



Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu: Genel Bir Değerlendirme



Turkey's Cohesion to European Union's Social Policy: An Overall Evaluation

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1002199>

Mehmet Muharrem KASAPOĞLU*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
29.09.2021

Kabul Tarihi:
23.10.2021

© 2021 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Türkiye'nin Avrupa Birliğine (AB) üyelik süreci yarım asrı geçmiş; tartışmalı ve uzun bir süreçtir. 1999 yılında ivme kazanan üyelik süreci boyunca birçok farklı fasıl açılmış; Türkiye'nin birliğe üyelik sürecinde gelişimi ve birliğe uyum çabaları yakından izlenmiş/izlenmeye devam edilmektedir. Türkiye'nin birliğe üyelik sürecinde en önemli kazanımlarından bir tanesi şüphesiz sosyal politika mevzuat ve uygulamalarının AB düzeyine ulaştırılması için ortaya koyduğu kararlılık ve çaba neticesinde elde ettiği sosyal gelişimdir. Tam üyelik için koşulan diğer şartların yanında üyelik sürecindeki tüm ülkelerden sosyal politikaya ilişkin mevzuat ve uygulamaları birlik uygulama ve mükteşebatı ile uyumlaştırması beklenmektedir. Tam üyelik için koşulan bu şart doğrultusunda Türkiye çalışma hayatı ve sosyal içeriğe sahip mevzuatlarının çoğunu değiştirmiş veya revize etmiştir. Çalışma kapsamında Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecinde sosyal politikaya ilişkin temel göstergeler ve düzenlemeler olan; iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, sosyal koruma, sendikal haklar ve özgürlükler, istihdam stratejileri ve kadın-erkek ayrımcılığı ile mücadele alanlarında uyumlaştırma çabaları analiz edilmiş bu kapsamda ileri geliştirme ve uyumlaştırmalar için politika önerilerinde bulunulmuştur. Çalışma ile gerçekleştirilen mükteşebat kıyaslamasında Türkiye'nin içinde bulunduğu tam üyelik sürecinin sosyal içerikli kanunların gelişimine olumlu katkı sağladığı; söz konusu olumlu katkıların kanunlar tarafından fertlere sağlanan sosyal korumanın derecesi ve kanunların kapsamının genişlemesinde oldukça dikkat çekici düzeylerde gerçekleştiği söylenebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, sosyal politika, sosyal koruma.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
29.09.2021

Accepted:
23.10.2021

© 2021 JEBUPOR
All rights
reserved.



Turkey's half-century-long membership initiatives to the European Union (EU) is a long and controversial process. This process gained new momentum in 1999, and the EU initiated many different negotiation chapters, where Turkey's progress in the membership process and its efforts to cohering with the union were/are being monitored closely. One of the noticeable achievements of Turkey in this process is undoubtedly the social development thanks to its determination and efforts to transform its social policy legislation and practices to keep up the EU. In addition to the other conditions required for full membership, all countries in the membership process are expected to adapt their social policy legislation and practices to union practices and acquis. Accordingly, Turkey has modified or revised most of its employment and social legislation. Ultimately, the present study discusses Turkey's efforts to cohere the leading indicators and regulations in social policy, labor law, occupational health and safety, social dialogue, social protection, union rights and freedoms, employment strategies, and combating gender discrimination to EU and offers policy recommendations for further development and cohesion. The acquis comparison may lead us to assert that the full membership process of Turkey has substantial contributions to the generation of laws with social issues and that such contributions have been realized at rather unprecedented levels in the degree of social protection to individuals by laws and the expansion of the scope of the laws.

Keywords: European Union, social policy, social protection.

Atıf/ to Cite (APA): Kasapoğlu, M.M. (2021). Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına uyumu: Genel bir değerlendirme. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 512-537

* ORCID Dr., T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, m_kasapoglu@outlook.com

Extended Abstract

Background:

Social policy not only originates from Continental Europe but also maintains its popularity and is the subject of debates there. The global economic developments have made important moves against the understanding of the social state, which is the institutional source of social policy. Moreover, they have brought sharp criticisms to social state and social policy practices, considering it a mechanism that hinders market efficiency. Besides, emerging global economic events have had profound impacts on employment as well as in almost every domain of life. The business has also shown clear responses to the redesign of economic policies. Currently, minimizing the state's intervention in economic life, along with the proposals to reduce social expenditures, social security supports, health expenditures, family allowances and social assistance, flexibility, and deregulation of the labor market become among the leading suggestions. Undoubtedly, those proposing such policies have arguments to justify their own thoughts partially.

Research Purpose:

The main purpose of the study can be given as the measurement of Turkey's compliance with the EU social policy.

Methodology:

It is well-known the concept of the market alone cannot solve all the problems and provide justice in income distribution. Yet, the concept of flexibility is the one that needs to be discussed much more today. Accordingly, comprehensive studies may scrutinize the benefits and drawbacks of flexibility to the parties and bring new insight on initiatives that mind the confidence and job security of the employees. However, it should be noted that policies on new concepts can sometimes cause irreversible damage. In parallel with all such developments, the EU, of course, carries out essential works to settle its social problems, attempts to create an EU perspective besides the internal regulations of the member countries, arranges needs-based legislation to be effective at the EU standards, and puts efforts to ensure that the member and candidate states finalize their cohesion to the union.

With the study carried out from this point of view, similar inferences made by Çelik (2014) and Özcüre (2014) in terms of Turkey's compliance with the EU social policy have been reached.

Findings:

Continuing its EU membership journey for many years, Turkey has entered a change process in many economic, social, political, and cultural domains in line with EU perspectives, concluded necessary legislative arrangements, and initiated an institutional structuring process. The union has inevitably noted Turkey's efforts since the start of the membership negotiations, finalized the "screening" process for what needs to be done legally and institutionally, and made some preparations for the negotiations under relevant headings. Turkey attempted to prepare many provisions of Labor Law No. 4857 dated 2003 and Occupational Health and Safety Laws dated 2012 in accordance with EU directives and referred EU norms and declarations and international conventions in the texts of many articles in the legal justification. Turkey, unfortunately, left some gaps, which still require new improvements, although conducting regulations in line with the EU acquis.

Conclusions:

Ultimately, the present study discusses the EU Social Policy and its scope, the current situation in Turkish social policy in its EU journey, and what needs to be done in social policy. The study reviews comparison of Turkey and the EU's social policy principles, resources, and elements, the milestone reached in the negotiation process, and the necessary actions to be taken in social policy. Turkey's cohesion to EU social policy still needs to be examined comprehensively from political, socio-cultural, and economic perspectives.

1. GİRİŞ

Türkiye, Aralık 1999’da AB’ye aday üye olmaya kabul edilmiş ve bu tarihten sonra geçen son sekiz yılda çok önemli bir değişim sürecine girmiştir. Değişim yönü özellikle bireysel hak ve özgürlükler ve sivil hak ve özgürlükler alanında gerçekleşmiş, sosyal ve sendikal hak ve özgürlükler alanında ise yeterli gelişme sağlanmamıştır (Çelik, 2006: 187). Bireysel iş hukukunun belli alanlarında ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli uyumlaştırmalar gerçekleştirilirken, 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı yeni toplu iş hukuku kanunu ve kanunun tanımış olduğu yeni özgürlük alanlarına rağmen sendikal haklar anlamında gerek AB gerekse diğer uluslararası standartlar bağlamında meydana gelen ilerleme istenilen düzeye ulaşamamıştır.

Türkiye’nin AB’ye uyum açısından önemli bir sorun da sosyal politikanın uyum yorum sorunudur. AB’ye uyumu sosyal politika için temel alınacak belgelerin AB antlaşmaları ve ikincil hukuk kaynakları (tüzük, yönerge ve kararlar) bağlamında değerlendiren “dar yorum” taraftarlarına karşın, AB’ye uyumdan ise, AB antlaşmaları ve yönergelerin yanı sıra Kopenhag Kriterleri ile AB antlaşma ve belgelerinin atıf yaptığı uluslararası antlaşma ve sözleşmeler ile evrensel hukuk normlarını da içine alan “geniş yorum” taraftarları da vardır. Kuşkusuz AB sosyal politikasına uyum kavramını geniş anlamda düşünmek gerekmektedir. Zira, hukuk sistemi yalnızca maddelerden oluşan, kırmızı ve yeşil renklerden oluşan bir trafik işareti değildir. Bahsedilen konu, AB sosyal politikası olunca, siyasi, toplumsal, insan hakları ve birkaç yüzyıllık tarihsel bir sürecin ortaya çıkardığı bir sentezin yansımasıdır. AB Sosyal Politikası ve uyum sorunu da buna göre değerlendirilmelidir. AB organları, sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin değerlendirmelerini geniş yorumu tercih ederek yapmaktalar, adaylık sürecindeki ülkelerle yaptıkları katılım ortaklığı belgelerinde ve ilerleme raporlarında bunu göstermektedirler. İlerleme raporlarında sendikal ve sosyal haklar iki ayrı başlık altında değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi, “siyasi kriterler” başlığı altında yer alan “ekonomik, sosyal ve kültürel haklar”, diğer ise “müktesabata uyum” başlığı altındaki “istihdam ve sosyal politika” bölümüdür (Çelik, 2006: 196-197).

Türkiye’nin AB sürecindeki ilişkilerinin incelendiği ilerleme raporlarından sosyal politika alanındaki gelişmeleri izlemek mümkündür. 1998-2006 arası dönemde Komisyon tarafından ortaya konulan bu raporlarda, sosyal politika alanında (sendikal haklar, sosyal haklar ve istihdam) sağlanan gelişmeler ve yapılması gerekenler ifade edilmiştir. Söz konusu raporlar bağlamında ülkemizde uygulanan sosyal politikaların AB’ye uyumu ilerleyen bölümlerde detaylı bir şekilde incelenecektir. Aynı bölümde 19. Fasıl olan “Sosyal Politika ve İstihdam”ın öngördüğü şartlar gerçekleştirilme açısından analiz edilerek Türkiye’nin AB sosyal politika müktesabatına uyumu hakkında geniş çaplı bir projeksiyona ulaşılabacaktır.

2. SENDİKAL HAKLAR VE ÖZGÜRLÜKLER AÇISINDAN UYUM (EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR BAĞLAMINDA)

AB Komisyonunun ülkemizi en çok tenkit ettiği konulardan bir tanesi de sendikal hak ve özgürlükler alanı olarak ifade edilmektedir. Türkiye’deki kolluk kuvvetlerine yönelik örgütlenme kısıtlamaları, kamu görevlilerinin grev yasağı gibi konular bahsedilen eleştirilerin başında gelmektedir (Yazıcı, 2016: 16).

Türkiye, ILO’nun 87 sayılı 1948 tarihli sözleşmesini 1992’de onaylamasına karşın, sözleşmenin gereklerine yerine getirmediği için ILO’nun denetim organlarıncı sürekli olarak eleştirilmektedir. 98 sayılı 1949 sayılı Sözleşmesini de 1951 yılında onaylamış ancak yine, bu sözleşmenin de gereklerini yerine getirmediği için sürekli olarak eleştirilmektedir. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini de 1954 yılında onaylamış ancak, bu sözleşmenin en önemli mekanizması olan “bireysel başvuru” hakkını ise 1986 yılında onaylamıştır. Yine benzer şekilde, Avrupa Sosyal Şartı’nı 1961 yılında imzalamasına karşın, temel sendikal haklara çekince koyarak 1989 yılında yürürlüğe koymuştur.

Uluslararası sözleşmeler alanında gösterilen bu tutum, AB ilişkilerinde de sergilenmekte, AB siyasal hak ve özgürlüklerinin Türkiye koşullarına uymadığı gerekçeleri ile gerekli adımlar geciktirilmektedir. Bu konuda en önemli sorun, ihtilal dönemi yasaları olan 2821 ve 2822 sayılı yasalardan kaynaklanmaktadır. Zaman içinde bazı demokratikleşme çalışmaları yapılmış olsa da, kamu görevlilerin sendikal haklarının kısıtlanması, hiçbir kamu görevlisine grev hakkının verilmemiş olması dikkat çeken konuların başına yer almaktadır. 6356 sayılı kanun ile de bahsi geçen sınırlama/kısıtlamaların bazılarının devam ettiği görülmektedir. Yine, 4688 Sayılı Kamu Personeli Sendikalar Yasası'nda temel sendikal hakları sınırlandıran çok sayıda düzenleme içermektedir.

ILO ve AB tavsiye ve eleştirileri nezdinde sendikal özgürlük ve toplu iş sözleşmesi alanında 2005-2012 yılları arasında gerçekleştirilen temel iyileştirme/düzenlemeler özetle; 2005 Haziran ayında, basın ile ilişkiler dâhil, kamu sektörü sendikaları üyeleri, temsilcileri ve yöneticilerinin faaliyetlerine yönelik bazı kısıtlamaların azaltılması amacıyla bir genelge yayımlanmış, 2007 yılında sendikaların yönetici organlarına seçilebilmek için en az 10 yıl çalışmış olma zorunluluğu kaldırılmış, "2010 yılında Anayasada, memurlar ve diğer kamu çalışanlarına toplu pazarlık ve toplu sözleşme yapma hakkını veren ve memurlara uygulanan disiplin cezalarını yargı denetimine tabi kılan değişiklikler yapılmış bu değişiklikler ile bazı grevlere (Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler.) uygulanan yasağın kaldırılması, aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üyelik yasağının kaldırılması ve aynı işyerinde aynı dönem için tek bir toplu sözleşme yapılması kısıtlamasının kaldırılması da yer almıştır. 2011 yılında Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan sözleşmeli personelin, sendika kurma veya sendikal faaliyetlere katılmasına ilişkin yasak kaldırılmıştır. Ancak, bu personelin grev yapmalarına ilişkin yasak devam ettirilmiştir. 2012 yılı Nisan ayında kamu sektöründe ilk defa toplu sözleşme imkânı veren kamu görevlileri sendikalarına ilişkin yeni Kanun kabul edilmiştir" (Kayagil, 2015: 43-44).

2013 yılı öncesi ILO ve AB eleştirilerinin birçoğu 2010 referandumu ile gidilen Anayasa değişikliklerine ve bu değişiklikler sebebiyle 4688 sayılı mevzuatın güncellenmesi ve 6356 sayılı kanunun yürürlüğe girmesine sebep olmuştur. Bu eleştiriler yasal değişiklikler ile aşılmaya çalışılmış, bir takım hak ve özgürlükler tanınması suretiyle iyileştirilmelere gidilmeye çalışılmıştır. Ancak 4688 sayılı kanunda gidilen değişikliklerin AB ve ILO standartlarına uyum konusunda yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Bahsedilen kanı AB ilerleme raporları doğrultusunda oluşturulmuştur. Bu raporlarda 4688 sayılı kanuna ilişkin aynı eleştirilerin yapılmaya devam edildiği görülmektedir. 6356 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi akabinde sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin yapılan eleştirilerin azaldığı ancak devam ettiği belirtilmektedir (ILO, 2019: 6).

