

# SOSYAL POLİTİKA ÇALIŞMALARI

Editör: Doç.Dr. Banu ÖZBUCAK ALBAR

**yaz**  
yayınları

# SOSYAL POLİTİKA ÇALIŞMALARI

**Editör**

Doç.Dr. Banu ÖZBUCAK ALBAR

**yaz**  
yayınları

2024

## SOSYAL POLİTİKA ÇALIŞMALARI

Editör: Doç.Dr. Banu ÖZBUCAK ALBAR

---

### © YAZ Yayınları

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Yaz Yayınları'na aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı Kanun'un hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın önceden izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz, depolanamaz.

---

E\_ISBN 978-625-6104-20-4

Temmuz 2024 – Afyonkarahisar

Dizgi/Mizanpaj: YAZ Yayınları

Kapak Tasarım: YAZ Yayınları

YAZ Yayınları. Yayıncı Sertifika No: 73086

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3

İncehisar/AFYONKARAHİSAR

[www.yazyayinlari.com](http://www.yazyayinlari.com)

[yazyayinlari@gmail.com](mailto:yazyayinlari@gmail.com)

[info@yazyayinlari.com](mailto:info@yazyayinlari.com)

## İÇİNDEKİLER

- Avrupa Ülkelerinde Sendikacılığın Doğuşu: İngiltere,  
Almanya ve Belçika.....1**  
*Fatime Gül OKTAY ATSATAN*
- The Current State of British Trade Unionism.....22**  
*İbrahim GÖRÜCÜ, Mehmet Emin BEKİK*
- Dış Cephe Temizliği Yöntemlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği  
Değerlendirmesi.....43**  
*Berhan ŞİMŞEK, Evren ÇAĞLARER, Filiz ARICAK*
- Çevresel Etki Değerlendirmesi ve Kamu Yönetimi İlişkisi:  
Teorik ve Uygulamalı Bir İnceleme.....59**  
*Senem DEMİRKIRAN*

*"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."*

# AVRUPA ÜLKELERİNDE SENDİKACILIĞIN DOĞUŞU: İNGİLTERE, ALMANYA VE BELÇİKA

**Fatime Gül OKTAY ATSATAN<sup>1</sup>**

## 1. GİRİŞ

İngiltere, Almanya ve Belçika gibi Avrupa ülkelerinde sendikacılığın doğuşu, endüstri devrimi sürecinde ortaya çıkan sanayileşme ve işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla yakından ilişkilidir. Bu ülkelerde, endüstriyel dönüşümle birlikte işçi sınıfının yaşadığı zorluklar ve kötü çalışma koşulları, işçilerin haklarını savunmak için bir araya gelmelerini ve örgütlenmelerini gerektirmiştir.

Bu Kısım, İngiltere, Almanya ve Belçika'da sendikacılığın doğuşunu, gelişimini ve etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu ülkelerdeki sendika hareketlerinin tarihçesi, kuruluşları, örgütlenme biçimleri, mücadeleleri ve elde ettikleri kazanımlar detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

## 2. İNGİLTERE VE SENDİKAL HAREKET

### 2.1. İlk Örgütlenme Denemeleri

Sendikal hareketin gelişmesi için gerekli olan iki önemli koşulun varlığı, sanayileşme ve demokrasi tarafından belirlenir. Bu koşulların bir araya geldiği ilk ülke İngiltere'dir (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-109). İngiltere'de, sanayileşmenin etkileri 18. yüzyılın son çeyreğinde belirgin hale gelmiş, çalışma hayatı o

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Myo, İnsan Kaynakları, fatimeoktay@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2108-0412.

döneme kadar loncalar tarafından sıkı bir şekilde düzenlenmiştir (Yücel, 1980: 221). Geleneksel üretim yapısı ve kapalı üretim tarzının hakim olduğu loncalarda, kalfaların ustalara kesin bağımlılığı söz konusudur (Ekin, 1989: 61). Bu bağlamda, sanayileşme süreci ve demokratikleşme eğilimi, işçilerin örgütlenme ve haklarını savunma isteğini artırmıştır. Bu da sendikal hareketin doğuşu ve yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır.

Bu bağımlılık başlangıçta ciddi sorunlara yol açmış; Bu gelişmeler, işçilerin örgütlenme ve haklarını savunma arzularını artırarak sendika hareketinin doğuşuna ve yayılmasına zemin hazırlamıştır. Başlangıçta bu bağımlılık önemli sorunlar doğurmuşsa da, ticaret hayatındaki hızlı gelişmeler ve ulaşım ile iletişim sistemlerindeki yenilikler, mekanizasyon sürecinde kalfalar ve ustalar arasında ciddi çatışmalara yol açmıştır. Ustalar, değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak amacıyla çıraklık yasalarını ihlal etmeye ve ücret anlaşmalarını bozmaya başlamışlardır. Buna karşılık, kalfalar "Dostluk Dernekleri" veya "Zanaat Kulüpleri" kurarak örgütlenmeye yönelmişlerdir. Bu yerel organizasyonlar, üyelerine hastalık, işsizlik ve ölüm risklerine karşı sosyal destek sunmuştur (Talu, 2008: 103-104).

1789 ve 1800 yıllarında, işçi hareketlerinin artmasıyla birlikte örgütlenme ihtiyacı belirdi ve bu süreçte "Birleşme Yasaları" yürürlüğe kondu. Bu yasalar, her türlü birleşmeyi yasaklayarak, birleşmeye katılanları üç aya kadar hapis cezasıyla ve ağır işlerde çalıştırma tehdidiyle karşı karşıya bıraktı. "Liberal görüş", devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahale etmemesi gerektiğini savunarak, örgütlenmeyi suç olarak gören yasaların oluşumunda etkili oldu. Ancak, bu yasalara rağmen vasıflı işçiler arasında örgütlenmenin 1800'lerin başında hızla devam ettiği gözlemlendi (Yücel, 1980: 96-97).

İngiliz sendika hareketi, doktriner görüşler ve toplumsal reform hareketlerinden bağımsız olarak değerlendirilemez. Özellikle İngiltere'deki sendika gelişmelerinin ilk aşamalarında, Fransız Devrimi'nin etkisi oldukça belirgindir. 1792 yılında kurulan ve bağımsız işçi sınıfı hareketinin ilk adımı olarak kabul edilen "London Corresponding Society," Fransız Devrimi'nin etkisi altındaki Jakobenlerin fikirlerinden büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu hareket, 1800 yılında yürürlüğe giren Combination Acts ile sona erdirilmiş olmasına rağmen, etkileri 1824 sonrasında ortaya çıkan sendika hareketlerinde devam etmiştir (Işıklı, 2003: 16-18).

İngiliz sendika hareketi, doktrinel görüşler ve sosyal reform hareketleri ile yakından ilişkilidir. Özellikle sendika gelişmelerinin İngiltere'deki erken dönemlerinde, Fransız Devrimi'nin etkisi oldukça önemlidir. 1792'de kurulan ve bağımsız işçi sınıfı hareketinin ilk adımı olarak kabul edilen "London Corresponding Society," Fransız Devrimi'nin etkisi altındaki Jakobenlerin düşüncelerinden büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu hareket, 1800 yılındaki Combination Acts ile sona erdirilmiş olmasına rağmen, etkileri 1824 sonrasındaki sendika hareketlerinde devam etmiştir (Işıklı, 2003: 16-18). Bu süreç, İngiliz sendika hareketinin gelişiminde derin siyasi ve ideolojik köklerin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

İngiliz sendika hareketi, 1830'larda Robert Owen'ın fikirlerinin etkisiyle yeni bir boyut kazandı (Ekin, 1989: 79). Owen, üretim kooperatiflerine dayalı bir toplumsal düzenin, işçilerin emeklerinin tam karşılığını almalarına olanak tanıyacağını düşünüyordu ve barışçıl bir genel grevin bu düzenin sağlanmasında etkili olabileceğini savunuyordu. Ona göre, barışçıl bir genel grev, diğer sınıflardan iyi niyetli bireylerin geniş desteğini alacak bir eylemdi. Owen'ın fikirlerine dayanarak, 1834 yılında "Grand National Consolidated Trades Union" kuruldu (Işıklı, 1990: 19-20). 1830'larda İngiliz sendika hareketi, Robert



Owen'ın düşüncelerinin etkisiyle yeni bir boyut kazandı (Ekin, 1989: 79).

Sendika kısa sürede büyük bir işçi kitlesini çekti. Ancak, devlet ve işverenlerin üyelerine yönelik yoğun baskıları, örgütün hızlı bir şekilde dağılmasına yol açtı. Owenist hareketin başarısızlığının ardından, "Chartist Hareket" işçiler arasında geniş çapta destek kazanmaya başladı. 1837 ile 1848 yılları arasında aktif olan bu hareket, genel oy hakkı, seçim bölgelerinde eşitlik, parlamento adayları için mülkiyet şartının kaldırılması, gizli oy kullanımı ve çalışma gününün on saat ile sınırlandırılması gibi temel ilkeleri savunuyordu (Lafrance ve Sülker, 1966: 10, Talu, 2008: 105'te aktarıldığına göre).

1851 yılında, "Birleşik Makine Ustaları Sendikası"nın kurulması, belirli bir alanda ulusal düzeyde sendika kurma girişiminin ilk örneğidir ve bu sendika, merkezi bir yapılanma ile denetlenen ilk ulusal sendika olma özelliğini taşımaktadır (Yücel, 1980: 101-102). Sendika, işçilerin kısa vadeli ekonomik çıkarlarını korumayı hedeflemiş ve mevcut sistemi değiştirmek yerine sisteme uyum sağlamayı amaçlamıştır. Üyelerinden yüksek aidatlar toplamış, çeşitli risklere karşı yardımlaşma sağlamış ve üyelerinin çıkarlarını vasıfsız işçilere karşı korumuştur (Talu, 2008: 105).

1860'ların başlarında, Birleşik Makine İşçileri Sendikası modeli, sendikaların yaygınlaşmaya başladığı bir dönemi işaretledi. Marangozluk, taşçılık ve diğer mesleklerde çalışan işçiler, büyük ulusal sendikalar oluşturdular. Aynı dönemde, bugün hala varlığını sürdüren "Trades Union Congress" (Sendikalar Kongresi), 1868'de 118.000 işçiyi temsil eden 34 sendika temsilcisinden oluşan bir topluluk olarak kurulmuştur (Yücel, 1980: 103-106).

Bu gelişmeler ışığında, 1867'de ticaret sendikası hareketini yeniden değerlendirmek için bir Kraliyet Komisyonu

atanmıştır. Komisyonun önerileri doğrultusunda, 1871'de yeni bir Ticaret Sendikaları Kanunu yürürlüğe konmuş ve İngiliz sendikacılığında yeni bir dönemin başlangıcı yapılmıştır. 1871'den sonra, ticaret sendikalarının faaliyetlerini düzenlemek amacıyla bir dizi yeni yasa çıkarılmıştır. Bu yasalar, sendikalara yasal kişilik tanımış, sendika fonlarının yasal korunmasını sağlamış ve şiddete başvurmadan grev hakkını genişletmiştir (Ekin, 1989: 78; Talas, 1983: 188).

1880'lerin sonlarına doğru, Britanya'da bazı sendikacılar ekonomik durgunluk nedeniyle Karl Marx'ın fikirlerini benimsemeye başladılar. Marksist sendikacılar, ülkenin servetinin herkes arasında eşit bir şekilde dağıtılması ve üretim araçlarının işçiler tarafından kamulaştırılması amacını uzun vadeli hedef olarak benimsediler. Bu amaçla, ilk grev hareketi kadın çakmağı işçileri tarafından başlatıldı, onları gaz işçileri ve Londra liman işçilerinin grevleri izledi. Bu üç grevin başarısı, sendikalar tarafından niteliksiz işçilerin örgütlenmesini kolaylaştırdı. Yeni kurulan sendikalar, tüm mesleklerden işçileri örgütledi ve ticaret sendikalarına kıyasla daha radikal bir tutum benimsedi (Işıklı, 1972: 44; Uslu, 1995: 17). Bu gelişmeler, 1890'ların İngiltere'sinde yeni bir sendika hareketinin ortaya çıkmasına ve İşçi Partisi'nin kurulmasına katkıda bulundu (Ekin, 1989: 82).

## **2.2.Sendikaların İşçi Partisi'nin Kurulmasındaki Rolü**

1848'deki bağımsız siyasi hareketin başarısızlığının ardından, İngiliz işçi hareketi uzun bir süre bu tür eğilimlerden uzak durdu. Ancak, Avrupa'da hızla yayılan fikirlerin etkisiyle ve ekonomik çıkarlarını koruma mücadelelerinin başarısızlıkla sonuçlanmasıyla hareket, 1860'larda yeniden canlandı. Bu dönemde, sendikalar 1865 seçimlerinde etkili oldu ve sendikalar tarafından desteklenen adaylar seçimleri kazandı (Talu, 2008: 107).

1869'da, "İşçi Temsilciliği Ligi" işçileri seçimlerde aday olarak çıkmaya teşvik etti. Ayrıca, 1871'de toplanan TUC genel kurulunda, sendika delegeleri parlamentoda bir baskı grubu olarak hareket edecek bir komite kurmaya karar verdiler. İşçi Temsilciliği Ligi'nin çabaları sonucunda, 1874'te seçimlerde ülke çapında oy hakkı genişletildi ve sonraki seçimlerde parlamentoya giren sendikacıların sayısında artış yaşandı (As, 2010: 31).

1886'da, TUC'nin bir kuruluşu olan "İşçi Temsilciliği Komitesi" kuruldu. Bu komite, yerel sendikalar tarafından belirlenen adayları tanımlar ve bu adaylar daha sonra yerel liberal organizasyonlar tarafından onaylanır. Liberal organizasyonlar, seçilen adayları onaylayabilir veya reddedebilir. Örneğin, İşçi Partisi'nin kurulmasına önemli katkıda bulunan K. Hardie'nin adaylığı, liberal organizasyonlar tarafından onaylanmadı. Hardie, yeni sendikacı hareketi bağımsız bir siyasi parti haline dönüştürme konusunda önemli katkılarda bulundu. 1889'da Hardie, "İskoçya İşçi Partisi"ni ve 1893'te "Bağımsız İşçi Partisi"ni kurdu (Demircioğlu, 1987: 67).

1895 seçimlerinde İşçi Partisi başarısız oldu. Bu başarısızlık, işçiler arasında yaygın bir siyasi bilinç eksikliği ve sendikaların Bağımsız İşçi Partisi'ne katılmayı reddetmesinden kaynaklandı. 1895'teki yenilginin ardından, Bağımsız İşçi Partisi temsilcileri, Fabian Topluluğu üyeleri ve TUC'ye bağlı sendika temsilcilerinin katılımıyla 1900'de bir konferans düzenlendi ve "İşçi Temsilciliği Komitesi" kuruldu. Komitenin adı daha sonra 1906'da "İşçi Partisi" olarak değiştirildi (Koray, 1992: 104; Tokol, 2000: 89-90).

1884 yılında kurulan Fabian Topluluğu, İngiltere'deki ticaret sendikası hareketinin radikal doğasını dizginlemede ve "Fabianizm" felsefesini tanıtarak önemli bir rol oynadı (Ekin, 1989: 81). Fabianizm, orta sınıf entelektüel bir hareket olarak, çatışma yerine toplumsal iyileşmenin ikna edici potansiyeline

inanıyordu. Fabianlara göre, daha adil ve demokratik bir toplumsal düzen, kapitalizmin evrimi ve gelişimi yoluyla elde edilebilirdi. Kapitalist sistemin eksiklikleri, toplu pazarlık ve kooperativizm yoluyla hafifletilmelidir (Koray, 1992: 87).

Bu dönemde, özellikle Fransa'da yaygın olan "Anarşo-Sendikalizm" hareketi, İngiliz işçilerini de etkiledi. Anarşo-Sendikalizm, 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan bir düşünce ve prensipler hareketidir ve grevleri sadece hak arayışı olarak değil, işçi sınıfını mücadeleye yönlendiren hareketler olarak görür. Amacı, genel bir grevle eski düzeni devirmek ve sendikaları toplumun temel taşı yapmaktır. Anarşo-Sendikalizmin diğer bir adı da devrimci sendikalizmdir (Koray, 1992: 93-95).

1910 ile 1914 yılları arasında, ülkede önemli grev dalgaları yaşandı. Ancak, bu grevler işçilerin ekonomik durumunu iyileştirmede etkili olmadı (Yücel, 1980: 110-112). Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle sendika mücadeleleri azaldı ve 1913'te yürürlüğe konan "Askerlik Hizmeti Kanunu" ile tüm grevler yasaklandı. Savaş yıllarında, işverenlerin çalışma saatleri, dinlenme ve sağlık gibi konularda işçilerle danışma ihtiyacı hissettiler. Bu durum, ortak danışma sistemini önemli kıldı ve uygulama alanını genişletti. Birinci Dünya Savaşı, İngiliz ticaret sendikalarına sosyal statü ve güç kazandırdı. Askeri ve endüstriyel süreklilik açısından sendikalarla işbirliği kaçınılmazdı ve işgücü kıtlığı sendikaların pazarlık gücünü artırdı (Talu, 2008: 107).

### **2.3.1918-1960 Yılları Arası Sendikacılık**

Savaş sırasında, işçiler, işverenler ve hükümet arasındaki işbirliği sürdürülemedi ve 1920'de "Acil Durum Yetkileri Kanunu" kabul edildi. Bu yasa, hükümete acil durum ilan etme ve grevlere müdahale etme yetkisi veriyordu. Ancak, grevleri önlemek için öncelikle halkın temel ihtiyaçlarının ve kamu düzeninin olumsuz etkilenmesi gerekiyordu. Hükümet,

Parlamento'nun onayı ile acil durum ilan ederek grevlere müdahale edebiliyordu. Yasanın temel amacı, grevlerin etkilerini hafifletmektir. Ancak, alınan önlemler yetersiz kalırsa, grev yapan işçiler zorunlu hizmet yoluyla değiştirilebilirdi (Demircioğlu, 1987: 68).

