesinde 1975-1980 döneminde, ikinci program ise 1985-1988 döneminde gerçekleştirilmiştir. İspanya ve Portekiz'in katılımı ile yeniden düzenlenen bu program çerçevesinde, araştırma-geliştirme faaliyetleri, üye ülkelerarası yeni metodların değişimi v.b. çalışmalar için toplam 29 milyon ECU tahsis edilmiştir. Konuyla ilgili olarak geliştirilen ve hızla sürdürülmekte olan üçüncü program ise daha temel bir yaklaşımla, ilgili faaliyetlerin doğrudan desteklenmesini öngörmüştür.

- Acil yardımlar ve gıda yardımları gibi sembolik etkinliği olan yardımlar çerçevesinde 1986-1987 kışında Komisyon, FEOGA tarafından finanse edilen 168 milyon ECU'lük bir bütçe ile tarım ürünleri fazlasını kullanarak bir acil yardım programı uygulamış, bu rakam bir sonraki kış için 100 milyon ECU olarak belirlenmiştir.

"Topluluğun gençler, uzun süreli işsizler, sakatlar ve yoksullara yönelik olarak gerçekleştirdiği faaliyetler, temelde çeşitli organizasyonlar ve konuyla ilgili sosyal tarafların sağladıkları destekle sürdürülmekle birlikte, aynı zamanda üye ülkeler arasında sağlanan bilgi, görüş ve tecrübe alışverişi de ülkelerin bu alanda program ve politikalarını geliştirmelerinde büyük önem taşımaktadır."<sup>54</sup> Ortak problemler konusunda yapılan karşılaştırmalı analizlerin ve ulusal faaliyetlere yönelik deneyimlerin karşılıklı alış-verişini destekleyerek kuvvetlendiren Topluluğun, bu çerçevede katlanarak artan bir etkisi olduğu kuşkusuz göz ardı edilemez. Topluluğun katkısıyla, geleneksel yapıda ve sınırlı sayıda faaliyet gösteren bazı üye ülkeler, yeni ve geliştirilmiş metodlar uygulayan üye ülkelerle yoksullukla mücadele konusunda yaptıkları enformasyon ve tecrübe alışverişi sonucu yöntemlerini değiştirerek yenilemişlerdir.

---

54 Social Europe, The Future of Social Security in Europe no.2/1988, s.14.

## 2.4.TOPLULUK'TA SOSYAL DİYALOG

Tek Pazar'ın 1992 sonunda tamamlanmasıyla oluşturulması hedeflenen "Avrupa Sosyal Alanı" gerek AT düzeyinde, gerekse ulusal düzeyde geniş kapsamlı düzenlemeler gerektirmiştir.

Ekonomik açıdan olduğu kadar, sosyal açıdan da gelişmiş olan Topluluk ülkeleri bu çerçevede yapılan düzenlemelere sosyal yaşamda önemli rol üstlenmiş olan işçi ve işveren kuruluşlarının katılımını da gerekli görmektedir.

Komisyon, bugün Topluluğun karşı karşıya kaldığı sorunların üstesinden gelinebilmesinin büyük ölçüde işçi ve işveren organizasyonlarına ve iç pazarda Avrupa Sosyal Boyutunun yaratılmasına bağlı olduğunu ifade etmekte ve bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için ekonomik politikaların akıllıca düzenlenmesi ve daha da önemlisi işçi ve işverenler arasında etkili bir işbirliği stratejisinin uygulanması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Topluluğun öngördüğü hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, Topluluk düzeyinde çeşitli AT birimlerinde ve ikili düzeyde doğrudan doğruya, çalışanlar ve işverenler arasında ortak işbirliği şeklinde birbirinden ayrı, fakat birbirini tamamlayan olumlu bir sosyal diyalogun sürdürülmesini gerektirmektedir. Komisyon ikili düzeyde, tüm ekonomide, değişik sektör ve branşlarda diyalogu geliştirme ve teşvik etme konusunda aktif bir role sahiptir. Nitekim, Roma antlaşmasının 118 B maddesi Komisyonu, çalışanlar ve işverenler arasında Avrupa düzeyinde olumlu bir sosyal diyalogun geliştirilmesinden sorumlu kılmıştır.

Sosyal diyalog Topluluk içinde bir çok amaca ve değişik hedeflere hizmet etmektedir. Herşeyden önce Avrupa düzeyinde bir sanayi toplumunun yaratılması bakımından üye ülkelerde ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması ve uygulanmasından sorumlu tarafların bir araya gelmeleri ve tartışmaları zorunlu olmaktadır.

"Esas olarak gerçekleştirilmeye çalışılan temel husus, değişik ulusal sistemler arasında çalışanların ve işverenlerin endüstriyel ilişkilerdeki tutumlarında kademeli bir yakınlaştırmanın sağlanması ve Topluluğun ekonomik ve sosyal planlamasındaki temel stratejik hedeflerle daha fazla uyum ve tutarlılığın gerçekleştirilmesidir. Tek bir Avrupa Pazarının yaratılması uyumlu bir sosyal boyutun yaratılmasıyla paralel gitmelidir.

Böylece Topluluk dahilinde olumsuz etkilerde bulunabilecek tek taraflı düzenlemelere gidilmesi önlenebilecektir. Dolayısıyla sosyal diyalog, Avrupa sosyal sisteminden sağlanacak yararların garanti altına alınmasında önemli bir araç olmaktadır. İşçi ve işveren organizasyonları arasındaki müzakereler, sözkonusu sosyal boyutun yaratılmasında temel unsurdur.<sup>55</sup>

Topluluk seviyesinde sosyal diyalogun birbirini tamamlayıcı nitelikte iki ayrı model doğrultusunda sürdürülmesi öngörülmüştür. Bunlardan "Katılımcı Model", Topluluk Kurumları ile işveren ve işçi kuruluşları arasındaki diyalogu, "İkili Model" ise işveren ve işçi kuruluşları arasındaki doğrudan diyalogu içermektedir.

Katılımcı Model çerçevesindeki çalışmalar 70'li yıllardan beri Çalışma Bakanları ve Komisyon ile İşveren ve işçi kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan Daimi İstihdam Komitesi tarafından sürdürülmektedir. Bu organın görevi; diyalogu sağlayarak üye

---

55 Manuel Marin, Le dialogue social: facteur essentiel de la dynamique, Commission des CE, Luxembourg, 1990, s.47.

devletlerin yürüttüğü politikaların koordinasyonunu kolaylaştırmak ve Topluluk hedefleri ile uyumlu hale getirmektir.

Topluluk düzeyinde gerçekleştirilen diyalogun çeşitli fonksiyonları mevcuttur:

- Ülkelerin sosyal ve ekonomik politikalarından sorumlu olanların, Topluluk seviyesinde biraraya gelerek, görüş alışverişinde bulunmaları, büyük önem taşımaktadır.

- İşçi, İşveren ve hükümet temsilcileri karşılaştıkları problemleri bu yolla Topluluk açısından değerlendirebilmektedirler.

- Katılımcı Model, tarafların yeni hak talebi tartışmalarından ziyade, Topluluğun ekonomik ve sosyal plandaki temel hedefleri doğrultusunda yaratabilecekleri birlik ve uyum ortamına zemin hazırlamaktadır.

"- Diyalogun önemi, oluşturulacak Tek Pazar'ın yeni sosyal sistemle ilişkisinde de ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir üye ülkenin sosyal bakımdan gerileme pahasına rekabetçi yolla elde edeceği avantaj, Tek Pazarın olumlu etkilerini silebilir. Avrupa'nın sosyal alandaki birliği, toplam istihdam açısından zararlı olan "sosyal damping"i önlemelidir. Kesimlerarası diyalog, işletmelerdeki teknolojik ve üretimle ilgili değişimleri düzenlemenin ve Avrupa'nın sosyal temellerini korumanın bir aracı olmaktadır. İşveren ve işçi teşkilatları arasındaki diyalog ve ilişki, Avrupa'da kurulacak yeni sosyal yapının temel taşlarından biri durumundadır."<sup>56</sup>

Avrupa Topluluğunda sosyal diyalog fikrinin gelişim süreci gerçekte Topluluğun yasal çerçevesinin gelişimi içinde bir ihtiyaç olarak kendini göstermiştir.

---

56 Beurier Jean-Pierre, le rôle du Conseil Economique et Social, Université de Bretagne Occidentale, Institut de droit, 1987, s.44.



Roma Antlaşmasının 2 nci maddesinde Avrupa Topluluğu'nun görevleri arasında; Topluluk çapında ekonomik faaliyetlerin uyumlu gelişimi, dengeli ve sürekli genişleme, artan şekilde istikrarı sağlama, yaşam düzeylerinin yükseltilmesi ve üye ülkeler arasında geniş bir işbirliği, hususları sayılmıştır.

Yaşam düzeylerinin yükseltilmesi Topluluğun temel amaçlarından birisini oluşturmaktadır. Anlaşmanın 117 ve 128 inci maddeleri arasında ise Topluluğun sosyal politika alanındaki hükümlerine ve yönelimlerine yer verilmiştir. İstihdamın artırılması, çalışanların hayat şartlarının yükseltilmesi ve kadın ve erkekler arasında ücret eşitliği gibi konular bu maddelerde yer alan öncelikli konulardır.

Topluluğun yürütme organı olan Komisyon, sosyal alanda üye ülkeler arasında geniş bir işbirliğini sağlama görevini üstlenmiş olup; özellikle istihdam, çalışma hayatına ilişkin haklar, mesleki eğitim çalışma şartları, sosyal güvenlik, meslek hastalık ve kazalarına karşı korunma, çalışma sağlığı, sendikal haklar, toplu sözleşme düzenleri (madde 118) gibi konularda çalışmalarını sürdürmektedir. Bu amaçla, Komisyon araştırma, görüş alma ve danışma yöntemlerini kullanarak hareket edecektir (mad. 118 ikinci paragraf).

1986 yılının başında Lüksemburg'ta imzalanan ve 1987 yılında yürürlüğe giren Tek Senet, Roma Antlaşmasının sosyal hükümlerine bazı ek maddeler getirmiştir (mad. 118 A ve mad. 118 B).

Madde 118 A'da, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, "özellikle" çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve bu konuya ilişkin koşulların uyumlaştırılması için nitelikli oyçokluğuyla yönergeler çıkartma yetkisinin Konsey'e verilmesi hükme bağlanmıştır.

118 B maddesinde ise, Komisyon'un Avrupa çapında bir sosyal diyalogu geliştirmesi ve bu diyalogun taraflarin isteğine bağlı olarak yazılı bir anlaşma şeklinde uygulamaya koyulması öngörölmüştür. Bu madde, Komisyon'un sosyal diyalogu genişletmesi ve bu yönde harcadığı çabalara temel bir dayanak olması gereğini vurgulamaktadır.

Topluluğa üye bütün ölkelerde sosyal taraflar, kamu otoriteleri tarafından alınan bütün sosyal ve ekonomik kararlara dolaylı ya da dolaysız şekilde etki edebilmektedir. Bu katılım büyük ölçüde kurumsal prosedürler uyarınca, gerçekleştirilmektedir.

Avrupa Topluluğu kurumlarına bağlı olarak çalışan birçok komite mevcuttur. Örneğin, karma komisyonlar, özel çalışma grupları.. vb. Bu komitelere sosyal taraflarin temsilcileri sürekli olarak katılmaktadır. Ekonomik ve Sosyal Komite, AKÇT İştişari Komitesi gibi bazılarının kurulması antlaşmalarla hükme bağlanmış olup; Avrupa Sosyal Fonu Komitesi gibi komitelerin kurulması ise, antlaşma hükümlerinin uygulanması sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar sonucu gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan, kurulan bazı komiteler ise Konsey ve Komisyon'un çalışmalarına yardım eden uzmanlardan oluşturulmaktadır.

Avrupa Topluluğu düzeyinde sosyal taraflarin katıldığı ya da danışmanlık yaptığı sosyal sorunlara ilişkin komiteler şunlardır:

- Üçlü Konferans (kurumlaşmamış),
- Daimi İstihdam Komitesi,
- Avrupa Sosyal Fonu Komitesi,
- Mesleki Eğitim ile İlgili Danışma Komitesi,

- İşçilerin Serbest Dolaşımı ile İlgili Danışma Komitesi,
- Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliği ile İlgili Danışma Komitesi,
- Maden Ocağı Güvenliği ve Temizlik Komitesi (Tüm maden çıkarma endüstrilerinden sorumlu),
- Ekonomik ve Sosyal Komite,
- Tüketicilerin Danışma Komitesi.

Diğer taraftan, ilgili konuda Avrupa Topluluğu ile yakın ilişki içinde bulunan kurum ve kuruluşların başlıcaları şunlardır:

İşveren Kuruluşları:

- UNICE-Union of Industries of European Community  
(Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği).
- CEEP- European Center of Public Enterprises.  
(Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi),
- Permanent Conference of Chambers of Commerce and Industry.  
(Ticaret ve Sanayi Odaları Daimi Konferansı),
- BFEC- Banking Federation of EC  
(Avrupa Topluluğu Bankalar Federasyonu),

### İşçi Kuruluşları:

- ETUC- European Trade Union Confederation.

(Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu).

İşçi ve işveren kuruluşları dışında serbest mesleklere, kamu yöneticilerine, çevre sorunlarına, tüketicilere ve ailelere ilişkin kurum ve kuruluşlar da mevcuttur. Fakat, özellikle çalışma hayatıyla ve endüstri ilişkileriyle ilişkili 3 kuruluş Topluluk düzeyinde önem taşımaktadır. Bunlar; UNICE, ETUC ve CEEP'tir. Bugüne kadar sosyal konularda yapılan tüm görüşmelere bu kuruluşlar katılmıştır.

- UNICE- Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği, 1 Mart 1958'de Brüksel'de kurulan UNICE bugün, Batı Avrupa ülkelerinin tamamının üye olduğu ve özellikle Ortak Pazar ilişkilerinin ön planda tutulduğu liberal ekonomi yanlı uluslararası bir kuruluştur.

Birliğin amacı, üye Avrupa ülkeleri işveren kuruluşlarının temsil ettikleri müesseselerin ortak menfaatlerini koruyacak ekonomik ve sosyal politikaları geliştirmek, Avrupa Topluluğu nezdinde üye işveren kuruluşları arasındaki dayanışmayı sağlamak ve koordinasyon içinde çalışabilmelerine yardımcı olmaktır. UNICE'ye Topluluğa üye 12 ülke dışında 10 Avrupa ülkesi de üyedir. Bu ülkelerin 33 federasyonu UNICE çatısı altında toplanmıştır. Ülkemizden de TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) ve TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği) bu kuruluşa 1988 yılının Ocak ayından beri üyedirler. UNICE üyesi ülkeler şunlardır: Avusturya, Belçika, İsviçre, Kıbrıs, Federal Almanya, Danimarka, İspanya, İrlanda, Fransa, İngiltere, Yunanistan, İtalya, İzlanda, Lüksemburg, Malta, Norveç, Hollanda, Portekiz, İsveç, Finlandiya, San Marino ve Türkiye.

- ETUC- Avrupa (İşçi) Sendikaları Konfederasyonu, 8-9 Şubat 1973 tarihinde 17 Avrupa ülkesinden 17 sendikanın biraraya gelmesiyle Brrüksel'de kurulmuştur.

Özgür ve demokratik sendikacılık ilkelerine sıkı sıkıya bağlı bu işçi kuruluşları, işçilerin sosyal, ekonomik ve kültürel çıkarlarını genel olarak Avrupa düzeyinde, özel olarak da Avrupa Topluluğu ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği de dahil tüm Avrupalı kurumlar nezdinde temsil ve geliştirme kararı almışlardır.

Çalışmalarını daha aktif bir şekilde yürütme amacıyla olan ETUC, çeşitli işkollarındaki etkinliğini artırabilmek için, kendi bünyesinde "Endüstriyel Komiteler" oluşturmaktadır.

Türk-İş, 7-8 Nisan 1988 tarihinden itibaren ETUC'a üyedir. Diğer üye ülkeler ise şunlardır: Avusturya, Belçika, Kıbrıs, Danimarka, Federal Almanya, Finlandiya, Fransa, İngiltere, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, Hollanda, İzlanda ve Türkiye.

- CEEP- Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi, Kamu işverenlerini birarada toplamakta olup, Avrupa Topluluğu nezdinde üye işveren kuruluşları arasında dayanışma ve koordinasyon sağlamaya yardımcı olmaktadır.

#### \* Ekonomik ve Sosyal Komite

Ekonomik ve Sosyal Komite bütünleşme çabalarında olan Avrupa Topluluğunun çıkarları ile sosyo-ekonomik karakterli grupların çıkarlarını birleştirmek için kurulmuş bir gruptur. Bu Komiteye ilişkin hükümler Roma Antlaşmasının 193 ile 198 inci maddeleri arasında yer almaktadır.

189 üyeden oluşan Komitede, ekonomik ve sosyal hayatta faaliyet gösteren hemen tüm grupların temsilcileri görev yapmaktadır. Üreticiler, çiftçiler, taşımacılık sektöründe çalışanlar, işçiler, işverenler, zanaatkarlar, serbest meslek sahipleri, tüketiciler vb.

"Bir hukuki norm önerisi hazırlanırken Komisyon, bir öneriye karar verilmeden önce ise Konsey tarafından danışılan bu Komite, 1972 yılının Kasım ayında Paris'te yapılan zirveden bu yana, Topluluğa ilişkin her konuda görüş (avis) hazırlama hakkından yararlanmaktadır. Bu görüşler Konsey'e ve/veya<sup>57</sup> Komisyon'a aktarılmakta ve Avrupa Topluluğu Resmi Gazetesi'nde yayınlanmaktadır.

Roma Antlaşmasıyla Komite'ye tanınan alt nitelikteki rol, 1972 yılının sonlarında görüş önerme hakkının verilmesiyle ve Komisyon ve Konsey'in bu Komite'yle çalışma isteklerini ifade etmeleriyle genişlemiş ve etkili bir konuma gelmiştir.

Diğer taraftan, Komite kendisine tanınan bu yeni hakka rağmen, danışma organı niteliğinde görüldüğünden, Topluluğun karar alma süreci içindeki etkisi azdır. Fakat, Komisyon'un herhangi bir konuda tavır almasından sonra, Komite'nin görüşleri genellikle çok teknik olmakta ve bilgi verme niteliği taşımaktadır.

Komite içinde temsil edilen gruplar görüşlerini ulusal makamlar (Bakanlar Konseyini etkilemek için) ya da Komisyon önünde savunmaktadırlar. Bu çalışmalar Komisyonun resmi bir teklif sunmasından önce yapılmakta ve bu konuya ilişkin bir görüş verilmektedir.

Fakat, Ekonomik ve Sosyal Komite bugüne kadar üstlendiği görevlerin dışında, ilk defa bir tasarıyı hazırlamakla görevlendirilmiştir. AT içinde çeşitli tartışmalara yol açan ve

---

57 Condomines Jonas, Le Profil du Comité économique et social des Communautés européennes, Université de Genève, Département de science politique, 1983, s.126.

Maastricht Anlaşması'nda da Topluluğun Sosyal Politikasının temelini oluşturması öngörülen Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı, AT yasal prosedürü dışında Komite'ye hazırlanmış; böylece, çalışan ve işveren kesimlerinin kendi sorunlarına ilişkin konularda etkinlik kazanmaları amaçlanmıştır.

Ekonomik ve Sosyal Komite'nin Avrupa'nın bütünleşmesindeki rolü ne olursa olsun, Topluluğa ilişkin kararların alınmasında sosyal tarafların katıldığı çok etkili bir Topluluk kurumu olmadığı savunulmaktadır. Öte yandan, Komite'nin üçlü yapısı (İşveren-İşçi-Komisyon) bazı kesimlerin eleştirisine de neden olmaktadır. Yalnızca işçi ve işverenlerden oluşan bir Komite'nin, politik ağırlığının artacağı ve sosyal tarafların daha etkili şekilde çalışmasına olanak sağlayacağı yolundaki görüş gittikçe ağırlık kazanmaktadır.

#### \* Daimi İstihdam Komitesi

Avrupa işçi sendikaları ve işveren kuruluşları 1967 yılından beri, Topluluğun istihdam konusunda öngördüğü sosyal ve ekonomik kararların alınması prosedürüne aktif biçimde katılmak amacıyla taleplerde bulunmuşlardır.

Söz konusu kuruluşlar sosyal alanda alınan tedbirlerin içeriği ve ifadesinin saptanması sürecine katılmalarının yanında, bir kurumsal yapının oluşturulmasını ve bu kurumsal yapıya sosyal taraflarla, Topluluğun yürütme organlarının yani Topluluğun sosyal ve ekonomik politikalardan doğrudan sorumlu organlarının katılmasını örgörmekteydiler.

Bu fikri benimseyerek, Avrupa Topluluğu kuruluşlarına başvurularda bulunan UNICE (Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği)'nin girişimleri sonucu 27-28 Nisan 1970 tarihlerinde toplanan istihdam konulu Birinci Üçlü Konferans sırasında

"Daimi İstihdam Komitesi"nin kurulması tartışılmış, 22 Mayıs 1970 tarihinde ise Sosyal İşler Bakanları Konseyinde bu talep desteklenmiştir. 14 Aralık 1970 tarihinde Konsey, işişari nitelikte bir Komite kurulmasını kabul etmiştir. Çalışma metodları ve rolleri diğer işişari komitelerden farklı tutulan bu Komite'nin faaliyetlerine dört farklı grup (taraf) katılmaktadır: İşçi temsilcileri, işveren temsilcileri, Komisyon ve Bakanlar Konseyi. Son ikisi Komite'nin sekreterliğini ve başkanlığını üstlenmişlerdir.

Komitenin amacı sosyal diyalogu korumak ve geliştirmek; Konsey, Komisyon ve taraflar arasında işişare ve bilgi akışını sağlamaktır. Böylece üye ülkelerin istihdam piyasalarına ilişkin politikaları arasında koordinasyonun sağlanması; ulusal istihdam politikalarıyla Topluluk politikalarının uyumlu hale getirilmesi kolaylaştırılmış olacaktır.

Komite, Topluluğun yetkili organlarıncı alınacak kararlardan önce görüş bildirmektedir.

Komite kurulduğu tarihten 1972 yılına kadar, Topluluk tarafından oluşturulan istihdam politikaları konusunda çalışmalar yapmakta, ayrıca Avrupa Sosyal Fon'unun revize edilmiş amaç ve faaliyetlerine ilişkin sorunlarla ilgilenmekteydi. Fakat, ETUC 1972 yılında işçilerin temsili yüzünden Komite çalışmalarını boykot etmiş, bu nedenle 1974 yılına kadar hiçbir çalışma yapılamamıştır. 14 Aralık 1974 tarihinde üçlü konferansın toplanması amacıyla yapılan ön hazırlıklarda Komite'nin yeniden çalışmalara başlamasına karar verilmiştir.

Bu tarihten sonra, Komite, ekonomik alanda oluşan köklü değişmeler nedeniyle çalışmalarını şu konulara yöneltmiştir: İşsizliğe karşı mücadele, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, mesleki eğitim ve gençlerin işsizliği. 1980 yılından bugüne değin, Komite



gündeminde yukarıda sayılan konulara bağlı olarak uzun süreli işsizlik, Tek Pazarın kurulması ve yeni teknolojilerin doğurduğu sosyal etki ve sonuçlar da yer almaktadır.

14 Aralık 1970 tarihli bir Konsey kararı uyarınca Komite'nin öncelikli amacı üye ülkelerin istihdam politikaları arasında koordinasyonun kolaylaştırılması şeklinde belirlenmiştir. Roma Antlaşmasının 118 inci maddesinde hükme bağlanmış olan bu konuda, Komiteye istişari bir nitelik verilmiştir.

Komite, her yıl bir ya da iki defa toplanmaktadır. Toplantı gündemleri ise bir Ön Komite tarafından saptanmaktadır. Daimi İstihdam Komitesi sosyal tarafların, Komisyon ve Konsey'in doğrudan doğruya biraraya gelmelerine olanak sağlamaktadır.

"Bunun yanısıra işçi ve işveren temsilcileri tarafından oluşturulan "İkili komite"ler ya da resmi olmayan çalışma gruplarınca sektörel bazda sosyal diyalog sürdürülmektedir. Bu sisteme "İkili model" adı da verilmektedir.

İkili Komiteler, sosyal tarafların Topluluğun ekonomik ve sosyal kararlarına katılmaları amacını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Topluluk Komisyonu sözkonusu sektörlerle ilgili olarak bir karar alacağı ya da faaliyet göstereceği zaman, İkili Komiteler sektörlerine ilişkin bir görüş hazırlamakta ve bunu Komisyona iletmektedirler.<sup>58</sup> Komisyon hemen her ekonomik sektör bazında bir ikili Komite'nin kurulması taraftarı olup, sosyal taraflar da bu gelişmeyi desteklemektedirler. Bu Komiteler ekonomik ve sosyal açıdan kendi sektörlerini ilgilendiren konularda diyalogun oluşmasına, böylece tarafların görüş açılarının belirlenmesine ve gelecekle ilgili gelişmelerin sık sık tartışılabilmesine imkan sağlamaktadır.

---

58 Belfiori Daniela, *Attività delle istituzioni committarie in materia sociale*, Cagliari, Università degli studi, Istituto di Diritto Internazionale e Comunitario, 1989, s.36.

Topluluk düzeyinde sosyal diyalogun oluşturulmasında önemli rol oynayan bu organizasyonların yanısıra üye ülkelerde ulusal düzeyde faaliyet gösteren çeşitli konseyler bulunmaktadır. Ekonomik ve sosyal alanlarda, özellikle de özel sektörü ilgilendiren konularda hükümetlere danışmanlık yapan bu kuruluşlar, hükümet işçi-işveren üçlüsü arasında uyum ve diyalogu geliştirici yönde çalışmalar yapmaktadır.

Bugün AT üyesi ülkelerde faaliyet gösteren ilgili kuruluşlar şunlardır:

TABLO: 9

**AT Üyesi Ülkelerde Sosyal Diyalog Alanında Faaliyet Gösteren Kuruluşlar**

Ülke	Kuruluş Adı	Kuruluş Tarihi
Belçika	Merkezi Ekonomik Konsey(CCE)	1948
Belçika	Ulusal Çalışma Konseyi (CNT)	1952
Fransa	Ekonomik ve Sosyal Konsey (CES)	1958
İrlanda	Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey (NESC)	1973
İtalya	Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi (CNEL)	1957
Lüksemburg	Ekonomik ve Sosyal Konsey (CES)	1966
Hollanda	Ekonomik ve Sosyal Konsey (SER)	1950
Portekiz	Sosyal Danışma Daimi Konseyi (CPCS)	1984
İngiltere	Ulusal Ekonomik Gelişme Konseyi (NEDC)	1962
Danimarka	Ekonomik Konsey	1962
Benelüks Ülkeleri	Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi (CCES)	1960
Batı Almanya	Bavyera Senatosu	1946

Kaynak: Europe Sociale Commission des Communautés Européenes, 1987.

Yukarıdaki Konseyler, çoğulcu sistemi benimsemiş AT ülkelerinde demokratik sistem içinde varlığını sürdürmesi gereken organlar olarak görülmektedir. Ayrıca; diyaloga, katılıma ve değişik ekonomik ve sosyal çevrelerin temsiline dayalı olarak sosyal ve ekonomik yaşama ilişkin sorunların sağlıklı bir biçimde çözümlenmesinde birer araç konumundadırlar.

Konseyler ulusal ekonomi ile ilgili değişik çevrelerin temsilcilerinin biraraya geldiği meclislerdir. Genelde herhangi bir yaptırımı olmayan konseylerin yetkileri danışma kurulu olmakla sınırlıdır. Bazı durumlarda ise konseylere danışılması zorunlu olmaktadır. Konseylerin başlıca işlevi, temsil ettikleri çevrelerin görüşlerini dile getirmek ve bunlar arasında diyalogu geliştirmektir. Bazı ülkelerde Konsey ekonomi ve çalışma konularında hazırladığı yasa önerilerini parlamentoya sunabilmektedir. Yine bu Konseyler değişik ekonomik ve sosyal konular hakkında, bazen hükümetlerin talebi üzerine, raporlar hazırlamakta ve yaptıkları araştırmalar yoluyla ekonomik-sosyal sorunlara yönelik çözüm önerilerini hükümete veya yetkili mercilere sunmaktadırlar. Böylece, özel sektörle-kamu diyalogunun sağlıklı bir biçimde sürdürülmesine yardımcı olmaktadır.

Konseyler kanun teklifleri, yüksek öğrenim, teknoloji eğitimi, iş yasaları, ilaç sektörü, sağlık sorunları gibi sosyal konularda çalışmalar yürütmekte ve bu konularla ilgili raporlar hazırlamaktadır. Gündelik hayata ilişkin spor, kültür, basın-yayın, kırsal alandaki yaşamın zenginleştirilmesi vb. konuların yanısıra, tarımsal üretim veya enerji, haberleşme gibi önemli sektörlerle ilişkin görüşlerini de hükümete sunmaktadırlar. Konseyler, belli aralarla ekonomik konjonktüre ilişkin gözlemlerini açıklarlar. Ancak, bunun yöntemleri de ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Topluluk üyesi ülkelerdeki konseylerin tümünün Avrupa Topluluğu Ekonomik ve Sosyal Komitesi ile sıkı ilişkileri bulunmaktadır. Konseyler faaliyette buldukları tüm ülkelerde

parlamentoya, hükümete veya diğer bazı yönetim kademelerine yönelik bir nevi danışmanlık görevi sürdürmektedirler.

## 2.5.AVRUPA TOPLULUĞU ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

Topluluk üyesi ülkelerde uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemleri ulusal mevzuatlarla düzenlenmiş oldukları için, gerek organizasyon yapıları gerekse işleyiş biçimleri açısından çeşitli farklılıklar göstermektedirler. Gerçekte Roma Antlaşması'nın 51. maddesi, Topluluk düzeyinde işçilerin sosyal güvenliklerine ilişkin düzenlemeler getirilmesini öngörmüştür. Ancak bunlar, ülkelerin mevzuatları üzerinde bir uygulama getirmekten çok, işçilerin serbest dolaşımını içeren konularda ortaya çıkabilecek sosyal güvenlik sorunlarını çözümlenici niteliktedirler.

Bir başka deyişle, ilgili madde "sosyal güvenlik alanında işçilerin serbest dolaşımını kısıtlayıcı engellerin kaldırılması amacıyla özellikle göçmen işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları ailelerine; sosyal yardımlara hak kazanılması, bunların korunması ve yardımların hesaplanmasına ilişkin çeşitli ulusal mevzuatlarca düzenlenmiş sürelerin birleştirilmesi ve üye ülkelerde ikamet eden kişilere sözkonusu ödeneklerin ödenmesine ilişkin hakları düzenleyici bir sistem geliştirilmesini öngörmüştür.

Roma Antlaşması'nın 118. maddesinde ise, üye ülkelerin sosyal güvenlik alanında sıkı bir işbirliği yapmakla görevli oldukları ifade edilmektedir".<sup>59</sup>

---

59 A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 1984, s. 24-25.

"Topluluk tarafından sosyal güvenlik alanında üye devletlerin işçilerine tanınan haklar, aynı zamanda bu işçilerin bakmakla yükümlü oldukları ailelerini de kapsamaktadır. (Adalet Divanı'nın 9-7-1974 tarih ve 9/74 sayılı kararı)."<sup>60</sup> Buna karşın sosyal güvenlik konusunda Topluluk, üye devletlerde sosyal güvenlik sistemlerinin iyileştirilmesi ve bu konuda üye ülkelerarası işbirliğinin geliştirilmesi yönünde yaptığı çalışmaların dışında, yasal bir yetkiye sahip olmadığı için sosyal güvenlik alanında kesin ve bağlayıcı bir tavır koyamamaktadır.

Diğer taraftan Komisyon, 1974 yılı sonunda Konseye işçilerin çalışmaları ile ilgili bir "Eylem Programı" sunmuştur. Bu programda genel olarak işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla alınacak önlemler gösterilmiştir. Programda yer alan önlemler arasında şu konular bulunmaktadır:

"a) Pazardaki açık işlerle ilgili bilgi alışverişinin daha düzenli biçimde sağlanması,

b) Belli bir süre çalıştıktan sonra ülkesine dönmek isteyen işçilere yapılacak yardımlar için Avrupa Sosyal Fonu kaynaklarının genişletilmesi,

c) İşçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için öngörülen lojman, yeniden eğitim, sosyal hizmetler gibi diğer önlemler."<sup>61</sup>

Fakat bu gelişmeler umulan sonuçları vermemiştir. Çünkü sosyal güvenlik konusunda Topluluğun resmi olarak hiç bir yasal yetkisi yoktur. Topluluk yalnızca üye ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemleri konusunda işbirliğinin geliştirilmesini öngörmektedir. Bu

60 A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 1984, s.24-25.

61 Haluk Günöğür, Doç. Dr. Avrupa Topluluğu ve Türkiye, Ankara, s.64-65.

doğrultuda, Topluluk iki memorandumla, göçmen işçilerin sosyal güvenlik hakları ve kadın ve erkekler arasında eşit sosyal güvenlik haklarını öngören eşit davranma ilkesini benimseyen bir dizi yönergeyi kabul etmiştir.

### 1982 Yılı Memorandumu

Üye ülkeler arasında görüşmelerin başlamasına imkan sağlama amacını taşıyan 1982 tarihli birinci memorandum üye ülkelerin sosyal güvenlik rejimlerinin organizasyon yapıları arasında mevcut farklılıkların bir envanterini ortaya koymayı hedeflemiştir.

Sözkonusu dokümanda Avrupa Komisyonu'nun genel eğilimi, üç ana başlıkta toplanmaktadır.

1. Komisyon, sosyal güvenlik alanında yaşanan krizin temel nedenini, ekonomik kalkınmadaki yavaşlama ve sosyal koruma harcamalarındaki artışlara bağlamaktadır.
2. Makro-ekonomik alanda, Komisyon, ekonomik dalgalanmaların yapısı içinde sosyal güvenlik sistemlerindeki arz ve talep hacimlerinin korunması için gerekli tedbirlerin ulusal düzeyde alınmasını öngörmektedir.
3. Toplumun bazı kesimlerinde hüküm süren yoksulluğun ortadan kaldırılamaması nedeniyle doğan sorunların, sosyal güvenlik sisteminin etkin hale getirilmesiyle çözümlenmesi teklif edilmektedir.

Yukarıda bahsedilen temel üç konu hakkında Komisyon bazı fikirler oluşturmuş; özellikle harcamalardaki artışların karşılanması için çok hızlı bir kalkınmanın gerçekleştirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.

Komisyon ayrıca sağlık sistemleri konusunda geniş bir incelemenin yapılmasını talep etmiştir. Özellikle hasta kişilere sağlanan yardım harcamalarının, sözkonusu kişilerce daha büyük oranda karşılanmasını ve ödenen primlerin artırılması modelleri üzerinde yeniden çalışmalar yapılmasını teklif etmiştir.

Bunun yanısıra Topluluk, istihdam edilmeyi zorlaştırmayacak şekilde finansman modellerinde de düzenlemeler yapılmasını öngörmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin daha etkin hale getirilmesi konusunda ise, sosyal güvenlik primlerinin saptanmasında firmaların finansal yapılarına göre bir selektif sistemin uygulamaya koyulması ele alınmıştır.

#### 1986 Yılı Memorandumu

1986 yılında yayınlanan memorandumda ise Komisyon, üye ülkeler arasında Avrupa çapında sorun yaratan üç temel konu hakkında görüş alış-verişi yapılmasını hedef almıştır. Sosyal güvenliğin finansman modelleri, nüfusun gelişim trendleri ve sosyal güvence dışında kalmış toplum kesimlerindeki marjinalizasyon ve bu kesimlerin sosyal güvence kapsamına alınma süreci.

Memorandumda ele alınan konular, sosyal güvenlik ödemelerinin bir baza oturtulması için değişiklikler yapılması ve sigorta primlerinin firma büyüklüklerine göre ayarlanması ilkelerine dayanırken, devletler tarafından sisteme yapılan finansal yardım sorunları da memorandum kapsamında yer almaktaydı. Özellikle özel sigortaların özendirilmesi ya da kamu özel nitelikli ortaklıkların kurulmasının teklif edildiği memorandumda Komisyon, sigorta güvencesi olmayan kişiler için de Topluluk çapında minimum gelir uygulamasının bir örnek olabileceğini öne sürmekteydi.

Gerçekte AT'nin sosyal güvenlik alanında ulusal uygulamaları teşvik etmekten başka hiçbir yetkisi olmamasına rağmen, Avrupa Konseyi kadın ve erkekler arasında farklı sosyal hakları eşitlemeyi öngören (örneğin, kaza, işsizlik ve hastalık gibi) 79/7 sayılı yönergeyi kabul etmiştir. Konsey bu yönergeye benzer şekilde Roma Antlaşmasınının 51. maddesine uygun olarak 1408/71 ve 574/72 sayılı tüzükleri de onaylamıştır.

