

HUKUK ve SOSYAL POLİTİKA

HUKUKİ YÖNDEN İŞ EMNİYETİ

Ord. Prof. Dr. Ferit H. SAYMEN

G İ R İ Ő

İŞçinin işyerinde kaza ve hastalıklara mârûz bulunması ve zaman zaman da bunlara kurban olması modern sanayinin üzerine dikkat nazarları çektiği önemli problemlerden biridir. Hakikaten, el sanayiinden (yani tezgâh iŐlerinden) tabiî kuvvetlerle çalıştırılan makine sanayiine (evvelâ buhar, sonra elektrik ve Őimdi de nükleer enerjiye) gezerken, çalışanların mârûz bulunduğu tehlikeler artmıŐ; meydana gelen zararların tazmini sadece işverene bir yük (ve neticede maliyetlere bir ilâve) olmakla kalmamıŐ; fakat milli servet ve en kıymetli unsuru olan insan gücü heder olmaya yüz tutmuŐtur. İŞte bütün bu zararları önlemek fakat muvaffak olamayıp ta bunların tazmini yollarını bulmak için teknisyenlerle hukukçular kendi yönlerinden geniş çapta çabalar sarf etmiŐler ve çok önemli sonuçlara varmıŐlardır. Bu gün, nasıl ki iş emniyeti ve işçi sağlığı teknik yönden hususî bir bilim kolu haline gelmişse; bunun hukukî cephesi de Hukuk ilminin, İŞ Hukuku koluna giren hususî bir dalı olmuŐtur. O kadar ki kanun vâzu bunları ihmal edememiŐ ve çeşitli yönlerden bu konuyu nizamlamış, uygulanması için de Çalışma Bakanlığına bağlı mütehassıs bir ekip vücuda getirmiŐtir. Burada sırasıyla Şu noktalar incelenecektir :

- 1) İŞ emniyeti ve işçi sağlığının mevzuattaki yeri,
- 2) Önceden alınması gereken tedbirler,
- 3) Mesuliyet kaideleri,
- 4) Sosyal Sigortalarla olan münasebeti,
- 5) Denetim Mekanizması.

I

İş Emniyetinin Mevzuattaki Yeri

1) *151 sayılı kanun* : İş Hukukumuzun hareket noktasını teşkil eden Madenler İş Hukukuna ait 151 sayılı «Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna müteallik Kanun» ilk defa olarak bu konu ile ilgili hükümleri vaz etmiş bulunuyordu. Bu kanunun dayandığı ana fikri açıklayan Türkiye B.M.M.'nin 31.1.1340 tarihli ve 37 sayılı tefsir kararı da bu meyanda zikredilmek iktiza eder. Kayd ve işaret edelim ki Yargıtay 4.12.1930 tarihli bir içtihadı birleştirme kararı ile 151 sayılı kanunun Ereğli ve Zonguldak kömür havzasına ait olduğunu ve havzada çalışan ameleye münhasır olup başka mahallere şumulü olmadığını bildirmiştir.

2) Bu kanuna dayanarak 22 Temmuz 1339 tarihli bir talimatname ile Amele Birliği İhtiyat Teavün Sandıkları kurulmuş ve bu suretle bir nevi sosyal sigorta sistemi ihdas olunmuştur. Bu talimatname 1932, 1933, 1941, 1946 ve 1951 yıllarında değişikliklere uğramıştır.

3) Yine aynı kanuna dayanılarak 11.8.1942 tarihli Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında çalışan işçilerin sıhhi ihtiyaçlarının teminine dair nizamname neşredilmiştir.

4) Madenler konusunda, 1954 yılında yayınlanan 6309 sayılı Maden Kanununun 90 — 95. maddeleri bu mevzuu tekrar nizamlamış bulunmaktadır.

5) Son olarak ilâve edelim ki 114 sayılı Kömür Tozları hakkındaki kanun ve buna mütedair Türkiye B.M.M. 174 sayılı tefsir kararı bir nevi sosyal yardım gayesi güdüyordu. Bunlar Maden Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

6) *Borçlar Kanunu* : 1926 da İsviçreden alınarak yürürlüğe konulan B. K. nun 332 nci maddesi İş Emniyeti ve sıhhat şartlarına müteallik çok umumî bir hüküm vaz etmiş bulunmaktadır. Bu maddeye Tic. K. tatbik suretine dair K. m. 41/II, f ile de bir fıkra eklenmiştir.

7) *Umumî Hıfzısıhha Kanunu* : 1930 yılında yürürlüğe konulan bu kanun, daha henüz bir İş K. bulunmadığından, 7. babında işçilerin hıfzısıhhası ile ilgili çok önemli kaideler koymuş (m. 173-

180, 155); 12. babında gayrı sıhhî müesseseleri bir nizama sokmuş (m. 268 - 275) bulunmaktadır.

8) *Belediye Kanunu* : Yine 1930 yılında yürürlüğe giren Belediye Kanunu bazı bakımlardan bu konu ile ilgili dağınmık hükümler ihtiva etmektedir (m. 15, 110, 173).

9) *İş Kanunu* : 1936 yılında yürürlüğe konulan bu ana kanunun 3. faslına (İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti), başlığı altında, bu konuya ilişkin ana kaideler konulmuş bulunmaktadır (m. 54, 62). Bu hükümlere aykırı hareketleri ceza müeyyidesi altına alan m. 112 - 120'ye de bakınız.

10) *Nizamnameler* : Bu hükümlere dayanılarak çok etraflı ve teknik mahiyeti üstün olan nizamnameler yürürlüğe konulmuştur. Sırası ile kaydedelim :

a) 1941 tarihli ve 2/15156 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi (m. 1 - 92). Bu nizamname 28.1.1953 ve 4/66, 19.1.1955 ve 4/4247 sayılı kararnameler ile değiştirilmiştir.

b) 1952 yılında 3/15556 sayılı nizamname ile yürürlüğe konulan Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle çalışan iş yerlerinde alınacak tedbirler hakkında Tüzük (m. 1 - 350).

c) 1953 yılında 4/922 sayılı kararname ile yürürlüğe konulan Maden İşletmelerinde alınacak Emniyet Tedbirleri hakkında Nizamname (mad. 1 - 486).

d) 1948 yılında 3/7896 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü. Bu Tüzüğün bazı maddeleri 7.8.1951 ve 3/13501 sayılı Tüzük ile değiştirilmiştir.

e) 1955 yılında 4/1272 sayılı nizamname ile yürürlüğe konulan Gebe ve Emzikli kadınların Çalıştırma Şartları ile Emzirme Odaları ve Kreşler hakkında Nizamname.

