

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## 2010 Yılı İlerleme Raporu ve Türk Çalışma Yaşamı

### I. Giriş

Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği'ne katılım görüşmelerine başlamasıyla birlikte, 1998 yılından itibaren düzenli olarak Türkiye hakkında İlerleme Raporu yayımlamaya başlamıştır. Bunlarla izlenen temel amaç, ilgili raporda belirtilen eksikliklerini aday ülke olarak Türkiye'nin gidermesi olanağını yaratmaktır. Buna göre, söz konusu raporların hukuken hiçbir bağlayıcılığının bulunmadığını söylemek, yanıltıcı olur. Nitekim, bu tür raporlar, Avrupa Birliği'nin Türkiye hakkındaki görüş ve değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Bu bağlamda, yayımlanan ilerleme raporları, bir anlamda, Türkiye hakkında her yıl için verilmiş bir tür "ara karne" niteliğini taşır<sup>1</sup>.

Son olarak, Avrupa Komisyonu; Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e sunduğu "Genişleme Stratejisi ve Başlıca Zorluklar 2010-2011" başlıklı çalışma belgesinin ekinde, Türkiye'yle ilgili olarak, "Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu"nu yayımlamıştır<sup>2</sup>. Söz konusu metnin

Türk çalışma yaşamını etki altında tutacağı, görünen bir gerçektir. Bu bakımdan, aşağıdaki değerlendirmelerde ilkin, anılan metin sosyal yönden aktarılacak ve daha sonra da, belirtilen yönde herhangi bir gelişmenin yaşanıp yaşanmadığı belirtilerek, mevcut eğilim hakkında temel bazı verilerin sağlanmasına çalışılacaktır.

### II. Anayasa Değişikliği

1982 Anayasası'nın bazı hükümleri; bilindiği üzere, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halkoylaması sonucunda, değişikliğe uğramıştır. Söz konusu değişikliklerin bir bölümü, doğrudan Türk çalışma yaşamını etkileyecek nitelikte olmuştur.

Belirtilen değişiklikler hakkında Rapor'da önce, genel olarak "*.. Anayasa değişiklikleri doğru yönde atılmış bir adımdır ..*"<sup>3</sup> denilmiş; daha sonra çalışma yaşamıyla ilgili olarak, "*.. Anayasa değişiklikleri kamu hizmetindeki sendika haklarını genişletmektedir .. Anayasa değişiklik paketi, kamu çalışanları için grev hakkını getirmemiştir ..*"<sup>4</sup> anlatımına yer veril-

## Rapor'da iş hukuku konusunda AB müktesebatının iç hukuka aktarımına ilişkin ilerleme görülmediği ve İş Kanunu'nun ekonominin bazı sektörlerine uygulanmadığı belirtilmektedir.

miş ve sonuç değerlendirmesinde de olumlu biçimde, “.. Anayasa değişiklik paketi kamu sektöründeki sosyal diyalog alanında önemli gelişmeleri beraberinde getirmekte ve kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler için pozitif ayrımcılığın yolunu açmaktadır ..”<sup>5</sup> ama anlaşılmaz biçimde “.. Anayasa değişiklik paketi, kamu görevlileri için grev hakkı getirmemiştir ..”<sup>6</sup> değerlendirmesi yer almıştır.

Eylül 2010 Anayasa değişikliğine, TİSK yönetimi tarafından ihtiyatla yaklaşmıştır<sup>7</sup>. Bunun gibi, Türkiye'deki işçi sendikaları konfederasyonlarının tümü de, değişikliğe sıcak bakmamıştır. Buna rağmen, Rapor; sosyal diyalog ve pozitif ayrımcılık içeren değişiklikler (bunların ne ölçüde pozitif ayrımcı oldukları tartışması biryana) üzerinde yoğunlaşıp, yani salt yasaklayıcı hükümlerin yürürlükten kaldırılmış olmasına bakıp, değerlendirme yapmıştır. Bundan Komisyon'un, önümüzdeki dönemde Anayasa değişikliği içeriğinden çok, mevzuat değişikliklerine ağırlık vereceği sonucunu çıkarmak mümkündür. Nitekim, Rapor; aşağıda sendikal haklar konusunda ayrıntılı biçimde görüleceği üzere<sup>8</sup>, ağırlıklı olarak, mevcut yasal çerçevedeki kısıtlayıcı hükümlerin giderilmesini ön görmektedir<sup>9</sup>.

