

İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI SEMİNERİ

15 Nisan 2014 / İSTANBUL



TÜRKİYE İŞVEREN
SENDİKALARI KONFEDERASYONU



**TÜRKİYE İŞVEREN
SENDİKALARI KONFEDERASYONU**

**İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI
SEMİNERİ**

15 Nisan 2014

İSTANBUL



TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

1 Temmuz 2014

Yayın No: 342

Haberleşme Adresi:

Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak No: 108 Çankaya / ANKARA

Tel: 0312 439 77 17 (pbx)

Faks: 0312 439 75 92-93-94

Web Sitesi: <http://www.tisk.org.tr>

E-mail: tisk@tisk.org.tr

ISBN: 978-605-9994-05-7

Bu yayın tüm hakları saklı tutulmuş olup, tamamıyla TİSK'e aittir. TİSK'in yazılı izni olmadan hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen ve tamamen ya da özet halinde, hiçbir elektronik veya mekanik formatta ve araçla (fotokopi,kayıt, bilgi depolama vb. her türlü vasıta ile) transfer edilemez, çoğaltılamaz, dağıtılamaz.

Normal ve bilimsel kıstaslara uygun ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Her türlü iktibasda kaynak gösterilmesi zorunludur.

Matsa Basımevi: İvedik Organize Sanayi Bölgesi Matbaacılar Sitesi 1514. Sok. No: 42

Yenimahalle-Ostim / ANKARA Tel: 0312 395 20 54 Faks: 0312 395 31 63

web: www.matsa.com.tr **e-mail:** matsa@matsa.com.tr

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	5
AÇILIŞ KONUŞMALARI.....	7
Tuğrul KUDATGOBİLİK.....	7
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı	
Halil ETYEMEZ.....	11
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı	
OTURUM	
OTURUM BAŞKANI: Bülent PİRLER.....	15
TİSK Genel Sekreteri	
“İşin Yürütümü Yönünden Teftiş Uygulamaları”	
Onur BATUMAN.....	17
T.C. Ç.S.G.B. İş Müfettişi	
“İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Teftiş Uygulamaları”	
Mustafa İlkan ÖZER.....	58
T.C. Ç.S.G.B. İş Müfettişi	
SORU-CEVAP.....	72

SUNUŞ

Çalışma hayatının temel unsurlarından olan denetim konusunun ele alındığı **“İş Teftişi Uygulamaları Semineri”**, 15 Nisan 2014 tarihinde İstanbul’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Konfederasyonumuz tarafından müştereken gerçekleştirilmiştir.

İş teftişlerinde işletme yöneticileri bakımından dikkat edilmesi gereken hususlar konusunda bilgilendirme yapılması, uygulamada yaşanan sorunların irdelenerek, karşılıklı görüş alışverişinde bulunulması amacıyla düzenlenen Seminer, işverenleri, konu ile ilgili uzmanları ve iş müfettişlerini biraraya getirmiştir.

İş müfettişleri tarafından yapılan sunumlarda; İş Teftiş Kurulu’nun idari yapısı, görevleri, iş teftişinin içeriği, teftiş türleri, iş teftişi sistemine getirilen yenilikler, teftişte uyulacak esaslar, programlı teftişler, inceleme teftişleri, iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişler hakkında bilgilendirme yapılmış ve katılımcıların soruları cevaplandırılmıştır.

Yoğun ilgi gören Seminerin ikincisi, 13 Mayıs 2014 tarihinde Bursa’da gerçekleştirilmiştir. Konfederasyonumuz, iş mevzuatının uygulanması açısından büyük önem taşıyan denetim konusundaki “İş Teftişi Uygulamaları Semineri”ni çeşitli illerde tekrar etme arzusundadır.

Yayınımızın işyerlerimizin uygulamalarına ve denetim faaliyetlerine faydalı olmasını dileriz.

Saygılarımızla,
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu



AÇILIŞ KONUŞMALARI

DERYA KARADEMİR (TİSK Müşavir Avukatı) - Saygıdeğer Konuklar; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından müştereken düzenlenen “İş Teftişi Uygulamaları” Seminerimize hoşgeldiniz, şeref verdiniz.

Seminerin açılış konuşmasını yapmak üzere Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tuğrul Kudatgobilik’i kürsüye davet ediyorum; buyurun efendim.

TUĞRUL KUDATGOBİLİK (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı) - Sayın Bakanım, TİSK’in Değerli Yönetim Kurulu Üyeleri, Değerli Bürokratlar, Değerli Müsteşar Yardımcım, Değerli Dostlar, MESS’in ve TİSK’in Yönetim Kurulu adına sizleri şahsım ve yönetim kurulu arkadaşlarımla beraber selamlıyorum ve seminerin hepimize faydalar getirmesini diliyorum.

Bugünkü seminerimizde çalışma hayatının temel unsurlarından birisi olan denetim mekanizmasını ele alacağız. Çalışma hayatının denetimi hem verimlilik bakımından, hem sosyal yapı bakımından, hem insanların kendilerini denetleyen bir mekanizmayla karşı karşıya olmalarını bilmeleri bakımından büyük önem arz ediyor.

