

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TÜRK MEVZUATINDAKİ YERİ

Sadun KURT

Çalışma Bakanlığı, İş Güvenliği
Müfettişleri İstanbul Grup Başkanı

1. Konu ile ilgili tarif, kavram ve deyimler.

İşçi, işveren, işyeri işkazası ve meslek hastalığı tarifleri :

1.1 Bir hizmet aktine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir. (1475 sayılı kanun, madde: 1).

1.2 İşçi çalıştırılan tüzel veya gerçek kişiye işveren denir. (1475 sayılı kanun, madde: 1)

1.3 İşin yapıldığı yere işyeri denir. (1475 sayılı kanun, madde: 1)

1.4 İşçinin işyerinde bulunduğu sırada işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, işçinin işveren tarafından, görevle bir başka yere gönderilmesi sırasında, işçinin işverence sağlanan bir taşıtla işe geliş ve gidişinde meydana gelen ve işçiyi hemen sonradan bedenlen ve ruhsal olarak, arızaya uğratan olaya iş kazası denir. (506 sayılı kanun, madde: 11/a)

1.5 İşçinin çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin oluşu yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhsal arızaya meslek hastalığı denir. (506 sayılı kanun, madde: 11/b)

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği kavramı :

1.6 İşçilerin iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına tutulmalarını önlemek için alınması gerekli olan çareler dizisine işçi sağlığı ve iş güvenliği denir. (1.6.1965 günlü HERGÜN gazetesi, Sadun Kurt.)

Dilimizde ve bazı yabancı dillerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ne eş veya benzer anlamda kullanılan deyimler :

1.7 (İşçi sağlığı ve iş güvenliği), (İş sağlığı ve güvenliği), (İş güvenliği), (Sınai emniyet), (İş emniyeti) ve (Endüstri sağlığı) deyimleri dilimizde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile eş veya benzer anlamda kullanılmış deyimlerdir.

1.8 (Occupational Health), (Industrial Safety), (Arbeitssicherheit), (Arbeitsgesundheit), (Sécurité du Travail) ve (Hygiène du Travail) deyimleri de yabancı dillerde (İngilizce, Almanca ve Fransızca) işçi sağlığı ve iş güvenliği ile eş veya benzer anlamda kullanılmış deyimlerdir.

2. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı hakkında kısa tarihsel bilgi :

Yabancı ülkelerde :

2.1 Yer yüzünde sanayileşme hareketi ilk kez onsekizinci yüzyılda İngiltere'de başlamıştır. Bu hareket nedeniyle işyerleri evlerden atelye ve fabrikalara nakdedilmiş ve buralarda artan işgücü talebinin karşılanması o devirde adeta bir sorun haline almıştır. Devrin işvereni altı, yedi, sekiz yaşındaki kimsesiz çocukları işçi olarak (çırak olarak bile değil) öndört ilâ onaltı saat gibi uzun bir süre ve para vermeden sadece boğaz tokluğuna çalıştırarak bu soruna güya çözüm bulmuş ve emeği ucuza satın almıştır. Sözkömüsü ucuza mâl edilen gayri insanî emek İngiltere'de kamu oyunu etkilemiş ve Devlet duruma müdahale etmek zorunluluğunu duymuştur. Bunun üzerine İngiltere'de ilk kez 1819-1891 yılları arasında Devlet eliyle çıkarılan kanunlarda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramına yer verilmiştir.

Ayrıca sanayileşme hareketinin etkisi altında kalan diğer ülkelerde örneğin, Almanyada 1839 yılında, İsveç'te 1840 yılında Fransa'da 1841 yılında, A.B.D.'de 1877 yılında yine Devlet eliyle çıkarılan kanunlarda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramına yer verilmiştir.

Teknolojik alanda vuku bulan gelişmelerle onsekizinci yüzyılda başlayan sanayileşme hareketi, ondokuzuncu yüzyılda mekanizasyon ve kullanılan çeşitli ilkel maddeler nedeniyle toplumu o zamana kadar üzerinde durulmaya alışılmamış olan yeni sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır. İşyerlerinde bulunan araç, gereç ve ilkel maddeler çok kere onları kullanan insanları arzulanmadık biçimde etkilemiştir. Netekim bu insanlar ya kazalanmış (iş kazası) yada hastalanmıştır. (meslek hastalığı)