"Adı geçen tüzük ve yönergelerde üç temel amaca yer verilmiştir.

a) Ayırım yapılmaması: Yabancı işçilerle, üye ülke çıkışlı işçilerin eşit sosyal güvenlik haklarını elde etmelerinin garanti altına alınması.

b) Tüm sürelerin birleştirilmesi: Eğer bir çalışan sosyal güvenlik haklarının kazanılması için gerekli primleri ya da çalışma süresini istihdam edildiği ülkede dolduramamışsa, diğer üye ülkelerdeki çalıştığı süre ve sosyal güvenlik primlerinin de hesaplama katılması.

c) Sigorta ödeneklerinin başka bir ülkeye götürülmesi: Bir çalışan kişiye ya da ailesine hangi ülkede sigorta ödeneklerini kazandıklarına bakılmaksızın, ödeneklerin herhangi bir üye ülkede ödenmesinin ve transferinin güvence altına alınması."<sup>62</sup>

Topluluk üyesi ülkelerde sosyal güvenlik alanında standart bir sistem uygulanmaması nedeniyle üye ülkelerin sosyal koruma sistemlerinin ve organizasyon yapılarının kendi ulusal düzenlemeleri çerçevesinde incelenmesi gerekmektedir.

---

62 Le Champ des Politiques Sociales, Commission des CE, Director General "Information, Communication, Culture", Division, "Information Syndicallé et Sociale", Juillet 1988 s.37-38.



Sosyal güvenlik kapsamında yer alan her sigorta dalı üye devletlerin kendilerine özgü koşulları doğrultusunda düzenlenmiş olmakla birlikte, AT ülkelerinin tümünde 8 ana sigorta dalının tesis edilmiş olduğu görülmektedir.

- Hastalık-sağlık sigortası
- Analık sigortası
- Malüllük sigortası
- Yaşlılık sigortası
- Ölüm sigortası
- Meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası
- İşsizlik sigortası
- Aile yardımları sigortası

şeklinde düzenlenen bu sigorta dallarının ülkelere göre organizasyon yapıları ve devletin sosyal güvenlik sisteminin finansmanına katılım şekli ve oranları aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

## AT ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK ALANINDA ORGANİZASYON YAPILARI

TABLO: 10 a

ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI (1)  
Sosyal Güvenlik Federal Bürosu (2)  
Eyalet (Länder) ÇALIŞMA BAKANLIKLARI (2)

ALMANYA

Hastalık-Analık	Malüllük-Yaşlılık-Kaza	İş Kazaları-Meslek Hastalıkları	Aile Yardımları
*Hastalık Sandıkları Konfederasyonu  *Yerel Sandıklar veya  *İşletme çapında sandıklar  veya *Meslek Sandıkları	*Memurlara ilişkin Federal sigorta enstitüsü veya  *İşçiler için bölgesel sigorta kuruluşları	*Mesleki kuruluşlar veya *Federal veya bölgesel kuruluşlar (kamu çalışanlarına yönelik)	*Federal Çalışma Bürosu  *Bölgesel Bürolar  *Yerel Bürolar
(1) Aile yardımları konusunda yetki Gençlik, Kadın, Aile ve Sağlık Bakanlığıyla (mevzuat açısından) Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlıkları arasında (yürütme açısından) bölünmüştür.			
(2) Bundesversicherungsamt: Sigorta kuruluşlarını denetleyen yetkili organdır. Yetkisi genellikle bir Eyaletle sınırlı değildir. Söz konusu organın Bürosunun olmadığı ve özel bazı sorunlarda, denetleme yetkisi çalışma Bakanlığının kontrolü altında "Eyalet Çalışma Bakanlıklarınca" yürütülür.			
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les etats membre des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.			

TABLO: 10 b

SOSYAL TEDBİRLER BAKANLIĞI  
İşsizlik için: ÇALIŞMA VE İSTİHDAM BAKANLIĞI

BELÇİKA

Hastalık-Analık Malüllük	Yaşlılık-Kaza	İş Kazaları-Meslek Hastalıkları	Aile Yardımları	İşsizlik
Ulusal Sosyal Güvenlik Bürosu iş kazaları primleri hariçindeki primleri toplama ve dağıtım görevli				
*Malüllük-hastalık sigortası ulusal enstitüsü (INAMI)  *Faaliyetleri tanınmış sendikaların ulusal Birlikleri veya  *Hastalık-Malüllük sigorta sandıkları	*Emeklilik Ulusal Ofisi (ONP)	*Mesleki Hastalık fonları (FMP)  *Mesleki Hastalık Fonları (FAT)  *Özel sigorta şirketleri ve çeşitli ortak sandıkları	*Ücretli İşçiler için aile yardımları ulusal bürosu (ONAFTS)  *Aile yardımları için yardım sandıkları veya ONAFTS'in bölge büroları veya  *Özel Sandıkları (Bazı meslekler için)	*Ulusal İstihdam Bürosu (ONEM)  *Çalışanların mesleki kuruluşları
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les etats membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.				

TABLO: 10 c

SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI  
İşsizlik ve ek emeklilik işlemleri için: ÇALIŞMA BAKANLIĞI  
Kamu Sağlığı ve Hastaneler için: İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

DANİMARKA

Analık-Hastalık Hastaneler Diğer Yard.	Malüllük-Yaşlılık Kaza-Aile Yardımları	İş Kazaları-Meslek Hastalıkları	İşsizlik
Ulusal Sağlık Bürosu	Ulusal Sosyal Güvenlik Bürosu (1)		Çalışma Müdürlüğü
Ulusal Bürolar	Yerel Belediyeler	Özel Sigorta Kuruluşları İşsizlik Fonu	
(1) Ek emeklilik rejimi ve işlemleri işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan özerk bir kuruluş tarafından yürütülmektedir.			
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les etats membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.			

TABLO: 10 d

## İSTİHDAM VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI

FRANSA

Hastalık-Analık-Ölüm- Profesyonel Riskler	Emeklilik-Yaşlılık	Aile Yardımları	İşsizlik
Sosyal Güvenlik Kuruluşları Merkez Ajansı (Fonların yönetimi, primlerin biriktirilmesi gibi görevleri üstlenmiştir)			
*Ulusal Hastalık Sigortası Sandığı	*Ulusal Yaşlılık Sigortası Sandığı (1)	*Ulusal Aile Yardımları Sandığı	Ticaret ve Sanayide İstihdam için Kuruluş- lar (ASSEDIC)
*Bölgesel Sandıklar		*Aile Yardımları Sandıkları	
*Yerel Yönetim Sandıkları			
(1) Haut-Rhin, Bas-Rhin ve La Moselle vilayetlerinde bölgesel sandıklar da vardır.			
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les etats membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.			

TABLO: 10 e

İSTİHDAM VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI  
KÜLTÜR, KAMU SAĞLIĞI VE REFAH BAKANLIĞI

HOLLANDA

Hastalık, Analık		Malüllük	İşsizlik	Yaşlılık-Aile Yard.
Aynı Üdemeler	Nakdi Üdemeler			
Hastalık Sandıkları Konseyi		Sosyal Sigortalar Konseyi		
*Tanzim Sandıkları		İki Çalışma Fonu -Ücretlilerin sigortası -Ulusal Sigorta	Genel İşsizlik Fonu	*Sosyal Güvenlik Bankası *Çalışma Konseyleri
*Hastalık Sigortaları Genel Sandığı		Mesleki Kuruluşlar (Bazıları Ortak İdare Bürosu tarafından yönetilmektedir.) Bu kuruluşlar hastalık, işsizlik primlerini toplamakla yükümlüdür.		
*Hastalık Sandıkları				

KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.

TABLO: 10 f

SOSYAL GÜVENLİK VE SAĞLIK BAKANLIĞI (DHSS)  
İşsizlik: ÇALIŞMA BAKANLIĞI(1)

İNGİLTERE

Sağlık	Hastalık-analık-Malüllük- Yaşlılık- Meslek Hastalık- ları-İş Kazaları-Aile Yardımları	İşsizlik
*Ulusal Sağlık Servisi *Yerel ve Bölgesel Sağlık otoriteleri  (DHSS'nin denetimi altındadırlar)	DHSS'nin yerel ve bölgesel büroları	Çalışma Bakanlığının yerel ve bölgesel büroları
(1) Söz konusu olan bu yapı İngiltere ve Galler için geçerlidir. İskoçya ve Kuzey İrlanda'da farklı organizasyon yapıları vardır.		
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.		

TABLO: 10 g

SOSYAL TEDBİR BAKANLIĞI  
SAĞLIK BAKANLIĞI

İRLANDA

Sağlık	İşsizlik-Sosyal Yardım Ödemeleri ve Sağlık Ödemeleri Hariç Tüm Sosyal Güvenlik Yardımları	İşsizlik
8 Bölge sağlık bürosu (Sağlık Bakanlığı denetiminde). Bu bürolar bazı sosyal ödemelerden de sorumludur. Örneğin, analık yardımları ve analığa bağlı diğer sosyal yardımlar, özür- lüler için yardımlar.	Sosyal Tedbir Bakanlığı tarafından yürütülen merkezi düzeydeki ödemeler	Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı yerel bürolar tarafından yürütülen ödemeler.
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.		

TABLO: 10 h

SOSYAL GÜVENLİK VE ÇALIŞMA BAKANLIĞI  
TÜKETİM VE SAĞLIK BAKANLIĞI

İSPANYA

Sağlık	Hastalık-Analık-Yaşlılık- Aile Yardımları	İş kazaları ve Meslek Hastalıkları	İşsizlik
*Ulusal Sağlık Enstitüsü (Insalud)  *Şirketler: gönüllü katılım vardır.	*Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü (INSS)  *Şirketler: Gönüllü katılım vardır. (Özellikle geçici işlerde çalışanların işkazaları ve meslek hastalıkları dışında hasta olmaları ya da kaza geçirmeleri durumunda yaygın uygulama alanı vardır).	*Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü (INSS)  *Şirketler: Gönüllü katılım vardır. (Özellikle geçici işlerde çalışanların işkazasına ya da meslek hastalığına uğraması halinde ödenen primlere ek olarak bazı yardımlar vardır).	*Ulusal İstihdam Enstitüsü (INEM)
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.			

TABLO: 10 i

SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (1)  
SOSYAL GÜVENLİK GENEL DENETİM KURULU

LÜKSEMBURG

Hastalık-Analık	Malullük-Yaşlılık-Ölüm-İş Kazaları-Meslek Hastalıkları-Aile Yardımları	İşsizlik	Aile Yardımları
*Özel görevliler için hastalık sandığı *İşçiler için ulusal hastalık sigortası *İşyeri Sandıkları	*Sosyal Sigorta Bürosu Görevlileri: -Kazalara karşı sigorta kurulması (işçi ve memurlar için) -Malullük ve yaşlılık sigortası kuruluşu (işçiler için)  *Özel görevliler için emeklilik sandığı (malullük, yaşlılık, ölüm konularını kapsamaktadır).	*İstihdam Bürosu  *İstihdam Bürosuna bağlı yerel Ajanslar  *Komün düzeyinde sekreterlikler	Ulusal Aile Yardımları Sandığı (2)
(1) Aile Yardımları konusunda yetki; Aile, Sosyal Konut ve Sosyal Tedbir Bakanlığındadır. İşsizlik Tazminatları konusunda ise yetki, Çalışma Bakanlığı'ndadır.			
(2) Bu Sandık aynı zamanda doğum ve annelik yardımları da yapmaktadır.			
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.			

TABLO: 10 j

SOSYAL TEDBİR VE ÇALIŞMA BAKANLIĞI  
SAĞLIK BAKANLIĞI

İTALYA

Hastalık-Analık	Yaşlılık-Ölüm-Aile Yardımları-İşsizlik-Malullük	İş Kazaları-Meslek Hastalıkları
*Bölgeler *Yerel Sağlık Üniteleri (USL) *Ulusal Sosyal Tedbir Enstitüsü	*Ulusal Sosyal Tedbir Enstitüsü (INSP) (1)  *INSP'nin bölgesel temsilcilikleri  *İl bazında temsilcilikler  *Yerel Bürolar ve İnförmasyon merkezleri	*Ulusal İş Kazaları Enstitüsü (INAIL)  *INAIL'in bölge denetimi kurulları  *INAIL'in il merkezleri  *Yerel bürolar
(1) INFS çapında emeklilik primlerinin toplandığı bir fon; ayrıca aile yardımları sandığı ve kısmi işsizlik için de ek bir sandık bulunmaktadır.		
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.		

TABLO: 10 k

SAĞLIK BAKANLIĞI  
SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM BAKANLIĞI  
DEVLET SOSYAL GÜVENLİK SEKRETERYASI  
İşsizlik: DEVLET İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM SEKRETERYASI  
VE DEVLET SOSYAL GÜVENLİK SEKRETERYASI

PORTEKİZ

Sağlık	Hastalık-Analık-Yaşlılık-Aile Yardımları	Meslek Hastalıkları İş kazaları	İşsizlik
*Ulusal Sağlık Servisi *Bölgesel Sağlık Teşkilatları	*Teknik Koordinasyon için Merkezi Teşkilatlar *Bölgesel Sosyal Güvenlik Merkezleri *Ulusal Emeklilik Sandığı	*İş kazalarına ilişkin olarak Maliye Bakanlığı tarafından denetlenen özel sigorta şirketleri *Mesleki Hastalık Sigortası Ulusal Sandığı	*Teknik koordinasyon için merkezi teşkilatlar *Bölgesel İstihdam Merkezleri ve Bölgesel Sosyal Güvenlik Merkezleri
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.			

TABLO: 10 l

SOSYAL GÜVENLİK, SAĞLIK VE TEDBİRLER BAKANLIĞI  
İşsizlik ve aile yardımları: ÇALIŞMA BAKANLIĞI

YUNANİSTAN

Hastalık-Analık-Yaşlılık-Kaza-İş Kazaları-Meslek Hastalıkları	İşsizlik-Aile Yardımları
Sosyal Sigortalar Enstitüsü (İKA) (Bu kuruluş sosyal güvenlik primlerinin tüm sektörlerden toplanmasıyla görevlidir. İşsizlik ve aile yardımları primlerini de bu kuruluş toplamaktadır).	İşgücü İstihdam Bürosu (OAED)
Ülke çapında kurulu yerel bürolar	Büyük kentlerdeki OAED büroları ve diğer kentlerdeki İKA büroları
KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicable dans les états membres des CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988.	

TABLO: 11

## AT ÜLKELERİNDE DEVLETİN SOSYAL SİGORTALARIN FİNANSMANINA KATILIM BİÇİMLERİ

	BELÇİKA	DANİMARKA	FALMANYA	YUNANİSTAN	SPANYA	FRANSA	İRLANDA	İTALYA	LÜKSEMBURG	HOLLANDA	PORTEKİZ	İNGİLTERE
Hastalık-Analık (Maddi Yardım)	Sağlık konusunda yapılan harcamaların % 80'i qui yegem, emekli ve maaşlulara ve bu kişilerin bakımında yükümlü oldukları kişilere ayrılmaktadır.	Todanien çok düşük oranları işçi ve işveren tarafından karşılanmaktadır (Maaşlık % 84)	Devlet bütün sigortasızlar için ayrılmaktadır. Her yıl ödöşen oranına göre Devlet yıllık subvansiyonlar da bulunmaktadır. Ayrıca okuyan çocukların eğitim süresini boyunca masrafları karşılanmaktadır.	Muntemei açıkları kapatmak için devlet yıllık subvansiyonlar ayrılmaktadır.	Devlet her yıl arızalı oranında genel bütçesinden düzenli şekilde pay ayrılmaktadır. Ayrıca her yıl devlet tarafından karşılanmaktadır.		Devlet söz konusu yardımların % 6'sını karşılamaktadır. % 6'sı ise birm geyirmiden oluşmaktadır.	Hastalık için ödöşen primler haricinde Ulusal Sağlık Fonu Devlet tarafından finanse edilmektedir. Ayrıca tüberkülozda müdahale için yapılan tüm harcamalar devlet tarafından karşılanmaktadır.	Yönetim ve personel giderlerinin % 50'si; analık, bazı kazalar adı hastalıkları, tüberküloz, kanser, çocuk felci harcamaları devlet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Fonuna yardım yapılmaktadır.	Genel sigortalar için birm oran tavani endekslenmiştir.		Yaklaşık % 84 oranında devlet katkısı vardır.
Hastalık Analık (Aynı Yardım)			Devlet bütün sigortasızlar için ayrılmaktadır. Her yıl ödöşen oranına göre Devlet yıllık subvansiyonlar da bulunmaktadır. Ayrıca okuyan çocukların eğitim süresini boyunca masrafları karşılanmaktadır.	Muntemei açıkları kapatmak için devlet yıllık subvansiyonlar ayrılmaktadır.	Devlet her yıl arızalı oranında genel bütçesinden düzenli şekilde pay ayrılmaktadır. Ayrıca her yıl devlet tarafından karşılanmaktadır.							
Maaşlular	2 inci yıl % 50 3 üncü yıl % 75'i 4 üncü yıl % 95'i, dört maaşlıların % 10'u ise devlet tarafından karşılanmaktadır.	Temel Emeklilik Çok düşük birm ödöşen oranları tüm maaşlı devlet tarafından karşılanmaktadır.	Her yıl ödöşen oranına göre Devlet yıllık subvansiyonlar da bulunmaktadır. Ayrıca okuyan çocukların eğitim süresini boyunca masrafları karşılanmaktadır.	Muntemei açıkları kapatmak için devlet yıllık subvansiyonlar ayrılmaktadır.	Devlet her yıl arızalı oranında genel bütçesinden düzenli şekilde pay ayrılmaktadır. Ayrıca her yıl devlet tarafından karşılanmaktadır.		Devlet, birm geyirmen ile sigortalılara yapılan ödöşmeler arasında açıklığı veya farkı kapatmaktadır.	Sosyal fonun tüm finansmanları devlet tarafından karşılanmaktadır.	Todanien tüm arızalıların 1/3'ü ayrıca yönetim giderlerinin % 50'si devlet tarafından karşılanmaktadır.	Devletin varolan ve katılmı yoktur.		Primlere % 5 oranında subvansiyon yapılmaktadır. Ayrıca bazı özel durumlarda devlet tüm harcamaları karşılamaktadır.
Yegelik	Sigorta ödöşmelerinin % 20'si devlet tarafından karşılanmaktadır.	Eki Emeklilik Devletin hiçbir katılmı yoktur.		Muntemei açıkları kapatmak için devlet yıllık subvansiyonlar ayrılmaktadır.	Devlet yıllık yardım harcamalarının hesabını finanse etmektedir.							
İş kazaları Meslek Hastalıkları	Muntemei açıkları devlet tarafından karşılanmaktadır.	Devlet birm geyirmen ödöşenler tüm açıkları karşılamaktadır.	Devlet muntemei açıkları ve işsizlik yardım harcamalarını karşılamaktadır.	Muntemei açıkları kapatmak için devlet yıllık subvansiyonlar ayrılmaktadır.	Devlet işsizlik yardım harcamalarının hesabını finanse etmektedir.							
İşsizlik		Devlet birm geyirmen ödöşenler tüm açıkları karşılamaktadır.	Devlet muntemei açıkları ve işsizlik yardım harcamalarını karşılamaktadır.	Muntemei açıkları kapatmak için devlet yıllık subvansiyonlar ayrılmaktadır.	Devlet işsizlik yardım harcamalarının hesabını finanse etmektedir.							
Aile Yardımı		Devlet tarafından finanse edilmektedir.	Devlet tarafından finanse edilmektedir.	Muntemei açıkları kapatmak için devlet ödöşen ayrılmaktadır.	Devlet katılmı vardır.		Devlet tarafından finanse edilmektedir.	Aile yardımlarının % 50'si çocuk yardımlarının ve yönetim giderlerinin tümü devlete karşılanmaktadır.	Devlet 1988 yılında 850 milyon HUF subvansiyon yapımıştır.			Devlet tarafından subvansiyon edilmektedir.

Kaynak : Tableaux Comparatifs des Regimes de Securite Sociale applicables dans les Etats membres de la CE, 15e Edition, 1er Juillet 1988



Üye ülkelerde uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin organizasyon yapılarını gösteren tablolar incelendiğinde, 3 tür idari yapının varlığı ortaya çıkmaktadır.

-Kamu yönetimlerinin idaresinde olan yapı:

Bu sistem devlet ya da yerel yönetimlerce uygulanmakta ve sosyal alanda yapılan tüm yardım ve hizmetler tek elden gerçekleştirilmektedir. (İngiltere ve Danimarka'da olduğu gibi) Buna karşılık diğer Topluluk ülkelerinde bazı riskler devlet idareleri kapsamına girmektedir. (Bazı ülkelerde aile yardımları)

-Bir çok sandığın idaresinde olan yapı:

Zorunlu sigortalılığı kapsayan bu sistemde sigortalıların meslekleri çerçevesinde hangi sandıklara bağlı oldukları belirlenmektedir. Bunun en çarpıcı örneği Fransa'da uygulanmaktadır. Burada işçinin seçim şansı bulunmamakta, aile yardımları için CAF, hastalık sigortası için CPAM, yaşlılık sigortası için CRAM ve CNAU'a bağlı olmak zorunda kalmaktadır. Bu sistem emekli aylıkları konusunda Belçika ve Almanya'da da uygulanmaktadır.

-Sigortalının seçim serbestisine sahip olduğu sandıkların idaresindeki yapı:

Almanya, Belçika ve Hollanda'da uygulanan bu sisteme göre Almanya'da kişiler sosyal, mesleki ya da şirkete ait bir sandığa, Belçika'da sosyalist, liberal, hristiyan ya da bağımsız bir sandığa kaydolma serbestisine sahiptirler. İngiltere'de bu sistem kısmen uygulanmakta ve ek emeklilik için devlet, işletme ve bireysel idareler kapsamındaki sandıklar arasında seçim serbestisi bulunmaktadır.

Sözkonusu tabloların incelenmesinden ortaya çıkan bir başka sonuç ise, AT ülkelerinde sosyal güvenliğin genellikle tek bir çatı altında toplanmış olduğudur. Bu durum, yetkinin tek bir makamın sorumluluğunda toplanmasına ve buna paralel olarak mali kaynakların ve sunulan hizmetlerin rasyonel şekilde planlanmasına imkan vermektedir.

\* AT üyesi ülkelerin hemen hepsinde (Fransa ve Portekiz hariç) sosyal sigorta işçi-işveren ve devlet tarafından finanse edilmektedir. Daha açık bir deyişle, Devlet sigorta primlerine doğrudan iştirak ettiği gibi, sigortanın açıklarını kapatmak veya genel bütçeden sosyal güvenlik ve sağlık harcamalarına katılmak suretiyle sosyal güvenlik sisteminin bir parçası şeklinde hareket etmektedir. Özellikle 1992 yılı Tek Pazar'ında firmaların rekabet güçlerini artırmak için üye ülke hükümetleri işveren ve işçi prim oranlarında azaltmalara gitmişlerdir. Böylece ulusal hükümetler şirketlere yönelik AT ve GATT normlarına aykırı olmayan bir sübvansiyon aracı elde etmişlerdir. GSMH ya da GSYİH üzerinden sosyal sigortalara ayrılan payların AT ülkelerinde doğum oranının çok düşük olmasına rağmen her yıl biraz daha artırılması planlanmaktadır.

\* AT ülkelerinde kısa ve uzun vadeli sigorta dallarında toplanan primler aktüaryal hesaplara dayandırılmaktadır. Böylece hizmetin kaliteli ve yeterli verilmesi sağlanırken, alınan primler çalışan ve işverenler için bir mali yük haline gelmemektedir.

\* AT üyesi ülkelerde devletin kurduğu ya da finanse ettiği özerk sosyal güvenlik kuruluşları yanında bazı özel sigorta kuruluşları da sosyal sigortacılık alanında çalışmaktadır. Bu kuruluşlar arasında yaratılan rekabet ise hizmetlerin daha kaliteli hale gelmesine yol açmaktadır. Fakat AT ülkelerindeki sosyal güvenlik sistemlerinde ister özel, ister kamu kuruluşu olsun uygulanan normlar birbirinden çok farklı değildir, çünkü her ülke "Ulusal Sosyal Güvenlik Normları" tespit etmiştir.

Gerçekte Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde bir çok ortak sorunla karşılaşmaktadır. 1982 yılında Topluluğa üye ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin mevcut durumunu konu alan bir araştırma sonucunda ortak sorunlar şu ana başlıklar altında toplanmıştır:

-Sosyal güvenlik rejimlerinin finanse edilmesi açısından büyük farklılıklar mevcuttur.

Bu farklılıkların kaynağında ekonomik durgunluk ve işsizlik oranlarındaki oransal değişimler büyük öneme sahiptir. Topluluğa üye ülkelerin sosyal güvenlik rejimlerinin yapısal farklılıkları finansal zorlukların doğmasına sebep olmaktadır. Özellikle nüfusun yaşlanması, sağlık ödemelerinin artması ve sosyal güvenlik ödemelerinin, işgücünün yeni sektörlerine yeterli olmayan prim ödemeleri karşılığında yaygınlaştırılması gibi konular diğer ortak sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

-Sosyal koruma ve ekonomik kalkınma düzeyleri arasında bir ilişki mevcuttur.

Üye ülkeler arasında ekonomik kalkınma ve büyüme göstergelerinin farklı olması, günümüze kadar ulaşılan kalkınma düzeyi, sosyal güvenliğin üye ülkeler arasında yeterli ve eşit düzeye çıkarılamamasına sebep olmuştur. Avrupa Topluluğu'nda özellikle kuzey ve güney ülkelerinin sosyal koruma düzeyleri arasında büyük farklılıklar vardır.

-Sosyal güvenlik kuruluşları ekonomiyi istikrara kavuşturma açısından önemli bir role sahiptirler.

Sosyal güvenliğe ilişkin harcama ve ödemeler alım gücü biçiminde gelir akım şemasına enjekte olmakta ve bu durum ekonomik faaliyetlerin geliştirilmesinde anahtar bir

faktör gibi görülmektedir. Sosyal güvenliğe ilişkin artan maliyetler, artan işsizlik düzeyine bağlı olarak, hükümet bütçesine, işçiye ve işverene ağır yükler de getirmektedir. Bu nedenle, satınalma gücünün korunması, ve ekonomik canlanma için gerekli fonların toplanması konusunda AT genelinde dengeli bir sistem oturtulması hedeflenmektedir.

-Sosyal güvenlik harcamaları verimlilik ve yatırım konularında belirgin bazı etkilere sahiptir. Bu konuda verilecek en belirgin örnek, sağlık alanına yapılan yatırımlardır.

Sağlık alanına yapılan yatırımlar, ekonominin diğer birçok alanında da yatırıma ve istihdam artışına neden olacaktır (Özellikle, ilaç, kimya ve elektronik sanayiilerinde).

-Sosyal güvenlik sistemlerinin, ekonomik durgunluğun yaşandığı dönemlerde de uygun bir koruma sağladığı gerçeğinden hareketle AT ülkeleri sosyal güvenlik rejimlerinin rolünün, çalışanların yalnızca ekonomik refah dönemlerinde değil, özellikle ekonomik durgunluk ve zorluk dönemlerinde de korunmalarını sağlamak olduğunu vurgulamakta, özellikle sözkonusu durgunluk dönemlerinde dayanışma prensibinin sağlanması ve korunması yönünde önlemler almaktadırlar. Bunun yolu da herkesi sigortalı yapmaktan geçmektedir.

Sosyal güvenlik rejimlerinin en önemli özelliği olan aktüaryal hesaplamalar, özellikle ekonomik durumun bozulduğu zamanlarda çok dikkatli şekilde yapılmak zorundadır. Yurtiçi gayri safi milli hasıla oranının düştüğü dönemlerde, sosyal güvenlik ödemeleri, genişleme dönemlerine göre hızlı bir artışı yansıtamamaktadır. Bu konuda AT'nin bakış açısı gelir ve gider dengelerinin denkleştirilmesidir. Sosyal güvenlik kuruluş ve sistemlerinde yapılacak yapısal düzenlemeler, bunları finansal açıdan da güçlendirecektir. Diğer taraftan, maliyet tablolarının şeffaflaştırılması, bilgi sisteminin

ve akışının iyileştirilmesi, yan ödemelerin kaldırılması, bu sistemi finanse edebilecek araçların bulunması, bireyleri daha sorumlu yapacağı gibi, yetki ve politikaların da daha net şekilde ele alınmasına yol açacaktır.

Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde ekonomik ve mali durumun bozulduğu dönemlerde, sosyal güvenlik harcama ve ödemelerine ilişkin uyumun sağlanmasında en önemli husus, eşitlik ölçülerinin üye ülke sistemleri arasında yerleştirilmesidir. Sistemin yüklerinin yalnızca bazı kesimlerce üstlenilmesi, çalışma barışını bozabilmektedir. Çalışma barışının bozulması ise firmaların rekabet gücünü ve pazardaki performansını azaltmakta, bu durum ise ekonomik kalkınma kavramına sekte vurmakta, yatırımların azalmasına neden olmaktadır. Tabii bu arada, düşük gelirliilerin alım gücünün düşmesi sonucu ekonomik dengelerde bazı bozulmalar olmaktadır.

Bu noktada AT'nin yaklaşımı :

-Bazı sosyal güvenlik sektörlerinde maliyetlerin düşürülmesi,

(Bu amaçla hastane alt yapı planlamasının iyileştirilmesi, teknik hizmet kontrollerinin, labarotuar testlerinin rasyonel hale getirilmesi).

-Çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluyla maliyetlerin düşürülmesi biridir.

-İşsizliğe karşı etkin tedbirler alınması.

(Özellikle uzun süreli işsizliğe karşı alınacak tedbirlerinin sağlık harcamalarının ve işsizlik sigortasının masraflarını düşüreceği görüşünü benimseyen Topluluk uzun süreli

işsizlikle, bazı hastalıklar arasında doğrudan bir ilişki sözkonusu olduğunu ve bu durumun sağlık maliyetlerini artırdığını belirtmektedir.)

Geçmişte yaşanan sosyo-ekonomik gelişmelerin de gösterdiği gibi (özellikle işsizlik oranının artması) Toplumun gösterdiği genişleme, AT çapında farklı risk gruplarına göre bazı finansman modellerinin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu nedenle AT işsizlik sigortasının ve aile yardımlarının maliyetlerinin tek başına işveren ve çalışanlar tarafından karşılanmamasını, Toplum çapında bir ortaklığa gidilmesini öngörmektedir. Önerilen model ise sosyal güvenlik kuruluşlarının ikili yapıya (işçi-işveren) sahip olmasıdır. Özellikle, sosyal güvenlik şarjlarının işçi ve işverene yüklenmesi, emek yoğun sanayilerin azalmasına ve sermaye yoğun sanayilerin teşvikine sebep olmaktadır. Bu doğrultuda, sosyal güvenlik harcamalarına işverenin katkısı; çalışan ve işverenlerin firma içinde yarattığı katma değere göre ayarlanmalıdır. Bu çerçevede teknolojik değişimler ve işsizlik faktörlerinin rasyonelleştirilmesi gibi faktörler de gözönüne alınmalıdır. Böyle bir uygulama sosyal güvenlik harcamalarındaki maliyetlerin düşmesine ve işletmelere getirdiği yüklerin azalmasına neden olacaktır.

"Yine aynı model kapsamında öngörülen düzenlemeler:

-Prim oranlarının düşürülmesi (özellikle vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri makul sınırları aşmaktadır), prim tavanının yükseltilmesi, ekonomik olarak aktif nüfusun sisteme dahil edilmesi ve devlet yardımlarının iyileştirilmesi. (Aksi bir durum, özellikle işsizlik gibi acil önlemler gereken hallerde karşılanması zor olan şartları doğurabilmektedir.)

-Ekonomik güçlük ve işsizliğin arttığı dönemlerde kamuoyunun harekete geçirilmesi. (Böylece toplumda dayanışma sağlanması da kolaylaşacaktır.)

-Etkili bir istihdam politikası geliştirilmesi. (Bu politikalar Devlet bütçesiyle, bütçeden yapılan sosyal güvenlik harcamalarının dengelenmesini sağlayacak, diğer taraftan, uygun işe uygun eleman istihdam edilmesine de olanak verecektir.)

-Sakat kişilerin işe alınması için ülke mevzuatlarına bazı kotalar konulması, bu kişilerin toplu sözleşme kapsamına alınması<sup>63</sup> şeklinde sıralanmaktadır.

Avrupa Topluluğu üyesi ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin organizasyon yapılarını, işleyiş biçimlerini ve sosyal sigorta sistemine işçi işveren ve devlet düzeyinde katılımı gösteren tabloların yanısıra üzerinde durulması gereken diğer bir husus da bu sistemler içinde yer alan temel konuların incelenmesidir.

1. Sağlık sigortası,
2. Analık sigortası,
3. Malüllük sigortası,
4. Yaşlılık sigortası,
5. Ölüm sigortası,
6. Meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası,
7. İşsizlik sigortası,
8. Aile Yardımları sigortası olmak üzere

sekiz ana başlık altında toplanabilecek bu alanlarda Topluluk düzeyinde genel bir sistemin varolmaması, sözkonusu faaliyet ve sigortaların Onikilerin kendi uygulamaları çerçevesinde incelenmesi gereğini doğurmaktadır.

---

63 The Future of Social Security in Europe, Social Europe, May 1986, 2/86, s.65-67.

Temelde, üye ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri arasında çeşitli ortak noktalar bulunmasına karşın (Fransa ve Portekiz dışındaki tüm AT ülkelerinde sosyal sigortaların devlet, işçi, işveren kesimlerince finansmanı, sosyal güvenlik sistemlerinin genelde belli bir merkezden yürütülmesi gibi) önemli farklar da mevcuttur. (Ekonomik gelişmişlik düzeyi ile sosyal korumaya verilen önem arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığı ve farklı gelişmişlik düzeylerine sahip ülkelerde söz konusu ayırımın belirginliği gibi.)

Aşağıdaki alt başlıklarda ise, belli bir sistem çerçevesinde, ülkelerin sözkonusu alanlardaki uygulamalarının temel unsurları detaylara girilmeksizin incelenmektedir.

### **2.5.1.Sağlık Sigortası**

#### **BELÇİKA :**

Bu ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkına sahip olanlar:

- Bir iş sözleşmesi ya da benzer bir kontrata sahip olan tüm çalışanlar
- Emekli ve malüller
- İşsizler
- Sakatlar
- Yüksek öğrenim gören öğrenciler



ve bazı koşullarda sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir. Parasal tazminatlardan yararlananlar ise bir iş sözleşmesine sahip olan tüm çalışanlardır. Bu kişiler tedavi olacakları doktoru seçme konusunda tam serbestiye sahipken, hastahaneler açısından bu serbesti ilgili bakanlıkça onaylanan bir hastahane seçilmesi gereği ile sınırlıdır. Sağlık hizmetlerinden yararlanan sigortalının sözkonusu harcamalara katılımı ise %25'i aşmamaktadır. Emekli, dul, yetim, malül ve sakatların yıllık gelirlerinin 356 ll3 BF (sigortalı) + 65 926 BF (bakmakla yükümlü olduğu kişi başına)dan az olduğu durumlarda ise özel rejimler uygulanmaktadır.

#### **DANİMARKA :**

Ülke sınırları içinde ikamet eden herkesin sağlık sigortasından yararlanma hakkına sahip olduğu Danimarka'da hastalığa ilişkin tazminatlardan yararlanma hakkı tüm ücretli ve serbest çalışanları kapsamaktadır. Doktor ve hastahane masrafları ile ilgili olarak iki ayrı kategoride düzenlenen sağlık hizmetlerinden yararlanmada, birinci kategori yılda bir kez olmak kaydıyla serbest doktor seçimine ve ücretsiz tedaviye imkan tanımakta, ikinci kategoride ise yine serbest doktor seçimini öngörmekle birlikte, sigortalının ödemeye katılımını gerektirmektedir.

Hastahane masrafları açısından da kamu hastahanelerinden tamamıyla ücretsiz yararlanma olanağının yanısıra, özel hastahanelerin kamu tarifelerinin üzerindeki ücretlerinin sigortalı tarafından ödenmesi kaydıyla serbestçe yararlanma imkanı sağlanmaktadır.

**ALMANYA :**

Bu ülkede sağlık sigortasından yararlananlar :

- Tüm ücretli çalışanlar ve mesleki eğitim gören kişiler
- Emekliler
- İşsizler
- Mesleki eğitim görmeleri nedeniyle geçici tazminat alan kişiler
- Koruma atölyelerinde çalışan sakatlar
- Yüksek öğrenim gören öğrenciler
- Sigortalının eşi, çocukları ve aylık geliri 513.33 DM'den düşük olan diğer

aile fertleridir.

Tazminatlardan yararlananlar ise tüm ücretli çalışanlardır.

Sağlık sigortasından yararlananlar, ilgili sandığa bağlı doktorlar tarafından ücretsiz olarak tedavi edilme hakkına sahip olup, aynı şekilde hastalık sandığı ile sözleşmesi olan tüm hastahanelerden ücretsiz olarak yararlanabilmekte ancak bazı durumlarda azami 14 gün süreyle sigortalının günde 5 DM katılımı gerekmektedir.

**YUNANİSTAN :**

Ücretli çalışanlarla benzer kategoriye giren çalışanların, emeklilerin, işsizlerin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin yararlandığı sağlık sigortasının yanısıra hastalık tazminatlarından yararlanma hakkına sahip olanların ücretliler olduğu Yunanistan'da, sözkonusu kişiler sigorta kurumuna bağlı yerel doktorlar tarafından tamamen ücretsiz

olarak tedavi edilebilmekte, kamu hastahanelerinden ve sigorta kurumunca belirlenen kliniklerden yararlanabilmektedirler.

