

# İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

«İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası» nedeniyle İzmir Barosunca oluşturulan, Av. Güney DİNÇ, Av. Aydın TÜRKAY, Av. Benian ERGUT, Av. Emin AK-YÜREKLİ, Av. Erkan KOLATAN, Av. Münir ERÇELTİK ve Av. Hülya ÖZDEMİR tarafından hazırlanan Komisyon Raporu.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin son düzenlemeleri ve önerilerimizi sunmadan, Baromuzun bakış açısını belirlemesi nedeniyle, öncelikle konunun tarihsel kökenine kısaca değinmek gerekecektir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konuları genel olarak iş hukukunun ve bu hukuk dalını meydana getiren sınıfsal mücadelenin bir uzantısıdır.

Sanayi devriminin oluşması sadece makinaların bulunması değildir. Aynı zamanda birbirine zıt iki toplumsal sınıfın doğuşudur. Toplumsal sınıfların oluşması, işçi sınıfının özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mücadelelerini gerektirmiştir.

İlk makinaların sanayide kullanılması ile yetişkin erkek işçilerin yerini kadın ve çocukların aldığı, fabrika sanayiinin ilk yıllarında işçilerin üçte ikisini kadın ve çocukların meydana getirdiği tarihsel gerçektir.

İşçilerin insanlık onuruna yaraşmaz ve dayanılmaz çalışma koşulları, bir dönem sonra makinaların tahribine ve sonuçta işçi sınıfı yararına önlemler getirilmesine neden olmuştur. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yaptırımlar taşıyan normların konulması bu döneme rastlar. Bu tarihsel gelişim içinde konu 18. yüzyıldan bu yana hukuksal bir görünüm de kazanmaya başlamıştır.

İnsan ve Vatandaş Hakları Beyannamesinden bu yana konu uluslararası boyutlara ulaşmıştır. Ülkemizin de taraf olduğu uluslararası anlaşmaların sayısı kısa sürede azımsanamayacak boyutlara varmıştır. 1937 yılında Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Milletlerarası Anlaşmaya katılmaya Dair Kanundan bu yana, Ülkemizde 50'nin üzerinde uluslararası anlaşmaya taraf olmuştur.

## HUKUKSAL DÜZENLEMENİN TARİHÇESİ

**Sanayileşme, ardından işçi sınıfının örgütlenmesi ve giderek Yasal birtakım haklar elde edilmesi toplumsal değişimin geleneksel çizgisini ortaya koymaktadır.**

Türkiye’de de, işçilere haklar sağlayan, çalışma koşullarını ve sürelerini belirleyen Yasalar bu çizgi üzerinde oluşmuş, sanayiin gelişmesi oranında, yeni düzenlemeler getirilmiştir.

### A) OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİNDE

Yakın tarihimizde, işçi sorunları ile ilgili ilk resmî belgeye 1850 yılında rastlanabilmektedir. Bu tarihlerde varlığı saptanabilen Polis Nizamnamesinde, şu hüküm yer almaktadır (1) :

«Amele ve işçi makulelerinin, cemiyetlerinin def’ ve izalesi ile, ihtilâl vukuunda önü kestirilmelidir.»

Aynı belgede:

«İşini gücünü terk ile, mücerret tatil-i mesalih-i ibad gazezinde olan amele ve işçiler..»

sözcükleri yer almaktadır.

Konumuzla doğrudan ilgili olmamakla beraber, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının yasal düzenlemesini zorlayan etkenlerin araştırılmasına ışık tutan bu belge, şu üç gerçeği ortaya koymaktadır:

- Avrupa’daki gelişmelere paralel olarak 1850 yıllarında, Türkiye’de de, işçi sınıfı örgütlenmeleri ve eylemleri gerçekleşebiliyordu.
- Osmanlı egemen sınıfları, işçi sınıfı örgütlenmelerini önlemek eylemleri dağıtmak için gerekli önlemleri almakta gecikmiyorlardı.
- Polis nizamnamesinin dilinden ve terimlerinden de anlaşılacağı üzere Osmanlı egemen sınıfları, işçi sorunlarına ulaştırıcı çözümler arayacak burjuva dünya görüşüne henüz ulaşmamış bulunmaktadırlar.

Türkiye’de işçi sınıfının yoğunlaşması, önce madencilikten başlayarak, giderek kentlere doğru uzanmıştır. 1829 yıllarında işletilmeye başlanıldığı sanılan Zonguldak kömür ocaklarının açılması ile, burada çalışan işçilerin çalışma koşulları ve sosyal sorunları su yüzüne çıkmıştır.