Biliyorsunuz TİSK olarak üç temel yasanın yapılmasında çok aktif rol oynadık: Bunlardan bir tanesi Türk Ticaret Yasası, bir tanesi İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, bir tanesi de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası. Ama bugünkü konumuzu ilgilendiren İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın yapılması yalnız Türkiye için bir yenilik olmadı, bütün Balkan ülkelerine örnek teşkil edecek bir mahiyet arz etti. Bu bakımdan Türkiye, ilk defa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası konusunda bir örnek ülke oldu.

Biliyorsunuz 19’ncü yüzyılda hem işçinin korunması, hem sistemin korunması bir arada ortaya çıktı. Ülkemizde iş teftişinin temelleri de 1923 yılında Yüce Atatürk’ün başlattığı İzmir İktisat Kongresi’nde atıldı. Bu temelin üzerine de, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunumuz hayata geçirildi. İş Teftiş Kurumu, Cumhuriyetimizin temel köklü kurumlarından birisi oldu. Aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1947 yılında çıkardığı, Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Sözleşmesi’nin de kaynağını alan bu kurul, enternasyonal bir mahiyete geçti.

Etkin bir denetim sistemi çalışma mevzuatının sağlıklı ve düzenli şekilde işletilmesinin temel unsurlarından biridir. Mevzuatın düzenlenmesinin yeterli olmadığını, düzenlemelerin uygulamaya yansımalarının sağlanması gerektiğini daima söyledik ve bu gereğin yerine getirilmesini TİSK olarak istedik.

Denetim mekanizmasının etkin işlemesi, sosyal diyalogun gelişimini sağladığı gibi, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarına sunduğu çözümlerle çalışma hayatımızın en mühim unsuru olan “çalışma barışı”nın tesisi açısından da önem taşımaktadır. Hızla artan küresel entegrasyon, uluslararası rekabetin hergeçen gün keskinleşmesi, ürettiğimiz mal ve hizmetin hem dünya kalitesinde olmasına, hem dünya fiyatından satılmasına bizi mecbur bırakmıştır. Yaptığınız mal ne kadar kaliteli olursa olsun, şayet dünyanın kabul ettiği kalite zincirinin içine girmezse –ben buna dünya kalitesi diyorum- bu malı satmanıza imkan yok. Hangi siyasi güçle ortaya çıkarsanız çıkın bu kalitenin sağlanması lazım.

İki; bu yaptığınız dünya kalitesindeki mamulün veyahut hizmetin dünya fiyatında olması lazım, yani o fiyattan satmak mecburiyetiniz var. Dolayısıyla bu hususu, kaliteyi ortaya çıkaran işin temelinde de iş sağlığı ve iş güvenliği yatıyor. İşçilerimizin, çalışanlarımızın, çalıştıranlarla beraber ahenk içinde hareket etmesini gerektiriyor ve bunu da ortaya çıkaran, bunu da destekleyen iş teftiş sistemi oluyor. Burada görüyorsunuz, iş teftiş sistemine ben başka bir boyut yüklüyorum.

Sosyal ve ekonomik problemlerimizin başında, kayıtdışı istihdam geliyor. Yüzde 50’lerden, yüzde 45’lere, bugün de yüzde 36’lara inen bir kayıtdışı istihdam sorunuyla sizler Bakanlık olarak meşgulsünüz. Fakat şunu açıkça söylemeliyim: Bunun çok ciddi boyutlara indirilmesi, yüzde 15’lerin altına inmesi lazım, bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı liderliğinde kayıtdışı istihdamla nasıl mücadele edilecekse biz TİSK olarak ve TİSK’in teşkilatları olarak her türlü desteğe amade olduğumuzu Sayın Bakanımıza arz etmek istiyorum.

Bugün konuşacağımız ana mesele, teftiş ve denetim. Bunun bir cezalandırma aracı olmaması, bir teşvik unsuru, yapıcı, pozitif katkı verici bir husus haline getirilmesinin; verimliliği, sistemin çalışmasını ve rekabet gücünün artmasını sağlayacak şekilde rehberlik odaklı, teşvik edici odaklı olmasının, bütün sistem bakımından çok faydalı olduğuna inanıyoruz.



Tuğrul KUDATGOBİLİK
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

Değerli Misafirlerim, Değerli Arkadaşlarım; günümüzde işverenler sadece devletin denetimine tabi değildirler, kendi istekleriyle işletmelerini farklı dış ve iç denetim metodları dahilinde denetletirler. Hepinizin şirketlerinde bu iç ve dış denetim yapılmaktadır.

Bizim TİSK olarak bünyemizde bulunan şirketlerimiz, 22 ayrı işkolunda 9600 şirketi temsil ediyoruz, bu şirketler Türkiye ihracatının yüzde 85'ini gerçekleştiriyorlar ve bu bakımdan bütün yaptığımız mal ve hizmetlerin ihracatında emin olunuz ki, temel denetim sistemleri bizim çıkış noktamızı teşkil ediyor. Ürettiğimiz malda, ürettiğimiz hizmette, yaptığımız sanayide, regülasyonlara aykırı hareketimiz varsa, çocuk işçi çalıştırıyorsak, kadın işçilerin çalışma şartlarını uluslararası kurallara ve iç mevzuata uygun yapmıyorsak bu bizim ihracatımıza dolaylı olarak olumsuz tesir eden en önemli unsurlardan birisi haline geliyor. Dolayısıyla, teftişin sanayi için önemi bir kez daha ortaya çıkmış oluyor.

