

TÜRKİYE'DE YABANCILARIN İŞ HUKUKU

Sadri AKSOY

İşçi Sigortaları Kurumu Etüd ve Organizasyon

Dairesi Reisi

Giriş:

Türkiye'de, 1954 yılı Ocak ayında kabul edilen "Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu"nun tatbikine geçilmesinden sonra yabancı sermaye yatırımları gittikçe artarak hızlanmış bulunmaktadır. Filhakika bu liberal kanun, iktisadî kalkınmayı teşvik ve sür'atlendirmek için, hiç bir inhisar veya hususî imtiyazı istilzam eylememek şartıyla, her sahada yabancıların yatırım yapmasına müsaade etmiş ve bir çok haklar, muafiyetler, garantiler tanımıştır. Ekserisi sanayi ve maden sahasında vukubulan yatırımlar dolayısıyla, yabancı sermayedarların millî mevzuata göre bir takım mükellefiyetlerinin bulunması tabiidir. Bu yazının mevzuu, bu mükellefiyetlerin bir cephesine temas etmek ve Türkiye'de yabancıların iş hukuku ve sosyal sigortalar karşısındaki durumunu aydınlatmaktır.

Türkiye'de oldukça geniş bir (İş Mevzuatı) ve (Sosyal Sigortalar) manzumesi vardır. Bu bakımdan Türkiye'ye gelecek yabancı sermayedarların bu mevzuatı ve tatbik olunan sosyal sigorta programlarını bilmeleleri hem faydalı hem de zaruridir.

Türk İş Mevzuatı:

Türk İş Mevzuatı'nı takdim ederken konularına göre bazı ayırmalar yapmak ve bu ayırmalardan sonra, alâkalı mevzuların ana hatlarına kısaca temas ederek durumu belirtmek pratik olacaktır. Bu şekil yabancı sermayedarlara, hal hazırdaki mer'î İş Mevzuatı'nın fotoğrafını kolayca gözden geçirmesine fırsat verecektir.

Konuların tasnifi şöyle yapılmıştır:

- 1 — İş verenlerle işçiler arasındaki münasebetlerin tanzimi, İş Kanunları,
- 2 — Çalışma şartları, müddetleri, ücretler, hafta tatili,
- 3 — İş emniyeti ve işçi sağlığı,
- 4 — İş ihtilâfları, iş mahkemeleri,

- 5 — İş ve işçi bulma hizmetleri,
- 6 — İş yerlerinin mürakabe ve teftişi, çalışma teşkilâtı,
- 7 — İşçi ve işveren sendikaları.

İş Kanunları ve şumulü:

İşverenlerle işçiler arasındaki münasebetler 1936 da çıkarılan ve 1937 den itibaren yürürlükte bulunan (İş Kanunu) ile tanzim olunmuştur. Bu kanun 1950 de ve 1954 de esaslı tadillere uğramıştır.

İş Kanunu, senayi, ticaret, maden, kara nakliyatı, nafıa işlerini şumulü içine almakta ve mahiyeti itibariyle günde en az on işçi çalıştırmayı icap ettiren işyerlerinde tatbik olunmaktadır. Vekiller Hey'eti kararıyla tesbit edilecek mahallerden daha az işçi çalıştıran iş kollarına da kanunun teşmili temin olunmuştur. Netekim halen nüfusu 50 binden yukarı 17 vilâyetin belediye hudutları dahilindeki 26 iş kolunda, İş Kanunu 4 işçi çalıştıran iş yerlerinde de uygulanmaktadır. Kanunun şumulüne girecek mahiyette bir iş yerini tesis eden veya devralan işverenler, bu iş yerinin adresini, çalışan işçi veya hizmetli miktarını, yapılan işin nev'ini ve işyerinin ünvanını bir ay zarfında bir beyanname ile Çalışma Vekâletinin mahallî teşkilâtı olan Bölge Çalışma Müdürlüklerine bildirmek mecburiyetindedirler. Bölge Çalışma Müdürlüğü, verilen beyannamayı tetkik eder, iş yerinin, iş kanunu şumulüne girip girmediğini işverene bildirir.

İş Kanunu, deniz ve hava nakliyatı ile ziraat ve ev işlerine tatbik olunmamaktadır.