1920'lerde, sendikalar arasında birleşmelerde artış yaşandı. 1917 Ticaret Sendikaları Kanunu'nun ve sendikaların güçlenme isteğinin bu birleşmelerde etkili olduğu gözlemlendi. 1926'da, ekonomik ve siyasi umutlar azalırken genel bir grev yapıldı. Ancak, grev başarısız oldu ve sendikalar üye kayıpları ve prestij kayıpları yaşadılar. Grevin ardından, 1927'de "Ticaret Anlaşmazlıkları ve Sendikalar Kanunu" kabul edildi. Bu yasa, grevleri kısıtlıyor ve üyeleri yazılı olarak kabul eden sendikaların sadece aidat toplayabileceğini zorunlu kılıyordu. Bu düzenleme, İşçi Partisi'nin üye sayısını ve gelirlerini azalttı (Çınar, 1989: 101).

1929 ekonomik krizi, işçiler, işverenler ve hükümet arasındaki ilişkileri artırdı. Sendikaların desteğiyle 1929'da iktidara gelen İşçi Partisi, 1931'de zorlu bir dönemle karşı karşıya kalarak iktidardan düştü.

1930'larda, TUC'nin sendikalar üzerindeki etkisi arttı ve İkinci Dünya Savaşı sırasında işbirliği önemli bir düzeye ulaştı. Savaş sırasında, işyerinde, yerel ve ulusal düzeyde ortak komiteler oluşturuldu. Bu dönemde kurulan "Ulusal Ortak Danışma Konseyi ve Ulusal Arabuluculuk Kurulu", hükümet, işverenler ve sendikalar arasında yakın işbirliğini sağladı (Yücel, 1980: 117).

Savaş sonrası dönemde, İşçi Partisi, TUC ile uyumlu bir ilişki geliştirerek seçimlerde zaferler kazandı. Ulusallaştırma hareketi başlatıldı ve önemli sanayi kuruluşları devlete devredildi. Sendikalar, bu kuruluşların yönetiminde etkin bir rol oynadı. 1946'da, sendikalara daha geniş haklar tanıyan yeni bir

yasa çıkarıldı ve sendikalara siyasi fonlar konusunda özgürlük tanındı. Ancak, 1951'de TUC, hükümetle olan işbirliğini sonlandırarak Muhafazakârların iktidara gelmesine neden oldu.

Muhafazakârların iktidara gelmesinin ardından, sendikalarla hükümet arasındaki ilişkiler yakın bir dönem geçirdi. Ancak, 1955'te TUC'deki bir yönetim değişikliğiyle grevler arttı ve sendikalar kamuoyunda prestij kaybına uğradı. Bu durum, İşçi Partisi'nin 1955 ve 1959 seçimlerini kaybetmesine neden oldu. Ülkede, 1960'a kadar ücretler hızla artarken, Muhafazakâr hükümet ücret artışlarını sınırlamaya çalıştı ancak bu konuda başarılı olamadı. İngiltere'de, kamu görevlileri de dahil olmak üzere tüm işçiler sendikalaşma hakkına sahiptir. Kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı, genel sendika yasalarıyla düzenlenmiştir ve işçilere tanınan haklar kamu görevlileri için de geçerlidir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 1992: 124; Gülmez, 1990: 159-160).

### **3. ALMANYA VE SENDİKAL HAREKETLER**

#### **3.1. 1945 Öncesi Sendikacılık**

##### **3.1.1. İlk Örgütlenme Girişimleri**

Almanya'da sanayileşme, 1850'lerden önce oldukça yavaş ilerledi. Napolyon Savaşları'nın ardından İngiliz sanayisinin uluslararası piyasalarda güçlenmesi, Almanya'nın sanayi alanındaki gelişimini olumsuz etkiledi. Alman hükümetleri, 1825'ten sonra sanayiye desteklemek için çeşitli adımlar attılar. Ancak, Alman birliğinin sağlanamaması, loncaların varlığını sürdürmesi ve sermaye eksikliği, sanayileşmeyi engelledi. 1840'ların başında başlayan sanayileşme süreci, özellikle lonca üyelerinin direnişiyle karşılaştı (Talas, 1976: 231-232).

1848 Prusya istatistiklerine göre, ücretli işçilerin işgücündeki payı sadece %10'du ve Almanya'da bu döneme kadar

sendikalara rastlanmıyordu. Ancak, 1848 Devrimi, ülkede sendikal hareketin gelişmesine olanak sağladı. Devrimin ardından, 31 işçi örgütü ve 3 işçi komitesinin delegelerinin katıldığı bir işçi kongresi düzenlendi ve bu kongre sonucunda ilk siyasi işçi örgütü olan “İşçi Kardeşliği” kuruldu. Ancak, devrimin başarısız olmasıyla 1854 yılında sosyalist ve komünist görüşlü tüm sendikalar kapatıldı (Roskin, 2009: 202; Çam, 2000: 277).

1860’lı yıllar, Almanya’da siyasi hareketliliğin arttığı bir dönemdi. 1859’da kurulan “Alman Ulusal Birliği” ve liberal görüşlü “İşçi Eğitim Birlikleri”, işçilerin siyasi faaliyetlere katılmasını teşvik etti. Aynı dönemde, Ferdinand Lassalle’nin "Open Letter of Reply" adlı eseri, işçiler üzerinde büyük etki yarattı. Lassalle’nin fikirlerini benimseyenler tarafından 1863’te "Alman İşçileri Genel Birliği" kuruldu (Talas, 1976: 231-232).

Ferdinand Lassalle, işçileri siyasi olarak güçlendirmeyi ve üretim kooperatiflerine dayalı bir toplum kurmayı amaçladı. Politik hareket ve mücadeleye inanan Lassalle, 1864’te öldüğünde ADAV’da yaklaşık 4.000 üyesi vardı. Karl Marx’ın etkisi yanında, Ferdinand Lassalle’nin de Alman işçi hareketini etkilediği açıktır. İşçi Eğitim Sendikaları, August Bebel ve Wilhelm Liebknecht’in liderliğinde Karl Marx’ın görüşlerine uygun olarak faaliyet gösterdi. 1861’de Saksonya’da sendika yasaklarının kaldırılmasının ardından, ADAV ve İşçi Eğitim Sendikaları’nın sendikaları etkilemek için yoğun çaba sarf ettiği görülmektedir (Lefrance ve Sülker 1966: 16-17, Talu, 2008: 114).

1868’de düzenlenen Alman İşçi Genel Kongresi’nde sendikaların merkezi federasyonlar altında birleşmesi konusu tartışıldı. 205 işçi delegesinin katıldığı kongre, Alman İşçi Genel Federasyonu altında bir araya getirilecek 12 merkezi federasyonun kurulmasına karar verdi. Ancak, bu girişim başarısızlıkla sonuçlandı. Bu dönemde, Alman sendikacılığında önemli bir figür olan Hirsch, sendikaların temel görevinin sınıf

mücadelesi değil, üretim ve tüketimi dengelemek olduğunu savundu. Hirsch, 1868'de "Serbest Ticaret Dernekleri"ni kurdu ve 1876'da üyelerinin "Sosyal Demokrat Parti"ye katılmasını yasaklayan bir bildiri yayınladı. Ancak, ilk başarılarından sonra bu hareket etkinliğini yitirdi (Tokol, 2002: 2).

Nürnberg'de İşçi Eğitim Sendikaları tarafından düzenlenen kongrede, "Sosyalist Enternasyonal" programı benimsendi ve sendikalar için yeni bir tüzük hazırlandı. 1875 kongresinde, Lassalleci ve Marksist akımların birleşmesi sonucunda Alman sendikacılığı daha tutarlı bir yapı kazandı (Sülker, 1976: 17).

1871'de Bismarck tarafından Alman İmparatorluğu'nda çıkarılan "Sosyalizm Yasası", sendikaların gelişimini önemli ölçüde engelledi. Bu yasa, 17 federasyon, 39 yerel sendika, 3 merkezi sigorta fonu ve yerel sandığın kapatılmasını ve tüm grevlerin sert bir şekilde cezalandırılmasını öngörüyordu. Ancak yasağa rağmen, işçiler eğitim dernekleri ve uzmanlık örgütleri altında bir araya gelerek direnişlerini sürdürdüler. Özellikle 1889'da Ruhr bölgesindeki madencilerin grevi, diğer bölgelerdeki madencilerin de desteğini alarak önemli bir hareketin başlamasına neden oldu (Ekin, 1989: 78; Talas, 1976: 188).

1890'da Sosyalizm Yasası'nın yürürlükten kaldırılmasıyla Alman sendikal tarihinde yeni bir dönem başladı. Aynı yıl Paris'te yapılan sosyalist işçi hareketi kongresinde, çalışma saatlerinin azaltılması amacıyla 1 Mayıs'ta çeşitli faaliyetler yapılması kararı alındı. Hamburg'da yapılan gösteriler, işçilerin işten çıkarılmasına yol açtı. Bu duruma karşı işçilerin gösterdiği direniş, Almanya'nın farklı bölgelerindeki işçilerin de desteğini almıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 112).

Bu olay, sendikaların merkezi bir örgüt altında birleşme çabalarını hızlandırdı. 1890'da Almanya'daki tüm sendikalardan 74 delege bir araya gelerek, sendikaların merkezi bir örgüt altında



toplanması için gerekli adımları atmaya karar verdiler. "Hür Alman Sendikaları Genel Komitesi"ni kuran bu delegeler, sendikalar arasında bir örgütlenme şeması oluşturmayı, eylemler sırasında sendikaları desteklemeyi ve işçilerin örgütlenme hakkına karşı çıkan işverenlere karşı önlemler almaya karar verdiler (Ekin, 1989: 82).

1892'de Halberstadt'ta düzenlenen ilk Alman sendika kongresinde, yerel işçi örgütlerinin merkezi örgütlere, merkezi örgütlerin de bir üst örgüte bağlanması kararı alındı. Bu kongreyi takip eden yıllarda, sendikaların merkezileşme eğilimi arttı ve bağımsız sendikaların %60'ı beş büyük federasyonun çatısı altında toplandı. Almanya'da ilk iş kolu sendikası ancak 1890'larda kurulabildi. Aynı dönemde Hristiyan sendikal hareket de önem kazandı. İlk Hristiyan işçi sendikaları, 1894 yılında kurulan "Alman Demiryolları Federasyonu" ve "Hristiyan Madenciler Birliği" oldu. Hristiyan sendikalar, 1900 yılında "Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu"nu oluşturdu. Bu kuruluşlardan itibaren, hür sendikacılık hareketi özellikle sosyo-politik ve ideolojik alanlarda büyük bir mücadele içine girdi (Ekin, 1989: 82).

1913'e gelindiğinde, Almanya'da sendika üye sayısı ve mali gücü büyük ölçüde artmıştı. O dönemde, serbest sendikalarda üye sayısı 2.5 milyona ulaşırken, Hristiyan sendikalarında 340 bin üye ve liberal sendikalarda yaklaşık 105 bin üye bulunmaktaydı. Ancak, Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle, Alman sendikaları arasında ulusal dayanışma fikri önem kazandı. Sendikaların savaş sırasında devletin sendika faaliyetlerini yasaklayabileceği endişesiyle, sendikalar devlete destek vermeye meyilli hale geldi. Sonuç olarak, grevler durduruldu ve sendikalar, işçilerin gıda ihtiyaçlarını karşılamak ve savaş mağdurlarına yardımcı olmak gibi yeni sorumluluklar üstlendi. Bu durum, sendikaların kamusal otoriteler tarafından kabul edilmesine yol açtı. Ancak, 1917'den sonra, sendikaların

desteğine rağmen koşulların kötüleşmesi nedeniyle çeşitli grev hareketleri ortaya çıktı (Talu, 2008: 115).

### **3.2. 1918-1945 Arası Sendikacılık**

I. Dünya Savaşı'nın ardından Almanya, Versailles Antlaşması ile büyük toprak kayıplarıyla ve ağır bir savaş tazminatı yükümlülüğüyle karşı karşıya kaldı. Bu durum, ülkeyi ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan derin bir bunalıma sürükledi. Siyasi istikrarsızlık döneminden sonra, 1919'da Weimar Anayasası ilan edildi ve cumhuriyet rejimi resmen başladı. Weimar Anayasası, sendikalara önemli düzenlemeler getirdi ve bu sayede sendikaların gücü arttı, işverenlerin sendikalara yönelik tutumu değişti. Anayasa, işverenlere ve işçilere geniş bir örgütlenme özgürlüğü sağladı (Talu, 2008: 117).

Bu maddeye uygun olarak, 1920 yılında "İşyeri Temsilcileri Kanunu" kabul edildi. Bu yasa, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran tüm işletmelerde İşyeri Temsilcileri'nin kurulmasını zorunlu kıldı. Yasanın kabul edilmesiyle birlikte, İşyeri Temsilcileri'nin sayısı hızla arttı. Ancak, 1923'ten sonra ekonomik zorluklar ve yoğun grevler, Temsilcilerin önemini azalttı. Ekonomik Konsey sistemi uygulanamadı. 1925'ten sonra komünistlerle sosyal demokratlar arasındaki mücadeleler, ekonomik krizler ve grevler, İşyeri Temsilcilerinin itibarını zayıflattı. Bu durum, yasal düzenlemenin Ulusal Sosyalistler tarafından iptal edilmesine yol açtı.

Savaş sonrası Almanya'da, üst düzey sendika örgütleri yeniden yapılanma çabasına girişti. Genel Komisyon, uzun yılların ardından 1919'da "Alman Genel Sendikalar Konfederasyonu"na dönüştü. Genel Komisyon'un prensiplerini benimseyen ADGB, faaliyetleri boyunca Almanya Sosyal Demokrat Partisi'ne bağlı kamu görevlisi sendikalarının çatı örgütü olan "Serbest Kamu Görevlileri Genel Federasyonu" ile

işbirliği yaptı. Mesleki bir temel üzerinde örgütlenen AFA, savaş sonrasında üye sayısını önemli ölçüde artırdı.

1922'de, Almanya'da sosyal demokrat görüşlü hizmet sektörü çalışanları, "Alman Hizmet Sektörü Çalışanları Genel Federasyonu"nu kurmak için bir araya geldi. Benzer birleşme girişimleri Hristiyan sendika hareketi içinde de gerçekleşti ve Alman Sivil Hizmet Genel Federasyonu ile Alman Hizmet Sektörü Sendikaları Genel Federasyonu'nun birleşmesiyle "Alman Sendikalar Federasyonu" oluşturuldu. DGB'nin 1922'de bir milyon üyeye ulaşmasıyla, hedefi Hristiyan ideolojisine bağlı işçi ve kamu görevlisi örgütlerini tüm alanlarda etkinliğini artırmak amacıyla bir araya getirmektir (Tokol, 2002: 7).

Üçüncü üst örgüt olan "Alman İşçileri, Memurları ve Hizmet Sektörü Çalışanları Sendika Topluluğu", 1922 yılında 230 bin üyeye sahipti. Weimar Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren, işçiler siyasi ve ekonomik zorluklarla mücadele etmek zorunda kaldılar. Bu dönemde, 13 Mart 1920'de sağ kanat radikallerin Wolfgang Kapp liderliğinde Berlin'deki yasal hükümete karşı gerçekleştirdiği darbe önemli bir olaydı. Ancak, sendikaların darbenin ardından genel greve başvurması ve beş gün süren grev sonucunda hükümet darbesine karşı başarı elde etmesi, sendikaların gücünü göstermiştir (Schlüter, 1985: 27).

Alman sanayi üretimi 1918'den itibaren gerilemeye başladı ve üretim hacmi azaldı. Almanya, savaş borçlarını ödeyememesi nedeniyle, Fransa'nın Ruhr Havzası'nı işgal etmesiyle ekonomik açıdan zor bir durumla karşı karşıya kaldı. Bu dönemde, ekonomik belirsizlikler ve para birimine olan güvensizlik, olağanüstü bir enflasyona neden oldu ve para ile ekonomik sistem büyük ölçüde sarsıldı. Ücretler düşerken işsizlik arttı. Ancak sendikaların işsizliği azaltma ve ücretleri artırma konusundaki etkisizliği, işçilerin sendikalardan ayrılmasına yol açtı. 1922-1924 yılları arasında, Alman Sendikalar Federasyonu

(ADGB) üyelerinin yarısını kaybetti. Sendikaların gücünde yaşanan düşüş, işverenlerin sendikalara karşı direncini artırdı ve iş ilişkilerinde gerginliği artırdı. Bu dönemde, "İş Mahkemeleri Kanunu" ve "İşsizlik Sigortası Kanunu" gibi önemli yasal düzenlemeler yapıldı. Para sistemlerindeki değişiklikler ve tazminat ödemelerinin durdurulması, ekonomik dengenin geçici olarak yeniden sağlanmasına yardımcı oldu, ancak ülke 1929 Ekonomik Krizi ile tekrar zor bir duruma düştü. Cumhuriyetin son yıllarında, toplu pazarlık sistemi zorunlu sistemlere yerini bıraktı. Özellikle 1930 ile 1933 arasında, kriz önlemleri kapsamında toplu pazarlıkla belirlenen ücretler azaltıldı. İşsizliğin artmasıyla birlikte, sendikalar ücret kesintilerine fazla tepki veremedi. Bu siyasi ve ekonomik kriz döneminde, halk ülkeyi kurtaracağına inandıkları Ulusal Sosyalizm ideolojisine yöneldi.

1932'den itibaren, Ulusal Sosyalistler Alman parlamentosundaki en büyük parti haline geldi. Bu dönemde, politik alanda güç kazanan Ulusal Sosyalistler, sendikaları zayıflatmak için "Ulusal Sosyalist İş Örgütleri" aracılığıyla faaliyetlerde bulundular. Aynı zamanda, Komünistlerin de işletmelerde etkili olmaya çalıştığı gözlemlendi. 30 Ocak 1933'te Başbakan olduktan sonra, Hitler önce sosyalist ve komünist partileri kapattı. Daha sonra, tüm sendika faaliyetleri sona erdirildi ve işçiler ile işverenler "Alman İş Cephesi" adı altında bir araya getirildi. Alman İş Cephesi, Nazi Partisi'nin bir alt örgütü olarak çalışarak çalışma hayatını "Führer" ideolojisine uygun olarak yeniden düzenledi. Bu dönemde, direnenlerin çoğu Gestapo tarafından tutuklandı. 1936'daki Gestapo istatistiklerine göre, illegal faaliyetler nedeniyle 8,035 kişi tutuklandı ve tutuklananların çoğu sendikacıları. 12 yıllık baskıya rağmen, sendika hareketi tamamen yok edilemedi. İlk sendika, savaşın sonuna birkaç ay kala Aachen'de kuruldu ve diğerleri de benzer şekilde izledi (Talü, 2008: 115).