### III. Sosyal Politika ve İstihdam

#### 1. Sosyal korumanın alanı

Sosyal koruma konusunda çok sınırlı bir ilerlemenin sağlandığından söz edilerek, Rapor'da iş hukuku konusunda AB müktesebatının iç hukuka aktarımına ilişkin ilerleme görülmediği ve İş Kanunu'nun ekonominin bazı sektörlerine uygulanmadığı belirtilmektedir. Bunun gibi, yine Rapor'da, sosyal güvenlik sisteminde olan

kişilerin oranının da % 80 olduğu yer almaktadır<sup>10</sup>.

Türkiye'deki sosyal korumanın kapsamı, öteden beri yakınılan bir konudur. Nitekim, iş yasalarının kapsamı dışında kalıp haklarında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanması gereken kesim içinde, tarım ve orman işçileri gibi özel bir iş yasasından yararlanmaları düşünülen çalışanlar için, mevcut taslak ve tasarılarla rağmen özel düzenleme getirilememiş olması, hukuken önemli bir eksiklik. Çünkü, söz konusu eksiklik, çalışanlar arasında sosyal korumadan yararlanma bakımından eşitlikten söz etmeyi oldukça güçleştirmektedir.

Diğer yandan, Rapor'da yoksullukla mücadele konusunda kapsamlı bir siyaset çerçevesinin bulunmadığı ileri sürülerek, aynen:

“.. Yoksulluk riski altındaki nüfusun oranı yüksektir ve çocuklar yüksek bir yoksulluk riskine maruz kalmaya devam etmektedir. Yoksulluk özellikle mevsimlik işçiler, geçimlik tarım işiyle uğraşanlar ve kayıt dışı işçiler olmak üzere, çalışan nüfus için bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir ..”

denilmektedir<sup>11</sup>.

Bu bağlamda, geçtiğimiz günlerde Başbakan Yardımcısı Ali Babacan tarafından TÜİK kaynaklı verilere dayanılarak yapılan açıklamalarda ise, günde (satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış) 1 Dolar'dan az gelirden elde edip “mutlak yoksul” olarak tanımlanacak kimsenin artık kalmadığı ve günlük geliri 2,15 Dolar'dan az olanların nüfusa oranında da, olağanüstü bir azalmanın ortaya çıktığı bilgileri yer almıştır. Buna karşılık, Ana Muhalefet Partisi'nden (CHP) yapılan açıklamalarda, hane halkı geliri temel alınmakta ve yoksullukla mücadelede “aile sigortası yardımları” sorunun çözüm anahtarı olarak kabul edilmektedir<sup>12</sup>.

#### 2. İş sağlığı ve güvenliği

Daha önce Komisyon, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanan gelişmeleri olumlu biçimde değerlendirirken<sup>13</sup>, bu kez, “çok sınırlı ilerleme”<sup>14</sup> sağlandığını bildirmekte ve Rapor'da aynen:

“.. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Çerçeve

*Direktifin iç hukuka aktarılması konusunda ilerleme kaydedilmemiştir. Bu durum, hali-bazırda iç hukuka aktarılmış olan mevzuatın uygulanması bakımından önemli bir eksiklik teşkil etmektedir .. Madenlerde ve taşocaklarında yaşanan ölümcül dramatik iş kazaları, mevzuatın uygulanması ve kamu kurumları tarafından yapılan denetimler bakımından endişe yaratmıştır. Kot kumaşı kumlama tesislerindeki kötü çalışma koşullarından kaynaklanan ölümcül “silikosis” hastalıkları görülme-ye devam etmiştir ..”<sup>15</sup>*

anlatımına yer vermektedir.