11) *Deniz İş Kanunu* : 1954 yılında yürürlüğe giren 6379 sayılı Deniz İş K. m. 30 - 31 ikamet ve iâşe hakkında gayet muhtasar hükümler koymuş ve teferruatını bir nizamnameye bırakmıştır. Bu Nizamname Gemi Adamlarının Sağlık, İâşe ve İkamet şartlarını gösterir bir nitelikte olup 7.2.1958 tarihinde 4/9968 sayı ile yayınlanmıştır. Bu Nizamnamenin 33. maddesi teftiş ve murakabeyi Çalışma Bakanlığı yetkililerine de vermiştir.

Bundan başka 1954 tarihli ve 4/3435 sayılı Gemi Adamlarının Zeterliği ve Sayısı hakkındaki Nizamname ile 6.5.1958 tarihli Gemi Adamlarının Günlük İaşe Bedeli hakkındaki Karara da bak.

12) 1952 yılında yürürlüğe giren ve bir kaç defa değiştirilen 5953 sayılı *Basın İş Kanunu* bu konu ile ilgili hiç bir hüküm ihtiva etmemektedir.

II

Önceden Alınacak Tedbirler

Her işveren kendi işyerinde çalışan işçilerin sağlığını koruyacak ve iş emniyetini sağlayacak tedbirleri almaya mecburdur. Pek teferruatlı ve çok teknik bir mahiyette olan bu husustaki hükümlerin burada tetkiki mevzuubahis değildir. Sadece genel prensipleri bildirmekle yetineceğiz.

I — UMUMİ TEDBİRLER :

İş Kanunu kapsamına giren her işyeri yukarıda bildirilen mevzuat hükümlerine uygun bir tarzda kurulmuş ve faaliyete geçirilmiş bulunmalıdır. 4 - 9 işçi çalıştıran ve teşmil kararnamele kapsamına giren işyerlerinde İş K. nun 55 ve 56. maddeleri hariç, diğer maddeleri aynen uygulanır.

Kanun ve Nizamnameler her şeyden evvel bir işyerinin sağlık kaideleri ile teknik emniyet tedbirlerine uygun olmasını ve bu suretle iş kazası ve meslek hastalıkları ile sair hastalıkların önlenmesi gayesini gütmektedir. Bir kaza vukuunda bunun imkân nispetinde tedavisini sağlayacak tedbirleri de nizamlamaktadır. Bu tedbirlerin alınması işverene ait olmakla beraber, Kanun işçilerin de bu tedbirlere muhalif hareketlerde bulunmamasını emretmektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Emniyeti Nizamnamesinin 1. maddesi bu hususta çok umumî ve etraflı bir hüküm ihtiva ediyor.

İşveren bu emniyet tedbirlerinin nelerden ibaret olacağını işyeri içyönetmeliğinde gösterilirdi (İş K. m. 29). Fakat bu hüküm 275 sayılı K. ile yürürlükten kaldırılmış bulunduğundan, İş Em-

niyetine müteallik hükümlerin ya toplu iş sözleşmelerinde yer alması icab edecek veya - bu sözleşmeler emniyet tedbirleri hakkında hüküm taşıyorlarsa - işveren bunları bizzat tesbit edecektir. İş veya Emniyet müfettişleri evvelâ mevzuata ve sonra da toplu iş sözleşmelerine ve bundan sonra da içyönetmeliğe göre alınması gerekli tedbirlerin işyerinde uygulanıp uygulanmadığını araştıracaklardır.

1) İşyeri kurma ve işletme :

a) İş K. değişik m. 56 ile Niz. m. 77 v.d. hükümlerine göre: bir işyeri kurulurken işveren bir *kurma izni* almaya mecburdur. Bunun için de işyerinde uygulanacak emniyet tertibatı ile sağlık tedbirlerine ait bir planı alakalı makamlara bildirmeye mecburdur. Bu makamlar planın yeterli olduğunu görürlerse, kurma izni verirler. Bu izin verilmeden önce İşveren Bölge Çalışma Müdürlüğüne bir beyanname ile işyerine konulacak teçhizat ve tertibatın müfredatını bildirir, buna lüzumlu plânları, fotoğraf, kroki veya modelleri ikişer nüsha olarak verir ve mukabilinde bir makbuz alır.

Bölge Çalışma Müdürlüğü bu plânlar üzerinde sadece iş emniyeti ve işçi sağlığı açısından incelemelerini yapar. Bazı eksik veya aksaklıklar görürse, 20 iş günü içinde işvereni haberdar eder ve bunların tamamlanmasını kendisine tebliğ eder. Bu düzeltmeler veya tamamlamalar yapıldıktan sonradırki ancak Bölge Müdürlüğü kendisine tevdi olunan belgelerin ikinci nüshalarını onaylar, işverene iade eder ve bu suretle işyerinin kurulmasına izin verilmiş olur. Bu 20 günlük süre içinde Bölge Müdürlüğü cevap vermezse, işveren tevdi ettiği belgelere göre işyerini kurmakta serbesttir.

b) İşveren tesisatını tamamladıktan sonra, yine Bölge Müdürlüğüne müracaat ederek muayene ve kontrol yapılmasını ister. 10 iş günü içinde bu muayene ve kontrolün yapılması lâzımdır. İnşaat ve tesisat ile teçhizat onaylanan plânlara uygun ise, Bölge Müdürlüğü işverene, işyerinin açılıp faaliyete geçebilmesi için bir (*işletme belgesi*) verir. Bu on günlük müddet içinde Müdürlük lâzım gelen kontrolü yaptırmazsa, islah veya ikmaline lüzum gördüğü hususları işverene bildirmezse, işveren işyerini çalıştırmaya başlayabilir.

c) İşyeri faaliyeteye geçtikten sonra yapılacak olan teftişler iki ayrı noktaya göre yürütölmek icab öder. Zira, sağlık ve emniyet tedbirlerinin hepsi aynı önemi taşımazlar. Nizamnameye göre, bunlardan bir kısmı birinci derecede, diğerleri de ikinci derecededir.