### **3.3. 1945 Sonrası Sendikacılık**

#### **3.3.1. 1945-1948 Yılları Arası Sendikacılık**

1945 yılında Almanya, Birleşik Krallık, Fransa, Polonya, Amerika Birleşik Devletleri ve Sovyetler Birliği tarafından işgal edildi. Potsdam Konferansı'nda, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Sovyetler Birliği, Almanya'yı tek bir ülke olarak yönetmeye karar verdiler. Ancak, bu karar hiçbir zaman uygulanmadı ve her işgal eden ülke kendi bölgesini kendi kurallarına göre yönetti. Müttefik güçler, sendika hareketlerine karşı çıkmadı ve işgal bölgelerinde sendikaların kurulmasına izin verdi. Sendika federasyonları, Sovyet bölgesinde 1945'te, Britanya bölgesinde 1946'da ve Fransız bölgesinde de aynı yıl kuruldu (Koç, 2023: 74).

1946 yılında, Britanya ve Amerika işgal bölgelerindeki sendikalar, Ortak Yürütme Konseyi altında bir araya geldi ve daha sonra Fransız bölgesinden gelen sendikalar da bu örgüte katıldı. Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Fransa'nın çabalarıyla yeni bir Alman hükümeti kurma girişimleri sonucunda, Ağustos 1949'da seçimler yapıldı ve Konrad Adenauer Federal Almanya Cumhuriyeti'nin kurulmasını yönetti. 1954 yılında, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Fransa, Federal Almanya Cumhuriyeti'nin işgalini bir yıl içinde sona erdirmeye karar almışlardır. Aynı yıl, Sovyetler Birliği Alman Demokratik Cumhuriyeti'nin bağımsızlığını ilan etmiştir. Bu durum, Almanya'nın iki farklı ülkeye bölünmesine ve böylece iki farklı sendika hareketinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Tokol, 2002: 8).

#### **3.3.2. 1949-1990 Yılları Arası Sendikacılık**

Almanya Federal Cumhuriyeti'nde, ilk parlamento seçimlerinden kısa bir süre sonra, ülke genelindeki sendikalar "Alman İşçi Sendikaları Birliği-DGB" çatısı altında bir araya

gelerek birleşti. Bu birliğe, iş kollarına göre oluşturulmuş 16 sendika üye oldu (Crew, 2000: 189).

Almanya'daki sendika hareketinin temel prensipleri, partiüstü birleşik sendikacılık, gönüllülük, yönetimde katılım ve işçilerin sendika ve şirket komitelerinde temsil edilmesidir. Bu prensipler arasında, her işletmedeki tüm işçilerin tek bir sendika çatısı altında birleştirilmesini ve her endüstride tek bir sendikanın kurulmasını öngören partiüstü birleşik sendikacılık ilkesi, dini ve ideolojik farklılıklardan bağımsız olarak öne çıkar. Nazi rejimi döneminde, ideolojik ve dini farklılıkları açıkça ifade etme imkansızlığı, sendikacıları tek ve güçlü bir sendika çatısı altında birleşmeye ve partiüstü politikalar oluşturmaya teşvik etmiştir (Koç, 2023: 75).

Ancak, bu temel prensibin sonraki yıllarda önemini yitirdiği ve sendika hareketinde bölünmelerin ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Özellikle savaş sonrasında, Hristiyan sendikacıların 1954'te DGB çatısı altında bir araya gelerek ayrılmaları, DGB'nin partiüstü politikardan uzaklaştığını düşündükleri için, dikkat çekici bir gelişmeydi. Bu hareket, 1959'da "Hristiyan Sendikalar Birliği-CGB"nin kurulmasında rol oynamıştır. Ancak, bu birliğin DGB'ye karşı önemli bir güç kazanamadığı gözlemlenmiştir (Crew, 2000: 189; Koç, 2023: 103).

1949'daki ilk parlamento seçimlerinin ardından, Almanya genelindeki sendikalar, "Alman Sendikalar Konfederasyonu-DGB"yi kurmak üzere bir araya geldiler. DGB, endüstri bazında oluşturulan 16 sendikanın çatı örgütü haline geldi. Temel prensipler arasında partiüstü birleşik sendikacılık, gönüllülük, yönetimde katılım ve işçilerin sendika ve şirket komitelerinde temsil edilmesi yer alır. Nazi rejimi döneminde, ideolojik ve dini farklılıkları açıkça ifade edememe durumu, sendikacıları, tek ve güçlü bir sendika çatısı altında birleşmeye ve partiüstü politikalar

oluşturmaya yöneltmiştir. Ancak, bu temel prensibin sonraki yıllarda önemini yitirdiği, sendika hareketinde bölünmelere neden olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle savaş sonrasında, DGB'ye bağlı Hristiyan sendikacıların, DGB'nin partiüstü politikalarından uzaklaştığını düşünerek ayrılmaları ve 1954'te Alman Hristiyan Sendikalar Birliği'nin kurulması, bu bölünmenin bir göstergesidir. Hareket, 1959'da "Hristiyan Sendikalar Birliği-CGB"nin kurulmasına öncülük etmiş, ancak bu birlik DGB'ye karşı herhangi bir önemli güç kazanamamıştır (Koç, 2023: 95).

FDGB ve bağlı sendikaların öncelikli hedefleri, merkezi planın başarıya ulaştırılması ve sosyalist ideolojinin yaygınlaştırılmasıdır. Bu doğrultuda, ulusal düzeyde beş yıllık ve yıllık ekonomik planlara katılım sağlayarak sendikalar, işletme düzeyinde de sendikal komiteler aracılığıyla yönetimle iş birliği yaparak iş üretim planları oluşturmuşlardır. Bu planlar, maliyet, üretim, ücretler, işgücü ihtiyaçları ve refah hizmetlerini kapsayan anlaşmaları içermektedir. Ayrıca, sosyal sigorta fonlarının yönetimini üstlenen sendikalar, üyelerine tatil, konut, sağlık ve emniyet gibi konularda hizmetler sunmuşlardır. Doğu Almanya'da grevler yasaklanmamış ancak uygulanması pek hoş karşılanmamıştır. Anlaşmazlıklar genellikle işletmelerde uzlaştırma yoluyla çözülmüştür. FDGB, tarımda üretim kooperatiflerinin üyeleri dışında emekliler, öğrenciler ve tüm çalışanların %97.7'sini örgütlemiştir (Carew, 2000: 305).

Almanya'da, 1949'daki ilk parlamento seçimlerinin ardından, ülke genelindeki sendikalar "Alman İşçi Sendikaları Birliği-DGB"ni oluşturdu. DGB, işkolu esasına dayalı olarak kurulan 16 sendikanın üst örgütü oldu. Alman Federal Cumhuriyeti'nin sendikal hareketinde, partiler üstü birleşik sendikacılık, gönüllülük, yönetime katılma ve işçilerin sendika ve işletme komitelerinde temsil edilmesi gibi temel ilkeler benimsendi. Nazi rejimi döneminde, ideolojik ve dini farklılıkların ifade edilememesi, sendikacıları tek ve güçlü bir

sendika çatısı altında birleşmeye ve partiler üstü politikalar oluşturmaya yönlendirdi. Ancak, sonraki yıllarda bu temel prensibin önemi azaldı ve sendikal harekette bölünmeler yaşandı. Özellikle savaş sonrasında, DGB'ye bağlı Hristiyan sendikacıların, DGB'nin partiler üstü politikadan uzaklaştığını düşünerek ayrılarak 1954 yılında Alman Hristiyan Sendikal Hareketi'ni kurmaları, bu ayrışmanın bir göstergesiydi. Hareket, 1959'da "Hristiyan Sendikalar Birliği-CGB"ni kurdu, ancak bu birliğin DGB'e karşı herhangi bir güç kazanması mümkün olmadı (Koç, 2023: 95).



## KAYNAKÇA

- As, İ., (2010). *Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi: İstanbul.
- Çınar, C., (1989). *Avrupa’da Sendikacılık ve Türkiye*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi: İstanbul.
- Demircioğlu, A.M. (1987) , *Dünya’da İşçi Sendikaları*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: İstanbul.
- Ekin, N. (1989) , *Endüstri İlişkileri*, 5. baskı , İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.
- Gülmez, M., (1990). *Memurlar ve Sendikal Haklar (Türkiye’de ve Dünya’da)*, Ankara.
- Işıklı, A. (1990). *Sendikacılık ve Siyaset*, 4. Baskı, İmge Kitabevi: Ankara.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Işıklı, A., (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı, İmge Kitabevi: Ankara.
- İktisadi Kalkınma Vakfı (1992). *Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirge Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları*, İstanbul.
- Koç, (2023). *Uluslararası Sendikacılık Tarihi, Türkiye Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası*, Rumi Matbaa: İstanbul.
- Koç, Y., (2011). *Avrupa İşçi Sınıfları*, Epos Yayınları: Ankara.
- Koray, M., (1992). *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: İstanbul.
- Lafrance, G. ve Sülker, K. (1966). *Dünya’da ve Bizde Sendikacılık*, İstanbul.

- Özkiroz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), ss. 108-126.
- Özkiroz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), ss. 108-126.
- Roskin, M.G., (2009). *Çağdaş Devlet Sistemleri: Siyaset, Coğrafya, Kültür* (Çev. Seçilmişoğlu, B.). Liberte Yayıncılık: Ankara.
- Schlüter, W. (1985). Almanya Federal Cumhuriyeti'nde İş Mücadelesi Hukuku. Yazman, İ., Çev., *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(3), ss. 25-47.
- Sülker, K. (1976). *İki Konfederasyon: Türk -İş ve DİSK*, Koza Yayınları: İstanbul.
- Talas, C., (1983). *Sosyal Ekonomi*, 6. Baskı, S Yayınları: Ankara.
- Talu, N., (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi: Tokat.
- Tokol, A., (2000). *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Vipaş Yayınları: Bursa.
- Yücel, A. (1980), *Emek Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*, Ankara.

# **THE CURRENT STATE OF BRITISH TRADE UNIONISM**

**Ibrahim GORUCU<sup>1</sup>**

**Mehmet Emin BEKIK<sup>2</sup>**

## **1. INTRODUCTION**

UK, defined as the "land of firsts", is one of the four countries that left their mark on world history and make up the United Kingdom, and is even the most important country. The importance of this country needs to be remembered once again, as the political, economic, social and cultural events that shape the world first emerged in this country. UK, which contains many elements that paved the way for the birth of the industrial revolution, is the first country where both the revolution took place and industrial relations emerged. Therefore, this country pioneered many economic, social, political and cultural transformations that occurred after the revolution.

The working class and unions, one of the most important results of the industrial revolution, first emerged in UK. The trade unions, which were first established by craftsmen, became institutionalized over time with the significant influence of thought movements, and as a feature unique to British society, the unions organized into a political party. During the process, unions

---

<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr., Inonu University, Faculty of Economics And Administrative Sciences, Department Of Labour Economics And Industrial Relations, [ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr](mailto:ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr), ORCID ID: 0000-0003-0640-4180.

<sup>2</sup> Res. Asst., Inonu University, Faculty of Economics And Administrative Sciences, Department Of Labour Economics And Industrial Relations, [emin.bekik@inonu.edu.tr](mailto:emin.bekik@inonu.edu.tr), ORCID ID: 0000-0001-6959-1716.

and political parties maintained their institutional existence independently, but always maintained a close relationship.

In the first part of this study, a brief history of the trade union development of UK is given for a better understanding of the subject. In the second part, the currents of thought affecting British trade unionism, types of union organizations, legal regulations, the current situation of unions and the union-party relationship are examined in detail. In the third section, the current situation of British trade unionism will be discussed using statistical data.

## **2. BRITISH TRADE UNIONISM**

It is possible to find the basis of organization of unions in guilds in the Middle Ages. However, although the organization of guilds is similar to trade unions, the difference between them is great. Because today's trade unions are not due to commercial conditions like medieval guilds; It is a product of the conditions created by the industrial revolution. Real trade unions, on the other hand, have come into being with the capitalist system and have adopted the aim of protecting the economic and social rights and interests of the working class as their basic principle.

Since the economic, political and social developments that led to unionization first occurred in UK, this country is described as the cradle of trade unionism. Historically, the first period we need to look at is, of course, the industrial revolution. Private ownership of the means of production created by the revolution, the class structure, the conflict between these class structures and the existence of working conditions that do not suit human dignity were the main factors that led to trade unionization.

Workers wanted to organize against the very bad working conditions caused by the revolution, but they encountered many

legal and illegal obstacles. Especially in this period, the dominance of the "let them do it, let them pass" view is the biggest obstacle to unionization. As a result of harsh working conditions, miserable wages and serious obstacles to unionization, it led to the emergence of the "ludism" movement, which means breaking machinery. Workers reacted to these conditions by damaging the machines belonging to the employer. Although Ludist actions were carried out, the desired results were not achieved, and both the clarification of the social class and the increase in the share of the working class in the general population were the factors that accelerated trade unionization.

The first organized labor movement in UK was the London Corresponding Society, which was founded in 1792 and had a great impact on craftsmen, small shop owners and the middle class (Uckan, 2013, p. 199). The spread of this association, which was started by a shoemaker and considered the first organizational movement, was perceived as a danger and resulted in the closure of the association in 1799 (Erdogan and Yarbug, 2017, p. 232)

## **2.1. Movements Of Thought on The British Trade Unionism**

### **2.1.1. French Revolution**

The effects of some of the ideas that gave rise to the French Revolution can be seen on the British labor movement. Among the forces that brought about the French Revolution, the ideas represented by the "Jacobins", who were the result of the "alliance of the working class with the most advanced segment of the bourgeoisie", had a wide impact in UK. The first attempts of workers in UK to form an independent political organization were inspired by these ideas. The London Correspondence Association, the first of the organizations established as a result of these attempts, is the first independent working class movement in

history. The influence of the Jacobins on the London Correspondence Association and the similarity in their aims are clearly visible. Representation of the entire population in parliament, political equality and universal suffrage were the main objectives of the community. As a result of the existence of such an organization and its increasing support in society, the London Corresponding Association was closed down by the Merger Laws and its managers were sentenced to prison. However, the effects of this movement continued to have great repercussions on the unions and the working class, which began to be established freely after 1824 (Isikli, 1974, p. 21-22).

### **2.1.2. Owenism**

Robert Owen, the founder of Owenism and shown as a utopian socialist, is the first example of socialism in UK. Owen's revolutionary views, which stated that the value of goods depended on the labor spent on them, had wide influence within the British socialist and labour movements. Robert Owen is also the father of cooperatives. He put forward the idea of the first real cooperative in 1816, and a consumption cooperative was established in 1846 by 28 Owenist-minded weaving workers (Tekeli, 1990, p.20).

Isikli (1974), the role given to the working class in the realization of the social order designed by Owen is insignificant. Owen sees the fact that he did not expect much from the workers in solving the problems of the workers, as a natural consequence of the fact that the working class was still far from being considered a power at that time and it was not possible to see that the situation could change at that time. Owen rejected political action on the part of workers and viewed the use of political methods with suspicion. At the same time, he put forward the peaceful general strike as a major means of struggle. For this

reason, Owen's thoughts were described as a dream (Isikli, 1974, p. 24).

After the right to form unions was granted in UK in 1824, Owen proposed the establishment of the Great Spiritual Union of the Producing Classes in 1833, covering all workers. Due to harsh reactions from employers, the movement that Owen headed for a while failed and disbanded. This failure marked the end of Owenism as a mass movement. Despite these failures, the measures taken by Owen in his own factory to improve the working and living conditions of the workers and the intellectual struggle he waged for this cause had a great impact on the enactment of factory laws and the spread of the measures taken in this regard throughout UK. Additionally, Owen's socialist thoughts also had an intellectual impact on the British trade union movement (Kazak, 2012, p. 70).

### **2.1.3. Chartism**

The failure of the Owenite trade union movement led workers to seek political action. For a decade following 1836, Chartism became the new bible of the working class (Kazak, 2012, p. 72). Chartism was based on the fact that the peaceful general strike proposed by Owen would not ensure the liberation of the working class and that the idea of class consciousness should be adopted and political action was required for liberation (Isikli, 1974, p. 26). The primary aims of the movement were to extend the limited right to vote to everyone and to shorten working hours (Bekmen, 2012, p.172).

The aims of the Chartist movement were discussed in detail in the "People's Charter" published in 1838, 1842 and 1848, respectively. The objectives stated in the Charter are collected in 6 points. These; These are the right to universal suffrage, the parliament meeting once a year, elections by secret ballot, the payment of salaries to members of parliament, the removal of the

property requirement for parliamentary membership, and equality between electoral districts. The first declaration was supported by the workers with great participation, under the influence of the bad economic conditions that continued until 1842. Although the next declaration was also supported by the workers, participation decreased in the third declaration due to the difficulties encountered in the first two studies. Due to the government's strict attitudes and measures, the Chartist movement ended with the last declaration in 1848 (Isikli, 2005, p. 141-145).

The Chartist movement could not make their power sufficiently known due to their inability to elect their own leaders and the existence of a gap between political action and unions that was never fully bridged. But this movement pioneered British trade unionism in terms of political action and made significant contributions to the world socialist and labor movements in general (Isikli, 1974, p. 31-32).

#### **2.1.4. Fabianism**

Although Fabianism has common roots, ties and similarities with some other movements that emerged in other European countries in the years when it was born and developed, it is essentially the property of the British society. Perhaps partly due to this feature, Fabianism occupies the leading place in providing the ideological basis for the political action of British trade unionism.

Fabianism is a doctrine put forward by the Fabian Society, which was founded by class intellectuals. Fabian socialism is a movement of thought that is basically moderate and based on compromise. The foundations of this movement of thought were created by Sidney and Beatrice Webb. Fabianism is not based on Marx, and in addition, it constituted a movement opposed to Marxism in terms of its objective results. The most fundamental distinction between these two doctrines is that, according to



Marx, labor is value, while according to the Fabians, labor is benefit.

Fabianism finds its roots in Benthamite utilitarianism, Darwinian evolutionism, Jevonsian economics, and a non-revolutionary materialist understanding of history. Therefore, the society targeted by the Fabians is not based on the dictatorship of the proletariat. According to Fabians, a more just social order will be achieved as a result of the development and evolution of capitalism (Isikli, 1974, p. 52-53).