Bir yandan çalışma şartlarının ilköllüğü, insan onuru ile bağdaşmayan durumu, öte yandan işçilerin akılları durduracak ölçüler içinde sömürülmesi ilgiyi çekti. Bu ocakların 1848 yılından sonra yabancılara

kiralandığı 17 yıllık dönem içinde, işçilerimiz tam bir köle düzeni altında çalıştırılmaya zorlandı (2).

Bu konuya ilk ciddi ilgiyi gösteren kişi, Ereğli Kömür Havzası Maden Nazırlığına atanan Dilaver Paşa olmuştur. Yakın tarihimizde işgüvenliği ve işçi sağlığı koşullarını saptayan ilk resmî belge olarak bilinen «Dilaver Paşa Nizamnamesi» 1865 yıllarında yürürlüğe konmuştur. Kömür madeninde çalışanların çalışma sürelerini, ücretlerini, dinlenme saatlerini belirleyen bu Tüzük ile sağlanan hakların başlıcalarını şöyle sıralayabiliriz :

- İşveren, işçiye yatacak yer sağlamak zorundadır.
- Çalışma süresi 24 saat içinde 2 posta halinde çalışılması şartıyla günde 10 saattir.
- İşverenin çalışmalarına son vermesi durumunda, işçilere önceden ihbarda bulunma zorunluluğu vardır.
- Hastalanan işçinin bakımı ve sağlığı için, işveren, işyerinde doktor bulundurmak zorundadır.

Hemen hiç uygulama alanı bulamayan Dilaver Paşa Nizamnamesini, 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi izlemiştir. Maadin Nizamnamesi, konuya insancıl açıdan bakan aynı işkolunda çalışan maden işverenleri ile işçilerini, birbirlerine karşı anlayışlı olmaya çağıran, uyarıcı bir belgedir. Kazalara uğrayanlara ve ailelerine Mahkemelerce bağlanacak ve maden sahiplerince ödenecek tazminatların ilkeleri, bu Nizamname ile düzenlenmiştir.

Yabancı sermayenin Türkiye'ye akın etmesiyle, yeni kurulan işyerlerinde geniş bir işçi kitlesi çalışmaya başlamıştır. Kömür ocaklarından ve maden ocaklarından sonra, havagazı işletmesi, buz fabrikası, bira fabrikası, un fabrikaları, kiremit ve iplik fabrikaları açılmış, demiryolları geliştirilmiştir.

İstanbul'da tramvay şirketi şimendöfer onarım fabrikası kalabalık ve uzmanlaşmış bir işçi grubunun oluşmasına olanak sağlamıştı. 1908 yılında ikinci meşrutiyetin ilân edildiği günlerde üç büyük endüstri merkezinde, (İstanbul, Selanik, İzmir) sayıları 100.000'i aşan sanayi işçileri, demokratik ve siyasal istemlerinin yanısıra çalışma koşullarının düzeltilmesi ve iş güvenliğinin gerçekleştirilmesi için de mücadele veriyorlardı (3).

Bu dönemde gerçekleşen ve günümüzde yürürlükte kalmaya devam eden, genel halk sağlığı ilkeleri içerisinde işgüvenliği kurallarını da barındıran Osmanlı mevzuatından başlıcalarını şöylece sıralayabiliriz :

- Demiryolları Usulü Zabıtasına Dair Nizamname, 30 Mayıs 1283 tarihli,

- Rumeli Demiryolları İşletme Nizamnamesi, 6 Mayıs 1288 tarihli,
- Taşocakları Nizamnamesi, 6 Haziran 1317 tarihli,
- Merakibi Bahriyeden maada mahallerde kullanılan müvellidi buharlarla, buhar hazineleri ve motörler hakkında 17 Haziran 1329 tarihli Nizamname ve bu Nizamnameye muhalif hareket edenler hakkındaki 16 Teşrinisani 1329 tarihli Kanunu muvakkat.