Dünyanın büyük hacimli ekonomilerine sahip ülkelerden oluşan G20 içinde Türkiye olarak yer aldık. Biliyorsunuz, dünyanın 16'ncı büyük ekonomisi olarak burada hizmet veriyoruz. Biz TİSK olarak Başkanıyla, Başkan Yardımcısıyla, Genel Sekreteriyle, bütün ekibimizle G20 içinde çok etkin şekilde yer aldık ve “Nice”den Meksika’ya kadar, Rusya’nın St. Petersburg’da geçen sene yapılan toplantısından, bugün Sidney’de başlayan toplantılarına kadar aktif olarak katılım sağladık. Hem G20, hem B20 (Business 20) içinde Türk işverenlerini temsil ettik. Bu toplantıların önemini şöyle arz edeyim: 2015 yılında G20 toplantıları Türkiye’de yapılacaktır. Türkiye’de yapılacak şu demek: Dünyanın 20 büyük ülkesi, Amerika’dan Rusya’ya, Çin’den Meksika’ya, Japonya’dan Almanya’ya kadar bütün dünya başkanları ve üst yöneticileri, Maliye Bakanları, Sanayi Bakanları, Çalışma Bakanları Türkiye’ye gelmekle kalmayacak, IMF’nin Başkanı, OECD’nin Başkanı, Dünya Bankası’nın Başkanı, ILO’nun Başkanı vesaire dünyada teşkilat olarak ne varsa, bütün bu başkanlar Türkiye’ye gelecekler. Daha da önemlisi, yaklaşık söylüyorum dünyanın 5 bin büyük sanayisinin CEO’su veyahut en üst derecedeki yöneticileri de Türkiye’deki bu G20, B20 ve L20 (Labour 20) toplantılarında hazır bulunacaklar.

Bu bakımdan önümüzdeki sene için Türkiye’ye çok mühim bir evsahipliği görevi düşüyor ve dünya ülkesi olarak da gücümüzü tekrar ortaya koyma imkânını veriyor.

Değerli Konuklar; İş Teftiş Kurulu’muzun son yıllardaki güçlenen ve etkinliği artan çalışmalarını takdirle karşılıyoruz. Bundan dolayı Bakanlığımıza ve bu işin başındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’na teşekkür ediyorum.

Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Kurulu'nun da aynı temel amaçlar doğrultusunda çalışmalarını sürdürdüğünü görüyoruz, bundan çok mutluyuz. Öte yandan bu iki kurulun, işletmeler üzerindeki ayrı ayrı denetimler gerçekleştirmesi, işletmeler açısından kimi zaman sorunlara yol açabilmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında son yıllarda çok büyük bir değişim geçirilmekte olduğu dikkate alındığında, aynı Bakanlık çatısı altında yer alan ve doğrudan çalışma mevzuatının uygulanmasından sorumlu iki Teftiş Heyeti'nin ortak çalışmalar yapmalarının, işletmeleri mükerrer denetimlerden kurtaracağı gibi, teftiş için ayrılan kaynakların etkin kullanımını da sağlayacaktır.

İş Teftiş Kurulumuzla ilkinin 2012 yılında düzenlediğimiz ortak seminerimizden bu yana bir hayli zaman geçti. Şimdi 2014'de bunu iki seminerle gerçekleştireceğiz. Bu seminerden sonra Bursa'da da 13 Mayıs'ta ikinci bir seminer düzenleyeceğiz.

Çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçasını oluşturan işveren, işçi ve devlet; bu üçlü sacayağı, koordinasyon ve işbirliği içinde olduğunda, bunun ülke menfaatine çok büyük hizmetler getireceğine inanıyorum, çalışma hayatımda buna şahit oldum. İşçi ve işverenler birbirinden kopuk, işveren ve hükümet birbirinden kopuk hareket ettiği zaman iç açıcı neticeler olmuyor. Hâlbuki bu koordinasyonu yapabildiğimiz zaman, bunu bir sinerjik birleşme olarak gördüğümüz zaman, çok ileri hamleler yapabiliyoruz.

Bu seminerin denetim birimlerimiz ile Camiamız arasında bir diyalog yaratacağına inanıyorum. Konuşmalarda söz alan arkadaşlarımızın bu diyalog çerçevesinde taleplerini, görüşlerini ve önerilerini Bakanlığımız yetkililerine sunmasını diliyorum. Bu diyalog ve bağların güçlendirilmesi gelecekteki çalışmalarımıza yol gösterecektir ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na da yaptıkları işbirliğinden ve bu konudaki pozitif çalışmalarından dolayı candan teşekkürler sunuyorum. Seminerin çalışma hayatına, çalışanlarımıza ve işletmelerimize faydalı ve yol gösterici olmasını diliyorum.