The basic attitude of Fabianism towards British imperialism is favourable. British unions, especially dominated by Fabianism, have been staunch supporters of the kingdom's imperialist policies since World War I. When the unions first wanted to establish an independent political party, the Fabians and the Liberals opposed but could not prevent it. However, when the Independent Labor Party (ILP) was established in 1893, the Fabians took the stance that only they would represent this party and did not lag behind. Over time, the Fabians increased their power within the ILP and adopted an independent political movement. They fought effectively against Marxism through this party. The Fabians and the ILP joined the newly founded Labor Party in 1900 and provided important staff support both in drafting the Labor Party's policies and in leading positions. Thus, Fabianism formed the ideological basis of the political action of British trade unionism.

### **3. STRUCTURE OF TRADE UNIONS IN UK**

#### **3.1. Craft Unions**

The first organizing movement in UK was craft unions, with the influence of guilds. During this period, craft unions operated both as bargaining tools and as social security

institutions. Following the trade union law, there was a significant increase in the number of unions, and in order to prevent the union disorganization that this situation might cause, unions with a small number of members merged or came together in higher organizations (Uckan, 2004, p. 251).

Although craft unions have lost importance in the UK due to technological developments and the impact of different occupational definitions, they still maintain their power in some sectors. The British Airline Pilots Association (BAL-PA) and the United Society of Locomotive Engineers (ASLEF) can be cited as examples of strong unions organized on a professional basis. BAL-PA has more than 10,000 pilots from 23 different companies as members. ASLEF, on the other hand, is organized in train companies, transport companies, London Underground and rapid transport and represents approximately 20,000 members (ASLEF, 2024).

### **3.2. Industrial Unions**

In UK, the number of unions organized on a sectoral basis is low and their effectiveness is extremely limited. The main reason for this is that business lines differentiate and evolve over time. An example of a union organized at the sector level in the UK is the National Union of Mineworkers (NUM). NUM was organized quickly since its establishment and had 423 thousand members in 1946. However, the number of members of NUM, which has lost its power over time, is 258 as of 2024 (NUM, 2024).

### **3.3. General Unions**

General unions, which include all workers without distinguishing between professions, branches of industry and workplaces, constitute an organizational model specific to the British industrial relations system. General unions, which enable horizontal organization among business lines and vertical

organization within business lines, aim to regulate the labor market by creating a monopoly on labour supply. The two largest unions in UK are organized as general unions. The first of these, UNISON 1.3 million members come from a wide variety of jobs in all public service areas, employed by public authorities, private companies and community organisations. The second union Unite the Union, is active in all sectors of the economy and the largest union with 1.2 million members (ONS, 2024).

#### **4. TOP ORGANISATION: TUC**

Trade unionisation in the UK is not fragmented and there are few but strong unions. In recent years there have been mergers in the UK as a result of changes in technology, production and the labour market. The Trades Union Congress (TUC) is the only top organisation of the trade union movement in the UK, which has an undivided structure due to some political, professional and religious factors (Uckan, 2013, p. 203).

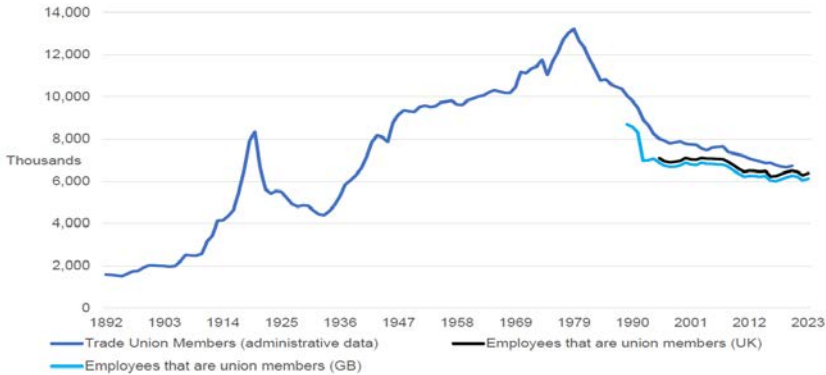
Founded in 1868, the TUC's existence as a single central confederation, the trade union congress representing workers at national level in the United Kingdom, is important in terms of its coordination role among trade unions rather than being binding on them. The TUC also represented workers in joint committees with the government and employers (Koray, 1992, p.104). The number of trade unions currently affiliated to the TUC is 48. In total, it represents 5.5 million employees (TUC, 2024).

The TUC's statutory objectives are:

- To help trade unions grow, develop, represent their members and adapt to a changing world of work
- Carrying out campaigns for both legal and social changes by publishing research and reports

- Defending the interests of their members, society and their country through collective bargaining
- Helping the lives of union members through learning and skills programmes

**Figure 1. Trade Union Membership Levels among Employees in the UK 1892-2003**

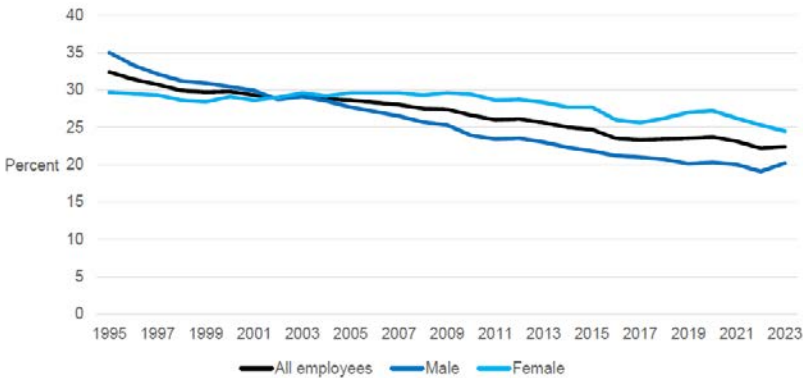


**Source:** Administrative data on union membership from Department for Employment (1892-1973); and the Certification Office (1974-2021). Data on employees that are trade union members in the UK on the Labour Force Survey, Office for National Statistics.

Trade union membership in the UK peaked in 1979 at 13.2 million but sharply declined through the 1980s and early 1990s. After 1996, the rate of decline slowed, with occasional years of slight growth interspersed with overall reductions. By 2021, union membership was reported at 6.7 million, showing a slight increase from the previous year but a 15% decrease from 1996 when it was 7.9 million. Similarly, estimates from the Labour Force Survey (LFS) show a comparable trend in employee union membership since 1995. Although there were significant drops in membership in the late 2000s and in 2016, there were periods of relative stability: from the mid-1990s to mid-2000s and from 2011 to 2015. There was also a slight recovery noted from 2017 to 2020. Overall, between 1995 and 2023, union membership among UK employees fell by 737,000 (10.4%) from 7.1 million

to 6.4 million. As a proportion of employees, union membership decreased from 32.4% in 1995 to 22.4% in 2023. This decline reflects the overall increase in the UK civilian workforce during this period, which grew by approximately 6.6 million to reach 28.6 million employees, despite the reduction in union membership among employees.

**Figure 2. Percentage of UK Employees Who Are Trade Union Members by Gender, 1995 To 2023**



**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

In 2023, the proportion of female employees who were members of trade unions decreased by 0.8 percentage points to 24.5%, marking the lowest rate since records began in 1995. Correspondingly, the number of female union members in the UK fell by 83,000 to 3.51 million. Meanwhile, the proportion of male employees in trade unions increased by 1.1 percentage points to 20.2%, a notable rise from 19.1% in 2022, which had been the lowest recorded since 1995. The number of male union members rose by 172,000 to 2.87 million in 2023.

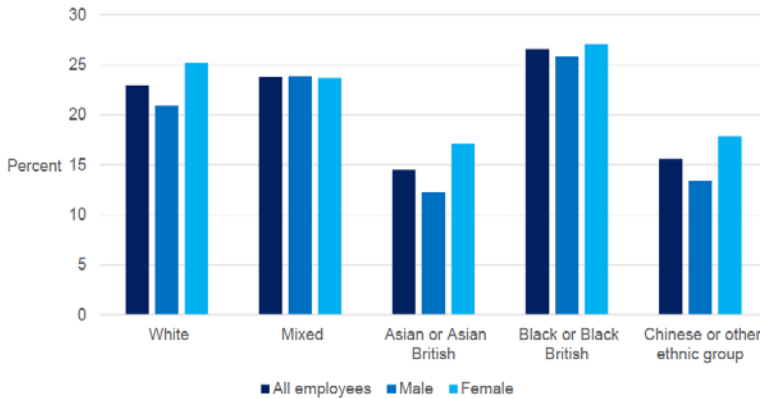
Looking back further, female union membership levels in the UK increased between 2000 and 2007, with a slight dip in 2011, followed by a recovery to just under 3.6 million until 2015. Subsequently, there was a sharp decline to around 3.4 million in

2016 and 2017, followed by an increase to around 3.7 million by 2019 and 2020, before declining annually to 2023.

Male union membership levels declined steadily from 1995 to 2011, with significant drops in 2008, 2009, and 2010. Since 2011, male membership levels have been somewhat stable, punctuated by declines in 2016, 2019, and 2022, before the increase observed in 2023.

Between 2002 and 2023, the density of union membership among male employees decreased from 28.7% to 20.2%. In contrast, the proportion of female employees in unions remained relatively stable, staying around or above 29% until 2012, before declining to 24.5% in 2023—a decrease of 4.4 percentage points from 2002. The significant drop in female union membership density in 2023, juxtaposed with the growth among male employees, has narrowed this gender gap slightly.

**Figure 3. Trade Union Density by Gender and Ethnicity, 2023**



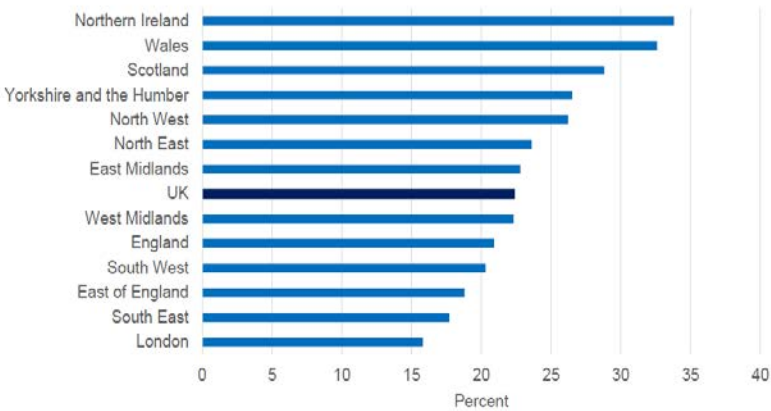
**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

Trade union membership rates vary significantly across different ethnic groups among employees in the UK. The highest proportion was found among employees of Black or Black British ethnicity, with 26.6% being trade union members, followed by the Mixed ethnic group at 23.8%, and White ethnic groups at 23.0%.

Conversely, membership was lowest among employees of Asian or Asian British ethnicity at 14.5%, slightly higher among Chinese or other ethnic groups at 15.6%. The national average for trade union membership was 22.4%.

Female employees generally had higher trade union membership rates compared to male employees within each ethnic group, except for the Mixed ethnicity group where the difference was minimal (0.2 percentage points lower for females). The largest gap between male and female membership rates was observed among employees of Asian or Asian British ethnicity, with a difference of 4.9 percentage points. This was closely followed by the Chinese or other ethnic groups with a difference of 4.5 percentage points. The smallest difference, just 0.2 percentage points, was seen within the Mixed ethnicity group.

**Figure 4. Trade Union Density by Nation and Region, 2023**



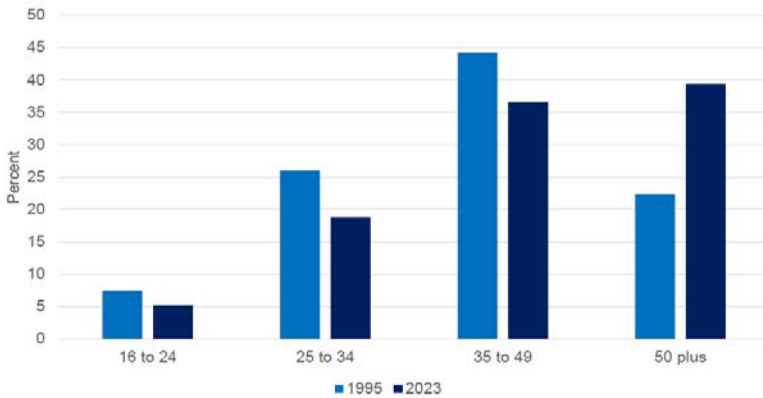
**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

Wales, Scotland and Northern Ireland all saw an increase in the proportion of employees that were members of a trade union. The proportion of employees that were members of a trade union remained the same in England between 2022 and 2023, at 20.9%. In Scotland, union membership density rose by 2.6

percentage points to 28.8%, the second largest increase across any of the nations or regions, following the 3.0 percentage point increase in the East Midlands. Trade union membership density increased in Wales and Northern Ireland by 1.2 percentage points and 0.9 percentage points, respectively.

In 2023, across England, the more northerly regions had higher proportions of employees with trade union membership compared to Southern regions. The North East (23.6%), North West (26.2%) and Yorkshire and the Humber (26.5%), had higher densities of trade union membership than the other English regions. The East Midlands (22.8%) and West Midlands (22.3%) were above the England average of 20.9%. Meanwhile London (15.8%), the South East (17.7%), the South West (20.3%) and the East of England (18.8%) were all below the England average.

**Figure 5. Age Distribution of Trade Union Members, 1995 and 2023**



**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

Older employees make up a larger proportion of trade union members than younger employees. Of employees who were trade union members in 2023:

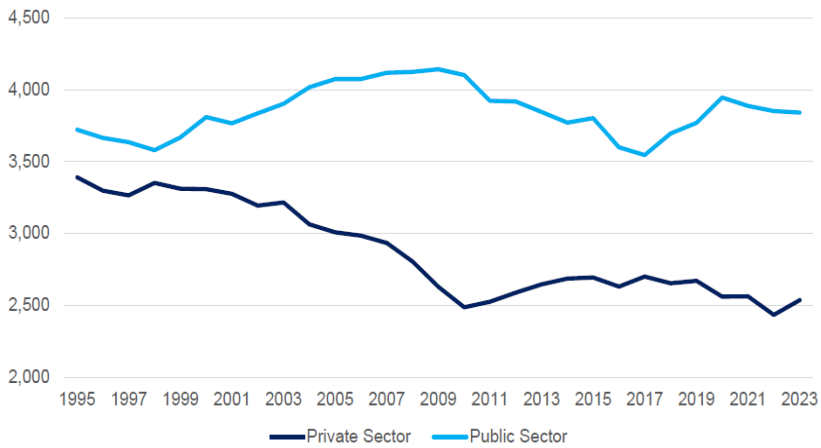
- 5.2% were aged between 16 and 24,
- 18.8% were aged between 25 and 34,



- 6.6% were aged between 35 to 49,
- 39.4% were aged 50 or older.

The distribution of trade union membership across age groups has changed since 1995. In 1995, those aged 35 to 49 were the most likely to be trade union members, whereas in 2023 it was those aged 50 or over.

**Figure 6. Trade Union Membership Levels among Employees by Sector, 1995 to 2023**



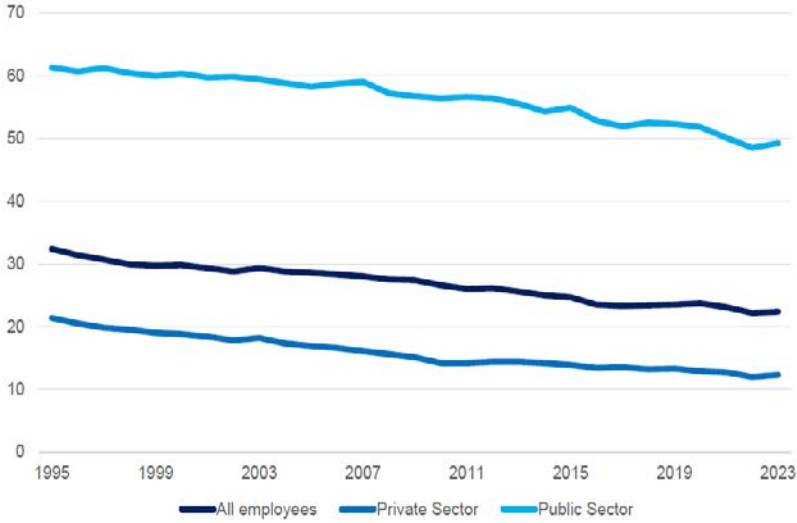
**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

In 2023, the number of public sector employees in trade unions declined by 12,000 to 3.84 million, marking the third consecutive year of decrease. Conversely, trade union membership in the private sector saw an increase of 100,000, reaching 2.53 million in 2023 from 2.43 million in 2022, the lowest level since records began in 1995.

Before 2020, private sector union membership had risen from a low of 2.49 million in 2010 to approximately 2.7 million, partly due to public sector employees transferring to the private sector. In contrast, public sector union membership had declined

from 2010 to 2017, dropping by nearly 560,000 to 3.55 million, before rebounding to 3.95 million in 2020.

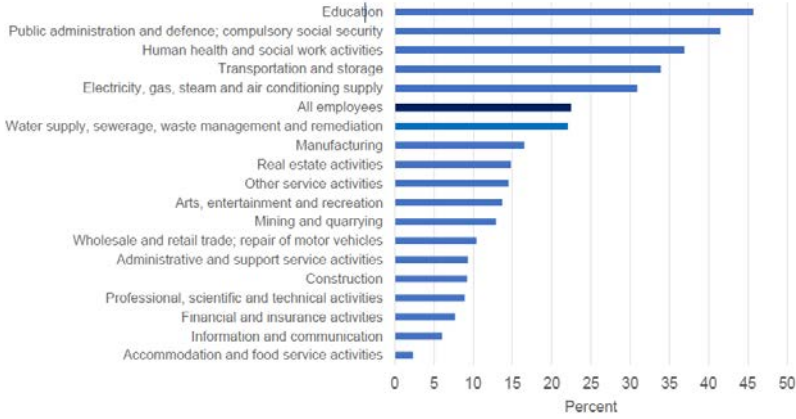
**Figure 7. Trade Union Density by Sector, 1995 to 2023**



**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

In 2023, trade union membership among public sector employees was notably higher compared to the private sector. Specifically, 49.2% of public sector employees were union members, contrasting with only 12.3% in the private sector. This marks the second time since records began in 1995 that union membership among public sector workers fell below 50%, the previous instance being in 2022 when it was 48.5%. Meanwhile, union membership in the private sector saw a slight increase from 12.0% in 2022 to 12.3% in 2023.