## B) TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ DÖNEMİ

Bu dönemde, işçi sınıfı ve yoksul köylüler, emperyalizme karşı yürütülen ulusal kurtuluş savaşının en etken gücü olmuşlardır. Ancak, işçi sınıfı örgütlerinin siyasal bir güç olarak iktidara katılabilecek boyutlara ulaşamaması nedeniyle, elde edilen haklar yetersiz ve noksan kalmıştır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi yönetimi sırasında şu iki kanun çıkarılmıştır:

1. Zonguldak ve Ereğli havza-i fahmiyesinde kömür tozlarının amele menafii umumiyesine olan türuhtuna dair 1921 tarih ve 114 sayılı Kanun,
2. Ereğli Havza-i fahmiyesi maden amelelerinin hukukuna müteallik 10 Eylül 1337 tarih ve 151 sayılı Kanun,

İsimlerinden de anlaşılacağı gibi, her iki Yasa, Zonguldak ve Ereğli bölgelerinin kömür ve maden işçilerini kapsamına almaktaydı. Ancak, Türkiye'deki maden ve kömür işletmeleri, yalnız bu iki bölgeden ibaret değildir. Zamanla mevcut işletmelere yenileri de katılıyordu. Burada çalışan işçiler yetersiz de olsa, Yasalarda kararlaştırılan işgüvenliği koşullarından tamamen yoksun mu bırakılmışlardı? Bazı Mahkemeler önelerine gelen davalarda, Zonguldak ve Ereğli işletmelerinin dışında kalan madenlerde de, yasal boşluğu doldurmak için, bu yasaları uygulayarak Türkiye ölçüsünde genelleştirmek eğilimini gösterdiler. Bu konuda Mahkemeler arasında görüş ayrılıkları çıkıp farklı kararlar verildiği için, Temyiz Mahkemesi Umumî heyeti, 4. 12. 1929 gün ve 1/15 sayılı Tevhidi İçtihat kararı ile:

«... Mezkur Kanun Ereğli ve Zonguldak havza-i fahmiyesine ait olduğu ve ahkâmının havzada çalışan ameleye müteallik ve münhasır olup, başka mahallerde bulunan madenlere şumulü olmadığı...» görüşüne varmıştır. Böylece Cumhuriyet devrinin yakın yıllarına kadar süren uygulama, Türkiye Büyük Millet Meclisinin 31 Ocak 1340 tarih ve 3)7 sayılı, 17.4.1942 tarih ve 240 sayılı tefsir kararları ile de tekrarlanarak, sözü edilen yasaların ancak belli bir bölgede çalışan maden



işçilerini kapsaması, ülkenin diğer yerlerindeki aynı nitelikteki işçilerin bu yasal güvenceden yoksun bırakılmaları biçiminde süregelenmiştir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında üzerinde durulması gereken bir girişim de, 4 Mart 1923 tarihinde İzmir'de toplanan 1. İktisat kongresinde grubunun ileri sürdüğü önerileridir. İşçi delegelerin 30 maddelik listesinde yer alan isteklerin bazıları şunlardır (4) :

- Amele adıyla anılan kadın - erkek çalışanlarına bundan böyle «işçi» denecektir.
- 1 Mayıs günü, yasa ile işçi bayramı olarak kutlanacaktır,
- İşçilere dernek kurma hakkı tanınacaktır,
- İşçiler günde 8 saat çalıştırılacaklardır,
- Milletvekili ve Belediye seçimlerinde meslekî temsil usulü uygulanacaktır.
- 12 yaşını bitirmeyen çocuklar iş hayatında çalıştırılmayacaklardır.
- Bir işçi üç ay çalışınca muvakkat işçi olmaktan çıkacaktır,
- Tatil günlerinde işçilere ücret ödenmelidir,
- Hastalanan işçilere, üç ay ücret ödenmelidir,
- İşçiler yılda bir ay izin hakkını kullanmalıdırlar,
- İşçilere hayat sigortası «Sosyal sigortalar» uygulanmalıdır.
- Sakat işçilerin yaşamaları güven altına alınmalıdır,
- İşçiler için hastane yapılmalıdır,
- İşçiler için sağlık kurallarına uygun evler yapılmalıdır,
- Vergiler gelire göre ödenmelidir,

Bu öneriler Cumhuriyet döneminde gerçekleşen bir kısım Yasaların çekirdeğini oluşturmaktadır.