Bu sigortadan yararlanma hakkına sahip olanlar, hizmet ve sanayi sektörlerinde ücretli çalışanlar, işsizlik tazminatından yararlanan ve gelirleri asgari ücretten düşük olan istihdam bürosuna kayıtlı kişiler, emekli aylığı sahipleri ve genel rejimin sağladığı imkanlardan periyodik olarak yararlananlarla, bu kişilerle birlikte yaşayan ya da bu kişilerin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleridir. (26 yaşın altındaki çocuklar, 18 yaşın altındaki kardeşler (sakat ve özürülüler için bu yaş sınırları değişmektedir) v.b.) Hastalık tazminatları kapsamına girenlerinse sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanlar olduğu İspanya sağlık sigortası sisteminde, sigortalının bölge doktorları arasında seçim serbestisi vardır. Ücretsiz olan bu sistemin yanısıra, cerrahi müdahale gerektiren hastahane tedavilerinde sigortalının hiç bir katılımı bulunmamakta, bunun dışındaki hastahane tedavi türlerinde ise idari bürolarca hastahanelerle yapılan anlaşmalar ya da ilgili doktorun talebi çerçevesinde farklı uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

#### **FRANSA :**

Bu ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkına sahip olanlar, tüm ücretliler ve benzeri kategoriye giren çalışanlar, emekliler ve işsizlerle bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilerdir. Hastalık tazminatından yararlananların ise ücretliler ve benzer kategorideki çalışanlar olduğu Fransa'da sigortalı, serbest doktor seçimine sahip olmakla birlikte sağlık giderlerine katılımı vardır. Yasal olarak öngörülen katılım %25 olarak belirlenmiştir. Ancak bazı durumlarda bu oran indirilmekte ya da kaldırılmaktadır. Kamu ve özel hastahaneler arasında da seçim serbestisine sahip olan sigortalının hastahane giderlerine katılımı ise %20 olarak belirlenmiştir.

**İRLANDA :**

Diğer Topluluk ülkelerinden farklı olarak İrlanda'da gerçekleştirilen uygulamaya göre iki tür sağlık sigortası mevcuttur. Bunlar tam koruma olarak adlandırılan ve geliri belli bir tavanın altında olan tüm ihtiyaç sahiplerinin yararlandığı sigorta türü ile, kısmi koruma olarak adlandırılan ve birinci tanıma girmeyen kişileri kapsayan sigorta türüdür. Sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerini de kapsamına alan bu iki sigortanın dışında bazı istisnalar saklı tutulmak kaydıyla 16 yaşını aşmış olan ve bir iş ya da çiraklık sözleşmesi olan herkes, hastalık tazminatlarından yararlanma hakkına sahiptir.

Hastahane ve doktor seçimi ile sağlık harcamalarının da bu iki tür sigorta kapsamında değerlendirildiği İrlanda'da, tam korumaya dahil olan kişiler bölgesel düzeyde serbest doktor seçimine sahip olup, ödemeler yerel sağlık hizmetlerince gerçekleştirilmekte ve sigortalının hiç bir katılımı gerekmemektedir. Kısmi korumada ise sigortalı uzun süreli ya da ağır hastalıklar kapsamına girmeyen durumlarda giderleri kendisi karşılamaktadır.

Hastahane giderlerinde ise sigortalının masraflara günde 10 IRL ile katılımı sözkonusu iken, bulaşıcı ve salgın hastalıklarda geliri ne olursa olsun tüm vatandaşlar tam korumaya dahil edilmekte ve hiç bir gidere katılmamaktadırlar.

**İTALYA :**

İtalya'da sağlık sigortasından yararlanma hakkı kapsamına girenler tüm İtalyan vatandaşlarının yanısıra, bu ülkede ikamet eden yabancı uyruklulardır. Hastalık tazminatlarından yararlanma ise, tüm işçilere ve ailelerine yöneliktir.

Doktor ve hastahane seçiminin, bölgesel düzeyde sözleşmeli doktor ve hastahaneler arasında serbestçe yapıldığı İtalya'da, sigortalının giderlere katılımı bulunmamakta, ödemeler bağlı bulunulan bölge tarafından gerçekleştirilmektedirler.

**LÜKSEMBURG :**

Tüm ücretli çalışanlar, emekliler, işsiz ve ancak geçim masraflarını karşılayabilecek düzeyde düşük bir gelire sahip olanlarla, bunların bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sağlık sigortası kapsamına alındığı Lüksemburg da, hastalık tazminatı tüm ücretli çalışanları kapsamaktadır.

Doktor ve hastahane seçimi konusunda serbestiye sahip olan sigortalının (sandığın onayı çerçevesinde ülke dışında gerçekleştirilen tedaviler de dahil olmak üzere) hastahane ödemelerine günde 171 LFR, katılımı vardır. Dostor masrafları ise sigortalıya sandık tarafından geri ödenmektedir.

**HOLLANDA :**

Bu ülkede sağlık sigortasına bağlı olanlar, 65 yaşın altındaki tüm ücretli çalışanlar, emekliler, işsizler olup, genel sigorta (büyük riskler için) tüm vatandaşlar için

uygulanmaktadır. Sigortalıyla birlikte yaşayan ve ona bağımlı olan kişileri de kapsamına alan sağlık sigortasının yanısıra, 65 yaşın altındaki tüm ücretli çalışanlar hastalık tazminatından yararlanabilmektedir.

Sandığa bağlı doktorlar arasında seçim serbestisine sahip olan sigortalı, seçtiği doktora kayıt yaptırmak suretiyle, sandığın doğrudan ödeme sisteminden yararlanabilmektedir. Sigortalının herhangi bir katılımını gerektirmeyen bu sistem çerçevesinde istisnai bir uygulama olarak büyük riskleri içeren genel sigorta kapsamında 18 yaşından büyük kişilerin katılımları sözkonusudur.

Hastahaneler konusunda ise sağlık sigortası sandığı ile anlaşmalı hastahaneler arasında seçim serbestisine ve tamamiyle ücretsiz tedavi imkanına sahip olan sigortalının ailesi de aynı imkanlardan yararlanabilmektedir.

#### **PORTEKİZ :**

Sosyal sigortalara kayıtlı kişileri ve bunların bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerini kapsayan sağlık sigortasının yanısıra hastalığa ilişkin parasal tazminatlardan yararlanma hakkı tüm ücretli sigortalıları içermektedir. Sağlık merkezlerine bağlı ya da sözleşmeli doktorlar ve devlet hastahaneleri ile Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastahaneler arasında seçim serbestisine ve bunlardan ücretsiz yararlanma imkanına sahip olan sigortalıların özel hastahane ve kliniklerde tedavi görmeleri halinde masraflar tamamiyle ilgili kişiye aittir.

**İNGİLTERE :**

İngiltere’de ikamet eden herkesin yararlanma hakkına sahip olduğu sağlık sigortasının yanısıra, hastalık tazminatları kapsamına giren kişiler ücretliler ve bağımsız çalışanlardır. 16 yaşını üzerindeki herkes kendi seçtiği bir doktorun listesine kaydolma ve ücretsiz olarak tedavi olma imkanına sahiptir. 16 yaşın altındakiler içinse, aynı işlem aileleri ya da velileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Ulusal sağlık hizmetleri tarafından finanse edilen sağlık giderlerine hiç bir katılımı olmayan sigortalı, hastahanedeki uygulanan tedaviye ek olarak daha masraflı ve özel bir bakım talep ettiği takdirde ilgili giderleri karşılamak durumundadır.

**2.5.2. Analık Sigortası****BELÇİKA :**

Sigortalı kadınlarla, sigortalının ailesinden olan kadınları kapsayan analık sigortası bu ülkede aynı ve nakdi olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. Sağlık sigortası kapsamında değerlendirilen aynı uygulamadan hem sigortalı kadınlar, hem de sigortalının ailesinden olan kadınlar yararlanabilirken, nakdi uygulama yalnızca sigortalı kadınlara yönelik olup, doğum yardımı ve ücretin kesilmesi halinde 14 hafta süreyle doğum tazminatı ödemesi yapılmaktadır.

**DANİMARKA :**

Danimarka’da ikamet eden herkese yönelik olan ve doğumları ile hastahanelerden ücretsiz olarak yararlanabilme imkanı sağlayan aynı uygulamanın yanısıra, ücretli ve

bağımsız çalışan tüm kadınları kapsayan nakdi uygulamaya göre çalışan kadınlar, öngörülen doğum tarihinden 4 hafta önceden başlayarak doğumdan sonra 24 hafta süreyle, tüm ücretli ve bağımsız çalışan erkeklerse doğumdan itibaren 2 hafta süreyle haftalık para yardımı alabilmektedirler.

#### **ALMANYA :**

Sigortalı kadınlarla, sigortalının eşi ve kızlarını kapsayan aynı uygulamanın, sağlık sigortası kapsamında değerlendirildiği Federal Almanya'da doğumevleri, doktorlar, hastahaneler, ebeler ve tedavi masraflarına analık sigortası kapsamına giren kişilerin katılımı bulunmamaktadır.

Yalnızca sigortalı kadınlara yönelik olan nakdi uygulamada ise, ücretin kesilmesi halinde doğumdan 6 hafta önceden başlamak kaydıyla 14 hafta süreyle (8 hafta doğum sonrasında ki bu süre erken doğum ya da ikiz, üçüz v.b. doğumlarda 12 haftaya yükseltilmektedir) doğum tazminatı ve doğum giderlerine yönelik primler ödenmektedir.

#### **YUNANİSTAN :**

Federal Almanya'da olduğu gibi Yunanistan'da da aynı uygulama sigortalı kadınlarla, sigortalının eşini ve kızlarını nakdi uygulama ise yalnızca sigortalı kadınları kapsamaktadır. Buna göre aynı uygulama çerçevesinde doğum giderleri için vasıfsız bir işçinin asgari ücretinin en az 30 katı ödenmekte, (63 180 DR) nakdi uygulamada ise buna ek olarak sigortalı kadına doğumdan 49 gün önce ve 49 gün sonra doğum tazminatı verilmektedir.



**İSPANYA :**

Bu ülkede aynı sigorta uygulaması kapsamına girenler, sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli çalışan kadınlar, emekliliğe ve diğer periodik yardımlara hak kazanmış olanlar, bu kişilerin sağlık sigortasına yönelik haklarından yararlanma hakkına sahip olanlar, (boşanma ve ayrılma durumlarında da haklar saklı tutulmaktadır) nakdi uygulama kapsamına girenlerse hizmet ve sanayi sektörlerinde çalışan kadınlardır.

Bu çerçevede gerçekleştirilen aynı uygulamalar dahilinde; hamilelik süresince sağlık kontrolleri, doğum öncesinde ve sonrasında gerekli bakım, hastahanelerde, sosyal güvenlik merkezlerinde v.b. tedavi gibi hizmetler sağlanmaktadır. Nakdi uygulamalar kapsamına giren kadınlar ise, 14 hafta süresince doğum tazminatından yararlanmakta, bu süreyi aşan dönemde yararlanan sağlık hizmetleri içinse, sigortalının geçici olarak çalışamaz halde olduğu kabul edilmekte, ikiz, üçüz v.b. doğumlardaysa, özel bir tazminat uygulanmaktadır.

**FRANSA :**

Analık sigortasının aynı uygulamasından yararlananların sigortalı kadınlarla, sigortalının eşi ve kızları, nakdi uygulamasından yararlananların sigortalı kadınlar olduğu Fransa'da, aynı uygulamalar temelinde sağlık sigortası kapsamında değerlendirilmekte, bunun yanısıra doktor, ebe, doğumevleri, (12 gün süreyle ücretsiz) özel klinikler (12 günlük bir süre için genel tazminat), devlet hastahanelerinde ücretsiz ilaç ve tıbbi gereçlerden yararlanma (doğum evde ya da özel bir klinikte yapılıyorsa genel bir tazminat) gibi imkanlar da sağlanmaktadır. Nakdi uygulamalar ise, ücretin kesilmesi halinde günlük tazminat uygulaması 16 hafta süreyle (6 hafta doğum öncesi, 10

hafta doğum sonrası), emzirme primi ve aile yardımları kapsamında değerlendirilen çeşitli yardımlar şeklinde gerçekleştirilmektedir.

#### **İRLANDA :**

İrlanda'da aynı yardımlar, ülkede ikamet eden herkes için geçerli iken, analık tazminatı ve doğum primi olarak iki temel grupta toplanan nakdi yardımlar, sigortalı kadınları (analık tazminatı) ve sosyal korumadan yararlanan kadınları (doğum primi) kapsamına almaktadır.

Aynı yardımlar çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamaya göre, 6 haftadan küçük bebeklere yönelik doğum hizmetleri ve hastahane bakımı ücretsiz olarak yapılmakta, ancak yıllık geliri 15.500 IRL ya da daha yüksek olan kişiler, doktor masraflarını kendileri ödemektedirler.

Nakdi yardımlar konusunda iki tür sistemin uygulandığı İrlanda'da birinci sistemde, analık tazminatı 14 hafta süreyle uygulanmakta ve bu sürenin en az 4 haftası doğum öncesinde ve sonrasında kullanılmakta, ikinci sistemde ise 12 hafta süreli tazminatın 6 haftası doğum öncesinde 6 haftası doğum sonrasında uygulanmakta bunun yanısıra sağlık hizmetleri çerçevesinde gerçekleştirilen doğum primi ve buna uygulanan meblağ ikiz, üçüz v.b. doğumlarda artırılmaktadır.

**İTALYA :**

Ülkede ikamet eden tüm kadınları kapsamına alan analık sigortasının aynı uygulaması genel anlamda sağlık sigortası içinde değerlendirilmekte ancak ek olarak doktor, ebe, sözleşmeli klinikte doğum ve bakım ile ilaç giderleri ücretsiz olarak karşılanmaktadır.

Sigortalı anne ya da babaları kapsayan nakdi uygulama çerçevesinde gerçekleştirilen analık tazminatı ise, öngörülen doğum tarihinden 2 ay önce başlatılmakta ve doğumdan 3 ay sonrasına kadar sürdürülmektedir. Bunun dışında isteğe bağlı olarak 6 ay ek izin talep edilebilmekte ve bu talep anne tarafından yapılmıyorsa ya da bebeğe bakma zorunluluğunda olan kişi babaysa, talep baba tarafından da gerçekleştirilebilmektedir.

**LÜKSEMBURG :**

Aynı sigorta uygulamasının sigortalı kadınlarla, sigortalı eşlerini kapsadığı Lüksemburg'da nakdi uygulamalar ve analık tazminatları sigortalı kadınlara, analık yardımları ise Lüksemburg'da ikamet eden tüm kadınlara yöneliktir.

Aynı yardımların sağlık sigortası dahilinde ele alınmasının yanısıra, doğumevleri, bakım giderleri, ebeler ve ilaç yardımları da bu uygulama kapsamına girmekte, nakdi uygulama ise, ücretin kesilmesi halinde analık tazminatı, analık yardımı (16 hafta süreyle ve 8 haftası doğum öncesi 8 haftası doğum sonrası kullanılmak üzere) ve aile yardımları kapsamında değerlendirilen doğum yardımını içermektedir.

**HOLLANDA :**

Aynı uygulamanın sigortalı kadınlarla, sigortalının eşini ve kızlarını, nakdi uygulamanınsa sigortalı kadınları kapsadığı analık sigortasında, aynı yardımlar genel anlamda sağlık sigortası kapsamında ele alınmakta, bunun yanısıra ebe, doktor, hastahane, doğumevi ve evde yapılan doğumlarda 10 gün süreyle gerekli bakım sağlanmakta, ancak giderlere sigortalının katılımı bulunmakta, nakdi uygulama çerçevesinde ise ücretin kesilmesi halinde 12 hafta süreyle doğum tazminatı ödenmektedir.

**PORTEKİZ :**

Tümüyle sağlık sigortası kapsamında ele alınan aynı uygulamalara karşın, sigortalıları kapsayan nakdi uygulamalar çerçevesinde şu düzenlemeler getirilmiştir.

**a) Analık yardımları:**

-90 gün süreyle (60 gün doğumdan sonra)

-ölü doğum ya da benzeri bir vakada 10 günden 30 güne kadar

-Bebeğin doğumdan itibaren 20 günlük bir süre içinde ölümü halinde 30 gün

**b) -Babalık yardımı:**

-Annenin fiziksel ya da psikolojik açıdan yetersizliği halinde 30 gün

-Annenin doğumdan itibaren 10 gün içinde ölümü halinde 60 gün

c) Evlat edinme yardımı:

### **İNGİLTERE :**

İngiltere’de ikamet eden tüm kadınları kapsayan aynı yardımların bu ülkedeki uygulaması kapsamında, ulusal sağlık hizmetlerince gerçekleştirilen tüm bakım ve tedaviler ücretsiz olarak yapılmaktadır. Nakdi yardımlarsa bağımsız ve ücretli çalışan tüm kadınlara yönelik olup analık tazminatı ve yalnızca ücretlileri kapsayan mevzuat kapsamındaki analık ödentilerini içermektedir. Buna göre analık tazminatı, ücretin kesilmesi halinde geçerli olmakta ve 18 hafta olarak belirlenen sürenin 11 haftası öngörülen doğum tarihinden önce kullanılmakta, doğumun belirlenen tarihte gerçekleşmemesi halinde bu süre değiştirilebilmektedir.

Mevzuat kapsamındaki analık ödentileri ise 18 hafta süreyle gerçekleştirilen haftalık ödemeleri içermektedir.

### **2.5.3.Malüllük Sigortası**

### **BELÇİKA :**

Bir hastalık ya da sakatlıktan kaynaklanan nedenlerden ötürü, kendisiyle aynı düzey ve formasyona sahip bir kişinin kazancının üçte birinden fazla gelir elde edemeyecek durumdaki işçi ya da memurlara yönelik olan malüllük sigortası kapsamında uygulanan

asgari oran %66,6 olup, malüliyetin başlangıcından emeklilik yaşına kadar geçerliliğini korumaktadır.

Malülün bakmakla yükümlü olduğu bir ailesinin varlığı halinde ücret kaybının %65'i, yokluğu halinde %40'ı olarak belirlenen malüliyet tazminatı, ilgili kişinin düzenli bir işinin olması ve olmamasına göre de farklı düzenlemeler içermektedir. (Yıllık tavan ücret 927.941 BFR)

#### **DANİMARKA :**

Fiziksel ya da zihinsel bir rahatsızlıktan ötürü çalışma yetersizliğine uğrayan kişilerin malül olarak nitelendirildiği Danimarka'da, ilgili sigortadan yararlanma hakkına sahip olanlar ülkede ikamet eden tüm Danimarka uyruklulardır.

Asgari sigorta oranının %50 olarak belirlendiği bu ülkede uygulanan tazminatlar, talebin yapıldığı tarihi izleyen ayın ilk gününden başlayarak 66 yaşına kadar sürdürülmekte ve emekli aylığı alma, bekar ya da evli olma, evliler için eşlerin her ikisinin de malüllük aylığı alması v.b. koşullar çerçevesinde farklı uygulamalar görmektedir.

**ALMANYA :**

Bir hastalık ya da sakatlıktan kaynaklanan nedenlerden ötürü;

1) Kendisiyle aynı düzey ve vasıflara sahip bir çalışanın kazancının yarısı kadar gelir elde edebilen ve mesleki ve sosyal durumuna uygun bir iş bulamayan, (mesleki malüliyet)

2) Düzenli ve sürekli bir gelir sağlayabilecek işlerde çalışamayacak halde olan (genel malüliyet) kişilerin malüllük sigortası kapsamında değerlendirildiği Almanya'da, söz konusu sigortadan yararlanma hakkına sahip olanlar, işçiler, memurlar ve sakatlardır. Mesleki malüliyete yönelik asgari ödenti oranının %50, genel çalışma yetersizliğine yönelik ödenti oranının %100 olarak belirlendiği Almanya'da söz konusu ödentiler 65 yaşına kadar sürdürülmekte, bu yaştan itibaren aylık aylığı malüllük ödentilerinin yerini almaktadır. (Yıllık tavan ücret 72.000 DM)

**YUNANİSTAN :**

Fiziksel ya da zihinsel bir hastalık ya da sakatlıktan kaynaklanan nedenlerden ötürü, en az 6 ay süreyle kendisiyle aynı düzey ve vasıflara sahip çalışanların kazancının, ancak üçte biri kadar gelir elde edebilenlerin malüllük sigortası kapsamına alındığı Yunanistan'da, 55 yaşın üzerinde olmaları koşuluyla normal ücretin ancak yarısı oranında bir kazançta sahip olanlara %75, üçte ikisi oranında kazançta sahip olanlara %50 tutarında emekli aylığı uygulaması gerçekleştirilmektedir.

Ücretli ve benzer kategorideki kişileri içeren malüliyet sigortasına yönelik ödentilerin asgari oranının %33,33 olarak belirlendiği bu ülkede, sözkonusu ödentiler malüliyetin

başlangıcından itibaren sınırsız bir süre için geçerli olmakta, ancak ilgili kişinin aylık aylığına hak kazandığı tarihte sona ermektedir. (Aylık tavan ücret 169.825 Dr)

#### **İSPANYA :**

Malüliyet sigortasının geçici ve sürekli malüliyet tanımlamaları çerçevesinde uygulandığı İspanya'da geçici malüliyet, ilgili kişinin azami geçici işgöremezlik süresinin bitiminde halen tedavi altında ve çalışamaz durumda olmasını, sürekli malüliyetse ağır hastalık ve kazalardan sonra kişinin çalışma kapasitesinin azalması ya da tamamıyla ortadan kalkmasını ifade etmektedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli çalışanları kapsayan malüliyet sigortasına yönelik asgari ödenti oranının %33 olarak belirlendiği bu ülkede, geçici malüliyet sigortasının uygulandığı dönem, geçici işgöremezlik süresinin bitiminden iyileşene veya emeklilik aylığına hak kazanana veya sürekli malüliyet durumu ortaya çıkana veya 6 yıllık bir süre sonuna kadar sürdürülmekte, sürekli malüliyet sigortası ise ilgili kişinin işgöremezlik durumunun resmen belirlenmesinden itibaren uygulanmaktadır.

(Yıllık tavan ücret 3.113.360 PTA).

#### **FRANSA :**

Bir hastalık ya da kaza nedeniyle kendisiyle aynı bölgede çalışan ve aynı düzeyde aynı vasıflara sahip bir kişinin gelirinin, üçte birinden fazla kazanç sağlayamayanların malül olarak nitelendirildiği Fransa'da, sözkonusu kişiler 3 grupta toplanmaktadır. Buna göre 1. grubu oluşturanlar herhangi bir işte ücretli olarak çalışma yeterliliğine sahip olanlar,



2. gruptakiler bu yeterliliği olmayanlar, 3. gruptakilerse bir başkasının yardımına gereksinimi olanlardır.

İşçileri, memurları ve tüm ücretlileri kapsayan malütlük sigortasının ülkedeki uygulamasına göre ödentiler ücretin %66,66'sını oluşturmakta, malüliyet durumunun başlangıcından, yaşlılık aylığına hak kazanma süresine kadar geçerliliğini korumaktadır. (Yıllık tavan ücret 121.320 FF)

#### **İRLANDA :**

Bazı istisnalar saklı kalmak kaydıyla 16 yaşını aşmış ve bir iş ya da emeklilik sözleşmesi olan herkesin yararlanabileceği malüliyet sigortası, en az bir yıldır çalışamayacak halde olan ve bu durumun en az bir yıl daha süreceği belirlenen tüm sigortalılar için uygulanmaktadır. Hastalık ya da kazanın sebep olduğu maluliyet durumunun başlangıcından itibaren geçerli olan bu sigortanın bitimine ilişkin bir yaş sınırlaması bulunmamaktadır.

#### **İTALYA :**

İşçilere memurlara ve tüm ücretli çalışanlara yönelik olan malüliyet sigortasının bu ülkedeki uygulamasına göre, fiziksel ya da zihinsel bir hastalık ya da sakatlıktan kaynaklanan nedenlerden ötürü vasıflarına uygun bir işte çalışma kapasitesi en az üçte bir oranında ve daimi olarak azalan bir kişi malül olarak, sözü edilen rahatsızlıklar nedeniyle hiç bir mesleki faaliyeti kesinlikle gerçekleştiremeyecek durumda olan kişilerse iş göremez olarak kabul edilmektedir. Asgari malütlük yardımı ödentileri oranının ücretin %66,5'i, iş göremezlik aylığının ise ücretin %100'ü olarak belirlendiği

İtalya'da, bu ödentilerden yararlanma süresi ilgili kişinin talebini izleyen ilk aydan başlamakta ve emeklilik yaşına kadar sürdürülmektedir.

#### **LÜKSEMBURG :**

Tüm ücretlilerin yararlanma hakkına sahip olduğu malüliyet sigortasının kapsamına girenler, uzun ve ağır bir hastalık, kaza ya da sakatlıktan kaynaklanan nedenlerle mesleğini veya kendi vasıflarına uygun bir başka mesleği sürdüremeyecek durumda olanlardır.

Daimi malüliyet halinde hemen uygulamaya koyulan ödentiler geçici malüliyet için hastalık tazminatının ya da 6 ay süreli malülliyet döneminin bitiminden itibaren uygulanmakta ve 65 yaşında yaşlılık aylığının başladığı döneme kadar sürdürülmektedir. (Yıllık tavan ücret 1.324.464 LFR)

#### **HOLLANDA :**

Bir hastalık ya da sakatlıktan ötürü tamamen ya da kısmen çalışamaz duruma gelerek, kendisiyle aynı vasıflara sahip sağlıklı bir kişinin aynı bölgede ve benzer bir işte elde ettiği kazancı sağlayamayan kişilerin malül olarak tanımlandığı Hollanda'da, işgöremezliğin nedenlerinin malüllükten ya da meslek kazalarından kaynaklanmasına yönelik bir ayırım getirilmemektedir.

a) 65 yaşın altındaki tüm ücretli çalışanların

ve

b) Geliri ve uyrugu gözönünde bulundurulmaksızın ülkede ikamet eden 65 yaşın altındaki herkesin yararlanma hakkına sahip olduğu malüliyet sigortası ödentilerinin asgari oranı, birinci grup için %15, ikinci grup için %25 olarak belirlenmekte ve a grubu için hastalık tazminatları ödentisinin bitiminde 65 yaşına kadar, b grubu için işgöremezliğin başlangıcından 52 hafta sonra uygulamaya koyularak 65 yaşına kadar sürdürölmektedir. (Yıllık tavan ücret 68.510 HLF)

#### **PORTEKİZ :**

Tüm sigortalı ücretlileri kapsamına alan malüliyet sigortasının bu ülkedeki uygulamasına göre, yaşlılık aylığına hak kazanma yaşından önce mesleki hastalık ve iş kazaları kapsamına girmeyen bir hastalık ya da kazadan kaynaklanan nedenlerden ötürü, aynı düzeydeki sağlıklı bir ücretlinin kazancının üçte birinden fazla gelir elde edemeyen kişiler malül olarak nitelendirilmektedir. Bu kişilere uygulanan ödentilerse, talebin yapıldığı ayın ilk gününden ya da malüliyetin tıbbi bir komisyonca belirlendiği günden başlayarak emeklilik yaşına kadar sürdürölmektedir.

#### **İNGİLTERE :**

Zihinsel ya da fiziksel bir hastalık nedeniyle bir süre için çalışamaz duruma gelerek 168 gün süreyle parasal tazminat alan kişilerin malül olarak tanımlandığı İngiltere'de, bu sigorta sisteminden yararlanma hakkına sahip olanlar ücretli ve bağımsız çalışanlardır.

Malüliyet aylığının emeklilik yaşına kadar uygulandığı bu ülkede malüllük durumunun emeklilik yaşından 5 yıl önce başlaması halinde söz konusu aylığın dışında malüliyet yardımı da yapılmaktadır.

#### **2.5.4.Yaşlılık sigortası**

##### **BELÇİKA :**

İşçileri, memurları ve tüm ücretli çalışanları kapsamına alan yaşlılık sigortasının bu ülkedeki uygulamasına göre yasal emeklilik yaşı kadınlar için 60 erkekler için 65 olarak belirlenmiştir. Yıllık tavan ücretin 1.048.919 Belçika Frangı olduğu sistemde, sigortadan yararlanmaya hak kazanmak için belli koşullar getirilmemiştir.

##### **DANİMARKA :**

Ülkede ikamet eden Danimarka uyruklulara yönelik olan ulusal yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için 15 ve 67 yaşları arasında en az 3 yıl süreyle bu ülkede ikamet etmiş olmak, ücretlilere yönelik emeklilik aylığına hak kazanabilmek içinse 18-66 yaşları arasında haftada 6 ay 20 saat çalışmış olmak koşulunun getirildiği Danimarka'da, yasal emeklilik yaşı erkekler ve kadınlar için 67 olarak belirlenmiştir.

##### **ALMANYA :**

İşçi ve memurlara yönelik olan yaşlılık sigortasından yararlanma koşulunun 60 ay süreyle sigortalı olmak şeklinde belirlendiği Almanya'da yasal emeklilik yaşı normal

şartlarda 65 olup, isteğe bağlı olarak 63 ve 67 yaşları arasında da kullanılabilir. Bu ülkede yıllık tavan ücret 72.000 DM'dir.

#### **YUNANİSTAN :**

Bu ülkede uygulanan yaşlılık sigortası sisteminden yararlanma hakkına sahip olanlar, ücretliler ve benzer kategorideki çalışanlar olup, 4050 iş günü süresince prim ödemelerine katılım gerekmektedir. Yasal emeklilik yaşının erkek ve kadınlar için 65 olarak saptandığı sistem çerçevesinde aylık tavan ücret 169.825 drahmidir.

#### **İSPANYA :**

Sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli çalışanlara yönelik olan yaşlılık sigortasından yararlanma koşulları, 2 yılı aylığa hak kazanma tarihinden önceki 8 yıl içinde olmak kaydıyla 15 yıl süreyle prim ödemelerine katılım olarak belirlenmiştir. Kadınlar ve erkekler için yasal emeklilik yaşının 65 olduğu İspanya'da yıllık tavan ücret 3.113.360 peseta'dır.

#### **FRANSA :**

İşçileri, memurları ve tüm ücretli çalışanları kapsamına alan yaşlılık sigortasından yararlanmak için herhangi bir koşulun getirilmediği Fransa'da, yasal emeklilik yaşı kadın ve erkek için 60 olup, yıllık tavan ücret 121.320 Fransız frangı'dır.

**İRLANDA :**

Emekli aylığı ve yaşlılık aylığı olmak üzere iki sistemin uygulandığı İrlanda'da emeklilik aylığı 65 yaşındaki kadın ve erkekleri kapsamakta olup, şu koşulları gerektirmektedir:

- 55 yaşından önce sigortalı olmak

- En az 156 hafta süreli prim ödenmiş olması

- Yılda ortalama en az 24 haftalık prim ödenmiş ya da krediye bağlanmış olması 66 yaşındaki kadın ve erkekleri kapsayan yaşlılık aylığını hak kazanma koşulları ise:

\* 56 yaşından önce sigortalı olmak (bazı durumlarda bu sınır 60 yaşına ulaşabilmektedir).

\* En az 156 haftalık prim ödemesi yapılmış olması,

\* Yılda ortalama en az 20 haftalık prim ödenmiş ya da krediye bağlanmış olması

şeklinde belirlenmektedir.

**İTALYA :**

İşçileri, memurları ve tüm ücretli çalışanları kapsayan bu sigorta sisteminden yararlanmak için 15 yıl süreyle prim ödenmiş olması koşulunun getirildiği İtalya'da yasal emeklilik yaşı kadınlar için 55 erkekler için 60 olarak belirlenmiştir.

**LÜKSEMBURG :**

120 ay süreyle sigortalı olan tüm ücretlileri kapsamına alan yaşlılık sigortasının Lüksemburg'daki uygulamasına göre, yasal emeklilik yaşı kadınlar ve erkekler için 65 olarak belirlenmiş olup yıllık tavan ücret 1.324.464 Lüksemburg frangı'dır.

**HOLLANDA :**

Uyruğu ve geliri ne olursa olsun Hollanda'da ikamet eden 15-65 yaş arasındaki herkes koşulsuz olarak yaşlılık sigortasından yararlanabilmektedir. Yasal emeklilik yaşı bu ülkede erkekler ve kadınlar için 65 olarak belirlenmiştir.

**PORTEKİZ :**

120 ay süreyle prim ödemek kaydıyla tüm sigortalı ücretlileri kapsamına alan yaşlılık sigortasının bu ülkedeki uygulamasına göre emeklilik yaşı kadınlar için 62 erkekler için 65'dir.

**İNGİLTERE :**

Zorunlu eğitim yaşını aşmış ve İngiltere'de ikamet eden herkesi kapsamına alan ulusal yaşlılık aylığı ile 6 Nisan 1961 ve 5 Nisan 1975 tarihleri arasında haftada 9 UKL'yi aşan bir ücret sisteminden yararlanan tüm ücretlileri kapsayan orantılı yaşlılık aylığı şeklinde bir sistemin uygulandığı İngiltere'de ulusal yaşlılık aylığından yararlanma koşulları:

- 6 Nisan 1975 tarihinden önce en az 50 haftalık eşit oranlarda prim ödenmiş olması ya da bir mali yıl içinde ödenen primlerin, o yıla ait asgari haftalık primlerin 52 katına tekabül etmesi (6 Nisan 1975-5 Nisan 1978 tarihleri arasındaki mali yıllar için 50 katı oranında)

- Prim ödeyen kişinin aktif yaşam boyunca gerekli zaman süresince çalışmış olması,

olarak belirlenirken, orantılı yaşlılık aylığından yararlanma belli koşullara bağlanmamıştır.

Bu ülkede emekliliğe hak kazanma yaşı, kadınlar için 60, erkekler için 65'dir.

#### 2.5.5.Ölüm Sigortası

#### **BELÇİKA :**

Sigortalı olan tüm işçi, memur ve ücretlileri kapsayan bu sistemin uygulama alanı çerçevesinde, sigortalının eşine gerekli koşulları yerine getirmesi kaydı ile gerçek ya da kurumsal emekli aylığının %80'i ödenmektedir. Ölen kişinin çocukları içinse özel aile tahsisatları dışında herhangi bir ölüm sigortasına bağlı ödeme öngörülmemiştir.

Ayrıca hayatta kalan eş, ölüm sigortasına bağlı olarak herhangi bir ödemeye hak kazanmaması durumunda, 12 ay sürece bu ödenekten yararlandırılmaktadır. Hakkın doğması ancak, hayatta kalan eşin yeniden evlenmesi ya da erken emekliliğe hak kazanamayacak şekilde 45 yaşın altında olması hallerinde ise yine azami 12 ay sürece bu ödenekten yararlandırılması sözkonusudur.



**DANİMARKA :**

Bütün Danimarka uyruklu, Danimarka'da yaşayanlar ile 18-66 yaş arasında ve haftada en az 10 saat istihdam edilen şahısları kapsayan sistem çerçevesinde ölenin çocuklarına aile yardımı kapsamında yer alan haklar tanınmaktadır. Ayrıca 3041 DKR ölüm yardımı ile gereken hallerde yakınlarla özel yardımlar yapılabilmektedir.

**ALMANYA :**

En az 60 ay süreden beri sigortalı olan tüm işçi, memur ve özürülleri kapsayan bu sistemin uygulama alanı çerçevesinde, ölen sigortalının en az 45 yaşında olan eşine malüllük aylığının 6/10'u, çocuklarına ise yetimler için 1/10'u öksüzler için 1/5'i ödenmektedir. Herhalikarda bu kapsamdaki ödemeler toplamı genel malüliyet maaşının %100'ünü geçmemektedir.

Ayrıca ölen sigortalının maaşının bütünü, dul kalan eşe kesintisiz olarak ölüm anından itibaren üç ay süresince ödenmektedir. Ölen sigortalıdan boşanmış olup evlenmeyen eşe ise, çocukların bakım süresi için, sigorta koşullarına uygun ödeme yapılmaktadır.

**YUNANİSTAN :**

Mevzuatta öngörülen sürelerde çalışan bütün ücretlileri kapsayan sistem çerçevesinde, ölenin en az 6 aydır evli olduğu eşine ayda minimum 37.910 DR olmak üzere yaşlılık aylığının %70'i, yetimlere 18 yaşına kadar, eğitimi sürdürdükleri takdirde 24 yaşına kadar yaşlılık aylığının %20'si, öksüzlere ise %60 ile 80'i ödenmektedir. Ölenin

bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerine ya da torunlarına ise sözkonusu aylığın %20'sinin ödenmesi öngörülmüştür.

#### **İSPANYA :**

Ölüm anında sosyal sigortaya kayıtlı olan, ayrıca, düzenli olarak sigortaya bağlı olan ya da geçici maluliyet maaşı almakta olan, ya da sürekli bir maluliyet, emeklilik aylığı alan ya da ölüm anından evvelki 5 yıl içinde 500 işgünü kapsayacak şekilde prim ödeyen sanayi ve hizmet sektörlerindeki ücretli işçileri kapsayan bir sistemdir. Ölen kişinin eşine, yılda 14 maaş üstünden, 65 yaşın altındaki dullar için ayda en az 22.140 PTA, 65 yaşın altındaki dullar için ise ayda en az 27.070 PTA ödeme yapılır. Yetimler için yapılan ödeme ise, yetim başına yılda 14 maaş üstünden en az ayda 9940 PTA olmak üzere, ölenin hak kazandığı aylığın %20'sidir. Her halikarda toplam tutar bu aylığın %55'ini geçemez. Öksüzler ise yine aynı koşullarda, 1. öksüz için %65, iki öksüz için %85, üç ve daha fazla öksüz için toplam aylığın %100'ünden yararlandırılmaktadır.