Kaza (iş kazası) ve hastalık, (meslek hastalığı) sonunda ortaya çıkan huzursuzlukları gidermek amacıyla işçilerin sosyal güvenliği ele alınmış ve ödenecek tazminatın finansmanı işverene prim şeklinde uygulanmakta olan sağlıklı ve güvenli işyeri işvereninden az prim; sağlıksız ve güvenli işyeri işvereninden ise çok prim şeklindeki yükümlülük o işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerleşmesini büyük ölçüde sağlamıştır. Sanayileşme hareketinde maliyet ve verim unsurlarının önem kazandığı devir yirminci yüzyıl yani zamanımızdır. İşçilik giderleri artmış maliyet yükselmiştir. Rekabet edebilmek için yükselen maliyete mukabil verimin artırılması gerekmektedir. Verimin artması ise işçi ve işveren arasında iyi bir biçimde yürütülecek olan ilişkilere bağlıdır. Söz konusu ilişkiler olumlu bir sevk-ü idarenin nedeni ve sonucudur. Şimdi pekâla diyebiliriz ki işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramına değer ve yer veren sevk-ü idarenin başarılı olacağı pek doğaldır.

Ülkemizde :

2.2 Türkiyede işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı ile ilgili ilk yazılı belge 1865 yılında yayınlanan (Dilâverpaşa Nizamnamesi) dir. Bu nizamname, kömür madeni işkolunda çalışan işçilerin çalışma sürelerini ücretlerini ve dinlenmelerini hükme bağlamıştır. Daha sonra 1869 yılında çıkarılan (Maadin Nizamnamesi) de yine kömür madeni işkolunda o devirde yürürlükte bulunan çalışma mükellefiyetini ortadan kaldıran ve bu suretle çalışmanın ekonomik cephesinden daha ziyade beşeri cephesine değer verilmesi hususunda işçileri ve işverenleri uyaran diğer bir belgedir. Günümüzün işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramına yer veren mevzuatı için bir başlangıç olarak kabul edilen, 1921 yılında yayınlanan (Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun) ise bu konuda önemini kaybetmemiş bir kaynaktır.

Halen yürürlükte bulunan T. C. Anayasası, Borçlar kanunu, Belediyeler kanunu, Umumi Hıfzıssıhha kanunu, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu kanununun 6. ncı maddesine fıkralar Eklenmesine Dair kanun, Sendikalar kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu, Sosyal Sigortalar kanunu ve İş kanunu adlı yasalarda ve bunlara dayalı olarak çıkarılmış tüzüklerde çalışma hayatımızı büyük ölçüde etkileyen işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler mevcuttur, şimdi sırasıyla bunların anlatımına geçebiliriz.

3. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine metninde yer veren kanunlar :

T. C. Anayasası :

3.1 T.C. Anayasasının (Kanun sayısı: 334, Çıkarılış tarihi: 1961) 43, 44'üncü maddeleri işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir.

Madde : 43 — Kimse yaşma, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur.

Kanun koyucu bu madde ile sadece çalışma şartları hakkında ana kuralı tesbit etmiştir.

Madde : 44 — Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.

Kanun koyucu bu maddenin dinlenme hakkı ile ilgili paragrafında çalışanların sağlıklarını koruma konusuna ışık tutmuş, ücretle ilgili paragrafında ise sosyal güvenliğin tamamlanmasını hedef kabul etmiştir.

Borçlar Kanunu :

3.2 Borçlar kanununun (Kanun sayısı: 818, Çıkarılış tarihi: 1926) 332. nci maddesi işçi sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin bir hüküm getirmiştir.

Madde : 332 — İş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukardaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur (Bu fıkra 6763 sayılı Kanunla eklenmiştir.)

Kanun koyucu bu madde ile işverenin işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri almasını ön görmüştür. Ayrıca işyerinde gerekli tedbirler alınmamasından dolayı zarar gören işçi için tazminat isteme hakkı tanınmasını sağlamıştır.

Belediyeler kanunu :

3.3 Belediyeler kanununun Kanun sayısı : 1580, Çıkarılış tarihi 1930) 15.'nci maddesinin 38 ve 76 sıra sayılı fıkralarında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir hüküm mevcuttur.

Madde : 15/38 — Alelûmum sanayi müessese ve fabrikaların elektrik, tenvirat ve tesisatının, makine ve motor ve imbiklerinin, kazan, ocağ ve bacalarının gerek ilk önce ve gerek sonradan muttariden ve muntazam fenni muayenelerini icra etmek, etrafındakilerin sıhhatleri, huzur, rahat ve malları üzerine fena tesir icra edip etmediklerini tetkik etmek, zararlarına mani olmak Belediyelerin görevlerindedir.

Madde : 15/76 — Fabrika ve işyerlerinin amele ve meskenlerinin sıhhi teftişlerini yapmak Belediyelerin görevlerindedir.

Kanun koyucu bu iki fıkrada işyerlerinin sağlık ve güvenlik bakımından denetlenmesi ihtiyacını duymuş, kırk yıl öncesinin şartlarına göre bu görevi Belediyelere vermiştir. (İş Kanunu, madde: 88 ve Sosyal Sigortalar Kanunu madde: 130'a bakınız).