### C) CUMHURİYET DÖNEMİNDE

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının Cumhuriyet dönemindeki gelişmelerini incelerken, bugün de yaşayan hukukun oluşmasında etken olan temel nedenler üzerinde durmakta yarar görüyoruz. Hemen belirtelim ki, işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyen yasa, tüzük ve yönetmelikler, ülkemizde devamlı yenilenmekte ve gelişmekte, uygulanmaları durumunda iş kazaları ve meslek hastalıklarını büyük ölçüde azaltabilecek olgunluğa ulaşmaktadır. Ne var ki, iş sahibinin daha fazla kazanması temel ilkesi üzerinde gelişen anamalcı sanayi, işverenlerin kârını azaltacak her türlü giderden kaçınmakta ve bunun sonucunda, burjuvazinin çıkarlarını çoğaltmak pahasına işçi sınıfının

öğeleri sakatlanmakta, ölmekte, ya da onarılmaz hastalıklar içerisinde düşmektedirler.

Cumhuriyet döneminde Türkiye işçi sınıfının gereksinmelerinin yanısıra, Dünya işçi sınıfının savaşları da anamalcı toplumlarda işverenleri uzlaştırıcı bir tutum izlemeye ve başta işgüvenliği koşulları olmak üzere işçi haklarının bir kısmını yasalaştırmaya zorlamıştır. Giderek, Milletler Cemiyeti ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütler üye ve anlaşmalara katılacak bütün ülkelerde uygulanmak üzere ortak işgüvenliği kuralları saptamışlardır.

Türkiye bir kısım yasaları doğrudan doğruya tercüme yoluyla dışarıdan alırken, bu kuralları da benimsemiş olmuştur. Örneğin 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu, hizmet aktini düzenleyen hükümleri ile hukukî sorumluluğun koşullarını oluşturmuştur.

Milletler Cemiyetine, Milletlerarası İş Teşkilâtına, Milletlerarası İş bürosuna 1945'den sonra da Birleşmiş Milletler Teşkilâtına, Uluslararası çalışma örgütüne (ILO) üye olan Türkiye, geç de olsa bu örgütlerin kararlarına, sözleşmelerine, anlaşmalarına katılmış, imza koyduğu konuları yasalaştırmak gibi, uluslararası yükümlülükler altına girmiştir.

Nasıl çağdaş teknolojiyi dışardan almış isek, bu teknolojinin gerektirdiği yasal düzenlemeleri de aynı kaynaklardan mevzuatımıza katmışız. Böylece, dünya işçilerinin yüzyılı aşan savaşmaları sonucu ulaşılan noktalar Türkiye İşçi sınıfının serpilip gelişmesi oranında ve etkiler yoluyla büyük ölçüde Türkiye'de yansımıştır.

Cumhuriyet döneminde, hizmet akdine değinen Borçlar Kanunu ve Osmanlı İmparatorluğundan kalma Kanun ve Nizamnameler dışında, 1936 yılında kabul edilen ve bir kısım maddeleri ancak bir yıl sonra tamamı ise üç yıl sonra yürürlüğe girebilen 3008 sayılı İş Kanunu, sosyal güvenlikle ilgili bazı kurallar taşımaktadır. Ancak, kapsamının çok dar tutulması, uygulama alanına bir hayli azaltılmıştır.

İşverenleri, işgüvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılan ve günümüzdeki mevzuatın çatısını oluşturan bu yasa, önce 10, giderek 4 işçiden az işçi çalıştıran işyerlerini Tarım işçilerini, esnafı ve esnaf yanında çalışanları, fikir işçilerini, hizmetlilerin büyük bir bölümünü kapsam dışında bırakmıştı.

## **BUGÜNKÜ HUKUKSAL DURUM VE UYGULAMA**

Konu 1961 Anayasasına kadar, Anayasal biçimde düzenlenmediği halde, Yasa hükümleri ile kısıtlı da olsa düzenlenmiş idi. 1961 Anayasasının 14, 43, 44 ve 48. maddeleri bu konuda genel yöntem ve esriyi düzenlemektedir.

Anayasamızın 42. maddesi :

«Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve mâlî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler, işsizliği önleyici tedbirler alır. Angarya yasaktır. Memleket ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda Vatandaşlık ödevi Niteliği olan beden ve fikir çalışmalarının şekil ve şartları, Demokratik esaslara uygun olarak Kanunla düzenlenir.»

hükmünü taşımaktadır.

Anayasamızın 43. maddesinde de:

«Kimse yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur»

denilmektedir.

Anayasamızın 48. maddesinde ise:

«Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için Sosyal Sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak devletin ödevlerindedir.»

hükmü yer almaktadır.

Sosyal güvenlik kavram olarak kişilerin ve dolayısıyla toplumun gelecek bakımından güvence altına alınmış olmasını ifade eder.

