

KANUNLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, Anayasa'nın ilgili hükümlerinden başka, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Belediyeler Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gibi kanunlarda ve bunlara dayanarak çıkarılmış olan tüzüklerde ve yönetmeliklerde çeşitli düzenlemeler mevcuttur.

T.C. Anayasası :

T.C. Anayasası'nın 49, 50, 51, 52, 53, 54 ve 55. maddeleri çalışma hayatı ile 60. maddesi ise sosyal güvenlik ile ilgilidir.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49 – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

(Değişik: 3/10/2001 – 4709/19. md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

C. Sendika kurma hakkı

Madde 51 – **(Değişik: 3/10/2001 – 4709/20. md.)**

Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

D. Sendikal faaliyet

Madde 52 – **(Mülga: 23/7/1995 - 4121/3. md.)**

VI. Toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt

A. Toplu iş sözleşmesi hakkı

Madde 53 – İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek: 23/7/1995 - 4121/4. md.) 128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.

Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

B. Grev hakkı ve lokavt

Madde 54 – Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.

VII. Ücrette adalet sağlanması

Madde 55 – Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

(Değişik: 3/10/2001 – 4709/21. md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

VIII. Sağlık, çevre ve konut

A. Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması

Madde 56 – Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.

Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.

Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.

Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.

Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir.

X. Sosyal güvenlik hakları

A. Sosyal güvenlik hakkı

Madde 60 – Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilâtı kurar.

Görüleceğı üzere, T.C. Anayasası'nda, çalışma hayatında iş sağlığı ve özellikle iş güvenliğinin sağlanması için doğrudan doğruya hiçbir madde bulunmamaktadır. Toplam olarak 177 maddeden meydana gelen ve oldukça kapsamlı ve ayrıntılı olan T.C. Anayasası'nda iş sağlığı ve güvenliğı ile ilgili bir maddenin bulunmaması, kanaatimize göre bir eksiklik oluşturmaktadır.

İş Kanunu :

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğı başlıklı beşinci bölümünde yer alan 77-89. maddeleri, müstakilen iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştır.

İşverenlerin ve işçilerin yükümlölükleri

Madde 77 - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliğı konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlölüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliğı önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliğı eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

İş sağlığı ve güvenliğı yönetmelikleri

Madde 78 - (Değışik madde: 15/05/2008-5763 S.K/3.md.)

Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğı şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliğı mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliğı ile ilgili konularda yapılacak risk değıerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

Madde 79 - Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Madde 80 - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağığı ve güvenliğı kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlölükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İş sağığı ve güvenliğı hizmetleri

Madde 81 - (Değışik madde: 15/05/2008-5763 S.K/4.md.)

İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağığı ve güvenliğı önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağık ve güvenlik hizmetlerinin yürütölmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliğı ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
 - b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğerk sağık personelin görevlendirmekle,
 - c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliğı uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,
- yükümlölüdürler.

İşverenler, bu yükümlölüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceğı gibi, işletme dışında kurulu ortak sağık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz.

İşyeri sağık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliğı uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğerk personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağık ve güvenlik birimleri ile ortak sağık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliğı ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörölün eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslı görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliğı hizmetleri gördürölür. Bu kurum ve kuruluşların diğerk personel için oluşturulmuş olan sağık birimleri, işyeri sağık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilir.

Madde 82 - (Mülga madde: 15/05/2008-5763 S.K/37. md.)

İşçilerin hakları

Madde 83 - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

Madde 84 - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

Madde 85 - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde

çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

Madde 86 - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

Madde 87 - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

Madde 88 - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri * Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

Madde 89 - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

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

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

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

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

Borçlar Kanunu :

1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir hüküm getirmiştir.

Madde 331-Hilafına mukavele veya adet yoksa, iş sahibi çalışması için, işçiye, muktazi alet ve malzemeyi vermekle mükelleftir.

İşçi, mükellef olmadığı halde bu işleri iş sahibinin rızasıyla tamamen veya kısmen tedarik ederse, iş sahibi bunun için bir tazminat vermeye mecbur olur.

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 ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur. (6763 sayılı kanunla eklenen fıkra)

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu :

1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, çıkarıldığı dönem itibariyle, çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok önemli hükümler getirmiştir.

Madde 126 - Yenilecek ve içilecek şeyler satan veya veren veyahut taharet ve nezafete mütaallik sanatlar ifa edenler her üç ayda bir kendilerini muayene ettirerek bir sıhhi rapor almağa mecburdurlar. Bunlardan devrei sirayette frengi ve sari verem ve cüzzama müptela olanlarla halkın istikrah ve nefretini mucip bir cilt hastalığına duçar olanlar sanatlarını icradan menolunurlar.