2821 ve 2822 sayılı yürürlükten kaldırılan kanunların yerine yeni sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu çıkartılarak bertaraf edilmeye çalışılan söz konusu eleştirilerin kaynağının 1982 Anayasası olması köklü ve reformist bir değişikliği engellemektedir. Anayasada ILO normlarına aykırı bulunan birçok hüküm 2010 referandumu ile de düzenlenmeye çalışılmıştır. Ancak yapılan düzenlemelerin ILO denetim organlarını tatmin etmediği ifade edilmektedir. Türkiye'de yeni bir toplu iş kanunu ihtiyacı 2005 yılında AB ile müzakere sürecine girilmesi ile daha da elzem hale gelmiştir. Bu referans ile 2006 yılından itibaren akademik bilim komisyonları tarafından oluşturulmaya başlanılan taslak kanun sosyal diyalog mekanizması dâhilinde gerçekleştirilen toplantılar ile olgunlaştırılarak 18.10.2012 tarihinde yasalaşmıştır (Gürbüz, 2014: 109).

Kaya, kanunun ortaya çıkış gerekçesini daha derin bir analiz ile ikiye ayırmaktadır. "Bunlardan ilki 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişikliğin sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir süreç ortaya çıkarması ve bahsi geçen durumun çalışma ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınmasını kaçınılmaz hale getirmesi olarak ifade etmektedir. İkincisi ise ILO ve AB'nin uzun yıllardır 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yönelttiği eleştirileri dikkate alarak sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkını, örgütün 87 ve 98 sayılı sözleşmeleriyle Avrupa Sosyal Şartı'nı dikkate alarak, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemek" olarak belirtmiştir (Kaya, 2013: 32-33).

6356 sayılı kanun ile AB sosyal politikasına uyum anlamında hayata geçirilen düzenlemeler şu şekilde verilebilecektir (Gürbüz, 2014: 110-120):

- Sendikal haklara sahip işçi kesimine yönelik düzenlemeler ile; işçi kavramının tanımı genişletilmiştir.
- Sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmesine yönelik düzenlemeler ile; kanun ile işkolu temelli bir örgütlenme esas alınmıştır. Üst kuruluş olarak yalnızca konfederasyonlar kabul edilmiştir. Ancak konfederasyonların TİS yetkisi bulunmamaktadır.
- İşkolu sayısına yönelik düzenlemeler ile; işkolu sayısı yeni kanun ile 28'den 20'ye düşürülmüştür.
- Kuruculuk şartlarına yönelik düzenlemeler ile; kuruculuk şartlarından Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olmak ve işkolunda fiilen çalışmak şartları kaldırılarak yerine "fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler" ifadesi getirilmiş, kuruculuk şartları genişletilmiştir.
- Sendika üyeliğinin kazanılması veya kaybedilmesine yönelik düzenlemeler ile; noter şartı kaldırılmış, e-devlet aracılığıyla işlem yapabilmeyen önü açılmıştır. Sistem üzerinden SGK'ya bildirilen işkolu içerisinde faaliyet gösteren bir sendikaya üye olunabilmektedir.
- Sendika üyelik aidatlarına yönelik düzenlemeler ile; aidat üst sınırı kaldırılmış, Check-off yöntemi işçinin isteğine bırakılmıştır.
- Sendikaların zorunlu organlarına yönelik düzenlemeler ile; organlara seçilebilecek üye sayısına sınırlama getirilmiştir.
- Toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik düzenlemeler ile; çifte baraj uygulamaları nicelik açısından düşürülmüştür.
- Toplu iş uyuşmazlıkları ve çözümlerine yönelik düzenlemeler ile; arabuluculuk sistemi sadeleştirilmiş, konunun yönetmelik ile düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Yüksek hakem kurulunda görevli olan öğretim üyesinin iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında uzman olması şartı getirilmiştir. Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağına dair hüküm kaldırılmış, yalnızca toplu çıkar uyuşmazlıkları için grev hakkı tanınmıştır. Bu noktada menfaat grevi de tanınmayan bir diğer grev türü olmuştur. Grev yasaklarının kapsamı daraltılmıştır. Kanunda yapılan son düzenleme ile şehir içi yolcu taşıma işleri ve bankacılık sektöründeki grev yasakları da kaldırılmıştır. Grev kararı ve uygulamaya koyulma süreci kolaylaştırılmış, grev kararı ve uygulama süresi birleştirilmiştir.
- AB ve ILO standartlarına uyum açısından kanun; 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartının ilgili maddeleri ile uyumludur.

Söz konusu düzenlemeler her ne kadar AB ilerleme raporları ve ILO normları dâhilinde düzenlense de AB sosyal politikası açısından hala ciddi eksiklikleri bünyesinde barındırmaktadır. Söz konusu eksikliklerden bazıları kamu çalışanlarının iş mücadelesi yollarının kapalı olması, çifte baraj uygulamasının yüksek olması, yetki şartlarının ağırlığı gibi sıralanabilecektir.

Türkiye'nin AB mevzuatları ve ILO normları doğrultusunda sendikal hak ve özgürlükler alanında hayata geçirmesi tavsiye edilen uygulamalar söz konusu kurumların raporlarında açıkça belirtilmiştir.

Tablo 1: Türkiye’de Sendikal Hak ve Özgürlükler Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

AB/ILO Eleştirisi	Yürürlükteki Mevzuat	Önerilen Değişiklik
TİS Yetkisi İçin Çift Baraj Koşulu -“TİS yetkisi alınabilmesi için çift baraj uygulaması kalkmalı (AB 2018 İlerleme Raporu)” -“Çift baraj uygulama sınırı düşürülmeli (ILO Uzmanlar Komitesi 2016)” - “Çift baraj uygulaması, AB standartlarına ve ILO normlarına aykırıdır (AB 2016 İlerleme Raporu)” -“Özel sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranının düşük olmasının en temel sebebi, çift baraj uygulamasıdır (Ab İlerleme Raporu 2015)”	“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 41”	“-%50+1 barajı yerine, %30 barajı ve %30’luk barajın sağlanamadığı durumlar için, işyerinde örgütlü tüm sendikalara ortak veya her birine kendi üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tanınması” “-%30’u aşan her sendikaya yetki verilmesi yöntemi ile işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi imzalanmasına olanak tanınması”
Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakkı -“Ceza infaz kurumunda çalışan kamu görevlilerinin, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının tanınmaması, 98 sayılı ILO Sözleşmesi’ne aykırılık teşkil etmektedir (ILO Uzmanlar Komitesi 2018).” -“98 ve 151 sayılı Sözleşme bakımından, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakları; emniyet teşkilatı ile askeri kuvvetler yanında, sadece devletin üst düzey yönetiminde yer alan politika belirleyici kişiler ile çok gizli nitelikte görev yürütenler bakımından söz konusu olamaz, diğer tüm kamu görevlilerine bu hakların tanınması gerekmektedir (ILO Uzmanlar Komitesi 2016).” -“Örgütlenme hakkına ilişkin Türk mevzuatının Avrupa standartları ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir (AB İlerleme Raporu 2014).”	“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Md. 15”	“-4688 sayılı Kanunun 15. maddesi, sadece ceza infaz kurumu personeli için değil, hakim ve savcılar (CFA-Case No.2892), kamu kurum ve kuruluşlarının merkezi denetim elemanları, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları, daire başkanları, hukuk müşavirleri gibi devlet yönetiminde politika belirleme görevi yürütmeyen üst düzey yöneticiler açısından da değiştirilmeli ve belirtilen çalışanlara da sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınması”
Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı -“Kamu görevlilerinin grev hakkının olmaması, ILO normlarına ve Avrupa Standartlarına aykırıdır (AB İlerleme Raporu 2018).” -“151 sayılı Sözleşme uyarınca zorunlu tahkim, sadece istisnai hallerde, toplu pazarlıkla sözleşmeye varılamaması durumlarında başvurulması gereken yol olmalıdır (ILO Uzmanlar Komitesi 2016).” -“AİHM, ILO sözleşmelerine uygun olarak kamu çalışanlarının grev hakkına; AİHM ve AYM ise kamu görevlilerinin toplu eylem hakkına sahip olması gerektiğine hükmetmiş olmasına rağmen, bu hak halen tanınmamıştır (AB İlerleme Raporu 2015).”	“T.C Anayasası, md.53-54” “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Md. 33-34”	“-Hem Anayasanın 54. maddesinde grev hakkı devlet memurları ve diğer kamu görevlilerine de tanınmalı, hem de kimlerin grev hakkına sahip olmadığı açıkça 4688 sayılı Kanunda düzenlenmeli” “-Anayasanın 53 ve 54. maddelerinde değişikliğe gidilmesi” “-Grev yasakları asgari zorunlu kısmının devamını sağlamaya yönelik düzenlenmeli”
Kamu Görevlilerinin Serbest ve İradi Toplu Pazarlık ile Toplu Sözleşme Hakkı -“Toplu pazarlık ve grev hakkı konusundaki boşluklar, halen sorun olmaktan çıkarılamamıştır (AB İlerleme Raporu 2014).” -“Kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkı yasayla tanınmalı, bunun için gerekli Anayasal değişiklikler yapılmalıdır (ILO Üst Düzey Heyeti 2010).”	“T.C Anayasası, md.53-54” “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, md. 28-34”	“-Anayasanın 53 ve 54. maddelerinde değişikliğe gidilmesi” “-4688 sayılı Kanunun 28 vd. ile 33 ve 34. maddelerinde, devlet memurları ve kamu görevlilerinin her türlü çalışma koşulunun, her hizmet kolunun özellikleri dikkate alınabilecek şekilde, etkin ve etkili bir müzakere ortamı yaratılarak, ayrı ayrı toplu sözleşmelerle düzenlenbilmesine imkân verecek değişiklikler yapılması” “-Toplu sözleşmelerin çeşit ve düzeylerinin bu şekilde artırılması yanında, kamu sektöründe toplu sözleşme imzalanması için öngörülen 1 aylık sürenin çok kısa olduğu ve değiştirilmesi” “-4688 s. Kanunun 34. maddesinde düzenlenen KGHK’nın oluşumunda değişikliğe gidilmesi”
Sendikal Örgütlenme Düzeyi -“Örgütlenme hakkına ilişkin Türk mevzuatının Avrupa standartları ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Kamu görevlilerinin meslek ve işyeri düzeyinde sendika kurma yasakları devam etmektedir (AB İlerleme Raporu 2014)” -“İşkolu esasına dayalı sendika kurma zorunluluğu kaldırılmalı; meslek ve işyeri esasına dayalı sendikal örgütlenmeye izin verilmelidir (ILO Üst Düzey Heyeti 2008) (ILO Uzmanlar Komitesi 2010) (AB İlerleme Raporları 2006, 2009, 2010, 2012).”	“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Md. 4” “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.2,8,17”	“-6356 sayılı Kanun bakımından işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğunun terk edilmesi” “-Meslek esasına dayalı olarak sendikal örgütlenmeye de izin verilmesi ve sendikaların mutlaka işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulması zorunluluğunun kanundan çıkarılması” “-4688 sayılı Kanunun 4. maddesinin tümüyle yürürlükten kaldırılması”
İşkollarının Belirlenmesi -“İşkolları, Bakanlık tarafından değil, bir konsey tarafından belirlenmelidir (ILO Uzmanlar Komitesi 2005).”	“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.4”	“-Yetkili sendikanın belirlenmesi, uzlaştırma faaliyetlerinin yürütülmesi, işkollarının belirlenmesi gibi hususlarda hem karar verici hem de uyuşmazlık çözücü birim olarak Üç Taraflı bir Konsey/Uzlaştırma Kurulu oluşturulması ve işkollarında yer alacak işlerin de bu Konsey/Kurul tarafından belirlenmesi”

Tablo 1 (Devamı): Türkiye’de Sendikal Hak ve Özgürlükler Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