Çok teşekkür ederim efendim.

DERYA KARADEMİR- Sayın Kudatgobilik'e çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi açılış konuşmalarını yapmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Halil Etyemez'i kürsüye davet ediyorum; buyurun efendim.

HALİL ETYEMEZ (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı)

TİSK'in Çok Değerli Yönetim Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyeleri, Değerli Protokol, Değerli Misafirler; ben de sizleri muhabbetle selamlıyorum.

Sayın Bakanımız Faruk Çelik'in sizlere selamlarını ileterek konuşmama başlamak istiyorum, sizlere selamları var.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yarım asrı aşan tarihi ile Türk sendika tarihinde müstesna bir yere sahip olmanın ötesinde, çalışma hayatının içinde devamlı sosyal diyalog halinde olduğumuz en büyük sivil toplum kuruluşlarından birisi olagelmıştır.

TİSK, bugün 10 bine yakın işyeri ve bu işyerlerinde çalışan yaklaşık 1 milyon 250 bin çalışanıyla Türkiye ekonomisindeki büyük ailenin başında gelmektedir. Bizler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun çalışmalarını yakından takip ediyor ve sendikal faaliyetlerini takdirle karşılıyoruz.

Değerli katılımcılar; son 12 yıl boyunca hükümet olarak her alanda yaptığımız yenilikler ve iyileşmeler sonucunda Türkiye bir yandan çağ atlarken, diğer yandan vatandaşlarımızın hayat standartları daha ileri noktalara taşınmıştır. Bu dönemde hayata geçirdiğimiz siyasi, ekonomik ve sosyal alanlardaki reformların neticesi olarak ekonomimiz son 12 yılda ortalama yüzde 5 oranında büyümüş, kişi başı gelirimiz 2002'de 3 bin 500 dolardan 11 bin dolara yükselmiş, son 12 yılda ihracatımız yaklaşık beş kat artarak 36 milyar dolardan 151.7 milyar dolara çıkarılmıştır.

Büyük ilerlemenin ve ekonomideki başarılarımızın arkasında, 12 yıldır süregelen siyasi istikrar, ekonomi yönetiminde ilke edindiğimiz mali disiplin, ekonomiye ve istihdama önemli katkıları olan büyük kamu yatırımlarımız ve en önemlisi de sosyal devlet olma bilinciyle hareket etmemiz yatmaktadır.

Öte yandan bu büyük gelişim ve atılım sürecinde elbette ki, işverenlerimizin



Halil ETYEMEZ

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yrd.

ekonominin lokomotifi, müteşebbislerimizin birer babayiğit, çalışanlarımızın ise yükü omuzlayan, emeğini, alın terini verenler olduklarını çok iyi biliyoruz.

Bizler bu politikaları hayata geçirirken ve iktisadi anlamda büyürken, hükümet olarak salt büyüme yerine, güvenle büyüme ilkesini ön plana çıkardık. Yani, bu tarihi ve değerli gelişim dönemi güvenli bir büyümeyi ilke edinerek gerçekleşmiştir. Bu açıdan bir yandan istihdamı artırırken, diğer yandan istihdam şartlarını iyileştirme konusunda özellikle hassasiyet gösterdik. Bu bağlamda atılan adımlara örnek olarak 2002 yılında 164 TL olan asgari ücretin, 2014 yılında 846 TL'ye yükseltilmesi, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi, Müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının hayata geçirilmesi dile getirilebilir.

Bu bağlamda özellikle daha önce kendine ait yasal düzenlemesi olmayan İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çıkardığımız kanunla, çalışma hayatındaki aksaklıkları giderme yolunda büyük mesafe katettik.

Değerli Katılımcılar; hükümet olarak 2023 vizyonu ile dünyanın en büyük 10 ekonomisinden birisi olma hedefine doğru hızla ilerliyoruz. Bununla birlikte, ekonomik gelişmenin sürdürülebilir olması için, çalışma barışının tesis edilmesi gerekliliğinin de elbette bilincindeyiz.

Çalışma barışı; bilinçli toplum, haklarını bilen ve arayabilen bireyler, sosyal diyalog ve etkin denetim mekanizmalarıyla hayata geçebilir. Bu açıdan etkin bir denetim mekanizmasının çalışma barışı için çok önemli olduğunu söylemek sanıyorum yanlış olmayacaktır. Çalışma hayatının yönetimi ve denetimi bu alanın daimi gündemlerindendir. Bu alanda ortak tespitler, risk esaslı, sonuç odaklı ve sosyal diyalog temelli bir denetim sisteminin çalışma hayatında hayati öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda eski teftiş yaklaşımlarında ve uygulamalarında tepkisel teftiş modelleri uygulanırken, günümüzde yeni yaklaşım gereği önleyici modeller benimsenmeye başlanmıştır.