Burada söz konusu olan “çerçeve direktif”, AB tarafından kabul edilmiş, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin “temel ilkeler”dir. Daha önce ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilkin, Türk mevzuatı bakımından anılan ilkelerin bir “yönetmelik”le iç hukuka aktarılabilceği yanılıgısına düşmüş ve kabul edilen yönetmelik, yargı (Danıştay) tarafından iptal edilmiştir. Yine, bu alanda hazırlanan tüzük taslağı, yargıdan dönmüş ve Danıştay tarafından Başbakanlığa iade edilmiştir. Nihayet, İş K. m. 81 ve 82 hükmüne dayanılarak çıkarılmış bulunan yönetmeliklerin<sup>16</sup> çekirdek hükümleri hakkında, yürütmenin durdurulması kararları verilmeye başlanmıştır.

Yargı kararlarıyla kuşatılan Bakanlık, son olarak İş K. m. 81’de 6009 sayılı Yasa’yla yapılan değişiklikten sonra, rahatlamış görünmektedir. Nitekim, söz konusu yasal değişikliğin ardından, buna dayanılarak aynı günlü Resmi Gazete’de üç yeni yönetmelik<sup>17</sup> yayımlanmış ve başa, yani idari yargı kararlarının öncesine dönülmüştür. Ancak, bunların önce idari yargıya taşınması ve ardından da Anayasa Mahkemesi’nin önüne götürülmesi olasılıkları, henüz ortadan kalkmış değildir<sup>18</sup>.

Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, gelişmiş bir mevzuatın yanısıra, etkin bir devlet denetim örgütünün varlığı şarttır. Gerçekten, sosyal nitelikli devlet; iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının gereğince üstesinden gelebilmek için, yeterince gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını ve etkin bir denetim örgütü ile etkili bir hukuki yaptırım sistemini sağlamak zorundadır.

Bu konuda, Rapor; yukarıdaki alıntıda<sup>19</sup> gö-

## İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, gelişmiş bir mevzuatın yanısıra, etkin bir devlet denetim örgütünün varlığı şarttır.

rüleceği üzere, madenler ile taş ocaklarındaki ölümlü iş kazaları ile kot kumaşlarını taşıma sırasında oluşan meslek hastalığı sayılarındaki artışı örnek gösterdikten sonra, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili iş müfettişi sayısının 314 ve toplam iş müfettişi sayısının da 635 olduğunu ve mevzuatın uygulanması konusunda endişelerin bulunduğunu belirtmektedir<sup>20</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak Rapor’da belirtilenlerin, gerçekçi olmadığını söylemek, güç görünmektedir. Üstelik, Rapor, sadece denetim elemanı sayısını temel almış; bu sayıyı mevcut işyeri sayısına bölmemiş ve periyodik denetimden geçen işyeri sayısını da araştırmaya girişmemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, ülkedeki popülizmi de gözardı etme olanağı bulunmamaktadır. Gerçekten, son dönemde (gerek iktidar ve gerekse muhalefet kesiminden gelen) siyasilerin yılbaşı gecesini yeraltı maden ocağında geçirmeleri veya akciğerleri kum tozuyla dolmuş kot işçilerine genç yaşta yaşlılık aylığı bağlama önerileri, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümüne gerçekten yardımcı olamamakta; aksine, söz konusu sorunları, derinleştirmektedir<sup>21</sup>.

Bu bağlamda, son dönemde çıkarılan 6111 sayılı Yasa’yla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na 50 iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, 100 iş sağlığı ve güvenliği uzman yardımcısı, 350 iş müfettişi ve 650 iş müfettişi yardımcısı kadrosu olmak üzere toplam 1150 kadronun verilmiş olması, siyasi kadrolaşmaya yol açmadığı sürece, olumlu yönde atılmış bir adım olarak değerlendirilmek gerekmektedir.

### 3. Sendikal hakların kullanımı

Rapor’un ağırlıklı olarak üzerinde durduğu noktaların en önemlisi olarak, Türkiye’deki sendikal hakların kullanımına ilişkin gözlemlerdir. Bu konuda, Rapor’da, aynen:

“.. sendikal haklar halen AB standartlarıyla ve ILO Sözleşmeleriyle uyumlu değildir ..”<sup>22</sup>

denildikten sonra, sendikal hakların AB standartları ve uluslararası çalışma sözleşmeleriyle uyumlu biçimde tam olarak sağlanmasını amaçlayan sendikal haklara ilişkin kapsamlı bir reform çalışmasının bekletildiğinden söz edilmektedir<sup>23</sup>.