Umumî Hıfzıssıhha Kanunu :

3.4 Umumi Hıfzıssıhha Kanununun (Kanun sayısı: 1593, Çıkarılış tarihi: 1930) 155, 173, 174, 176, 177, 178, 180, 268, 269, 270, 271, 272, 273; 274 ve 275.'nci maddeleri çalışanlar ve çalıştıranlar için işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çok önemli hükümler getirmiştir.

Madde : 155 — Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tastik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını müteakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalâthane ve umumî ve hususî müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur.

Kanun koyucunun bu madde ile çalışan kadınların doğum evveli ve doğum sonrası için getirmiş olduğu sağlıklarını koruyucu tedbir ancak 1967 yılında geliştirilmiş ve İş Kanunununda kadınların doğum evveli ve sonrası çalışması ve çalıştırılması yasağı üç haftadan altı haftaya çıkarılmıştır. (İş Kanunu, madde: 70'c bakınız)

Madde : 173 — Oniki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalâthane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çirak istihdamı memnudur.

Oniki yaş ile onaltı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar gündelik sekiz saatten fazla çalıştırılmaz.

Kanun koyucu, Türkiyede işe başlama yaşının çeşitli iş kollarında başka başka olmakla beraber ekseriyetle yedi ve on yaşlar arasında değiştiği gerçeğini göz önünde bulundurarak birinci fıkrayı; oniki ile onaltı yaşındaki çocuk işçilerin fikren ve bedenen gelişmelerini engelliyen işlerde günde sekiz saatten fazla çalıştırıldıklarından ötürü de ikinci fıkrayı bu madde metnine almıştır.

Madde : 174 — Oniki yaş ile onaltı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur.

Kanun koyucu bu madde'de büyümekte ve gelişmekte olan çocukların yetişkinlere nazaran daha fazla dinlenmeye ve onarıma ihtiyaç gösterdiği ve bu işin doğal bir ritme tabi olarak geceleri gerçekleştiği noktasından hareket ederek gece çalışma yasağına yer vermiştir.

Dolaylı yoldan da olsa İş Kanununda da gece çalışma yasağı ile ilgili bir madde vardır (İş Kanunu, madde: 69'a bakınız).

Madde : 176 — Mahalli belediyece bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda onsekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı men olunur.

Kanun koyucu, bu madde ile, bir kısım iş kollarında onsekiz yaşından küçük (onsekizini doldurmamış) çocukların çalıştırılmasının sağlık ve güvenlik şartlarını büyük ölçüde ve menfi şekilde etkiliyeceğini nazarı itibare almadan bu konuda sınırlı fakat yararlı bir hüküm getirmiştir.

"4. TÜZÜKLER" Bölümünde ele alınacak olan "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün incelenmesi halinde yukardaki kanun hükmünün geliştirildiği, görülecektir (Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, madde: 2 ve ekli çizelge'ye bakınız).

Madde : 180 — Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallinde yahut civarında bulunur. Hastahanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beşyüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beşyüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabı ile hastahane açmaya mecburdurlar.

Kanun koyucu bu madde ile işyerlerinde özellikle koruyucu tıp hizmetleri için hekim bulundurulmasını işverenin sorumluluğuna tevdi etmiştir.

Nitekim Sosyal Sigortalar Kanununda, hastalık sigortası ile ilgili bu kanun hükümlerinin uygulandığı yerlerde Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180'inci maddesinin uygulanmayacağı ancak 180'inci maddenin hastalanan işçilerin tedavileri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin saklı tutulduğu yer almıştır (Sosyal Sigortalar Kanunu, madde: 14'e bakınız).

Madde : 268 — Civarında ikamet eden halkın sıhhat ve istirahatini ihlâl eden müesseseler ve atelyeler bu kanunun neşrinden itibaren resmi müsaade istihsal edilmeksizin açılmaz.

Madde : 269 — 268'ine maddede zikredilen müesseseler ve atelyeler üç sınıfa tefrik olunur.

Birinci sınıf : Hususî meskenlerden behemal uzakta bulundurulması icap eder.

İkinci sınıf : Hususi meskenlerden behemal uzaklaştırılması icap etmemekle beraber müsaade verilmezden evvel civarında ikamet edenlerin sıhhat ve istirahatleri üzerine gerek tesisatları ve gerekse vaziyetleri itibariyle bir mazarrat yapamayacağına kanaat husulü için tetkikat yapılması iktiza eden müesseseler.

Üçüncü sınıf : Meskenlerin yanında kalabilmekle beraber yalnız sıhhi nezarete tabi tutulması icap eden müesseselerdir .