Birinci derecede sayılan tedbirler şunlardır (mad. 77) : İşyerine ait binalarla müstemilât, bunlarda inşa ve tesise ait bulunan asıl ve sâbit mahiyetteki şart ve tedbirler, buhar kazan ve makineleri, motörler, dinamolar, transmisyön tertibatı, yüksek voltaj tesisatı, asansör ve elevatör gibi teknik tertibatın ve cihazların inşai veya asıl ve sâbit nitelikteki şartları ve tedbirleridir.

İkinci derecedeki şartlar ise, Nizamnamenin iş emniyeti ve sağlık koruma bakımından derpiş ettiği sair şart ve tedbirlerdir.

Diğer taraftan ve bilhassa sağlık tedbirleri yönünden Nizamname işyerlerini iki kategoriye ayırmakta ve her biri için farklı hükümler sevk etmiş bulunmaktadır (mad. 2,4 - 22, 23 - 26). Bunlara göre :

Kapalı işyerleri, yarı kapalı işyerleri (baraka, sayvan, sundurma gibi üstü kapalı yanı açık yerlerdir), açık işyerleri (yol, demiryol, köprü, bina inşaatı) dir. Emniyet tedbirleri de bu yerlere göre ayrı ayrı bildirilmiştir (mad. 49 - 57, 58, 71, 72 - 76).

Nihayet, hususî durumları itibariyle işçilere ikametgâh (lojman) tesis etmek mecburiyetinde bulunan işyerlerinin ne gibi noktalara dikkat edecekleri ve bu lojmanların baraka, çadır, hamam, duş apteshanelerinin ne gibi vasıf ve şartları haiz bulunacakları da etraflı olarak nizamlanmış bulunmaktadır (mad. 27 - 30). Ayrıca bu yerlerde sâri hastalıkların ortaya çıkmalarını önlemek düşüncesiyle alınması gerekli tedbirler de düzenlenmekte, böyle bir hastalık zuhur edince ne suretle hareket edileceği Nizamnamede bildirilmektedir (mad. 32 - 33).

Nizamnamenin 1. derecede sayılan tedbirlerinden birisi bulunmazsa, işletme belgesi verilmez ve eksiğin tamamlanması beklenir. İkinci derecede ki şartlar için de, esas itibariyle, aynı şekilde işlem yapılır. Mamafih, Bölge Müdürlüğü mahzur görmezse (geçici işçi işletme izin kâğıdı) verebilir. İşveren muayyen müddetler içinde ikinci derecedeki eksiklikleri tamamlamaya mecburdur. Bundan sonra, geçici işletme izin kâğıdı geri alınır ve yerine işletme belgesi verilir. Eksiklerin muayyen süre içerisinde tamamlanma-

ması mücbir sebeplerden ileri geliyorsa, işverene işin önemi ve mücbir sebebin niteliği nazara alınarak munzam bir münasib mehil verilir. Kanunî veya munzam mehil içerisinde ikinci derecedeki noksanlarını tamamlamayan işverenlerin geçici işletme izin kâğıdı geri alınır ve işyeri idareten kapatılabilir. Bölge Müdürlüğü böyle bir tedbiri fazla görürse, tehlike arz eden kısmı, yahut makine veya âleti mühürleyip, eksik tamamlanuncaya kadar bunların işletilmesini men eder.

II — İŞYERİNDE DEĞİŞİKLİK :

Faaliyete girişmiş bulunan bir işyerinde ilâveler, techizat veya tertibatında yenilemeler veya değişiklikler yapılmasına ihtiyaç duyulabilir. Bu takdirde yapılacak işlem birinci veya ikinci derecedeki şartlara ilişkin olmasına göre farklıdır.

Bunlar birinci derecedeki şartlardan birine giriyorsa, yeni kurulan işyeri hakkındaki işlem yürütülür. Bilâkis, ikinci derecedeki şartlardan biri mevzu bahis ise, iş durdurulmaksızın nizamnamedeki müddetler içinde gereken işlemler yapılır (İş K. m. 56/G; Tüzük m. 84).

III — ŞAHİSLARA AİT TEDBİRLER :

a) İş K. m. 57'e göre her ne sıfatla olursa olsun, her hangi bir kimsenin işyerine ispirotolu içki getirmesi, sarhoş olarak gelmesi, bu gibi içkileri işyerinde kullanması veya başkalarına vermesi veya satması yasaktır.

Umumî Hıfzısıhha Kanunu m. 178'de sanat müesseseleri ile maden ocakları ve inşaat yerleri dahilinde veya yakınında ispirotolu içki satışı veya genel ev açılmasını yasak etmiştir.

b) İşçilerin, her hangi bir işyerine alınırken umumî bir sağlık muayenesinden geçirilmeleri mecburîdir. Ayrıca, bazı işlerde çalışan işçilerin zaman zaman umumî bir sağlık muayenesinden geçirilmesi de kanun icabıdır. (İş K. m. 62/a, b).

Ayrıca işçilerin sarî hastalığa mübtela olmadıklarını tespit için sıhî bir muayeneden geçirilmesi lâzımdır. (Tüzük m. 32/f).

Keza ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin vücutça bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında bir hekim raporu

aranmalıdır (müessese hekimi, hükümet veya belediye doktoru). İşçiye böyle bir rapor verilmedikçe ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır (İş K. m. 59). Hangi işçilerin ne gibi işlerde çalıştırılıp çalıştırılmayacakları Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde belirtilmiştir. 99 ayrı faaliyet olarak bütün işleri tespit eden bu tüzüğe ekli cetvel, bu işlerden çocuklar için yasak olanları (Ç) ve kadınlar için yasak olanları da (K) harfleri ile göstermiştir. 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Çalışması caiz olan bir işe alındıktan sonra da her işçi en az altı ayda bir müessese doktoruna (bulunmazsa, hükümet veya belediye doktoruna) muayene ettirilerek sağlık durumları tespit edilir, ve bunlar sağlık sicil defter veya kartlarına işlenir. İlgili makamın her isteğinde göstermek üzere işveren bunları muhafaza eder. (Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü m. 2).

Nihayet, 12 - 18 yaş arasındaki çocuklar da işe alınırken aynı hekimler tarafından sağlık muayenesinden geçirilir ve yapacakları işin mahiyet ve şartlarına göre bünyelerinin dayanıklı olup olmadığı raporla tespit edilir (İş K. m. 60).