\* Ayrıca cenaze masrafları için 5000 PTA ödenmektedir.

#### **FRANSA :**

Ölümden önceki 6 aylık sürede 600 saat ya da son üç ayda 200 saat çalışmış olan işçi, memur ve bütün ücretlileri kapsayan bir sistemdir. Ölenin eşine, hak kazandığı aylığın %52'si ödenmektedir. Bu tutar yılda en az 14.130 FF olarak belirlenmiştir. Yetim ve öksüzler için ise herhangi bir düzenleme yapılmamış, konu aile yardımları kapsamında düşünülmüştür.

**İRLANDA :**

En az 156 haftalık prim ödeyen, ölüm anından önceki 5 yıl süresince yıllık ortalama 39 haftalık prim ödeyen ya da sigortaya kayıt anından itibaren yıllık ortalama 48 hafta prim ödeyen, birkaç istisna dışında 16 yaşından büyük olan ve bir iş sözleşmesi ya da çıraklık sözleşmesi ile istihdam edilen kişilerle, bağımsız olarak çalışan bütün kişilerin yararlandığı bir sistem mevcuttur. Hayatta kalan eşlere 66 yaşına kadar haftada 51,00 IRL, 66-79 yaşları arasında haftada 52,10 IRL, 80 yaşından itibaren de haftada 55,50 IRL ödeme yapılmaktadır. Hayatta kalan eşin maluliyeti durumunda, 66 yaşından itibaren bu miktara haftada 27,20 IRL zam yapılmaktadır. Yetimlere ise, dul maaşına ilave miktarların eklenmesi suretiyle ödeme yapılmaktadır. Yetimlerin eğitimlerini tammaladıkları takdirde 18, eğitimlerini sürdürdükleri takdirde 21 yaşına kadar yararlandıkları tutar, yaklaşık 14,00 IRL'dir. Öksüzlere ise, yetimlerle aynı yaş koşullarında haftalık 32,20 IRL ödeme yapılmaktadır. Ayrıca ölümden sonraki 6 hafta süresince, ölen kişinin haftalıkları kesintisiz olarak ödenmektedir.

**İTALYA :**

Bütün işçi, memur ve bir ücret karşılığı çalışanlara, ölüm anından evvelki 5 yıl süresince 3 yıl müddetle prim ödemeleri halinde normal; iş kazası olarak tazminata bağlanamayan ancak hizmetten ötürü olan ölüm hallerinde ise özel bir aylığın bağlandığı bir sistem söz konusudur.

Sistem kapsamında dullara hak kazanılan aylığın %60'ı, yetimlere çocuk başına %20'si, öksüzlere ise çocuk başına %40'ı ödenmektedir. Ancak her halikarda hak kazanılan aylığın %100'ünün üstünde bir ödeme yapılamamaktadır. Ölenin eşi ve çocukları bulunmaması halinde anne, babasına, kardeşlerine ve yakınlarına %15'lik bir ödeme

yapılmaktadır. Ölenin aylığa hak kazanmaması durumunda ise, o ana kadar ödediği primlerin üç katı tutarında (en az 43.200 LIT, en fazla 129.600 LIT) bir ödeme eşine, çocuklarına ve en yakın akrabalarına yapılmaktadır.

#### **LÜKSEMBURG :**

Ölüm anından evvelki 3 yıl süresince 12 aylık sigortaya sahip olan bütün ücretlileri kapsayan bir sigorta sistemi öngörülmüştür. Ölümün hangi nedenle olursa olsun bir kazadan ya da bir meslek hastalığından ötürü vuku bulması halinde süre şartı aranmamaktadır. Sistem çerçevesinde hayatta kalan eşe hak kazanılan ya da kazanılacak olan aylığın %66,66'sı götürü usulle ödenmektedir. Yetimlere ise sözkonusu tutarın 1/3'ü, öksüzlere de bunun 2 misli, yani 2/3'ü verilmektedir. Ayrıca ölüm anından itibaren 3 ay süreyle, ölen kişinin birlikte yaşadığı kişilere, maaşı kesintisiz olarak ödenmektedir.

#### **HOLLANDA :**

Ölüm anında sigortası bulunan, milliyeti ve ücreti ne olursa olsun, Hollanda'da ikamet eden herkes sigorta kapsamında yer almaktadır. Hayatta kalan eşe ayda 1039,19 HFL; 18 yaşından küçük çocuklu eşe ayda 1592,48 HFL ödenmektedir. Bu durumda yetimler için ayrı bir düzenleme öngörülmemiş, öksüzler için ise 10 yaşına kadar ayda 353,02 HFL, 10-16 yaşları arası ayda 529,53 HFL, 16-27 yaşları arası (öğrenimin sürmesi halinde) ayda 706,04 HFL ödenmesi öngörülmüştür. Ayrıca, ölüm anından itibaren 2 ay süreyle, ölünün maaşı dul eşine kesintisiz olarak ödenmektedir.

**PORTEKİZ :**

36 aylık prim ödeyen, bütün sigortalı ücretliler sigorta kapsamında yer almaktadır. Hayatta kalan dul eşe, ölünün hak sahibi olduğu maaşın %60'ı yetim ve öksüzlere ise normalde 18, eğitimin sürmesi halinde 24 yaşına kadar %20, %30 ve %40'ı ödenmektedir. Maaştan yararlanan başka bir akraba yoksa bu oranlar ikiye katlanmaktadır. Ayrıca, ölünün son 10 yılda kazandığı ücretin en yüksek olanının 6 misli tutarında bir ölüm yardımı yapılmaktadır.

**İNGİLTERE :**

İngiltere'de iki ayrı maaşın bağlanması söz konusudur. Bunlardan birincisi dul aylığı, ikincisi ise dul anne aylığıdır.

Birincisine hak kazanılması için en az 50 aylık primin ödenmesi, hayatta kalan eşin 55 yaşından büyük olması gerekmektedir. Eşin 45-55 yaşları arasında olması, alınacak aylığın azalmasına yol açacak, daha ufak yaşlarda olması ise aylığa hak kazanamaması sonucunu doğuracaktır. Bu kapsamda 35 yaşından büyüklere haftada 41,50 UKL ödenmekte, 45-65 yaşları arasında bu tutardan %7 kesinti yapılmaktadır. Ayrıca ölüm anında 1000 UKL'lik bir ölüm yardım ödenmektedir.

Dul anne aylığına hak kazanılması için ise en az 25 aylık primin ödenmesi ve dul annenin 60 yaşından genç olması gerekmektedir. Ayrıca dul eşin ölüm esnasında hamile olması ya da kendisiyle birlikte yaşayan, 19 yaşından ufak bir ya da daha fazla çocuk sahibi olması gereklidir. Annenin çocuklara baktığı süre zarfında her hafta 41,15 UKL alma hakkı vardır. Bunun dışında yetim çocukları başına 8,40 UKL/hafta kendisine ödenmektedir.

Öksüz çocuklar içinde, çocuklara bakan şahıs ya da kuruluşa, çocuk başına haftada 8,40 UKL ödenir.

#### **2.5.6.Meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası**

##### **BELÇİKA :**

Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada gerçekleştirmekte olduğu işten kaynaklanan ya da iş yeri ile evi arasında gidip geldiği sırada meydana gelen bir kazaya maruz kalması ve/veya meslek hastalıkları listesi kapsamındaki hastalıklardan birine yakalanması halinde geçerli olan bu sigorta sisteminin kapsamına giren kişiler iş kazaları için sosyal güvenlik sistemine bağlı çalışanlar ve çıraklar, meslek hastalıkları için aynı kişiler, stajyerler ve öğrencilerdir.

Bu sigorta çerçevesinde sağlanan yardımlarsa geçici iş göremezlik süresince günlük ödentiler yapılması, tedavi giderlerinin karşılanması sürekli işgöremezlik halinde ilgili kişiye, sigortalının ölümü halindeyse hak sahiplerine (eşi, çocukları, anne ve babası, bakmakla yükümlü olduğu diğer yakınları için gelir bağlanması şeklinde uygulanmaktadır.

##### **DANİMARKA :**

Ücretli çalışanlarla balıkçılık ve gemicilik sektörlerinde bağımsız çalışan bazı kişilere yönelik olan bu sigorta sisteminde, işyerindeki çalışma koşullarından ya da yapılan işten kaynaklanan bir kazaya maruz kalınması ve meslek hastalıkları listesi kapsamındaki bir

hastalığa yakalanılması halinde gerçekleştirilen yardımlar, geçici iş göremezlik durumu için hastalık sigortasına yönelik parasal tazminatlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya, sigortalının ölümü halindeyse hak sahiplerine, (eşine ve çocuklarına, eğer bunlara ödenen toplam meblağ ücretin %70'inden düşükse bazı durumlarda sigortalının bakmakla yükümlü olduğu diğer kişilere (anne, baba, kardeşler v.b.) yıllık ödentiler halinde) gelir bağlanması şeklinde uygulanmaktadır.

Bu ülkede sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada uğradığı kazalar iş kazası sigortası kapsamında değerlendirilmemektedir.

#### **ALMANYA :**

Ücretlileri, bazı bağımsız çalışanları, öğrencileri, kreşlerdeki çocukları (Kinderganter) ve yeniden uyum sağlama dönemindeki kişileri kapsayan bu sistem, iş yerinde ve/veya işletmeyle yapılan bir hizmet kiralama ya da çıraklık sözleşmesi çerçevesinde ya da benzeri bir faaliyet gerçekleştirilmesi sırasında ve sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada meydana gelen kazalarla meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıklara maruz kalma durumunda geçerli olmaktadır.

Geçici iş göremezlik halinde hastalık sigortasına yönelik parasal tazminatlar kapsamında ele alınan meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası, sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya sağlık yardımları yapılması ve gelir bağlanması şeklinde uygulanmakta, sigortalının ölümü halinde ise eşine, çocuklarına, bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasına ve bazı hallerde birinci derecede akraba olan büyüklere gelir bağlanmaktadır.

**YUNANİSTAN :**

İş yerinde ve iş sırasında ya da sigortalının evi ile işi arasında gidip geldiği sırada vuku bulan kazalarla, meslek hastalıkları listesindeki hastalıkları kapsayan bu sigortanın Yunanistan'daki uygulamasına göre, ücretliler ve benzer kategorideki kişiler sigortadan yararlanma hakkına sahiptirler.

Geçici iş göremezlik durumunun hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar kapsamında ele alındığı bu ülkede sürekli iş göremezlik hali temelde malüllük sigortası çerçevesinde değerlendirilmekte ancak verilen gelir, sigortalının bağlı olduğu dereceye göre saptanmaktadır. Sigortalının ölümü halindeyse gerçekleştirilen uygulamalar ölüm sigortası kapsamında ele alınmaktadır.

**İSPANYA :**

Hizmet ve sanayi sektörlerindeki ücretli çalışanlara yönelik olan bu sigorta sisteminin İspanya'daki uygulaması, sigortalının iş yerinde ya da yaptığı işten kaynaklanan nedenlerden ötürü veya işiyle evi arasında gidip geldiği sırada bir kazaya uğraması, meslek hastalıkları listesinde yer alan ya da meslek hastalığı tanımına girmemekle birlikte sigortalının mesleki faaliyetini sürdürdüğü sırada bir hastalığa yakalanması hallerinde işletilmektedir.

Geçici iş göremezlik durumunda parasal yardımlar ve hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar, sürekli işgöremezlik durumunda ise gelir bağlanması biçiminde gerçekleştirilen uygulama, sigortalının ölümü halinde eşine, çocuklarına ve bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasına gelir bağlanması şeklinde uygulanmaktadır.



**FRANSA :**

Sigortalının iş yerinde ya da yapmakta olduğu işin sebebiyet verdiği bir kazaya maruz kalması ya da işiyle evi arasında gidip geldiği sırada bir kazaya uğraması, ya da meslek hastalıkları listesinde yer alan bir hastalığa yakalanması halinde uygulamaya koyulan bu sigorta sistemi tüm çalışanları kapsamaktadır.

Fransa'da uygulanan sisteme göre, kişinin geçici olarak işgöremez duruma gelmesi halinde sağlık yardımları ve geçici bir süre için gelir bağlanması, sürekli iş göremezlik durumunda sigortalıya, ölüm halinde ise eşine, çocuklarına ve diğer hak sahiplerine gelir bağlanması sağlanmaktadır.

**İRLANDA :**

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının tüm çalışanlara ve bazı stajyerlere yönelik olduğu İrlanda'da sistemin uygulanması için, ilgili kişilerin iş yerinde ya da gerçekleştirdiği işten kaynaklanan nedenlerden ötürü ya da işi ile evi arasında gidip geldiği sırada bir kazaya maruz kalması veya meslek hastalıkları tanımlamasına giren bir hastalığa yakalanması gerekmektedir.

Sigortalının geçici olarak işgöremezliği sağlık sigortası kapsamında ele alınmakta ve haftalık iş kazası tazminatı ödenmekte, meslek hastalıkları ise hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Sürekli işgöremezlikte fiziksel ya da zihinsel işgöremezliğin derecesine göre belirlenen haftalık ödentiler yapılmakta, sigortalının ölümü durumundaysa eşine, çocuklarına ve bakmakla yükümlü olduğu diğer hak sahiplerine haftalık gelir bağlanmaktadır.

**İTALYA :**

İşyerinde veya yapılmakta olan işin sebebiyet verdiği bir kazaya maruz kalınması, meslek hastalıkları listesi kapsamında yer alan hastalıklardan birine yakalanılması hallerinde geçerli olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının İtalya'daki uygulamasına göre genel olarak sigortalının evi ile işi arasında gidip gelindiği sırada vuku bulan kazalar tazminat konusu olmamakta, ancak söz konusu yolun uzun, kötü ve tehlikeli olması ve bu yoldan başka bir yolun kullanılma imkanı olmaması, işletmeye ait taşıma araçlarının kullanımı, ağır vasıtayla gemi taşımacılığı v.b. durumlar bu genelleme dışında tutulmaktadır.

Geçici işgöremezlik halinde sağlık yardımları ve geçici bir süre için parasal ödentiler, sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya, ölüm halindeyse eşine, çocuklarına ve diğer hak sahiplerine gelir bağlanması biçiminde uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

**LÜKSEMBURG :**

İşyerinde ya da işin gerçekleştirilmesi sırasında, ya da sigortalının işi ile evi arasında gidip geldiği sırada vuku bulan kazalarla meslek hastalıkları listesi kapsamındaki hastalıklara yönelik olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının, Lüksemburg'daki uygulaması işçileri, yardımcılarını, çırakları, hizmetkarları, büro ve işletme çalışanlarını, ustabaşılarını, teknisyenleri, okul öncesi okul ve üniversite dönemi faaliyetleri ile yardım ve kurtarma faaliyetlerini gerçekleştirenleri içermektedir.

Geçici işgöremezlik halinde sağlık yardımları ve belli bir süre için sigortalının normal brüt kazancı oranında ücret ödentisi sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya, ölümü

halinde eşine çocuklarına ve bakmakla yükümlü olduğu diğer hak sahiplerine gelir bağlanması şeklinde uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

#### **HOLLANDA :**

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik özel bir sigorta sisteminin bulunmadığı Hollanda'da bu kapsama giren riskler hastalık sigortası (aynı ve nakdi yardımlar), işgöremezlik sigortası (malüiyet) ve ölüm sigortası kapsamında ele alınmaktadır.

#### **PORTEKİZ :**

Tüm ücretlilerin yararlanma hakkına sahip olduğu bu sigorta sisteminde meslek hastalıkları kapsamına giren tüm hastalıklar ve iş yerinde, iş saatleri içinde doğrudan ya da dolaylı olarak sigortalının ölümüne veya geçici ya da sürekli olarak işgöremez hale gelmesine sebebiyet veren hastalık ya da kazalar konu alınmaktadır.

Bunun yanısıra:

- İş yeri ve iş saatleri dışında olmakla birlikte işverenin verdiği görevin ifa edilmesi sırasında

- Evle iş arasında gidip gelme sırasında işveren tarafından tahsis edilen taşıma aracından ya da yolun tehlikeli olmasından kaynaklanan nedenlerden ötürü,

- İşveren tarafından verilen ek görevler sırasında vuku bulan kazalar ve meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıklar nedeniyle sigortalının geçici olarak iş

göremez duruma gelmesi halinde sağlık yardımları ve tamamen ya da kısmi iş göremezlik haline göre belirlenen belli süreli ödentiler, sürekli iş göremezlik halinde sigortalıya, ölüm halindeyse eşine, çocuklarına ve diğer hak sahiplerine gelir bağlanması şeklinde uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

### **İNGİLTERE :**

Ücretlilere yönelik olan meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortasının, meslek hastalıkları listesindeki hastalıkları ve iş yerinde ya da yapılan işten kaynaklanan kazaları kapsadığı (evle iş arasında gidip gelme sırasında meydana gelen kazalar genelde kapsam dışı bırakılmaktadır). İngiltere’de geçici iş göremezlik durumu hastalık sigortasına bağlı parasal tazminatlar çerçevesinde ele alınmakta, sürekli iş göremezlik durumu ise iş göremezliğin derecelerine göre saptanan sağlık yardımları ve haftalık ödentiler şeklinde uygulanan bir sisteme göre değerlendirilmektedir. Sigortalının ölümü halindeyse ölüm sigortası uygulaması devreye girmektedir.

### **2.5.7.Aile yardımları**

### **BELÇİKA :**

Bu ülkede aile yardımları sigortası kapsamında değerlendirilen başlıca uygulamalar, doğum yardımları, (1. doğum için 29484 ikinci ve sonraki her doğum için 20335 BF tutarında) çocuk yardımları (normal çocuklar için 18 yaşına, mesleki eğitimini sürdürenler için 21, eğitimini sürdürenler için 25 yaşına, ailesiyle birlikte yaşayan çocuklar için 25 yaşına, ağır hasta ve sakat çocuklar için 21 yaşına kadar olmak kaydıyla 1. çocuk için ayda 2.177, 2. çocuk için 4.027, 3. ve daha fazla sayıdaki çocuklar için 6012

BF tutarında) sakat çocuklar için özel yardımlar (21 yaşını aşmış her özürli çocuk için ayda 9.790 BF) şeklinde sıralanabilir. Bunun yanısıra işsizlere yönelik bir uygulama çerçevesinde ilk çocuk için 3.103, iki çocuk için 4.623 BF tutarında aile yardımları sağlanırken emekli aylığı sahipleriyle malüllerin çocuklarına, yetim ve öksüzlere yönelik yardımlar da gerçekleştirilmektedir.

#### **DANİMARKA :**

Aile yardımları sigortasının Danimarka'daki uygulamasına göre 18 yaşına kadar her çocuk için ayda 403 DKR, emekli aylığı sahiplerinin çocukları için ayda 616 DKR, (eğer hem anne hem baba emekli aylığına sahipse her çocuk için ayda ek olarak 300 DK) yetimler için ayda 577, öksüzler için ayda 1391 DK aile yardımı yapılmakta, ancak işsizlere, özürli çocuklara ve doğum yardımlarına yönelik özel bir uygulama bulunmamaktadır.

#### **ALMANYA :**

Aile yardımları sigortası kapsamında ele alınan doğum yardımları çerçevesinde ilk 32 ay süresince ayda 600 DM, çocuk yardımları çerçevesinde (normal çocuklar için 16 yaşına, mesleki eğitimini, ya da öğrenimini sürdürenler ve aliesiyle yaşayan çocuklar için 27 yaşına, hasta ya da özürli çocuklar için sınırsız süreyle) birinci çocuk için ayda 50, 2 çocuk için 100, 3 çocuk için 220, 4 ve daha fazlası için 240 DM tutarında yardım yapılmaktadır. İşsizlerin, emeklilerin, öksüz ve yetimlerin de yararlanma hakkına sahip olduğu aile yardımları sigortasının bu kişiler için özel bir uygulama getirmediği Almanya'da, konut yardımları da bu sigorta kapsamında ele alınmaktadır.

**YUNANİSTAN :**

Normal çocuklar için 18, öğrenim yapanlar için 22, hasta ve özürlü çocuklar için ömür boyu aile yardımlarının yapıldığı bu ülkede 1 çocuk için ayda 920 DR, 2 çocuk için 3170, 3 çocuk için 6920, 4 çocuk için 8000 ve izleyen her çocuk için + 1500 DR tutarında ödentiler uygulanmaktadır. Doğum yardımlarının analık sigortası, yetim ve öksüzlere yönelik yardımların ölüm sigortası kapsamında ele alındığı Yunanistan'da sakat çocuklar için ayda 1250 DR tutarında gelir sağlamakta, işsizler ve emekli aylığı sahipleri de aile yardımlarından yararlanabilmektedir.

**İSPANYA :**

İspanya'da aile yardımları sigortası kapsamında ele alınan başlıca uygulamalar çocuk yardımları (normal çocuklar için, 18 sakat ve özürlüler için ömür boyu süreyle ve her çocuk için ayda 250 PTA tutarında) sakat ve özürlü çocuklara yönelik özel bir sistem çerçevesinde her çocuk için ayda 3000 PTA ve bunlar için gerekli olan bakım ve öğrenim masraflarını kapsayan yardımlardır.

Bunun yanısıra işsizlere yönelik aile yardımları işsizlik sigortası, emeklilere yetim ve öksüzlere yönelik aile yardımları ise malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları dahilinde ele alınmaktadır.

**FRANSA :**

Fransa'da uygulanmakta olan aile yardımları sigortasının temel uygulama alanları:

-Doğum yardımları (çocuk başına ayda 813 FF ve hamileliğin 4. aydan başlayarak doğumun 3. ayına kadar koşulsuz olarak 3 yaşına kadar belli koşullar çerçevesinde)

-Çocuk yardımları: (normal çocuklar için 17, mesleki eğitim ve öğrenim görenler aileyle birlikte yaşayanlar ve hasta veya özürllüer için 20 yaşına kadar olmak kaydıyla 1. çocuk için (3 yaşından küçük 1 çocuk ya da en az üç çocuk sahibi aileler için) ayda 737 FF, 2 çocuk için 566,45 FF 3 çocuk ve daha fazlası için 725,77 FF. tutarında).

-Sakat veya özürllü çocuklara yönelik yardımlar (özel eğitim ve öğrenimin en az %50'sini karşılayan ve 20 yaşına kadar sürdürülen yardımlar. Bazı özel durumlarda buna ek ödentiler)

-Çocuk bakımı yardımları (2000 FF)

-Okula başlama yardımları (6-16 yaş arası yılda 354,03 FF)

-İşsizlere, emekli ve malül aylığı sahiplerine yönelik yardımlar

-Yetim (ayda 398,29FF) ve öksüzlere (ayda 531,05 FF) yönelik yardımlar

-Konut yardımları (yaşlılara, hasta ve sakatlara, genç işçilere, genç evlilere)

şeklinde ele alınmaktadır.

**İRLANDA :**

Normal çocuklar için 16, öğrenim görenlerle hasta ve özürlü çocuklar için 18 yaşına kadar ve ilk çocuktan beşinci çocuğa kadar her çocuk için ayda 15,05, 6 çocuk ve fazlası için 21,75 IRL tutarında aile yardımlarının yapıldığı İrlanda'da doğum yardımları analık sigortası kapsamında değerlendirilmekle birlikte, üçüz doğumlarda 300, dördüz ve beşizlerde 400 İRL tutarında yardım yapılmakta, sakat ve özürlü çocuklar içinse 2 ve 16 yaş arasında olmaları ve aileleriyle birlikte yaşamaları halinde ayda 77 IRL tutarında aile yardımı yapılmaktadır.

Bunun yanısıra işsizler, emekli aylığı sahipleri, yetim ve öksüzler de aile yardımlarından yararlanabilmektedirler.

**İTALYA :**

Aile yardımları sigortasının bu ülkedeki uygulamasına göre 18 yaşına kadar tüm çocuklar için, hasta ve özürlü olan çocuklar içinse ömür boyu süreyle aile yardımı yapılmaktadır. Çocuk yardımlarının ailenin gelir düzeyine ve çocuk sayısına göre belirlendiği İtalya'da örneğin yıllık geliri 21.000.000 ila 24.000.000 arasında olan 4 kişilik bir ailenin aldığı yardım, ayda 110.000 lireden, 30.000.000 ile 33.000.000 arasında olan 4 kişilik bir ailenin aldığı yardım ayda 20.000 lireden olarak belirlenmekte 33.000.000 lireden üzerinde geliri olan ailelere ise yardım yapılmamaktadır.

Ailede sakat bir bireyin olması halinde ailenin gelir tavanı yılda 10.000.000 lireden oranında artırılmaktadır. Eşsizler ve emekli aylığı sahiplerinin de aile yardımlarından yararlanma hakkına sahip olduğu İtalya'da bu sigorta kapsamında yoksul ve yetimlere ya da doğum yardımına yönelik özel bir uygulama bulunmamaktadır.



**LÜKSEMBURG :**

Lüksemburg'da aile yardımları kapsamında ele alınan başlıca uygulamalar çocuk yardımları, (normal çocuklar için 18, mesleki eğitim ve öğrenim görenler için 25 yaşına kadar sakat ya da hasta çocuklar için ömür boyu olmak kaydıyla bir çocuk için ayda 1.757, 2 çocuk için 5.358, üç çocuk için 11.788 ve dördüncü çocuktan itibaren her çocuk için 5.273 LRF tutarında) doğum yardımları (Lüksemburg'da ikamet eden kadınlar için doğum sonrası yardımı adı altında 15.380 LRF) sakat çocuklara yönelik yardımlar (18 yaşından küçük ve sürekli bir fiziksel ya da zihinsel özürü olan çocuklar için 17.57 LRF tutarında ek yardım, bir gelire ya da sosyal güvenlik sistemine dahil olmayan çocuklar içinse sürekli koruma yardımı) işsizler, emekli aylığı sahipleri, yetim ve öksüzlere yönelik yardımlar, normal aile yardımları şeklinde sıralanabilir.

**HOLLANDA :**

Aile yardımları sigortasının Hollanda'daki uygulamasına göre 17 yaşına kadar tüm çocuklar, 27 yaşına kadar öğrenim ve mesleki eğitim gören çocuklarla aileyle birlikte yaşayan çocuklar, 18 yaşına kadar hasta ve özürlü çocuklar yardımlardan yararlanma hakkına sahiptirler. Buna göre 6 yaşından 21 yaşına kadar her çocuk için ayda

1 çocuk : 106,57 HFL

2 çocuk : 132,37 "

3 çocuk : 141,83 "

4 çocuk : 154,81 "

5 çocuk : 162,66 "

6 çocuk : 171,21 "

7 çocuk : 177,33 "

8 çocuk : 184,63 "

tutarında yardım yapılmaktadır. İşsizler ve emekli aylığı sahiplerinin de yararlanma hakkına sahip olduğu aile yardımları sigortasının, bu kişilere yönelik özel bir uygulaması olmayıp genel uygulama kapsamında tutulmakta, öksüz ve yetimlere yönelik yardımlarsa temelde ölüm sigortası çerçevesinde ele alınmaktadır.

### **PORTEKİZ :**

Portekiz'de aile yardımları çerçevesinde değerlendirilen başlıca uygulamalar, çocuk yardımları (normal çocuklar için 14, öğrenim görenler için 25 yaşına kadar olmak üzere her çocuk için ayda 1250 ESC tutarında) doğum yardımları (ilk 10 ay boyunca ayda 2450 ESC) bebeğin aylık sağlık kontrollerini içeren yardımlar, sakat ya da özürlü çocuklara yönelik geniş kapsamlı ek yardımlar (özel eğitim ve öğrenim, temel ihtiyaçlar, bakım ve tedavi v.b.) evlilik yardımları, cenaze yardımları, işsizlik yardımı hak sahiplerine yönelik aile yardımları, emekli aylığı alanlara, öksüz ve yetimlere yönelik aile yardımları şeklinde özetlenebilir.

### **İNGİLTERE :**

16 yaşına kadar normal, 19 yaşına kadar öğrenim ve mesleki eğitim gören çocuklara yönelik olmak kaydıyla her çocuk için ayda 31,42 UKL tutarında çocuk yardımı uygulanan İngiltere'de doğum yardımları analık sigortası kapsamında ele alınmakta, işsizler, emekli aylığı hak sahipleri, öksüz ve yetimler de aile yardımları sigortasından yararlanabilmektedir.

### 2.5.8.İşsizlik Sigortası

#### **BELÇİKA :**

Sosyal güvenlik sistemine bağlı tüm çalışanlarla, eğitim sonrası iş bulamayan gençlerin yararlanma hakkına sahip olduğu işsizlik sigortasının Belçika'daki uygulaması çerçevesinde, işsiz ve gelirsiz olanlarla, iş talebinde bulunanlar tam işsiz olarak değerlendirilmekte ve işsizlik tazminatından yararlanabilmektedir. Tazminatlara yönelik yaş sınırının kadınlar için 60, erkekler için 65 olarak belirlendiği bu uygulamaya göre ödenen tazminatlar, günlük ortalama ücret bazı üzerinden hesaplanmakta olup, normal koşullarda belli bir süreyle sınırlandırılmamıştır. Erken emekli olanlar ve yaşlılar için özel bir sistemin uygulandığı bu ülkede iş sözleşmesinin tam ya da yarım gün sürelerle askıya alındığı dönemler, kısmi işsizlik olarak değerlendirilmekte, tazminatlarsa günlük ortalama ücretin %60'ı olarak ödenmektedir.

#### **DANİMARKA :**

İşsizlik sigortasının isteğe bağlı olarak uygulandığı Danimarka'da 16 ve 65 yaş arasındaki tüm ücretli ve bağımsız çalışanlar bir işsizlik sandığına üye olma hakkına sahiptirler. Tam işsizlik sigortası uygulamasından yararlanabilmek için gerekli koşullar :

-İş ve işçi bulma kurumuna kayıtlı olmak

-Çalışabilir durumda olmak,

-İstek dışında işsiz olmak

şeklinde belirlenmiştir. Bu ülkede, ilgili tazminatlarından yararlanma yaş sınırı 67 olup genelde son 1 Aylık ücret bazı üzerinden hesaplanan 2,5 yıl süreli tazminat ödentisi yapılmaktadır. Malüllük ya da yaşlılık aylığı alanlar için farklı bir uygulamanın yapıldığı ve kısmi işsizliğe yönelik belli bir tanımlamanın getirilmediği bu sistemde ilgili tazminatlardan yararlanabilmek için tam işsizlikte geçerli olan koşulların varlığı aranmaktadır.

#### **ALMANYA :**

İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımı adı altında iki tür sistemin uygulandığı Almanya'da her iki sistemden de yararlanma hakkına sahip olanlar tüm ücretli çalışanlardır. (İşçiler, memurlar, mesleki eğitim görenler ve genç özür lüleri).

Tam işsizlik yardımlarından yararlanabilmek için iş ve işçi bulma bürosuna başvurmuş olmak, işsiz olarak ilan edilmek ve yardım talebinde bulunmuş olmak gibi koşulların yerine getirilmiş olmasının şart koşulduğu sistemden yararlanma yaş sınırı 65 olup, ödenen tazminat oranı son 60 günlük ortalama saat ücreti tutarında ve işsizlik yardımı içinse, azami 1 yıl süreyle uygulamaktadır.

Kısmi işsizliğe yönelik uygulamanın yalnızca işsizlik sigortası kapsamında ele alındığı Almanya'da bu tür işsizliğin tanımı, personelin en az üçte birini etkileyen ve çalışma saatlerinde %10 oranında bir kısıtlamayı içeren durumları ifade etmektedir. Tam işsizliğe yönelik koşulların gerçekleşmesiyle uygulamaya koyulan kısmi işsizlik için ödenen tazminatların yanısıra, yaşlılar ve erken emekliler için uygulanan işsizlik sigortası tazminatları temelde yaşlılık sigortası kapsamında ele alınmaktadır.

**YUNANİSTAN :**

Genel sigorta sistemi çerçevesinde değerlendirilen işsizlik sigortasının bu ülkedeki uygulamasından yararlanabilenler, 20 ve 29 yaşları arasında ve hiç çalışmamış olan gençlerle bir sosyal güvenlik kurumunca gerçekleştirilen hastalık sigortasına sahip ücretlilerdir. Tam işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının;

-Çalışabilir durumda olmak

-İstek dışında işsiz olmak

-İş bulma bürosuna kayıtlı olmak

şeklinde ve yaş sınırının 65 olarak belirlendiği bu sistem çerçevesinde ödenen tazminatlar, işten ayrıldığı sırada geçerli olan ücret baz alınarak hesaplanmakta, (örneğin işçiler için günlük ücretin %40'ı, memurlar için aylık ücretin %50'si gibi) tazminat ödeme süreleri ise koşullara göre farklı şekillerde düzenlenmektedir. Kısmi işsizliği ve yaşlılarla erken emeklileri konu alan özel uygulamaların bulunmadığı Yunanistan'da, bu sigorta kapsamında ek aile yardımları da ele alınmaktadır.

**İSPANYA :**

İşsizlik sigortası uygulamasının işsizlik ödentileri ve işsizlik yardımları sistemleri çerçevesinde gerçekleştirildiği İspanya'da bu sistemden yararlanma hakkına sahip olanlar hizmet ve sanayi sektörlerinde ücretli çalışanlar ve 18'le 65 yaş arasındaki ek ödentilerden yararlanma hakkını yitirmiş ve bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi olan

çalışanlardır. Bu kişilerin tam işsizlik sigortası sisteminden yararlanabilmeleri için öngörülen koşullarsa,

-Çalışma istek ve kapasitesine sahip olanlar için:

- Bir istihdam bürosuna başvurmuş olmak
- İşini kendi isteği dışında kaybetmiş olmak
- Sosyal güvenlik sistemine dahil olmak

-Gerekli prim dönemini doldurmuş olmak

Ek ödentilerden yararlanma hakkını kaybetmiş olanlar için:

- İstihdam bürosuna kayıtlı olmak
- Hakkın kaybedilmesini izleyen 30 gün içinde iş bulamamış olmak
- Asgari ücretin altında bir gelire sahip olmak

şeklinde sıralanabilir. Ödentilerin 65 yaşına kadar sürdürüldüğü sistemde asgari ücret baz alınarak hesaplanan tazminatların yanısıra, işsizlik sigortasından yararlanan ve sağlık yardımları alma hakkına sahip olan işsizler ek aile yardımlarından da faydalanabilmektedirler (örneğin her çocuk için 1050 PTA tutarında ek yardım gibi).

Yaşlı ve erken emekli işsizlere yönelik tazminatların da uygulandığı İspanyol işsizlik sigortası sisteminde, kısmi işsizlik günlük çalışma saatlerinin ya da iş günü sayısının 1/3 oranında azaltılması şeklinde tanımlanmakta ve ilgili tazminata hak kazanabilmek için gerekli şartlar tam işsizlik sigortası koşullarına ek olarak işveren tarafından reorganizasyon nedeniyle alınan kararları da içermektedir.

**FRANSA :**

Bu ülkede uygulanan işsizlik sigortası rejimi temel yardımları ve hak sonu yardımlarını kapsamakta, bunun yanısıra dayanışma rejimi adı altında uzun süreli işsizlere, gençlere ve çocuklu yalnız yaşayan kadınlara yönelik ikinci bir yardım sistemi bulunmaktadır.

Tüm ücretli çalışanları kapsamına alan bu sistemler içinde yer alan tam işsizlik uygulamasından yararlanabilmek için getirilen koşullar, fiziksel olarak çalışabilir durumda olmak ve bir iş aramak şeklinde tanımlanmaktadır. 60 yaşına kadar geçerli olan işsizlik tazminatlarının ödenme süresinin yaş ve sigorta süresiyle bağlantılı olduğu Fransa'da ilgili ödentilerden yararlanma süresi en az 3, en fazla 21 ay, ödentilerin miktarı, temel yardımlar için günde asgari 111,51 FF, hak sonu yardımları için 67,94 FF, dayanışma yardımları için 64,50 FF'dır.

55 yaşını geçen işsizlere, yaşlılara ve erken emeklilere yönelik işsizlik yardımları rejiminin uygulandığı bu ülkede kısmi işsizlik yardımları, iş yerinin geçici bir süreyle kapanması ya da personelin en az %20'sini etkileyecek biçimde haftalık çalışma saatlerinin %40 oranında azaltılması halinde ek tazminatlar biçiminde ve iş arayan çalışabilir durumdaki işsizlere uygulanmaktadır.

**İRLANDA :**

İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımları biçiminde uygulanan sistemde 18 yaşından itibaren herkes işsizlik yardımları, bazı istisnalar haricinde 16 yaşını aşan ve bir iş ya da çıraklık sözleşmesi olan herkes işsizlik sigortası kapsamına girmektedir.