Madde 155 - Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını mütaakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur.

Yedinci Bab : İşçiler Hıfzıssıhhası

Madde 173 - On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur.

On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz.

Madde 174 - On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur.

Madde 175 - Bütün amele için gece hizmetleriyle yer altında icrazı لازمگelen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez.

Madde 176 - Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı menolunur.

Madde 177 - Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sihhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155 inci maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatını mütâakıp işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir.

Madde 178 - Her nevi sanat müesseseleri ve maden ocakları ve inşaat yerleri dahilinde veya yakınında ispirotolu meşrubat satışı veya umumi evler açılması memnudur.

Madde 179 - Aşağıdaki mevaddı ihtiva eylemek üzere işçilerin sihhatini korumak için İktisat ve Sihhat ve İctimai Muavenet Vekaletleri tarafından müşteken bir nizamname yapılır.

1-İş mahallerinin ve bunlara ait ikametgah ve saire gibi müştemitatın haiz olması لازمگelen sihhi vasıf ve şartlar.

2-İş mahallerinde kullanılan alat ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari veya mesleki hastalıkların zuhuruna mani tedabir ve vesait.

Kadınlarla 12 den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sihhate mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir.

Madde 180 - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sihhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütâaddit tabibin sihhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açmağa mecburdurlar.

Madde 268 - Civarında ikamet eden halkın sihhat ve istirahatini ihlal eden müesseseler ve atelyeler bu kanunun neşrinden itibaren, resmi müsaade istihsal edilmeksizin açamaz.

Belediyeler Kanunu :

1930 tarihli ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 15. maddesinin 38. ve 76. fıkralarında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birer hüküm mevcuttur.

Madde 15/38- Alelumum sınaı müessese ve fabrikaların, elektrik, tenvirat ve tesisatının, makine ve motor ve imbiklerinin kazan, ocak ve bacalarının gerek ilk önce ve gerek sonradan muttariden ve muntazaman fenni muayenelerini icra etmek, etrafındakilerin sıhhatleri, huzur, rahat ve malları üzerine fena tesir icra edip etmediklerini tetkik etmek, zararlarına mani olmak, Belediyelerin görevleri arasındadır.

Madde 15/76- Fabrika ve iş evlerinin, amele ve meskenlerinin sıhhi teftişlerini yapmak, Belediyelerin görevleri arasındadır. (Bu teftiş, Devlet Demiryolları için idarenin müfettişleri ve imtiyazlı şirketler için de Hükümet tarafından mansup komiserler marifetiyle yapılır.)

Sendikalar Kanunu :

1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 33/3. maddesi, iş sağlığı ve güvenliğini dolaylı yoldan da olsa etkilemektedir.

Madde 33/3- İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak, sendika ve konfederasyonların görevleri arasındadır.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu :

Yine 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39. maddesinin birinci fıkrası, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hüküm ihtiva etmektedir.

Madde 39- Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu :

İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması

MADDE 13- İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

c) (c) bendi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatlarına göre yetkili mercilere derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) ve (c) bentlerinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir.

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması

MADDE 14- Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir.

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi,

b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi,

sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) ve (c) bentleri ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından,

bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.

Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir.

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

Yukarıda belirtilen Kanunların dışında, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre çıkarılmış olmakla birlikte halen yürürlükte bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine ilişkin Tüzük ile bu tüzüğe göre, 1990'lı yıllarda çıkarılmış olan 5 adet Maden Yönetmeliği halen yürürlükte bulunmaktadır. Yine, 1475 sayılı İş Kanunu ile 872 sayılı "Makinelerin Gerekli Korunma Tertibatı ile Teçhizine Dair 119 sayılı ILO Sözleşmesi'nin Onaylanmasına Dair Kanun'a göre çıkarılmış olan ve 1983 yılında yayınlanmış olan Makine Koruyucuları Yönetmeliği için de aynı durum söz konusudur.