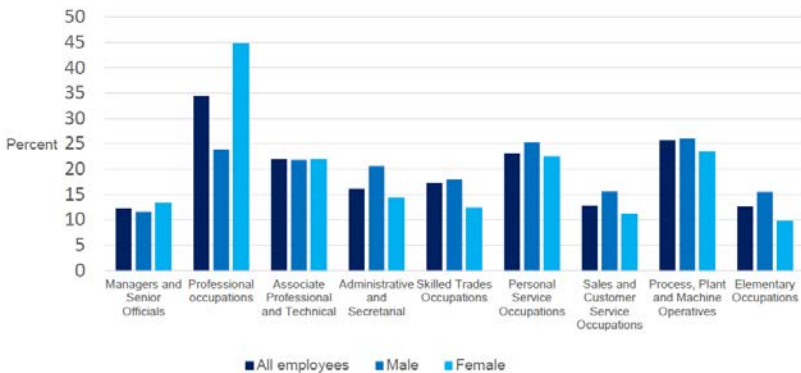
**Figure 8. Trade Union Density by Industry, 2023**



**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

In 2023, the education sector had the highest percentage of employees who were trade union members, at 45.7%. Public Administration and Defence followed closely with 41.5%, while Human Health and Social Work Activities recorded 36.9%. Among industries outside the public sector, Transportation and Storage had the highest proportion of trade union members, at 33.9%.

**Figure 9. Trade Union Density by Gender and Occupation, 2023**



**Source:** Labour Force Survey, Office for National Statistics

Those working in Professional occupations accounted for over four-in-ten (43.8%) of employees who were trade union members in 2023, but only 27.6% of UK employees overall, indicating that this occupational group is relatively highly unionised. This was reflected in the high proportion of employees in Professional occupations that were trade union members in 2023(34.4%). This was 0.7percentage points higher than in 2022(33.8%), but still1.6percentage points lower than in 2021(36.0%). The other occupations which accounted for a higher proportion of employees who were trade union members than employees overall were Caring, Leisure and Other Service occupations (8.4% compared to 8.3%) and Process, Plant and Machine Operatives (5.7% compared to 5.0%). Female employees had higher union membership proportions in three of the nine occupation groups in 2023: Managers, Directors and Senior Officials, Professional Occupations and Associate Professional and Technical Occupations.

## **5. CONCLUSION**

British trade unionism has played an important role in the industrial and social history of UK. With the strengthening of the working class after the Industrial Revolution, the establishment and development of unions accelerated. British trade unionism has an important place in the industrial and social history of the country. Unions have struggled for a long time to protect and improve workers' rights. Today, the existence and influence of unions is an important element for ensuring workers' rights and social justice. Therefore, British trade unionism, past and present, remains important.

However, the influence of unions has changed over time. Globalization and technological advances have challenged the power of unions and reduced their membership numbers. Even

then unions still have an important role as defenders of workers' rights and fight for justice and equality in British society. Today, the existence and influence of unions is an important element for ensuring workers' rights and social justice. Therefore, British trade unionism, past and present, remains important.

## **REFERENCES**

- ASLEF (2024). <https://www.tuc.org.uk/unions/aslef> (Date of access: 09.10.2024).
- Bekmen, A. (2012). Marxism: Theory of Praxis. HE. In Birsen (Ed.), *Modern Political Ideologies from the 19th to the 20th Centuries*. Istanbul: Istanbul Bilgi University Publications.
- Erdogan, H. and Yarbug, B. (2017). The current state of working life in the United Kingdom. *International Congress on Political, Economic and Social Studies*, 2, 229-245.
- Isikli, A. (1974). *Trade unionism and politics*. Ankara: Focus Publishing House.
- Kazak, I. (2012). Historical development of labor unions (British example). *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (37-38), 63-81.
- NUM (2024). <https://num.org.uk/archives/> (Date of access: 09.10.2024).
- Tekeli, T. (1990). Cooperatives and Tourism Cooperatives. *Journal of Cooperatives*, (87), 20-29.
- ONS (2024). <https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/balanceofpayments/bulletins/> (Date of access: 09.10.2024).
- TUC (2024). <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/union-organising> (Date of access: 09.10.2024).
- Uçkan, B. (2004). *Industrial relations*. U. Banu and K. Deniz (Eds.), *Comparative Industrial Relations*. Eskişehir: Anadolu University Publications.

Uçkan, B. (2013). Trade unionism in the world. In U. Banu (Ed.),  
Trade Unionism (p.198-225). Eskişehir: Anadolu  
University Publications.

# DIŞ CEPHE TEMİZLİĞİ YÖNTEMLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DEĞERLENDİRMESİ

**Berhan ŞİMŞEK<sup>1</sup>**

**Evren ÇAĞLARER<sup>2</sup>**

**Filiz ARICAK<sup>3</sup>**

## 1. GİRİŞ

Türkiye ekonomisinin büyümesinde lokomotif sektörlerden birisi olan inŐaat sektördür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre inŐaat sektörü 2019 yılı Yıllık Gayrisafi Milli Hasıla'nın %5,4'lük bölümünü oluŐturmaktadır (TÜİK,2020). İnŐaat sektörünün Türkiye'de büyümesi ve mukavemeti yüksek olan c50 beton sınıfının kullanımıyla birlikte yüksek katlı yapıların sayıları gün geçtikçe artmıştır. Yapılan yüksek yapıların büyük çoğunluğu ticari amaç güdülererek inşa edildiği için yerleşim yerlerine yapılmıştır. Bu yapıların dış cepheleri hava kirliliği, egzoz buharı, yağmur suyu gibi etkilere dolaylı kirlenmektedir. Dış cephesi kirlenen bu yüksek yapıların, estetik ve prestij kaygılarından dolayı Dış Cephe Temizliği hizmeti ülkemizde bir ihtiyaç haline gelmiştir. Türkiye'ye göre çok daha eski tarihlerde bu ihtiyaın doğduğu ölkelerden birisi Amerika'dır. New York Őehrinde 19.yüzyılın sonlarında inşa edilen gökdelenlerin yükselmesi ile temizlenmesi gereken pencereler de yükselmiştir. Bu da dış cephe temizliği sektörü

---

<sup>1</sup> Kırklareli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, brhnsmsk@icloud.com, ORCID: 0000-0003-4609-3022.

<sup>2</sup> Kırklareli Üniversitesi, Teknoloji Fakóltesi, Mekatronik Bölümü, evren@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1343-4751.

<sup>3</sup> Trakya üniversitesi, Edirne Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, İŞ sağlığı ve Güvenliği, filizkuzu@trakya.edu.tr, ORCID:0000-0002-0356-2602.



ihtiyacının Türkiye'ye göre çok daha önce doğmasına sebep olmuştur (Wikipedia,2020). İyi görünmesi istenen dış cephe düzenli zaman aralıklarıyla temizlenmelidir. Dış cephelerin erişim zorluğu, yüksekliği, şehir merkezlerinde bulunması, İş sağlığı ve güvenliği açısından ilgili mevzuatta çok tehlikeli sınıfta olması sebebiyle dış cephelerin temizlenmesi konusunda farklı yöntemler söz konusudur.

## **2. DIŞ CEPHE TEMİZLİĞİ**

Binaların herkesçe görülebilir bölümü olan cephede yapının zarafetini, prestijini koruduğunu göstermek için dış cephesini temiz tutabilmek önemli bir ayrıntıdır (Dare vd.,2022). Cephelerin çok fazla malzeme içermesi bunların temizliğinde kullanılan kimyasalların ve uygulamalarının çeşitliliğine sebep olur. Binaların dış kaplamalarında kullanılan cam, alüminyum kompozit, PVC, taş, ağaç vb. yapı malzemelerinin gerekli emniyet önlemleri alınarak, kaplamanın kimyasal ve fiziksel yapısına uygun malzeme ve ekipmanlar kullanılarak uzman kişiler tarafından temizlenmesi hizmetidir. Ülkemizde Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'nun Resmî Gazete 25.10.2016 Tarihli Ulusal Meslek Standardına göre Dış Cephe Temizlik Elemanı (Seviye 4),' iş sağlığı ve güvenliği ve çevre korumaya ilişkin önlemleri alarak kalite gereklilikleri çerçevesinde; iş organizasyonu yapan, endüstriyel dağcılık yöntemini, dış cephe asansör sistemini, vinç sepetini ve makas ayaklı sepeti kullanarak, binaların her türlü dış yüzey kaplamasını temizleyen ve mesleki gelişime yönelik faaliyetlere katılan nitelikli kişidir.' şeklinde tanımlanır (MYK,2021). Bina Dış Cephe Temizlik Elemanı (Seviye 4)'ün 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 15. maddesi gereğince sağlık gözetimine tabi tutulması ve yüksekte çalışması halinde Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddesi gereği yüksekte çalışmayla ilgili tehlike ve riskler

konusunda eğitim alması gerekmektedir. Uluslararası kabul gören ISCO-08 Uluslararası Meslek Standartları'na göre 7133 grup kodlu Bina Dış Cephe Temizleyicisi 'Bina cephe temizleyicileri, binaların ve diğer yapıların dış cephelerini temizleme ve bacalardan kurum çıkartma işlerini yapan meslek grubunun alt kolu' şeklinde tanımlanmaktadır (ILO). Ülkemizde de faaliyet alanı 'Başka yerde sınıflandırılmamış diğer bina ve endüstriyel temizlik faaliyetleri (binaların dışı pencere baca fırın kalorifer kazanı havalandırma kanalı egzoz ünitesi sanayi makinesi temizliği vb. uzmanlaşmış temizlik faaliyetleri) (sterilizasyon faaliyetleri hariç)' olarak verilmektedir. Nace kodu 81.22.99 olup 'Çok Tehlikeli' işyeri sınıfına dahildir (Resmi gazete,2012,28509 sayılı).

### **3. DIŞ CEPHE TEMİZLİK YÖNTEMLERİ**

Ülkemizde ve dünyada dış cephe temizliği için çeşitli yöntemler kullanılır. Binaların dış yüzeyinde kullanılan malzemeye bağlı olarak yöntemler firmalara göre farklılık gösterse de her yöntem öncesinde ön hazırlıkların yapılması, uygulama sonrasında da çalışma alanının toplanması gerekmektedir.

#### **3.1.Endüstriyel Dağcılık Yöntemi**

İple erişim yöntemi olarak da bilinen bu yöntem birçok sektörde yaygın şekilde kullanılmaktadır. Temizlik sektöründe ise çok yaygın bir yöntem olmamakla birlikte, kullanımı gün geçtikçe artmaktadır. Endüstriyel dağcılık yönteminde yüksekte çalışma ve gerekli ekipman eğitimini tamamlamış bir çalışan yüksek binaların dış cephe temizliklerini yapabilmek için, ip ve gerekli ekipmanlar yardımıyla temizlenecek kata erişimini sağlar. Ulaşılması zor yerlere daha kolay ve güvenli şekilde ulaşmak bu yöntemle mümkündür. Bu yöntem geleneksel araçların kullanımının mümkün olmadığı yerlerde tercih edilmektedir.

Bina sakinlerine ve yakındaki binalara herhangi bir rahatsızlık vermeden uygulama yapılabilir. Herhangi bir iskele, platform hazırlığına gerek yoktur. İngiltere'nin işyeri sağlığı ve güvenliği ulusal düzenleyicisi kurumu olan Sağlık ve Güvenlik Yöneticisi (HSE)'ye göre gerek pratik gerek ekonomik anlamda en etkili yöntemden birisidir (HSE,2002). Endüstriyel dağcılık yöntemiyle temizlik, uzmanın gerekli ekipmanlar yardımıyla bir halata bağlanmasıyla gerçekleşir. Bu halatla istenilen ve halatın uzunluğunun müsaade ettiği mesafelere hareket sağlanır. Kullanılan birincil ekipmanlar uzmanın düşmemesi için tasarlanmıştır ve bu ekipmanların arızası söz konusu olduğunda can güvenliği amaçlı yedek kurtarma sistemleri kullanılmaktadır. Endüstriyel dağcılık yöntemi diğer yöntemlere göre etkili olmasına karşın en tehlikeli yöntemlerden birisidir. Diğer yöntemlere kıyasla, uygulama yapan uzmanın herhangi bir zemin üzerinde durmaması, hareket sırasında birçok ekipmanın ve değişken risklerin olması iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikelidir. Yine de işin yüksekte geçirilen sürenin kısa olmasından dolayı diğer yöntemlere göre güvenli yanları da vardır (BHS,2024). Endüstriyel dağcılık yöntemine ait avantajlar ve dezavantajları Tablo 1' de gösterilmiştir (WJE,2018)

**Tablo 1. Endüstriyel Dağcılık Yöntemi Avantaj-Dezavantajlar**

<b>Avantajları</b>	<b>Dezavantajları</b>
Projenin maliyetini artıracak üçüncü ekipmanlara (iskele, vinç vb.) gerek yoktur.	Sistemi kimin kullanacağı hakkında çok daha dikkatli seçim yapılmak zorundadır.
Erişilmesi imkânsız görünen yükseklik ve derinlikteki alanlara erişim sağlayabilir.	Temizlikte kullanılacak aletler için daha az saklama alanı içerir.
Kullanım bakımından daha az karmaşık ekipmanlar bulunur.	Halat iniş sistemleri sadece aşağı inebilirler.
Nitelikli personel ve sertifikalı ekipman sayesinde güvenli bir yöntemdir.	Belirli bir yükseklikten daha fazla olan binalarda kullanımı yasaktır.
Dış etkenlerden (trafik, yollar vb.) bağımsız bir şekilde uygulanabilir.	Anlık hareket istenen mesafe kısıtlıdır.
Sistemler hızlı bir şekilde kurulup, sökülebilirler.	Bedensel olarak zorlayıcı bir yöntemdir.

### 3.2.Dış Cephe Asansörü ile Dış Cephe Temizliği

Dünyada sanayinin gelişimiyle birlikte ortaya çıkmış en büyük sorunlardan birisi düşey anlamda yükselmektir. Bu yükselme daha eski zamanlarda kaldıraçlarla, çıkırıklarla vb. sistemlerle yapılmıştır ve bu sistemler insan gücünde dayanarak çalışmaktadır. İlk güvenli asansör 19.yüzyılda Elisha Graves OTİS tarafından icat edilmiştir (Wikipedia,2024). Dış cephe asansörleri bina cephelerinde raylar, halat ya da beton üzerinde hareket sağlayan makinelerdir. Bina inşaatı esnasında ya da sonrasında kurulumu mümkündür. Binaların cephelerinin katları arasında elektrikli bir motorun kablo ve kasnaklara güç göndererek gerçekleştirdiği dikey hareketler ile cephe ve pencerelere erişimi sağlamaktadır. Raylar binanın en uygun yerlerine monte edilerek bütün cepheye erişilir ve temizlik sağlanır. Dış cephe asansör sistemlerinin ana gövdesi yapının terasına yerleştirilerek raylar kullanımını istenilen cepheye uygulanır. Dış cephe asansör sistemleri dengeli ve güvenli olabilmeleri için binaya bağlantılarını haricinde ağırlıklar ile dengelenmektedir. Dış cephe asansör sistemleri kullanılacağı yapıya göre farklı dişli tipleri, boom uzunlukları, direklerinin eğilmesi veya iç içe geçmesi gibi birçok seçenekleriyle işe uygun projelendirilir ve üretilerek montajı sağlanır. Tablo 2’ de Dış Cephe Asansörü kullanımının Avantaj-Dezavantajları belirtilmiştir.

**Tablo 2. Dış Cephe Asansörü Yöntemi Avantaj-Dezavantajları**

<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Yapının statik sistemine entegre olduğu için yüksek güvenlikli çalışma sağlanır.	Asansörlerin hareketleri ve kullanım panelleri farklılık gösterdiği için eğitim gerektirir.
Sabit bir zeminde temizlik yapıldığı için kullanım kolaylığı sağlar.	Asansörlerin bakımı düzgün yapılmazsa tehlikeli olabilirler.
Asansör binanın en uygun yerine yerleştirilerek cephenin her noktasına işlem uygulanabilir.	Çalıştırılması için elektrik, mazot, benzin vb. enerji lazımdır. Enerji kesintisi durumunda kullanılamaz.
Asansör platformu geniş olduğu için ekipmanların taşınması kolaydır.	Kullanım sırasında enerji kesilmesi ve jeneratör bulunmaması halinde sistem sabit kalmaktadır.
Ulaşılması çok zor yüksekliklerde çalışmayı sağlar.	Gerekli önlemler alınmazsa platformdan dışarı eşya düşüp çevreye zarar verebilir.

### **3.3.Araç Üzeri Platform ile Dış Cephe Temizliği**

Araç üzeri platformlar birçok sektörde insan taşıma ve nakliye amaçlı kullanılmaktadır. Yüksek alanlarda güvenli ve pratik şekilde kullanım için geliştirilmiştir. Bu tür platformlar kullanıldığı dış cephe temizliği sektöründe iş sağlığı ve güvenliği açısından prosedürlere uygun çalışmalar sağlayabilmektedir. Araç üzeri platformlar riskli yüksekliklere güvenli bir şekilde çıkılabilmesi için kamyon, kamyonet benzeri bir araca üst yapı olarak projelendirilip montajı yapılan iş makineleridir. Araç üzeri platformlar zemine ayakları ile kurulumu sağlandıktan sonra istenilen yüksekliğe hızlı ve pratik bir şekilde ulaşılmasını sağlamaktadır. Yapılacak işin ihtiyacına göre farklı yüksekliklerde, bom uzunluklarında, platform ebatlarında platformlar kullanılmaktadır. Araç üzeri platformların yüksekliğine göre gereken kamyon tonajları aşağıdaki Tablo 3' te gösterilmiştir (CSVH,2012).