Madde : 270 — Bu kanuna müteferri olmak üzere bu üç sınıf müesseseler ve atelyelerin bir listesi Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletince İktisat Vekâletinin de mütalâası alınmak şartıyla tanzim olunur.

Bu listede münderic olmıyan müessese ve atelyelerin hangi sınıftan adedileceği badehu yine aynı suretle tayin edilir .

Madde : 271 — Birinci sınıf müesseselerin tesisi için ancak Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletince müsaade olunur ve İktisat Vekâletine malûmat verilir. Bu hususta müsaade almak üzere müessesenin bulunduğu mahalde en büyük mülkiye memuruna bir istida ile müracaat edilir. Bu istidaya müessesenin nev'i ne ile iştigal edeceği vesair tafsîlât kaydedilmelidir. Bu müracaat evrakı mahalli sıhhat memurlarının raporu ile Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletine gönderilir. Vekâletçe icabında yaptırılacak tetkikat ve tahkikattan sonra resmî müsaade verilir.

Kanun koyucu bu madde ile işçi sağlığı ve iş güvenliği için bakanlıklar arası bir koordinasyonu öngörmüştür. Ayrıca işyerlerinin kurulması ve işletmeye açılması, kısaca, tesis ve faaliyete geçmesi için Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca, bugün Çalışma Bakanlığı tarafından bağımsız bir şekilde yürütülmekte olan işyerlerinin kurulması ve işletmeye açılması ile ilgili hükümlere tekaddüm ederek, izlenecek yolu tesbit etmiştir (İş Kanunu, madde: 74'e bakınız).

Madde : 272 — İkinci ve üçüncü sınıf müesseselerin tesisi için mahalli sıhhat memurlarının muvafık raporları üzerine mahalli en büyük mülkiye memurunca resmi müsaade verilir ve Sıhhat ve İktisat Vekâletlerine bildirilir.

Madde : 273 — Birinci sınıf müesseseler ve atelyeler civarında ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletince tasdik edilecek mesafe dahilinde meskenler veya insanların ikametine mahsus sair mahallerin bulunması memnudur.

Madde : 274 — Bu kanunun neşri tarihinde mevcut olup civarında mukim halkın sıhhat ve istirahatlerini ihlâl eylediği mahalli sıhhat memurlarının raporu ve vilâyet idare heyetinin tasvibi ile tebeyyün eden birinci sınıfa dahil müesseselerin İktisat ve İçtimai Muavenet vekâletleri kararıyle nakli ve sahibinin mümanaati halinde seddi caizdir.

Madde : 275 — Birinci sınıfa dahil bulunan müessese ve atelyelerden işbu kanundan evvel tesis edilmiş olanlar başka bir mahalle naklettikleri veya faaliyetlerini altı ay müddetle tatil eyledikleri takdirde yeniden tesis edilecek müessese mahiyetinde telâkki edilerek müsaade istih-sali lâzım gelir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun yukarda bahsedilen maddelerinden 268, 269, 270, 272, 273, 274 ve 275'inci maddeleri toplum sağlığını koruyucu niteliktedir. Toplum sağlığı ile işçi sağlığı ve iş güvenliğinin birbirini tamamlayıcı özellikleri gözönünde bulundurulacak olursa sözkonusu maddelerin, aynı kanunun 155, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179 ve 180'inci maddeleri ile beraber ele alınmasının lüzumu kendiliğinden ortaya çıkar.

4792 Sayılı işçi sigortaları kurumu kanununun 6'ncı maddesine fıkralar eklenmesine dair kanun:

3.5 Bu kanun (Kanun sayısı: 174, Çıkarılış tarihi: 1963) 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı bir kanunla onanan "Sanayi ve Ticarete İş Teftiş

Hakkındaki 81 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi"nde öngörülen işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında işyerlerinde teknik teftiş yapacak elemanlar için sadece bir kadro tesbit etmiştir.

Kanunu yürütmekle görevli bulunan Çalışma Bakanlığının göstereceği ihtiyaca göre Sosyal Sigortalar Kurumu kendi kadrolarının % 1'ini aşmamak şartıyla tesbit ettiği kadroları işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında inceleme, araştırma, teftiş ve kontrollarda kullanılacak personele tahsis eder.

Söz konusu personelden hekim, kimyager, mühendis formasyonunda olan ve adları İş Güvenliği Müfettişi denener halen Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü bünyesinde teşkilâtlanmışlardır.

İş Güvenliği Müfettişleri İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında 9 yıldan beri bütün Türkiye sathında eğitim ve teftiş görevi yapmaktadırlar.

Sendikalar Kanunu :

3.6 Sendikalar kanununun (Kanun sayısı: 274, Çıkarılış tarihi: 1963) 14/i fıkrası işçi sağlığı ve iş güvenliğini dolaylı yoldan da olsa etkilemektedir.