Tam işsizliğe yönelik uygulamalardan yararlanabilme koşullarının:

- Çalışabilir durumda olmak
- Bir iş aramak
- İş bulma bürosuna kayıtlı olmak
- Kendi hatalı tutumundan kaynaklanan nedenlerden ötürü işsiz kalmış olmamak

şeklinde belirlendiği İrlanda'da İşsizlik sigortası tazminatlarının uygulanma süresi 390 gündür. Yardımların uygulanma süresinin sınırsız olduğu bu sistem çerçevesinde haftalık sigorta tazminat ödentisi 43,60 IRL, işsizlik yardımları ödentileri ise kentlerde azami 39,00 kent dışında azami 37,80 IRL olarak belirlenmiştir. Yaşlılara ve erken emeklilere yönelik özel bir sistemin uygulanmadığı İrlanda'da, haftalık çalışma süresinin belirlenen normal çalışma saatlerinin altında olması halinde ortaya çıkan kısmi işsizlik ödentilerinden yararlanma koşulları, tam işsizlik koşulları ile aynıdır.

#### İTALYA :

İşsizlik sigortası ve olağanüstü işsizlik yardımları şeklinde iki yönlü bir sistemin uygulandığı İtalya'da, işsizlik sigortası tüm ücretli çalışanları, işsizlik yardımları ise bu gruba girmeyen bazı çalışanları kapsamaktadır.

Yararlanma koşullarının her iki grup için de bir iş bulma kurumuna başvurmuş olmayı gerektirdiği tam işsizlik ödentilerinden yararlanma süresi normal koşullarda I. grup için 180, ikinci grup için 90 gün, tazminatların oranı ise işsiz kalmadan önceki primleri ödenmiş son 3 ayın ortalama günlük ücretinin %7,5'idir.



Yaşlılara ve erken emeklilere yönelik uygulamaların temelinde yaşlılık-emeklilik sigortası kapsamında ele alındığı bu ülkede kısmi işsizlik, işletmenin ekonomik, yerel ya da sektörel kriz içinde bulunmasından veya işletmenin tamamıyla kendi iç sorunlarından kaynaklanan nedenlerle işin durdurulması ya da azaltılması halinde INPS'nin (Ulusal Sosyal Tedbirler enstitüsü) onayı ile işverenin talebi üzerine çalışanlara ek ücret verilmesi şeklinde uygulanmaktadır.

### **LÜKSEMBURG :**

İşsizlik sigortasının Lüksemburg'daki uygulaması, ücretli çalışanlara, eğitim sonrası iş bulamayan gençlere, faaliyetini sona erdirmek zorunda kalarak ücretli bir iş arayan bağımsız çalışanlara yönelik olup, tam işsizlik ödentilerinden yararlanabilmek için 64 yaşını aşmamış olmak istek dışı işsiz kalmış olmak, çalışabilir durumda olmak, iş talebinde bulunduğu dair kayıt yaptırmış olmak gerekmektedir. İlgili tazminatların süre ve oranlarının işsizlik süresi, yaş, iş bulma güçlüğü derecesi v.b. kriterlere göre belirlendiği Lüksemburg'da, normal çalışma saatlerinde kısıtlama yapılması ya da bir hafta içinde çalışılmayan bir çok gün olması halinde, işletme tarafından düzenli olarak istihdam edilen çalışanlara kısmi işsizliğe yönelik ödentilerden yararlanma hakkı doğmaktadır. Normal şartlarda brüt saatlik ücretin %80'i olarak belirlenen kısmi işsizlik ödentilerinin yanısıra, erken emekliliğini bekleyen işsiz maden işçilerine özel bir tazminat ödenmekte, bu tazminatlar bazı durumlarda diğer sektörlerde çalışanlara da uygulanabilmektedir.

**HOLLANDA :**

## İşsizlik sigortasının

- Temel yardımlar
- Genişletilmiş yardımlar
- Ek yardımlar

olmak üzere üç biçimde uygulandığı Hollanda'da 65 yaşın altındaki tüm çalışanlar sistemden yararlanma hakkına sahiptir. Bu uygulama çerçevesinde tam işsizlik tazminatları;

- Çalışabilir durumda olanlara,
- İş bulma bürosuna başvurmuş olanlara
- Önerilen bir işi reddetmemiş olanlara yönelik olup, yaş sınırı 65 olarak saptanmıştır.

Temel yardımların 6 ay, ek yardımların 1 yıl, genişletilmiş yardımların yaş ve işe göre belirlenen süreler çerçevesinde ve günlük ücret kaybı baz alınarak hesaplanan tazminatlar şeklinde uygulandığı bu ülkede, kısmi işsizlikten yararlanma hakkı haftalık çalışma saatlerinde %48 oranında bir azaltma ve bölgesel iş bulma bürosunun izni çerçevesinde doğmakta ve uygulanması için tam işsizlikte öngörülen koşullar gerekli kılınmaktadır.

**PORTEKİZ :**

İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımları şeklinde iki yönlü bir sistemin uygulandığı Portekiz’de tüm sigortalılar her iki uygulamadan da yararlanma hakkına sahiptirler. Tam işsizlik sigortası kapsamındaki ödentilerden yararlanabilmek için çalışabilir durumda olmak, iş bulma kurumuna kayıtlı olmak ve bir yaşlılık ya da malüllük aylığına sahip olmamak gibi koşullar yeterli görülürken, işsizlik yardımlarından yararlanabilmek için bunlara ek olarak işsizlik ödentilerinden faydalanma hakkını yitirmiş olmak koşulu da getirilmiştir.

Birinci sistemde en az 6 ay süreyle ve son 6 aylık günlük ortalama ücretin %65’i oranında yapılan ödentiler, ikinci sistemde normal şartlarda 15 ay süreyle ve asgari ücretin %70’i ile %100’ü arasında değişen oranlarda uygulanmakta, kısmi işsizliğe yönelik herhangi bir uygulama ise gerçekleştirilmemektedir.

**İNGİLTERE :**

İşsizlik sigortasının tüm ücretlileri kapsadığı İngiltere’de, tam işsizliğe yönelik ödentilerden yararlanabilmek için çalışabilir durumda olmak, bir iş bulma bürosuna kayıtlı olmak, çalışma isteğinde olmak ve kendi hatalı tutumundan ya da bir grevden kaynaklanan nedenlerden ötürü işsiz kalmış olmamak koşulları aranmaktadır. Ödentilerden yararlanma süresinin işin sona erdirildiği her dönem için 312 günle sınırlandırıldığı ve haftada 32,75 UKL tutarında yardım yapıldığı bu sistemden faydalanma yaşı sınırı erkekler için 65, emekli aylığına sahip olmaları halinde kadınlar için 60 olarak belirlenmiştir. Normal şartlarda çalışma günü olarak kabul edilmesine karşın işsiz kalınan günlerin kısmi işsizlik kapsamında değerlendirildiği İngiltere’de, sözkonusu sistemden yararlanma koşulları ve sistemin uygulanış biçimi tam işsizlikle aynıdır.

### 3- TÜRKİYE'DE SOSYAL POLİTİKA KAPSAMINDAKİ UYGULAMALAR VE

#### AVRUPA TOPLULUĞU'NA UYUM SORUNU

##### 3.1.TÜRK İŞ HUKUKU KAPSAMINDAKİ DÜZENLEMELER

Türk İş Hukuku çerçevesinde düzenlenmiş olan sosyal hükümler esas olarak çalışanları, iş hayatları süresince karşılaşılabilecekleri risklere karşı korumayı, bu risklere bağlı olarak doğabilecek zararların etkilerini hafifletmeyi ve yaşam ve çalışma koşullarını mümkün olduğu oranda iyileştirmeyi hedef almaktadır.

Çalışma hayatına yönelik koşulları belirleyen bu düzenlemeler; işçi sağlığı ve iş güvenliği, hizmet akdinin sona ermesi durumunda işçinin ve ücretlinin korunması, kadın ve erkek eşitliği konularını kapsamaktadır.

##### 3.1.1.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

"Türkiye'de işverenin işçiyi koruma ve özellikle işçi sağlığını ve iş güvenliğini tehdit edici riskler karşısında önlemler alma yükümlülüğünü düzenleyen kanun ve tüzükler emredici hukuk kuralları niteliğindedir.<sup>64</sup>"

64 Çelik Nuri Prof. Dr. İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1986, s.145.

Türk İş Kanunu'nun 73. maddesi; İşverenleri, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları ve araçları eksiksiz bulundurmakla, işçileri de işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlü tutmuştur. Aynı zamanda işverenlere makinaların kullanılmasından doğacak tehlikeler ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirler konusunda işçileri bilgilendirmek zorunluluğu getirilmiştir.

İşçinin işverence verilen koruyucu araç ve gereçleri kullanmaması, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı açılan tazminat davalarında, işverenin sorumluluğunun değerlendirilmesinde gözönüne alınmaktadır.

Kanun, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemek için gerekli güvenlik önlemlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarmalarını öngörmüştür (Mad. 74/1). Ayrıca kanun, Çalışma Bakanlığı'nca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu" kurulmasını istemiştir (Mad. 76). Tüzüğe göre işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının oluşturulması, 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı sanayi kuruluşlarını devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırma şartına bağlanmıştır.

Kanun, işçi sağlığı ile ilgili olarak içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı koymuş (Mad. 77), ağır ve tehlikeli işlerle küçük işçiler için emderici hükümler düzenlemiştir. (Mad. 78-80) işvereni, Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri uyarınca işyerini ve çalıştırılan sigortalıları bildirmek (Mad. 8-9), iş kazasına uğrayan sigortalıya Kurumca işe el konuluncaya kadar durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmak (Mad. 15), iş kazası ve meslek hastalığını Kuruma iki gün içinde bildirmek (Mad. 27-28) v.b. önlemleri almakla yükümlü tutmuştur. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına

uygun önlemler alınmaması halinde uygulanmak üzere iş kanunu çerçevesinde çeşitli hükümler getirilmiştir. İzin almak suretiyle kurulan ve işletmeye açılan işyerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tesbiti halinde, bu tehlike giderilinceye kadar, bir komisyon kararı ile iş durdurulabilmektedir. (Mad. 75/A). Kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan işyeri bu komisyonun kararı üzerine en büyük mülki amirin emri ile kapatılabilmekte (Mad. 75/B) ve işveren ağır para cezasına çarptırılmaktadır (Mad. 102). İşyerinin işletilmekten alıkonulması ve yeniden işletilmesine izin verilmesi konuları ise bir tüzük kapsamında düzenlenmektedir (Mad. 75/D).

İşyerinde yeterli önlemlerin alınmaması sonucu, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hallerinde işverene düşen diğer bir hukuki sorumluluk da, işsiz kalan işçilerin ücretlerinin ödenmesi veya aynı ücretle başka bir iş verilmesi zorunluluğudur (Mad. 75/F).

Yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu, işçinin ölmesi veya sakatlığa uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması halinde, genel hükümler yolu ile işverene hukuki sorumluluk yükletilmesi, kendisinden uğranılan maddi ve manevi zararların giderilmesinin istenmesi de mümkündür.

İşverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet gereği alınması gereken önlemlerdir.

İş Kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçinin Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca birçok hak ve menfaat sağlanması hükme bağlanmıştır. Yargıtay, sigortaca sağlanan hak ve menfaatlerle karşılanamayacak zararların da söz konusu olabileceğini kabul etmekte ve bunlardan işverenin sorumlu tutulmasını mümkün görmektedir. İşverenin maddi bir tazminatla sorumlu tutulabildiği bazı hallerde işçinin ve hak sahibinin işverenden manevi tazminat isteyebileceği de Türk İş Hukuku'nda kabul edilmiştir.

Bir kimsenin kaza sonucu ölmesi halinde destekten yoksun kalanlar, ölüm yüzünden uğradıkları zararın tazminini de isteyebilmektedir.

İş kazası sebebiyle işçi, çalışma gücünün kaybindan doğan zararın tazminini de talep etme hakkına sahiptir.

"İş Kanunu'nun 101 inci maddesine göre, aynı kanunun 73. maddesine aykırı hareket eden ve 74. maddesinde belirtilen tüzüklerdeki hükümlere uymayan işveren veya vekili hakkında, alınmayan her işçi sağlığı veya iş güvenliği önlemi için 1.000.000.- liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunması ve alınmayan önlemler oranında sonraki her ay için ayrıca aynı miktar ceza uygulanması öngörülmüştür. <sup>65</sup>"

Türk İş Kanununda 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine, eğitimlerine zarar vermeyecek nitelikte hafif işlerde çalıştırılmaları mümkün görülmüştür (Mad. 67). Ayrıca yer altında ve su altındaki işlerde sanayiye ait işlerde, geceleri 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Mad. 68-69).

---

65 Çelik, a.g.e., s. 146-148, 150-151.

Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmayacakları da öngörülmüştür (Mad. 70).

16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamaktadır. Kadınlarla, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan bir tüzükle belirlenmiştir (Mad. 78).

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince, bedence bu işe elverişli ve dayanıklı oldukları, sağlık kuruluşları tarafından verilen muayene raporları olmadıkça, işe alınmaları ve işte çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Mad. 79). 13-18 yaş arasındaki çocukların da herhangi bir işe alınmadan önce, sağlık kuruluşlarınca muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun sağlık raporunda belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her 6 ayda bir doktor muayenesinden geçirilerek işe devamlarında sakınca olup olmadığının kontrolü öngörülmüştür (Mad. 80). Gebe ve emzikli kadınların da hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve ne suretle emzirme odaları veya kreş kurulması gerektiği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen bir tüzükle belirlenmiştir (Mad. 81).

İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve hijyen konusunda Topluluk düzenlemelerine bakıldığında bunların temel prensipler açısından Türk İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerle paralellik taşımakla birlikte çok daha geniş kapsamlı oldukları ve uygulamaya yönelik denetim mekanizmaları aracılığı ile sistemin işlerliğinin güvence altına alındığı görülmektedir.



Bugün Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik sorunların büyük bölümü, hukuki düzenlemelerin yetersizliğinden çok uygulama bozukluklarından ve denetim eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Buna karşılık Avrupa Topluluğu ülkelerinde bu konu üzerinde hassasiyetle durulmakta, ulusal düzenlemelerin işlerliğini sağlayıcı denetim mekanizmalarının yanısıra, Topluluk düzeyinde geliştirilen ve üye ülkelerin adaptasyonu sağlanan yeni düzenlemelerin uygulanışı da çeşitli Topluluk kurumlarınca denetlenmektedir.

İş yerlerinde sağlık ve güvenlik konusu, Topluluğun sosyal politikası içinde son derece önemli bir yer teşkil etmektedir. Bugün çoğunluğu ileri düzeyde sanayileşmiş ülkelerden oluşan AT’de gelişen teknolojilerin, yeni maddelerin kullanımı çeşitli yeni riskler doğurmakta ve çalışanların bunlara karşı korunmalarını sağlayıcı yeni önlemler alınmaktadır. Ancak burada üzerinde önemli durulması gereken konu, AT ülkelerinde Sosyal taraflar arasında tesis edilmiş olan güçlü diyaloglar.

Topluluk düzeyinde işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik olarak getirilen standartlar işçi temsilcilerinin etkin katılımıyla hazırlanan düzenlemeler olup, işletmelerde tesis edilmiş olan işletme komiteleri aracılığı ile sözkonusu düzenlemelerin işlerliği sürekli olarak denetim altında tutulmakta ve çalışanların olası risklere karşı düzenli olarak bilgilendirilmeleri sağlanmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de yasal düzenlemelerin yeterliliği tartışma konusu değildir. Sorun sistemin uygulanışında ortaya çıkmaktadır. Türk İş Hukuku çerçevesinde belirlenmiş olan sağlık ve güvenlik standartları son derece açık ve bağlayıcı nitelikte olmakla birlikte, çoğunluğunu küçük ölçekli işletmelerin oluşturduğu pek çok iş yerinde iş güvenliğinden ve asgari hijyenik standartlardan yoksun son derece sağlıksız çalışma ortamlarının ve kaçak işgücü istihdamının varlığı bilinmektedir. Bu

sorun Avrupa Topluluğu ile  
iyileştirilmesi açısından üz

Bugün Türk çalışma hayatı  
dialogdur.

Sosyal taraflar arasında oluştur  
gerekse çalışanlar açısından ot  
olacak ve uygulamada ortaya çı  
sağlanabilecektir.

### 3.1.2.Hizmet Akdinin S

### İşçinin ve Ücretinin

#### Korunması

Türk İş Kanununun 13 üncü maddesine göre süresi belirli olmayan sürekli hizmet  
akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir.  
Kanunumuz, işçinin işyerinde kıdemi arttıkça fesih bildirim sürelerinin de uzun olması  
esasını kabul etmiştir. Kanuna göre, fesih bildirim süresi, işi altı aydan az sürmüş olan  
işçi için iki, işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört, işi birbuçuk  
yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı, işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için  
sekiz haftadır. Ancak kanunda öngörülen bu süreler asgari olup, hizmet akidleri ve  
toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından, bildirim süresinin bitimine kadar hizmet  
akdi taraflarının hak ve borçlarında bir değişiklik olmamakta, işçi çalışmaya, işveren de  
ücreti ödemeye devam etmektedir. Ancak ister işçi ister işveren fesih bildiriminde  
bulunsun, bildirim süresi içinde işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş

arama iznini çalışma saatleri içinde  
arama izninin süresi günde iki saatte  
birleştirilerek topluca kullanılabilir. Bu  
günlere rastlatmak ve durumu işve

Kanun, işverene bildirim süresine ait ücreti peşin vererek işçiyi derhal çıkarabilme  
olanağını tanımıştır (İş. K. Mad. 13/C, II).

İş Kanunu'nda gösterilen esaslara uymadan işi terkedene işçi ya da aynı şekilde işçinin  
işine son veren işveren, kanunda gösterilen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarını  
tazminat olarak ödemek zorundadır (Mad. 13/C). Söz konusu tazminatın (ihbar  
tazminatı) hesabında temel (çıplak) ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış olan para ve  
parayla ölçülmesi mümkün hizmet akdinden veya toplu iş sözleşmesinden yahut  
kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

İşçi veya işverenin başkaca bir zarara uğramaları halinde, bu zarara karşılık olarak  
ayrıca tazminat isteyebilmeleri olanağını da kanun saklı tutmuştur (Mad. 13). Bazı  
hallerde işveren fesih bildirim yolu ile hizmet akdini kanunda gösterilen usul ve  
sürelere uygun olarak sona erdirmekle beraber fesih hakkını kötüye kullanmış olabilir.  
Kanun buna örnek olarak, işçinin sendikaya üye olması, şikayet yollarına başvurusu  
nedeniyle akdin feshi hallerini göstermektedir (İş. K. Mad. 13/C II).

Fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtlanması halinde, işveren kanunda belirtilen  
bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır (kötü  
niyet tazminatı).

Kanuna göre süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akitlerinde işçi aşağıdaki hallerde dilerse akdi, süresi belirli akitlerde sürenin bitiminden önce, süresi belirsizlerde ise fesih bildirim süresinin geçmesini beklemezden feshedebilir:

\*Sağlık nedenleri (Mad. 16/I): Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması, akdin gerçekleştirildiğinde bilinmeyen ve işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı ve yaşamı için tehlikeli olursa (la) ya da işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa (lb) işçi, yukarıda belirtilen şekilde akdi feshedebilir.

\*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (Mad. 16/II).

Yanıltma: Akdin yapıldığı sırada akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış veya gerçeğe uymayan beyanlarla işverenin işçiyi yanıltması (a fıkrası).

Şeref ve namusa dokunacak davranışlar: İşverenin işçinin veya ailesinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması (b fıkrası).

Ahlaka aykırı yaşayış: İşçinin işverenin yanında oturması halinde, işverenin ailesinin yaşayış tarzının genel ahlak bakımından düzgün olmaması (c fıkrası).

Sataşma veya tehdit veya suç işleme: İşverenin işçiye veya ailesinden birine sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, kanuna karşı davranışa teşvik veya tahrik etmesi ya da bunlara karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi ya da işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunması (ç fıkrası).

Ücret ödememe: Ücretin kanun veya iş sözleşmesi gereğince hesaplanmaması veya ödenmemesi (d fıkrası).

Eksik iş verme veya çalışma koşullarını değiştirme yahut uygulamama: Akort ücrette işçiye yapabileceğinden az iş verilmesi halinde aradaki farkın zaman esasına göre ödenerek karşılanmaması veya çalışma şartlarının esaslı bir tarzda değiştirilmesi veya uygulanmaması (e fıkrası).

(Kanun hizmet akdi veya toplu iş sözleşmeleri yolu ile bu fıkradaki düzenlemenin değiştirilebileceğini kabul etmiştir.)

\*Zorlayıcı (mücbir) nedenler (Mad. 16/II): İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla bir süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması.

İş Kanunu'nun 17nci maddesi de aynı hakkı işveren açısından düzenlemiştir.

Hizmet Akdinin, işçi tarafından Mad. 16 uyarınca feshedilmesi halinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

İş Kanunu'nun 24 üncü maddesine göre işveren, 13 üncü maddeye dayanarak hizmet akdini feshettiği veya 16ncı maddenin III. bendi uyarınca hizmet akdini fesheden işçilerin yerine, çıkarma veya çıkma tarihinden itibaren altı ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde işveren aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isterse durumu uygun araçlarla yayınlar ve yukarıdaki nedenlerle akdi sona eren işçilerin adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde işyerine başvuran işçileri işveren işe almak zorundadır (Mad. 24/I, II). Aynı maddeye göre, işveren

tarafından 17nci maddenin I. bendinin (b) fıkrası veya III. bendi gereğince işten çıkarılan işçilerin çıkarılma nedenlerinin altı aylık süre içinde ortadan kalkması halinde, bu işçiler için de yukarıda belirtilen hükümler geçerlidir (Mad. 23/III). Ayrıca, bir işyerinin aynı koşullarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim veya kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi durumlarında da aynı hükümler uygulanır (Mad. 24/IV). Ancak bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık ya da emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz (Mad. 24/V).

Yürürlükteki İş Kanununa göre, işlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay öne ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu Örgütü'ne bildirmek zorundadır.

Ücret, işçilerle ailelerinin çoğu kez tek geçim kaynağı olduğundan, İş Kanunu'muzda ücreti güvence altına alan hükümlere yer verilmiştir.

Buna göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ya da temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir olunacak miktar bu paraya dahil değildir (Mad. 28).

Ayrıca, ücretin, işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmı işçinin muvafakati olmaksızın takas ve mahsup edilemez. Ancak, zararın doğumunda işçinin kasdının bulunması halinde bu sınırlama ortadan kalkmaktadır.

İşçi ücretleri imtiyazlı alacaklardandır. İşverenin iflası halinde, ücret alacağının öncelikle ödenmesini sağlamak için kanun, işçilerin iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde işleyen kanun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen menfaatlerini, ihbar ve kıdem tazminatlarını amme alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada göstermiş ve ancak bunların tam olarak ödenmesinden sonra arta kalanların adi alacaklılara ödeneceğini hükme bağlamıştır (İcra İflas Kanunu Mad. 206). Aynı sıralar hacizde de uygulanacağından (İcra İflas Kanunu Mad. 140) ücret alacakları haciz yolu ile takipte de birinci sırada yer almaktadır. Ancak sıralarının kamu alacakları ile ipotekli alacaklılardan sonra gelmesi, ücretlerin mutlaka işçilerin eline geçecek şekilde bir teminat mekanizmasına bağlanmaması, Topluluğun ilgili yönerge hükümlerine uyum için yeni düzenlemelerin yapılmasını gerektirecektir. Borçlar Kanunu da, işverenin aczi halinde işçinin münasip bir süre içinde ücreti için teminat isteyebileceğini, bunun yerine getirilmemesi üzerine işçinin akdi feshedebileceğini düzenlemiş bulunmaktadır (Borçlar Kanunu Mad. 346).

Haciz halinde ise durum İş Kanunu'nun 29/4. maddesi hükümleri itibariyle direktifin isteklerine cevap verir nitelikte gözükmeyle beraber, işyerinin mal varlığı dışında bir teminat getirilmesi bu halde de gerekli bulunmaktadır. İcra ve iflas Kanunu, iflas halinde imtiyazlı alacaklar için belirlenen sıranın haciz halinde de uygulanacağını kabul etmiştir (Mad. 140). İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin 4. fıkrasına göre ise, işverenin üçüncü kişilere olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

İş Kanunu'nda işçi ücretlerinin ödenmesinin sağlanması ile ilgili maddeye (Mad. 29) göre, kamu tüzel kişileri ile özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile istedikleri

takdirde özel kesim işverenleri müteahhit aracılığıyla yaptıkları her çeşit inşaat ve onarıma ait istihkakları ödemededen önce çalışan işçilere ait ücretlerin müteahhitlerce ödenip ödenmediğini kontrol edip ödenmeyen ücretini bordroya göre istihkaklarından keserler. Bundan sonra durum, işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asmak suretiyle duyurulur ve müracaat edenlerin ücretleri ödenir. Ancak bu sorumluluk, işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarını geçmemek üzere sınırlandırılmıştır.

Toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitlerine konulacak bir hükümlerle, işveren, işçinin işyerinde yapacağı zararı karşılamak üzere, ücretinden on günlüğünü on haftada, eşit taksitlerle kesip geçici olarak alıkoyabilir. Ancak bundan fazla bir kesinti yapılamaz. Bu kesintiler bütün çalışma süresi içindir. Bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar çerçevesinde kesinti yapılabilir (Mad. 31/I). Kesinti miktarını aşan bir zarara neden olan işçinin akdi, işverence fesih bildirim süresine uyulmaksızın ve tazminatsız feshedilebilir (Mad. 17 b II h).

Tazminat karşılığı kesilen paralar en çok üç ay içinde milli bir bankaya yatırılır. İşçi işinden ayrıldığında kesilen para faiz ve diğer gelirleri ile işçiye geri verilir.

İş Kanunu, işverenin, toplu sözleşme ve hizmet akdinde gösterilmiş olan nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası veremeyeceğini hükme bağlamış bulunmaktadır (Mad. 32). Kanun bu amaçla yapılacak kesintilerin üç gündelikten veya üç günlük kazançtan fazla olamayacağını belirterek, işverenin ceza verme yetkisinin sınırlarını da çizmiş bulunmaktadır.

Verilen para cezası işçiye nedenleriyle birlikte hemen bildirilir ve ceza olarak kesilen paralar işçilerin yararına harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına, Bakanlıkça belirtilecek milli bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.



İşveren bunun ayrı bir hesabını tutmak, Bakanlık da biriken paranın dağıtımını Bakanın ve işçi temsilcilerinin katılacağı kurul kararına göre yapmak zorundadır (Mad. 32/II). Kurulun kuruluş ve çalışması Tüzükte gösterilir (Mad. 32/III). Madde hükmüne aykırı hareket eden işveren hakkında ağır para cezası hükmolunur (Mad. 99/B).

Kanun, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle veya bu kanunun uygulanması sonucuna dayanılarak veyahut Cumartesi günlerinin kısmen ya da tamamen tatil edilmesi halinde ücretin eksiltilemeyeceğini ifade etmektedir (Mad. 38-60). Ancak bu hükümler, işçinin rızası ile çalışma koşullarının değiştirilmesi veya sürenin azaltılması halleri ile ilgili değildir.

### İş Yerinin Devri

Türk İş Hukuku'nun, işyerinin devri ile ilgili düzenlemeler açısından Topluluk Hukuku'na yaklaştırılması önemli bir sorun yaratmayacaktır. Türk Hukuku'na göre faaliyette bulunan bir işyerinin başkasına devri halinde hizmet akdinden doğan hak ve borçlar yeni işverene geçmektedir. İşyerinin devri ile birlikte çalışma şartlarında bir kötüleşme olduğunda Türk Hukuku'na göre işçi, hizmet akdini derhal feshetmek yetkisine sahiptir (İş Kanunu Mad. 16/II e). Topluluk yönergesi ise böyle bir durumda işverence hizmet akdinin feshedilebileceğinden söz etmektedir ki, bu durumda Türk İş Hukuku düzenlemelerinde feshin sonuçları itibariyle işçinin daha çok yararına bir durum yaratılmaktadır.

## Kısmi Süreli Çalışma, Aile İzinleri Ödünç İş İlişkileri ve Belirli Süreli

### Hizmet Akitleri

Avrupa Topluluğu ülkelerinde kısmi süreli çalışmaya dayalı istihdam oranının giderek artış göstermesi ve bu tür işlerde çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturması nedeniyle Topluluk'ta Part-Time işleri düzenleyici yönerge önerileri geliştirilmiştir.

Türkiye'de ise kısmi süreli çalışma, Avrupa Topluluğu'nda olduğu gibi yaygın bir çalışma türü değildir. Bu nedenle Türk İş Kanunu'nda Part-Time işlere yönelik düzenlemeler getirilmemiştir.

Uygulamada karşılaşılan sorunlara mahkeme kararları ve doktrindeki görüşler ile çözüm yolları getirilmiş ve bu suretle bazı kavram ve ilkeler yerleşmiştir. Nitekim Yargıtay kısmi çalışan bir işçiye ödenecek asgari ücretin, tam gün çalışanlar için tespit edilen miktarın kısmi çalışma süresine orantılı olarak belirlenecek miktarda olacağına karar vermiş ve AT yönerge taslağında yer alan esasa da uygun bir sonuca varmıştır. Sendikalar Kanunu'na göre, işyeri sendika temsilcisi atanabilmek yönünden kısmi çalışma herhangi bir farklılık yaratmamaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu'nda kısmi çalışanların da hiçbir ayırım yapılmadan bu kanun hükümlerinden yararlanacakları kabul edilmiştir. Sigorta yardımları, örneğin sağlık yardımları, kısmi çalışanlar hakkında ayırım yapan hükümler getirmemiştir. Sigortanın yaptığı ödemelerin miktarında da, aynen tam gün çalışanlarda olduğu gibi sigortalının kazançları esas alınmaktadır. Hatta kısmi çalışan, birden fazla işverene bağlı olarak çalışmakta ise, her işveren yönünden ayrı ayrı sigortalı sayılarak, azami sınırlar içinde tüm kazançlarından prim kesilmekte ve bunlara göre ödemelere hak kazanmaktadır.

Ülkemizdeki işsizlik sorunu dikkate alındığında kısmi çalışmanın teşvik edilmesinin yararlı olacağı açıktır. Bu hususta kısmi çalışmanın kanunla düzenlenmesi önemli bir etken olacaktır. Getirilecek düzenlemeler için Konsey'in yönerge taslağı yol gösterici olabilecektir.

Aile izinleri konusu ise Topluluk'ta bir yönerge ile düzenlenmiş olup doğum izninin ya da evlat edinmenin ardından en az 3 ay süreyle kullanılabilir olan izinlerden tercihe bağlı olarak ana ya da baba yararlanabilmektedir. Bugün Topluluk üyesi ülkelerin bir çoğunda ulusal düzenlemeler çerçevesinde sözkonusu izinleri annenin ya da babanın kullanması sağlanmaktadır. Burada amaç, ailevi yükümlülükleri yalnızca kadının üstlenmesinden kaçınmaktır.

Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliği halinde bu imkanı sadece anneye tanıyan Türk İş Kanunu'nu 70/4 sayılı maddesince düzenlenen "isteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir" hükmünde değişiklik yapılarak aynı hakkın babaya da tanınması gerekecektir.

Ödünç iş ilişkileri ve Belirli Süreli Hizmet Akitleri ise Topluluk ülkelerinde uzun yıllardır uygulanmakta olduğundan ve bunu mesleki faaliyet olarak yürüten kuruluşlar bulunduğu için, sözkonusu işçilerin korunmasını ve sistemin işleyiş esaslarını belirleyici düzenlemeler getirilmiştir.

Türkiye'de ise ödünç iş ilişkileri belirli çevrelerde ve çok sınırlı olarak uygulanmaktadır. Çalıştırdığı işçileri başka işverenlere devretmeyi bir meslek olarak yürüten işverenler ise oldukça azdır. Kanunlarımızda ödünç iş ilişkileri ile ilgili açık bir düzenleme yer almadığından AT'a tam üyelik halinde Topluluğun ilgili yönerge taslağını esas alan yeni kanun hükümleri getirilmesi sözkonusu olabilecektir.

Türkiye'de gerek Borçlar Kanunu ve gerekse İş Kanunları ile belirli ve belirsiz süreli hizmet akitleri yapılmasında taraflar kural olarak serbest bırakılmıştır. Ancak belirli süreli hizmet akitlerinin birbirini izler şekilde, zincirleme olarak yapılması, Yargıtayın sürekli içtihatlarıyla hukuka uygun bulunmamakta ve böyle bir durumda ayrı ayrı belirli

sürelî hizmet akitleri değil, başlangıçtan itibaren belirsiz sürelî bir tek hizmet akitinin varlığı kabul edilmektedir. Bu hal dışında ve bir defaya mahsus olarak belirli sürelî hizmet akitlerinin yapılmasında Türk Hukuku'nda bir sınırlama mevcut değildir. Yönerge taslağı kesinleştiğinde bu hususta yeni düzenlemelere ihtiyaç olacağı açıktır. Ancak ülkemizdeki işsizlik oranı çok yüksek ve belirli sürelî hizmet akitleri istihdamı teşvik eden bir etkinliğe sahip iken, getirilecek sınırlamaların ekonomik ve sosyal yönden değerlendirilmesi önem kazanacaktır.

### 3.1.3.Kadın-Erek Eşitliği

Türkiye'de çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği prensibi kanunlarla düzenlenmiş olmakla birlikte, İş Kanunu'nun ilgili hükümlerde, AT'nin kadın-erkek eşitliği konusunda onaylamış olduğu yönergelerle kıyaslandığında çeşitli eksiklikleri olduğu görülmektedir.

Bu nedenle Topluluğa tam üyelik halinde ilgili kanun hükümlerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekecektir.

Türkiye'de cinsiyete dayalı olarak ücrette bir ayırım yapılamayacağı 5518 sayılı ve 25.1.1950 tarihli kanun ile kabul edilmiştir. Daha sonra İş Kanunu hükümlerine dahil edilen bu ilke, yürürlükteki 1971 tarihli ve 1475 sayılı kanunun 26. maddesinin üçüncü fıkrasında yer almaktadır. "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hükümler konulamaz". Bu hükme aykırı hareket halinde özel bir ceza öngörülmediği için İş Kanununun 107. maddesine göre ücrette eşitliğe aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine belli bir oranda para cezası hükmolünmüştür. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2. maddesinde de asgari ücretin

tespitinde cinsiyet farkı gözetilmeyeceği belirtilmiştir. Konseyin yönergelerinde ve Adalet Divanı'nın kararlarında öngörüldüğü üzere eşitlik "aynı işler" deyiminin anlamını aşar şekilde ve "eşit değerdeki işler" (aynı nitelikte işler) olarak kabul edilmiştir. Ancak bu hükmün ücret eklerini de kapsadığı yolunda bir açıklık olmadıktan başka, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda, cinsiyete dayalı olarak ücret ayırımı yapılamayacağı konusunda bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte yasama organı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"ni 1966 yılında çıkardığı bir kanun ile onaylamış ve bu sözleşme hükümleri, İş Kanunu'na ve Borçlar Kanununa tabi olmak açısından bir ayırım yapılmaksızın tüm işçilere uygulanmak üzere iç hukukumuzaya girmiştir. Ayrıca bu sözleşmenin 4. maddesinin (a) fıkrasında ücret deyiminin geniş anlamda, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından nakdi veya ayni olarak ödenen asıl ücret ile bütün eklerini kapsadığı da belirtilmiştir.

Önemli bir konu, İş Kanununun 26. maddesinin üçüncü fıkrasında eşit değerdeki işler yanında "eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere "farklı ücret ödenemeyeceğinin öngörülmüş olmasıdır. Avrupa Topluluğu Hukukunda ise böyle bir şart getirilmemiştir. Esasen işçinin veriminin tam ve objektif ölçülere göre tespit edilip uygulandığı işkolları ve işyerleri de azdır. 100 sayılı sözleşmede, eşitlik ilkesi esas itibarıyla işlerin eş değerde olmasına dayandırılmış, 3. maddesinde de objektif ölçülere göre yapılacak değerlendirmede cinsiyet gözetilmeksizin eş değer işlerde tespit edilecek farklı ücret hadlerinin eşitlik ilkesine aykırı düşmeyeceği belirtilmiştir.

Cinsiyet yönünden ayırım yasağının işe alınmada, mesleki yükselmeye, mesleki eğitimde, çalışma şartlarında ve bu arada, işten çıkarmada uygulanacağı ve bu ilkeye aykırı hareket edilmesinin belirli müeyyidelere bağlı tutulması hakkında bir düzenleme mevcut değildir. Gerçi Türkiye'nin 3232 sayılı ve 11.6.1985 tarihli kanunla onayladığı "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi"nde Avrupa Topluluğu

Hukukunda yer alan kadın ve erkek eşitliğine ilişkin tüm konulara en geniş şekilde yer verilmiştir. Gerçekten Sözleşmenin II. maddesinde; işe alınmada ve seçim ölçülerinde, yükselmelerde, çıraklık, mesleki eğitim, işletme içi mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi, çalışılan işte uygulanan tüm çalışma şartları, sosyal yardımlar da dahil olmak üzere ödenecek ücrette, yıllık ücretli izinlerde, iş güvenliği ve işçi sağlığında, sosyal güvenlik sisteminde, evlilik, hamilelik ve doğum sebebiyle hizmet akdinin feshinde cinsiyet ayırımı yapılmaması ve eşitliği sağlayan önlemler alınarak müeyyidelere bağlanması öngörülmektedir.