**Tablo 3. Araç Üzeri Platformların Yüksekliğine Göre Gereken Kamyon Tonajları**

<b>Ulaşılabilen Yükseklik (Metre)</b>	<b>Kamyon Tonajı (Ton)</b>
0-25	3,5
26-30	7,5
31-45	15
46-53	26
54-72	32

Araç üzeri platformlarda hareket, kontrol panelinin başındaki operatör tarafından sağlanır. Platform operatörü gerekli eğitimleri almış ve yetki belgesine sahip, tecrübeli kişilerden seçilmektedir. Dış cephe temizliklerinde yapılan işin ihtiyaçlarına göre araç üstü platformlar kullanılır. Güvenli ve pratik bir yöntemdir, fakat aracın kurulumu esnasında ayaklarını açabilmesi için belirli bir alana sahip olması gerekmektedir. Aracın bomlarını açılıp yükselti sağlayabilmesi için kurulum alanı olması gerekmektedir. Bu gibi şartları karşılayabilen alanlarda

kullanımı son derece pratik olmaktadır. Araç üzeri platform yönteminin avantaj-dezavantajları Tablo 4’ te belirtilmiştir.

**Tablo 4. Araç Üzeri Platform Yöntemi Avantaj-Dezavantajları**

<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Hem yatay hem dikey olarak hareket hassasiyeti vardır. Sepet sayesinde çalışma sırasında güvenli bir alan oluşturur.	Platformun kullanımı tecrübe istediği için eğitimli uzmanlar çalıştırılmalıdır.
Dakikalar içerisinde taşıma işlemlerini gerçekleştirdiği için merdiven ve iskele gibi platformların kurulmasına gerek kalmamaktadır.	Kullanılan araç üstü platformlar standartlara uygun modellerden seçilmelidir. Aksi takdirde iş güvenliği hususu tehlikeye düşer.
İnsan gücü kullanılarak taşınması imkânsız yakın olan ekipmanlar dakikalar içerisinde çıkarmaktadır.	Araç üstü platformun bakımları yapılmazsa iş güvenliğini tehlikeye atar.
Temizlik ekipmanlarını taşımak için bol miktarda alan bulunmaktadır. Çalışma alanına özel yükseklik ve boyutlarda araç üzeri platformlar bulunmaktadır.	Temizlik elemanı haricinde platformu kullanan bir operatör çalıştırılmak zorundadır.

### **3.4.Makas Ayaklı Yükseltici Platform ile Dış Cephe Temizliği**

Makaslı ayaklı platformlar farklı uygulama alanlarında güvenli ve bol miktarda çalışma alanı sunabildiği için dış cephe temizliklerinde kullanımı yaygındır. Makas ayaklı yükseltici platformlar, çalışanları ve ekipmanlarını erişilmesi zor yüksek olan yerlere ulaştırmak için tasarlanmış iş makineleridir. Kendinden tahrikli olan makaslı platformlar, isimlerini kaldırma mekanizmasının şekline göre alırlar. Elektrikli ve dizel motorlu makaslı platformlar üretilmektedir. Kullanıldıkları zeminin özelliğine göre platformun teker tipi ve yapısı değişir.

Akülü Makas Ayaklı Platform: Elektrik tahrikli motora sahip platformlardır. Daha çok iç mekânlarda kullanılır. Sessiz ve kulak sağlığına daha uygundur. Tekerlekli ve tekerleksiz türleri vardır. Hızlı ve kısa mesafelerde çok pratik olarak kullanılabilir.

Dizel Makas Ayaklı Platform: Dizel tahrikli motora sahip platformlardır. Her türlü mekânda kullanıma uygundur. Elektrikli platformlara göre daha yüksek mesafelere yükselebilmektedir.

Dış alanlarda temizlik işlerinde engebeli arazi üzerinde çalışan platformlar genel olarak dizel motorlu ve arazi lastikli olarak tercih edilmektedir. Bu platformlar %45'e varan eğimleri tırmanma kabiliyetine sahip ve kötü arazi koşullarında hareket edebilmektedir. İç alanlarda ise dizel motor yüksek emisyonlu ve karbon monoksit salınımlı olduğu için yerine genellikle elektrik motorlu platformlar kullanılmaktadır. Elektrikli platformlar, dizellerin aksine daha sessiz çalışır ve iç mekânda insan sağlığına zarar vermez. Makas ayaklı yükseltici platform yönteminin avantaj-dezavantajları Tablo 5' te gösterilmiştir.

**Tablo 5. Makas Ayaklı Yükseltici Platformun Avantaj ve Dezavantajları**

<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Ulaşılması zor belirli yüksekliklere ulaşmak için makaslı bir kaldırıcıya erişilebilir. Ağırlık eşit ve dengeli bir şekilde yükseltilir.	Kullanıma bağlı olarak aküleri yıpranır ve düzenli değiştirilmeleri maliyetlidir.
Kullanımı oldukça basittir, operatör ile temizlik görevlisi koordineli çalışabilmektedir.	Sistemde dolaşan yağ sıcaklığa duyarlıdır ve belirli bir sıcaklık aralığında çalışabilir.
Her çalışma alanına uygun farklı çeşitlerde makaslı platform mevcuttur. Makaslı platformlar herhangi bir büyük muhafaza yeri gerektirmez, bunun yerine minimum alanlarda depolanabilir.	Hidrolik sisteminde arızalar verebilir.

### **3.5.Portatif Merdiven ile Dış Cephe Temizliği**

Merdiven en genel tanımıyla: “Birbirinden farklı yükseklikte bulunan iki yüzeyi eğimli, ya da dik basamaklar yardımıyla birbirine bağlayan mimari yapıdır”. Merdivenler kullanım amacına göre metal, ahşap, alüminyum vb. malzemelerden imal edilir. Merdivenler basamak, platform, kilit ve sabitleyici ayak bölümlerinden oluşur. Kullanım alanına

uygun seçilen merdivenler güvenli ve pratik olarak yüksek ya da alçak bir kat yüksekliğine ulaşmayı sağlar, ayrıca yerden yüksek işleri yaparken destek aracı olarak kullanılır (OSHA,2023). Dünya üzerinde merdivenlerin basamaklı ve yükseltici tasarımı onbinlerce yıldır kullanılmaktadır. Fakat günümüzde kullanılan portatif merdivenlerin temeli 1862 yılında John H. Balsley tarafından atılmıştır (Wikipedia,2023). Merdivenler kullanılacağı alana göre farklı özelliklere sahiptir. Portatif merdivenler dış cephe temizliklerinde, elle yetişilemeyen yüksekliği 6 metreye kadar olan alanlarda kullanılır. Kısa yüksekliklerde pratik olmasından dolayı çok tercih edilen bir temizlik yöntemidir. Operatör diğer yöntemlere göre daha basit eğitimlerle işe başlamaktadır. Bunun sebebi daha az makine sistemlerinin bulunmasıdır. Bununla birlikte en çok iş kazası merdivenlerle yapılan dış cephe temizliklerinde görülmektedir. Dış cephe temizlik işlerinde merdivenler, iş sağlığı ve kurallarına uygun standartlarda, temizlik yapılacak alanın koşullarına uygun seçilmelidir (HSE,1999). Merdivenler üretildiği malzemeye göre farklı özelliklere sahiptir, Tablo 8’ de Ahşap, Alüminyum ve Fiberglass portatif merdivenlerin avantaj ve dezavantajları gösterilmiştir.

**Tablo 8. Ahşap, Alüminyum ve Fiberglass Portatif Merdivenlerin Avantaj ve Dezavantajları**

<b>Ahşap Portatif Merdivenler</b>	
<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Kuruyken elektrik iletmezler.	Çok hızlı eskir ve yaşla veya hava şartlarına maruz kaldıkça kuruma ve yarılmaya karşı çok hassastır.
Isıya karşı en iyi doğal izolatördür.	Ahşabı korumak ve kullanım ömrünü uzatmak için şeffaf, koruyucu bir vernik gerekir.
Dayanıklı ve güçlüdür.	Ahşabın korunmasını sağlamak için koruyucu vernik cilası yıllık olarak yeniden yapılır.



Ekonomik maliyetlere satın alınabilir.	Bazı üreticiler ahşabı korumak için yağlı cila kullanırlar, maalesef bu yağ koruma malzemesi elektriği iletacaktır.
<b>Alüminyum Portatif Merdivenler</b>	
<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Zarar vermeden rutin kullanıma dayanan güçlü ve dayanıklı malzemeden üretilir.	Elektrik iletin ve bu nedenle asla elektrikli ekipmanların çevresinde kullanılmamalıdır.
Koruyucu kaplama gerektirmez.	Isıyı çok hızlı iletir.
Şiddetli darbeye maruz kaldığında çatlamaz.	Bükülebilir / hasar görebilir ve yine de kullanılabilir, sonunda herhangi bir uyarı olmaksızın bozulur.
<b>Fiberglass Portatif Merdivenler</b>	
<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Kuruyken elektrik iletkenliği yoktur.	Alüminyum veya ahşap modellerden genellikle daha ağır veya eşit ağırlıkta.
Bazı fibreglas merdivenler alüminyum olsa da basamakları birbirine bağlayan metal yoktur ve bu nedenle hala elektrik iletkeni olmadığı düşünülmektedir.	Güneş ışığından bozulmaya maruz kalmasa da fibreglasın yüzeyi yaşla birlikte ince lifleri aşındırabilir veya soyabilir.
Genel olarak özellikleri ve performansı ahşapla karşılaştırılabilir.	Şiddetli darbe altında parçalanma ve çatlama eğilimindedir.
Güneş ışığına maruz kaldığında veya ısı kaynağının yakınında saklandığında kurumaz ve parçalanmaz, ancak yüzey renkleri solabilir.	Dövülebilir bir malzeme değildir ve aşırı yüklendiğinde ahşaba benzer davranır.
Yoğun malzeme ve ısıyı çok iyi iletmez.	Aşırı yüklendiğinde bükülmez, ancak aniden çatlayıp arızalanır.
Koruyucu yüzey gerektirmez.	

### **3.6.Su Besleme Direkleri ile Dış Cephe Temizliği**

Teknolojinin gelişmesi ile temizlik sektörü de endüstriyel anlamda ilerleme kaydetmiştir. Bu sektörün en son sistemlerinden birisi de su beslemeli teleskopik olarak açılabilen direklerdir. İnsan boyunun yetişemeyeceği yerlere merdiven gerektirmeden, istenilen uzunluğa uzayabilen, bu direkler ile uygulama yapılabilen bir dış cephe ve pencere temizlik sistemidir. Bu direklere entegre şebeke suyunu saf su haline

getiren bir filtre sistemi vardır. Sistemden arıtılan saf su yüzeylerin temizliğinde kullanılır. Temizlikte kullanılan saf suyun en büyük özelliği içerisinde mineral bulunmadığı için yüzeyde leke, iz vs. oluşturmamasıdır. Sistemin üzerinde bulunan yüksek basınç pompası sayesinde su, teleskopik direk komple uzatıldığı pozisyonda bile saf suyu en uç noktaya ulaştırabilmektedir (HSE,2015). Klasik yöntemlere göre zaman tasarrufu, emniyet, kullanım kolaylığı, fiziksel kolaylık, daha uzun temiz kalan yüzeyler, yağmurlu havada kullanılabilirliği, çok yönlü temizliğe uygunluğu ve doğa dostu bir yöntem olduğu için kullanımı yaygındır. Sistem motorun bulunduğu ana gövde ve teleskopik direk olarak 2 parça halinde kullanılmaktadır. Ana gövde sabit bir konumda bırakılıp, teleskopik direk çalışma alanına taşınabilmektedir. Su Besleme Direkleri Yönteminin Avantaj-Dezavantajları Tablo 9’da verilmiştir (HSE,2015).

**Tablo 9. Su Besleme Direkleri Yöntemi Avantaj-Dezavantajları**

<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Sabit bir pozisyondan daha fazla alana hakimiyet sağlandığı için klasik sisteme göre aynı sürede yapılan işte artar. Bundan dolayı zaman tasarrufu sağlar.	Doğru tekniği bilen uzman temizlikçilerin önemlidir doğru ekipmana sahip olmak yeterli değildir. Doğru uygulama yapılmazsa cam temiz olmaz.
Yerden çalışıldığı için düşme gibi birçok riski azaltır ve önler. İş sağlığı yönünden güvenlidir. Daha az kapsamlı ve zaman almayan bir öğrenimi olduğundan temizliğe kullanım kolaylığı sağlar.	Pencereler çok kirli ve çok uzun süre yıkanmadıysa, tek bir temizlikte en iyi sonucu almak zor olabilir.
Fiziksel olarak daha az zorlayıcıdır. Yağmurlu havalarda kullanılabilir. Temizlenen yüzey daha uzun süre temiz kalır.	Kuş pisliklerinin çıkarılması çok zordur ve ek aksesuarların kullanılmasını gerektirebilir.

### **3.7.Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanlar**

Dış cephe temizliğinde kullanılan her türlü araç, gereç ve ekipmanlar bu işi yapan personelin güvenliğinin sağlanması amacıyla yararlanılan malzemeleri ve dış cephede kaplamasında

kullanılan malzemeye zarar vermeyen amaca yönelik kimyasal temizlik malzemeleri kapsar. Tablo 10’da kullanılan araç gereç ve ekipmanlar gösterilmiştir [16].

**Tablo 10. Dış Cephe Temizliğinde Kullanılan Araç, Gereç, Ekipmanlar**

<b>Kullanılan Araç, Gereç, Ekipmanlar</b>	
Paraşüt Tipi Emniyet Kemerleri	Çalışma Alanı Güvenlik Malzemeleri
Endüstriyel Dağcılık İnme ve Tırmanma Ekipmanları	Makas Ayaklı ve Araç Üstü Sepet Platform
Sapan	İp Koruyucu
Karabina Çeşitleri	Cam Jileti
Bağlantı Aparatları	Anahtar ve Tornavida
Halat Çeşitleri	İletişim Cihazları
Jumar Çeşitleri	Dış Cephe Asansörü
Stop İndirici	İlk Yardım Malzemeleri
Portatif Merdivenler	Temizlik Malzemeleri
Kompresör	Teleskopik Sap
Hava Tabancası	Oturak
Kişisel Koruyucu Donanımlar	Araç Üzeri Yükseltici Platform
Baret	Cam Peluşu
Eldiven	Deveboynu
İş Ayakkabısı	Cam Kazıma Aparatları
İş Elbisesi	Hortum Çeşitleri
İş Gözlüğü	Kova Çeşitleri
Kulak Tıkacı	Temizlik Kimyasalları

#### **4. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Dış cephe temizliği, standart temizlik hizmetinden farklı uzmanlıklar gerektirmektedir. Bina dış temizliği Çok Tehlikeli sınıfta yer alan bir faaliyet alanıdır. Bu çalışmada Dış Cephe Temizliğinin Türkiye’de ve Uluslararası tanımı yapılmış, dış cephe temizliği yöntemleri tanımlanmıştır. Tanımlanan yöntemlerin üstünlük ve engelleri değerlendirilmiştir. Dış cephe temizliğinin uygulanabilmesi için gerekli ekipmanlar belirlenmiştir.

Yerleşim yerlerine inşa edilen yüksek katlı yapıların dış cepheleri hava kirliliği, egzoz buharı, yağmur suyu gibi etkilerden dolayı kirlenmektedir. Dış cephesi kirlenen bu yüksek yapılar estetik ve prestij kaygılarından dolayı temiz görünmesi istenmektedir. Bu kaygılar beraberinde Dış Cephe Temizliği hizmetinin ülkemizde bir ihtiyaç haline gelmesine sebep olmuştur. Ancak günümüzde bu konuyla ilgili bir yönetmelik ve uygulama yönergesi vb. bir doküman bulunmamaktadır. Bu da yapılan çalışmaların gelişigüzel uygulamalarına neden olmakta ve çalışan sağlığının yanı sıra çevresel risklere de neden olmaktadır.

Dış cephe temizliğinde görevli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kanunu gereği sağlık gözetimlerinin yapılması, yaptıkları işteki tehlikeleri tanınması ve tehlikelerin doğurduğu riskleri bilmesi açısından eğitim almaları gerekir. İş ile ilgili teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, eğitimlerden edindiği bilgi ve becerileri iş uygulamalarına aktarması ve iş ile ilgili mevzuat ve normlara dair bilgi ve kaynakların takip edilmesiyle kişisel mesleki gelişim sağlanır. Ayrıca işe başlayanların işi öğrenmelerine ve işte yetişmelerine imkân sağlamak amacıyla görsel- işitsel veya farklı tür materyallerle bilgi paylaşımı yapılarak ve uygulamalar yaptırılarak destek verilmiş olur.