<p>Sendikal Örgütlenme Hakkı “-98 sayılı Sözleşme uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlara sendikal örgütlenme hakkının tanınması ve hizmetlerinde çalışanların sendika kurabildikleri belirtilmiştir (ILO Uzmanlar Komitesi 2016)” “-Kayıt dışı çalışanlar, emekliler ve işsizler ile çok sayıda kamu görevlisi örgütlenme hakkına sahip değildir (AB İlerleme Raporu 2016)” “-Örgütlenme hakkına ilişkin Türk mevzuatının Avrupa standartları ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir (AB İlerleme Raporu 2014).”</p>	<p>“T.C Anayasası, md.82” “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.2,9”</p>	<p>“-İşsizlerin de sendikal örgütlenme yer almaları, onların menfaatlerinin korunması” “-Bağımsız çalışanlara, organ üyeliğine bakılmaksızın emeklilere, bir işverene bağımlı olma veya bir işkolunda çalışma kriterine yer verilmeksizin belirli mesleği bağımsız icra edenlere meslek esasına dayalı olarak, siyasi parti organlarında görev alanlara veya belediye başkanı yahut milletvekili seçimine aday olarak katılanlara ve işveren vekillerine işçi sendikası kurma ve işçi sendikalarına üye olma hakkı tanınmalı” “-6356 sayılı Kanunun 2/2. maddesinde de değişiklik yapılarak, işletmenin bütününi yöneten işveren vekili konumunda olan kişilerin, işveren sayılması ve işveren sendikasına üye olmalarının zorunlu tutulmasından vazgeçilmesi” “-Yasal değişikliklere uygun şekilde e-devlet sisteminde de değişikliğe gidilmesi”</p>
<p>Sendikal Ayrımcılığa Karşı Etkin Koruma “-Sendikal ayrımcılığa karşı etkin koruma sağlanamamaktadır (AB İlerleme Raporu 2016)” “-6356 s. Kanunu 25. maddesi kapsamında iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin de yer alması olumlu bir gelişmedir. Sendikalı işçilerin işten çıkarılması ve uzun süren davalar, işçilerin sendikalara üye olmak konusundaki cesaretini kırmaktadır (AB İlerleme Raporu 2015)” “-98 sayılı Sözleşmeye uyum açısından, sendikal ayrımcılığa ilişkin istatistik tutulması ve bir veri tabanı oluşturulması gerektiği belirtilmiştir (ILO Uzmanlar Komitesi 2013)”</p>	<p>“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Md. 18” “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.25-78” “6701 Sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu”</p>	<p>“-İşe alımda, çalışma koşullarının uygulanmasında göreve son verilmesinde sendikal ayrımcılık yapılamayacağı açıkça ve daha ayrıntılı şekilde düzenlenmeli bunlara aykırılık halinde bu işlemi gerçekleştiren kamu görevlisine rücu edileceği de belirtilmek suretiyle ve hatta ilgili kamu görevlisine karşı doğrudan dava açabilme imkânı da tanınarak, ayrımcılığa maruz kalan kişilere en az bir yıllık brüt maaşları tutarında tazminat davası açabilme hakkı tanınmalı” “-Sendikal ayrımcılığa maruz kalan kamu görevlilerinin doğrudan ve hızlı şekilde işletebilecekleri etkin ve caydırıcı para cezası uygulanması sonucunun doğacağı idari şikâyet yolunun da mevzuat yer alması” “-Tüm çalışanlara, sendikal ayrımcılığa maruz kalmaları halinde 6701 s. Kanun uyarınca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru imkânı da getirilmeli” “-6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde öngörülen en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminatın, en az iki yıla çıkarılması” “-Çalışma yaşamı kalitesi anketleri yapılması”</p>
<p>Arabuluculuk “-Toplu menfaat uyumsuzluğu sırasında, tarafların kimin arabulucu olacağı üzerinde anlaşamaları halinde, arabulucunun görevli makam tarafından görevlendirilmesinin, serbest ve ihtiyari toplu pazarlık kuralına aykırı olduğu, zira sosyal tarafların görevlendirilen arabulucuyu değiştirme hakkının tanınmadığı belirtilmiştir (ILO Uzmanlar Komitesi 2018).”</p>	<p>“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 50-60”</p>	<p>“-Arabuluculuk yerine, uzlaştırma kurumunun getirilmesi” “-Arabuluculukta resmi liste yönteminden de vazgeçilerek tarafların bir veya üç arabulucu üzerinde anlaşarak, seçtikleri kişiyi/leri görevli makama veya yasayla oluşturulması” “-Üç Taraflı Uzlaştırma Kuruluna başvuru hakkı tanınmalı” “-6356 sayılı Kanunun 60/7. fıkrasındaki olağanüstü arabuluculuk kuralının mevzuatımızdan çıkarılması”</p>
<p>Toplu Eylem Hakkı “-Şiddet içermese de kanuna aykırı kabul edilen grev, basın açıklaması, protesto ve gösteriler gibi olağan sendika faaliyetlerine karşı aşırı güç kullanılmaya devam edilmiştir (AB İlerleme Raporu 2014).”</p>	<p>“T.C Anayasası, md.53-54” “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 62-63”</p>	<p>“- Toplu eylem hakkı için kullanılan, salt siyasi amaçlı olmayan, barışçıl, ölçülü ve son çare olma ilkelerine uygun olan her türlü eylemin hukuka uygun değerlendirilmesi ve bunun çalışanların temel hakkı olarak tanınması”</p>
<p>Grev Ertelemesi “-Bakanlar Kurulunun (2018 yılı itibarıyla Cumhurbaşkanı) grev erteleme yetkisi, fiili grev yasağına dönüşmüştü; bu yola başvurulabilme imkânı, ekonomik istikrar ve hizmetin devamı gerekçelerine dahi dayandırılabilir hale getirilerek, grev ertelemeleri ve fiili grev yasakları geniş şekilde uygulanır olmuştur (AB İlerleme Raporu 2018)” “-Temel nitelik taşımayan hizmetlerde grevlerin ertelenmesi ve zorunlu tahkim uygulanması, grev hakkını ciddi şekilde zedelemektedir (AB İlerleme Raporu 2015)”</p>	<p>“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 63”</p>	<p>“-6356 sayılı Kanunun 63. maddesinde düzenlenen “grevin ertelenmesi” kurumunun, sadece çok sınırlı şekilde uygulanması ve erteleme süresinin sonunda zorunlu tahkimin öngörülmemesi” “-“milli güvenlik” ve “genel sağlık” kavramları kanunda açıkça tanımlanmalı, bu tanım çok dar tutulmalı” “-Üç Taraflı Konsey/Komisyon tarafından grev ertelenmesine karar verilmesi yönünde değişiklik yapılması” “-grev ertelenmesinin, grev yasağına dönüşmesine neden olan zorunlu tahkim uygulamasından vazgeçilmeli”</p>

Tablo 1 (Devamı): Türkiye’de Sendikal Hak ve Özgürlükler Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

<p>Toplu İş Sözleşmesi Düzeyi “-Toplu pazarlığın desteklenmesi ve bu çerçevede özel sektörde birden fazla işkolunu kapsayan bölgesel veya ulusal düzeyde toplu iş sözleşmelerine imkan tanınması, ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesinin md. 4’e uygun olacaktır (ILO Uzmanlar Komitesi 2018)” “-Özel sektörde toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işçi sayısı çok düşüktür (AB İlerleme Raporu 2016)”</p>	<p>“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 34-35”</p>	<p>“-6356 sayılı Kanununun 34. maddesinde işyeri düzeyi, zorunlu toplu iş sözleşmesi düzeyi olmaktan çıkarılmalı; asıl, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin yapılması kuralı olmalı, ayrıca daha lehe kurallar getirmesi şartıyla işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalanmasına cevaz verilmeli; bu nedenle bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına imkân verilmeli” “-Aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerleri için tek toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu kaldırılmalı, toplu iş sözleşmesinin düzeyi, sosyal tarafların özgür iradesine bırakılmalı”</p>
<p>İşçi Sendikasının Yetkisini Düşüren Süre Kısıtları “-6356 sayılı Kanununun 46/2, 47/2, 49/1, 51/1, 60/1 ve 63/3 maddelerinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, kısa sürelerde belirtilen işlemlerin yapılmaması veya belirli şartların gerçekleşmesi halinde düşmesinin düzenlendiği, bunun ise ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesinde yer alan serbest ve ihtiyari toplu pazarlık kuralına aykırı olduğu, bu hükümlerin uygulanmasına mahal verilip verilmediğinin bildirilmesi gerektiği, ayrıca bu hükümlerin değiştirilerek sosyal taraflara, istemeleri halinde toplu pazarlığa devam etme yetkisinin tanınması gerektiği belirtilmiştir (ILO Uzmanlar Komitesi 2018)”</p>	<p>“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 46,47,49,51,58,60,63”</p>	<p>“-TİS tarafların serbest iradesine bırakılmalı, söz konusu işlemler silsilesini öngören düzenlemeler, ILO eleştirileri doğrultusunda kaldırılmalı” “-Kısa süreli usul kuralları kaldırılmalı, toplu iş sözleşmesinin 60 gün içinde imzalanamaması halinde işçi sendikasının arabuluculuk sürecinden sonra greve gitme aşamasına getirilmesi yönündeki düzenlemeler terk edilerek, sosyal taraflara serbest ve özgür toplu pazarlık sürecinde, diledikleri kişiyi arabulucu seçebilme ve arabulucu önünde anlaşamadığı hallerde diledikleri zaman, ancak sürpriz grev yasağı ilkesine uygun olarak, yine işverene belirli bir süre önce bildirmek, barışçıl ve son çare olmak koşuluyla greve gidebilme hakkı tanınmalı”</p>
<p>Dış Kaynaklardan Bağış Alma “-Hükümet, sendikaların iç işleyişine ve toplumsal faaliyetlerine müdahale etmemelidir, bu şekilde 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyum sağlanmalıdır (ILO Üst Düzey Heyeti 2010)”</p>	<p>“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Md. 24”</p>	<p>“-4688 sayılı kanununun 24/2. maddesindeki izin, sadece Bakanlığa bildirim şeklinde düzenlenmeli”</p>

Kaynak: Yazar tarafından “Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler” raporu, AB İlerleme Raporları, ILO Uzmanlar Komitesi Raporları ve ilgili kanunlardan derlenerek oluşturulmuştur.

Baycık tarafından 2019 yılında kaleme alınan rapor ile ülkemizin sendikal hak ve özgürlükler konusunda 2000’li yıllara göre önemli bir yol kat ettiği görülmektedir. Ancak tanınmış hak ve özgürlüklere rağmen bunun bir reform düzeyinde gerçekleştiğini söylemek güç olacaktır. AB sosyal politikasına uyum anlamında yukarıda önerilen düzenlemelerin gerek AB üyelik süreci gerekse hak ve özgürlükler anlamında kayda değer bir gelişme olacağı düşünülmektedir.

3. İŞ HUKUKU AÇISINDAN UYUM

2003 tarihli ve 25134 sayılı İş Kanununun genel gerekçe ve madde gerekçelerinin çoğunda ILO ve AB mevzuatlarına atıflar yer almaktadır. Bu noktada kanunun AB direktifleri ve ILO normları vasıtasıyla şekillendirildiği söylenebilecektir. Her ne kadar kanunun bahsi geçen ulus üstü standartlara göre şekillendirildiği beyan edilse de 4857 sayılı mevzuatın, AB’nin genel itibarıyla çalışma hayatını düzenleyen 94/33/EC sayılı yönergeden çalışanlara tanınan hak ve özgürlükler ile sağlanan sosyal koruma açısından önemli eksiklikleri olduğu görülmektedir.

3008 sayılı eski İş Kanunundan 4857 sayılı yeni mevzuata geçilmesi ile birlikte AB ve ILO direktif/öneri/yönergeleri doğrultusunda güncellenen veya mevzuata eklenen maddeler genel itibarıyla aşağıdaki gibidir.

- Toplu işten çıkarmaya yönelik düzenlemeler ile; 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 29. maddesinde düzenlenmektedir. Bu düzenleme ile AB’nin 98/59 sayılı Yönergesi mevzuatları arasında benzerlikler vardır. Ancak, bu yönergede yer alan işçi temsilcisi düzenlenmemiştir. Yine, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların sözleşmenin süresinden önce işten çıkarılmaları halinde toplu işten çıkarma hükümlerine tabi olacakları düzenlenmemiştir. Toplu işten

çıkarma konusunda bilgi verme ve danışma ilkesini 4857 sayılı İş Kanunu yalnızca sendikali işyerleri için düzenlenmiştir.

- İşletmenin devri halinde işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ile; İş Kanunu ile işletmelerin devri halinde hizmet akdinin devam etmesine ilişkin açık bir düzenleme yapılarak; işçilerin devir halinde korunması sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinde “işyerinin veya bir bölümünün devri” konusu düzenlenmiş olup, devir durumunda işçilerin haklarının korunması sağlanmaya çalışılmış olup AB mevzuatı ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın, eski işveren döneminde yapılmış olan toplu sözleşmenin hükümlerinin devirden sonra da belirli bir süre devam edeceğine ilişkin düzenleme mevzuatımızda bulunmamaktadır. Yine, mevzuatımızda devir halinde çalışanların temsilcilerine danışma ve bilgilendirme yükümlülüğü yer almamaktadır.
- İşverenin ödeme aczine düşmesi hâlinde çalışanların korunması yönelik düzenlemeler ile; Mevzuatımıza uyum açısından baktığımızda, İşverenin ödeme gücüne düştüğü durumlara ilişkin koruyucu hükümler ve bu çerçevede oluşturulması gereken Garanti Fonları da 4857 Sayılı Yasa'nın 33.maddesi, 2004 tarih 25617 sayılı Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ile oluşturulmuştur. Yine, 2004 sayılı İcra İflas Kanunu'nun 206.maddesindeki düzenlemeler bu yönergeleri önemli ölçüde karşılarken, İş Kanunu'nun kapsamı dışındaki işlerde işverenin ödeme aczine düşmesi halinde ücret alacaklarının durumuna ilişkin bir düzenleme mevzuatımızda bulunmamaktadır
- Çalışma süreleri ve belirli süreli çalışmaya yönelik düzenlemeler ile; Çalışma saatleri ve izinler konusunda, yapılan yeni düzenlemeler karşın çeşitli uyumsuzluklar devam etmektedir. Çalışma süresi, AB'de fazla çalışmalar dahil olmak üzere 48 saat ile sınırlıdır. 24 saatlik sürede 11 saat aralıksız dinlenme hakkı verilmiş, her işçiye de yılda en az 4 hafta yıllık ücretli izin hakkı tanınmış, yılda en fazla 156 saat fazla çalışma yapılabilmesi düzenlenmiştir. Türk İş mevzuatında ise haftalık çalışma süresi 45 saat, fazla çalışma da günde en çok 3 saat, yılda 270 saattir. Bu nedenle, fazla çalışma fazla çalışma ya da haftalık çalışma süresinde bir uyumsuzluk söz konusudur. Mevzuatımızda, “Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi” 4857 sayılı İş Kanununun 11, “Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımının Sınırları” ise 12.maddelerde düzenlenmiş bulunmakta ve bu konuda AB ile genel bir uyum söz konusudur. Ancak, Yönergede yer alan, “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki açık işlerden haberdar edilmesi ve işçi temsilcilerinin işletmelerdeki belirli süreli işlerden haberdar edilmeleri”ne ilişkin bir düzenleme mevzuatımızda yer almamaktadır. Yine, 91/383/EEC sayılı direktif bağlamında da 2004 tarih ve 25463 sayılı geçici veya belirli süreli işlerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yönetmelikle çıkarılmış olup AB mevzuatı ile uyum sağlanmıştır.
- Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler ile; mevzuat incelendiğinde de genel bir uyumdan bahsedilebilmektedir. Bu bağlamda; 4856 Sayılı Yasanın, 46.maddesi, “hafta tatili ücretini”, 53.maddesi “Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri”ni, 59.maddesi “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” ni, 63.maddesi “Çalışma süresi”ni 68.maddesi “Ara dinlenmesi” ni, 69.maddesi de “Gece süresi ve gece çalışmaları” konusunu düzenlemektedir. Yine bu konuda çıkarılan ve ilgili yasal düzenlemelerin uygulanma esaslarını düzenleyen yönetmelikler söz konusudur.
- Kısmi Çalışma ilişkin düzenlemeler ile; belirli süreli çalışma ve kısmi çalışma yeni İş Kanunu ile yasal bir zemine oturtulmuş, bu tarz sözleşme türleriyle çalışanların diğer çalışanlarla (belirsiz süreli iş sözleşmesi ve tam süreli çalışanlar) eşit işlem görmeleri güvence altına alınmış, bu alanda AB mevzuatına uyum sağlanmıştır. Ancak, kısmi zamanlı çalışma tanımı AB tanımlarına göre dar ve belirsizdir. Kısmi çalışmaya ilişkin AB mevzuatı ile Türk mevzuatı karşılaştırıldığında mevzuatlar arasında önemli benzeşmeler bulunmasına karşın; gezici ve offshore işçi tanımları, gece işçisi, denkleştirme süresinin hesabında dikkate alınmayacak süreler, maksimum haftalık çalışma süresi ve yıllık ücretli izin süreleri bakımından bazı eksiklikler bulunmaktadır. Yine, Hizmetlerin sunulması çerçevesinde

işçilerin gönderilmesine ilişkin 96/71/EC sayılı Yönerge'nin hükümlerine karşılık gelen bir düzenleme mevzuatımızda yer almamaktadır.

- Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunmasına ilişkin düzenlemeler ile; Türk İş Hukuku çalışan genç ve çocuk işçiler açısından mevzuatlarda genel bir uyumdan bahsedilebilmektedir. 4857 Sayılı İş Kanununun 71.maddesi “çocukların çalıştırılmasını, 15 yaşın altında çalışmayı” yasaklarken, yine Aynı kanun çerçevesinde çıkartılan 2004 tarih ve 25425 sayılı Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5.maddesi ile ilgili Yönergenin 4.maddesi ile de uyum sağlanmıştır.
- Yıllık ücretli izine ilişkin düzenlemeler ile; ücretli izin konusunda da bir uyumsuzluk söz konusudur. Türkiye’de yıllık ücretli izne hak kazanmak için en bir yıl çalışma şart koşulmuş, bir yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dâhil)14 günden, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlarda 20 günden ve 15 yıldan fazla olanlarda 26 günden az olamayacağı düzenlenmiştir (4857 S. İş Kanunu/Md.53). Bu durumda; (1) AB’nin yıllık ücretli izin konusundaki asgari 4 haftalık izin süresi ile uyuşmamaktadır, (2) Yıllık ücretli izne hak kazanmak için asgari bir süre çalışma koşulunun bulunmadığı AB mevzuatı açısından bakıldığında ise, hukukumuzda yıllık ücretli izne hak kazanmak için asgari çalışma süresinin 1 yıl olarak belirlenmiş olması da uyumsuz bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.
- AB ve ILO sözleşme ile normlarına uyum açısında; “*Toplu işten çıkarmalarla ilgili Üye Devletler mevzuatının yaklaştırılmasına ilişkin 20 Temmuz 1998 tarih ve 98/59/EC sayılı Konsey Direktifi, Müessesenin veya müessesenin bir kısmının devri halinde çalışanların haklarının korunmasına ilişkin Üye Devletlerin mevzuatının yaklaştırılması hakkında 12 Mart 2001 tarih ve 2001/23/EC sayılı Konsey Direktifi, İşverenin sözleşme ya da istihdam ilişkisine uygulanabilecek koşulların çalışanlara bildirilmesi yükümlülüğü hakkında 14 Ekim 1991 tarih ve 91/533/EEC sayılı Konsey Direktifi, Kısmi çalışma çerçeve anlaşmasına ilişkin 15 Aralık 1997 tarih ve 97/81/EC sayılı Konsey Direktifi, Çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88/EC sayılı Konsey Direktifi, Belirli süreli çalışma hakkında çerçeve anlaşmasına ilişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 99/70/EC sayılı Konsey Direktifi, Çalışan gençlerin işyerinde korunması hakkında 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/EC sayılı Konsey Direktifi, İşverenin ödeme aczine düşmesi (iflası) halinde çalışanların haklarının korunması hakkında Üye Devletler mevzuatının yakınlaştırılmasına ilişkin 20 Ekim 1980 tarih ve 80/987/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/74/EC sayılı Konsey Direktifi gibi temel normlar ve ILO 14 No’lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, 34 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi gibi temel sözleşmelere uyumlu olarak hazırlanmıştır.*”

Bunlara ek olarak çocuk ve genç işçilerin tanımları ve çalışabilecekleri işleri ile çalışma süreleri, denkleştirme uygulamaları, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma veya tele çalışma konularında AB mevzuatına yakınlıkla görülürken, eşit davranma ilkesi, işçi temsilcilerinin iş güvencesi, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi, fazla çalışma sürelerinin haftalık olarak sınırlandırılması düzenlemelerinde AB müktesebatı ile çelişkiler veya yetersizliklerin olduğu ifade edilmektedir (İren, 2008: 295-302).

Tablo 2: Türkiye’de İş Hukuku Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

AB/ILO Eleştirisi	Yürürlükteki Mevzuat	Önerilen Değişiklik
<p>İş Hukukunun Kapsamın “- İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konular hariç olmak üzere, 50’den az işçi çalıştırılan tarım ve orman iş yerlerinde veya ev hizmetlerinde hâlâ uygulanmamaktadır. Bunun yanında kayıt dışılık oranlarının da yüksek olması çalışan nüfusun büyük bölümünün İş Kanunu’yla korunmadığı anlamına gelmektedir (AB İlerleme Raporu 2019)” “-Yüksek kayıt dışılık oranları (toplamda %34,8; tarım dışı sektörde %22) nedeniyle, çalışan nüfusun büyük bir kesimi İş Kanunu ile korunmamaktadır (AB İlerleme Raporu 2018)” “-Büyük oranda kayıt dışılık ve mevzuatın yetersiz uygulanması nedeniyle, iş gücünün yaklaşık %40’ı iş hukukunun sağladığı korumalardan faydalanmamaktadır (AB İlerleme Raporu 2013)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 4”</p>	<p>“-İş mevzuatının 4. Maddesinde düzenlenen istisnalar daraltılmalıdır. Türkiye’de tarım ve tarım çalışanlarının hak ve menfaatlerini düzenleyen özel bir kanun olmadığı düşünüldüğünde ev hizmetlerinde çalışanlar ile 50’den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde çalışanlarda iş kanunu kapsamına alınmalı,” “-Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Hakkında genelge yürürlükten kaldırılmalı”</p>
<p>Çocuk İşçiliği ile Mücadele “-Çocuk işçiliği, en kötü biçimiyle devam etmektedir (AB İlerleme Raporu 2016)” “-Hükümet genç ve çocuk işçilerin çalışabileceği işler ve çalışma yaşlarının yükseltilmesi ile bu husustaki istatistiklerin yayınlanmasında çalışmaya devam etmelidir (ILO Uzmanlar Komitesi 2016)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 71”</p>	<p>“-İş kanunu denetim mekanizması geliştirilmeli,” “-Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmanın karşılığı olan idari para cezası miktarı artırılmalı” “-Bakanlık bilişim altyapısı yenilenmeli ve erişime açılmalı”</p>
<p>Ev Hizmetlerinde Çalışanlar “-İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konular hariç olmak üzere, 50’den az işçi çalıştırılan tarım ve orman iş yerlerinde veya ev hizmetlerinde hâlâ uygulanmamaktadır. Bunun yanında kayıt dışılık oranlarının da yüksek olması çalışan nüfusun büyük bölümünün İş Kanunu’yla korunmadığı anlamına gelmektedir (AB İlerleme Raporu 2019)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 4”</p>	<p>“-İş mevzuatının 4. Maddesinde düzenlenen istisnalar daraltılmalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlar ile 50’den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde çalışanlarda iş kanunu kapsamına alınmalı,”</p>
<p>Gece Çalışması “-Bazı sektörlerde, çalışanın rızasına bağlı olarak, gece vardiyasının 7,5 saati aşamayacağına dair zorunluluk kaldırılmıştır. Toplu sözleşme mekanizmalarının genellikle zayıf olduğu durumlarda bu zorunluluğun ortadan kaldırılması özellikle endişe vericidir (AB İlerleme Raporu 2018)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 69”</p>	<p>-“Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” şartı kaldırılmalı veya yeniden düzenlenmeli”</p>
<p>Alt-Asıl İşveren Uygulaması “- Kötü çalışma koşulları, haksız işten çıkarmalar ve sendikal hakların kullanımının engellenmesine ilişkin risklerin önlenmesi amacıyla özel sektörde alt işverenliğe ilişkin düzenleyici bir çerçeve hâlâ oluşturulmamıştır (AB İlerleme Raporu 2016)” “-İş kanununun kapsamına girmeyen alt işverene bağlı çalışanlar hâlâ özellikle kötü çalışma koşulları, haksız işten çıkarmalar ve sendikalara üye olmaktan yaşanan zorluklar bakımından risk altındadır (AB İlerleme Raporu 2015)” “-Kayıt dışı istihdam, kötü çalışma koşulları, haksız işten çıkarmalar ve sendikalara üye olmaktan yaşanan zorluklar konularında bilhassa alt işverene bağlı çalışan işçiler risk altındadır (AB İlerleme Raporu 2014)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 2, 18”</p>	<p>“-Alt işveren-Asıl İşveren ilişkisi altında çalıştırılan işçilere, iş hukukunun emsal işçiye tanıdığı haklar ve sosyal koruma sağlanmalıdır.” “-Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisi kurma şartları daraltılmalıdır.” “-Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisinin kurulabileceği yardımcı işler yeniden tanımlanmalı ve kapsamı daraltılmalı” “-Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisinde işçi rızası aranmalı” “- Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisinde çalışan işçiler iş yerinin iş güvencesi kapsamında hesaba dahil edilmelidir”</p>

Tablo 2 (Devamı): Türkiye’de İş Hukuku Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

<p>Kadın Erkek Fırsat Eşitliği “-Türk İş Kanunu, iş sözleşmesinden önce gerçekleşen durumlara uygulanmamaktadır. Bu durum, işe alımlarda ayrımcılık riskini artırmakta ve bu risk, şikâyet mekanizmasının olmaması nedeniyle iki kat artmaktadır. Çoğunlukla tarım sektöründe yaygın olan ücretsiz aile işlerinde çalışan kadın ve erkeklere ilişkin rakamlar arasında kayda değer bir fark bulunmaktadır (AB İlerleme Raporu 2012)” “-Çalışma hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi iyileştirmeye yönelik önlemler tam olarak mevcut değildir, mevcut bulunanlar ise toplumsal cinsiyet yaklaşımından ziyade çoğunlukla kadınlara odaklanmaktadır. Eşit iş için eşit ücret ilkesinin, iş hukuku kapsamına girmeyen sektörler de dahil olmak üzere tam olarak uygulanmasının hızlandırılması gerekmektedir (AB İlerleme Raporu 2012)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 5”</p>	<p>“-Eşit davranma ilkesi anlamında öngörülen idari para cezasının caydırıcılığı artırılmalı” “-Tarım işçileri ve ev hizmetlerinde ilgili hizmet sözleşmeleri bu çalışma türleri 4857 sayılı mevzuat kapsamına alınmaya dek iş teftişi kapsamında incelenmeli” “-Ev hizmetlerinde çalışanlar ile 50’den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde çalışanlar iş kanunu kapsamına alınmalı”</p>
<p>Denetim Kapasitesi “- Mevcut iş müfettişlerinin sayısı, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen ve İş Kanunu’nun uygulanması bakımından büyük önem taşıyan kriterlerin oldukça altındadır (AB İlerleme Raporu 2019)” “-Mevcut iş müfettişi sayısı, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen kriterlerin oldukça altındadır (İlerleme Raporu 2018)” “-İş Kanunu’nun uygulanması için denetim kapasitesi hâlâ yetersizdir (İlerleme Raporu 2011)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 91-95”</p>	<p>“-Kamu otoritesi nezdinde iş müfettişi alımlarına ayrılan kadroların artırılması” “-Sosyal politika kökenli iş müfettişi tercihine öncelik verilmesi” “-denetlemeden kaçılması veya engellenmesi durumunda ortaya çıkan cezai müeyyidenin caydırıcılığının artırılması” “-Denetim kapasitesinin artırılmasına yönelik kullanılan yazılımın SGK, İŞKUR, kolluk kuvvetleri sistemleri ile entegrasyonunun sağlanması,”</p>

Kaynak: Yazar tarafından AB İlerleme Raporları ve ILO Uzman Komitesi raporundan derlenerek oluşturulmuştur.

Türkiye’nin iş hukuku alanındaki uluslararası normların mevzuatına uyarlaması hakkında gayretli ancak bir yerden de temkinli olduğu görülmektedir. Bu sebeple uluslararası normların hep geriden takip edildiği ifade edilmektedir. Söz konusu uyarlama sürecinde 4857 sayılı mevzuatın önemli bir adımdır. Kanunun gerekçeleri incelendiğinde ILO sözleşmeleri ile AB normlarına yapılan atıflar bu durumun göstergesi niteliğindedir. Özellikle sosyal diyalog mekanizması ile oluşturulan taslağın çok az bir değişiklik ile kabul edilmesi bu kanıyı daha da güçlendirmektedir. Yukarıda ayrıntılı şekilde vurgulanan eksikliklere rağmen birçok AB iyi uygulamasına Türk çalışma hayatına kazandırmıştır. Nihayetinde mevcut iş kanununun AB düzenlemelerinin çok gerisinde olmadığı, birliğe üyelik sürecinde belirtilen eksikliklerin giderilmesi bakımından çok fazla bir zorlukla karşılaşılacağı düşünülmektedir (İren, 2008: 302).

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN UYUM

AB mevzuatı açısından en uyumlu alanların başında iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir. Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği alanında AB müktesebatına uyum anlamında aldığı yol diğer sosyal politika konuları ile mukayese edildiğinde bahsedilen uyum ve çabalar doğrudan göze çarpmaktadır. 2012 yılına kadar İş Kanunu bünyesinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri 2012 yılı Haziran ayı itibarıyla kendisine ait bir mevzuata kavuşarak yasallaşmıştır. İş kanunu bünyesindeki düzenlemeler açısından birçok AB tüzük ve yönetmeliğine uyumlu veya yakın olan uygulama 6331 sayılı mevzuatın hayata geçirilmesi ile çok daha kapsamlı ve çağdaş bir hal almıştır. İş sağlığı ve güvenliği gibi çalışanların iyilik ve dirliklerini doğrudan etkileyen sosyal politika ve sosyal

korumanın temel bir alanının meydana gelen ve “devrim” olarak nitelendirilebilecek dönüşümün altında “tazmin” anlayışından “önleme” anlayışına geçiş yatmaktadır. “Önlemek ödemekten insancıl ve ucuzdur” mottosu ile pro-aktif bir yaklaşım benimseyen 6331 sayılı mevzuat AB ve ILO’nun konu hakkındaki hukuki uygulamalarının aynı izdüşümü olarak atfedilebilecektir.