Kanuni sosyal güvenlik sistemimizde, Konseyin kabul ettiği yönerge hükümleri ile belirlenen, eşitlik ilkelerine ters düşen bir durumun bulunmadığı söylenebilecektir. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulanma alanı, sigortalı niteliğinin kazanılması, prim borçları ve primlerin hesabı, yardımlar ve ödemeleri ile bunların hesabında eşler ve geçimi sağlanan kişiler de dahil olmak üzere cinsiyet farklılığına dayalı bir ayırımı yer verilmemiştir. Ancak yönergenin üye devletlerin yetkisi içinde bıraktığı üzere, yaşlılık aylığının bağlanmasında kadın ve erkek bakımından farklı yaş sınırları kabul edilmiştir.

Türkiye'de işverenlerin işyerlerinde sosyal güvenlik sistemi kurdukları haller çok istisnadır. Ancak bu istisnai haller içinde de erkek ve kadın eşitliğine ters düşecek şekilde hükümler getirilmediği söylenebilir.

"Ülkemizde kadın ve erkek eşitliğine sosyal tarafların da önem verdikleri görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi sistemine geçildiği 1963 yılından bu yana yapılan toplu iş sözleşmelerinde, çok sayıda kadın işçinin çalıştığı tekstil işkolu dahil olmak üzere ücret ve diğer çalışma şartları itibariyle kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik ilkesine ters düşen hükümlere hemen hemen hiç rastlanmamıştır."<sup>66</sup>

---

66 Ekonomi Munir Prof. Dr. Türk İş Hukuku, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1, Haziran 1989, Sayı 9, s.6-7.

Ancak Roma Antlaşması'nın II9. maddesinde öngörülen cinsiyet ayırımı gözetilmeksizin ücret eşitliği kavramının tanımında yer alan; ücret tespitinde "verimlilik", "liyakat", "iş değerlendirmesi" gibi kıstaslara ülkemizde riayet edilmemektedir. Ülkemizde genel olarak ücret tespitlerinde (toplu iş sözleşmeleri dahil) bu tür ekonomik kriterler kullanılmamakta; daha çok sosyal amaçlarla, ücretlerin fiyatların gerisinde kalmaması için enflasyon oranını dikkate alan düzenlemeler yapılmaktadır. Türkiye'nin, işin verimlilik kıstaslarına uygunluğu anlayışına geçmesi gerekmektedir. Zira seyyanen ücret artış uygulamaları işgücünün, verimlilik, kendini geliştirme, mesleki eğitim v.b. eğilimlerini kösteklemektedir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1985-1989);

"Ücretlerde adaletin sağlanması yanında, işgücünün verimliliğinin ve niteliğinin geliştirilmesi ve üretimi geliştirici rekabet şartlarının yaratılması açısından da, iş değerlendirmesine önem verilecek ve üretimin arttığı ölçüde çalışanların primlendirilmeleri esas olacaktır (Madde 489).

"Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret sistemlerinin, verimlilik, iş ve liyakat değerlendirmesi teknikleri üzerine kurulmasının temini için gerekli tedbirler alınacak, bu maksatla "Eşit işe eşit ücret" ilkesi, verimlilik ve liyakat değerlendirmelerini de kapsayan "eşit üretken emeğe eşit ücret" ilkesi ile birlikte uygulanacaktır" (Madde 490)<sup>67</sup> şeklinde hedefler öngörülmesine rağmen, söz konusu kıstasların yeterli ölçüde kullanılmadığı ve sanayimize yerleştirilmediği görülmektedir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında da (1990-1994);

---

67 Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 134.

"Ücretin iş, liyakat, verim ve kıdem karşılığı olarak artması, ücretlinin fiyat artışlarına karşı korunması ve ücret sistemlerinin, istihdamı geliştirme ve büyüme politikaları ile birlikte yürütülmesi esastır" (Madde 886).

"Kamu kurumlarının iş değerlendirme tekniklerini uygulamaları sağlanacak, kısmi ve toplam verimlilikleri sürekli ölçülecektir" (Madde 887).

"İş tanımları ve iş değerlendirmelerini esas alan ücret sisteminin bütün iş kollarında kullanılmasına çalışılacaktır" (Madde 888) şeklinde benzeri hükümlere yer verilmiştir.<sup>68</sup>

Türk özel sektöründe metal, kimya, gıda, cam ve çimento işkollarında yapılan toplu sözleşmelerde bu kıstaslara dikkat edilmiş olmasına rağmen uygulamanın yeterince geliştirildiği söylenemez. Avrupa Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunmamız da dikkate alınır, bu konunun önemi ortaya çıkmaktadır. Söz konusu gereke ve ihtiyaçlar karşısında bu kriterlerin kullanımının yaygınlaştırılması ve ihtiyaçlara yöneltilmesi, Ülkemiz açısından zorunlu bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer taraftan, Roma Antlaşmasının 120. maddesine göre üye devletler, ücretli izin sistemlerinde bulunan eşitliği korumakla yükümlüdürler. Böylece bu alanda da kadın-erkek eşitliği korunmuş ve kadınların yasalarda belirtilen ücretli izinlerden hiçbir ayırım gözetmeksizin yararlandırılmaları sağlanmıştır.

Ülkemizde ise çalışma hayatına ilişkin yasalarda, ücretli izin hakları konusunda ayırım gözetilen madde olmadığı gibi, ücretli izin konusunda kadın-erkek eşitliğinin

---

68 Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 184.



sağlanmasını öngören bir hükme de ihtiyaç duyulmamıştır. Bunun nedeni, ülkemiz çalışma hayatında kadın-erkek ayırımının hiçbir zaman gözetilmemiş olmasıdır.

### 3.2.SERBEST DOLAŞIM İLKESİ VE TÜRKİYE

Türkiye ile Avrupa Topluluğu arasında 1963 yılında imzalanan Ankara Anlaşması ve bu anlaşmaya bağlı olarak 1970'de imzalanan Katma Protokol'ce 1 Aralık 1986 tarihinden itibaren Türk İşçilerinin Topluluk ülkelerinde serbest dolaşımının gerçekleştirileceği öngörülmüştür.

Gerçekte Ankara Anlaşması'nda, Anlaşmanın yürürlüğe giriş tarihinden itibaren 12. yılın sonunda, yani 1976'da işgücünün serbest dolaşımı sürecinin tamamlanması öngörülmüş bunun yanısıra anlaşmaya ek mektupta hazırlık döneminde Ortaklık Konseyi'nin Türk İşgücünün sorunlarını inceleyebileceği belirtilmiştir. Buna karşın Katma Protokol'ün imzalanmasına kadar geçen süre içinde konuyla ilgili bir ilerleme kaydedilmemiş, Katma Protokol'ün imzalanmasından sonra beklenen gelişmeler gerçekleşmemiştir.

Katma Protokol'ün 36. maddesiyle belirlenen ve Türk işçilerinin Topluluk ülkelerinde 1986'dan itibaren serbest dolaşımını öngören uygulamanın yanısıra, 37. maddeyle Türk işçilere çalışma koşulları ve ücret açısından uyrukluk nedeniyle farklı muamele yapılmaması 38. maddeyle Türk işçilerin meslek ve yer değiştirmeden kaynaklanan sorunlarıyla çalışma ve oturma izinlerinin uzatılmasına ilişkin incelemelerin Ortaklık Konseyi'nce yapılması, 39. maddeyle Ortaklık Konseyi'nce Toplulukta çalışan işçileri ve bunların Toplulukta ikamet eden ailelerini içeren sosyal güvenlik sistemlerinin sözkonusu kişiler yararına uygulanabilirliğinin tesbit edilmesi, 40. maddeyle Ortaklık Konseyi'nin Avrupa Topluluğu ile Türkiye arasında genç işçi değişimini kolaylaştırıcı

tavsiyelerde bulunması, 41. maddeyle tarafların yerleşme hakkı ve hizmetlerin serbest edinimine yönelik kısıtlamaları aşamalı olarak kaldıracakları ve yeni kısıtlamalar getiremeyecekleri belirtilmiştir.

Katma Protokol'le gerçekleştirilmesi öngörülen bu uygulamalar aslında Topluluk ülkeleri için önemli yükümlülükler yaratmamakta ve tavsiye önerilerinden ileri gitmemektedir. Söz konusu maddeler, Türkiye'nin Avrupa Topluluğu'nun tam üyesi olmaması nedeniyle dar bir alanı kapsamakta ve yalnızca Topluluk içinde ikamet eden ve yer değiştiren Türk işçilerle bunların ailelerini içermektedir. Bu şartlar altında sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanma hakkı da, üye ülkelerde çalışan işçilerin yine Topluluk içinde ikamet eden ailelerini kapsamakta ve Türkiye'de oturan aileler bu kapsama girememektedirler. Bu şartlar altında, Türk işçiler Türkiye'de varolan sosyal sigortalar kurumlarına da bağlı olmadıklarından ne kendilerinin ne de ailelerinin söz konusu kurumların uygulamaları dahilindeki sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanma hakları bulunmamaktadır.

Bunun dışında Türk işçilerinin Türkiye'de çalışmış oldukları zaman içinde gerçekleştirmiş oldukları hizmet sürelerinin Topluluk ülkelerinde çalıştıkları hizmet süreleriyle birleştirilmesi ve sigorta kollarından yararlanma hakkının doğup doğmamasının tesbitinde, AT ülkelerinin serbestiye sahip olmaları da işçilerimiz için son derece olumsuz sonuçlar yaratabilecek bir uygulamadır.

Ancak, Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda gibi bazı Topluluk ülkeleriyle Türkiye arasında gerçekleştirilmiş olan ikili anlaşmalar Katma Protokol'de öngörülenden çok daha olumlu ve geniş kapsamlı ilkeleri içermektedir. (Prim ödeme, çeşitli sigorta dallarından yararlanma, sigortalılık süresi, çocuk yardımı, hizmet sürelerinin birleştirilmesi, aile yardımlarından yararlanabilmek için aile fertlerinin sigortalının çalıştığı ülkede olma zorunluluğunun bulunmaması v.b. konularda taraflar arasında

mutabakat sağlanmıştır.) Bu açıdan bakıldığında Katma Protokol'de yer alan hükümlerin Türkiye açısından işçilerin serbest dolaşımı konusunda yeni hak ve olanaklar getirmediği, hatta ikili anlaşmaların da gerisinde kaldığı görülmektedir.

Katma Protokol'ün imzalanmasından günümüze kadar geçen süre içinde de Türkiye-AT Ortaklık Konseyi toplantılarında ağırlık taşıyan yaklaşım, Topluluğun Türk işçilerine serbest dolaşım hakkı tanınmasına yönelik gelişmelerden çok, üye ülkelerde çalışan işçilerimizin haklarını genişletme yönünde olmuştur. Topluluk tarafından hazırlanan 20.12.1976 tarihli yönetmeliğin örnek olarak verilebileceği bu yaklaşımları, Türkiye'yi serbest dolaşım konusunda ısrarlı tutumdan uzaklaştırmaya yönelik oyalama yöntemleri olarak nitelendirmek mümkündür.

Sözü edilen yönetmelik, Türk İşçilerine ikinci öncelik hakkı tanımakta ve Topluluk ülkelerinde 3 yıl süreyle çalışan Türk işçilerine aynı meslek ve bölgelerde Topluluk vatandaşlarından sonra işe alınabilme, 5 yıl süreyle çalışanlara tüm üye ülkelerde her işe girebilme hakkı vermekte, Topluluk dışından işçi alacakları zaman Türk işçilerine öncelik vermelerini öngörmektedir. Ancak Avrupa Topluluğu ülkelerinde özellikle de son yıllarda işsizlik oranının giderek artış göstermesi, Türk işçilerine tanınan ikinci öncelik hakkının uygulanabilirliğinin ne şekilde geçerlilik taşıdığını göstermektedir...

Bu yönetmeliğin ardından getirilen bazı kararlar ise, (2.7.1980 tarihli Ortaklık Konseyi toplantısında alınan kararlar) en az 1 yıl süreyle Topluluk ülkelerinde çalışan Türk işçilerinin aynı işyeri ve iş kollarında istihdam edilebilmeleri gibi uygulamalarla birinci yönetmeliği geliştirici ancak yine de Türk işçilerine Topluluk işçileri ile eşit hakları sağlamaktan uzak bir sistem getirmiştir.

Bugün Ankara Anlaşması'nın Topluluk hukuku çerçevesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ve serbest dolaşım ilkesine yönelik hükümlerin Topluluk

hukukuna dahil olup olmadığına dair çeşitli hukuki tartışmaların açılmasına rağmen, sözkonusu anlaşmanın hem Topluluk hem de üye devletler tarafından tek tek imzalanmış olması Topluluk hukukuna dahil olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Bunun yanısıra serbest dolaşımın düzenlenmesi Topluluk tarafından gerçekleştirildiği için bu ilke de Topluluk hukukuna dahildir. Ancak, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı tarafından 1987'de alınan bir kararla, (Meryem Demirel davası) Türk işçilerin serbest dolaşım hakkının henüz doğmadığı ve Ortaklık Konseyi'nce belirlenmesi gereken serbest dolaşıma yönelik uygulama şartlarının Konsey'ce karara bağlanmadığı sonucuna varılmış, bu da Türkiye'nin elde etmiş olması gereken bir hakkı belirsizliğe sürüklemiştir. Bugün Türkiye de, bir anlamda bu haktan ümidini kesmiş görünmekte ve Topluluk'tan sağlanabilecek bazı ekonomik ve politik tavizler karşılığında serbest dolaşıma yönelik ödümler verilebileceğine ya da bu hakkın ertelenebileceğine ilişkin görüşler ortaya çıkmaktadır. Ancak yine AT Adalet Divanı tarafından 20.9.1990 tarihinde (S.Z. Sevince davası) alınan bir kararla ortaklık konseylerince onaylanmış ve yürürlüğe girmiş çalışma ve istihdam haklarına yönelik olumlu bir gelişme ortaya çıkmıştır.

Hollanda'da çalışan S.Z. Sevince adlı bir Türk vatandaşının, 1980 yılında ailevi nedenlerin yok olduğu gerekçesiyle (boşanma gibi) oturma izninin Hollanda makamlarınca uzatılmaması üzerine temyiz mahkemesine başvurması ile başlayan dava, 1986'da ilgili mahkemenin de Sevince aleyhinde karar alması sonucu Türk vatandaşının Hollanda devlet mahkemesinde Türkiye-AT ortaklık anlaşması hükümlerine dayanan yeni bir dava açarak tekrar oturma izni verilmesini talep etmesiyle sürmüştür.

Sevince'nin avukatları Türkiye-AT ortaklık anlaşmasının nihai hedefleri doğrultusunda ve 1976 ve 1980 tarihli Türkiye-AT ortaklık Konseyi kararlarınca, müvekkillerinin çalışma ve oturma haklarının iptal edilemeyeceğini savunmuşlardır.

20.12.1976 tarihinde toplanan Ortaklık Konseyi'nde alınan kararların 2. Maddesinde 5 yıldır bir AT ülkesinde düzenli olarak istihdam edilmiş bir Türk vatandaşının 5. yıldan sonra istediği her türlü işte çalışabilmesi öngörülmektedir. Bu şekilde 5 yıl boyunca bir sektör veya işveren bazında sınırlı olarak istihdam edilmiş Türk vatandaşlarına normal iş piyasası açılmış olmaktadır. Aynı şekilde, evlenme yoluyla çalışma izni almış bir Türk'ün 5 yıllık düzenli bir ikametden sonra, boşansa dahi oturma ve çalışma müzadesinin iptal edilmesi mümkün değildir.

Bunun yanısıra, Ortaklık Konseyi'nin 19.9.1990 tarihli ikinci bir toplantısında 5 yıl koşulu azaltılarak 4 yıla düşürülmüştür.

Sevince davası ile ilgili olarak Hollanda mahkemesi, Roma Antlaşması'nın 177. maddesine dayanarak AT Adalet Divanına 3 temel soru sormuştur. (177. madde AT Adalet Divanı'nı hukuki sorunları yorumlama ve kanunların geçerlilikleri hakkında görüş vermeye ehil kılmaktadır.)

-Roma Antlaşması'nın 177. maddesine 3. bir ülke ile yapılmış bir Ortaklık Konseyi hükümleri için başvurulabilir mi?

-Birinci soruya müspet cevap halinde ortaklık konseyinde alınan kararlar üye ülkelerde derhal uygulamaya girer mi? (EFFet Direct)

-İkinci soruya müspet cevap halinde ilgi kararlarda ifade edilen "düzenli olarak istihdam" kavramını ne şekilde yorumlamak gerekir?

...ve buna bağlı olarak...

"Düzenli İstihdam", davacının 1980-1986 yılları arasındaki malikeme süresince -tecilen-yaptığı işi de kapsar mı?

AT Adalet Divanı, Ortaklık Anlaşması kararlarının Topluluk mevzuatının bir parçasını oluşturması itibariyle 177. madde bazında görüş beyan etme hususunda kendini yetkili görmüş ve I. soruya müspet cevap vermiştir.

2. soru hakkında, Adalet Divanı, Türkiye-AT Ortaklık Anlaşmasının halen yürürlükte olan bir uluslararası anlaşma olması cihetle, bu anlaşmadan kaynaklanan yükümlülüklerin üye ülkelerin mevzuatlarında aynen geçerli olduklarını ve doğrudan doğruya uygulamaya girdiklerini (Effet Direct) hatırlatmıştır.

Diğer taraftan, Ortaklık Konseyi'nde alınan bu kararların genel kapsamının da gözardı edilmemesi gerektiği ve bunun Türkiye-AT ortaklık Anlaşmasının nihai hedefleri çerçevesinde öngörülen kademeli (programlı) gelişmenin bir parçası olduğu hatırlatılmaktadır. Bu amaçla Adalet Divanı Ortaklık Anlaşmasının gayelerini şu şekilde özetlemektedir;

"...Hazırlık döneminde AT'nin yardımıyla Türkiye Ekonomisinin güçlenmesini sağlamak, geçiş döneminde kademeli olarak gümrük birliğini ve ekonomik politikaların koordinasyonunu güçlendirmek..."

Aynı kararda AT Adalet Divanı, Türk işçilerinin serbest dolaşımının da kademeli olarak gerçekleştirilmesi gerektiğini hatırlatmakta ve, ortaklık anlaşması taraflarının Roma Antlaşması'nın 48., 49. ve 50. maddelerinden esinlenmeyi öngördüklerini ifade etmektedir.

Adalet Divanı hakimleri Türk işçilerinin bu mevcut anlaşmalardan doğan haklarını talep edebileceklerini ve, sözkonusu kademeli programın 4 yıl boyunca düzenli bir işte istihdam edilmiş ve oturma müzadesine sahip bir Türk vatandaşına 4. yıldan sonra serbest istihdam hakkı kazandırdığını teyid etmektedirler. Ortaklık Konseyi kararlarının üye ülke mevzuatlarında doğrudan uygulanır olması ve bunların açık bir şekilde ifade edilmiş olması nedeniyle üye ülke makamlarının bu kararlarda kısıtlayıcı veya önkoşullu hiçbir yorum ve uygulamaya gidemeyecekleri de deyd edilmiştir.

3. soruya cevaben AT Adalet Divanı "Düzenli İstihdam" kavramını "sabit" ve "Geçici Olmayan" iş olarak tanımlamaktadır. Aynı soruda yer alan diğer görüş hakkında ise mahkeme prosedürü nedeniyle "Tecilen" çalışan bir Türk vatandaşının düzenli olarak istihdam koşulunu doldurmadığı, ancak, S.Z. Sevince'nin durumunda, bu şahsa ortaklık anlaşmasından doğan haklar tanınmış olsaydı zaten mahkemeye gerek olmayacağı ve eskiden yürüttüğü işini "Düzenli Olarak" sürdürmüş olacağı belirtilmektedir.

Bu her iki karar da, Türkiye-AT Ortaklık anlaşması çerçevesinde ele alınmaktadır. Ancak, Adalet Divanı, ortaklık Anlaşmasının genel hedeflerini hatırlatmak suretiyle Türkiye-AT entegrasyonunun kademeli (programlı) geçiş dönemleri ile gerçekleştiğini teyid etmektedir.

Bu programlı geçiş döneminde "yürürlüğe girmiş" uygulamalar ve "henüz yürürlüğe girmemiş" uygulamalar arasında ayırım yapılmaktadır. Sevince Davasında 4. yıldan sonra serbest ikamet ve istihdamın Ortaklık Konseyi kararlarından sonra elde edilmiş bir hak olduğu, ancak serbest dolaşımı "açık", "kesin" ve "tereddütsüz" bir şekilde yürürlüğe sokan Ortaklık Konseyi kararı bulunmaması nedeniyle Topluluk mevzuatına henüz geçmiş kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir.

Topluluk Adalet Divanı tarafından alınan bu karar, Avrupa Topluluğu'nun Türkiye'ye karşı 1963'de imzalanan Ortaklık Anlaşmasından kaynaklanan yükümlülükleri açısından son derece önemli bir karardır.

Bu şartlar altında bir Topluluk ülkesinde dört yıl süreyle düzenli olarak istihdam edilen Türk vatandaşlarının ücret karşılığında ifa edilen her türlü işe herhangi bir engelleme ile karşılaşmaksızın girme hakkına, ve bu hakkın doğal sonucu olarak ikamet hakkına da sahip oldukları net bir şekilde ortaya koyulmuş olduğundan, sözkonusu hakkı elde etmiş Türklere ikamet izninin verilmemesi ilgili makamları suçlu duruma düşürecektir.

Bu davada elde edilen sonuç kuşkusuz gerek Türk tarafının gerekse Topluluk tarafının konuyu daha geniş bir çerçevede değerlendirmesine neden olacaktır.

Günümüzde gerek Topluluk ülkelerinde ve gerekse Türkiye'de işsizliğin önemli bir sorun teşkil etmesi, gerekse ülkemiz nüfus artış oranının yüksek olması (1980-1990 döneminde %2,7) Topluluk ülkelerini, özellikle de Türk işçilerinin yoğun olduğu Almanya gibi bazı ülkeleri önemli ölçüde endişelendirmekte ve Türk işçisinin, serbest dolaşım halinde Avrupa Topluluğu ülkelerine akın edeceği düşüncesini uyandırmaktadır. Bugün Avrupa ülkeleri Türk işçileri ve ailelerinin ülkelerine geri dönmelerine ve yenilerinin gelmelerini engellemeye yönelik çeşitli önlemler almaktadırlar. Bunlar arasında örnek verilebilecek olan geri dönüşü teşvik yasaları ve Almanya'da başlatılarak diğer Topluluk ülkelerinde de uygulamaya koyulan vize sistemleri Oniki'lerin Türk işçilerinin serbest dolaşımı konusuna yaklaşımlarını açıkça ortaya koymaktadır. Sözkonusu önlemler Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise, Topluluk'la tam üyeliği hedef alan bir ortaklık anlaşması yapmış olan bir ülke vatandaşlarına vize uygulaması koyulmasının sağduyu ile bağdaşmayacak bir tutum olmasının yanısıra, geriye dönüşü teşvik yasalarının yarattığı ekonomik ve sosyal sorunların oldukça önemli boyutlara vardığı görülmektedir.



Aslında Topluluk ülkeleri Türk işgücünün serbest dolaşımı halinde ortaya çıkabilecek sorunları değerlendirirken bazı hususları gözönünde bulundurmamakta ya da bulundurmaktan kaçınmaktadırlar.

Bugün, AT ülkelerinde nüfusun hızla yaşlanması ve nüfus artış oranının giderek azalması gibi nedenlerden ötürü zaman içinde aktif işgücüne ihtiyaç artacaktır. Türkiye ise bu bakımdan genç bir nüfus yapısına ve Topluluk ülkelerine oranla yüksek nüfus artış oranına sahiptir. Ayrıca Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliği halinde Avrupa Sosyal Fonu, FEOGA, FEDER, v.b. fonlardan alacağı yardımlarla bölgeler arası kalkınmışlık farklarını azaltması ve geri kalmış bölgelerde yatırım ve istihdam imkanlarının artırılmasıyla işgücünün yurt dışına göçünün azalması sözkonusu olacaktır.

Türkiye'nin konumu itibariyle Avrupa ile Orta Doğu ve Eski Sovyet Cumhuriyetleri arasında bir köprü oluşu ucuz işgücü, hammadde kaynaklarının bolluğu, nüfusu açısından önemli bir pazar potansiyeli oluşturması gibi nedenler yabancı sermayenin Türkiye'de yatırım yapmasını ve yeni istihdam imkanları yaratılmasını sağlayacaktır.

Tüm bu faktörler Oniki'lerin serbest dolaşım uygulamasına daha sıcak bakmalarını sağlayacak niteliktedir.

Bu durumda sözkonusu ilkenin Topluluk tarafından gerçekleştirilmesi konusunda ele alınan sorunların yanısıra, olayın Türkiye açısından uygulanabilirliğinin de incelenmesi gerekmektedir. Serbest dolaşım ilkesinin çift taraflı olarak gerçekleştirileceği düşünüldüğünde, Türkiye'nin bazı kanunlarda değişiklik yapması ve sosyal güvenlik sistemlerini geliştirerek Topluluk ülkelerinde uygulanan sistemlere yakınlaştırması gereği ortaya çıkmaktadır.

Bugün Türkiye’de yürürlükte olan ve yabancı uyrukluların belirli işlerde çalışmalarını engelleyen "Türkiye’de Türk vatandaşlarına tahsis edilen sanat ve hizmet hakkındaki kanun" ve yabancı uyruklular için çalışma izni alınmasını zorunlu kılan turizm, yabancı sermayeyi teşvik v.b. kanunlarla Deniz İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda Topluluk üyesi ülke işçilerinin serbest dolaşımı gözönünde bulundurularak değişiklik ve düzenlemeler yapılması gerekecektir. Ayrıca Türkiye’de uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde varolan eksikliklerin giderilmesi, Topluluk ülkeleriyle aynı seviyeye getirilmesi, (en azından yakınlaştırılması), ülkemizde uygulanmayan bazı sigorta dallarının (işsizlik sigortası, aile yardımları gibi) sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınması ve sosyal korumayı gerçekleştiren kurumların tek bir çatı altında toplanarak karmaşıklığın giderilmesi de sağlanmalıdır.

### 3.3.İSTİHDAM POLİTİKASI VE TÜRKİYE

Bugün Türkiye’de yaşanan işsizlik, hızlı nüfus artışına bağlı olarak yıldan yıla birikimli olarak artan işgücü fazlasının istihdam edilmemesinden doğan "yapısal yaygın işsizlik" şeklindedir. Bu açıdan, Topluluk ülkelerinde yaşanan işsizlikle, Türkiye’deki işsizlik birbirinden farklıdır. Toplulukta daha çok ileri teknolojiye geçişten kaynaklanan bir işsizlik söz konusudur.

Aşağıdaki tablolardan da izleneceği üzere, istihdamın sektörel dağılımı bakımından da Topluluk ülkeleriyle aramızda önemli farklılıklar mevcuttur. AT bir sanayi toplumu görünümü sergilerken, Türkiye’de halen faal nüfusun büyük bir kısmı tarım kesiminde istihdam edilmektedir. Ancak hızlanan sanayileşmeye paralel olarak, sanayide istihdam edilen işgücü artmaktadır.

Ülkemizdeki işsizlik uzun yılların birikimi olduğundan, sorunun çözümü doğru teşhis ve kararlı politikaların uygulanmasına bağlıdır. Topluluğa tam üyelikte, sık sık karşımıza bir engel olarak çıkarılan hızlı nüfus artışının etkin bir aile planlamasıyla kontrol altına alınması, hem kişi başına düşen gelirin artırılması, hem de işsizlik sorununun çözümü bakımından önem taşımaktadır. Ancak, uzun vadeli olan bu tedbirin yanında işsizliğin önlenmesinin en etkili ve kalıcı çözüm yolunun yatırımların teşviki olduğu da bir gerçektir. Sanayi kesiminde yapılacak yatırımların sanayi kadar ticaret ve hizmet sektöründe de ek istihdam imkanları yaratacağı gözden uzak tutulmamalıdır. Bu nedenle ülkemizde başta pahalı kredi olmak üzere, enerji ve alt yapı sorunlarının süratle ele alınıp çözüme kavuşturulması, bürokratik engellerin asgariye indirilmesi gereklidir. Bu önlemler hem istihdamın artırılması, hem de güçlü bir ekonomik yapıyla Topluluk içinde yer alabilmemiz bakımından önem taşımaktadır.

Diğer taraftan, yeterli öz sermaye ve kaynağın olmadığı ülkemizde halen uygulanmakta olan ticari bankalar faiz yapısı ile yatırım yapılması, ihracat sanayilerinin kurulması oldukça güçtür. Ülkemizde ihracata dönük olan ve doğrudan istihdam yaratan yatırımların düşük faizli ve uygun ödeme koşullu kredilerle desteklenmesi gereklidir.

Türkiye’de yıllardır çok yüksek oranlarda seyreden enflasyon da sermayelerde büyük aşınma yaratmış, özellikle 1988 yılının ikinci yarısından itibaren yaşanmaya başlanan ekonomik durgunluk istihdamı olumsuz yönde etkilemiştir.

Ülkemizde işsizlik sorununun çözümü bakımından üzerinde durulması gereken bir başka husus da, kısa süreli istihdam yaratan alt yapı yatırımları yanında uzun dönemli kalıcı istihdam yaratma özelliği olan üretime dönük özel sektör yatırımlarının desteklenmesidir. Ek istihdam imkanları yaratan müteşebbislerin uygun ücret, vergi vb. gibi sübvansiyonlarla desteklenmesi, bu konuda ilk planda akla gelen teşvikler

olmaktadır. Bu teşvik, çalışanın ücretinin veya işverenler tarafından ödenen bir payın (SSK İşveren hissesi gibi) kısmen devlet tarafından karşılanması şeklinde olabilir.

Topluluk ülkeleriyle rekabet edebilmemiz bakımından özellikle sanayimiz üzerinde bulunan aşırı yüklerin (sosyal amaçlı fonlara yapılan ödemeler, SSK prim oranlarının yüksekliği, sosyal güvenlik sistemine devlet katkısının olmayışı, yüksek kredi faizleri, vergi oranlarının yüksekliği gibi) kaldırılarak, yeni yatırımlara imkan tanınması, hem ekonomik büyümeyi hem de istihdamı olumlu yönde etkileyecektir.

Topluluk ülkeleri, istihdamın geliştirilmesinde orta ve küçük işletmelere önemli bir rol tanımakta ve sürekli olarak bu alanı desteklemektedirler. Bu nedenle, ülkemizde de küçük sanayinin büyük sanayiye yan sanayi olarak çalışması, bu tür kuruluşlar üzerinde vergi yükünün ve bürokratik engellerin azaltılması, teknik yardım, hammadde yardımında bulunulması, pazarlama ve ucuz kredi desteği verilmesi önem taşımaktadır.

Diğer taraftan yerel istihdam olanaklarının harekete geçirilmesi, kırsal kesimde yaşayan nüfusun işgücü piyasasına çıkarak açık işsizliği artırmasının önlenmesi bakımından önem taşıyan bir husustur. Bu amaçla kırsal bölgelerde yörenin özelliklerine uygun istihdam yaratıcı ve el sanatlarını özendirici projeler uygulamaya konmalıdır.

Topluluk ülkelerinde işgücünün vasıf düzeyini yükseltme çalışmaları büyük önem taşımaktadır. Ülkemiz sanayiinin de özellikle dışa açılma sürecinde karşılaştığı en önemli sorun "nitelikli işgücü" teminidir. İşgücü piyasamızda bir yandan bir çok açık işin nitelikli eleman yokluğu sebebiyle doldurulamaması diğer yandan da vasıfsız işgücü fazlalığının olması şeklinde iki yönlü bir dengesizlik mevcuttur.

Ayrıca Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunan ülkemizin, hem sanayileşme hem de eğitim politikalarında önemli atılımlar yapması zorunludur. Bu açıdan ülkemiz

ihtiyaçları ve AT ile bütünleşmenin gerektirdiği zorunluluklar dikkate alınarak vasıfsız işgücününün mesleki ve teknik eğitim yoluyla vasıflı hale getirilmesi gereklidir.

Topluluk ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de gençlerin istihdamı önemli bir konudur. Bu nedenle, gençlerin yanısıra yetişkinlere, bedensel ve zihinsel engelleri bulunanlara eğitim hizmetlerinin temini ve bu gruplara yönelik mesleğe yöneltme sisteminin kurulması gerekmektedir. Bu amaçla oluşturulan rehberlik hizmetleri, uygun meslek seçimini, gerekli eğitimi, istihdam durumunu ve çalışma şartlarını içermelidir.

Bugün, İş ve İşçi Bulma Kurumu’na kayıtlı işsizlerin %54’ü 15-24 yaş grubuna dahildir. Örgün eğitim sisteminden çıkmış, üniversiteye gidememiş gençlerimizin, ileride ihtiyaç duyulacak meslek alanları da dikkate alınarak eğitilmeleri ve istihdam edilerek üretken hale getirilmeleri gerekmektedir.

Ayrıca, vasıfsız sakatların, sakatlık türleri dikkate alınarak, mesleki rehabilitasyonları sağlanmalıdır. Türk İş Kanunu’na göre (Mad. 25) 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri, %2 oranında sakat işgücünü, mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlü tutmuştur. Ancak bu kişilerin gerekli eğitimden yoksun olmaları, kanunun işleyişi bakımından işverenler üzerinde gereksiz bir baskı oluşturmaktadır. Kaldı ki Topluluk ülkelerinde de bu sistem, uygulamada olumlu sonuçlar vermemiş ve sakatların istihdamı bakımından bir çare olmamıştır. Bu nedenle bu kişilerin istihdamını kolaylaştıracak mesleki eğitim önlemleri büyük önem taşımaktadır.

Ülkemizde, düzenli bir işgücü piyasası bilgi-iletişim sisteminin kurulması, bu konuda dağınıklığın ve eksikliğin giderilmesi bakımından gereklidir. ILO, OECD ve AT gibi uluslararası kuruluşların verileriyle mukayese ve değerlendirmeye imkan tanıyacak düzenli ve sürekli bir işgücü piyasasının kurulması, istihdam politikası konusunda doğru

teşhislerin konulması ve buna uygun önlemlerin alınması bakımından son derece önemlidir. Özellikle Topluluğa tam üyelikte İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun, diğer üye ülke kurumlarıyla yakın işbirliği içine gireceği düşünülürse, Kurumun Batı Avrupa ülkelerindeki benzer kuruluşlarda olduğu gibi tüm işgücü piyasasına hizmet verebilecek bir yapıya kavuşturulması zorunluluktur.

TABLO: 13

TOPLULUKTA İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI (%)						
	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	1970	1986	1970	1986	1970	1986
Belçika	4,7	2,8	41,6	28,6	53,7	68,6
Danimarka	11,3	6,1	37,1	26,5	51,7	67,4
F.Almanya	8,5	5,2	48,4	40,1	43,1	54,7
Yunanistan	38,8	27,2	23,8	26,8	37,4	46,0
İspanya	28,5	15,6	36,0	31,0	35,5	53,4
Fransa	13,2	7,1	38,1	30,5	48,7	62,3
İrlanda	26,9	15,6	29,6	28,0	43,5	56,4
İtalya	19,6	10,6	38,4	32,1	42,0	57,3
Lüksemburg	9,3	3,9	44,1	32,8	46,6	63,2
Hollanda	6,1	4,7	38,1	26,3	55,7	69,0
Portekiz	32,8 <sup>(1)</sup>	21,5	32,7 <sup>(1)</sup>	33,5	34,5 <sup>(1)</sup>	45,0
İngiltere	3,2	2,5	44,1	30,7	52,7	66,8
AT 12	13,7 <sup>(2)</sup>	8,1	40,8 <sup>(2)</sup>	32,5	45,6 <sup>(2)</sup>	59,4
ABD	4,4	3,0	33,0	27,1	62,6	69,9
Japonya	17,4	8,5	35,7	34,5	46,9	57,1

(1) 1975  
(2) Tahmin  
KAYNAK: EUROSTAT

### 3.4.EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

Avrupa Topluluğu 1974 yılında eğitimin milliliği ilkesine uyarak "üye devletlerin eğitim geleneklerinin çeşitliliğine saygı duyma ve milli eğitimlerin yapısını, yöntemlerini ve müfredatını standardize etmeye teşebbüs etmeme" kararı aldığından, Türkiye'nin AT'ye tam üyeliği halinde bu alanda büyük zorluklarla karşılaşılmayacaktır. Fakat ülkemizin eğitim sisteminde bazı yeni düzenlemelere gitmesi özellikle tam üyeliğimiz doğrultusunda eğitim müfredatında AT'yi tanıtıcı bazı düzenlemeler yapması kaçınılmaz olacaktır. Avrupa Topluluğu'na tam üyeliğimiz ile ortaöğretim alanında meslek eğitimi veren eğitim kuruluşlarının önemi daha da artmaktadır. Nitelikli eleman yetiştiren bu kuruluşların birer yaygın eğitim kurumu olarak faaliyet göstermeleri ve program ve müfredatlarını Topluluğun ihtiyaç ve olası taleplerine göre esnek şekilde bugünden hazırlamaları gerekmektedir.