III

Mesuliyet Hükümleri

I - CEZAI MESULİYET :

İş K. m. 54 işverene işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini sağlamak için gerekli olan tedbirleri almak ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmamakla mükellef tuttuktan sonra; m. 112'de bunları iki çeşit müeyyide altına almış bulunmaktadır :

1) Almakta ihmal gösterdiği tedbirler, birinci derecede sayılan şartlara taallük ediyorsa 100 liradan aşağı olmamak üzere işvereni hafif para cezasına çarptırıyor ve noksanlar ikmal edilinceye kadar işyerinin kapatılmasını emrediyor.

2) Halbuki, işverenin almakta ihmal gösterdiği tedbirler ikinci derecede sayılan şartlara ilişkin ise 50 ilâ 100 lira hafif para cezasına hükmedilir ve eksikler tamamlanıncaya kadar işyeri kapatılabilir.

Kayıd ve işaret edelim ki 1949 yılında, 5435 sayılı bir kanun bu cezaları 5 misli arttırmıştır (m. 2).

II - HUKUKİ MESULİYET :

1) İşçinin işyerinde uğrayacağı bir kaza neticesinde ya kendisi bir zarara mâruz kalır, veya ölümü halinde ailesi bir yardımdan mahrum edilmiş olur. Her iki halde de işverenin mesuliyeti, yani bir tazminat ödeme mükellefiyeti, mevzuubahis olmaktadır. Ancak, bu mesuliyet, zaman içerisinde, çok enteresan bir gelişme kaydetmiştir. Önceleri işverenin işçiye veya ailesine karşı mesuliyeti haksız fiil esasına dayatılmış idi. Bu prensibe göre, işvereni mesul tutmak için karşı tarafın işverene ait bir kusuru ispat etmesi ve zararın bu kusur neticesinde meydana geldiğini de (illiyet rabıtası) ispatlaması şarttı. Ayrıca, zararın miktarını da tespit ettirmesi gerekirdi. Sanayi muhitlerde işçiye böyle bir külfet tahmil etmek ekseriya tazminat alamamasına müncer oluyordu. Çünkü makine kullanan modern cemiyette kusurun işverene isnadı çok zor bulunuyordu. Bu sebebledir ki, işçinin işini ifa ettiği sırada maruz kaldığı zararların tazmini yavaş yavaş haksız fiil mesuliyetinden çıkarılmış ve akdî mesuliyete sokulmuştur. Bu mesuliyet esaslarına göre (B. K. m. 96) alacaklı durumda olan işçi, borçlu durumda olan işverenin kusurunu ispata artık mecbur olmayıp, bilâkis işveren kusursuzluğunu ispat edecektir. İşveren bunu yapamadıkça işçiye karşı mesul olacaktır.

Bu temayül zamanla kuvvetlenmiş ve gelişmiştir. Şöyleki, işverenin makine ve sair aletler işletmekle tehlikeli bir hal yarattığı göz önünde bulundurulmuş ve bu yözden meydana gelen zarardan işveren mutlak olarak mesul tutulmuştur. Hatta kusursuzluğunu ispat etmesine bile müsaade edilmemiştir. Buna risk nazariyesi veya objektif mesuliyet esası adı verilmiştir.

Hukukî mesuliyeti bu suretle genişleyen ve bundan kurtulma imkânını da kaybetmiş bulunan işveren, işyerinde meydana gelecek zararlara karşı kendi lehine mesuliyet sigortası yapma yolunu bulmuştur. Kaza halinde işveren mesul tutulunca sigortaya rücu ederek ödediği tazminat ondan tahsil etmek imkânını elde etmiş bulunuyordu.

Bu durum karşısında zarara mâruz kalan işçiye bir kolaylık ve tazminatını elde etmesi için bir nevi garanti temin etmek düşün-

cesiyle, sigorta şirketine doğrudan doğruya müracaat ve sigorta bedelini ondan talep edebileceği kabul olundu. (BK. m. 112 bu fikrin biraz tahdid edilmiş ifadesidir).

2) Bu umumî cereyan karşısında Hukukumuzun durumunu inceliyelim.

a) İşçinin mâruz kaldığı zararlar : İş kazası neticesinde işçinin mâruz kalabileceği zararlar şunlardır :

aa) İşten kalmış olmasına mukabil kaybettiği ücretler,

bb) İyileştikten sonra iş bulamamaktan mütevellit mahrum kaldığı ücretler,

cc) Tedavi masrafları,

dd) Çalışma gücünü kaybetmiş olmasından doğan az kazanç imkânı,

ee) Çekmiş olduğu acılardan dolayı manevî zararlar.

Bütün bu zararları karşılamak üzere işçi işverene karşı tazminat talebinde bulunur. Ancak Yargıtay bu tazminatın BK. m. 46/47. maddelerinde yer aldığı göz önünde tutarak haksız fiil mesuliyetine göre karar verilmesi gerektiğini önceleri içtihat etmişse de, sonraları bunun akdî mesuliyete dayanması gerektiğini bildirmiştir. Bu içtihat daha doğru ve teknik bakımdan daha yerindedir. Şu noktayı da belirtmek icab eder «hüküm verildiği sırada cismanî zararın neticelerini kâfi derecede kanaat ile tayin etmek mümkün değilse, hükmün tefhininden itibaren iki sene zarfında hâkimin tetkik salahiyetini muhafaza etmeğe hakkı vardır» (BK. m. 46/2).

b) İşçinin ölümü : İş kazası neticesinde işçi ölürse, şu zararlar ortaya çıkar :

aa) İşçi derhal ölmemişse, tedavi masrafları ve çalışmamaktan doğan zararlar,

bb) Yukarıki halde veya işçinin derhal ölmesi halinde defin masrafları,

cc) Ölüm halinde işçinin yardımdan mahrum kalanların bu yardım nisbetinde uğradıkları zararlar,

dd) Ölen işçi ailesinin duydukları acıya karşı manevî zararlar (BK. m. 45, 47).

Bu zararların tazmini hususunda da bir takım tereddütler olmuşsa da Ticaret Kanununun sureti tatbiki hakkında K. m. 41/II, f. Borçlar Kanununun 332. maddesine bir fıkra ekleyerek bu gibi davaların akdî mesuliyet esasına göre hal edileceğini bildirmiştir.