İş güvenliği ise, tüm çalışanların yarın endişesinden uzak bulunmaları ve çalışma koşullarının yasalarla güvence altına alınmış olmasıdır.

Sosyal Devlet anlayışının gereği, ileriye dönük sosyal garantinin yanında, çalışanların geleceği ve vücut bütünlüğü açısından en büyük güvenlik önlemlerinden birisi işyerinde alınması gereken önlemlerdir.

İşçilerine iş güvenliği ve sosyal güvenlik sağlayamayan anamalcı toplumlarda makinaların insan yiyen canavarlar olduğunu söylersek konunun önemini vurgulamış oluruz.

İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman içinde işletmeye ait bir işin yapılmasından dolayı meydana gelen olaylar olarak tarif ettiğimiz iş kazasının yanı sıra, meslek hastalığı ile işçi sağlığı ve işgüvenliği konuları da karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamı dışında çalışanlara ait işkazaları ve Sosyal Sigortalar Kurumuna intikal etmemiş olaylar hariç, yalnız Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında çalışan ve kuruma intikal eden olaylara göre; 1960-1975 yılları arasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları rakamsal olarak şöyledir:

Yıllar	İş Kazası	Meslek Hastalığı	Toplam
1960	63.014	424	63.438
1965	92.961	1134	94.095
1970	144.731	687	145.418
1971	150.170	287	150.457
1972	163.204	248	163.452
1973	177.004	159	177.163
1974	179.550	221	179.771
1975	184.429	325	185.254

1974 - 1975 kıyaslamasında ise :

	1974	1975	% olarak fark
İş Kazası	179.550	184.929	% 3 artış
Meslek Hastalığı	221	325	% 4 artış
Ölüm	1.117	1.221	% 8 artış

Yukarıdaki tabloda sigortalılara ilişkin meslek hastalıkları sayıları dahi gerçeği yansıtmaktan çok uzaktır. Çünkü bir yandan meslek hastalığına neden olan toz, buhar gücülü gibi etmenleri ölçecek teknik araçlar bulunmamakta, diğer yandan da Tüzük bu yönüyle bugünkü iş yaşamı koşullarının gerisinde kalmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 26. maddesine göre, işçilere yapılan ödemeler nedeniyle kanuni halefi (ardılı) olarak Kurumun açtığı genellikle %70 - 80 oranında Kurum lehine sonuçlanmaktadır.

İşçilerin uğramak durumunda buldukları kaza ve meslek hastalıkları sayısı istatistiklere geçen ağırbaşlı anlatımla dahi, düşünen insanlara ürperti verici niteliktedir. Örneğin; Birleşik Amerika'da her 11 saniyede bir işçi kazaya uğramakta, her üç dakikada 1 işçi ölmekte ya da malul kalmaktadır. Türkiye'miz ise, bazı işyerlerinde bunun 7-8 katına varan kazalar ve % 60'ı pnömokonyoz ve silikoz'a tutulmuş işçi sayısı ile Uluslararası karşılaştırmalarda listenin başlarında yer almaktadır. Herhalde, işyerlerinde ölüm, sakatlanma ve malül kalma sayısının savaş meydanlarındakilerle karşılaştıran yarıda pek abartma yoktur (5)



Yasanın ve özellikle Tüzüğün 4. maddesi işverenleri teknik gelişmeleri işleyerek kazaları önlemeye zorunlu kılmaktadır. Bir diğer deyişle, işveren yalnız Tüzükte belirtilen tedbirleri alarak sorumluluktan kurtulamayacaktır. Oysa uygulamada Tüzük hükümlerine ve işgüvenliği mevzuatına dahi uyulmadığı sonucuna varılmaktadır.

Bugün yürürlükte bulunan işgüvenliği mevzuatının başlıcalarını konu ile ilgilenenlerin kolaylıkla bulabilmesini sağlamak amacıyla bir liste biçiminde tebliğimizin sonunda dikkatlerinize sunuyoruz.

Daha önce andığımız Anayasa Namları dışında konu Yasal bakımdan da düzenlenmiştir. Burada yalnızca 1475 sayılı İş Yasasının 73. maddesini anmakla yetiniyoruz. Madde aynen şöyledir :

«Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.»

Hukuksal düzenlemeler ne kadar çağdaş olursa olsun, uygulama alanına geçirilemedikleri sürece, kağıt üzerinde kalan yaldızlı sözlerden başka bir şey olamayacaktır. Diğer taraftan hukuksal düzenlemelerin de tam olduğu söylenemez, gelişen teknoloji karşısında iş güvenliği ve işçi sağlığı mevzuatının hayatı günü gününe takip etmesi de zor olmalıdır.