Bakanlığımızın, insan odaklı yaklaşımını teftişlerine de yansıttığını ifade etmek istiyorum. Yeni yaklaşımda risk esaslı, mevzuat ihlallerinin yoğunlukta yapıldığı sektör veya alanlara öncelik verilerek teftiş programları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışma barışına önem veren ve çalışma hayatı mevzuatını uygulamaya özen gösteren işverenlerin, işyerlerinde müfettiş görme ihtimali, çalışma barışını önemsemeyen işverenlere göre çok daha düşüktür. Bir anlamda risk esaslı teftiş yaklaşımı işverenler açısından eskiye göre daha adil bir uygulamayı da beraberinde getirmektedir.

Değerli Katılımcılar; kıymetli misafirler; çalışma hayatı teftişinin iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, rehberliktir. Müfettişlerimizin önceliği, yeni teftiş yaklaşımı gereği sorunlu alanlarda veya sektörlerde işverenlerimize rehberlik etmektir. Bu doğrultuda teftiş programları hazırlanırken ve uygulanırken ilgili taraflarla toplantı düzenlenmekte, birlikte çözüm önerileri de getirilmektedir.

Teftiş faaliyetlerinin ikinci amacı; caydırıcı olmaktır. Yapıcı bir şekilde giderilemeyen sorunlar mevzuatın öngördüğü şekilde yaptırımlar uygulanmak suretiyle giderilmeye çalışılmaktadır.

Bizler Bakanlık olarak, çalışanlarımızın haklarını korumak, bunu yaparken de işverenlerimizin gönüllü olarak kurallara uymalarını sağlayacak yöntemler uygulamaya çalıştığımızı buradan bir kez daha vurgulamak istiyorum.

Bakanlık olarak çıkardığımız tüm kanuni düzenlemelerde olmadan önlemeyi, yani meydana gelmeden önce önüne geçmeyi esas aldık. Çünkü bizler biliyoruz ki, önlemek, ödemekten daha az maliyetli ve aynı zamanda insanidir. Önlemenin bir kültür haline gelmesi Türkiye'nin sosyal gelişimini tamamlayacak en önemli hususlardan birisidir. Dolayısıyla, denetim sisteminin konu edildiği bu seminerde önleme kültürünün öncelikle ele alınmasının faydalı olacağını bir kez daha vurgulamak istiyorum.

Bu vesileyle sözlerime son verirken, açılışını gerçekleştirdiğimiz İş Teftişi Uygulamaları Semineri'nin çalışma hayatında faydalı sonuçlar ortaya koyacağına yürekten inanıyorum. Seminerin düzenlenmesinde emeği geçen başta TİSK Yönetim Kurulu Başkanı ve Teftiş Kurulu Başkanımız olmak üzere herkese teşekkür ediyor, seminerimizin başta çalışma hayatı olmak üzere bölgemize, ülkemize hayırlı olmasını temenni ediyor, hepimizi tekrar sevgi, saygı ve muhabbetle selamlıyorum.

DERYA KARADEMİR- Saygıdeğer konuklar, biz de Sayın Etyemez'e çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi seminerimizin oturum bölümüne geçiyoruz izninizle.

Oturum Başkanlığını Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Sayın Bülent Pirler yapacaktır.

Oturum konuşmacılarımız; İş Müfettişi Sayın Onur Batuman ve İş Müfettişi Sayın Mustafa İlkan Özer, kendilerini kürsüye davet ediyoruz.



Oturum konuşmacıları birarada.

OTURUM

OTURUM BAŞKANI : Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

KONUŞMACILAR : Onur BATUMAN
İş Müfettişi
: Mustafa İlkan ÖZER
İş Müfettişi

OTURUM BAŞKANI: BÜLENT PİRLER (TİSK Genel Sekreteri)

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

İş teftişi esasında çok zor bir konu, zaman zaman uygulamada büyük sorunlar yaşadığımız temel konulardan bir tanesi.

Daha önce birkaç deneyimimiz oldu, demin Konfederasyonumuz Başkanı da bahsetti, iki yıl önce yine iş teftişiyle ilgili bir organizasyon yapmıştık, orada daha çok teorik olarak anlatılmıştı konular. Bu sefer birazcık daha teftiş uygulamaları nasıl yapılıyor, ne gibi sorunlarla karşılaşılıyor, bunlara bakmakta fayda gördük.

Şimdi programımıza göre iki değerli konuşmacımızın ardından, soru-cevap bölümü olacak. Burada soru-cevaplarımız oldukça önemli, uygulamada ne gibi sorunlarla karşılaştığınızı olduğu gibi aktarırsanız biz de ona göre önümüzdeki dönemde hem bizler, hem de iş teftişteki arkadaşlarımız çok daha kolay çözümler bulabiliriz diye düşünüyoruz.

İş Teftiş Kurulumuzun Başkanı Sayın Mehmet Tezel de buradalar, Başkan Yardımcılarımız Arif Bey ve diğer arkadaşlarımız da buradalar. Uygulamada karşılaştığımız sorunları kendilerine aktarmanın da fevkalade önemli olduğunu düşünüyorlar. Çünkü, gerçekten zaman zaman bu konularda sorunlarla işyerlerimizin karşılaştığını biliyoruz.



Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

Endüstri ilişkileri değişik bir ekol, bir denge ekolü esasında. Bir terazi düşünün, iki kefesinin aynı eşitlikte olması gerekiyor. Endüstri ilişkileri gerçekten önemli bir terazidir. Eğer o terazinin kefelerinden bir tanesi ister işçi deyin, ister işveren deyin kefelerden bir tanesi, biraz fazla yukarıya çıkıyorsa burada bir sorun var demektir. İşte bu dengeyi ayarlayacak mekanizmalardan bir tanesi de iş teftişi olarak karşımıza çıkıyor ve buradaki uygulamaların da bu dengeyi koruması fevkalade önem arz ediyor. Eğer bizim sağlamış olduğumuz o dengeyi iş teftişi farklı hale getiriyorsa, yani o kefelerin ayarını bozuyorsa orada bir sorun var demektir. İşte biz o ayarların bozulmaması için neler yapılması gerektiğini bu oturumda sizlerle birlikte paylaşmak istiyoruz.

Ben sözü daha fazla uzatmak istemiyorum.

İşin yürütülmesi açısından teftiş uygulamaları konusunda Onur Bey'e sözü vereceğim.

Buyurun Onur Bey; bir işyerine girdiniz, teftişe başlıyorsunuz, buradan başlayalım.

Programda biliyorsunuz iki konuşmanın ardından bir ara veriyoruz. Eğer, sıkıldığımızı hissederseniz, hemen aramızı veririz hiçbir sorun yok.

Buyurun.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ YÖNÜNDEN TEFTİŞ UYGULAMALARI

ONUR BATUMAN (T.C. Ç.S.G.B İş Müfettişi)- Ben de sözlerime başlamadan önce İş Teftiş Kurulu Başkanım, Konfederasyon Başkanı ve Sendika Başkanlarına ve tüm Değerli Katılımcılara saygılarımı sunmak istiyorum.

Bilindiği gibi çalışma hayatının denetimi İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na yürütülüyor.

Bülent Bey direkt işyerine girmemden başladı, ama ben yine çok kısa olmak üzere İş Teftiş Kurulu ve iş müfettişlerinin kimler olduğundan bahsetmek istiyorum. Sürecin başını bilmezsek, müfettiş kapıdan girdiğinden sonrası biraz daha karışabiliyor. Aslında bu işin nasıl başladığını da kapsayacak bir sunum yapacağız, uygulamadan örnek de vereceğiz ve soru-cevap kısmında her türlü sorunuzu yanıtlamaya çalışacağız.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı çalışma hayatının denetimi için kurulmuş olan denetim teşkilatıdır. Doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, bir başkan, konusuna göre, 5 tane başkan yardımcısıyla Teftiş Kurulu Başkanlığı, teftiş faaliyetlerinin planlama ve organizasyonunu gerçekleştiriyor.

Genel olarak işyerlerinde karşılaştığınız müfettişler de, yine Türkiye'nin 5 büyük vilayetinde kurulu bulunan grup başkanlıklarında görevli olan iş müfettişleri ve çalışma hayatının denetimini gerçekleştiriyorlar.

Ekranda gördüğünüz tabloda grup başkanlıklarının görev sahaları belirtiliyor. Bu genel olarak müfettişlerin



Onur BATUMAN- T.C. Ç.S.G.B. İş Müfettişi

denetime gittikleri yerle ilgili olarak geçmiş uygulamalarımızda, tepkisel uygulamalarımızda görevlerini de nispeten belirliyordu. Ancak, bu önleyici denetim anlayışımız ve sektörel yaptığımız denetimler çerçevesinde bu grup başkanlıkları Türkiye'nin her yerinde denetimi gerçekleştiriyorlar. Özellikle 2014 yılında yaptığımız teftişlerde her sektör farklı grup başkanlıklarına verildi ve farklı grup başkanlıkları tüm Türkiye çapında denetimlerini yürütüyorlar.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın görevleri, Bakanlığın 3146 Sayılı Kanunu uyarınca tanımlanmıştır. Çok uzatmayacağım, burada en temel, çalışma hayatıyla ilgili olan temel birkaç tanesine değinip bu işin pratiğine geçmeye çalışacağım.

Bilindiği gibi çalışma hayatıyla ilgili denetim en temel görevimiz, bu mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftişler, incelemeler, soruşturmalar yapmak, gerekli önlemleri almak ve aldirmek İş Teftiş Kurulu'nun en temel görevidir.

Yine kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, sektörel analizlere dayalı denetimler yürütmek ve bu konularda alınması gereken tedbirleri önermek İş Teftiş Kurulu'nun görevleri arasında yer alıyor.

Bizim önleyici denetim anlayışımızın da bir parçası olarak, çalışma hayatıyla ilgili aksayan yönleri tespit etmek ve bu tespitler doğrultusunda nasıl önlemler alınabileceğine ilişkin tavsiyelerde bulunmak ve bunlara ilişkin genel değerlendirme raporları hazırlamak da Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın görevleri arasında bulunuyor. Yaklaşık olarak 2011 yılından bu yana hazırladığımız genel değerlendirme raporlarını Bakanlık makamına sunuyoruz.

Yine, kendi yaptığımız denetimlere ilişkin olarak istatistikler tutuyoruz ve bu istatistiki veriler, gelecek yıllarda yapacağımız denetimler içinde bize veri oluşturuyor.