Madde: 14/i — İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak millî tasarruf veya yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basımevi ve benzeri kültürel tesisler kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak.

İşçilerin ve işverenlerin meslekî eğitimlerinin sendikalarca ele alınmasının işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartlarının islahında büyük ölçüde faydası olacağı gerçeği çalışma hayatımız için büyük bir önem taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunu :

3.7 Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanununun (Kanun sayısı: 275, Çıkarılış tarihi: 1963) 25'inci maddesinin (a) ve (b) fıkraları işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren birer hüküm getirmiştir.

Madde : 25 — Hiçbir suretle istihsal veya satışa matuf olmamak kaydıyla:

a) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını;

b) İşyerinin güvenliğinin, makine ve demirbaşlarının gereçlerinin, ham madde, yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasını; sağlıklı sayıda işçi greve katılamaz veya lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz.

Toplu iş sözleşmelerindeki ve hizmet akitlerindeki hükümleri inceleyerek çok kere işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği şartlarına da metinde yer verildiğini görürüz. Söz konusu şartların yetersizliği halinde işyerinde greve gidildiği batı aleminde nadir olmayarak rastgelen bir olaydır.

Sosyal Sigortalar Kanunu :

3.8 Sosyal Sigortalar Kanununun (Kanun sayısı: 506, Çıkarılış tarihi: 1964, Yürürlük tarihi: 1965) 5, 11, 15, 18, 26, 27, 28, 74, 114, 124, 125 130'uncu maddeleri işçi sağlığı ve işgüvenliğini, geri kalan maddeler sigortalıya tanınan sosyal hakları kapsamaktadır.

Madde: 11 — A) İş kazası : Aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.

- 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 sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

B) Meslek hastalığı : Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı gecici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhî arıza halleridir.

Bu kanuna göre tesbit edilmiş hastalıklar listesi dışında her hangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

Kanun koyucu bu madde ile iş kazası ve meslek hastalığı terimlerine açıklık kazandırmıştır.

Madde : 18 — Meslek hastalığı halinde bu kanunda yazılı yardımlardan yararlanmak için sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tesbit edilmesi gereklidir.

Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise sigortalının bu kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için tüzükte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır.

Kanun koyucu bu madde ile evelce meslek hastalığı tevlit edecek bir işten ayrılan sigortalı için kabul edilmiş bulunan bir yıl süreli hakkın düşmesi süresini, bu maddeye dayalı tüzükte üç yıla çıkarmıştır (Tatbikatta bazı meslek hastalıkları için bu sürenin kısa olduğu görülmektedir).

Madde : 74 — İş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tesbit edilir.

İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış tedbirlere göre derecelere ayrılır.

Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği, tehlike sınıf ve derecelerine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belli edilmesinde uygulanacak esaslar ilgili bakanlıkların düşünceleri sorulduktan sonra Çalışma Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konacak bir tarife ile tesbit olunur.

Prim tarifesi lüzum görülürse aynı usulle değiştirilebilir.

Prim oranları, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yapılması gereken her türlü sigorta yardımları ve idare masrafları ile bağlanacak gelirlerin tesis sermayeleri toplamı gözönünde tutularak hesaplanır.

Kanun koyucu bu madde ile sağlıklı ve güvenli işyerinden az prim, sağlıksız ve güvensizlik işyerinden çok prim alınmasını öngören daha akli bir kıstası hükme bağlamamış onun yerine iş kollarını iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığı esasına göre tasnif ederek prime bağlamayı uygun bulmuştur.

Madde : 114 — Bu kanunun hastalık sigortasıyla ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında, 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna

Müteallik Kanununun 6'ncı ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180'inci maddeleri hükümleri uygulanmaz.

Ancak 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180'inci maddesinin hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır.

Bu maksatla çalıştırılan hekim Kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinde Kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilk yardım malzemesi bedelleri Kurumca ödenir.

Kanun koyucu bu madde ile işyerinde hekim bulundurulması konusundaki tereddütleri ortadan kaldırmış, hatta daha da ileri giderek hekimin istihdam şekli ve görevi hakkında gerekli hükümleri getirmiştir. (Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, madde: 180'e bakınız).

Madde : 124 — Kurum, sigortalıları, sağlık durumlarını kontrol amacıyla, istendiği zaman sağlık muayenesine tabi tutabileceği gibi, koruyucu hekimlik bakımından gerekli her türlü koruyucu tedbirleri de alabilir.

Madde : 125 — Kurum hekimlerince sosyal sigorta işlemleri için düzenlenen raporlar işyeri hekimi tarafından verilen raporlar yerine geçer.