IV

Sosyal Sigortalarla Olan Münasebet

İş kazaları ile meslek hastalıklarına dair 506 sayılı kanun m. 11 iş kazasını ve meslek hastalığını tarif etmiştir.

İş kazası muayyen hallerde (aşağıda sayılmıştır) âni olarak meydana gelen sert bir olay olup sigortalıyı hemen veya sonradan bedenî veya ruhî bir ârizaya uğratar. Bu haller, kanuna göre :

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c) Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emzikli kadın işçinin çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere topluca götürülüp getirildiği sırada,

İşte böyle bir hal veya durumda meydana gelen kaza iş kazasıdır.

Meslek hastalığı ise, muayyen bir işin devamlı olarak icrası halinde, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple yahut işin yürütüm şartları yüzünden sigortalının uğradığı geçici veya devamlı hastalık, sakatlık yahut ruhî arızadır.

İş kazası âni ve sert darbe ile meydana gelirken, meslek hastalığı tekrarlanan aynı sebepten yavaş yavaş ve sinsice meydana gelir. Bunları burada tahlil edecek değiliz. Ancak şu kadarını söyleyelim ki iş kazası veya meslek hastalığı halinde Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalıya aşağıdaki yardımları sağlar :

- a) Sağlık yardımı,
- b) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek,
- c) Sürekli iş göremezlik hallerinde hayat boyunca gelir,
- d) Protez araç ve gereçleri (sağlanma, takma, onarma, yenileme),
- e) Yurt içinde ve dışında (a ve d hallerinde) başka yere gönderme,
- f) Cenaze masrafı,
- g) Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine gelir. Bütün bunların teferruatı ve ne yolda hesaplanacağı 506 sayılı K. m. 13-31'de düzenlenmiştir. Bunları tetkik edecek değiliz. Sadece durumu iş emniyeti bakımından incelemekle yetineceğiz.

1. İşçinin kasdı :

İş kazası işçinin kasdı veya suç sayılır bir hali neticesi olduğu meydana çıkarsa, kendi veya hak sahipleri bütün sigorta haklarını kaybederler. Ancak gerekli sağlık yardımları yapılır (m. 110).

2. İşçinin bağışlanmaz kusuru :

Tehlikeli olduğu bilinen veya yetkililerce verilen bir emre aykırı olan yahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiç bir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak yapan veya yapılması gerekli bir hareketi savsayan işçi, bağışlanmaz bir kusur yapmış olur. Bunun neticesinde sigortalı olan işçiye yapılacak olan geçici iş göremezlik ödenekleri ile daimî iş göremezlik geliri yardımları bu kusurun derecesine göre Kurumca yarıya kadar eksiltilebilir (m. 111).

3. İşçinin tavsiyelere uymaması :

İş kazasına uğrayan işçi durumu derhal, ve fakat en geç ertesi gün içinde işverene veya vekiline haber vermeğe mecburdur. Şayet işçi :

- a) Bu mülkiyeti yerine getirmezse,
- b) Hekim tarafından bildirilen tedbir ve tavsiyelere uymaz-

sa, ve bu yüzden normal tedavi sürelerinin uzamasına, malûl kalmasına veya malûliyet derecesinin artmasına sebebiyet verirse, kusur derecesinin raporla tespit edilecek nispetindeki kısmına ait, fakat % 50 yi geçmeyen sigorta hakları Kurumca düşürülebilir (m. 17).

4. Başka işçinin kusuru :

İş kazası veya meslek hastalığının işveren tarafından çalıştırılan diğer bir şahsın ihmal veya kusuru ile meydana gelmesi de mümkündür. Böyle bir halde Sosyal Sigortalar Kurumu, Sigortalar Kurumu, sigortalının bütün haklarını öder. Ancak işveren B. K. m. 55'e göre istihdam ettiği kimselerin hizmetlerini ifa ettikleri sırada yaptıkları zararlardan mesul bulunduğuna göre iki durum hasıl olmaktadır :

a) Kurum sigortalı için yaptığı masrafları işverenden veya kusuru olan işçiden alır (m. 26/2).

b) Sigortalı (ölüm halinde hak sahibi olan kimseler) Kurumdan aldığı ödeneklerle zararını karşılayamıyorsa, farkını işverenden talep edebilir (B. K. m. 55, 326).

Fakat işverenin bu mesuliyetten kurtulabilmesi ancak şu hal-lerde mümkündür :

a) İşveren böyle bir zararın vukuu bulunmaması için hal ve maslahatın icab ettirdiği bütün tedbirleri aldıgını,

b) Yahut bu tedbirleri almış veya dikkat ve itinada bulunmuş olsa bile, zararın vukuuna mâni olamayacağını ispat edebilir.

c) Bunları ispat edemez veya ispat etmek istemezse zararı ika eden işçiye rücu edebilir ve ödediği meblağları ondan alabilir. Bunun için de muayyen bir miktarını işçinin ücretlerinden mahsup ederek bu borcu tamamlayabilir. (B. K. m. 55).

5. İşverenin kusuru :

İş kazası veya meslek hastalığı işverenin de kusuru neticesinde meydana gelebilir. Kanun bu kusuru muhtelif şekillerde derpiş etmiştir :

- a) İşverenin kastı,
- b) İş Kanununun işlerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerine aykırı hareketi,
- c) Suç sayılır fiili.

Bu hallerden biri ile iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalıya veya hak sahibi kimselere kanunî yardımlarını yapar, ve gelirleri bağlar. Ancak, bunlar için işverene rücu edip yaptığı ve yapacağı masrafları geri alır. Yaptığı masrafların tutarı nispeten kolay hesaplanabilirse de, yapılacak olan masrafların sermaye hesapları ayrı bir tarifeye göre hesaplanıp, tümü işverenden alınır (m. 26).