Teftiş Kurulu olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca, ki çalışma hayatının özellikle esnek çalışma uygulamalarıyla ilgili son dönemde gelişen alanları, bu kanunlarla ilgili olarak da teftişleri, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı gerçekleştiriyor.

Açılış konuşmasında 81 sayılı Sözleşmeden bahsedildi, evet iş müfettişliği uluslararası bir meslek ve uluslararası sözleşmeden kaynaklı olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı da uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları inceliyor ve izliyor.

4857 sayılı temel İş Yasamızda çalışma hayatının denetimiyle ilgili olarak ulusal mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından izlenmesi, denetlenmesi ve teftişi

diye tarif edilmiş. İş teftişinin temel tarifi budur aslında, yalnız bu çok genel bir tanım. Nelere bakıyor iş müfettişleri? İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde iş teftişinin bir tanımı var. Burası biraz sıkıcı gibi görünüyor, ama ben yine de okumak istiyorum çünkü çok önemli. Ne kadar geniş bir alanda denetim yaptığımızı ifade ediyor; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıtdışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve çalışma ortamına ilişkin tüm mevzuat ve hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetlerine iş teftiş diyoruz.

Gördüğünüz gibi, zaten coğrafi olarak çok büyük bir alanda, çok büyük bir mevzuattan bahsediyoruz. Bir iş müfettişi kapıdan içeri girdiği zaman eğer belirli konularla ilgili sınırlar yoksa bakacağı konular bunlar.

Açılış konuşmalarında belirtildi aslında, iş teftiş konusunda tüm dünyada iki tane yaklaşım var. Bunlardan birincisi, tepkisel yaklaşım, diğeri önleyici yaklaşımdır.

Tepkisel yaklaşım kısaca şöyle ifade edebilir: Bir olay veya olgu ortaya çıktıktan sonra, kaza, meslek hastalığı, işçi şikâyeti, sendikal uyuşmazlık gibi olaylar ortaya çıktıktan sonra denetim teşkilatının, bunun üzerine ve bu çerçevede yaptığı denetimler diye ifade edebiliriz.

Önleyici yaklaşımsa, bahsettiğimiz olay ya da olgular henüz ortaya çıkmadan, iş teftiş biriminin kendi planları, kendi öncelikleri çerçevesinde yaptığı denetimlerdir.

Teftiş Kurulu olarak, aslında dünyada da yaygın olan eğilim de budur; geçmiş dönemlerdeki tepkisel denetimlerden ziyade, son yıllarda önleyici denetim modelini öne çıkarmış bulunuyoruz. Başkanlık olarak biz de teftiş yaklaşımımızda, bunun için milat olarak 2011 yılını söyleyebiliriz, mevzuatımızda ciddi bir değişiklik yaptık. 2011 yılından bu yana tepkisel denetimlerden ziyade, önleyici denetimlere ağırlık vererek programları hazırlamaya başladık.

Programlarımızı neye göre hazırlıyoruz? İş teftiş birimi, Türkiye'deki çalışma hayatıyla ilgili pek çok sorunlu alanda neye göre programını ve kaynaklarını kullanacak? Burada yaptığımız ilk iş; önceliklerimizi belirliyoruz. Çalışma hayatıyla ilgili en sorunlu alanları, en temel, en yakıcı sorunları çözmek için alanları belirliyoruz. Önceliklerimizi belirledikten sonra teftişlerimizi buna göre planlıyoruz, programladıktan sonra da uygulamaya geçiyoruz. Bu uygulama sürecinde Bülent Bey de söyledi, 2012 yılında TİSK ile ilk toplantımızı yapmıştık, konuyla ilgili farklı

tüm sosyal taraflarla hem açılış toplantılarında, hem teftiş süreçlerinde bilinç artırma faaliyetleri yürüterek teftiş programlarımızı tamamlıyoruz.

Türkiye’de önleyici iş teftişi modelinin somut ifadesi, programlı teftişler. Programlı teftişleri özetle, riskli alan veya sektör esaslı gerçekleştirilen, klasik teftiş anlayışının dışında yürütülen, ilgili tüm sosyal tarafları kapsayan, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, çözüm odaklı teftişler olarak ifade ediyoruz.

Programlı teftişleri, daha teftişe başlamadan ilan etmek suretiyle süreci başlatıyoruz. Yani, biz Ocak ayında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak iş sağlığı güvenliği açısından ve işin yürütülmesi açısından, “şu şu sektörlerde, şu şu konulara dikkat etmek üzere programlı teftişlerimizi” ilan ederek başlıyoruz. Buradaki temel amacımız; geçmiş dönemdeki o tepkisel yaklaşımdan ayrılarak, daha müfettiş işyerine gelmeden önce işverenlerin kendilerini toparlamasına, mevzuata aykırılıkları gidermesine olanak vermek. Özellikle bu toplantılarda, risklerinizi, bakacağımız konuları ve amacımızı, hedefimizi ifade ediyoruz ki, işverenler açısından sadece işyerine müfettiş gelecek bilgisi değil, nelere bakılacağı konusunda da bilgilendirme yaparak başlıyoruz.