Tüm çalışma gruplarını kapsayan, risk değerlendirmesi üzerine kurgulanmış ve caydırıcı müeyyideleri beraberinde getiren kanun bu özellikleri açısından dünyanın iyi kurgulanmış ve kapsayıcı iş sağlığı mevzuatlarından bir tanesi olarak gösterilmektedir.¹

Türkiye’nin 1959 yılında başlayan AB üyelik süreci günümüze kadar devam etmiş ve ilerleyen yıllarda da devam edeceğe benzemektedir. AB içerisinde her zaman bir sosyal politika sorunu olarak tanımlanan iş sağlığı ve güvenliği birliğin temel hareket noktalarından bir tanesini teşkil etmektedir. AB’ye her aday ülke gibi kendi mevzuatını AB müktesebatı ile uyumlaştırmak zorunda olan Türkiye’nin alandaki serüveninde bu zorunluluğunda etkisinin olduğu bir gerçektir. İş sağlığı ve güvenliği açısından ILO ve AB müktesebatlarına uyum hareketliliğinin 2000’li yıllardan sonra gelişmeye ve hızlanmaya başladığı ifade edilmektedir. Bu süreçte ülkemizin AB’ye uyum taahhütlerini içeren ulusal programın içerisinde 40 iş sağlığı ve güvenliği kararı olduğu dikkat çekmiştir (Orhan, 2018: 94-95; Koçak ve Koray, 2018: 1781).

“Açıklanan dinamik süreç ile birlikte ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici yaklaşımın getirdiği risk değerlendirmesi, önleme, tehlike, risk gibi kavramlar; çalışanların İSG alanında eğitimi, katılımlarının ve görüşlerinin alınması, temsil edilmeleri gibi temel unsurları mevzuatına kazandırmış, kendi kendini yönetme gerekliliğine bir cevap olarak ortak politika araçları, stratejiler, mevzuat, yönetim modelleri, standartlar, rehberler geliştirmiştir” (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 20).

Türkiye yukarıda vurgulanan olumlu gelişmelerin yanında iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi bir paradoks ile karşı karşıyadır. Mükemmel yakın bir mevzuatın hayata geçirilmesine karşılık ILO ve Eurostat verilerine göre ülkemiz ölümlü iş kazası verilerinde AB’de başı çekmekte, dünyada üst sıralarda yer almaktadır. Bahsedilen paradoks tam bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu durum gerek AB İlerleme Raporlarında gerekse ILO Uzmanlar Komitesi bildirimlerinde sıklıkla belirtilmekte ve eleştirilmektedir. Buradan hareketle yasal düzenlemelerdeki başarının uygulamaya aktarılamadığı söylenebilecektir.

2012 yılından yürürlüğe giren kanunun bazı maddelerinin sürekli ötelenmesi ve bu sebeple uygulamaya geçilememesi, ikincil mevzuattan kaynaklanan problemler, bazı çalışma gruplarının kapsam dışı bırakılması, önlemeye yönelik sağlık ve güvenlik kültürünün toplumsal açıdan benimsenememesi gibi problemler iş sağlığı ve güvenliğini ülkemiz açısından sorunsal haline dönüştürmüştür (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 166).

¹ ILO-LEGOSH uygulaması ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarının kapsayıcılık, önleme, sorumluluklar, katılım gibi kıstaslar üzerinden mukayesesinin gerçekleştirilebildiği bir bilgi havuzudur. Bu sistem üzerinden tarafımızca gerçekleştirilen araştırmaya göre; tüm çalışma gruplarını (işçi, memur, çırak hatta iş ile alakası olmayan üçüncü kişiler) koruma altına alan, risk değerlendirmesi ve bunun yapılmaması durumunda ortaya çıkardığı sonuçların caydırıcılığı ve tarafların sorumlulukları gibi hususlarda 6331 sayılı mevzuatın birçok AB üyesi ülkenin önünde olduğu görülmüştür.

Tablo 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

AB/ILO Eleştirisi	Yürürlükteki Mevzuat	Önerilen Değişiklik
<p>Denetim ve Raporlama Kapasitesi “-İş kazalarının ve meslek hastalıklarının olduğundan daha az raporlanması ve iş teftişindeki eksikliklerin ele alınması gerekmektedir (İlerleme Raporu 2015)” “-İş kazalarının raporlanması konusunda daha fazla şeffaflığa ihtiyaç vardır (ILO Uzmanlar Komitesi 2017)” “-Ölümcül işyeri kazalarının izlenmesi konusunda daha fazla şeffaflığa ihtiyaç vardır (ILO Uzmanlar Komitesi 2015)” “-İş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin sayılarının ve kapasitelerinin artırılması gerekmektedir (İlerleme Raporu 2012)” “-Ölümcül iş kazası ve hastalıklarına ilişkin veri toplama sisteminin tamamen işler hale getirilmesi gerekmektedir (İlerleme Raporu 2012)”</p>	<p>“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 24” “4857 Sayılı İş Kanunu Md. 92, 93, 96, 97 ve 107”</p>	<p>“-İş müfettişliğine tahsis edilen kadroların artırılması” “-İş müfettişliğinde sosyal politika ve mühendislik alanı mezunlarına ağırlık verilmeli” “-Denetim ve raporlama sürecinde AB iyi uygulamalarında kullanılan sistemlere geçilmeli” “-Bilirkişilik sürecinde alanda akademik araştırma yapmış olmak şartının getirilmeli” “-SGK ve AÇSH Bakanlığı iş kazası ve meslek hastalığı verileri düzenli bir şekilde yayınlanmalı (2016 yılından itibaren veri yayınlanmamaktadır)” “-Düzenli veri yayınlama kanuni bir zorunluluk haline getirilmeli” “-OHSAS 18001 ve 18002 iyi uygulamaları devlet nezdinde teşvik edilmeli, bu uygulamaları hayata geçirilenler vergi indirimini veya faizsiz kredi gibi uygulamalarla desteklenmeli”</p>
<p>Yürürlüğe Girmeyen Maddeler “-Çalışan sayısı 50'nin altında olan düşük riskli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurma gerekliliği dışında, büyük ölçüde iç hukuka aktarılmıştır. Bu hüküm Temmuz 2020'de yürürlüğe girecektir (İlerleme Raporu 2019)” “-Türkiye'nin bu alandaki müktesebata uyum sağlamasını amaçlayan Kanun'un tam olarak yürürlüğe girmesi, bir kez daha ertelenmiştir (İlerleme Raporu 2016)” “-İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hâlâ tam olarak uygulanabilir değildir (İlerleme Raporu 2015)”</p>	<p>“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 6-7”</p>	<p>“-İlgili maddelerdeki uygulamaların hayata geçirilerek 50'nin altında olan düşük riskli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurma gerekliliğinin sağlanması”</p>
<p>İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı “-İş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının, işverenlerinden bağımsızlığının sağlanması gerekmektedir (İlerleme Raporu 2018)” “-İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, çalışmalarının bağımsızlığını teminat altına almak için yetersiz güvenceye sahiptir (İlerleme Raporu 2013)”</p>	<p>“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 8”</p>	<p>“-İSG uzmanlarının iş güvencesinin gerekçeli fesih şartları ile sağlanması” “-İlgili maddedeki tazminatın miktar olarak artırılarak caydırıcılığının sağlanması” “-Bağımsızlığını kaybettiği tespit ve ispat edilen İSG uzmanlarının ilgili Uzmanlık belgelerinin süresiz iptal edilmesi”</p>
<p>Çocuk İşçilik “-İş kazaları karşısında göçmen çocuklar özellikle korunmasızdır (İlerleme Raporu 2019)” “-Çocuk işçiler, ölümlü kazaların kurbanı olmaya devam etmiştir (İlerleme Raporu 2018)” “-Çocuk işçiler, ölümcül kazaların kurbanı olmaya devam etmektedir (İlerleme Raporu 2016)” “-Çocuk işçilerin hâlâ ölümcül kazaların kurbanı oldukları ve meslek hastalıkları vakalarının çoğunun rapor edilmediği gözlemlenmektedir (ILO Uzmanlar Komitesi 2014)”</p>	<p>“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 24” “4857 Sayılı İş Kanunu Md. 92, 93, 96, 97 ve 107” “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Md. 58, 77”</p>	<p>“-Denetim mekanizmasının güçlendirilmesi,” “-Çocuk işçi çalıştıranlara caydırıcı para cezaları verilmesi,” “-Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan mesleklerin günümüz piyasası ve teknolojide meydana gelen değişimler ışığında güncellenmesi,” “-Çocuk işçinin iş kazası sonucunda hayatını kaybetmesi durumunda TCK göre yapılacak yargılamada cezanın ağırlaştırılması,” “-Çocuk işçi çalıştırmanın iş yerinde faaliyetin durdurulması ile sonuçlandırılması,”</p>

Tablo 3 (Devamı): İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

<p>Madencilik Sektörü “-Madencilik sektöründe, kaza risklerini azaltmak için önleyici tedbirlerin güçlendirilmesi gerekmektedir (İlerleme Raporu 2016)”</p>	<p>“3213 Sayılı Maden Kanunu Md. 32”</p>	<p>“-Madenlerle yaşam odası uygulamasının kanuni bir zorunluluk olarak tanınması”</p>
<p>Sosyal Diyalog “-Kanun halen tam olarak uygulanabilir değildir. Kanun’un bütünüyle yürürlüğe konması ve etkin önleme ve denetim konusundaki ciddi açıkların sosyal ortaktar ve meslek örgütleriyle işbirliği içinde kapatılmasına yönelik ilerlemeye ihtiyaç duyulmaktadır (İlerleme Raporu 2014)” “-Mevzuatın iş yerinde uygulanması, sosyal tarafların ve profesyonel kuruluşların katılımıyla izlenmeli ve desteklenmelidir (İlerleme Raporu 2013)”</p>	<p>“T.C Anayasası Md. 166” “4857 Sayılı İş Kanunu Md. 114” “4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluş, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun Md. 3-4”</p>	<p>“-Sosyal diyalog mekanizmasının işlevsel gruplarını canlandırmak” “-Ekonomik ve sosyal konseyin düzenli ve sosyal taraf ağırlıklı toplanmasını sağlamak” “-Üçlü Danışma Kurulunun düzenli ve sosyal taraf ağırlıklı toplanmasını sağlamak” “-Multi-taraflı sosyal diyalogun ilgili kanunlarda yerini almasını sağlamak ve sosyal diyalogu devlet merkezli olmaktan çıkarmak” “-Sosyal diyalog mekanizmasında tarafların temsilci sayılarını sosyal temsil ve şeffaflık kriterlerine göre nihai olarak belirlemek” “-İş sağlığı ve güvenliği konusunda ESK ve ÜDK’ya danışma zorunluluğu getirmek ve bu konseylerin varacağı kararların bağlayıcı olmasını sağlamak”</p>
<p>Güvenlik Kültürü “-Güvenlik kültürünün teşvikinin ve meslek hastalıklarının teşhisinin geliştirilmesi gerekmektedir (İlerleme Raporu 2014)” “-Kapasiteyi geliştirmeye yönelik çabalara rağmen, sosyal tarafların katılmaması, çalışanların farkındalığının olmaması, işverenlerin ihmali, özellikle kayıt dışı sektörde yetersiz sağlık ve güvenlik koşullarına neden olmaktadır (İlerleme Raporu 2012)” “-KOBİ’lere yönelik eğitim ve rehberlik faaliyetleri yoğunlaştırılmalı ve bu faaliyetlere ülke genelinde bütün riskli sektörler de dâhil edilmelidir İlerleme Raporu 2012)”</p>	<p>“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” “6112 Sayılı Radyo ve Televizyon Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun” “1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu”</p>	<p>“-İlköğretim ve lise müfredatlarına sağlık ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması için iş sağlığı ve güvenliği dersleri eklenmesi” “-İSG kanunu nezdinde verilmesi zorunlu olan eğitimlerin verimliliğinin çeşitli öğrenim yöntemleri ile artırılması (interaktif yöntemler, yayımcı eğitim, uygulama eğitimleri, VR sanal gerçeklik uygulamaları vs.)” “-Radyo ve televizyonlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin zorunlu yayınların artırılması” “-Bakanlık nezdinde algı ve farkındalığını çocuk yaşta kazandırılmasına yönelik materyaller geliştirilmeli (boyama kitapları, mobile oyunlar, tiyatro vs)”</p>

Kaynak: Yazar tarafından AB İlerleme Raporları ve ILO Uzman Komitesi raporundan derlenerek oluşturulmuştur.

Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği açısından çok da köklü bir geçmişe sahip olmadığı bilinmektedir. Bu noktada Türkiye’nin bahsi geçen konuya ilişkin en temel sorunu hukuk düzleminde hayat bulan müeyyidelerin pratikte uygulamaya dönüştürülememesidir. AB uyum sürecinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hayata geçirilen mevzuat 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi, 89/654/EEC sayılı Konsey Direktifi, 89/655 sayılı Konsey Direktifi, değiştiren 95/63/EC sayılı Konsey Direktifi, 2001/45/EC sayılı Konsey Direktifi, 89/656/EEC sayılı Konsey Direktifi, 83/477/EEC sayılı Konsey Direktifi, 2002/44/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi, 96/29/Euratom sayılı Konsey Direktifi gibi AB’nin iş sağlığı ve güvenliği alanında hukuksal omurgasını oluşturan mevzuat ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel standartlar olan ILO’nun 155, 161 ve 187 sayılı sözleşmelerine uyumlu olarak hazırlansa da bahsedilen uygulama kaynaklı sorunlar mevzuat oluşturmada ulaşılan başarıyı gölgelemektedir (Öçal ve Çiçek, 2016: 619).

5. SOSYAL DİYALOG AÇISINDAN UYUM

AB sosyal politikasına uyum kriterlerinde en sorunsal alanlardan bir tanesini sosyal diyalog oluşturmaktadır. Kamu otoritesinin diğer sosyal politika alanlarının aksine konuya mesafeli yaklaşımı ve sosyal diyalog mekanizmasını meydana getiren oluşumların işlevsizliği bahsedilen uyumsuzluğun başlıca sebebi olarak gösterilebilecektir (Kasapoğlu ve Öçal, 2019).