Madde : 130 — Kurumun teftişe yetkili memurlarına bu kanunun uygulanması bakımından İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi tanınmıştır. 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 karşılaşarlarsa, durumu usulüne uygun olarak tetkik ve tesbit ederler. Tesbit olunan hususlar Kurumca ilgili merci'e intikal ettirilir.

Kanun koyucu bu madde ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından denetlenmesini öngörmüş fakat denetlemeyi yapacak memurların niteliği hususunda bir yenilik getirememiştir (Belediyeler Kanunu, madde: 15/38, 15/76 ve İş Kanunu, madde: 88'e bakınız).

İş Kanunu :

3.9 İş kanununun (Kanun sayısı 1475, Çıkarılış tarihi: 1971) 25, 61, 64, 65/III, 67, 68, 69, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 78; 79, 80, 81, 82 ve 88'inci

maddeleri işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çok önemli hükümler ihtiva etmektedir.

Madde : 25 — İşverenler işyerlerinde aşağıdaki esaslar ve ölçüler içinde sakat kimse ile eski hükümlü kimse çalıştırmak ve bunlara meslek, beden ve ruh durumlarına göre iş vermek zorundadırlar.

a) Yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat ve bir eski hükümlü kimse,

b) İşçi sayısının yüzden fazlası için her yüz işçiye karşılık iki sakat ve iki eski hükümlü kimse çalıştırılır.

c) Bu maddeye göre çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin çeşitleri ile hangi cins sakat ve eski hükümlülerin hangi iş kollarında ve hangi işlerde çalıştırılabileceği ve bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel hükümler ve ücret şartları ile bunların işverenlerce nasıl işe alınacakları; Çalışma, Adalet, Sanayi, Millî Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ulaştırma Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak tüzükte gösterilir.

Sakatların işyerlerine alınmalarında o işyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır.

Bir işyerinden malûlen ayrılmak zorunda kalıpta sonradan malûliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işyerlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe sair isteklere tercih ederek almaya mecburdur.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler ve muhtarlıklar veya Kamu İktisadî Teşebbüsleri özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi olmıyan daire ve kurumlarında çalıştırılan kimselerin de sakat ve eski hükümlüler arasından ayrılması hakkındaki gerekli usul ve şartları ile bunun oran ve tutarları ve hangi işlerde çalıştırılacakları yukarıda sözü geçen tüzükte gösterilir.

Kanun koyucu bu madde ile rehabilitasyon sonrası için geniş bir imkân hazırlamış ve bu suretle sosyal bir problemin çözümlenmesine yardım etmiştir.

Madde : 61 — a) Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saat-
tir.

Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 8 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İş müddetlerinin yukardaki esaslar çevresinde uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığıınca çıkarılacak iş süreleri tüzüğünde belirtilir.

b) Sağlık kuralları bakımından günde ancak 8 saat veya daha az çalışması gereken işler Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir.

Kanun koyucu bu madde ile hem hafta tatilinin iki güne çıkarılması halinde bakiye iş süresinin günlere eşit olarak taksimini öngörmüş, hem de bir kısım işkollarında sağlık kuralları sebebiyle sekiz saatlik bir iş süresinin sınırlanmasını temin etmiştir.

Madde : 64 — I) Çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin adet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere :

- a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- b) 4 saatten fazla ve 8 saatten az süreli işlerde yarım saat,
- c) 8 saat veya daha fazla süreli işlerde bir saat dinlenme verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği gözönünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralı olarak kullanılabilir.

II) Dinlenmeler bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aym saatte uygulanır. Şu kadar ki; işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.

III) Yukarda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

Kanun koyucu bu madde ile çalışmaktan mütevellit yorgunluğun işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından çeşitli mahzurlarını düşünerek yorgunluğun giderilmesi için en iyi çare olan dinlenmeyi hükme bağlamıştır.

Madde : 65/III — İşçilerin gece çalışması 8 saati geçemez.

Kanun koyucu bu madde ile gece çalışmalarında, çeşitli sosyal ve biyolojik mahzurlarından dolayı, iş süresini sınırlamıştır.

Madde : 67-16 yaşını doldurmamış çocukların, hangi işte olursa olsun günde 8 saatten fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan ilkokula

gidenlerin iş saatleri okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 8 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

Kanun koyucu, bu hükmü ilk öğretim mecburiyeti esasından hareket ederek kanunun kapsamı içine almıştır.

Madde : 68 — Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Kanun koyucu bu madde ile bir kısım iş kollarında onsekiz yaşından küçük (onsekizini doldurmamış) çocukların ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının sağlık ve güvenlik şartlarını büyük ölçüde ve menfi şekilde etkileyeceğini dikkate alarak yararlı bir hüküm getirmiştir.