Gerçekten, son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, dört konfederasyon (Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK) başkanıyla 15-16 Ocak 2011 tarihlerinde gerçekleştirdiği “2821 ve 2822 sayılı Yasalarda değişiklik yapılmasına ilişkin taslakların değerlendirilmesi” konulu toplantı sonunda, görüşmeler yeniden kesilmiş durumdadır. Söz konusu toplantıda, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin ikili baraja ait değişiklikte başlangıçta uzlaşma sağlanmış gibi görünmüşse de; daha sonra, Türk-İş ve TİSK Başkanları, son derece isabetle, hazır taslakları imzadan kaçınmışlardır. Nitekim, Türk-İş Başkanı, mevcut metinlerin noter koşulundan yoksun olduğu ve sarı sendikacılığa olanak tanıyacağı; TİSK Başkanı da, işkolu sendikacılığı olmaksızın meslek ve işyeri sendikaları ile federasyonlara yer veren bir metnin çalışma barışını bozacağı gerekçesiyle, imzalamışlardır.

Reform çalışmalarına ilişkin görüşmelerin ilginç olan yönü, öteden beri gelmiş geçmiş tüm Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarının sosyal taraflar arasındaki uzlaşmayı esas alır görünmeleri ve inisiyatif üstlenmemeleridir. Nitekim, anılan son toplantıda da Bakan, sosyal taraflar arasında uzlaşma olmadan tartışmayı TBMM'ne taşımanın yanlış olacağı görüşünü ifade etmiştir. Aynı zamanda birer siyasi ajan olan bakanların bu tutumu, kendilerinin ne inisiyatif kullanmaktan yoksun bulduklarını ve ne de aşırı sosyal diyalog (üçlü danışma) yanlısı olduklarını gösterir niteliktedir. Sanırım; sorunun kaynağında, her zaman olduğu üzere, yaklaşan (Haziran 2011'deki) genel seçimlere ilişkin siyasi oy kaybı endişesi olsa gerektir. Bu anlamda, önümüzdeki Haziran ayında ILO Norm ve Standartların Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi önüne çıkılacak olduğunda; Türk Hükümet Sözcüsü,

muhtemelen yine savunmasında, sosyal taraflar arasında uzlaşma olmadığını ve genel seçimlere gidildiğini gerekçe olarak göstermek zorunda kalacaktır. Ancak, şu anda (en azından tarafımızdan) bilinmeyen nokta, yıllardır kanıksanan bu gerekçelerin, ILO çevrelerince ne ölçüde itibar göreceğidir.

## IV. Ayrımcılıkla Mücadele

### 1. Ayrımcılığın tanımı

Rapor'da, ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin AB müktesebatının iç hukuka aktarılması konusunda ilerleme kaydedilmediği belirtildikten sonra, “.. İş Kanunu, bir iş sözleşmesinin yapılmasından önceki dönemi kapsamamaktadır. Türk mevzuatında doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımı yoktur. Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelindeki ayrımcılıkla ilgili AB müktesebatı iç hukuka aktarılmamıştır ..” denilmektedir<sup>24</sup>.

Öncelikle, yapılan saptamaların yerindeliği, belirtilmek gerekir. Gerçekten, eşit davranma ilkesini düzenleyen İş Kanunu'nun beşinci maddesi, “iş ilişkisinde” anlatımına yer vermek suretiyle, ayrımcılığa ilişkin yaptırımların uygulanmasını iş ilişkisinin varlığına, yani iş ilişkisinin kurulmasından sonraki döneme hasretmiş görünmektedir. Oysa, ayrımcılığın ortaya çıktığı durumların önemli bir bölümü, uygulamada henüz sözleşme ilişkisinin kurulmasından önceki dönemde ortaya çıkmaktadır.

Bunun gibi, İş K. m. 5 hükmünde, ayrımcılığın sadece doğrudan ayrımcılık yerine, dolaylı ayrımcılığı da içerdiğine ilişkin herhangi bir açıklığa da rastlanmamaktadır. Ancak, bu tür bir açıklığın, İş K. m. 5 hükmünde mutlaka bulunması gerekmekte; bunun, yargı kararları yoluyla da sağlanması hukuken mümkün bulunmaktadır. Buna karşın, söz konusu açıklık; görülebildiği kadarıyla, yargı yoluyla henüz sağlanmış değildir.