Bu rücu davalarının Adliye Mahkemelerinde görülmesi Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarıyla taayyün etmiş bulunmaktadır. Rücu davalarının müruru zaman müddeti de Kanunda yazılı olmakla beraber Yargıtaya tayin edilmiş bulunmaktadır (31.3.1954 tarihli ve 18/11, içtihadı birleştirme kararı). Bu müddet zararın vukuundan itibaren 10 sene, fakat zarara ve faile ittiladan itibaren de 1 senedir (BK. m. 55'e dayanarak m. 60). Ayrıca, sigortalının, yukarıda izah olunduğu gibi, kazanın meydana gelmesinden dolayı kusuru varsa; nasıl ki İşçi Sigortaları Kurumu ödeneklerde bir indirme yapılması yolunu tutabiliyorsa, rücu davasına mâruz kalan işveren de işçinin müterafik kusuru derecesinde bir indirme yapılmasını talep edebilir (BK. m. 44; Yargıtay 31.3.1954 tarihli ve 17/10 içtihadı bileştirme kararı). 506 sayılı kanuna göre, bu davalar artık iş mahkemelerinde görülecektir (m. 134).

6. İşverenin işyerini açıklamaması :

Bir işyeri Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamına girecek bir nitelikte olmakla beraber işveren bir ay içinde müracaatını yapmamış, Sigorta Şube Müdürlüğünün de gözünden kaçmış olabilir (m. 8, 9). Bu ihmâl veya suiniyetin iş kazası halinde işçi aleyhine neticelenmemesi adalet icabıdır. İşte bu lâzimeye uyarak 506 sayılı K. m. 10, böyle bir işyerinde vuku gelen iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde sakatlanan veya hastalanan işçiye aynen sigortalı imiş gibi bütün yardımların yapılmasını ve ödeneklerin verilmesini emretmektedir. Kuruma bildirilen işyerine sonradan alınan işçi bildirilmezse aynı hüküm uygulanır. Ancak bu gibiler hakkında ya-

pılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlandığı takdirde bu gelirlerin hesap edilecek sermaye değerlerinin mecmuu işverene ödttirilir. Bu gibi hallerde, yukarıda izah olunan 26. maddedeki sorumluluk hallerinden birinin bulunup bulunmadığı da aranmaz. Zira «Kanun bu madde ile 26. maddeden ayrı ve müstakil bir mesuliyet hali derpiş etmek istemiştir. Bu suretle kanunî mükellefiyetlerini yerine getirenlerle getirmeyenler arasında adalete uygun bir fark ta gözetilmiş bulunmaktadır». (Yargıtay 23.5.1956 ve 2/8 sayılı içtihadı birleştirme kararı).

V

Denetim Mekanizması

İş güvenliğinin amacına uygun olarak kurulması, idamesi ve hatta gelişebilmesi için her şeyden evvel iyi organize edilmiş bir denetim (veya teftiş) teşkilâtına ihtiyaç gösterdiği artık münakaşa edilmez bir haldir. Gerçekten işçinin sağlığı ve hayatı kadar, işverenin sorumluluğu ve işyerinin prodüktivitesi bahis konusu olan iş güvenliği konuları, sadece işverenin veya sadece işçilerin arzu, imkân ve iyi niyetlerine terk edilemez. Bugün, modern Dünyada iş güvenliği teknik bir ihtisas kolu olmuş; neşriyatı, tatbikatı, uzmanları (mühendisleri) ile bir bütün teşkil edecek bir seviyeye ulaşmıştır. Böylece iş güvenliğinin bilgili ellere emanet edilmesi zarurîdir. Türkiyede bu görev kimlere verilmiştir ve nasıl görülmektedir? Bu soruyu genelden özele (yani makrodan mikro'ya) doğru giderek üç kademede inceleyeceğiz :

- 1) Çalışma Bakanlığınca yapılan teftiş,
- 2) Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan teftiş,
- 3) İşyerinde kurulacak güvenlik komiteleri.

I - ÇALIŞMA BAKANLIĞININ TEFTİŞİ :

İş kanununa göre : «Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev, Çalışma Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır». (m. 88). Bu ödev Bölge Çalışma Müdürlüklerine bağlı bulunan iş müfettişleri marifetiyle yapıl-

maktadır. Deniz İş Kanunu (m. 49) ile Basın İş Kanunu (m. 24) hükümlerin uygulanmasını denetlemek ödevi de bu müfettişlere verilmiştir. Burada genel teftişi değil, sadece işgüvenliği ile ilgili olan hususları tebaruz ettirmekle yetineceğiz.

1. Genel teftiş :

İş müfettişi programı icabı bir işyerine gelince, işin yürütülmesi tarzını; âlet edevat, cihaz ve makinaları; ham ve işlenmiş madde, iş için gerekli olan malzemeyi gezer, görür, araştırır. Bunu yaparken, işin normal gidişini, işyerinin işlemlerini mümkün olduğu kadar sekteye uğratmamak, güçleştirmemek ve durdurmamak için dikkatli olmalıdır.

İş müfettişi bu inceleme ve araştırmaları sırasında işyerinin tesis ve terkiibinde, çalışma metodlarında, makina ve cihazlarda işçiler için tehlikeli bir husus tespit ederse; tehlike giderilinceye kadar o tesisat, tertibat veya makinayı durdurabilir. Yaş ve cinsiyet bakımından çalıştırılmaması gereken işçileri de çalışmaktan alıkoyar.

Bu hal dışında iş müfettişi teftiş sonuçlarını işyerinde düzenleyeceği bir tutanakla tespit eder, altını imzalar ve ilgililere imzalatır. Bir raporla da teftiş sonucunu bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne verir. Suç hali dışında, müfettiş işyerinde tedbir alınmasına dair icraî karar veya emirler veremez. Bunları, teftiş raporu uyarınca, Bölge Müdürlüğü alır ve gereğinin yerine getirilmesi için işyerine bildirilir. İşyerinin kapatılmasını gerektirecek bir durum varsa - yeni İş Kanunu (Tasarısı) na göre - mahallin en büyük mülkiye âmirinden kapatmanın yapılması istenir.

Her işyerinde nümunesine uygun bir de teftiş defteri bulundurulur. İş müfettişi teftiş neticelerini bu deftere yazar. Müteakkip teftişlerde eksiklerin neler olduğu, tavsiye veya emredilen tedbirlerin ne dereceye kadar tutulduğu bu defterin incelenmesiyle ortaya çıkar.