Bireysel ve toplu iş hukukundaki görelî, iş sağlığı ve güvenliği, kadın erkek eşitliği ve sosyal koruma alanındaki iyi düzeyde ilerleme ve mevzuat yakınlaşmalarının yanında sosyal diyalog alanındaki uyum süreci istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir. Kıta Avrupası menşeli kavramın sosyal barış ve adaleti sağlamadaki önemli vazifesi ülkemizde kendisini tam anlamı ile gerçekleştirilememiştir. Ülkemizin sosyal diyalog açısından karşı karşıya olduğu temel problem “işlevsizlik”, “düzensizlik” ve “etkisizlik” olarak özetlenebilecektir.

Sosyal diyalog açısından Türk mevzuatının AB’ye uyumu incelendiğinde büyük oranda uyumsuzluk söz konusudur. Yönergelerin öngördüğü “işçi temsilciliği” hem 2822 sayılı eski sendikalar kanununda hem de 6356 sayılı yeni mevzuatta yer almamakta, yasayla belirlenmiş çeşitli temsil görevleri “işyeri sendika temsilcisi” ile sağlanmaktadır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 34.maddesi ve 6356 sayılı kanunun 27. maddesine göre, “*toplular iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika.....işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin eder..*” diyerek temsilcilik görevini sendikanın yetki almasına bağlamış ve bu yetki süresi ile de sınırlandırmıştır. 6356 sayılı kanunun 27. maddesinde temsilcilerin görev ve sorumlulukları sıralanmış, bunlar arasında “işletme yönetimi ile ilgili bilgilerin işçilere duyurulması ve onlara danışılması” yer almamaktadır.

Türkiye’de sosyal diyalog mekanizması üzerine kurulmuş 35’e yakın oluşum mevcuttur. Türü, düzeyi, karar niteliği veya hukuki yapısı farklılık arz eden bu oluşumların Anayasa veya kanun ile düzenlenmiş ve adından en çok söz ettirenleri şüphesiz “Üçlü Danışma Kurulu” ile “Ekonomik ve Sosyal Konsey” olmuştur. Ancak bu oluşumların sosyal diyalog açısından kötü şöhretli olduğu söylenebilecektir. Kurul veya konseylerin düzenli toplanmaması, yapılarındaki kamu otoritesi ağırlıklı yapıları, temsilci sayılarının sürekli değişmesi, görüş alma veya danışma zorunlulukları olmaması, alınan kararların bağlayıcılığının bulunmaması gibi etmenler ülkemizde sosyal diyalogun “işlevsizlik”, “düzensizlik” ve “etkisizlik” içerisine düşmesine sebep olmuş, bu durum her AB İlerleme Raporu ile ILO Uzmanlara Komitesi Raporlarında eleştirilmiş ve eleştirilmeye devam edilmektedir.

Tablo 4: Sosyal Diyalog Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

<i>AB/ILO Eleştirisi</i>	<i>Yürürlükteki Mevzuat</i>	<i>Önerilen Değişiklik</i>
<p>Kurum/Konsey/Komisyonların İşlevselliği “-Ekonomik ve Sosyal Konsey 2009 yılından beri faaliyet göstermemektedir. Ayrıca Üçlü Danışma Kurulu 2017 yılında sadece bir kez toplanmıştır (AB İlerleme Raporu 2018)” “-Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2009 yılından beri faaliyet göstermemektedir (AB İlerleme Raporu 2016)” “-Üçlü ve ikili sosyal diyalog hâlâ sınırlıdır (AB İlerleme Raporu 2016)”</p>	<p>“4641 Sayılı Ekonomik Ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas Ve Yöntemleri Hakkında Kanununu Tamamı”</p>	<p>“-Üçlü Danışma Kurulu 2018 yılı Ekim ayında toplantısını gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte, Kurulun, görevlerini etkin şekilde gerçekleştirmesi ve sosyal diyaloga katkı yapabilmesi için, belirli periyotlarla toplantılarını gerçekleştirmesi” “-4641 sayılı Kanunda 2018 yılı Temmuz ayında yapılan değişikliklerle, Ekonomik ve Sosyal Konsey üyelerinin yürütme organınca seçileceği ve çalışma usulünün de aynı yöntemle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu hükümlerin, sosyal tarafların özerkliğine ve sosyal diyalog standartlarına aykırı olduğu düşünülmektedir. ESK üyelerinin kimlerden oluşacağı, 2018 Temmuz ayından önce olduğu gibi, kanunla düzenlenmesi ve üyelerin sosyal diyalog ilkelerine uygun şekilde, sosyal tarafları en fazla temsil edecek şekilde oluşturulması gerekmekte. Bunun gibi, ESK’in belirli ve sık periyotlarla toplanması da sağlanmalı”</p>
<p>Kurum/Konsey/Komisyonların Üye Sayıları “-Son bir yılda, sosyal diyalog konusunda gerileme yaşanmıştır. 2009’dan beri toplanmayan Ekonomik ve Sosyal Konsey üyeleri artık Cumhurbaşkanı tarafından atanacaktır. Başlıca üçlü sosyal diyalog forumu olmaya devam eden üçlü danışma komitesi 2018’de bir kez toplanmıştır (AB İlerleme Raporu)”</p>	<p>“4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanununun Tamamı”</p>	<p>“-4641 sayılı Kanunda 2018 yılı Temmuz ayında yapılan değişikliklerle, Ekonomik ve Sosyal Konsey üyelerinin yürütme organınca seçileceği ve çalışma usulünün de aynı yöntemle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu hükümlerin, sosyal tarafların özerkliğine ve sosyal diyalog standartlarına aykırı olduğu düşünülmektedir. ESK üyelerinin kimlerden oluşacağı, 2018 Temmuz ayından önce olduğu gibi, kanunla düzenlenmesi ve üyelerin sosyal diyalog ilkelerine uygun şekilde, sosyal tarafları en fazla temsil edecek şekilde oluşturulması gerekmekte. Bunun gibi, ESK’in belirli ve sık periyotlarla toplanması da sağlanmalı”</p>
<p>Kurum/Konsey/Komisyonların Karar Nitelikleri “-ILO 144 sayılı sözleşme uyarınca, ülkede yasal değişiklikler yapılırken sosyal tarafların üzerinde anlaşmasına özen gösterilmelidir (ILO Üst Düzey Heyeti Mart 2010)”</p>	<p>“4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanununun Tamamı” “Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” “T.C Anayasası, Md. 166”</p>	<p>“-Fransız İş Kanunu’nun 1. maddesinde olduğu gibi, ülkemizde de kanuna açık bir hüküm konularak hem bireysel hem de toplu iş ilişkilerini ilgilendiren konularda sosyal tarafların değişikliğinin içeriği yönünde konsensüs sağlanmasına öncelik verilmesi gerektiği düzenlenebilir. Bu konsensüs açısından, belirli bir barajın geçilmesi zorunluluğu aranmaksızın, her işkolunda en fazla üyeye sahip işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarından görüş alınması gerektiği yönünde bir düzenleme yapılarak, örgütlenmenin az olduğu işkollarının da kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olması sağlanmalı” “-Kurum/Konsey/Komisyonların almış olduğu kararlar bağlayıcı niteliği kavuşturulmalı, Asgari Ücret Tespit Komisyonu veya Yüksek Hakem Kurulu gibi oluşumlarda olduğu gibi kamu otoritesinin sosyal diyalog mekanizmalarına başvuru veya görüş alma zorunluluğu getirilmeli”</p>
<p>İşyeri Sendika Temsilciliği “-İşyerinde, işyeri sendika temsilcisinin TİS yetkisine sahip sendika üyesi olma şartının sebep olduğu temsil sorunu”</p>	<p>“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 27”</p>	<p>“-Yalnızca TİS yetkisi almış sendikaların işyeri temsilcisi atama şartı kaldırılmalı, diğer sendika veya sendikasız çalışanlarında da temsiline ilişkin düzenleme getirilmeli” “-İşyeri temsilcisinin görevlerinin tanımlandığı ilgili maddeye işletme yönetimi ile ilgili bilgilerin işçilere duyurulması ve onlara danışılması gibi bir düzenlemenin eklenmesi”</p>

Kaynak: Yazar tarafından “Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkında İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler” raporu, AB İlerleme Raporları, ILO Uzmanlar Komitesi Raporları ve ilgili kanunlardan derlenerek oluşturulmuştur.

Sosyal diyalog AB ve ILO'nun insani iş ve çalışma ortamı gayesini sağlamasındaki en önemli araçlarından bir tanesidir. Kavrama verilen bu önem onu düzenleyen norm ve müktesebata da yansımış sosyal diyalogun etkin ve aktif kullanımı bu yazılı materyal ile teminat altına alınmaya çalışılmıştır. Ancak bu müktesebata ülkemizin uyumu veya vermiş olduğu teminatları yerine getirmesi tartışmalıdır. Bu hususta:

- “Avrupa İş Konseyi'nin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Direktifi (Avrupa İş Konseyleri)”
- “Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Direktifi”
- “İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı Konsey Direktifi”
- “Avrupa Şirketi Kanunu'na İlişkin 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü”
- “Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu'na İlişkin 22 Temmuz 2003 tarih ve 1435/2003 sayılı Konsey Tüzüğü”
- “Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu'nu Çalışanların Katılımına İlişkin Olarak Tamamlayan 22 Temmuz 2003 tarih ve 2003/72/EC sayılı Konsey Direktiflerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığı, belirtilen müktesebatın ülkemizde karşılığı olmadığı tespit edilmiştir. Etkin ve verimli bir sosyal diyalog mekanizmasına kavuşulması hususunda belirli bir büyüklüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmasının oluşturulmasını öngören 2002/14/EC sayılı Yönerge daha da önem kazanmaktadır.”

Ülkemiz çalışma hayatında sosyal barışın tam manası ile sağlanması sürecinde yukarıda tespit edilen eksikliklerin giderilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. AB üyelik sürecinde sosyal politikaların uyumu açısından en çok eleştiri alan uygulama alanının iyileştirilmesi Türkiye'nin gerek çalışma hayatında refahın artırılması gerekse müktesebat uyumunu gerçekleştirmesi açısından çift fayda sağlayacaktır.

6. KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ VE AYRIMCILIĞA KARŞI MÜCADELE AÇISINDAN UYUM

AB mevzuatı; “sektör veya faaliyet alanı ne olursa olsun tüm işlere, pozisyonlara ve mesleki hiyerarşinin tüm basamaklarına ulaşmada cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasını” öngörmektedir.

Türk mevzuatı, AB'nin istihdama giriş, mesleki eğitim, yükselme ve çalışma koşullarında kadın ve erkeklere eşit muamele yapılmasına ilişkin direktif ile uyum içindedir. 1982 Anayasası bu konularda çeşitli eşitlikçi düzenlemeler yapmış; 10.madde “...kanun önünde eşitliği”, 55. madde “çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret almalarını”, 70.madde “her Türk vatandaşının kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğunu, hizmete alınma konusunda hizmetin gerektirdiği niteliklerin dışında başka bir ayırımı yapılamayacağını” güvence altına almıştır. Bunu destekler şekilde 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum ile kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi sosyal bakımdan korunması gereken kişilere yönelik pozitif ayrımcılığa Anayasal dayanak sağlanmıştır.

Anayasadaki bu hükümler kamu sektörünü kapsadığından, yapılacak bir düzenleme ile Anayasa'nın 70. maddesinin özel sektörü de içine alacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. 22 Mayıs 2004 tarihinde Anayasa değişikliği paketinin 1.maddesi ile, “kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliği uygulamaya geçirilmesinde gerekli önlemleri alma sorumluluğuna sahip olduğunu” düzenleyerek, kadın erkek eşitliğini Anayasal güvenceye kavuşturmuştur. Bu konuyla ilgili olarak, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında 5251 sayılı Kanunun, 6 Kasım 2004 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle kurumsal bir yapı ortaya

çıkıştır. Öte yandan, Türkiye'nin ILO'nun 100 Sayılı Eşit Değerdeki İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında" ki sözleşmeyi 1966 tarihinde onaylamış ve diğer iş yasaları ve yönetmeliklerini bu sözleşmeye uydurmuş olması AB ile uyum açısından önemli bir aşama kaydetmesini sağlamıştır.

Diğer uyumlu konularda da olduğu gibi, bu konuda da uygulama sorunları bulunmaktadır. Uygulamada kadın çalışması daha çok yardımcı işler, ikincil ya da yedek görevlerde kadınların istihdam edildikleri görülmektedir.

Uygulamadaki eşitsizliklerin en önemli nedenlerinden birisini de AB'deki "cinsiyete dayalı ayırmacılık hallerinde kanıt yükümlülüğüne ilişkin 97/80/EC Sayılı Yönergeye karşılık gelen bir düzenlemenin mevzuatımızda bulunmamasıdır. İş Yasası ile bu konuda bir adım atılmış; Feshin geçerli bir nedene dayandırılmasının (iş güvencesi) düzenlendiği 18/d hükmü, cinsiyete dayalı bir gerekçenin "geçerli neden olarak" ileri sürülemeyeceğini düzenlemiş ve 20.madde de feshin geçerliliğinin ispatını işveren yüklemiştir (4857 Sayılı İş Kanunu Md.18, 20). Ne var ki, cinsiyete dayalı ayırmacılık halindeki kanıt yükümlülüğüne ilişkin bu düzenleme yalnızca işten çıkarma konusundadır. Diğer uygulamalar için de genişletilmesi gerekmektedir.

Türk mevzuatı AB mevzuatı gibi "eşit işe eşit ücret" ilkesini kabul etmiş olmakla birlikte, uygulamada Türkiye'de bu konuda önemli farklılıklara rastlanmaktadır. Bunun temel nedeni ise, Türkiye'de "işlerin eşit iş olup olmadığının" tespit edilmesini sağlayan "iş değerlendirmesi" yapan bağımsız bir birimin bulunmamasıdır. Böylece, Türkiye'de işveren kolaylıkla işlerin değeri ve işçilerin verimi konusunda çok rahatlıkla subjektif değerlendirmeler yaparak kadın ve erkekler arasında ayırmacılık yapabilmektedir. Yine iş kanunu istisnası olarak kabul edilerek sosyal korumanın şemsiyesinin dışına itilmiş "ev hizmetleri" çalışanları, sektörün yoğunlukla kadın istihdamından meydana geldiği düşünüldüğünde önemli bir eşitsizlik ve sosyal dışlanma meydana getirmektedir.