Bugün Türkiye'de gerek zorunlu eğitim süresi, gerekse okullaşma oranı AT ülkelerine oranla oldukça düşüktür. Hızla artan nüfus karşısında öğretim kurumları yetersiz kalmakta, ayrıca okul sayısı ve eğitim kalitesi bakımından bölgelerarasında önemli dengesizlikler bulunmaktadır.

Eğitime ayrılan kaynakların yetersizliği ( Toplam eğitim bütçesinin genel bütçe içindeki payı %12, GSMH daki payı % 2,7 iken, bu oranlar Fransa'da %18,5 ve %5, Hollanda'da %10,8 ve %6, Belçika'da %14,3 ve %5,5 dir.), öğretim kurumlarının çağdaş gereksinimleri karşılayabilecek yapılara kavuşturulmasını ve eğitim programlarının öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda çeşitlendirilmesini engellemekte, uygulanan geleneksel programlar da orda öğretimini tamamlayan gençlere aktif yaşama hazırlayıcı bilgi ve beceri kazandırmaktan uzak kalmaktadır.

Bunun yanısıra orta öğretim sistemi, yapısal özellikleri itibarıyla vasıflı işgücü yetiştirilmesini sağlayamadığı gibi, yüksek öğrenim kurumları önüne öğrenci yığmakta ve kontenjan yetersizliği nedeniyle bu kurumlara giremeyen öğrenciler ( Yüksek öğretim sınavına giren gençlerin yalnızca %24 ü bu kurumlarda öğrenim görebilmektedir.)hiç bir mesleki vasıf sahibi olmadıkları için, işsizler ordusuna katılmakta ya da yeteneklerinin dışında kalan alanlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Sistemin yapısından kaynaklanan nedenlerden ötürü, pek çok öğrenci de ilgi duydukları alanlardan çok ÖSYM sonuçlarına göre yerleştirdikleri dallarda yüksek öğrenim görmek zorunda kalmaktadırlar. Bunun doğal sonucu olarak, bu gençlerin bir bölümü, öğrenim süresi sona ermeden üniversiteden ayrılmakta ya da öğrenimini tamamladıktan sonra eğitim gördüğü branşın çok dışında bir alanda çalışmaktadır.

Oysa sorunun çözümü, gençlere ilgi duydukları alanda yeteneklerini geliştirmelerini sağlayıcı bir orta öğrenim imkanı sunmak ve orta düzeyde vasıf kazanmalarını sağlayacak meslek okullarını geliştirmek ve gençleri bu okullara yönlendirmektir. Böylelikle gerek iş piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda vasıflı iş gücü yaratılmış olacak, gerekse gençlere ilgi duydukları alanda eğitim görme ve çalışma imkanı yaratılarak geleceklerini güvence altına almaları sağlanabilecektir.

Günümüzde Türk sanayinin en önemli sorunlarından biri, vasıfsız iş gücü fazlasına karşın, iş piyahasının gereksinimlerine cevap verebilecek ve teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilecek vasıflı işgücünün yetersiz oluşudur.

21. yüzyıl sanayi yapısında kalifiye insan kaynağına giderek daha fazla ihtiyaç duyulması ve mesleki eğitimin uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğü sağlama bakımından



belirleyici rol oynaması, AT üyesi olsun olmasın Türkiye’de mesleki eğitimin iyileştirilerek yaygınlaştırılmasını zorunlu kılmaktadır.

Ancak ekonomik ve siyasi tercihini AT üyesi olma yönünde yapmış bulunan Türkiye’nin sanayileşmiş Topluluk ülkeleri ile rekabet edebilmesi için, her şeyden önce sanayi kültürünü yerleşirmesi ve çalışanların kendilerini ve mesleki vasıflarını geliştirmelerini sağlayacak mesleki eğitim ve sürekli eğitim imkanlarını oluşturması gerekmektedir.

Bununla birlikte bugün uygulanmakta olan eğitim sistemine bakıldığında, ne istihdam piyasasının gereksinimlerine cevap verebilecek ne de gençlerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleki vasıf kazanmalarına imkan sağlayacak yeterlilikte olmadığı görülmektedir.

Türkiye’de mesleki eğitim sistemini yetersiz kılan çeşitli faktörler vardır. Bunlar arasında en önemlileri; nüfus artış hızının yüksekliğine karşın eğitim kurumlarının yetersiz sayısında oluşu, kalabalık sınıflarda az sayıda öğretmenlerle verilen eğitimin kalitesinin düşmesi, mesleki eğitimin sanayiden kopuk gelişmesi ve bu nedenle iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi, eğitim programlarının çeşitlendirilmemiş olması nedeniyle çağın gereklerine uyum sağlayamaması, mesleki standartların (vasıfların) net olarak belirlememiş olması ve bunun sonucunda mesleki - eğitim - belge bağlantısının kurulamaması, eğitime ayrılan kaynakların yetersiz olması, uygulanan eğitim sisteminin yüksek öğrenimi cazip kılması nedeniyle yüksek öğretim kurumlarının kapasitelerinin ötesinde talebe maruz kalması, eğitimin son derece önemli bir üretim girdisi olduğu bilincinin yerleşmemiş olması ve çalışanların vasıflarını geliştirmelerinde sürekli eğitimin öneminin gözardı edilmesi şeklinde sıralanabilir.

Sözkonusu sorunların çözümü için, herşeyden önce mesleki eğitime yönelik anlayışın değiştirilmesi gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, bugünkü eğitiminin

yapısı itibariyle orta öğrenim düzeyindeki gençler, iyi bir gelecek sağlamanın tek koşulunun üniversite eğitiminden geçmekte olduğuna şartlandırılmakta ve genel eğitime yönlendirilmektedirler. Ancak mevcut yüksek öğretim kurumlarının yetersiz sayıda oluşu nedeniyle, bunların büyük bölümü üniversite kapılarında yığılmakta ve hiç bir mesleki vasıf sahibi olamadan çalışma hayatına atılmak zorunda kalmaktadırlar.

Bu sorunun çözümü için ilgi ve yetenekler doğrultusunda belirlenen yönlendirici eğitim sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Bu tür eğitim sistemlerinin örnekleri sanayileşmiş ülkelerde görülmektedir. Bu ülkelerdeki eğitim yapısı zorunlu öğretim döneminin bitiminde esas olarak üç seçenek sunmaktadır. Bunlardan birincisi doğrudan aktif hayata geçişi sağlayan meslek okullarıdır. Bu okullarda teorik ve ağırlıklı olarak da uygulamalı eğitim sağlanmakta, okullarla işletmeler arasında sağlanan işbirliği ile çıraklık eğitimini tamamlayan gençlerin büyük bölümü staj gördükleri işletmelerde çalışma imkanı bulabilmektedir.

Bugün AT ülkelerinde etkin biçimde uygulanmakta olan çıraklık sisteminin Türkiye’de yaygınlaştırılabilmesi için, öncelikle işletmelerin sisteme katılımının sağlanması gerekmektedir.

İkinci olarak gençlerin eğitim görecekları alanlarla ilgili olarak bilgilendirilmelerini, yeteneklerine göre yönlendirilmelerini sağlayıcı rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, çıraklık eğitime yönelik programların meslek standartlarına uygun olarak okullarla işletmeler arasında kurulacak komitelerce belirlenmesi ve çağın gereklerine uyum sağlayacak şekilde sürekli geliştirilmesi gerekmektedir. İkinci seçenek ise genel eğitimi sağlayan liseler aracılığı ile yüksek öğretime hazırlanmaktır.

Bu sistemin temeli, zorunlu temel derslerle seçmeli derslerden oluşmaktadır. Yüksek öğretim kurumlarınca sağlanan eğitim dalları çerçevesinde belirlenen programlar,

gençlerin eğitimlerini sürdürmek istedikleri üniversite ya da meslek ve/veya teknik yüksek okullarda uygulanan programlara hazırlanmalarını sağlamak ve bu programları tamamlayanlar, yetiştirildikleri alanlarda yüksek öğretime geçmektedirler.

Bu sistemin Türkiye’de uygulanabilmesi için eğitim çağındaki nüfus faktörü gözönünde bulundurulmalı ve lise programları yüksek öğrenim kurumlarının kapasitelerinin üzerinde yığılma yaratacak şekilde düzenlenmemeli, bir başka deyişle, yönlendirme sınıflarındaki seçim aşamasına gelindiğinde imkanlar gerçekçi biçimde değerlendirilmelidir.

Yüksek öğretime geçişe hazırlayan lise eğitiminde üzerinde önemle durulması gereken bir başka konu yabancı dil eğitimidir. Bugün sadece üniversite veya yüksekokul mezunu olmanın iyi bir gelecek yaratma açısından yeterli olmadığı açıktır. Bu nedenle sözkonusu programların tümünde en az 1 yabancı dil eğitiminin ağırlıklı olarak yer alması sağlanmalıdır.

Üçüncü seçenek ise, hem mesleki ve teknik eğitim veren hem de yüksek öğretim kurumlarına hazırlayan sistemdir. (Alman Sisteminde olduğu gibi). Bu tür eğitim kurumlarını tamamlayan gençler başarı grafiklerine göre yüksek öğrenime devam etmekte ya da öğrenim gördükleri mesleği gerçekleştirmek üzere çalışma hayatına atılmaktadır.

Bugün Türkiye’de teknik lise ve mesleki lisesi diploması alan öğrenciler yüksek öğretim kurumlarına giriş hakkına sahiptir. Ancak sözü edilen sistem bu uygulamadan farklıdır. Önerilen sistemde lise düzeyinde eğitim görülen alanlarda yüksek öğrenimi sürdürmek sözkonusudur, oysa Türkiye’de bir örnek verilecek olursa büyük ölçüde zorunlu din dersi ağırlıklı programların uygulandığı imam hatip liselerini bitirenlere alanları

dışındaki yüksek öğretim kurumlarına devam hakkı tanınmıştır. Bu da eğitim sisteminde bir dengesizlik yaratmaktadır.

Türkiye’de mesleki eğitimin yönlendirilmesiyle ilgili bir başka sorun da mesleklerin tanımlanması ile ilgilidir. Ülke düzeyinde mesleklerin ve meslek belgelerinin standart bir yapı içinde sınıflandırılması ve kademelerin belirlenmesi, hangi meslek için hangi seviyede eğitim yapılması gerektiğinin saptanması (çıraklık, meslek, teknik liseleri, yüksek öğrenim v.b.) ve eğitim programlarının bu çerçevede düzenlenmesi, ilgili alanda eğitim görmek isteyen gençlerin konuyla ilgili bilgi sahibi olmaları ve daha sağlıklı karar verebilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Bugün sanayileşmiş AT ülkelerinde mesleki eğitimin başarılı sonuçlar vermesinin temelinde devlet, öğretim kurumları ve işletmeler arasında sıkı ve sürekli bir işbirliği sağlanmış olması yatmaktadır. Uzun süreli ve pahalı bir yatırım olmasına karşın sonuçları uzun vadede alınabilen eğitim konusunda gerekli çabanın yalnızca devlet tarafından gösterilmesini beklemek sağlıklı bir yaklaşım değildir.

En başarılı mesleki eğitim sistemine sahip olan Almanya’da işletmelerin mesleki eğitim finansmanına katılım oranı 2/3’dür. Mesleki eğitim giderlerinin ağırlıklı olarak devlet tarafından karşılandığı Fransa’da da, küçük ve orta ölçekliler de dahil olmak üzere tüm işletmelerin mesleki eğitim finansmanına katılımları zorunlu kılınmıştır. Türkiyede mesleki eğitimin sağlam temellere oturtulabilmesi ve iş piyasasının sürekli gelişim ve değişim içinde olan gereksinimlerine uyum sağlayacak düzeye getirilebilmesi için sözkonusu kesimler arasında diyalogun yerleştirilmesi ve sanayi - okul işbirliğinin tesis edilmesi gerekmektedir. İkinci aşamada ise gelişmiş mesleki eğitim sistemlerinin uygulandığı ülkelerle bilgi ve tecrübe alış verişi sağlanarak programların yenilenmesi, çeşitlendirilmesi ve kalitesinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.

Teknolojik gelişmelerin, sanayi toplumunu bilgi toplumuna dönüştürdüğü çağımızda yoğun bilgi üretimi ve kullanımını gerçekleştirebilen ülkeler, uluslararası pazarlarda rekabet güçlerini artırmaktadırlar. Bu ülkelerin en önemli kozları, kapsamlı ve esnek yapılar üzerine kurulan ve sürekli geliştirilen eğitim ve mesleki eğitim sistemleridir.

Türkiye’de ise eski ve geleneksel yapılar üzerine kurulmuş olan ve halen bu özelliğini sürdüren eğitim sistemi çağın, bir başka deyişle bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmaktadır.

Ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda vasıflı işgücü yetiştirilmesini sağlayacak şekilde çeşitlendirilememiş olan bu sistem, sadece dar-kalıplar içinde verileni almaya yöneltilmiş, buna karşılık araştırma, sentezleme, yaratma, sorumluluk alma gibi, günümüzün mesleki eğitiminin vazgeçilmez unsurlarını yerleştirememiştir.

Bugün Türkiye’nin eğitime yönelik temel sorunu hızlı nüfus artışına karşın eğitim kurumlarının yetersiz oluşu, bunun yanısıra varolan eğitim kurumlarının da çağın gereklerine uygun ve kaliteli eğitim sağlayamayışıdır. Bunun doğal sonucu olarak ekonomide vasıflı işgücünün eksikliği hissedilmekte ve vasıfsız iş gücü sayısı da her geçen gün artış göstermektedir.

Sorunun çözümü için herşeyden önce eğitim konusunda duyarlı bir kamuoyu oluşturulması gerekmektedir. Bunun ardından sosyal taraflar ve sanayi-okul işbirliği yaratılarak eğitimin sanayiden kopukluğu giderilmeli ve iş piyasasının ihtiyaçları ile paralel bir eğitim sistemi oluşturulmalıdır.

Bütün bunlar son derece köklü ve kısa sürede gerçekleştirilemeyecek değişikliklerdir. Ancak türk eğitim sisteminin artık çağın gerisinde kaldığı ve yeniden yapılanma sürecine girmesi gerektiği herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir.

Görüldüğü gibi eğitim ve mesleki eğitim alanında Türkiye’de temel sorun, sistemin eski ve geleneksel bir yapı çerçevesinde işlemekte oluşudur ve çağdaş bir yapıya kavuşturulması için köklü değişiklikler gerekmektedir. Bir başka deyişle Topluluğa üye olursa da olunmasa da işsizlik sorununun çözümlenmesi ve sanayinin ihtiyacı olan vasıflı iş gücünün oluşturulabilmesi için mesleki eğitim alanında önemli sistem değişiklikleri yapılması bir zorunluluk halini almıştır. Ancak konu AT boyutunda düşünüldüğünde ve Topluluk ülkelerinin talep ettiği işgücünün kalifiye işgücü olduğu gözönünde bulundurulduğunda sözkonusu yeniden yapılanmanın hızlı bir biçimde ve AT ülkelerindeki modeller dikkate alınarak yapılması gereği ortaya çıkmaktadır. Çünkü ancak bu yolla etkin ve başarılı bir eğitim sistemi yerleştirilerek Türk ekonomisine itici bir güç oluşturulması mümkün olacaktır.

Diğer taraftan yaygın eğitim ve çıraklık eğitimi faaliyetleri etkinleştirilmeli, çıraklık eğitiminde öğretmen ihtiyacının karşılanmasına yönelik tedbirlere başvurulmalıdır.

Yeni teknolojilere uygun olarak yeni meslek alanlarında program geliştirmeyi amaçlayan Endüstriyel Okullar Projesi, Topluluk standartlarına uygun biçimde ele alınmalı ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Yerel yönetimlerin nitelikli personelle desteklenmesi ve Topluluğa ilişkin özellik ve niteliklerin daha iyi tanıtılabilmesi amacıyla sürekli olarak hizmetiçi eğitim programlarının uygulamaya konması gereklidir.

Eğitim ve Kültür Avrupası Büyük Projesi kapsamında yer alan Avrupa Akademik ve Araştırma Ağı (EARN)na bağlanmış olan bazı üniversitelerimiz, bu sisteme aktif biçimde katılarak AT’ye entegrasyonumuz ve AT’deki ilerleme ve gelişmelere ilişkin verileri toplamalı ve araştırmalarını bu yönde geliştirmelidir. Topluluğa tam

üyeliğimizle çeşitli sorunlarla karşılaşacak olan sanayimizin üniversitelerle işbirliği sağlaması ve öğretim kurumları ile sanayi temsilcileri arasında ilişkilerin artırılması gerekmektedir.

Topluluğa üye ülkelerde geçerli olan eğitim sistemleri incelenerek, ülkemize uygun olanları seçilmeli ve uygulamaya geçirilmelidir. Öte yandan, üniversitelerde öğrencilere iş alanlarını tanıtan ve mezuniyet sonrası iş bulmalarını sağlayan istihdam merkezleri kurulmalıdır (bu uygulama Topluluk çapında gençlere istihdam imkanları sağlayıcı bir sistem olarak göze çarpmaktadır).

Özellikle, üniversitelerimizde Avrupa Topluluğu'nda gerçekleştirilen aşama ve gelişmelere yönelik eğitime dikkat edilmeli, bu amaçla bilgisayar kullanımı yaygınlaştırılmalıdır. Topluluğun ekonomik, sosyal ve kültürel alandaki ilerlemelerine ayak uydurabilmemiz yetişmiş eleman sayısının artmasına bağlıdır. Pazarlama, işletme, ekonomi, sosyoloji, mühendislik, hukuk vb. konularda verilecek eğitim AT'deki gelişmelere uygun şekilde düzenlenmelidir.

Avrupa Topluluğu'na üyeliğimizle neler elde edebileceğimiz, nelerden mahrum kalabileceğimiz ve ne gibi yükümlülükleri üstleneceğimiz gibi hususlar saptanırken eğitimin önemi ağırlığını açıkça ortaya koymaktadır.

Ülkemiz sanayiinin en önemli sorunlarından biri de kalifiye işgücü sorunudur. Bu husus Avrupa Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunduğumuz günümüzde daha da önem kazanmıştır. Bu gerekçe ve ihtiyaçlar karşısında mesleki eğitimin yaygınlaştırılması ve ihtiyaçlara yöneltilmesi ülkemiz açısından zorunlu bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Bilindiği gibi nitelikli işgücü, vasıfsız işgücüne oranla çok daha kolay iş bulabilmekte ve temel bir takım bilgi ve becerilere sahip olduğundan gelişen teknolojiye hızla uyum sağlayabilmektedir. Dolayısıyla mesleki eğitim konusu istihdam kavramının ayrılmaz bir parçasıdır.

Dolayısıyla Ülkemiz ihtiyaçları ve AT ile bütünleşmenin gerektirdiği zorunluluklar dahilinde işgücünün mesleki ve teknik eğitim yoluyla vasıflı hale getirilmesi ve mevcutların da gelişen teknoloji paralelinde yeniden eğitimlerinin sağlanması, üzerinde dikkatle durulması gereken bir konu olmaktadır.

Türkiye 1986 yılında çıkarttığı 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Kanunu ile bu konuda önemli bir atılımı gerçekleştirmiştir. Söz konusu kanun ile getirilen ikili meslek eğitiminin başarısı, herşeyden önce işgücü piyasasının ihtiyaçlarının gerçekçi bir biçimde tespitini ve gelişen teknoloji karşısında sürekli değişkenlik gösteren bu piyasaya ilişkin doğru tahminlerde bulunulmasını gerektirmektedir. Ancak, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda oluşturulacak olan eğitim programları zaman zaman gözden geçirilerek verimlilik açısından değerlendirilmelidir.

Avrupa Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunan ülkemizin, belli sanayi dallarında sahip olduğu rekabet potansiyelini koruyabilmesi ve diğer sanayi dallarını da Topluluk düzeyine çıkarabilmesi, hem sanayileşme hem de eğitim politikalarımızda belli atılımların yapılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitimde öncelikle ihracat potansiyeline sahip olduğumuz işkollarına ağırlık verilmesi gerekli görülen bir husustur.

Mesleki eğitimde okul-sanayi işbirliğini gerçekleştirmek bakımından, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının sanayi bölgelerinde yoğunlaşması ve sayılarının kurulu ve kurulacak olan organize sanayi bölgeleri dikkate alınarak artırılması yerinde olacaktır.



Vasıflı işgücünü eğitecek nitelikli elemanların (atelye ve meslek dersleri öğretmenleri) yetiştirilmesi Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim alanında karşılaşılan sorunlardan biri olup, ihtiyaca cevap verebilecek bir düzeye çıkarılmalıdır.

Diğer taraftan, F.Almanya ve Türkiye arasında yapılan işbirliği, mesleki eğitimin desteklenmesini, küçük ve orta sanayinin teşvikini ve üretimde kalitenin yükseltilerek standartlaşmasını öngörmektedir. Bu projeler nitelikli eleman yetiştiren bir Türkiye yaratılmasına yardımcı olarak ve Topluluğa tam üyeliğimizle, yaşlanan Avrupa nüfusu konusunda Topluluğun kalifiye eleman talebinin önemli kaynağını oluşturacaktır.

Özellikle Türkiye’nin Topluluğa tam üyeliğiyle birlikte COMETT, ERASMUS gibi programlardan Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu gibi kaynaklardan yararlanacak ve finansal yardım alacak olması, mesleki eğitim alanında Ülkemizin çok güçlü bir yere sahip hale geleceğini, Geleceğin Avrupası”ndaki iş bölümünde Türkiye’nin söz sahibi olacağını göstermektedir.

### 3.5.SOSYAL DİYALOG VE TÜRKİYE

Bugün Türkiye’de çalışma hayatında eksikliği hissedilen temel unsurlardan biri sosyal diyalogdur. Toplumsal uzlaşma olarak da adlandırılabilen bu sistem, Avrupa Topluluğu ülkelerinde özellikle ekonomik kriz yaşanan dönemlerde ya da işçi-işveren ilişkilerinin çekişmeli bir hava içine girip çalışma barışının bozulduğu periodlarda devreye sokularak işçi-işveren ikilisi ya da hükümet-işçi-işveren üçlüsü arasında bir sosyal diyalog başlatılmakta ve barışçı bir endüstriyel ilişkiler ortam yaratılmasına önemli katkı sağlanmaktadır.

Hükümetlerin veya sosyal tarafların isteği ya da kamuoyunun baskısı ile oluşturulan bu tür diyaloglar esas olarak taraflar arasında çalışma hayatına ilişkin çeşitli konularda görüş alış-verişi yapılmasına imkan tanımakta ve genellikle toplumsal anlaşma olarak nitelenen anlaşmaların imzalanmasıyla sonuçlanmaktadır.

1938'de İsveç "Temel Anlaşması", 1937'de İsviçre'de imzalanan "Barış Anlaşması", 1980'lerin başlarında ABD'deki "Tavizli Pazarlık" ile 1983-87 yılları arasında Avustralya'da uygulanan "Fiyatlar ve Gelirler Anlaşması" üçlü diyalogtan yola çıkarak başarılı olmuş sosyal diyalog ve toplumsal anlaşma örnekleri arasından birkaçıdır.

Avrupa Topluluğu'ndaki sosyal diyalog fikri ise aynı temeller üzerine oturtulmuş, fakat ulusal bazdan çıkıp uluslarüstü bir niteliğe kavuşmuştur. AT içinde kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey, Val Duchesse ve Egmont Sarayı toplantıları, uluslarüstü niteliğe sahip olan Topluluğun sosyal alandaki gelişmelerine çözüm arayışlarının temel göstergesidir. Bu sayede üye ülkelerin sorunları daha iyi belirlenmekte; farklı AT ülkelerindeki işçi ve işveren taraflarının olaylara bakış açısı ortaya konmaktadır. Böylece 1992 Tek Pazarının temel felsefesi olan malların, hizmetlerin sermaye ve işgücünün serbest dolaşımının önüne çıkan bütün görünen ya da görünmez engellerin daha açık şekilde ortaya konmasına imkan sağlanmaktadır.

Türkiye 1978 yılında Hükümet ve TÜRK-İŞ arasında imzalanan toplumsal anlaşmada - ki bu anlaşmaya işveren kesiminin taraf olarak dahil edilmemesi sebebiyle sosyal diyalog fikri tam anlamıyla yerine getirilmemiştir- dışında bu alanda ciddi bir gelişme olmamaktadır. Dünyada sendikalar ve devlet arasında üçlü işbirliğinin sağlanması hususunda çok sayıda teklif ve tavsiye öne sürülmektedir. Bu öneriler arasında dikkati çeken üç önemli faktör vardır. Bunlardan birincisi, işbirliği imkanlarını sağlayabilecek "kabul edilebilir ve dengeli bir mekanizma"nın kurulması; ikinci olarak tarafların böyle

bir işbirliğine "hazır ve istekli" olması; üçüncü olarak işçi ve işveren ile sosyal politikaların yürütülmesi sorumluluğunu taşıyanların böyle bir işbirliğinin sonuçta "kendi çıkarlarını sınırlamak için bir alet olarak kullanılmayacağına" güvenleri olması gelmektedir.

Konuya ülkemiz açısından baktığımız zaman, ülkenin gelişme hedeflerine uygun düşecek şekilde işçi, işveren ve devletin hatta üniversitelerin katılımıyla, sendikalar arasındaki ilişkilerle, kalkınma ve sosyal politika hedeflerini ahenkleştirecek bazı mekanizmaların ve süreçlerin geliştirilmesine ihtiyaç olduğu açık bir şekilde görülür. Böyle bir işbirliği konut, sağlık eğitim, bölgesel dengesizlik ve benzeri geniş anlamalı sosyal politika tedbirleri yanında, sosyal güvenlik, istihdam, gelir dağılımı, vergi politikaları gibi nispeten daha dar politikalara da yönelik olabilir. Nihayet daha da dar biçimde toplu pazarlık, ücret politikalarının belirlenmesi, çalışma mevzuatının hazırlanması, işletme sosyal politikası ile ilgili konuların tespiti, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, böyle bir işbirliğinin ana sahalarını oluşturabilir.

Ülkemizde böyle bir işbirliğini sağlamaya yönelik etkinliği fevkalade sınırlı, resmi veya özel, sürekli veya süreksiz, örgütlü veya örgütsüz bazı işbirliği örneklerini görüyoruz. Bunlar arasında Çalışma Meclisi, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu ve Yönetim Kurulu, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yüksek Danışma Kurulu, Hükümetlerin, işçi ve işveren mesleki kuruluşları, esnaf ve sanatkar temsilcileri, sanayi ve ticaret odaları mensuplarıyla yaptıkları görüşme, toplantı, temas ve istişareler birer örnek olarak sayılabilir.

Ancak sözkonusu kurumlar aracılığı ile yürütülen işbirliği mekanizmaları ülke çapında geniş kapsamlı bir sosyal diyalog yaratma açısından yeterli değildir. Çünkü bunlar sürekli uzlaşma zemini hazırlayıcı bir platform oluşturmaktan çok konjonktürel

sorunların çözümüne yönelik tartışma ortamı yaratmakta ve toplumun tüm kesimlerinin katılımını sağlayamamaktadır.

Bu nedenle çeşitli zorunluluklar nedeniyle biraraya gelen çoğunlukla üçlü olmaktan çok ikili ya da çok taraflı olan ve biraraya geliş nedenleri ve süreleri belirsiz olan bu kurumların oluşturduğu sistemi ciddi bir işbirliği mekanizması olarak nitelendirmek mümkün değildir.

Bir başka deyişle Türkiye’de ulusal düzeyde işbirliği dağınık şekilde ortaya çıkan bazı uygulamalardan öteye gidememiş ve müesseseleşememiştir. Çağdaş endüstri ilişkilerinin sosyal taraflararası işbirliği sistemlerine yöneldiği günümüzde, Avrupa Topluluğu’nda da çalışma hayatının düzenlenmesinde en etkin olan mekanizmalar bu işbirliği sistemleridir.

Türkiye’de ise ülkenin ortak çıkarları açısından böyle bir işbirliğini sağlayacak koşulların ortaya çıkmasına ve toplumun çeşitli kesimlerinden bu işbirliğinin tesis edilmesine yönelik talepler gelmesine karşın henüz etkin bir müessesenin oluşturulamadığı görülmektedir.

Ancak ortaya çıkan bu koşullar, milli seviyedeki sendikaların diğer bir deyişle, işçi ve işveren konfederasyonlarının, toplu pazarlık süreçlerinin dışında kalmasıyla, genellikle bir temsil yetkisi dışında bu süreçlere aktif bir şekilde katılmalarını önlediğinden, işkolu seviyesindeki sendikacılık ve toplu pazarlık özlemlerine rağmen, milli seviyedeki işbirliği sistemlerine geçiş eğilimleri hızlanamamaktadır.

Endüstri ilişkileri sisteminde kamu sektörünün önemli bir ağırlığının olması, böyle bir eğilimi destekleyecek önemli bir unsur niteliği taşımaktadır. Ne var ki, işbirliği sistemlerine geçiş için, bu yapısal özellikten de yararlanılmamaktadır.

Sosyal diyalogun tesis edilmesi Türkiye'ye bir çok açıdan önemli yararlar sağlayacaktır.

-Türk işveren ve işçi kuruluşları zaten Topluluktaki diyalogu yürüten UNICE ve ETUC'a üyedirler. Ülke içinde oluşturulacak bir işbirliğiyle ülkemizin Topluluk içinde daha güçlü şekilde çalışması mümkün olacaktır. Bu durum Topluluk platformunda sesimizi duyurmamıza yardım edecektir.

-Ankara Anlaşması ve Katma Protokol çerçevesinde mevcut aksaklıkları giderme teşebbüsleri, üye olunan bu kuruluşlar bünyesinde de yürütülebilecektir. Örneğin, Türk işçilerinin serbest dolaşımına ilişkin sorunlar, rekabet koşulları vb.

-Tek Pazar doğrultusunda çalışma hayatını oluşturan kesimler arasında ortak bir strateji uygulamaya konabilecektir.

-Türk işçi ve işverenlerin Topluluğu daha yakından tanımaları sağlanabilecektir.

-Çalışma hayatına ve sosyal sorunlara ilişkin Topluluk mevzuatının, mevcut mevzuatımızla uyumlaştırılması çalışmaları böylece daha rasyonel şekilde gerçekleştirilebilecektir.

-Endüstri ilişkileri alanında istişare, karar oluşturma ve katılma gibi işbirliği imkanlarıyla hükümetlerin ve iktisadi politikaların etkinliği artırılmış olacaktır.

-Grev, toplu sözleşme, lokavt, ücretler ve sosyal haklarla ilgili konularda uygun çözüm arayışları yoğunlaşacaktır.

-AT karşısında daha sağlam veri ve gerekçelerle hareket edilebilecektir.

-Çalışma hayatımızda uzlaşma ve anlaşma ortamının doğması sonucu daha sağlıklı bir işgücü, daha verimli bir iş ortamı, daha üretken bir ekonomi için araştırmalar ve ortak faaliyet programları hazırlanabilecektir.

-Topluluğun ortak politikalarından olan çevre, tüketicinin korunması, rekabet ve sanayi politikalarına uyum çalışmaları, ülkemizdeki tüm kesimlerin katılacağı bir kapsamlı diyalog çerçevesinde gerçekleştirilebilecektir. Kurulacak hükümet-işçi-işveren diyalogu bu tip bir diyalog için bir ön aşama olacaktır.

-Tam üyeliğimizle işçi ve işveren kuruluşlarımızın temsilcilerinin Topluluk Ekonomik ve Sosyal Komitesine, Daimi İstihdam Komitesine v.b. kuruluşlara katılacak olmaları ülkemizde sosyal diyalogun kurulmasını gerektiren bir başka faktördür.

Ülkemizde gerçekleştirilecek sosyal diyalogun hem yurtiçinde, hem de yurtdışında birçok sorunu çözümlenmeye yarayacağı açık şekilde görülmektedir.

Türkiye Avrupa Topluluğuna, tam üye olmakla, ekonomik, sosyal ve politik bir tercih yapmıştır. AT üyeliği ülkemizin Batı dünyası ile bütünleşmesini sağlayacaktır. Bu nedenle, Topluluğun sosyal alandaki kilit faktörü durumunda olan sosyal diyalog fikrinin ülkemizde de yeşertilmesi gereklidir.

Sonuç olarak günümüz koşullarında Türkiye'de sosyal diyalogun tesis edilmesi AT üyesi olunsun olunmasın bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak Türkiye Topluluk üyesi olduğu takdirde, sisteme AT düzeyinde katılımın gerçekleşebilmesi için kurumsallaşmış ve etkin bir mekanizmanın yerleşmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle mümkün

olduğu kadar kısa sürede sistemin Türkiye’de tesis edilmesi için gerekli girişimlerin başlatılması gerekmektedir.

### 3.6.SOSYAL GÜVENLİK POLİTİKASI VE TÜRKİYE

Türkiye’de uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi ile AT ülkelerinde uygulanan sistem arasındaki ilk çarpıcı fark kuşkusuz sistemin kapsamına giren kişiler ve sigorta kollarıdır. Bugün Topluluk üyesi ülkelerden çoğunda nüfusun yaklaşık tümü sosyal korumadan yararlanma hakkına sahipken Türkiye’de, (hukuken herkesin sosyal güvenlik sisteminden yararlanma hakkına sahip olmasına karşın) uygulamada sistemden yararlananlar genellikle çalışan kesimdir. Bunun yanı sıra AT ülkelerinde gerek sosyal sigortalar, gerekse sosyal yardımlar ve hizmetler ülkemize oranla çok daha geniş kapsamlı ve tatmin edici niteliktedir. Türkiye’de de sosyal koruma alanına giren kişilerin geniş kitlelere yayılması ve sigorta faaliyet alanlarının genişletilmesi, gerek sistemin yapısının kuvvetlendirilmesi gerekse Türk sisteminin AT ülkelerinde uygulanan sistemlere yakınlaştırılması açısından önem taşımaktadır.

Ülkemizde ve Topluluk üyesi ülkelerde uygulanan sosyal güvenlik rejimleri arasındaki ikinci farklılık da finansman yöntemleridir. Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde önemli bir faktör konumunda olan sosyal güvenlik harcamalarının GSYİH içindeki payı, Türkiye’de AT ülkelerine oranla son derece düşüktür. (Almanya’da %38,5, Fransa’da %28,7, Hollanda’da %31,2 İspanya’da %17,1, Portekiz’de %14,4 Türkiye’de %5)

Durum finansman yöntemleri açısından değerlendirildiğinde ise Topluluk ülkeleri arasında da bu konuda çeşitli farklı uygulamalar gerçekleştirilmekle birlikte, Portekiz ve (devletin yalnızca işsizlik sigortasının finansmanına katkıda bulunduğu) Fransa dışında

tüm AT üyelerinde devletin sosyal sigortaların finansmanına katılımı bulunmaktadır. Bu katılımın sigorta dallarına göre değişim göstermesine karşın, temelde devlet ilgili harcamalara ya belli oranlarda, ya tamamen, ya da açıkları kapatmak için sübvansiyon yoluyla katkı sağlamaktadır.

Buna karşılık Türkiye’de sosyal sigortaların finansman kaynağını işçi ve işverenlerden alınan primler oluşturmakta, devletin sigortanın kuruluş masraflarını karşılamanın ve işlemlerini vergi ve harçlardan muaf tutmanın dışında bir katkısı bulunmamaktadır.

Bunun dışında Türkiye’de işçi ve işveren kesimlerince ödenmekte olan primler Topluluk ülkeleri genelinde daha yüksek olmakla birlikte, bazı sigorta dallarında katılım oranlarının göreceli olarak hesaplanması (örneğin bazı ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasında primlerin risk derecesi, meslek grubu, şirketin yapısı, toplu sözleşme ya da iş kazası sözleşmesi gibi farklı kriterlere göre değişkenlik göstermesi gibi nedenlerden ötürü kesin bir rakam belirlenememesi gibi) net bir karşılaştırma yapılmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye’de işçi ve işveren kesimlerinin yüklenmekte oldukları primler toplamı ile Topluluk ülkelerini karşılaştırmaktan çok (özellikle bazı sigorta dallarının tüm ülkelere uygulanmaması nedeniyle (Türkiye’de işsizlik sigortasının olmaması gibi) belli sigorta dalları karşılaştırmaya tabi tutulmuştur.

Bu bağlamda yaşlılık, hastalık, analık ve malüllük sigortalarına katılım incelendiğinde Türkiye’de işçinin %14, işverenin %18-20 oranında ödediği primlerin Lüksemburg’da işçi %12,35, işveren %12,35, İspanya’da işçi %4,8, işveren %24,0, Belçika’da işçi %11,20 işveren %14,86, Fransa’da işçi %12,50, İşveren %20,80, Almanya’da işçi %15,80, İşveren %15,80 şeklinde uygulandığı görülmektedir. Bu ülkelerde ödenen primler genelde Türkiye’ye oranla daha düşüktür. Ancak temel ve daha çarpıcı olan fark, ödenen primler karşılığında gerçekleştirilen yardım ve hizmetlerde ortaya çıkmaktadır.