Dış cephe sistemlerinin temizliği için, yüksekte çalışma mevzuatından farklı yeni kuralların hazırlanması önem arz etmektedir



<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/publication08.pdf>

MYK, Mesleki yeterlik kurumu. Ulusal Meslek Standartları. Erişim adresi: [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_meslek\\_std\\_taslak&view=taslak\\_listesi\\_yeni&msd=2](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2)

MYK. (2016). Mesleki Yeterlilik Kurumu. Bina Dış Cephe Temizlik Elemanı Kullanılan Araç, Gerek ve Ekipman. Erişim adresi: [https://portal.myk.gov.tr/index.php?dl=2016/12/5/0.076007001480934597\\_bina\\_d\\_cephe\\_temiz\\_eleman\\_4\\_\\_1\\_.pdf](https://portal.myk.gov.tr/index.php?dl=2016/12/5/0.076007001480934597_bina_d_cephe_temiz_eleman_4__1_.pdf)

OSHA.(2023). Portable Ladders, Erişim adresi: <https://osha.oregon.gov/OSHAPubs/3083.pdf>

Resmi Gazete.(2012). İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi, Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>

TÜİK. (2020). Gayrisafi Milli Hasıla. *Türkiye İstatistik Kurumu*, Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671>

Wikipedia. (2020). Window Cleaner. Erişim adresi: [https://en.wikipedia.org/wiki/Window\\_Cleaners](https://en.wikipedia.org/wiki/Window_Cleaners)

Wikipedia. (2023). John H. Balsley, Erişim adresi: [https://en.wikipedia.org/wiki/John\\_H.\\_Balsley](https://en.wikipedia.org/wiki/John_H._Balsley)

Wikipedia.(2024). *Otis Worldwide*. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Otis\\_Elevator\\_Company](https://tr.wikipedia.org/wiki/Otis_Elevator_Company)

WJE.(2018). Summary Of Advantage and Disadvantages Of Rope Access Techniques, Erişim adresi:

[http://www.wje.com/assets/pdfs/articles/WJE\\_Advisory\\_RopeAccesss\\_March\\_18.pdf](http://www.wje.com/assets/pdfs/articles/WJE_Advisory_RopeAccesss_March_18.pdf)

# ÇEVRESEL ETKİ DEĞERLENDİRMESİ VE KAMU YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: TEORİK VE UYGULAMALI BİR İNCELEME

Senem DEMİRKIRAN<sup>1</sup>

## 1. GİRİŞ

Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED), çevresel sürdürülebilirliği sağlama yolunda kritik bir araç olarak kabul edilmektedir ve kamu yönetiminin temel işlevlerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Glasson, Therivel & Chadwick, 2013). ÇED süreci, bir projenin veya faaliyetin potansiyel çevresel etkilerini belirlemek, bu etkileri en aza indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak amacıyla sistematik bir şekilde gerçekleştirilen bir değerlendirme sürecidir (Sadler, 1996). Bu sürecin başarılı bir şekilde yürütülmesi, kamu yönetiminin etkinliği ile doğrudan ilişkilidir. ÇED kavramı, ilk olarak 1969 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Ulusal Çevre Politikası Yasası (NEPA) ile yasal bir zorunluluk haline gelmiştir (Wood, 2003). NEPA, federal projelerin çevresel etkilerinin değerlendirilmesini zorunlu kılarak, çevresel koruma alanında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu yasa, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlar için de bir model teşkil etmiş ve zamanla birçok ülke benzer yasal düzenlemeler yaparak ÇED süreçlerini uygulamaya koymuştur (Glasson vd., 2013). Avrupa Birliği, 1985 yılında yürürlüğe giren ÇED Direktifi ile üye ülkelerde ÇED sürecini zorunlu kılmıştır (Jay et al., 2007). Bu direktif, projelerin çevresel etkilerinin değerlendirilmesi ve bu değerlendirmelerin kamuya açık hale

---

<sup>1</sup> Dr, Trakya Üniversitesi, İpsala MYO, Hukuk Bölümü, senendemirkiran@trakya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9835-4963.



getirilmesini şart koşmaktadır. Türkiye'de ise, ÇED Yönetmeliği 1993 yılında yürürlüğe girmiştir ve bu süreç, çevresel etki analizlerinin yasal bir gereklilik haline gelmesini sağlamıştır (ÇED Yönetmeliği, 1993). Türkiye'deki ÇED süreci, çevreye duyarlılığın artması ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesi amacıyla sürekli olarak güncellenmiş ve geliştirilmiştir (Keleş, Hamamcı ve Çoban, 2015). Kamu yönetimi, ÇED sürecinin planlanması, uygulanması ve denetlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır (Sadler, 1996). Kamu kurumları, ÇED süreçlerinin şeffaf ve katılımcı bir şekilde yürütülmesini sağlamakla yükümlüdürler. Bu bağlamda, kamu yönetimi, çevresel bilgiye erişim, halkın katılımı ve karar alma süreçlerinde önemli bir araçtır (Glasson vd., 2013). Özellikle, yerel yönetimler, çevresel karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır ve ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır (Richardson, 2005). ÇED süreci, genellikle dört ana aşamadan oluşmaktadır: tarama, kapsam belirleme, etki değerlendirme ve raporlama (Wood, 2003). Bu süreçlerin her bir aşamasında kamu yönetimi yapıları, çevresel bilgilerin toplanması, analiz edilmesi ve değerlendirilmesi konusunda kilit bir rol oynamaktadır (Sadler, 1996). Özellikle, kamu yönetimi, proje sahipleri ile çevre koruma ajansları arasında bir köprü görevi görmektedir ve toplumun ÇED süreçlerine katılımını teşvik etmektedir (Jay vd., 2007). Sürdürülebilir kalkınma, çevresel, ekonomik ve sosyal hedeflerin dengeli bir şekilde gerçekleştirilmesini gerektirmektedir (Partidário, 1999). ÇED, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli bir araçtır ve kamu yönetiminin bu süreci etkin bir şekilde yönlendirmesi, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada kritik bir öneme sahiptir (Glasson vd., 2013). Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için, ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve bu süreçlere toplumun katılımının sağlanması büyük önem taşımaktadır (Jay vd., 2007). ÇED süreçleri, projelerin çevresel etkilerini önceden belirlemek ve olumsuz etkileri en aza indirmek

amacıyla uygulanmaktadır (Sadler, 1996). Ancak, bu süreçlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle, kamu yönetiminin kapasitesi, finansal kaynaklar ve teknik bilgi eksiklikleri, ÇED süreçlerinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Keleş vd., 2015). ÇED süreçlerinin başarılı bir şekilde yürütülmesi için, kamu yönetimi yapılarının güçlendirilmesi ve bu süreçlere toplumun aktif katılımının sağlanması gerekmektedir (Richardson, 2005). Ayrıca, ÇED süreçlerinin şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde yürütülmesi, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada büyük önem taşımaktadır (Jay vd., 2007). Kamu yönetimi, ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılması konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Glasson vd., 2013). Bu süreçte, kamu kurumları, çevresel bilgilerin toplanması, analiz edilmesi ve değerlendirilmesi konularında kilit bir rol oynamaktadır (Sadler, 1996). Ayrıca, kamu yönetimi, proje sahipleri ile çevre koruma ajansları arasında bir köprü görevi görerek, toplumun ÇED süreçlerine katılımını teşvik etmektedir (Richardson, 2005). Kamu yönetimi, ÇED süreçlerinin planlanması, uygulanması ve denetlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır (Sadler, 1996). Bu bağlamda, kamu yönetimi yapıları, çevresel bilgiye erişim, halkın katılımı ve karar alma süreçlerinde önemli bir araçtır (Glasson vd., 2013). Özellikle, yerel yönetimler, çevresel karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır ve ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır (Richardson, 2005). Çevresel etki değerlendirmesi, kamu yönetimi ile iç içe geçmiş bir süreçtir ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynamaktadır (Glasson vd., 2013). ÇED'in etkin bir şekilde uygulanması, kamu yönetimi yapılarının etkinliğine ve halkın bu süreçlere katılımına bağlıdır (Sadler, 1996). Bu nedenle, kamu yönetimi ve ÇED süreçlerinin entegrasyonu, çevresel hedeflere ulaşmada kritik bir öneme sahiptir (Jay vd., 2007).

## **2. ÇEVRESEL ETKİ DEĞERLENDİRMESİNİN TANIMI VE AMAÇLARI**

Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED), bir projenin veya faaliyetlerin çevresel etkilerini önceden belirlemek, bu etkileri değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir süreçtir (Wood, 2003). ÇED, çevresel bilgi toplama, analiz ve değerlendirme süreçlerini içermektedir ve projelerin çevresel açıdan sürdürülebilir olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır (Glasson, Therivel ve Chadwick, 2013).

Glasson vd.(2013)'a göre ÇED, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla projelerin potansiyel çevresel etkilerini belirlemek için kullanılan sistematik bir süreçtir. Wood (2003)'a göre ÇED, çevresel bilgilerin toplanması, analiz edilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini içermektedir ve projelerin çevresel açıdan sürdürülebilir olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Jay vd. (2007)'a göre ÇED, çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için kritik bir araçtır Sadler (1996) 'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini önceden belirlemek, değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir süreçtir. Partidário (1999). 'a göre ÇED, çevresel zararları en aza indirmek ve doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımını sağlamak için kullanılan bir süreçtir. Richardson (2005). 'a göre ÇED, çevresel bilgilerin topluma sunulması ve toplumun çevresel karar alma süreçlerine katılımını sağlayan bir araçtır. Keleş vd. (2015). 'a göre ÇED, çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için projelerin potansiyel çevresel etkilerini değerlendiren bir süreçtir. Petts (Ed.) (1999). 'a göre ÇED, çevresel bilgilerin toplanması ve analiz edilmesi süreçlerini içerir ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Morgan (2012). 'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve bu etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir değerlendirme sürecidir. Lawrence (2003). 'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini

analiz etmek ve değerlendirmek amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir. Cashmore (2004)'a göre ÇED, çevresel etkilerin önceden belirlenmesi ve bu etkilerin yönetilmesi için kullanılan bir süreçtir. Barker ve Wood (1999). 'a göre ÇED, projelerin potansiyel çevresel etkilerini belirlemek ve bu etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir değerlendirme sürecidir. Alshuwaikhat (2005). 'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve değerlendirmek amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir. Retief (2007). 'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini belirlemek, değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir süreçtir. Canter (1996)'a göre ÇED, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak ve çevresel zararları en aza indirmek amacıyla projelerin çevresel etkilerini değerlendiren bir süreçtir. Holder ve Lee (2007)'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini analiz etmek ve bu etkileri yönetmek amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir. Sánchez ve Gallardo (2005)'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini belirlemek, değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir değerlendirme sürecidir. Devlin ve Yap (2008)'a göre ÇED, çevresel etkilerin önceden belirlenmesi ve bu etkilerin yönetilmesi için kullanılan bir süreçtir. Noble (2000) 'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve bu etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir değerlendirme sürecidir. Ross (1987)'a göre ÇED, projelerin çevresel etkilerini analiz etmek ve bu etkileri yönetmek amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir.

Uluslararası kuruluşlarda ise ÇED tanımları şu şekildedir:

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) (2002), ÇED, planlanan projelerin çevresel etkilerini belirlemek, değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla kullanılan bir süreçtir. ÇED, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak için önemli bir araçtır. Dünya Bankası (1999), ÇED, projelerin çevresel sonuçlarını belirlemek ve değerlendirmek için sistematik bir süreçtir. Bu süreç, çevresel etkileri önceden belirlemek ve

hafifletici önlemler geliştirmek için kullanılmaktadır. Avrupa Birliği (2017), Çevresel Etki Değerlendirmesi, planlanan projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve değerlendirmek için yürütölen bir süreçtir. ÇED, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak ve çevresel zararları en aza indirmek amacıyla uygulanmaktadır. Uluslararası Finans Kurumu (IFC) (2012), ÇED, projelerin çevresel etkilerini önceden belirlemek ve değerlendirmek için kullanılan sistematik bir süreçtir. ÇED, çevresel riskleri ve olumsuz etkileri en aza indirmek için kritik bir araçtır. OECD (Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü) (2006), ÇED, planlanan projelerin çevresel etkilerini belirlemek, değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla yürütölen bir süreçtir. ÇED, çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için önemlidir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) (1992), "ÇED, projelerin çevresel etkilerini önceden belirlemek ve bu etkileri değerlendirmek için kullanılan sistematik bir süreçtir. ÇED, sürdürülebilir kalkınma ve çevresel koruma için kritik bir araçtır." Amerikan Çevre Koruma Ajansı (EPA)(1998), ÇED, projelerin potansiyel çevresel etkilerini belirlemek ve bu etkileri en aza indirmek amacıyla yapılan bir süreçtir. ÇED, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak için önemli bir araçtır. Avustralya Çevre ve Enerji Bakanlığı (2013), Çevresel Etki Değerlendirmesi, projelerin çevresel etkilerini belirlemek, değerlendirmek ve olumsuz etkileri en aza indirmek için kullanılan bir süreçtir. ÇED, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Kanada Çevre ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2019), ÇED, projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve bu etkileri en aza indirmek amacıyla yürütölen sistematik bir süreçtir. ÇED, çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için kritik bir araçtır. İngiltere Çevre Ajansı (2016), ÇED, planlanan projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve değerlendirmek için kullanılan bir süreçtir. ÇED, çevresel zararları en aza indirmek ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla uygulanmaktadır.

## 2.1.ÇED'in Temel Bileşenleri

ÇED, genellikle dört ana aşamadan oluşur: tarama, kapsam belirleme, etki değerlendirme ve raporlama (Sadler, 1996). Tarama aşamasında, projenin ÇED'e tabi olup olmadığı belirlenir. Kapsam belirleme aşamasında, değerlendirilecek çevresel etkilerin kapsamı belirlenir. Etki değerlendirme aşamasında, projenin potansiyel çevresel etkileri analiz edilir ve değerlendirilir. Raporlama aşamasında ise, bulgular ÇED raporu şeklinde sunulur (Wood, 2003). ÇED'in temel bileşenleri tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1. ÇED Temel Bileşenleri**

Bileşen	Açıklama	Kaynak
<b>Proje Tanımı</b>	Planlanan projenin kapsamı, amacı, boyutu ve konumu gibi temel bilgiler.	World Bank. (1999). <i>Environmental Assessment Sourcebook: Volume I: Policies, Procedures, and Cross-Sectoral Issues</i> . World Bank.
<b>Mevcut Çevresel Durum</b>	Proje alanının mevcut çevresel koşulları, biyolojik, fiziksel ve sosyo-ekonomik unsurları içerir.	United Nations Environment Programme. (2002). <i>Environmental Impact Assessment Training Resource Manual</i> (2nd ed.). UNEP.
<b>Etki Tahmini</b>	Projenin potansiyel çevresel etkilerinin belirlenmesi ve bu etkilerin büyüklüğü, süresi ve kapsamının tahmin edilmesi.	International Finance Corporation. (2012). <i>Performance Standards on Environmental and Social Sustainability</i> . IFC.
<b>Alternatiflerin Analizi</b>	Projenin gerçekleştirilmesi için farklı alternatiflerin (örneğin, farklı yerler veya teknolojiler) değerlendirilmesi.	European Commission. (2017). <i>Environmental Impact Assessment of Projects: Guidance on the Preparation of the Environmental Impact Assessment Report</i> . European Union.
<b>Hafifletici Önlemler</b>	Projenin olumsuz çevresel etkilerini	Organisation for Economic Co-operation and Development.

Bileşen	Açıklama	Kaynak
	azaltmak veya önlemek için alınacak tedbirler.	(2006). <i>Applying Strategic Environmental Assessment: Good Practice Guidance for Development Co-operation</i> . OECD.
<b>Kamu Katılımı</b>	Proje ile ilgili halkın bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılım süreçlerinin sağlanması.	United States Environmental Protection Agency. (1998). <i>Consideration Of Cumulative Impacts In EPA Review of NEPA Documents</i> . EPA.
<b>İzleme ve Denetim</b>	Projenin uygulanması sırasında çevresel etkilerin izlenmesi ve belirlenen standartlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi.	Department of the Environment and Energy. (2013). <i>Environmental Impact Assessment Guidance: Overview of Environmental Impact Assessment in Australia</i> . Australian Government.
<b>Sonuç ve Karar</b>	ÇED sürecinin sonunda, projenin çevresel açıdan kabul edilebilir olup olmadığına dair karar verilmesi.	Environment Agency. (2016). <i>Environmental Impact Assessment: A Guide to Procedures</i> . UK Government.

**Proje Tanımı:** Proje tanımı, planlanan projenin detaylı bir tanımını içermektedir. Bu bileşen, projenin amacı, kapsamı, boyutu, yeri ve temel özellikleri hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu bilgiler, ÇED sürecinin temelini oluşturur ve değerlendirme için gerekli olan temel verileri sağlamaktadır. **Mevcut Çevresel Durum:** Bu bileşen, proje alanının mevcut çevresel durumunu tanımlamaktadır. Biyolojik, fiziksel ve sosyo-ekonomik unsurların yanı sıra, alanın mevcut çevresel koşulları hakkında bilgi vermektedir. Bu bilgi, projenin olası etkilerini değerlendirmek için gereklidir. **Etki Tahmini:** Etki tahmini, projenin çevresel etkilerinin belirlenmesi ve bu etkilerin büyüklüğü, süresi ve kapsamının tahmin edilmesini içermektedir. Bu bileşen, projenin olası olumsuz etkilerini belirlemek ve hafifletmek için önemlidir. **Alternatiflerin Analizi:** Projenin

gerçekleştirilmesi için farklı alternatiflerin değerlendirilmesi, çevresel etkileri en aza indirmek için önemlidir. Bu analiz, farklı yerler, teknolojiler veya yöntemler gibi alternatifleri kapsamaktadır. Hafifletici Önlemler: Bu bileşen, projenin olumsuz çevresel etkilerini azaltmak veya önlemek için alınacak tedbirleri içermektedir. Hafifletici önlemler, projenin çevresel açıdan daha sürdürülebilir olmasını sağlamaktadır. Kamu Katılımı: Kamu katılımı, projenin çevresel etkileri hakkında halkın bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması sürecini içermektedir. Bu bileşen, projenin toplumsal kabul edilebilirliğini artırmaktadır ve çevresel demokrasiye katkı sağlamaktadır. İzleme ve Denetim: İzleme ve denetim, projenin uygulanması sırasında çevresel etkilerin izlenmesini ve belirlenen standartlara uyulup uyulmadığının denetlenmesini içermektedir. Bu süreç, projenin çevresel performansını değerlendirmek için gereklidir. Sonuç ve Karar: ÇED sürecinin sonunda, projenin çevresel açıdan kabul edilebilir olup olmadığına dair bir karar verilmektedir. Bu karar, projenin uygulanıp uygulanmayacağına dair nihai bir değerlendirmeyi temsil etmektedir.

## **2.2.ÇED'in Amaçları**

ÇED'in temel amacı, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak ve çevresel zararları en aza indirmektir. Bu amaç doğrultusunda, ÇED süreçleri şu şekilde yapılandırılmıştır:

1. Çevresel Bilincin Artırılması:ÇED, çevresel bilincin artırılmasına katkıda bulunur. Proje sahipleri ve toplum, projelerin potansiyel çevresel etkileri hakkında bilgi sahibi olur ve bu etkiler hakkında bilinçli kararlar alabilir (Glasson et al., 2013). Bu süreç, çevresel bilgilerin topluma sunulması ve toplumun çevresel karar alma süreçlerine katılımını sağlar (Sadler, 1996).

2. Çevresel Koruma ve Sürdürülebilir Kalkınma:ÇED, çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak



için kritik bir araçtır. ÇED süreçleri, projelerin çevresel etkilerini belirleyerek, olumsuz etkileri en aza indirir ve çevresel sürdürülebilirliği sağlar (Wood, 2003). Bu süreç, çevresel zararların önlenmesi ve doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımını teşvik eder (Partidário, 1999).