Deniz nakliyatı işleri, 1954 de çıkarılan (Deniz İş Kanunu) ile tanzim edilmiştir. Bu kanunun şumul sahası, 150 ve daha yukarı Grostonilatoluk ticaret gemilerini ve bu gemilerde çalışan gemi adamlarını içine almaktadır.

Hava nakliyatı ile ziraat ve ev hizmetleri için henüz iş münasebetlerini tanzim eden kanunlar mevcut değildir. Şu kadarki:

- a) — Havacılığın yer tesisleriyle meydan, depo ve atelyelerine ait işler,
- b) — Zirai sanatlara ait işler, orman içindeki bina inşaatı, fabrikasyon işleri, nakliyat ve tamirhaneler,

hakkında İş Kanunu hükümleri cari bulunmaktadır.

Münhasıran fikren çalışan işçilerin durumuna gelince, bunlardan basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetler 1952

de çıkarılan bir kanunla tanzim edilmiştir. Fakat bu meslek mensupları dışında kalan ve fikren çalışan zümreler İş Kanunlarının himayesine halen alınmamışlardır.

Çalışma şartları, müddetler :

İşverenler, her türlü çalışma şartlarını ve işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti icaplarıyla sosyal yardımları gösteren bir (dahilî talimatname) yapmakla ve bu dahilî talimatnameyi Çalışma Vekâletinin mahallî teşkilâtına (Bölge Çalışma Müdürlükleri) tasdik ettirmekle mükelleftirler. Tasdiki müteakip bu dahilî talimatname iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve isteyen işçilere de birer örneği verilir.

Türk İş Kanununa göre, muayyen müddeti bir sene veya daha fazla olan sürekli iş akitlerinin mukaveleye bağlanması mecburidir. Deniz İş Kanununa göre de, gemi adamı ile işveren arasındaki aktin yazılı olması icabetmektedir.

Müddeti muayyen olmayan sürekli iş akitlerinin işveren ve işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için, Türk İş Mevzuatı önceden ihbarî şart koymuştur. Bu ihbar mecburiyeti işçinin işyerindeki çalışma kıdemine göre kanunla tesbit olunur. İş Kanunu ile tesbit edilmiş bulunan müddetler asgari olup taraflar mukavele ile bu müddetleri uzatabilirler, fakat azaltamazlar. Yalnız (tecrübe müddeti) içinde yapılacak feshlerde ihbar mecburiyeti yoktur. Tecrübe müddeti, bedenî faaliyeti fikrî faaliyetine galip işçiler için, azamî bir aydır. Fikrî mesaisi bedenî mesaisine üstün olan müstahdemler için, tecrübe müddeti işe girişte serbestçe tâyin edilebilir.

İhbar süreleri zarfında işveren işçiye yeni bir iş bulması için, günde asgarî iki saat izin vermek mecburiyetindedir. İşçi talep ederse, iş arama izin saatleri birleştirilerek fasılasız olarak, işin bırakılacağı günden evvelki günlerde kullanılabilir.

Türkiye'de haftalık iş müddeti (48) saat olarak tesbit edilmiştir. Bu müddet, Cumartesi günleris saat (13) de kapanması mecburî olan iş yerlerinde günde en çok (9) saati ve Cumartesi günleri saat (13) ten sonra dahi işlemesi caiz yerlerinde ise günde en çok (8) saati geçmez. Bununla beraber, memleketin ekonomik menfaatleri bakımından yahut istihsal miktarlarını mutad olan seviyenin yukarısına çıkarmağa ihtiyaç hasıl olması dolayısıyla günlük çalışma müddetlerinin muvakkat zamanlar için arttırılması mümkündür. Bu takdirde, iş verenlerin Çalışma Vekâle-

tinin mahallî teşkilâtından (Bölge Çalışma Müdürlükleri) izin almaları lâzım gelmektedir. Verilecek fazla saatlerle çalışma müsaadesinin ummî şartları şunlardır:

1 — Fazla çalışma, günde en çok (3) saat olabilir.

2 — Fazla çalışma saatleri ile çalışılacak günlerin yekûnu bir yılda en çok (90) iş gününe varabilir. (Burada şunu belirtelim ki, Türkiye'de halen mer'î bulunan Millî Korunma Kanunu hükümlerine göre, Vekiller Hey'eti kararıyla verilecek fazla çalışma müsaadelerinin de böyle bir tahdit yoktur. Bütün yıla şamil olarak fazla saatlerle çalışma müsaadesi almak mümkün bulunmaktadır.)