Diğer yandan, “ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelindeki ayrımcılık” konusunda, Ay. m. 10 ile İş K. m. 5'deki “benzeri sebepler” sözcüklerinin Komisyon için yeterli olmadığı an-

laşılmaktadır. Nitekim, özellikle Ay. m. 61/III cümle 1'deki "yaşlılar, Devletçe korunur" anlatımının salt yeterli sayıda ve nitelikte bakım yurdu sağlama yükümüyle sınırlı olarak anlaşılması gereği karşısında, istihdamda yaş ayrımı yasağına ilişkin yasal düzenlemelere gereksinim duyulması doğaldır. Bunun gibi, engellilik bakımından da, İş K. m. 5/III hükmünün yeterli olduğu söylenebilir. Buna karşılık, "cinsel yönelim" temelinde sözelimi homoseksüeller, travestiler ve lezbiyenler için, Türk hukukunun Avrupa Birliği'ne üye olma da ne ölçüde özel ve ayrıntılı bir düzenlemeye toplumsal gereksinim duyacağı noktası, tartışmaya açıktır.

## 2. Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları

Ayrımcılıkla mücadele konusunda Rapor'da yer alan bir diğer nokta, kadın ile erkek arasındaki ücret farklılıklarının Türkiye'de devam etmekte oluşudur<sup>25</sup>.

Gerçekten, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, İş K. m. 5/IV ve V hükmüne rağmen, uygulamada sürmektedir. Bu bağlamda, cinsiyet yönünden ücrette eşitliğin, salt hukuki düzenlemelerle sağlanamayacağı gerçeği ortaya çıkmış durumdadır. Özellikle, kadın istihdamının (% 22,3) ve kadının işgücüne katılım oranının (% 26) düşük oluşu ve de bunları hazırlayan etkenler, ücret farklılıklarının temel nedenleri olarak görünmektedir. Bu noktada, kadın istihdamını özendirici yasal önlemlerin sürdürülmesi, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını azaltabilecektir.

## V. Genel Değerlendirme

2010 İlerleme Raporu, Türk çalışma yaşamının iyileştirilmesi yönünde, son derece önemli sayılabilecek tespit ve önerilerde bulunmaktadır. Bunların, iş sağlığı ve güvenliği ile sendikal yaşam ve sosyal koruma olmak üzere, üç temel noktaya yöneldikleri görülmektedir.

Gerçekten, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; İş K. m. 81'de 6009 sayılı Yasa'yla yapılan değişiklikten sonra çıkarılan yönetmeliklerle, görece rahatlamış görünmektedir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği sorunları, Rapor bakımından, artık mevzuat sorunu olmaktan çıkmış ve

devlet denetim örgütünün nicel güçsüzlükleri üzerinde durulmaya başlanmıştır.

Bunun dışında, Rapor, sosyal korumanın sağlığı üzerinde önemle durmaktadır. Bu bağlamda, özellikle istihdamı özendirici ve genişletici yasal önlemlerin yararı üzerinde durulmasında, yarar görülmektedir. Nitekim, istihdam oranlarının yükselmesi, ister istemez, sosyal korumanın da genişlemesine yol açabilecektir. Bu açıdan, istihdam politikalarının yeniden gözden geçirilmesinde yarar vardır.

Nihayet, Rapor'da en endişe verici durum olarak, sendikal hakların kullanımına ilişkin yetersizlikler vurgulanmakta ve reform çalışmalarının biran önce sonuçlandırılması istenmektedir. Ancak, ne Bursa Mutabakatı ve ne de son Abant Toplantısı, sosyal tarafların uzlaşmasını sağlayabilmiş değildir.

Bunun temel nedenleri arasında, esas olarak, sosyal tarafları oluşturan konfederasyonlar arasındaki çıkar çatışması sonucunda ortaya çıkan samimiyetsizlik ve birbirlerine karşı olan güvensizlik duyguları yatmaktadır.