Burada düzenleme boşluklarına da kısmen değinmek isteriz. Bugüne kadar işçi eğitimi üzerinde özellikle durulduğu halde, işverenin niteliği üzerinde hiç durulmamaktadır. Ülkemizde pratikte iş hayatının büyük bir kısmının değil iş güvenliğine ilişkin düzenlemeleri, bu kavramı dahi bilmeyen kişilerin elinde bulunduğu bir gerçektir. Örneğin, iş kazalarının yoğun olduğu inşaat işkolunda uygulanmak üzere bir inşaat işverenliği düzenlemesi yoktur. Elinde pek az mesleki, teknik olanağı olan herkes inşaat müteahhitliği yapabilmektedir. Bu durum da ülkemizde emeğin ehil olmayan ellerde kullanılması ve sonuçta kazaların meydana gelmesine neden olmaktadır.

İşte bu nedendir ki, işverenlerin belli bir olgunluğa eriştirilmesi, hiç değilse meslek içinde eğitilmeleri kendiliğinden ortaya çıkan bir zorunluluktur.

İşverenlerinin denetimi de üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak önümüzde durmaktadır. Denetim, işyerinin açılış zamanında olabileceği gibi, işletmenin devamı sırasında periyodik olarak da yapılmalıdır.

Çalışma Bakanlığı İş Müfettişleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu Müfettişlerine bu konuda büyük görev düşmektedir. Ayrıca, Sendika işyeri temsilcileri kanalıyla işyerlerinde alınması gereken önlemler

sendikalara iletmeli, iş sağlığına ilişkin mevzuat boşlukları toplu sözleşmelerle gerçek hayata geçirilmelidir.

İşyeri açılış izinlerinde, Belediyeler yasasına göre bir memur ve umumi hıfzısıhha yasasına göre de bir Tabibin bulunarak meydana getirdiği heyet işyerini görmekte ve rapor vermektedir. Anılan heyette işgüvenliği elemanlarının ve hukukçuların bulunmaması bir eksiklik olarak görünmektedir.

Diğer taraftan işçi sağlığı ve işgüvenliği nomlarına uymayan işverenlere uygulanan cezalar komik denecek biçimdedir. Yasalarımızla, Tüzük ve yönetmetiklerimizle çağdaş birtakım önlemler yapılmalıdır, edilmelidir biçiminde getirilirken; cezalar komik oranda az tutularak, işverenlerin mevzuat hükümlerine uymaması sonucuna kendiliğinden varılmaktadır.

İş Yasamızın 101, 102, 103 maddelerine göre	1000,— TL.
İş Yasamızın 104 maddesine göre	1500,— TL.
İş Yasamızın 106 maddesine göre de	2500,— TL.

gibi cezalar öngörülmekte olup, yukarıdaki mantıkla düşünüldüğünde, işverenleri önlemleri almak üzerine, cezaları vermek ve işçi sağlığını çiğnemek seçeneğine itebilmektedir. Bugünkü para cezaları, önlem almaktan daha ucuz görüldüğünden, kârlılık esasına göre hareket eden işvereni zorlayıcı hükümlerin konulması zorunluluktur. Yasada ve Tüzükte işyerinin kapatılmasını dahi öngörmeyen müeyyideler, işçi sağlığı açısından tamamen eksiktir.

İş kazasının oluşunda en büyük etkenlerden birisi de gerek işverenin, gerekse işçinin işkazasını önleyici konularda gereği kadar eğitilmemiş olmasıdır. Genellikle işe adam değil, adama iş verilen toplumumuzda, ekonomik açıdan yoksun olan işçi, tecrübesiz olduğu işi kabullenmekte, hatta o işde uzun zaman çalışmasına karşın, işin teknik yönleri kendisine öğretilmediği için, bilinçsizce çalıştığı işte en basit bir olay karşısında kendisini kazadan koruyamamaktadır.

Bu konuda Devletimize, işçi ve işveren kuruluşlarına, Basına büyük görev düşmektedir.

Ülkemizde bu konuda eğitici bir yayın organı yoktur. İngiltere'deki aylık «SAFETY» gazetesi 76.000 tirajlı olup, eğitici bilgiler, kullanılacak malzemelerin özellikleri, kullanılış teknikleri verilmekte, böylece işçi ve işveren bu konuda bilgilendirilmektedir.