3 — Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25'inden % 50'sine kadar yükseltilmesi suretiyle ödenir. Ancak gece devresine ve resmî tatil günlerine rastlayan fazla çalışmalar için % 50 munzam ücret verilmesi mecburîdir.

4 — Fazla saatlerle çalışmaya işçilerin muvafakatı alınmak lâzımdır.

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilmesi icabeden (dinlenme) müddeti (8) saatten az süreli işlerde (yarım saat), (8) saat ve daha fazla süreli işlerde (bir saat) tir. Bu müddetler çalışma süresinden sayılmamaktadır.

Ücretler, hafta tatili :

İşçi ücretlerinin tayıni serbest rejime tâbidir. Yalnız bazı işler için, mahallî komisyonlar tarafından asgarî ücret hadleri tesbit olunmuştur. Umumiyetle ücretler zaman esasına göre ödenmektedir. Bununla beraber bilhassa nafia işlerinde ve mensucat sanayiinde yapılan iş miktarına göre ücret de verilmektedir. İmalat sanayiinde çalışan kalifiye erkek işçilerin yevmiyeleri (8) saatlik bir çalışma için 10—15, kalifiye olmıyan erkek işçilerin yevmiyeleri ise 5—8 lira arasında tahalûf etmektedir.

Kadın işçilerin yevmiyeleri, erkek işçi yevmiyelerinin (takriben % 80'i nisbetindedir. Şu kadar ki aynı mahiyette olan işlerde eşit ve rimle çalışan kadın ve erkek işçilerin ücretlerinde fark gözetilmemesi kanun icabıdır. 1956 yılı iş istatistiklerine göre Türkiye'de günlük kazanç vasatısı (8.22) liradır.

İşçi ücretlerinin, en geç, haftada bir türk parası ile ödenmesi esastır. Ancak işçinin muvafakatiyle bu müddetin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti de caizdir.

Türkiye'de hafta tatili günü 1935'den itibaren, garp memleketlerinde olduğu gibi (Pazar) günüdür. Bu tatil (35) saatten eksik olmamak üzere Cumartesi günü saat (13) ten başlar. Yalnız halkın yemesi, içmesi, giyinmesi gibi zarurî ihtiyaçları ile alâkalı alış veriş dükkân ve mağazalar hakkında Cumartesi günü hafta tatili hükümleri tatbik edilmez. Pazar günü çalışabilmek için mahallin belediye meclisinden izin almak icabeder. Bu takdirde Pazar günü çalışanlara, haftanın diğer bir gününde istirahat hakkı verilmesi mecburidir.

İş Kanununun tatbik edildiği iş yerlerinde çalışan işçilere, hafta tatili günü için iş veren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın tam gündelik ücret ödenmesi mecburidir. 1956'dan beri tatbik edilen bu haktan faydalanmak için, haftanın tatilden önceki günlerinde devamlı çalışmak icabetmektedir.

İş Emniyeti ve İşçi Sağlığı :

İş emniyeti ve işçi sağlığı için lüzumlu hükümlerin esaslarını İş Kanunu tesbit etmiştir. Ayrıca 1941 tarihli «İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi» ile teferruata ait şartlar belirtilmiştir. Mahiyetleri itibarile hususî şart ve tedbirleri icabettiren iş zümreleri içinde hususî hükümleri havi nizamnameler çıkarılmıştır. Ezcümle:

- Ağır ve tehlikeli işler hakkındaki 1948 tarihli nizamname,
- Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışılan iş yerlerinde alınacak tedbirler hakkındaki 1952 tarihli nizamname,
- Maden işletmelerinde alınacak emniyet tedbirleri hakkındaki 1953 tarihli Nizamname.

Kayda değer. Bu nizamnameler Birleşmiş Milletler Çalışma Teskilâtı normlarına uygun olarak hazırlanmış bulunmaktadır.