AB'de hamile ve yeni doğum yapmış kadınlar hiçbir şekilde sağlık ve güvenlik açısından riskli işlerde çalıştırılmazken, Türkiye hamile ve yeni doğum yapmış kadınlara özgü bu konuda bir düzenleme yapılmamış, genel olarak tüm kadınlara yönelik olarak bazı düzenlemelerle yetinilmiştir. AB'de kadınlar hamilelik sırasında ve ulusal mevzuatlarda, doğumu izleyen belli bir dönemde gece çalıştırılmamakta, gündüz çalışmaları da mümkün değilse izinli sayılmaktadır. Türkiye'de ise yalnızca yeni doğum yapmış kadınlar için böyle bir düzenleme yapılmış, hamile kadınların gece çalıştırılmaması için doktor raporunun isteneceği düzenlenmiştir. İş Kanunundaki amir hüküm çerçevesinde çıkartılan ve AB direktifine de uygun olarak çıkartılan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair" yönetmelik 14.07.2004 tarihinde yürürlüğe girmiş ve ücretli doğum izni 16 haftaya çıkarılmıştır. Ancak kamu çalışanlarına 6111 sayılı mevzuat ile tanınan birtakım haklardan iş sözleşmesi ile çalışanların faydalanmaması bir diğer eşitsizliği ortaya koymaktadır.

AB ile uyumsuz alanlardan birisini de 96/34/EC sayılı Ebeveyn İzni Konusundaki Çerçeve Antlaşma Hakkındaki AB Direktifinde yer alan "ebeveyn izni" ve "acil durumlarda izin" konusu oluşturmaktadır. AB'de çalışan anne ve babalar yeni doğan ve evlat edinilen bebeğe bakmak için, çocuk 8 yaşına gelene kadar hem anne hem de baba için (ebeveyn) 3'er aylık izin hakları vardır. AB'de yine, hastalık ya da kaza durumlarında, anne veya baba "acil ailevi durum" izninden de yararlanabilmektedir. Türkiye'de iş mevzuatlarında bu konuda bir düzenleme bulunmaması, Çalışma Bakanlığı bu konuda bir uyum çalışması içinde bulunmaktadır.

Diğer taraftan, mülga 1475 Sayılı İş Yasasını halen yürürlükte olan 14.maddesi, kıdem tazminatını düzenlemekte, burada kıdem tazminatına hak kazanma konusunda "kadın işçinin evlendikten sonra bir yıl içinde kendi isteği ile işten ayrılması halinde kıdem tazminatı almaya hak kazanacağına güvence altına alınması" kadınlar lehine bir düzenleme gibi gözükmeye karşın, kadının evlenmesinden sonra aile baskısı ile işten ayrılması sonucunu doğurabilmesi bakımından bu hükmün ayırmacı bir nitelik taşıdığı görülmektedir (Murat, 2000: 74).

Tablo 5: Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Alanında Uyum Durumu, AB/ILO Eleştirileri ve İyileştirme Önerileri

AB/ILO Eleştirisi	Yürürlükteki Mevzuat	Önerilen Değişiklik
<p>Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği “-Kamuda çalışan ebeveynlerin kısmi süreli çalışmasına ilişkin bir mevzuat geliştirilmemiştir. Kadın istihdamını teşvik eden tüm ulusal politikaların temel unsuru olarak, aile yaşamı ile iş yaşamı arasında denge kurmak amacıyla ihtiyaç duyulan yasal ve kurumsal mekanizmalar hâlâ oluşturulmamıştır. Eşitsizliğin ve cinsiyet ayrımının başlıca kaynağı, Türk kadınlarının iş gücüne katılımının düşüklüğüdür (AB İlerleme Raporu 2019)” “-Kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla çocuklar için evde bakım hizmetleri, artık ulusal bütçeden finanse edilmemektedir (AB İlerleme Raporu 2018)”</p>	<p>“657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Md. 99” “4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 5, 18” “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 30” “T.C Anayasası, Md. 50”</p>	<p>“-Ulusal İstihdam Stratejisinde kadın istihdamının teşvikine yönelik devlet destekleri artırılmalı ve bölgesel gelişmişlik düzeyine göre düzenlenmeli” “-İş kanununda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış olmasına rağmen idari para cezası caydırıcılıktan uzaktır, ek olarak ilgili madde işe alım sürecindeki cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı bir düzenleme içermemektedir. İdari para cezaları artırılmalı, 5. Madde işe giriş aşamasındaki karşılaşılan ayrımcılığı da göz önüne alacak şekilde düzenlenmeli” “-İş güvencesinin kapsamı kadın işgücünün desteklenmesi adına genişletilmeli” “-Bakım hizmetlerine ilişkin kadının toplumsal rolü aşılmalı, işyerlerinde 6331 sayılı mevzuata göre oluşturulan kreşler tam manası ile hayata geçirilmeli” “-250’den fazla kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde zorunlu olan kreş uygulaması iş müfettişleri nezdinde teftiş edilmeli, 250 sayısı aşağı çekilmeli, kreş açmayan işletmeler için caydırıcı idari müteyyideler hayata geçirilmeli” “-Kadın istihdamının teşviki anayasada yer almalı”</p>
<p>Pozitif Ayrımcılık “-İşyerinde zorbalık ve cinsel taciz konusu, istihdamı ve düzgün çalışma koşullarını engelleyen muhtemel bir etken olarak her iki cinsiyet için de gözden geçirilmelidir (AB İlerleme Raporu 2014)”</p>	<p>“4857 Sayılı İş Kanunu, Md. 5” “6098 Sayılı Borçlar Kanunu, Md. 332, 417” “T.C Anayasası, Md. 50”</p>	<p>“-İş kanununda cinsel taciz ve cinsiyete bağlı ayrımcılığı tanımlaması yapılmalı” “-Borçlar kanununda cinsel taciz ve cinsiyete bağlı ayrımcılığı tanımlaması yapılmalı” “-Pozitif ayrımcılık anayasada yer almalı”</p>
<p>Toplumsal Cinsiyet “-Bakım yükümlülüklerinin kadın tarafından yerine getirilmesi gerektiğine ilişkin bakış açısı nedeniyle çocukların, yaşlı ve hasta kişilerin bakımına yönelik kurum ve hizmetlerin yetersiz kalmış olması, kadın istihdamını engellemeye devam etmektedir (AB İlerleme Raporu 2019)” “-Bakım yükümlülüklerinin kadın tarafından yerine getirilmesi gerektiğine ilişkin bakış açısı sorunlar teşkil etmektedir (AB İlerleme Raporu 2018)” “-Çalışan ebeveynlerin kısmi süreli çalışmasına ilişkin düzenleme kabul edilmiştir. Uzun süreli bakım da dâhil olmak üzere, çocukların, yaşlı ve hasta kişilerin bakımına yönelik kurum ve hizmetlerin yetersiz olması, bakım sorumluluğu konusunda toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle, kadınların istihdamını engellemeye devam etmektedir (AB İlerleme Raporu 2016)” “-İş ve özel hayatın dengelenmesine yönelik mevzuat ve politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliği dikkate alınmalıdır (AB İlerleme Raporu 2015)”</p>	<p>“T.C Anayasası, Md. 50” “4587 Sayılı İş Kanunu, Md. 4” “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Md. 6” “4587 Sayılı İş Kanunu, Md. 63”</p>	<p>“-İlgili AB direktifleri gereğince ebeveyn izni uygulaması hayata geçirilmeli” “-Kadınların yoğun olarak çalıştığı bakım ve ev hizmetleri iş hukuku kapsamına alınmalı” “-Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanları içinde kısa vadeli sigorta primleri ödenmeli, prime esas kazanç alt sınırı devlet tarafından karşılanmalı” “-Annelerin çocuk sayısına göre çalışma süreleri yeniden gözden geçirilmeli, iş sosyal hayat dengesinin kurulması desteklenmeli” “-Bakım hizmetleri kamu otoritesi tarafından daha etkin bir şekilde desteklenmeli, profesyonel sosyal bakım çalışanları istihdamı teşvik edilmeli”</p>
<p>Sosyal Dışlanma “-Ev işlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamında olmasına önem verilmesi gerekmektedir (İlerleme Raporu 2015)”</p>	<p>“5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Md. 6”</p>	<p>“-Ev hizmetleri ve tarım işleri gibi meslek gruplarında çalışanların GSS’lerinin yanında kısa ve uzun vadeli sigorta primlerinin de devlet tarafından desteklenmesi” “-Tarım işleri için Türk Borçlar Kanunundan bağımsız bir mevzuat geliştirilmeli,”</p>

Kaynak: Yazar tarafından AB İlerleme Raporları, ILO Uzmanlar Komitesi Raporları ve ilgili kanunlardan derlenerek oluşturulmuştur.

Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele hususunda genel itibariyle AB ve ILO müktesebatına yaklaşma olduğu söylenebilecektir. Mobing ve eşit davranma ilkesi bünyesinde çalışma ilişkilerinde ayrımcılığın önüne geçilmesi, kreş zorunluluğu gibi uygulamalarla iş-sosyal hayat dengesinin korunması doğrultusunda çalışılmaya devam edilmekte, kadın istihdamı UIS nezdinde ele alınarak kamu otoritesince desteklenmektedir. Ancak Türk mevzuatının bu alanda ciddi bir “tanımsızlık” sorunu çektiği anlaşılmaktadır. Cinsel istismar ve ayrımcılık gibi hususlarda tanımlama yapılmadığı, iş kanununun eşitliğe ilişkin maddesinin işe giriş sürecini kapsamadığı, iş güvencesi uygulamasının kadın yoğun sektörleri koruma altına almadığı, bakım hizmetleri ve tarım işlerinde çalışan kadınların sosyal güvenlik sistemi dışına itildiği görülmektedir. Kreş zorunluluğu gibi toplumsal cinsiyet algısını kıracak ve kadınların istihdama katılımını teşvik edecek uygulamalar zorunluluk kıstaslarının yüksekliği ve denetimsizlik veya yaptırıcı müeyyide olmaması sebebiyle tam anlamı ile hayata geçirilememektedir.

Genel itibariyle ülkemizin kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılığa karşı: mücadelede yaklaşma gösterdiği veya uyumlu olduğu müktesebat şu şekilde verilebilecektir:

- “Kadın ve Erkekler Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Konusunda 75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi,”
- “İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi ile Aynı Direktifi Değiştiren 2002/73/EEC sayılı Konsey Direktifi,”
- “Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 97/80 sayılı Konsey Direktifi,”
- “Hamile, Loğusa ve Emziren Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine İlişkin 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi,”
- “Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair 79/7/EEC sayılı Konsey Direktifi,”
- “Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 86/378/EEC sayılı Konsey Direktifi ile söz konusu Direktifi Değiştiren 96/97/EEC sayılı Konsey Direktifi,”
- “Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmasına Dair 86/613/EEC sayılı Konsey Direktifi,”
- “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi,”
- “İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78/EEC sayılı Konsey Direktifi.”

Bununla birlikte UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 96/34/EEC Sayılı Konsey Direktifi hakkında bir uyum veya mevzuat yaklaşmasından söz edilemeyecektir.

7. İSTİHDAM STRATEJİLERİ AÇISINDAN UYUM

Ülkelerin AB’ye uyum sürecinde kullandığı araçlardan bir tanesi istihdam stratejileridir. Ulusal anlamda istihdamın standartlarının yükseltilmesi ve planlı bir şekilde yürütülmesi amacıyla ülkelerin bu alandaki mevcut durumları ve gelecek projeksiyonlarının derlendiği belgeler çalışma kapsamında incelenen bir diğer alan olmuştur.

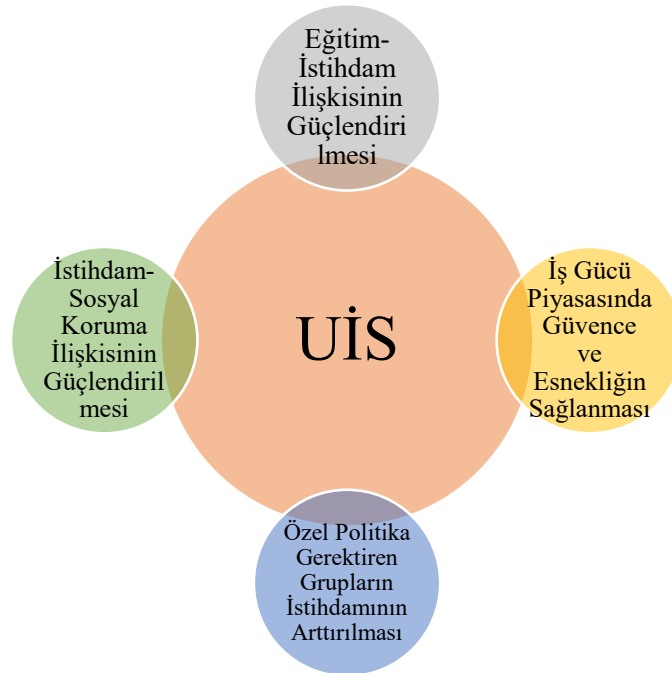
AB, aday ülkelerden uyum sürecinde öncelikle olarak “istihdam durum raporu” hazırlamaları istenmektedir. Bunu takiben, “ortak değerlendirme belgesi (JAP)” hazırlanarak istihdam açısından

öncelikli alanların ve bu alanlar için ortaya konulacak teşvik ve desteklerin belirlenmesi sağlanacaktır.

Türkiye'nin AB istihdam Stratejileri bağlamında yapması gereken önemli noktalar bulunmaktadır. Bunlar;

- İstihdam Raporunun Hazırlanması: Türkiye, AB İstihdam Stratejisi'ne uyumun ilk adımı olan İstihdam Durum Raporu'nu hazırlamıştır.
- Ortak Değerlendirme Raporu'nun Hazırlanması: Aday ülkelerin istihdam konusundaki önceliklerinin ve izlenecek politikaların belirlenmesini amaçlayan Ortak Değerlendirme Belgesi'nin hazırlık çalışmaları ise AB Komisyonu ve Türk uzmanlar tarafından sürdürülmektedir.
- İlerleme Raporu: Ortak Değerlendirme Belgesi'nde antlaşma sağlanan ortak hedeflere ulaşmada kaydedilen ilerlemeleri anlatan ve her yıl hazırlanacak olan İlerleme Raporu'dur.
- AB istihdam Programına Katılım ve Avrupa Sosyal Fonu'na Hazırlık: Son aşama ise, Türkiye'nin Birlik istihdam programlarına tamamen katılması ve Avrupa Sosyal Fonu'na hazırlık çalışmalarının tamamlanması gerçekleşecektir.

Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen ilerleme raporlarında ulusal bir istihdam politikası oluşturulması önerisi 2009 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) "Ulusal İstihdam Stratejisi" hazırlık çalışmalarına başlaması ile karşılık bulmuştur. Hazırlanan söz konusu belge (2012-2023 UİS Taslağı) sosyal taraflara 2012 yılında sunulmuştur. Taslakta, strateji dört temel politika eksenine oturtulmuştur: Eğitim-istihdam ilişkisi, esnekleşme, özel politika gerektiren grupların istihdamı ve sosyal koruma-istihdam ilişkisi. Ancak, bu taslağın hazırlanma aşamasında ve sonrasında sosyal tarafların görüşlerinin yeterince göz önünde bulundurulmadığı, taslağın esnekleşme üzerine kurulduğu hususları eleştirilen konular olmuştur. UİS 2014'de ve Resmî Gazetede yayımlanmış ve uygulanması için bakanlığın bünyesinde yapılar oluşturulmuştur. İstihdam stratejisinde ülkemizin istihdam alanındaki temel sorunlarını içerecek şekilde hedefler yer almıştır. Bu stratejinin yayımlanması Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejilerine uyumu açısından önemli bir basamak teşkil ettiği ifade edilmektedir. Ancak Avrupa İstihdam stratejisine uyum anlamında sağlayacağı katkılar UİS'nin uygulanmasında gösterilecek kararlılık ve başarı neticesinde değerlendirilebilecektir (Özen, 2015: 101).



Şekil 1: UİS'nin Temel Politika Eksenleri

Kaynak: Yazar tarafından T.C. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) faydalanılarak oluşturulmuştur.

Sosyal diyalog mekanizmasının etkin bir şekilde kullanılmaması ve strateji ile ülke istihdam rakamları için konulan hedeflerin gerçekçi olmaması gibi eleştirilerin yanında söz konusu belge ile ülkemizin AB sosyal politika dizinine uyum konusunda önemli bir adım attığı söylenebilecektir.

8. SOSYAL KORUMA AÇISINDAN UYUM

Sosyal katılım ve sosyal koruma alanında AB Müktesebatı olmadığından Türk mevzuatının Birlik müktesebatı ile uyumlaştırılması gerekliliği söz konusu değildir. AB’de bu konuda ikincil hukuk kaynakları anlamında (yönergeler çıkarılması) bir müktesebat bulunmamakla birlikte politikalar aracılığı ile sosyal katılım ve dışlanma önemli bir sosyal politika alanı olarak göze çarpmaktadır.

Türkiye’nin bu alanda yapması gerekenler ilerleme raporlarında belirtilerek hedefler gösterilmektedir. Genel itibariyle bu hedefler aşağıdaki gibi verilebilecektir:

- “Yoksulluğun azaltılmasına yönelik bir politika çerçeve yoktur. Sosyal koruma harcamaları, 2017’de GSYH’nin %12,3’üne tekabül etmiştir.”
- “Ayrımcılık karşıtı mevzuatın sınırlı uygulaması, işyerlerindeki fiziki altyapı yetersizlikleri ve düşük maliyetli iş terapisi hizmetlerinin olmaması nedeniyle engelli kişilerin Türk ekonomisine ve toplumuna katılımı sorun teşkil etmeye devam etmektedir.”
- “Savunmasız kimseler için kurumsal bakımdan toplum temelli bakıma geçiş konusunda çok az ilerleme kaydedilmiştir.”
- “AB hedefleri de dikkate alınarak, sosyal katılım konusunda ulusal entegre bir politika geliştirilmelidir.”
- “Sosyal koruma sisteminin yoksulluğu azaltmadaki rolü hala son derece sınırlıdır.”
- “Sosyal katılımı geliştirmeye yönelik mevcut yapılar kopuk ve faaliyetler arasındaki koordinasyon yetersizdir; bütünleşmiş bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.”
- “Sosyal koruma konusunda, sosyal güvenlik sistemi reformuna yönelik çabalar sürdürülmelidir.”
- “Sosyal koruma sağlamlaştırılmalı ve sosyal güvenlik ağı kuvvetlendirilmelidir.”
- “Sosyal katılım konusunda bir ulusal strateji hazırlanmalıdır.”
- “Sağlık alanında nüfusun daha büyük bir kesiminin kapsam içine alınması ve hizmete erişimde eşitlik sağlanması için daha fazla çaba gereklidir.”
- “Sağlık hizmetlerinin arzında bölgeler arası eşitsizliklerin ele alınması öncelikli bir konudur.”

Ancak belirtilmelidir ki Avrupa Sosyal Şartında yer alan “Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı” başlıklı 7. maddesini, “Anne ve Çocukların Sosyal ve Ekonomik Olarak Korunma Hakkı” başlıklı 17. “Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleki Eğitim, Rehabilitasyon ve Topluma Yeniden İntibak Hakkı” başlıklı 15. maddesini ve “Çalışan Kadınların Analık Halinde Korunması” na yönelik 8. maddesinin gereklilikleri hakkında daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Bu maddelerin tam anlamı ile gerçekleştirilmesinin ülkemizdeki sosyal koruma şemsiyesinin etkinliğini arttıracığı düşünülmektedir.

9. SONUÇ

Avrupa Birliğine üyelik süreci Türkiye açısından yarım asrı geçen bir geçmişe sahiptir. Bazı dönemlerde politik, çelişkili ve tartışmalı sebeplerle aksayan süreç ülkemiz açısından “uzun ince bir yol” şeklinde metaforlaştırılabilecektir. Birliğin üyeleri açısından bakıldığında hiçbir ülkenin bu denli uzun bir üyelik veya “uyum” süreci yaşamadığı; çoğu ülkenin ortalama on yıl içerisinde anılan süreci tamamlayarak tam üyeliklerini sağladıkları görülmektedir. Bu noktada ülkemizi ve toplumumuzu şekillendiren sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel değerlerin Avrupa toplumlarından farklı olması, Türk siyasi tarihinin darbelerle lekelenen geçmişi, ilerleme raporlarındaki bir takım haksız eleştiriler

ve Türkiye'nin özellikle AB Dönem Başkanlığı hususundaki haklı kırmızıçizgileri gibi sebepler tam üyelik sürecini uzatmaya devam etmektedir.

COVID-19 salgını ve akabinde meydana gelen “*Brexit*” olayı ile birlikte birliğin geçerliliği ve gerekliliği tüm dünyada ve Türkiye’de tekrar tartışmaya açılmıştır. Avrupa Birliğinin toplumsal ve ekonomik açıdan salgın sürecinde derin yaralar alması bununla birlikte İngiltere’nin gerçekleştirdiği halk oylaması ile birlikten ayrılması bu tartışmaların temel noktasında yer almaktadır. Birlikten ayrılma sinyalleri başta İtalya olmak üzere bazı diğer birlik ülkelerinde de ciddi denilebilecek bir kamuoyu desteğine sahiptir. Tüm bu güncel gelişme ve tartışmaların yanında Avrupa Birliğine üye olmanın veya üyelik sürecinin ülkemize yansımaları/etkileri çok yönlü olarak etki göstermektedir.

Gerçekleştirilen çalışma ile Türkiye’nin AB sosyal politikasına uyumu anlamında özellikle 2000’li yıllardan sonra önemli bir yol kat ettiği söylenebilecektir. 2000’li yıllar ile birlikte AB müktesebatı ILO sözleşmeleri nezdinde hazırlanarak yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 Sayılı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunlarında sağlanan sosyal korumanın çerçevesinin genişlemesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarında “*ödemekten önlemeye*” dönüşen bakış açısı, sağlık hizmetlerinin sunulmasında ve diğer sosyal güvenliğe ilişkin uygulamalarda tek çatı altında birleştirilen sistem gibi gelişmeler ortaya atılan tezi destekler niteliktedir. Bu minvalde çalışma ile Türkiye’nin AB sosyal politikasında kat ettiği yol ve ulaştığı nokta şu şekilde verilebilecektir:

- Sendikal hak ve özgürlükler babında 2000’li yıllara göre önemli bir yol kat edildiği ancak kamu çalışanlarının iş mücadelesi anlamında karşılaştıkları yasal engellerin bu gelişimi gölgelediği,
- İş hukuku alanındaki uluslararası normların mevzuatına uyarlaması hakkında gayretli ancak bir yerden de temkinli olduğu; uluslararası normların hep geriden takip edildiği ancak birçok AB iyi uygulamasına Türk çalışma hayatına kazandırıldığı iş hukuku anlamında AB müktesebatından çok geri kalınmadığı,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında AB’nin en kapsamlı müktesebatından bir tanesine kavuşulduğu özellikle kapsam anlamında oldukça güçlü bir kanun ortaya çıkartıldığı görülmektedir. Benimsenen pro-aktif yaklaşım ile birlikte önleme ediminin ön plana çıkartılması bazı kanun maddelerinin henüz uygulamaya konulmaması ile gölgelendiği,
- AB üyelik sürecinde sosyal politikaların uyumu açısından en çok eleştiri alan uygulama alanı olan sosyal diyalogda ise özellikle “*Avrupa İş Konseyi*” ve diğer konsey/komisyonların direktiflerine verilen taahhütlerin yerine getirilmesi gerektiği,
- Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele hususunda genel itibarıyla AB ve ILO müktesebatına yakınlaşma olduğu mobing ve eşit davranma ilkesi bünyesinde çalışma ilişkilerinde ayrımcılığın önüne geçilmesi, kreş zorunluluğu gibi uygulamalarla iş-sosyal hayat dengesinin korunması doğrultusunda çalışılmaya devam edildiği, kadın istihdamı UİS nezdinde ele alınarak kamu otoritesince desteklendiği olumlu olmakla birlikte; Türk mevzuatının bu alanda ciddi bir “tanımsızlık” sorunu çektiği,
- Ulusal istihdam stratejisi anlamında konulan hedeflerin belirlenmesinde sosyal diyaloga daha etkin bir şekilde başvurulması ve sosyal koruma anlamında özellikle çalışan ve çocuklu kadınların üzerindeki sosyal koruma şemsiyesinin genişletilmesinin faydalı olacağı kanısına ulaşılmıştır.

Üyelik sürecinde faydalanılan ve birlik tarafından sağlanan maddi fon, destek ve hibelerin yanında Avrupa Birliğine üyelik sürecinin Türkiye’ye en önemli katkısı özellikle sosyal politika ve sosyal politika uygulamalarını geliştirmeye teşvik etmesi olarak verilebilecektir. Sosyal politika olarak tarif edilen ve fertlere asgari düzeyde ulaşılabilir bir refah düzeyi sunmayı amaçlayan anlayış kıta Avrupa’sında ortaya çıkmıştır. Avrupa Birliği üyeliğe aday olan tüm ülkelerden diğer şartlara ek olarak sosyal politikaya ilişkin düzenleme ve mevzuatlarını birlik müktesebatı ile uyumlaştırma şartı

koşmaktadır. Bu noktada Türkiye özellikle 2000’li yıllardan sonra çalışma hayatını ve sosyal düzeni şekillendiren kanunlarını birliğin direktif ve ilerleme raporlarını dikkate alarak yürürlüğe koymaya başlamıştır. Çalışma kapsamında özellikle iş hukuku, toplu iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında anılan hususlar dikkate alınarak hazırlanan mevzuatların kapsayıcılık ve sağladığı sosyal koruma açısından oldukça başarılı olduğu söylenebileceken; özellikle sosyal barışın temini olarak gösterilebilecek sosyal diyalog alanında ise daha ileri iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- 1982 Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>. (E.T.: 15.09.2021)
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf>. (E.T.: 15.09.2021)
- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2822.pdf> (E.T.: 15.09.2021)
- 4688 Sayılı Kamu Personeli Sendikaları Yasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>. (E.T.: 16.09.2021)
- 4857 Sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. E.T., 15.09.2021
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>. (E.T.: 16.09.2021)
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>. (E.T.: 15.09.2021)
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu., <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>. (E.T.: 16.09.2021)
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2011, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2012, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2013, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2014, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2015, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2016, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2018, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Avrupa Komisyonu, Türkiye İlerleme Raporu 2019, (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, E.T.: 11.11.2019).
- Baycık, G. (2019). *Sosyal diyalog, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına ilişkin ILO ve AB standartlarına uyum değerlendirmesi ve öneriler*. ILO Yayınları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). *Ulusal istihdam stratejisi: 2014-2023*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Yayınları
- Çelik, A. (2006). *AB sosyal politikası*. Kitap Yayınevi.
- Gürbüz, T. (2014). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu'nun Avrupa Birliği ve uluslararası çalışma örgütü normları bakımından değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı. Ankara.

- ILO, Application of International Labour Standards 2016.
(<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>, E.T.: 10.11.2019)
- ILO, Application of International Labour Standards 2017,
(<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>, E.T.: 10.11.2019)
- ILO, Application of International Labour Standards 2018,
(<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>, E.T.: 10.11.2019)
- ILO, Application of International Labour Standards 2019,
(<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>, E.T.: 10.11.2019)
- İren, E. (2008). *Avrupa Birliği iş hukuku yönergeleri karşısında 4857 sayılı iş kanununun durumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kasapoğlu, M.M. ve Öçal, M. (2019). Türkiye’de sosyal diyalog ve sosyal diyalogun uygulama mekanizmaları. A. Korkmaz ve G. Korkut (Ed.), *Güncel sosyal politika tartışmaları içinde* (s. 103-133). Detay Yayıncılık.
- Kaya, P.A. (2013). Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu (Beşinci) Bildiriler*, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 131-155.
- Kayagil, M.E. (2015). Türkiye-AB Müzakere Sürecinde Sosyal Politikada Yaşanan Gelişmeler. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2), 34-58.
- Koçak, O. ve Koray, N. (2018). İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği uygulamaları ve Türkiye’ye yansımaları. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1779-1811.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 153-167.
- Murat, S. (2000). Bütünleşme sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin karşılaştırmalı sosyal yapısı. Filiz Kitabevi.
- Orhan, S. (2018). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşumunda ILO ve AB normlarının etkisi. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 4(7), 87-98.
- Ovacıllı, S. ve Pekiner, T. (2014). Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği. F. Aydın (Ed.). *Avrupa birliğinde iş sağlığı ve güvenliği içinde* (s.78-121). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.
- Öçal, M. ve Çiçek, Ö. (2016). Türkiye ve Avrupa Birliğinde iş kazası verilerinin karşılaştırmalı analizi. *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(6), 616-637.
- Yazıcı, A.M. (2016), Avrupa Birliği'nin sosyal politikasının gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği sosyal politikasına uyumu. *Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 1(44), 1-24.