TÜZÜKLER bölümünde incelenecek olan “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”nde yukardaki kanun hükmünün daha geniş bir sahaya teşmilinin sağlandığı görülecektir (Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, madde: 2 ve ekli çizelgeye bakınız).

Madde : 69 — Sanayi’ye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır.

Şu kadar ki, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çevresinde izin verilebilir.

Kanun koyucu bu madde ile, çocukların ve kadınların bünyelerinin yetişkinlere ve erkeklere nazaran daha az dirençli ve daha fazla onarıma ihtiyaç gösterdiğini ve çeşitli sosyal mahzurları nazarı itibare olarak gece çalışması yasağını hükme bağlamıştır (Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, madde: 174’e de bakınız).

Madde : 70 — Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Anayasa, madde : 43, Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, madde: 155 ve Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları

ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük, madde : 2'e de bakınız).

Madde : 73 — Her işveren işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları araçları noksatsız bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar.

Kanun koyucu bu madde ile kendi işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bulunan her türlü tedbirleri alacak ve her türlü araçları bulduracak olan işveren için kusursuz sorumluluk halini öngörmüştür.

Madde : 74 — Umumî Hıfzıssıhha Kanununun 179'uncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilâtında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edavat, makinalar ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere buldurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır.

Ayrıca bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş için özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel plânların Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilâtına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir tüzükte tesbit olunabilir.

Kanun koyucu bu madde ile işyerlerinin kurulması ve işletmeye açılması için bakanlıklar arası bir koordinasyonu öngörmüştür.

Halen Türkiyede değişik merciler (Çalışma Bakanlığı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı ve Belediyeler), çeşitli isimler altında işyerlerinin kurulması ve işletmeye açılması için çalışma şartlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine, toplum sağlığına ve mahallin imar şartlarına uygun olup olmadığını tetkik ve tesbit ettikten sonra ayrı ayrı istihşali de kanuni bir yükümlülüktür.

Aynı gayenin tahassülü için ayrı ayrı hareket edileceği yerde, söz konusu mercilerin mahallî temsilcileri arasında sağlanacak bir koordinasyon hem sonuca etkili olacak hem de kıstas farkından doğan haksızlıkları önliyecektir.

(Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, madde: 271'e bakınız).

Madde : 75 — Yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz.

A) İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar üç kişilik bir komisyon kararı ile iş durdurulur.

Bu komisyon; işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve iş güvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül eder. Taraflardan birinin çağırısı üzerine, çağrıda belirtilen gün ve saatte toplanır ve çoğunlukla karar verilir. İş güvenliğini teftişe yetkili memurun her toplantıya katılmış olması şarttır. İşçi veya işveren temsilcisinin çağrıya uymaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliyemez.

İşçi temsilcisi :

- a — İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikamız,
- b — Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işçi çoğunluğunu temsil eden sendikamızın veya federasyonun,
- e — Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip konfederasyonun yönetim kurulunca seçilir.

İşveren temsilcisi ise :

- a— İşverenin üyesi bulunduğu sendikamız,
- b — Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işveren çoğunluğunu temsil eden sendikamızın veya federasyonun,
- e — Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse en çok üyeye sahip bulunan konfederasyonun yönetim kurulunca seçilir.

B) 74.üncü maddenin 2.'nci fıkrasına uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerleri Bölge Çalışma Müdürünün talebi üzerine o yerin en büyük mülkiye amirinin emri ile ve zabıta marifetiyle kapatılır.

C) Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin mahalli iş mahkemesinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı bir halta içinde karara bağlar. Bu işler ecele mevadandır. Kararlar kesindir.

Ç) Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa bunlar dahi çalışmaktan alıkonur.

D) Yukardaki bentler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten ahkonacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verileceği Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

E) Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 74'üncü maddede yazılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olmaz.

F) Bu maddenin A ve B bentleri gereğince makine, tesisat ve ter-tibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşük-lük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

Kanun koyucu bu madde ile işin durdurulması için bir şahsın kararına değil, bir komisyonun kararma ihtiyac bulunduğunu gözönüne almış ayrıca işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işçilerin mağduriyetini önlemiştir.

Yalnız bu maddenin A bendinde "İşçi veya işveren temsilcisinin çağrıya uymaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliye-mez" ve "...ve çoğunlukla karar verir" şeklinde yer alan esaslar muvace-hesinde komisyonda iki kişi kalması halinde kararlar çoğunlukla alma-mıyacağına göre karar almıya dair (meselâ işgüvenliğini teftişe yetkili memurun kararı neticeyi tayin eder gibi) hükümlerin eksikliği herhalde giderilmelidir.

Madde : 76 — Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi iş-yerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetki-leri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tesbit edilir.