Yeni bir iş yeri kurmak ve açmak isteyen her işveren işin yapılacağı mevkiin Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaatla önceden (kurma izni) almakla mükelleftir. Bu müracaat yapılırken iş yerinde bulunacak tesisat ve tertibatın, makina ve cihazların vesair teferruatın vasıflarını, cinslerini, vaziyet ve şartlarını açıkca gösteren tafsillatlı bir beyannameyi ve buna ait plân, kroki, fotoğraf veya modelleri ikişer nüsha olarak tevdi etmeleri icabeder. Bu müracaat üzerine alâkalı daire en çok 20 iş günü zarfında tatkikat yaparak beyannameleri ve belgeleri tasdik eder veya tadili icabeden hususlar varsa işverene bildirir.

Kurma izni alındıktan sonra işveren tesisatını ikmâl edince, tekrar Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak iş yerinin muayene ve kontrolünü talebeder. Selâhiyetli memurların 10 gün zarfında yapacakları kontrolü takiben, iş yerinin nizamî şartlara uygunluğu tesbit olunursa iş yerinin açılıp işletilmesi için işverene bir (İşletme vesikası) verilir. Bu vesika alınmadan açılan iş yerleri idareten kapatılır.

İş ihtilâfları, iş mahkemeleri :

Türk İş Mevzuatına göre (grev) ve (lokavt) yasaktır. Ancak işçiler, mer'î iş şartlarının hepsi yahut bir kaçı veya bunların tatbik tarzı ve usulleri hakkında "toplulukla iş ihtilâfı" çıkarabilirler. İş ihtilâfının önce uzlaştırma yoluyla halline çalışılır. Şayet bir netice elde edilemezse (tahkim) yoluna gidilir. Uzlaştırma ve tahkim mekanizması Türkiye'de geniş şekilde işlemektedir. Ayrıca (İş mahkemeleri) de kurulmuştur. Bu mahkemeler, işçilerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının halli ile vazifelidirler. İş mahkemeleri hey'etinde işçi ve işveren temsilcileri de bulunmaktadır. Bu temsilcilerin vazife süreleri iki yıldır. İş mahkemelerinde açılan davalar tebligat ücretinden ve her türlü resim ve harçtan muaf tutulmuştur.

İş ve işçi bulma hizmetleri :

Türkiye'de iş ve işçi bulma hizmetleri Çalışma Vekâletine bağlı olan hükmi şahsiyeti haiz bir müessese tarafından ifa edilmektedir. Bu müessesenin memleketin bir çok iş merkezlerinde teşkilâtı mevcuttur. İş ve İşçi Bulma Kurumu ayrıca işçilerin sendikacıların yetiştirilmesi mevzuunda da programlar tatbik etmektedir. Yabancı firmalar Türk işçilerinin yetiştirme kabiliyetlerinin iyi olduğunu daima tekrarlamaktadırlar.

İş yerlerinin mürakabe ve teftişi, çalışma teşkilâtı :

İş yerlerinin mürakabe ve teftişi, Çalışma Vekâletinin mahallî teşkilâtına bağlı iş müfettişleri tarafından icra edilmektedir. Bunlar, iş hayatının mevzuat hükümlerine uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini tetkik bakımından iş yerlerine her zaman girmek, gezmek, araştırma, muayene yapmak selâhiyetini haizdirler. İşverenler veya vekilleri de, müfettişlerin vazifelerini ifa etmeleri için her türlü kolaylıkları göstermek ve bu yolda vaki emirleri yerine getirmekle mükelleftirler.

Türkiye'de çalışma hayatıyla ilgili bütün meselelerde en yüksek merci Çalışma Vekâletidir. Çalışma Vekâleti 1945 yılında kurulmuş olup

bünyesi içinde iki Umum Müdürlük mevcuttur. Bunlardan birisi (Çalışma Umum Müdürlüğü) dür ki İş Kanunlarının tatbikiyle vazifelidir. Diğeri (İşçi Sağlığı Umum Müdürlüğü) dür ki iş emniyeti, işçi sağlığı hükümlerini sağlamakla mükelleftir. Bu iki Umum Müdürlükten ayrı olarak yine Çalışma Vekâletine bağlı fakat malî ve idarî bakımdan muhtar hükmî şahsiyeti haiz iki müessesese mevcuttur. Bu müesseselerden biri (İş ve İşçi Bulma Kurumu) dur ki İş ve İşçi Bulma hizmetleriyle meşguldür. Diğeri (İşçi Sigortaları Kurumu) olup işçilerin sosyal güvenlik mes'eleleriyle ve sosyal sigorta programlarının tatbikiyle vazifelenmiştir. Bu programlar hakkında daha aşağıda tafsilât verilecektir.