Buna karşın, sosyal tarafları da, çok fazla suçlamamak gerekir. Çünkü, sosyal taraflara sunulan yasal öneri metinleri; meslek sendikacılığı, işkolu toplu iş sözleşmesi ve federasyon üst örgütlenme biçimi gibi, çoktan modası geçmiş bulunan ve de Türk çalışma yaşamına yarardan çok zarar getireceği, 1980 öncesindeki deneyimlerle apaçık ortada olan kurumları içermektedir.

## VI. Sonsöz

Türkiye'nin önünde, yaklaşan bir genel seçim ortamı vardır. Söz konusu seçimler, muhtemelen önümüzdeki Haziran ayında yapılacaktır. Ancak, bu yılki Uluslararası Çalışma Konferansı da, bu tarihte yapılacaktır. İnceleme konusu Rapor ise, yukarıda belirtildiği üzere, ağırlıklı olarak, sendikal hakların AB standartlarıyla ve de ILO sözleşmeleriyle uyumlu olmadığını vurgulamaktadır.

Diğer yandan, sosyal tarafların birden ve aniden Türk toplu iş hukukunun tüm konuları üzerinde uzlaşmaları, kendilerinden beklenebilir. Bu durumda, değişiklik çalışmalarında şimdiye kadar uzlaşma sağlanmış bulunan ko-

nuların biran önce yasalaştırılması, en uygun çözüm olarak görünmektedir.

Yine, gelecek İlerleme Raporu dönemine gelinceye kadar, Türkiye'nin sosyal alandaki eksikliklerini gidermesi için, gereken ilerleme çalışmalarına biran önce başlamasında da, büyük yarar görülmektedir. Çünkü, çözülmeye çalışılmayıp sürekli ertelenen sorunlar, Türk çalışma yaşamında çözülmesi giderek daha zorlaşan yeni birtakım sorunlara yol açmaktadır.

Bu bakımdan, genel seçim öncesi dönemde popülist yaklaşımlardan uzaklaşıp, Türk çalışma yaşamının sorunlarına çözüm arama yolunda, daha fazla çaba gösterilmeli; bu konuda, sosyal taraflar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını cesaretlendirip, atılacak adımlarda işbirliğine gitmelidir.

## DİPNOTLAR

- 1 Tankut Centel, "2005 Yılı Türkiye İlerleme Raporu'nun Sosyal Yönü Bağlamında Eleştirel Yaklaşım", Sicil I, 1 (Mart 2006), 195.
- 2 Raporun Türkçe çevirisi için bkz. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (yay.), Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, Ankara 2010, 4 vd. (aşağıda yapılacak yollamalarda, söz konusu çeviri metni temel alınacaktır).
- 3 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 8.
- 4 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 29-30.
- 5 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 71.
- 6 Ibid.
- 7 Bkz. 28.4.2010 tarihli TİSK Genişletilmiş Yönetim Kurulu Toplantısı Sonuç Bildirisi, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3141>
- 8 Bkz. aşağıda III 3.
- 9 Bkz. 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 29 ve 71.
- 10 Bkz. 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 68 ve 71.
- 11 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 70.
- 12 Bkz. İsmet Berkan, "CHP'nin yaratıcı hamlesi: Aile Sigortası", 19.2.2011 tarihli Hürriyet.
- 13 Sözelimi, bkz. Tankut Centel, "2006 Yılı Türkiye İlerleme Raporu'nun Sosyal Yönden Değerlendirilmesi", Sicil I, 4 (Aralık 2006), 202.
- 14 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 68.
- 15 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 69.
- 16 "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (RG. 16.12.2003, No. 25318); "İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (RG.

20.1.2004, No. 25352); "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" (RG. 15.8.2009, No. 27320).

- 17 "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"; "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" (RG. 27.11.2010, No. 27768).
- 18 Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", Sicil V, 19 (Eylül 2010), 11. Ayrıca son durum hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erten Cılga, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler", Sicil V, 20 (Aralık 2010), 59 vd.
- 19 Bkz. yukarıda dn. 15'e ilişkin metin.
- 20 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 69 dn. 36, 71.
- 21 Ayrıca bkz. Engin Ünsal, "İş Kazaları", 21.2.2011 tarihli Cumhuriyet.
- 22 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 29 .
- 23 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 13 ve 71.
- 24 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 71.
- 25 2010 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 71.