Diğer taraftan, bugün yurdumuzda mevzuatta öngörülen koruyucu malzemelerin nerede bulunacağı hususundaki soruya yanıt alı-

namadığı gibi, mevcut ve bilinen malzemeler dahi denenmemiş ve standartlaşmamıştır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşunda mevzuatımızın yetersizliği, denetim yetersizliği, yaptırım hükümlerinin yetersizliği ve eğitim eksikliği etken olmaktadır. Devlete, basına, işçi ve işveren kuruluşlarına büyük görevler düşen bu konuda, her olanaktan yararlanılarak; eğitici çalışmalar yapılmalı ve sık sık haftalar düzenlenmelidir. Bu konudaki girişimi saygıyla karşılıyoruz.

Tüm anlatılanların ışığında, bir üstyapı kurumu olan hukukun, altyapı kurumu olan ekonomiden ayrı düşünülmemeyeceğini, hukuku ekonomik yapının belirlediğini, anayasamızda yer alan sosyal devlet kavramının hayata geçirilebilmesi ve bugünkü yasalarla elde edilmiş olan olanakların işçi sağlığı ve işgüvenliğini sağlama açısından iyi kullanılması gerektiği yolundaki kanımızı yineliyoruz. Yasaların hayata uydurulabilmesi için sürekli çalışılması, hukukun çiğnenmesine hiçbir zaman izin verilmemesi gerekmektedir. Tüm ülke koşullarından ayrı düşünülmemeyecek konunun kesin bir düzene kavuşması yolundaki dilek ve ümitlerimizle saygılar sunarız.

### KAYNAKLAR

1. Sülker, Kemal, 100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri, Gerçek Yayınevi 1968, İstanbul. Sh. 7
2. Türk, İbrahim, Sosyal Güvenlik ve İşkazaları, İstanbul 1968. Sh. 15.
3. Sülker, Age. Sh. 8
4. Sülker Age. Sh. 14 - 15.
5. Cemberci Mustafa, İş Kanunu Şerhi 1968, 3. Bası Sh. 758.

### YÜRÜRLÜKTEKİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞGÜVENLİĞİ MEVZUATINDAN BAŞLICALARI

- 1475 sayılı İş Kanunu (R.G. 1.8.1964 tarih ve 11766 No.)
- 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu (R.G. 6.5.1930 tarih ve 1489 No.)
- 7/7583 sayılı İşçi sağlığı ve işgüvenliği tüzüğü (R.G. 11.11.1974/14765)
- 7/7551 sayılı Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İşyerlerinde ve İşlerde alınacak tedbirler hakkında Tüzük (R.G. 24.12.1973 tarih ve 14752 No.)
- 7/5736 sayılı İşyerlerinde işin durdurulması veya işin kapatılmasına ilişkin Tüzük (R.G. 19.2.1973 tarih ve 14453 No.)
- 7/8602 sayılı yapı işlerinde işçi sağlığı ve işgüvenliği Tüzüğü (R.G. 12.9. 1974 tarih ve 15004 No.)
- 7/5734 sayılı İşçi sağlığı ve işgüvenliği kuralları hakkında Tüzük (R.G. 19. 2.1973 tarih ve 14453 No.)
- 7/6174 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (R.G. 9.4.1973 tarih 14502)
- 6821 sayılı Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılması Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları hakkında Tüzük (R.G. 11.8.1973 tarih ve 17622 No.)
- 6309 sayılı Maden Kanunu (R.G. 11.3. 1954 tarih ve 8655 No.)