İşçi ve İşveren Sendikaları:

1947 yılından beri Türkiye'de sendika hürriyeti tanınmıştır. Halen muhtelif iş kollarında (480) e yakın İşçi Sendikası kurulmuş bulunmaktadır. İşveren Sendikalarının adedi gayet mahduttur.

Sendikalar Kanunu ile, sendikalara bilhassa kolektif mukavele akdetmek, toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak, yardımlaşma sandıkları kurmak selâhiyetleri verilmiştir.

Sosyal sigortalar ve programları :

Türkiye'de halen İşçi Sigortalarına müteveccih (6) ana program mevcuttur.

- 1 — İş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası programı,
- 2 — Analık sigortası programı,
- 3 — Hastalık sigortası programı,
- 4 — İhtiyarlık sigortası programı,
- 5 — Malûliyet sigortası programı,
- 6 — Ölüm sigortası programı.

Bu programlar iş kanunlarının tatbik edildiği iş yerlerinde çalışan işçi, müstahdem ve memurlara tatbik olunmaktadır. (İşsizlik Sigortası programı) henüz mevcut değildir. Mer'î programlar karşısında yabancı işçi ve müstahdemlerin durumu şöyledir:

A — İş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortası programlarından yabancı işçi ve müstahdemler ve işveren vekilleri otomatik olarak faydalanırlar. Bunlar için bu sigorta kolları eğer çalıştıkları yer iş kanununa tabi tutulmuş ise mecburidir. Ancak yabancı bir memleketteki her hangi bir müessesese tarafından ve o müessesese nam ve hesabına

Türkiye'ye muvakkat bir işin icrası için gönderilmiş olan işçiler bu sigortadan hariç bulunmaktadır.

B — İhtiyarlık, Malûliyet ve Ölüm Sigortaları programlarından yabancı şahıslar ancak yazılı talepte bulunmak şartıyla faydalanırlar. Bunlar için bu sigorta kolları ihtiyarîdir. Yazılı talep vukuunda, sigorta hükümleri, talebin yapıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren tatbik olunmaktadır. (Bu hüküm 1 Haziran 1957 tarihinden itibaren mer'îdir.)

C — İş Kanununa tabi olmayan işlerde ve iş yerlerinde çalışanlar ise, toplu olarak müracaat ettikleri takdirde, Çalışma Vekâletince tasdik edilen (Gurup sigortası umumî şartları) dahilinde iş kazalarıyla meslek hastalıkları, analık ve hastalık sigortaları programlarından istifade edebilirler.

Sosyal sigorta tediyleri :

Sosyal Sigorta primleri (bordro usulü)ne göre ve her ay işveren tarafından sigortalı işçi, müstahdem ve işveren vekillerine ödenmiş bulunan ücretlerinin tutarı üzerinden tahsil edilmektedir. Sigorta primlerinin hesabında günlük kazancın 50 Türk lirasından fazla olan kısmı nazara alınmamaktadır. Sigortalılara verilen her türlü paralar ücretlerinin aylık tutarına dahildir. Yalnız yolluklar, çocuk ve aile zamları, ölüm, doğum ve evlenme yardımları ile aynı yardımlar aylık tutarın dışında bırakılmaktadır.

İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası primlerinin tediyesi münhasıran işverenlere, Hastalık ve Analık, Malûliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortalarının primleri ise işçi ve işverenlere ait bulunmaktadır. Her sigorta kolu için alınan prim nisbetleri aşağıda gösterilmiştir.

Sigorta kolu	İşverenin mükellefiyeti	Sigortalının mükellefiyeti
İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigorta Primi	Asgari: % 0,3 Azamî: % 5	— —
Hastalık ve Analık Sigortası primi	% 3	% 2
Malûliyet, ve İhtiyarlık	% 6	% 5
Ölüm Sigortası primi	(Ağır ve yıpratıcı işlerde: Azamî: % 8,1)	(Ağır ve yıpratıcı işlerde azamî: % 6.75)

Bu cedvelin tetkikinden de anlaşılacağı üzere, İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası primlerinin nisbeti değişiktir. Bu nisbet Vekiller Hey'etince tasdikli prim tarifesinde belirtilen mesleklerin tehlike sınıf ve derecelerine göre tayin olunmaktadır. Keza cedvelde malûliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları prim nisbetlerinin ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlar için ayrı olduğu görülmektedir.