Ülkemizde sözkonusu hizmetleri gerçekleştiren SSK, Emekli Sandığı ve Bağkur gibi kurumların verdikleri hizmet ve yardımların (sağlık hizmetleri, çocuk yardımları v.b.) Son derece yetersiz olduğu açıktır. Türkiye'nin Avrupa Topluluğu'na üye olması halinde sözü edilen konular şüphesiz çeşitli sorunlar yaratacaktır. Özellikle de devletin ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmasına karşın, Topluluk ülkelerinde devletin büyük ölçüde katkı sağlaması ve yüksek prim oranlarının işçi ve işveren kesimleri üzerinde yarattığı yükü azaltabilmek için vergi dilimlerinin ve gelir fazlası veren sigorta dallarında (analık-hastalık gibi) prim oranlarının düşürülmesi gibi uygulamalarda bulunması, sistemin işleyişindeki farklılıkları ortaya koymaktadır.

Türkiye'de devletin, Almanya, Hollanda, Danimarka gibi Topluluğun bu alanda son derece gelişmiş ülkelerinde gerçekleştirilen uygulamaları tamamen benimsemesi ve bu ülkelerin genel bütçelerinden sosyal güvenlik harcamaları için ayırdıkları payı aynen uygulaması mümkün değildir. Bu seviyeye henüz Topluluk üyesi ülkelerin tümü de (Yunanistan, Portekiz gibi) ulaşmış değildir.

Ancak Türkiye'de GSYİH içinde sosyal güvenlik harcamaları payının sadece %5 iken Topluluk ortalamasının yaklaşık değerlerle %20-25 arasında olduğu düşünüldüğünde devletin konuya vermesi gereken önem açıkça görülmektedir.

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin organizasyon yapısına bakıldığında ise AT ülkelerinden farklı olarak, birbirinden değişik kurallar içeren 3 sistem (SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur) olduğu görülmektedir. Burada temel sorun 3 sistemin faaliyet alanlarının tüm sigorta dallarına yönelik olmamasındadır. Sözkonusu kurumlar arasında faaliyet alanı en geniş olan sosyal sigortalar kurumu olmakla birlikte, bu kuruluş da Topluluk normları çerçevesinde çok geniş kapsamlı bir hizmet sunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında Topluluğa tam üyeliği hedefleyen Türkiye'de, AT'ye üye ülkelerde uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemlerine uyumun sağlanması açısından her üç

kurumun da çağdaş koşullara uygun bir biçimde ve ortak standartlar çerçevesinde yeniden düzenlenerek yapısal sorunlardan ve işleyişten kaynaklanan aksaklıkların giderilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

AT ülkelerinde ve Türkiye'de uygulanmakta olan sigorta dalları arasında bir değerlendirme yapıldığında ise, Topluluk sosyal güvenlik sistemi kapsamına giren hastalık, analık, malüllük, yaşlılık, ölüm, meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortalarının çeşitli benzerlikler ve farklılıklarla ülkemizde de uygulandığı görülmektedir.

TABLO: 13

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE YÖNELİK ORGANİZASYON YAPISI

CALİŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (SSK, BAĞ-KUR)  
MALİYE BAKANLIĞI (Emekli Sandığı)

TÜRKİYE

Sağlık-Malüllük- Yaşlılık-Ölüm	Analık	İş Kazası-Meslek Hastalıkları	Aile Yardımları	İşsizlik
*Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)	*SSK	*SSK	Toplu sözleşmeler uyarınca verilen yardımlar vardır.	İşsizlik sigortası yoktur. Fakat yerine kıdem tazminatı mües- sesesi kurulmuştur.
*Bağ-Kur	*Emekli Sandığı	*Emekli Sandığı	Memurlara yasa uya- rınca Devlet tara- fından aile yardım- ları yapılmaktadır.	
*Emekli Sandığı	*Bazı özel sigorta kuruluşları	*Şirket Sigorta Sandıkları		
*Özel Sigorta Kuruluşları	*Şirket sigorta sandıkları			
*Şirket Sigorta Sandıkları (Dene- timi Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca yapılmaktadır).				

KAYNAK: Tableaux Comparatifs des Régimes de Sécurité Sociale applicables dans les Etats membres de la CE,  
15e Edition 1er, Juillet 1988.

### 3.6.1.Sağlık Sigortası

Özel sektörde hizmet akdi ve kamu kuruluşlarında işçi statüsünde çalışan sigortalılarla bunların bakmakla yükümlü olduğu ailelerini kapsamına alan SSK uygulaması çerçevesinde, meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası dışında kalan hastalıklarda, ilgili kişilere sağlık yardımı yapılması, geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi, muayene ve tedavinin yapılması, protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması, yenilenmesi sağlanmaktadır. Söz konusu yardımlara hak kazanabilmek için sigortalı olma koşulunun getirildiği bu sistemde sağlık yardımları hastanın iyileşmesine kadar sürdürülmekle birlikte, istisnai haller dışında sigortalının kurumca tedavi altına alınmasından itibaren 6 aylık bir süre boyunca uygulanmaktadır. SSK hastahanelerinden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahip olan sigortalının geçici iş göremezlik ödentilerinden faydalanabilmesi için söz konusu durumun başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir.

Esnaf ve sanatkarlarla diğer bağımsız çalışanları kapsamına alan Bağ-Kur sisteminde ise, sağlık sigortasından yararlanabilmek için en az 8 ay süreyle sağlık sigortası primi ödenmiş olması, sağlık, malüllük, yaşlılık ölüm sigortaları prim borcunun bulunmaması şartı koşulmakta olup, sigortadan yararlanma hakkı hastalık ya da iş kazası hallerinde doğmaktadır.

Kurumca belirlenen resmi sağlık kuruluşları ile SSK sağlık kuruluşlarında muayene, tetkik ve tedavi hakkına sahip olan Bağ-Kur sigortalıları, kurumca verilen 1 yıl süreli (ve her yıl vize edilen) sağlık karneleri ile ilgili kurumlara başvurmak zorundadırlar.

Türkiye Cumhuriyeti uyarınca olan ve 18 yaşını bitirenlerden 657 sayılı "Devlet Personel Kanunu" ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na tabi olarak

alışan "sivil ve asker devlet memurları" ve kanunla kurulu kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan bazı görevlileri kapsamına alan Emekli Sandığı'nın sağlık yardımları uygulaması, Emekli Sandığı'ndan aylık bağlanmış bulunanlarla bunların bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına yöneliktir.

Bu kişilerin hastalıkları halinde gerçekleştirilen muayene ve tedaviler resmi sağlık kurumlarında ve ücretsiz olarak yapılmaktadır.

### **3.6.2. Analık Sigortası:**

Türkiye'de SSK kapsamına giren sigortalı kadınlarla sigortalı erkeklerin eşlerinin yararlanma hakkına sahip olduğu, analık sigortasına hak kazanabilmek için gerekli koşullar; sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün süreyle analık sigortası priminin ödenmiş olması, sigortalı erkeklerin eşleri içinse doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün süreyle analık sigortası priminin ödenmiş olması ve erkeğin doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şeklinde belirlenmiştir. SSK tarafından gerçekleştirilen yardımlarsa gebelik sırasında ve doğumda gerekli sağlık yardımlarının yapılması, emzirme yardımı, sigortalı kadına geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, eğer anne sözkonusu yardımların yapılamayacağı bir yerde bulunuyorsa ülke içinde başka bir yere gönderilmesi olarak sıralanabilir.

### 3.6.3.Malüllük Sigortası

SSK kapsamında :

- Bir işte çalışırken hastalığı nedeniyle kurum tarafından tedavi altına alınan ancak 6 (ya da en fazla 18 ay) süreli tedavi sonunda iyileşmeyen sigortalı,

- İş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan nedenlerden ötürü çalışma kapasitesinin en az %60'ını yitiren sigortalı,

- Halen sigortalı olarak çalışmamakla birlikte daha önce sigortalı olarak çalışmış ve bu çalışmalarını malüllük aylığına hak kazanması için yeterli olan kişilerin SSK'ya müracatı sonucu, kurum tarafından hazırlanan sağlık raporunda ilgili kişinin çalışma kapasitesinin en az üçte ikisinin yitirildiğinin belirlenmesi halinde bu kişi malül olarak tanımlanmaktadır.

Malüliyet sigortası çerçevesinde sağlanan yardımın malüllük aylığı bağlanması şeklinde uygulandığı SSK sisteminde sözkonusu aylıktan yararlanmak için, malül sayılmak ve 1800 gün ya da en az 5 yıl süreyle sigortalı olup bu süre içinde her yıl ortalama 180 gün malüllük, yaşlılık, ölüm sigortaları primi ödemiş olmak koşulları getirilmiştir. Malüllük aylığından yararlanan sigortalıya aylığın miktarı ne olursa olsun her ay sosyal yardım zammı uygulaması da (yakacak yardımı) gerçekleştirilen SSK sisteminde, malüllük aylığı sigortalının talebini izleyen ay bazından itibaren ödenmeye başlamakta ve sigortalının kontrol muayenesi sonucunda tespit edilen malüliyetin bitimi ya da malüliyet aylığı almaktayken sigortalı olarak çalışılmaya başlanması halleri dışında kesintisiz sürdürülmektedir.

Bağ-Kur sisteminde ise; sigortalının malül sayılması, belli bir süre prim ödemesi ve yazılı istekte bulunması gibi koşullar çerçevesinde malüllük aylığı bağlanmakta Emekli Sandığı'nda malülliyet tanımı daha geniş kapsamlı ele alınarak vazif malüllüğü, adi malüllük, (vazife malülliyeti dışında kalan durumlar) harp malüllüğü şeklinde ele alınmakta ve her üç tanım kapsamına giren kişilere de malüliyetlerinin derecesine göre belirlenen aylık bağlanmaktadır.

#### **3.6.4.Yaşlılık Sigortası**

Türkiye'de uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde yaşlılık sigortası kapsamında gerçekleştirilen yardımlar "yaşlılık aylığı" (belli bir yaş sınırını aşan kişilere bağlanan aylık (kadınlar için 50, erkekler için 55) ya da emekli aylığı (yaş sınırı gözetilmeksizin belli bir çalışma süresini tamamlayan kişilere bağlanan aylık) adı altında uygulanmaktadır. SSK sisteminde yaşlılık aylığından yararlanma hakkının doğması için sigortalının işinden ayrılma talebinde bulunmuş olması koşullarının getirildiği sistemde yaş sınır, hizmet süresi ve çalışma koşullarının özellikleri çerçevesinde üç tür aylık bağlanmakta, ayrıca ilgili kişiye sosyal yardım zammı altında her ay yakacak yardımı yapılmaktadır. Bunun dışında hem malüllük hem de yaşlılık sigortasından aylık hakkını elde etmiş olan sigortalıya bu iki aylıktan yüksek olanı bağlanmaktadır.

Bağ-Kur sistemindeki yaşlılık aylığı uygulaması ise üç şekilde gerçekleşmekte, bunların üçü için de sigortalının talepte bulunmuş olması ortak koşul olarak getirilmektedir. Diğer koşullar ise, aylığın niteliğine göre belirlenmektedir.

Buna göre;

- Tam aylık bağlanması için kadınların 50, erkeklerin 55 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 25 yıl prim ödenmiş olması,

- Kısmi aylık bağlanması için, kadınların 50, erkeklerin 55 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 15 yıl prim ödenmiş olması,

- İleri yaştakilere aylık bağlanması için (1 Nisan 1972'de ileri yaştaki sigortalılar için geçerli olmak kaydıyla çeşitli koşullar getirilmiştir).

Yukarıdaki şartların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Emekli Sandığı sistemine göre ise emekli aylığı yaş sınırı ve hizmet süresine göre uygulanmaktadır. Bu sistemde memurların emeklilik hakkını kazanmaları yaş haddi nedeniyle zorunlu emeklilik, talep üzerine emeklilik ve resen emekliye sevk edilme olmak üzere üç şekilde gerçekleşmektedir.

Bunun yanısıra, Emekli Sandığı'na 65 yaşını doldurmuş, kimsesiz, muhtaç ve güçsüz Türk vatandaşlarına belirli koşullar çerçevesinde aylık bağlanmaktadır.

### **3.6.5.Ölüm Sigortası**

SSK uygulamasına göre ölüm aylığına hak kazanma koşulları temelde malüllük ve yaşlılık sigortalarıyla bağlantılı olarak belirlenmektedir. Ölüm sigortası ile sağlanan yardımlar, ölen sigortalının eşi, çocukları ana ve babasına aylık bağlanması, cenaze masraflarının karşılanması ve ölüm aylığı bağlanması için gerekli koşulları tamamlayamadan ölmüş sigortalının yakınlarına toptan ödeme yapılmasıdır.

Bağ-Kur yasası çerçevesinde de ölüm sigortasına yönelik yardımlar SSK yardımlarıyla aynı olmakla birlikte aylığa hak kazanılmasına yönelik koşullar birbirinden farklıdır.

Emekli Sandığı sisteminde ise dul ve yetim aylıkları adı altında, ölen kişinin eş ve çocuklarının sandığa müracaatları halinde, muhtaç durumdaki anne ve babalarına aylık bağlanmakta, bunun yanısıra sandıktan emekli, adi ya da vazife malüllüğü aylığı alanların ölümü halinde, sağlığında hak sahibi olarak gösterdiği kişiye, böyle biri yoksa ailesine 1 aylık emekli aylığı ölüm yardımı olarak ödenmektedir.

### 3.6.6.Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sigortası

Türkiye’de SSK uygulaması çerçevesinde gerçekleştirilen iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında yer alan iş kazaları ve meslek hastalıkları şöyle tanımlanmıştır.

**İş kazaları :**

Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, yapmakta olduğu işten kaynaklanan nedenlerden ötürü, işveren tarafından görevli olarak bir yere gönderilmesi nedeniyle, emzikli kadının süt izni sırasında, işverenin sağladığı bir taşıtla iş yerine gidip geldiği sırada meydana gelerek sigortalıya ruhen ya da bedenen zarar veren kazalar.

**Meslek hastalıkları:**

Sigortalının yapmakta olduğu işin niteliğinden ya da gerçekleştirilme koşullarından ötürü geçici veya sürekli bir hastalığa yakalanması, ruhen ya da bedenen sakatlanması.



Bu tanımların kapsamına giren kaza ve hastalıkların vuku bulması halinde sigortalıya ya da onun ölümü halinde hak sahiplerine sağlanan yardımlar şöyle sıralanmaktadır.

Sigortalıya yönelik yardımlar:

- Sağlık yardımları,
- Geçici iş göremezlik ödeneği,
- Sürekli iş göremezlik geliri ve sosyal yardım (yakacak yardımı) zammı

ile bu geliri almakta olanlara yapılan sağlık yardımları.

Hak sahiplerine yönelik yardımlar :

(Ölen sigortalının eşi, çocukları, anne ve babası için)

- Gelir bağlanması,
- Sosyal yardım (yakacak) zammı,
- Cenaze masrafları,
- Hak sahiplerine sağlık yardımı.

Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamına giren sigorta dalları AT ülkeleri ile karşılaştırıldığında temelde bir paralellik görülmekle birlikte, aile yardımları ve işsizlik sigortası gibi son derece önemli iki sigorta dalının Türkiye’de sistem kapsamında yer almadığı ortaya çıkmaktadır.

Bunun başlıca nedenleri ise ekonomik ve sosyal farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Toplum ülkelerinin çoğunda çocuklu ailelerin yükünü azaltmak amacıyla uygulamaya koyulan aile yardımları, zaman içinde bu ülkelerde doğum oranının düşmesi genç nüfusun azalması buna karşın yaşlıların nüfus içindeki oranının artması gibi nedenlerden ötürü bir teşvik niteliğini kazanmıştır.

Türkiye’de ise hızlı nüfus artışı, doğum oranının ve genç nüfusun toplam nüfus içindeki payının fazla oluşu ve nüfus planlaması üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği

gerekçeleriyle aile yardımları adı altında bir sistem uygulanmamakta, ancak işçiler için toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile doğum yardımı, aile ve çocuk yardımları v.b. yardımlar yapılmakta, benzer bir sistem devlet memurlarına da uygulanmaktadır.

İşsizlik sigortası ise AT ülkelerinde oldukça uzun bir süreden beri geçerli olan bir sigorta dalı olmasına karşın, Türkiye’de henüz uygulanmamaktadır. Gerçekte söz konusu sigortayı uygulayan Topluluk ülkelerinde oldukça düzenli bir işgücü piyasasının varlığına rağmen sigortanın sağladığı ödentî ve yardımlardan yararlanan işsizlerin sayısında giderek artış görülmesi, bu uygulamanın suistimal edildiği düşüncesini doğurmaktadır. Topluluk içinde uygulamadan yararlananların genellikle çalışmaktayken kendi hatası dışındaki bir sebepten ötürü işini kaybetmiş olanlarla, eğitim dönemi sonrası iş bulamayan gençler olduğu işsizlik sigortasının, Türkiye’de uygulanabilirliğine yönelik çeşitli tartışmalar yapılmaktadır. Bazı görüşlere göre sözkonusu sigortanın varlığının ülkemizde giderek artan boyutlara ulaşan işsizlik sorununu çözümlenese bile, sosyal dengeler açısından olumlu etkiler yaratacağı ileri sürülmekteyken, buna karşı olan görüşler aktif nüfusun tamamına istihdam imkanlarının sağlanamadığı bir ülkede hiç bir işte çalışmamış kişileri kapsamına almayan bir işsizlik sigortasının adil bir sistem yaratmayacağını savunmaktadırlar. Yine ikinci görüşe göre Topluluk ülkeleri ortalamasına göre oldukça yüksek oranda işsizliğe sahip olan Türkiye’de, bu sigorta dalının kurulması için tahsis edilecek kaynakların yeni yatırımlara ve istihdam imkanları yaratmaya yöneltilmesi işsizlik sorununun çözümü açısından daha yararlı olacaktır.

Gerçekte Türkiye’de kısmen işsizlik sigortası uygulanmamakla birlikte kıdem tazminatı sistemi sözkonusu boşluğu doldurmaktadır. Ancak ülkemizin Topluluğa tam üyeliği halinde çift taraflı olarak gerçekleşecek olan işçilerin serbest dolaşımı konusunda ortaya çıkabilecek aksaklık ve sorunların önlenmesi için, Türk sosyal güvenlik sisteminde yer almayan bu sigorta dallarının da kapsam dahiline alınması gerekecektir.

## SONUÇ - DEĞERLENDİRMELER

Avrupa Topluluğu'nun tam entegrasyona ulaşmasında üç temel unsuru oluşturan ekonomik, mali ve siyasi birliğin kurulması yönünde adım adım gerçekleştirilen aşamalar ve bu aşamalar içerisinde yer alan Tek Pazar hedefi, üye ülkelerin "Avrupa Sosyal Alanı" fikrine verdikleri önemi de artırmaktadır.

Bu bağlamda ekonomik bütünleşmeye yönelik gelişmelerle aynı paralelde yürütülecek olan sosyal gelişmelerin ve ekonomik ve sosyal alanlarda rasyonel bir biçimde yerleştirilecek olan ilişkilerin Tek Pazar hedefine dengeli bir biçimde ulaşılmasında temel yapıyı oluşturacağı öngörülmektedir.

Bir başka deyişle, Topluluk ülkeleri arasında tam entegrasyon hedefini engelleyici ulusal sosyal düzenlemelerin giderildiği (uyumlaştırıldığı) oranda "Avrupa Sosyal Alanı" oluşacaktır.

Gerçekte AT ülkeleri, Topluluğun kuruluşundan günümüze kadar geçen süre içinde sosyal alanda önemli aşamalar kaydetmişlerdir.

Bugün de Tek Pazar'ın tamamlanmasına yönelik çalışmaların hızlandırılmasına paralel olarak sosyal alanda sürdürülen faaliyetlere de hız verilmektedir. Ancak halen üye ülkelerin içinde buldukları koşullar, kısa ve orta vadede sosyal bir entegrasyonun gerçekleşmesi için elverişli değildir.

Topluluk ülkelerinin uyumlaştırmayı hedefledikleri tüm alanlarda olduğu gibi sosyal politika alanında da, temel ilkeler Roma Antlaşması ile ortaya koyulmuş ve günümüze kadar bu konuda çıkarılan tüzük ve yönergelerle belli bir uyumlaştırma sağlanmıştır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, Roma Antlaşması'nın sosyal hükümlerinin Topluluğun sosyal politikasına sadece yön verir nitelikte oluşudur. Yani sosyal alanda ulaşılmak istenen hedef tam entegrasyon değil, üye ülkeler arasında sosyal mevzuatların uyumlaştırılması ve sıkı bir işbirliği ile sosyal diyalogun sağlanmasıdır. Bu yaklaşım Tek Senet'le, Komisyon'a işçi ve işverenler arasında Topluluk düzeyinde sosyal diyalogun geliştirilmesi görevinin verilmesi ile de belirginlik kazanmıştır.

Bugün AT ülkeleri arasında sosyal armonizasyon konusunda gerek hükümetler, gerekse sosyal taraflar düzeyinde derin görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu görüş ayrılıklarının temel kaynağı ise, üye ülkelerin farklı gelişmişlik seviyelerine ve bu paralelde farklı sosyal yapılara ve sosyal düzenlemelere sahip olmalarıdır.

Kuzey ve Güney ülkeleri arasındaki gelişmişlik farkının sosyal yapılar üzerindeki yansımaları ve buna bağlı olarak ulusal mevzuatlar çerçevesinde sosyal alanda gerçekleştirilen uygulama farklılıkları giderilmedikçe, kısa ve orta vadede "Sosyal Avrupa" fikrinin gerçekleşmesi mümkün görünmemektedir.

Üye ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinde, ücretlerde, çalışma koşullarında, sendikala faaliyetlerde ortak bir sistemin uygulanmaması sosyal damping olayını gündeme getirmekte ve bu bağlamda bazı ülkelere Topluluk piyasalarında avantajlar sağlamaktadır.

Portekiz, İspanya gibi Güney Avrupa ülkelerinde ücretlerin, Almanya gibi Kuzey ülkelere oranla oldukça düşük, bunun yanısıra sendikal faaliyetlerin zayıf oluşu nedeniyle yatırımların bu ülkelere kayacağından endişe duyan Kuzey Avrupa sendikaları, bu tehlikeyi önlemek için sözkonusu ülke sendikalarını destekleme ve iş birliğine gitme yönünde faaliyetlerini hızlandırmışlardır. Özellikle Tek Pazar'ın tamamlanmasıyla mali, teknik ve fiziki tüm engellerin ortadan kalkacağı ve işletmelerin Topluluk ülkeleri içinde kendi açılarından sosyal mevzuatların en elverişli olduğu ülkelere yöneleceği görüşünde olan işçi sendikaları bu durumun kendi ülkelerinde (kuzey Avrupa'da) istihdam daralmasına ve işsizlik oranının artış göstermesine neden olacağını savunmaktadırlar.

Ayrıca Kuzey ülkelerinde ücret ve çalışma koşulları açısından belli haklar elde etmiş olan işçilerin bu durum karşısında bazı haklarından feragat etmeleri tehlikesinin de doğabileceğini ileri süren işçi sendikalarının bu görüşüne karşılık, işveren sendikaları sosyal dampingin korkulacak bir risk olmadığını, aksine gelişmişlik düzeyi daha az olan ancak, ucuz iş gücü gibi bir rekabet şansına sahip olan ülkelerin bu avantajlarını kaybetmeleri halinde Kuzey ülkeleriyle aralarındaki çatalın daha da açılacağını savunmaktadırlar.

Bu durumda çözümlenmesi gereken sorun, Topluluk düzeyinde bir Avrupa Sosyal Alanı yaratılabilmesi için gerçekleştirilecek düzenlemelerin hangi koşullar ve hangi yöntemler doğrultusunda oluşturulacağıdır. Bilindiği gibi Avrupa Topluluğu farklı ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklere sahip bir yapıdır. Bu yapının içinde tüm ülkelerin koşullarına uyacak bir sistemin oluşturulması mümkün değildir. Üstelik hangi sosyal düzeyin (gelişmişlik seviyelerine göre) kıstas alınacağı konusunda da onikiler arasında görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Başta Almanya olmak üzere birçok Kuzey ülkesi, bir Sosyal Avrupa fikri uğruna kendi gelişmiş sistemlerinden feragat etmek istememektedir. Ancak bu ülkelerin düzeyleri gözönünde bulundurularak yaratılacak

bir model, Portekiz gibi kişi başına düşen milli geliri, İşsizlik oranı, ücret politikası, istihdam olanakları, sosyal güvenlik sistemi bu düzeyin oldukça altında olan ülkelerin koşullarına uygun olmayacaktır. Oluşturulacak olan sosyal düzenlemelerde temel alınacak düzeyin ve öncelikli sosyal alanların belirlenmesinin yanısıra, uygulanacak yöntemler de önem taşımaktadır, çünkü gerek sosyal taraflar arasındaki ilişkiler ve yürürlükte olan mevzuatlar gerekse ulusal politikalar açısından üye ülkeler arasında çeşitli farklılıklar vardır. Bu nedenle seçilecek yöntemler uygulamada ülkeden ülkeye değişkenlik gösterebilecektir.

1989 Aralığında onaylanan ve Avrupa Birliği Antlaşması'nda da Topluluğun Sosyal Mevzuatı olarak teyid edilen "Sosyal Şart ise, Avrupa Sosyal Alanı'nın kapsamını netleştirmiş ve bu sorunların çözümünü sosyal farklılıkların giderek ortadan kaldırılarak, bu alanda seviyenin tüm üye ülkeler için en üst düzeye çıkarılması olarak görmüştür. Bunun yolu da gelişmişlik seviyesi daha düşük olan ülkelerin koşullarının dikkate alındığı, ancak ileri gelişmişlik seviyesine sahip ülkelerin elde etmiş oldukları hak ve imkanların da güvence altına alındığı bir sosyal düzenlemeler bütünü olarak ifade edilmiştir.

Üye ülkelerde sosyal alanda günümüze kadar gerçekleştirilmiş olan aşamaları kuvvetlendirici nitelik taşıyan Sosyal Şart, Topluluğun geleceğe dönük sosyal hedeflerini ortaya koymakta ve bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak aygıtları belirlemektedir.

Sosyal Şart'ın uygulamaya koyulduğu tarihten, bugüne kadar geçen süre içinde bir çok alanda çıkarılan yönerge, tüzük ve tavsiyeler aracılığı ile sosyal politikada ana unsurları oluşturan yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, serbest dolaşım, toplu müzakere ve örgütlenme özgürlüğü, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği, iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin güvence altına alınması, mesleki eğitim, yaşlıların, çocukların ve özürülülerin korunması, istihdam ve ücretler, sosyal koruma, işçilere yönelik bilgilendirme danışma

ve yönetime katılma gibi alanlarda ye ülkeler arasında mümkün olduğu ölçekte yakınlaşma sağlanmıştır.

Sosyal şart'ın uygulanmasına yönelik faaliyet programında da sözkonusu alanlarda ye ülkelerin mevzuatlarında gerçekleştirilen uyumlaştırmaların ülkelerce hazırlanan yıllık raporlarla Komisyon tarafından denetlenmesi öngörülmüştür.

Avrupa Topluluğu Sosyal politikasının oluşturulmasında temel taşlardan birini teşkil eden "Sosyal diyalog" yaklaşımı ise, tüm sosyal tarafların desteklediği ve Avrupa Sosyal Alanına ilişkin farklı görüşleri biraraya getiren bir platform olması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bugün sosyal taraflar arasında ortaya çıkan sorunların çoğu, "Avrupa Sosyal Alanı"nın oluşturulması konusunda ortak bir faaliyet gerçekleştirme yönünde öncelikli alanları ve bunları uygulama yöntemlerini ortaya koyamamaktan kaynaklanmaktadır. Oysa gerçek anlamda bir sosyal diyalogun gerçekleştirilmesi, taraflar arasında uzlaşma, ve dengeleri oluşturması açısından Tek Pazar'ın sosyal yönde de sağlam temellere oturtulmasını sağlayacaktır.

Ancak, Avrupa Topluluğu'nda bugün Tek Pazar hedefinin uygulamaya koyulmasıyla birlikte, geniş çaplı sosyal bir uyumlaştırmanın veya standart bir sosyal yapının oluşturulmasının mümkün olmadığı kabul edilmesi gereken bir gerçektir. ye lkeler arasında farklı gelişmişlik düzeyleri ve farklı standartlar olduğu sürece ne kısa ne de orta vadede bu hedefin gerçekleşmesi mümkün görünmemektedir. Bu durumda uzun bir süre boyunca bazı ülkelerin sosyal sorunlarını çözümlemede ileri düzeydeki üyelerin desteğine ve Topluluka sağlanacak yardımlara ihtiyaçları olacaktır.

Durum Türkiye-AT ilişkileri açısından değerlendirildiğinde ise bugünkü koşullarda ülkemizin, AT'ye üyeliğinde sosyal alanda çözümlenemeyecek boyutlarda sorunları olduğu söylenemez. Bazı alanlarda ciddi eksiklikler ve farklılıkların varlığına rağmen Türkiye'de uygulanan sosyal düzenlemelerle Topluluk ülkeleri düzenlemeleri arasında genelde bir paralellik mevcuttur. Yukarıda da belirtildiği gibi Onikiler sosyal bir uyumlaştırmanın sağlanması konusuna önemle eğilmektedirler. Bu şartlar altında Türkiye Topluluk'ta meydana gelen gelişmeleri dikkatle izlemeli eksiklikleri gidermeli ve özellikle de sosyal diyalog konusu üzerinde durmalıdır.

Çünkü AT'de olduğu kadar Türkiye'de de çalışma hayatında, çalışma barışının tesis ve idamesinde sosyal diyalogun kurulması son derece önemli bir husustur. Tam üye olarak katılmaya hazırlandığımız Topluluk'da, sosyal sorunların çözümünde başvurulan temel mekanizma, "sosyal diyalog" mekanizması olduğuna göre bu sistemin Türkiye'de süratle oluşturulması ve işletilmesi bir zorunluluk halini almıştır.

1995'de Toplulukla Gümrük Birliği'ne gidecek olan Türkiye'nin bu aşamadan sonra gerçekleştirmeyi öngördüğü hedef, tam üyeliktir. Henüz bu konuda kesin bir takvim oluşturulmamış olmakla birlikte, orta vadede böyle bir hedef belirlemiş olan Türkiye'nin ekonomik açıdan olduğu kadar sosyal açıdan da Avrupa Topluluğu ile entegrasyona yönelik faaliyetlerini hızlandırması kaçınılmazdır. Bu nedenle "sosyal diyalog" mekanizmasının tesisinin yanısıra sosyal alanda Topluluk'ta varolan sistemlerin ve bunlara yönelik gelişmelerin izlenmesi ve uyum çalışmalarının başlatılması gerekmektedir. Aksi halde Türkiye'nin tam üyeliği öncesinde Toplulukta gerçekleştirilen faaliyetler sonucu özellikle gelişmişlik düzeyi düşük ülkelerde sosyal alanda aşamalar kaydedilmesi ve "Avrupa Sosyal Alanı" fikrinin uygulamaya koyulması, Türkiye'nin tümüyle sistemin dışında kalmasına ve Toplulukla arasında varolan farklılıkların giderilemez boyutlara varmasına neden olacaktır.



## KAYNAKÇA

- 1- A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 1984.
- 2- Abellan Honrubia Victoria, La Libertad de circulacion de trabajadores, Universidad de Barcelona, Departamento de Derecho Internacional, 1985.
- 3- Abellan Honrubia Victoria, La libre circulacion de personas en la Comunidad Europea y las competencias de las Comunidades autonomas, Universidad de Barcelona, Departamento de Derecho Inteinacional, 1985.
- 4- Acte Unique, office des publications des CES, 1985, Bruxelles.
- 5- Ahmet Y. Gökdere Doç. Dr. , Yabancı Ülkelere İşgücü Akımı ve Türk Ekonomisi Üzerindeki Etkileri, Türkiye İş Bankası Yayınları, no.196, Ankara 1971.
- 6- Ali Sait Yüksel; Doç. Dr. Ortak Pazarın (AET) Sosyal Yapıya Muhtemel Etkileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No.23, Ankara 1973.

7- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT, Ankara.

8- Analyse des formations aux nouvelles technologies de l'information, Commission des CE, Luxembourg 1989.

9- Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT, Ankara.

10- Belfiori Daniela, Attività delle istituzioni comunitarie in materia sociale, Cagliari, Università degli studi, Istituto di Diritto Internazionale e Comunitario, 1989.

11- Beurier Jean-Pierre, le rôle du Conseil Economique et Social, Université de Bretagne Occidentale, Institut de droit, 1987.

12- Çelik Nuri Prof. Dr. İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1986.

13- Centre Pour la Recherche et l'Innovation dans l'enseignement, "les handicapés et le travail", OCDE, Paris 1985.

14- Comité Economique et Social, Avis Les Droits Sociaux Fondamentaux Communautaires, Commission des CE, Bruxelles, 1989.

15- Commission des CES, Memorandum de la Commission sur la Formation Professionnelle dans la CE, Bruxelles, 1992.

16- Commission des Communautés européennes, La Politique Sociale de la Communauté à l'Horizon 1992, Bruxelles.

17- Commission Documents, Summary Report on the comparative Study on rules governing working conditions in the member states, Luxembourg, 6-7 1989.

18- Communication de la Commission sur son programme d'action relativement à la mise en oeuvre de la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs, 1989, Bruxelles.

19- Condomines Jonas, Le Profil du Comité économique et social des Communautés européennes, Université de Genève, Département de science politique, 1983.

20- Egalité des Chances et formation professionnelle, Cedefop, Luxembourg 1988.

21- Equal opportunities for women, Commission des CE, Luxembourg 1985.

22- Equal opportunities for women, European File, 1987.

23- Franchini Claudio, Le marché du Travail, Quelles Politiques Pour Les Années 90, 1990.

24- GUITRAM Andrea, Profile giuridici della libera circolazione dei servizi nella Comunità Economica Europea, Pisa, Università degli Studi, Istituto di Diritto Internazionale, 1992.

25- Haluk Günuğur, Doç. Dr. Avrupa Topluluğu ve Türkiye, Ankara.

26- Isabelle Von Prondzynski, Trends in Womens Employment, Social Europe 1/86, January 1986.

27- La Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs, 1989, Bruxelles.

28- Le Champ des Politiques Sociales, Commission des CE, Director General "Information, Communication, Culture", Division, "Information Syndicelle et Sociale", Juillet 1988.

29- Legrand, Jean-Pierre, L'Ajustement Positif Dans Les Politiques Sociales et de Main-D'oeuvre, 1984.

30- Les Droits des Travailleurs dans l'entreprise, Le dossier de l'Europe, 9/84.

31- L.H.J. Crigins, Dr., La Politique Sociale de la CE, Paris, 1987.

32- Lombardi Mario, Integrazione economica europea e libera prestazione dei servizi, Napoli, Università degli Studi, Dipartimento di Scienze economiche e sociali, 1992.

33- Louis Jean-Victor, Le Droit de la Communauté Economique Européenne. Commentaire du traité et des actes pris pour son application, Université Libre de Bruxelles, Belgique, 1984.

34- Manuel Marin, Le dialogue social: facteur essentiel de la dynamique.

35- Marie-Josée Raetsen, The Participation of Women In Sectors of the Social Economy, Social Europe 2/86, May 1986.

36- Masclet Jean-Claude, La libre circulation des services dans la Communauté européenne, perspectives législatives et réalités contentieuses, Université d'Anyers, faculté de Droit, 1986.

37- Münir Ekonomi Prof. Dr., Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt I, Nisan I Sayı 8.

38- Münir Ekonomi, Prof. Dr. Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: I, Nisan 1989.

39- Nakamura Kenjiro, The legal basis of free movement of foreign workers in EC, Takamatsu, Kagawa University, Faculty of law 1986.

40- Pour les Jeunes: COMETT, ERASMUS, "Yes pour l'Europe", Le Dossier de l'Europe, Avril 1988.

41- Premier Rapport Sur l'application De la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs, 1991, Bruxelles.

42- Problèmes Economiques, Les Fonctions de la Protection Sociale. Un examen critique, 15 Mars 1989 no 2.

43- Relation between education, employment and productivity and their impact on education and labour market policies, Cedefop, Luxembourg 1990.

44- Sidjanski Dusan, Le comité économique et social et les acteurs sociaux, Université de Genève, Département de science politique, 1985.

45- Social and Labour Bulletin, 2/88, s.145-146.

46- Social and Labour Bulletin, 1/88.

47- Social Europe, The Future of Social Security in Europe no.2/1988.

48- The Center for Research on European Women "New Types of employment initiatives especially as relating to women", Commission of the European Communities, Luxembourg, 1987.

49- The Future of Social Security in Europe, Social Europe, May 1986, 2/86.

50- The rights of Working Women in the European Community, European Perspectives, Commission des CE, Luxembourg, 1986.

51- The Social Policy of the European Community, European Community, European File, April 1986, 8/86.

52- The Social Policy of the European Community: looking ahead to 1992, European File, August-September 1988.

53- The Third Medium-term Community Action Program (1991-1995) Equal Opportunities for Women and Men, Commission of the EC. 1990 Brussels.

54- Thuesen Elisabeth, Free movement and social security of workers, Commission of the EC, Luxembourg, 1991.

55- Traité instituant la Communauté économique européenne, Office des publications officielles des CE, 1973, Luxembourg.

56- Traité Instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique, Office des publications officielles des CE, 1973, Luxembourg.

57- Traité Instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, Office des publications officielles des CE, 1973, Luxembourg.



58- Traité Sur l'Union Européenne, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1992 Luxembourg.

59- Traité Sur l'Union Européenne, Office des publications officielles des CES, 1992, Luxembourg.

60- V.5 Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, AET-DPT.