2003 yılının sonundan itibaren ise, yaklaşık bir yıllık süre içerisinde, Avrupa Birliği müktesebatına uyum amacıyla, 25'in üzerinde Yönetmelik, bire bir tercüme edilerek yayımlanmış durumdadır. Bu Yönetmelik'lerin büyük çoğunluğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesine dayanılarak çıkarılmıştır.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre çıkarılmış olan Tüzük ve Yönetmelikler, 1960'lı yılların noktasal tespit bazlı ve reaktif mevzuat sistemine göre çıkarılmış olmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesine göre çıkarılmış olan Yönetmelikler, 21. yüzyılın risk bazlı ve insan odaklı proaktif mevzuat sistemine göre çıkarılmıştır.

Yeni mevzuat sistemine göre çıkarılmış olan Yönetmelikler, aşağıda belirtildiği gibidir:

Yönetmeliğin Adı (Avrupa Birliği Direktifi Numarası)	4857 Sa. İş Kan.	R.G. Tarih / Sayı	Yürütme Tarihi
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	63.Md.	15/4/2004	Yayımlı tarihinde
	Son fıkrası	25434	
Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70.Md.	28/4/2004	Yayımlı tarihinde
		25446	
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	71.Md.	6/4/2004	Yayımlı tarihinde
		25425	
Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik	73.Md.	9/8/2004	Yayımlı tarihinde

	25548	
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İle İlgili Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77.Md. 7/4/2004	Yayımlı tarihinde
	25426	
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC)	78.Md. 9/12/2003 25311	Yayımlı tarihinde (Danıştay 10. Dairesinin 15.06.06 - 2006/3007 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.)
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)	78.Md. 23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/270/EEC)	78.Md. 23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
Gürültü Yönetmeliği (2003/10/EC-(86/188/EEC)	78.Md. 23/12/2003 25325	23/12/2006
Titreşim Yönetmeliği (2002/44/EC)	78.Md. 23/12/2003 25325	23/12/2006
Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (92/57/EEC)	78.Md. 23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78.Md. 26/12/2003 25328	Yayımlı tarihinde

(98/24/EC-2000/39/EC Sınır Değer)

Değişiklik
19/10/2005
25971

Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik 78.Md. 26/12/2003

Yayımlı tarihinde

25328

(99/92/EC)

Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik 78.Md. 26/12/2003

Yayımlı tarihinde

25328

(90/394/EEC-97/42/EEC-99/38/EC)

Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

78.Md. 26/12/2003

15/4/2006

(83/477/EEC)

25328
(Değişiklik
17/2/2004
25376)

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
(89/654/EEC)

78.Md. 10/2/2004

Yayımlı tarihinde

25369

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik

78.Md. 11/2/2004

Yayımlı tarihinde

25370

(89/655/EEC)

Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik

78.Md. 11/2/2004

Yayımlı tarihinde

(90/269/EEC)

25370

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

78.Md. 11/2/2004

Yayımlı tarihinde

25370

(89/656/EEC)

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik

78.Md. 21/2/2004

Yayımlı tarihinde

25380

(92/104/EEC)

Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik

78.Md. 22/2/2004

Yayımlı tarihinde

25381

(92/91/EEC)

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik

78.Md. 15/5/2004

Yayımlı tarihinde

25463

(91/383/EEC)

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik

78.Md. 10/6/2004

Yayımlı tarihinden

25488

1 yıl sonra

(2000/54/EC-93/88/EEC-97/59/EC-97/65/EC)

Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

78.Md 27/11/2004

Yayımlı tarihinden

25653

2 yıl sonra

(93/103/EEC)

İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik

78/2. 17/12/2004

Yayımlı tarihinde

Md.

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik

79.Md. 15/3/2004

Yayımlı tarihinde

25393

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

80.Md 7/4/2004

Yayımlı tarihinde

25426

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik

81.Md 15/08/2009

Yayımlı tarihinde

27320

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

85.Md 16/6/2004

Yayımlı tarihinde

25494

Değişiklik
23/10/2004
25622

Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla 88.Md 14/7/2004 Yayımlı tarihinde
Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair
Yönetmelik 25522

(92/85/EEC)

Yukarıda belirtilen yönetmeliklerin dışında, 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanmasına Dair Kanun’a göre çıkarılmış olan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (89/686/EEC) ve bu Yönetmeliğe göre çıkarılmış olan tebliğler de bulunmaktadır.

Bunlardan başka, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) hazırlamış olduğu ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından da onay kanunlarıyla onaylanmış olan sözleşmeler ile bu sözleşmeler doğrultusunda çıkarılmış olan tavsiye kararları da mevcuttur. Bunların en önemli iki tanesi, 5038 Sayılı Kanun’la onaylanmış olan “155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği İle Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” ve 5039 sayılı Kanun’la onaylanmış olan “161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”dir.