- 4/922 sayılı Maden İşletmelerinde alınacak emniyet Tedbirleri hakkında Nizamname (R.G. 18.8.1953 tarih 8487 No.)
- 7/5735 sayılı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 8 saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük (R.G. 19.2.1973/11453)
- 7/6909 sayılı Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşyerlerinde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük (R.G. 22.8.1975 tarih ve 14633 No.)
- Gayrisihhi Müesseselere Ait Yönetmelik (R.G. 19.3.1968 tarih ve 12852 No.)
- 7/3600 sayılı Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları hakkında Tüzük (R.G. 21.1.1972 tarih ve 14079 sayı)
- 2/10913 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılması Hakkında Nizamname (R.G. 15.5.1939 tarih ve 4028 No.)
- 4/9968 sayılı Gemi Adamlarının Sağlık İşe ve İkamet Şartlarını Gösterir Nizamname (R.G. 27.3.1958 tarih ve 9869 No.)
- 7/5738 sayılı İşyerlerinde İşin Durdurulması veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük (R.G. 19.2.1973 tarih ve 14453 No.)
- 4/7310 sayılı Barut ve Patlayıcı Maddelerle Silah ve Teferruatının ve Av Maddesinin sureti murakabesine Dair Tüzük (R.G. 19.9.1956/9107)
- 6/7946 sayılı Radyasyon Sağlığı Tüzüğü (R.G. 25.4.1967 tarih 12582 No.)
- 7/5834 sayılı Hazırlama, Tamamlama Temizleme İşleri Tüzüğü (R.G. 12.3.1973 tari hve 14474 No.)
- 7/5835 sayılı İş Süreleri Tüzüğü (R.G. 12.3.1973 tarih ve 14474 No.)
- 7/6335 sayılı İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü
- 8655 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu (R.G. 11.3.1954 tarih 8655)
- Taşocakları Nizamnamesi (6 Haziran 1317)
- Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelisinin Hukukuna Müteallik Kanun (10 Eylül 1337)
- 6785 sayılı İmar Kanunu (R.G. 16.7.1956 tarih ve 9359 No.)
- 1580 sayılı Belediye Kanunu (R.G. 14.4.1930 tarih ve 1471 No.)
- 6085 sayılı Karayolları Trafik Kanunu (R.G. 18.5.1953 tarih ve 8411 No.)
- 5/1102 sayılı Karayolları Trafik Tüzüğü (R.G. 5.5.1961 tarih 10799 No.)
- 7/6719 sayılı Su Ürünleri Tüzüğü (R.G. 27.7.1973 tarih ve 14607 No.)
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu (R.G. 26.4.1967 tarih ve 12586 No.)
- 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu
- 6269 sayılı Kimyagerlik ve Kimya Mühendisliği Hakkında Kanun
- Kimyagerlik ve Kimya Mühendisliği Hakkında Yönetmelik
- Elektrik İş Tesisat Yönetmeliği
- Kuvvetli Akım Elektrik Dağıtım ve Bakım Yönetmeliği
- 6/8456 sayılı Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 sayılı Sözleşmenin Onaylanması Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı (R.G. 19.6.1967 tarih ve 12680 No.)
- 7/8662 sayılı Tek İşçinin Çalışabileceği Yükn Azami Ağırlığı Hakkında 127 sayılı Sözleşme (R.G. 14.11.1974 tarih ve 15062 No.)
- 5690 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Tefişi Hakkında 81 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onanma-

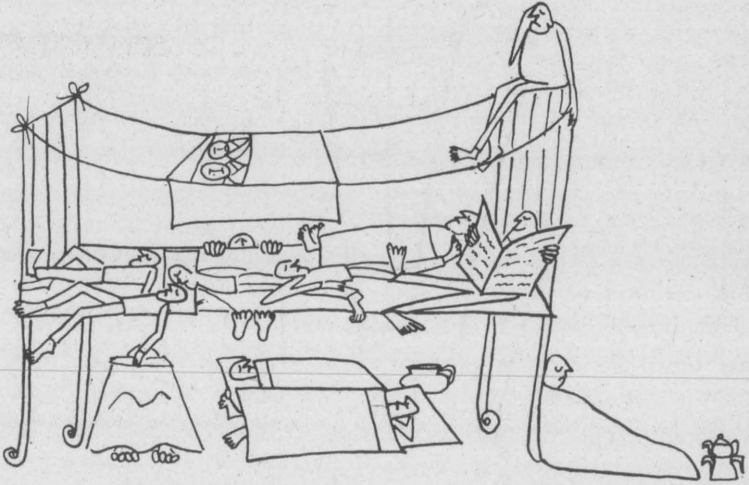


# İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜNVENLİĞİ

sına Dair Kanun (R.G. 22.12.1950/7689)

- 6/10300 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı (R.G. 25.7.1968 tarih ve 12959 No.)
- 3229 sayılı Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması hakkında Milletlerarası Mukaveleye İltihaka Dair Kanunun ve 45 numaralı mukavele (R.G. 23.6.1937 tarih ve 3683 No.)

- 7293 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacak çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesine ve bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun (R.G. 2.6.1959 tarih ve 10220 No.)
- 7292 sayılı Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tesbitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun (R.G. 2.6.1959 tarih ve 10220 No.)



SEMA ÜNDEĞER-