Kanun koyucu bu madde ile, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenli-ği bakımından devamlı bir otokontrol sisteminin kurulmasını temin et-

mek istemiştir. Gerçekten, diğer bir çok memleketlerde bu kurullar işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında büyük bir başarı göstermektedirler.

Madde : 77 — A) İşyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde ispiirtolu içki kullanmak yasaktır.

B) İşveren; işyeri müstemilâtından sayılan kısımlarda, ne gibi hal-lerde, hangi zamanda ve hangi şartlarda içki içilebileceğini tayin ve tes-bit edebilir.

C) A bendi hükmü :

1 — İspirtolu içki yapılan işyerlerinde,

2 — Nitelikleri dolayısıyla müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak veya kadehle ispiirtolu içki satmak üzere izin almış olan işyerle-rinde,

3 — İçerisinde müşteriler veya işin niteliği icabı belirli işçiler tara-fından ispiirtolu içki içilmesi mümkün olan işyerlerinde uygulanmaz.

Kanun koyucu bu madde ile, alkolün getirebileceği çeşitli zararları önleme suretile hem işçi sağlığına ve hemde iş güvenliğine çok büyük bir hizmette bulunmuştur.

Madde : 78 — 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli iş-lerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadımlarla 16 ya-şını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yar-dım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Kanun koyucu bu madde ile çocukların ve kadımların fikren ve be-denen gelişmelerini engelliyen işlerde çalışmalarını önleyen bir hüküm getirmiştir.

Madde : 79 — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş-lerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanık-lı oldukları hakkında işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunduğu yerlerde sırasıyla en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işten çıkartılmaları yasaktır.

Yetkili memurlar isteyince bu raporları işveren kendilerine göster-mek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harçtan muaftır.

Madde : 80 — 12'den 18 yaşma kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet ve belediye tabiblerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşı dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Bu raporlar her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Kanun koyucu 79 ve 80'nci maddelerle mahmul durumda bulunan hükümet ve belediye hekimlerinin yükünü biraz hafifletebilmek için sosyal sigortalar kurumuna, sağlık ocaklarına ve işçi sağlığı dispanserine de görev vermiş ve bu suretle bu konuda koruyucu hekimlik hizmeti alanım genişletmiştir.

Madde : 81 — Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayın işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir.

Madde : 82 — Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarından birinin göstereceği lüzum üzerine bu bakanlıklar tarafından beraberce hazırlanmak suretiyle:

a — Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş işlerden başka işler için de işçilerin önce doktora gösterilmelerini,

b — Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c — Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerini ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

ç — Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

tesbit eden tüzükler çıkarılabilir.

Madde : 88 — Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder.

Bu ödev Çalışma Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve neticelerine ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca müştereken tanzim olunacak bir tüzüğe göre yürütülür.

Belediyeler kanunu, madde: 15/38 ve 15/76, Sosyal Sigortalar Kanunu, madde: 130'a bakınız.)

İptal edilen 931 sayılı kanunun geçici 1. inci maddesine göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yenileri çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

Geçici madde 1/D. Bu kanunda sözü geçen yönetmelikler 3 ay içinde, tüzükler kanunun yürürlük tarihinden başlayarak en geç 1 yıl içinde hazırlanır ve tüzük tasarıları damıtaya tevdi tarihinden itibaren en geç 2 ay içinde tetkik edilerek karara bağlanır.

4. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine metninde yer veren tüzükler.

4.1 İş Süreleri Tüzüğü (6/10165, RG. 11.7.1968/12947)

4.2 Parlayıcı Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında tüzük. (3/15556, RG. 15.11.1952/8258)

4.3 Maden İşyerlerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında tüzük. (4/922, RG. 18.8.1953/8487)

4.4 Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Şartları Hakkında tüzük. (6/11761, RG. 5.6.1969/13215)

4.5 Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında tüzük. (6/1125, RG. 27.8.1970/13592)

4.6 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü (6/12782, RG. 3.3.1970/13435)

4.7 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında tüzük (6/11974, RG. 14.7.1969/13248)

- 4.8 Ağır ve Tehlikeli İşler tüzüğü. (6/11172, RG. 23.1.1969/13108)
- 4.9 Gebe ve emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında tüzük. (6/11648, RG. 22.5.1969/13204)
- 4.10 Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında tüzük. (6/10932, RG. 30.11.1968/13065)
- 4.11 İşyerlerinde İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılmasına İlişkin tüzük. (7/612, RG. 15.6.1970/13519)
- 4.12 Yapı işlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü. (7/1156, RG. 4.12.1970/13684)
- 4.13 Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları Hakkında tüzük. (7/3600, RG. 21.1.1972/14079)