3. Halkın Katılımı ve Şeffaflık: ÇED süreçleri, halkın katılımını ve şeffaflığı teşvik eder. Projelerin çevresel etkileri hakkında bilgi sahibi olan toplum, bu süreçlere aktif olarak katılır ve karar alma süreçlerinde etkili olur (Jay et al., 2007). Bu, çevresel demokrasinin güçlendirilmesi ve çevresel karar alma süreçlerinin şeffaf hale getirilmesi açısından önemlidir (Richardson, 2005).

#### 4. Çevresel Etkilerin Önceden Belirlenmesi ve Yönetimi

ÇED, projelerin potansiyel çevresel etkilerini önceden belirleyerek, bu etkilerin yönetilmesini sağlar. Bu süreç, projelerin çevresel etkilerini analiz eder ve olumsuz etkileri en aza indirmek için gerekli önlemleri belirler (Wood, 2003). Bu, çevresel risklerin yönetilmesi ve çevresel zararların önlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Sadler, 1996).

Çevresel Etkileri Belirleme ve Değerlendirme: ÇED, planlanan projelerin çevresel etkilerini sistematik olarak belirlemek ve bu etkilerin olası sonuçlarını değerlendirmek için kullanılan bir süreçtir. Bu amaç, projelerin çevresel açıdan potansiyel etkilerinin önceden tahmin edilmesini sağlamaktadır. Olumsuz Etkileri En Aza İndirme: ÇED, projelerin olumsuz çevresel etkilerini minimize etmek veya önlemek için hafifletici önlemler ve alternatif çözümler geliştirilmesini teşvik etmektedir. Bu şekilde, çevresel zararların önlenmesi veya en aza indirilmesi amaçlanmaktadır. Sürdürülebilir Kalkınmaya Katkı Sağlama: ÇED süreci, projelerin çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine uygun olarak planlanması ve uygulanması için rehberlik sağlamaktadır. Bu şekilde, projelerin uzun vadeli çevresel etkileri en aza

indirilerek sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunması hedeflenmektedir. Kamu Katılımını Artırma: ÇED, halkın projelerin çevresel etkileri hakkında bilgi sahibi olmasını ve katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu süreç, toplumun projeler üzerinde etkili bir şekilde söz sahibi olmasını ve karar süreçlerine katılmasını teşvik etmektedir. Karar Vericilere Bilgi Sağlama: ÇED süreci sonucunda elde edilen bilimsel temelli bilgiler, karar vericilere projelerin çevresel etkileri hakkında sağlam veri sağlamaktadır. Bu bilgiler, projenin çevresel açıdan kabul edilebilir olup olmadığına dair karar verme süreçlerinde kullanılmaktadır.

### **3. AVRUPA'DA ÇED UYGULAMALARI VE BAŞARI ÖRNEKLERİ**

Avrupa Birliği (AB), çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda ÇED sürecini yasal olarak zorunlu kılmıştır. 1985 yılında kabul edilen ÇED Direktifi, AB üyesi ülkelerde ÇED uygulamalarını standardize etmiş ve çevresel etkilerin değerlendirilmesi sürecini zorunlu hale getirmiştir (Jay et al., 2007). Bu direktif, projelerin çevresel etkilerinin değerlendirilmesi ve bu değerlendirmelerin kamuya açık hale getirilmesini şart koşmaktadır. Avrupa'da ÇED uygulamaları, çeşitli başarı örnekleri ile dikkat çekmektedir. Bu başarı örnekleri, ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasında önemli rol oynamaktadır.

Almanya, ÇED süreçlerini etkin bir şekilde uygulayan ülkelerden biridir. Almanya'da, büyük altyapı projeleri ve endüstriyel tesisler için ÇED zorunludur (Keleş vd., 2015). Almanya'daki ÇED süreçleri, çevresel etkilerin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini ve halkın bu süreçlere aktif katılımını sağlamaktadır (Jay vd., 2007). Birleşik Krallık, ÇED süreçlerini

etkin bir şekilde uygulayan bir diğer Avrupa ülkesidir. Birleşik Krallık'ta, büyük projeler için ÇED zorunludur ve bu süreçler, çevresel etkilerin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır (Wood, 2003). Birleşik Krallık'taki ÇED süreçleri, çevresel bilincin artırılması ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması açısından önemli bir rol oynamaktadır (Sadler, 1996). Fransa, ÇED süreçlerini etkin bir şekilde uygulayan bir diğer Avrupa ülkesidir. Fransa'da, büyük projeler için ÇED zorunludur ve bu süreçler, çevresel etkilerin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır (Glasson vd., 2013). Fransa'daki ÇED süreçleri, çevresel bilincin artırılması ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması açısından önemli bir rol oynamaktadır (Jay vd., 2007).

#### **4. ÇED'İN KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR VE GELİŞTİRİLMESİ GEREKEN ALANLAR**

ÇED süreçleri, projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla uygulanmaktadır. Ancak, bu süreçlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle, kamu yönetiminin kapasitesi, finansal kaynaklar ve teknik bilgi eksiklikleri, ÇED süreçlerinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Keleş vd., 2015). ÇED'in karşılaştığı zorluklar tablo 3'te gösterilmektedir.

**Tablo 2. ÇED'in Karşılaştığı Zorluklar**

<b>Zorluk</b>	<b>Açıklama</b>	<b>Kaynak</b>
<b>Bilgi Eksikliği ve Belirsizlik</b>	Proje alanıyla ilgili yeterli veri ve bilgi eksikliği, çevresel etkilerin doğru bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştırabilir.	United Nations Environment Programme. (2002). <i>Environmental Impact Assessment Training Resource Manual</i> (2nd ed.). UNEP.
<b>Teknik Kapasite Yetersizliği</b>	ÇED sürecinin uygulanması için gerekli olan teknik bilgi ve kapasitenin yetersiz olması, etkilerin doğru bir şekilde değerlendirilmesini engelleyebilir.	World Bank. (1999). <i>Environmental Assessment Sourcebook: Volume 1: Policies, Procedures, and Cross-Sectoral Issues</i> . World Bank.
<b>Halk Katılımı ve İletişim Sorunları</b>	Halkın projeler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması veya katılım süreçlerinin etkili bir şekilde yürütülememesi, projenin toplumsal kabulünü zorlaştırabilir.	European Commission. (2017). <i>Environmental Impact Assessment of Projects: Guidance on the Preparation of the Environmental Impact Assessment Report (Directive 2011/92/EU as amended by 2014/52/EU)</i> . European Union.
<b>Çevresel Parametrelerin Belirsizliği</b>	Proje alanının çevresel parametrelerinin değişkenliği veya belirsizliği, etkilerin doğru bir şekilde tahmin edilmesini zorlaştırabilir.	International Finance Corporation. (2012). <i>Performance Standards on Environmental and Social Sustainability</i> . IFC.
<b>Hafifletici Önlemlerin Etkinliği</b>	Alınan hafifletici önlemlerin etkinliği ve uygulanabilirliği konusunda belirsizlikler, projenin çevresel etkilerinin azaltılmasını zorlaştırabilir.	Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006). <i>Applying Strategic Environmental Assessment: Good Practice Guidance for Development Co-operation</i> . OECD.
<b>Yasal ve Kurumsal Zorluklar</b>	ÇED sürecini düzenleyen yasal çerçevenin karmaşıklığı veya uygulanmasındaki kurumsal zorluklar, sürecin etkinliğini azaltabilir.	United States Environmental Protection Agency. (1998). <i>Consideration Of Cumulative Impacts In EPA Review of NEPA Documents</i> . EPA.

**Bilgi Eksikliği ve Belirsizlik:** Proje alanıyla ilgili yeterli veri ve bilgi eksikliği, projenin çevresel etkilerinin doğru bir şekilde değerlendirilmesini ve tahmin edilmesini zorlaştırmaktadır. **Teknik Kapasite Yetersizliği:** ÇED sürecinin uygulanması için gerekli olan teknik bilgi ve kapasitenin yetersiz

olması, projenin çevresel etkilerinin doğru bir şekilde değerlendirilmesini engelleyebilmektedir. Halk Katılımı ve İletişim Sorunları: Halkın projeler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması veya katılım süreçlerinin etkili bir şekilde yürütülememesi, projenin toplumsal kabulünü ve desteğini zorlaştırabilmektedir. Çevresel Parametrelerin Belirsizliği: Proje alanının çevresel parametrelerinin belirsizliği veya değişkenliği, projenin çevresel etkilerinin doğru bir şekilde tahmin edilmesini ve değerlendirilmesini zorlaştırabilmektedir. Hafifletici Önlemlerin Etkinliği: Alınan hafifletici önlemlerin etkinliği ve uygulanabilirliği konusunda belirsizlikler, projenin çevresel etkilerinin azaltılmasını ve yönetilmesini zorlaştırabilmektedir. Yasal ve Kurumsal Zorluklar: ÇED sürecini düzenleyen yasal çerçevenin karmaşıklığı veya uygulanmasındaki kurumsal zorluklar, sürecin etkinliğini azaltabilmektedir ve projenin çevresel sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir.

ÇED ile ilgili geliştirilmesi gereken alanlar şunlardır:

a. Kamu Yönetimi Kapasitesi: ÇED süreçlerinin başarılı bir şekilde yürütülmesi için, kamu yönetimi yapılarının güçlendirilmesi gerekmektedir (Sadler, 1996). Kamu yönetimi, ÇED süreçlerinin planlanması, uygulanması ve denetlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, kamu yönetimi kapasitelerinin artırılması ve bu süreçlere toplumun aktif katılımının sağlanması büyük önem taşımaktadır (Jay vd., 2007).

b. Finansal Kaynaklar: ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için yeterli finansal kaynakların sağlanması gerekmektedir. Projelerin çevresel etkilerini değerlendirmek ve bu etkileri yönetmek için gerekli olan finansal kaynakların yetersizliği, ÇED süreçlerinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Wood, 2003). Bu nedenle, ÇED süreçlerinin

finansal olarak desteklenmesi ve bu süreçlerin sürdürülebilir hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır (Glasson vd., 2013).

c. Teknik Bilgi Eksiklikleri: ÇED süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için gerekli olan teknik bilgi ve uzmanlık, ÇED süreçlerinin başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir. Teknik bilgi eksiklikleri, ÇED süreçlerinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Sadler, 1996). Bu nedenle, ÇED süreçlerinde görev alan personelin teknik bilgi ve uzmanlık düzeylerinin artırılması gerekmektedir (Jay vd., 2007).

## **5. SONUÇ**

Çevresel Etki Değerlendirmesi, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak ve çevresel zararları en aza indirmek amacıyla projelerin potansiyel çevresel etkilerini belirlemek için kullanılan sistematik bir süreçtir. Avrupa'daki ÇED uygulamaları, çevresel koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) süreci, projelerin çevresel etkilerini belirlemek ve yönetmek için kritik bir araç olarak tasarlanmıştır. Ancak, sürecin etkinliği ve toplumsal kabulü, doğrudan kamu katılımı ve iletişimi ile şekillenmektedir. Kamu, projelerin çevresel etkileri konusunda bilgilendirilmeli, katılım süreçlerine dahil edilmeli ve karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılmalıdır. Bununla birlikte, bu süreçlerde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Örneğin, halkın projeler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması veya karmaşık teknik terimlerle iletişim kurulması, kamu katılımını ve etkinliğini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, zamanlama ve süreçlerin karmaşıklığı da katılımı zorlaştırabilir ve toplumsal kabulü tehlikeye atabilir. Bu zorluklar, gelecekteki ÇED süreçlerini yönetirken dikkate alınması gereken önemli konulardır.

**Bilgi Erişimini Geliştirmek:** Halkın projelerin çevresel etkileri hakkında doğru ve anlaşılır bilgiye erişebilmesi için bilgi paylaşımı ve iletişim stratejileri güçlendirilmelidir. Proje dokümanlarının anlaşılabilir dilde hazırlanması ve erişilebilir olması sağlanmalıdır. **Katılım Süreçlerini Güçlendirmek:** Katılım süreçleri, projenin erken aşamalarından başlayarak etkin bir şekilde planlanmalı ve yönetilmelidir. Halkın projeler üzerinde gerçek anlamda etkisi olabilecek platformlar sağlanmalı ve geri bildirimlerin değerlendirilmesi süreci şeffaf bir şekilde yönetilmelidir. **Teknik Kapasiteyi Artırmak:** ÇED sürecinde yer alan tüm paydaşların teknik bilgi ve kapasiteye erişimi artırılmalıdır. Eğitim ve danışmanlık programları düzenlenmeli ve ÇED sürecinin teknik boyutlarıyla ilgili bilgi paylaşımı teşvik edilmelidir. **Çevresel Parametrelerin Belirsizliği ile Başa Çıkmak:** Proje alanının çevresel parametrelerinin belirsizliği göz önünde bulundurularak, esnek ve kapsamlı değerlendirme yöntemleri kullanılmalıdır. Değişken koşullara uyum sağlayabilen değerlendirme süreçleri geliştirilmelidir.

ÇED sürecinin kamu ile ilişkisi, projelerin çevresel etkileri hakkında halkın doğru bilgiye erişmesini ve katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak, bu süreçte halkın yeterli bilgiye erişiminde ve katılım süreçlerinde çeşitli zorluklar yaşanmaktadır. Bilgi eksikliği, iletişim sorunları ve katılım süreçlerinin karmaşıklığı, halkın etkin katılımını engelleyebilmektedir. Gelecekte ÇED sürecinin karşılaşılabileceği zorluklar arasında teknik kapasite yetersizliği, çevresel parametrelerin belirsizliği, hafifletici önlemlerin etkinliği gibi konular öne çıkmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelmek için çeşitli çözüm önerileri geliştirilebilir. Teknik kapasitenin artırılması, bilgi erişiminin geliştirilmesi, hafifletici önlemlerin güçlendirilmesi ve daha kapsamlı değerlendirme yöntemlerinin kullanılması, ÇED sürecinin etkinliğini artırmak için önemli adımlardır. Gelecekte, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak için

bu süreçlerin daha etkin ve Şeffaf bir Şekilde yönetilmesi büyük önem taşımaktadır.



## **KAYNAKÇA**

- Alshuwaikhat, H. M. (2005). Strategic Environmental Assessment Can Help Solve Environmental Impact Assessment Failures in Developing Countries. *Environmental Impact Assessment Review*, 25(4), 307-317.
- Barker, A., & Wood, C. (1999). An Evaluation of EIA System Performance in Eight EU Countries. *Environmental Impact Assessment Review*, 19(4), 387-404.
- Canter, L. W. (1996). *Environmental Impact Assessment*. McGraw-Hill.
- Cashmore, M. (2004). The Role of Science in Environmental Impact Assessment: Process and Procedure versus Purpose in the Development of Theory. *Environmental Impact Assessment Review*, 24(4), 403-426.
- Department of the Environment and Energy. (2013). *Environmental Impact Assessment Guidance: Overview of Environmental Impact Assessment in Australia*. Australian Government.
- Devlin, J. F., & Yap, N. T. (2008). Contentious Politics in Environmental Assessment: Blockades, Bureaucratic Landscapes and Timelines in Canadian Pipeline Reviews. *Journal of Environmental Planning and Management*, 51(2), 213-228.
- Environment Agency. (2016). *Environmental Impact Assessment: A Guide to Procedures*. UK Government.
- European Commission. (2017). *Environmental Impact Assessment of Projects: Guidance on the Preparation of the Environmental Impact Assessment Report (Directive 2011/92/EU as amended by 2014/52/EU)*. European Union.

- Glasson, J., Therivel, R., & Chadwick, A. (2013). *Introduction to Environmental Impact Assessment*. Routledge.
- Holder, J., & Lee, M. (2007). *Environmental Protection, Law and Policy: Text and Materials*. Cambridge University Press.
- International Finance Corporation. (2012). *Performance Standards on Environmental and Social Sustainability*. IFC.
- Jay, S., Jones, C., Slinn, P., & Wood, C. (2007). Environmental Impact Assessment: Retrospect and Prospect. *Environmental Impact Assessment Review*, 27(4), 287-300.
- Keleş, R., Hamamcı, C., & Çoban, A. (2015). *Çevre Politikası. İmge Kitabevi*.
- Lawrence, D. P. (2003). *Environmental Impact Assessment: Practical Solutions to Recurrent Problems*. John Wiley & Sons.
- Morgan, R. K. (2012). Environmental Impact Assessment: The State of the Art. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 30(1), 5-14.
- Noble, B. F. (2000). Strengthening EIA Through Adaptive Management: A Systems Perspective. *Environmental Impact Assessment Review*, 20(1), 97-111.
- Partidário, M. R. (1999). Strategic Environmental Assessment: Principles and Potential. In Petts, J. (Ed.), *Handbook of Environmental Impact Assessment*. Blackwell Science.
- Petts, J. (Ed.) (1999). *Handbook of Environmental Impact Assessment*. Blackwell Science.
- Retief, F. (2007). Effectiveness of Strategic Environmental Assessment (SEA) in South Africa. *Journal of*

- Environmental Assessment Policy and Management, 9(1), 83-101.
- Richardson, T. (2005). Environmental Assessment and Planning Theory: Four Short Stories about Power, Multiple Rationality, and Ethics. *Environmental Impact Assessment Review*, 25(4), 341-365.
- Ross, W. A. (1987). Evaluating Environmental Impact Assessment. *Journal of Environmental Management*, 25(2), 137-147.
- Sadler, B. (1996). Environmental Assessment in a Changing World: Evaluating Practice to Improve Performance. International Association for Impact Assessment.
- Sánchez, L. E., & Gallardo, A. L. C. F. (2005). On the Successful Implementation of Mitigation Measures. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 23(3), 182-190.
- United Nations Development Programme. (1992). Capacity 21: A UNDP Initiative for Sustainable Development. UNDP.
- United Nations Environment Programme. (2002). Environmental Impact Assessment Training Resource Manual (2nd ed.). UNEP.
- United States Environmental Protection Agency. (1998). Consideration Of Cumulative Impacts In EPA Review of NEPA Documents. EPA.
- World Bank. (1999). Environmental Assessment Sourcebook: Volume I: Policies, Procedures, and Cross-Sectoral Issues. World Bank.

# SOSYAL POLİTİKA ÇALIŞMALARI

**yaz**  
yayınlari

YAZ Yayınları

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3

İscehisar / AFYONKARAHİSAR

Tel : (0 531) 880 92 99

[yazyayinlari@gmail.com](mailto:yazyayinlari@gmail.com) • [www.yazyayinlari.com](http://www.yazyayinlari.com)