Şurasına işaret edelimki, iş müfettişlerinin işgüvenliği teftişi yapabilmeleri için her konuda yeteri kadar bilgi sahibi olmaları icab eder. Halbuki tatbikatta iş müfettişlerinin çok çeşitli formasyonlara sahip oldukları görülmektedir: hukuk, iktisat, ticaret, tıbbiye, baytar, orman, asker, mühendis v.s.,v.s. Kaldığı, her iş ko-

lu için de teknisyen müfettiş yeterli değildir. Bir deri kundura, tekstil veya ateş tuğlası fabrikasının iş güvenliği yönünden arz ettiği hususiyetler birbirinden ne kadar farklı ise; büyük bir otel, tersane, kömür madeni, petrol tasfiyehanesi de o kadar farklıdır. Bu sebeble teknik elemanlara ihtiyaç bulunduğu ve iş güvenliği teftişinin bunlar tarafından, veya katılacakları teftiş ekipleri tarafından yapılması şarttır.

2. Teknik teftiş :

Bu ihtiyacı Çalışma Bakanlığı duyarak, teknik bir teftiş kadrosu kurulması imkânlarını araştırmış, bünyesinde bulunan müfettişlerden bu hususta istifade ederek, bunlar için yeni bir düzen kurmuştur. Gerçekten, 12.2.1963 tarihli ve 174 sayılı bir kanun, Sosyal Sigortalar Kurumu Teşkilâtına dair 4792 sayılı Kanununun 6. maddesine bir fıkra ekleyerek bu işin hal yoluna gitmiştir. (RG.19.2.1963 sayı 11338). Bu teknik elemanlara «işçi sağlığı ve iş güvenliği müfettişleri» denilmektedir. Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlıdır; bu genel müdürlük bu müfettişlerin çalışmalarını düzenler ve denetler. Bilhassa iş emniyeti, parlayıcı - patlayıcı - tehlikeli ve zararlı maddeler, madenler iş emniyeti, gemi adamlarının yeterliği gibi teknik bilgileri icap ettiren tüzüklerin uygulanıp uygulanmadığını denetler. Bunun için de kendilerine iş müfettişlerinin yetkileri verilmiştir.

Fakat şurasını belirtelimki, bu müfettişlerin hukukî durumları çok acıptır. Bulunan çözüm yolunun sadece geçici bir düzen, bir palyatif olduğuna ve yanlış bir yolda olduğuna işaret edelim. Gerçekten, bu kadrolarda çalışanların adedi, unvanı, ücret ve yevmiyeleri Çalışma Bakanlığının göstereceği ihtiyaca göre Sosyal Sigortalar Kurumunca tesbit edilir ve kendi yıllık kadrolarında belirtilir. Bu suretle Kurumun mustakil hükmî şahsiyeti Bakanlığın müdahalesiyle zedelenmektedir.

Dahası var: Sosyal Sigortalar Kurumu bu kadroları açar ve kendi kadroları toplamının %'ini aşmamak üzere bir inebلاغı bu müfettişlere ayırır. Sigorta fonları hakikî gayeleri dışında kullanıyorlar demektir.

Nihayet: Bu kadrolara tayinleri de Çalışma Bakanlığı yapar. Kadro ve maaşı Kurumda, görevli bağlantısı Bakanlıkta olan diğer

nüfettişlerle güvenlik müfettişleri arasında da ikilik yaratılmıştır. Her ne kadar bu müfettişler iş güvenliğini genişleterek dolaylı olarak Sosyal Sigortalara yardımcı oldukları münakaşa edilemezse de, bu hal yeterli bir sebep değildir. Zira, bunu prensip haline getirirsek, bataklık kurutma, paratoner imali işlerinde çalışanlara da Sigorta Kurumunun bir tahsisat ayırması mı gerekecektir? İş güvenliği teftişi bir «devlet işidir» ve buna ait tahsisatın Devlet bütcesinden karşılanması icap eder, yoksa işçi ve işverenlerin ödedikleri primlerden değil.

II - SOSYAL SİGORTALAR KURUMU TEFTİŞİ :

Ayrı bir konu olan, ayrı bilgi ve ihtisas isteyen Sosyal Sigortalarda da özel bir teftiş teşkilâtı kurulmuştur. Gerçekten 506 sayılı Sosyal Sigortalar K. m. 130'a göre: «Kurumun teftişe yetkili memurları işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine veya işin yürütüm tarzında sağlık ve iş güvenliği usul ve teamüllerine aykırı durumlarla karşılaşırlarsa, durumu usulüne uygun olarak tetkik ve tesbit ederler. Tesbit edilen hususlar Kurumca ilgili mercilere intikal ettirilir. «İlave edelimki» Kurumun teftişe yetkili memurlarına, 506 sayılı Kanununun uygulanması bakımından, İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi tanınmıştır».

Bu suretle Sosyal Sigorta müfettişleri, âdeta birer iş güvenliği müfettişi niteliği almış bulunmaktadır. O kadar ki, bir işyerinin iş kazalarını önleyici güvenlik tedbirleri aldığı tesbit edilirse, tehlike derecesi düşürülür; bilâkis güvenlik hükümlerine yeteri kadar riayet edilmezse o işyerinin tehlike derecesi arttırılır. Böylece primlerde %0,2 bir azalma veya arttırma yapılır (506 sayılı K. m. 74 ve Prim Tarifesi m.6)

İşveren tehlike sınıf ve derecesine dokunabilecek her türlü değişiklikleri bir ay içinde (mebdei belli değil) Kuruma bildirir. Kurum bunu inceletir ve buna göre tehlike sınıf ve derecesini değiştirebilir (m. 76). Bu değişiklik, karardan sonraki takvim yılı başında yürürlüğe girer. (m. 75/5).

Bu incelemeleri yapmak, Kurumca alınacak karara dayanak, teşkil etmek için gerekçeli rapor hazırlamak Sosyal Sigortalar müfettişlerine düşen önemli bir görevdir.

Bu kısa tablo karşısında iş güvenliği teftişinin önemine nispetle yeterli olmadığı söylenebilir. Gerek Bakanlıkça ve gerek mü-

fettişlerce sarf edilen gayretleri azımsamamak lâzımdır. Bahis konusu olan husus insan sağlığı ve hayatı, çalışanın istikbali, ailenin felâketidir. Bu bakımdan iş güvenliği sadece teknik bir konu değil, beşerî ve sosyal bir konudur da. Ayrıca ekonomik yönleri de vardır.

Geçici ve palyatif tedbirler birer ileri adım sayılabilirse de, bunların tümünü birleştirerek, ahenkli, ihtiyaçlara elverişli, memleket realitelerine ve hukukî prensiplere uygun bir sistem ve teşkilât kurulması zamanı gelmiştir.