Cedvelde belirtilen prim nisbetleri gerek yerli gerekse yabancılar için aynıdır.

İşverenlerin diğer mükellefiyetleri:

Muhtelif sosyal sigorta programları ile işverenlere yükletilmiş bulunan (prim ödeme mükellefiyeti) dışında başka mükellefiyetler de mevcuttur. Bunları şöyle hülâsa etmek mümkündür.

a) İşçi ve müstahdem ücretlerini gösteren bordroların (İşçi Sigortaları Kurumu) na tevdiî mükellefiyeti:

Mevzuata göre her aya ait ücret bordrosunun en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi icabettir. Vaktinde verilmeyen yahut hakikate uymayan bordrolar için, İşçi Sigortaları Kurumu primleri resen takdir etmek selâhiyetini haiz bulunmaktadır.

b) İş kazasına uğrayan sigortalı işçi ve müstahdeme, sigorta kurumu tarafından el konuncaya kadar lüzumlu ilk yardımları yapmak ve esas bakımını temin etmek vecibesi.

Bu vecibe dolayısıyla, İşçi Sigortaları Kurumu, Belgelere dayanan bütün bakım harcamalarını işverene veya vekiline bilâhare ödemektedir.

c) İş kazalarını ve meslek hastalıklarını ihbar mükellefiyeti.

İş kazalarının, kaza olur olmaz, hemen o yer selâhiyetli zabıtasına ve en geç kazayı takib eden iki iş günü zarfında Kuruma ihbarı mecburidir. Bu müddet zarfında ihbar edilmeyen iş kazası dolayısıyla ihbar tarihine kadar, İşveren veya vekili tarafından yapılmış olan bütün bakım harcamaları ödenmeyeceği gibi ayrıca geç ihbardan dolayı doğacak zararlardan işveren mesul bulunmaktadır.

Meslek hastalıkları ihbarının da, işverenin ıttılâ tarihinden itibaren iki iş günü içinde yapılması lâzım gelmektedir.

d) İşçi Sigortaları Kurumundan doğrudan doğruya alınmasında güçlük bulunan muvakkat işgöremezlik ödeneklerinin işveren tarafından kurum hesabına sigortalıya ödenmesi vecibesi.

İşverenin bu vecibesi dolayısıyla sigortalı işçi ve müstahdeme verdiği ödenekler bilâhare belgelerine müsteniden İşçi Sigortaları Kurumunca işverene iade olunmaktadır.

e) **Analık sigortası haklarından faydalanacak sigortalıların çalışma belgelerini tanzim vecibesi**

f) **Sigortalıların hastalık vukuunda ve analık hallerinde müracaat edebilecekleri, sağlık müessesesi, doğum evi, hekim ve ebelerin adreslerini gösterir listeleri işyerlerinde asmaları mükellefiyeti.**

Bu listeler İşçi Sigortaları Kurumu tarafından önceden işyerlerine bildirilmektedir.

g) **Malûliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarına tabi bulunan işçilerin tescili bakımından, işyerlerine alınanların ve işinden ayrılanlarla çıkarılanların İşçi Sigortaları Kurumuna bir beyanname ile bildirilmesi mükellefiyeti.**

İş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarına dahil bulunan sigortalı işçi ve müstahdemler için böyle bir mükellefiyet aranmamaktadır.

h) **Malûliyet, İhtiyarlık ve Ölüm sigortaları haklarından faydalanacaklara lüzumlu vesikaların verilmesi vecibesi.**

Bu mükellefiyetler aynen Türk İşverenleri için de tatbik olunmaktadır. Görülüyorki Türkiye, gerek iş hukuku ve gerekse sosyal sigortalar tatbikatında yabancılara farklı muamele tanımamıştır. Bilâkis evvelce yabancılar için mecburi olan ihtiyarlık sigortası programı, yine yabancılara münhasır olmak üzere, ihtiyari şekle konulmuştur. Yabancı sermaye darların bu sahada uğrayacakları müşküller, daima Çalışma Vekâleti teşkilâtı ve İşçi Sigortaları Kurumu, İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından halline çalışılmaktadır.