İş güvenliğinin teknik, ekonomik ve sosyal (beşerî) faktörleri incelenerek buna göre bir denetim mekanizmasının yaratılıp işlenmesi zarurîdir.

III - GÜVENLİK KOMİTELERİ :

Bu gün yürürlükte bulunan İş Kanunumuzla diğer iş mevzuatımız işyerlerinde güvenlik komiteleri hususunda hiç bir hüküm ihtiva etmemektedirler. Bu sebeble işyerlerinde, güvenlik konusunda, işçi - işveren arasında bir iş birliği meydana getirecek önemli hareketlere tesadüf edilmemektedir.

275 sayılı toplu iş sözleşmeleri ile grev ve lokavt kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, bazı işyerleri için istişarî nitelikte olmak üzere, iş güvenliği komiteleri tertip edilmiştir. Bu komitelerde genellikle işveren temsilcileri çoğunlukta, işçi temsilcileri ise azınlıkta bulunmaktadır. Bu tarz güvenlik komitelerinin nasıl terkip edileceğini, çalışma usulünün ne olacağını, kararların nasıl verileceğini, bu kararların istişarî veya icraî bir kuvvete sahip olup olmadığını taraflar müzakereleri neticesinde tayin ederler. Bu yüzden çok çeşitli (heterojen) komiteler ortaya çıkmakta veya çıkabilmekte, makro - ekonomik olarak kendilerinden beklenen vazifeleri etkili olarak yapamamaktadırlar.

Bu yüzden, ve önemli bir ileri adım atarak, Senatodan Millet Meclisine bazı değişikliklerle geri gelen İŞ KANUNU TASARISI genel bir şekilde iş güvenliği komitelerini öngörmektedir. Ancak bunların terkip ve çalışma tarzı ile kararlarının nitelikleri hakkında Tasarıda bir hüküm bulunmamakta, bütün bu noktaların düzenlenmesi bir Tüzüğe bırakılmaktadır. (m. 77). Tüzüğün çıkmasına değin yine işyerlerinde bu gibi komiteler faaliyete geçemeyecek demektir. Gönül isterki, Çalışma Bakanlığı şimdiden bu Tüzük çalış-

malarına başlasın ve kanun çıkar çıkmaz Tüzüğü ilgili mercilere sunarak bir an evvel yürürlüğe girmesini sağlasın. Ancak, kanunun önemini gözden uzak tutmamak ve işi aceleye getirerek işçinin sağlığı ve hayatı ile millî prodüktiviteyi de tehlikeye sokmamak icab eder. Tüzük Tasarısı hazırlıklarında, mutâden meslek teşekküllerinin en üst kademelerinin mütâleası alınırken; mütehassis teşekkül ve kurumların ve bu arada Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü, Millî Prodüktivite Merkezi, İşletme Enstitüsü, Teknik Üniversitelerin bu konularla ilgili kürsü ve enstitülerinin, güvenlik komiteleri kuran işletmelerin ve iş güvenliği müfettişlerinin görüş ve mütâleaları da alınmalıdır.

Bu suretle eksik veya aksak olan iş güvenliği teftişi, bir dereceye kadar düzeltmek veya eksiklerini kapatmak imkânlarını bulur. Bu hususta bir fikir vermek için, aktedilmiş olan bazı toplu iş sözleşmelerinin güvenlik komiteleriyle ilgili hükümlerini aşağıya almış bulunuyoruz.

1. MENSUCAT SANTRAL A. Ş. — TEKSİF

İş Emniyeti Komitesi :

MADDE — İşyerinde iş emniyeti mühendisi, iş emniyeti teknisyeni, Fabrika hekimi, Personel Şefi ve Sendikanın işyerindeki üyelerinden seçeceği 3 kişinin iltihakı ile bir İş Emniyeti Komitesi kurulur. Bu Komite, her iki işyeri için de vazife görür ve iş saatleri dışında toplanır. İş Emniyeti ve İşçi Sağlığını Koruma Nizamnamesi ile alâkalı mevzulardaki tavsiye ve görüşlerini bir rapor ile işverene iletir.

2. AYDIN TEKSTİL FABRİKASI — TEKSİF

İş Emniyeti Komitesi :

İşyerinde iş emniyeti ve işçi sağlığı hususunda çalışmak üzere aşağıda belirtilen şahıslardan bir Komite teşkil edilir :

1 — İşyeri hekimi,

2 — İşyerinde görevli bir Makina Mühendisi,

3 — Personel Şefi,

4 — Sendikanın işyeri temsilcilerinden bir kişi,

Komitenin vazifeleri şunlardır :

- a) İş kazası olması muhtemel yerlerde iş kazalarına karşı alınması icap eden tedbirleri tesbit etmek.
- b) Herhangi bir iş kazasının vukuu halinde kaza mahalline gidip kazanın oluş şeklini tetkik ve sebepleri ile birlikte yetkilileri haberdar etmek.
- c) İş kazalarını önlemek üzere nezaretçileri eğitime tâbi tutmak.
- d) İşçi sağlığı bakımından alınması lâzım gelen tedbirleri tesbit etmektir.

3. MAKİNE ve KİMYA ENDÜSTRİSİ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
TÜRKİYE METAL İŞ FEDERASYONU

MADDE — İşyerindeki iş emniyeti komitesi :

1 — Başkan (Teknik emniyet mühendisi veya işveren tarafından tayin edilecek bir Mühendis),

2 — İşveren vekilinin tayin edeceği :

- a) İmalât servisinden bir teknik eleman,
- b) Hazırlama ve kontrol servisinden bir teknik eleman,
- c) İdarî servislerden bir eleman (Raportörlük vazifesini de yapar),
- d) Sağlık Servisinden bir Doktor ve;

3 — İşyeri Sendika Temsilcilerinin (iki) sinden teşekkül eder.

MADDE — a) İşletmede 2/15156 sayılı kararname ile yürürlüğe giren (İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi) hükümlerinin tatbik edilip edilmediğini kontrol etmek,

b) İşletmenin her kolundaki işyerlerinde güvenle çalışmayı temin edecek çareleri aramak,

c) İş emniyeti ile ilgili güçlükleri bertaraf etmek, yeni problemleri ortaya koyup müzakere ederek bir neticeye bağlamak.