Buradaki amacımız dediğimiz gibi, işverenler henüz işyerindeki teftiş başlamadan kendilerini, kendi çabalarıyla düzeltmeye başlamaları. Önleyici denetim anlayışında, Kurumlararası işbirliği anlayışı var, çünkü karşı tarafla anlaşmak önemli. Kalıcı, sürdürülebilir bir çalışma mevzuatıyla barışın sağlanabilmesi için herkesin bu konuda uyum göstermesi, ikna edilmesi gerekiyor. Bu anlamda sadece açılış toplantıları değil, işte burada bugün yaptığımız gibi farklı sektör temsilcilerinin, sosyal tarafların talepleri doğrultusunda yıl içinde pek çok toplantı düzenliyoruz, bilgilendirme faaliyetinde bulunuyoruz, işyerlerinde gerektiğinde eğitimler de veriyoruz.

Pek çok kurumla işbirliği protokolleri de imzalıyoruz, bunu da ifade etmek istiyorum.

İşverenlere ve işçilere yönelik eğitimler düzenliyoruz ve yayın faaliyetleri düzenliyoruz. Önleyici denetim anlayışı çerçevesinde genel faaliyetlerimiz bunlar.

Süreci nasıl yönettiğimize bakacak olursak, teftişin planlaması burada çok fazla önem kazanıyor. Genel çalışma planı adı altında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı genel olarak tüm faaliyetlerini bu metin üzerinde hazırlıyor ve makam onayına sunuyor. Bu metnin hazırlanması, aslında size gelecek müfettişlerin sürecini başlatıyor.

Genel çalışma planı, geçmiş yıllardaki istatistik veriler ve ulusal politikalar gözönünde bulundurularak çalışma hayatının öncelikleri çerçevesinde yürütülüyor.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, programlı teftişler ve inceleme teftişlerini gerçekleştiriyor. Az önce ifade ettiğimiz gibi, önleyici denetim anlayışı programlı teftişlerle gerçekleştiriliyor. Bunun dışında tepkisel denetimleri de inceleme teftişleriyle gerçekleştiriyoruz.

Bizim kendi mevzuatımızda genel çalışma planımızın, yani İş Teftiş Kurulu'nun bir yıllık faaliyetinin, programlı teftiş ağırlıklı olarak gerçekleştirilmesi sınırlandırılmış durumda. Kendi mevzuatımızda bu sınırı, teftişlerin ve bu konuda görevli müfettişlerin en az yüzde 85'inin programlı teftişlerde görevli olmasıyla sınırlandırmış bulunuyoruz. Biz aslında müfettişlerimizin yüzde 85'ini önleyici denetimlerle, yüzde 15'ini de incelemelere ayırmış bulunuyoruz.

Programlı teftişlerin hazırlanması sürecinde az önce ifade ettiğim geçmiş yılların istatistikleri çok önemli. Bu istatistikler, şikâyet istatistikleri, kaza ve meslek hastalığı istatistikleri, teftiş istatistikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerinden faydalanarak bu programları hazırlıyoruz.

Yine mevzuata aykırılığın olduğu veya yaygın olduğu kanaatine varılan işyerlerinde ve çalışma hayatının önem arz eden konularında teftiş programları hazırlıyoruz. Bu programları ya grup başkanlıkları lokalde hazırlıyor veya Kurul Başkanlığı tarafından hazırlanıyor ve Bakan onayına Aralık ayında sunuluyor. Teftişler başlamadan, Bakan onayıyla yürürlüğe girmiş teftiş programı müfettişlere verilerek sizlerin işyerine geliniyor.

Bu programlı teftişler dışında sınırlı da olsa yaptığımız inceleme teftişleri, iş sağlığı ve güvenliğiyle işin yürütümü yönünden Başkanlığımıza veya Bakanlığımıza yapılan ihbarlar, bildirimler, şikâyetler, inceleme teftişi şeklinde olup, müfettişlere görev olarak veriliyor.

İnceleme teftişlerindeki kurallara baktığımız zaman, özellikle işkolu tespiti, sendikalar mevzuatından gelen işkolu tespitleriyle 6331 Sayılı Kanun içerisinde büyük endüstriyel kaza oluşturabilecek işyerleri için hazırlanacak güvenlik raporu taleplerinin incelenmesi konusu zorunlu olarak programa alınıyor.

Bunların dışında kamuoyuna yansıyan, kitle iletişim araçlarına yansıyan veya buna benzer nitelikte dikkat çeken olaylarla ilgili olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kendisi re'sen inceleme programları hazırlayabiliyor.

Programlı teftiş veya inceleme teftişi göreviyle müfettişler sizlerin

işyerlerinize geliyorlar. Bu anlamda programlı teftiş, çalışma hayatına ait mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı konusunda yıllık teftiş programları gereği yapılan teftişler şeklinde ifade ediliyor.

İnceleme teftişleri de, az önce ifade ettiğim gibi, ihbar, şikâyet gibi konular üzerine yapılan teftişler. Burada yıllık teftiş programlarında ve incelemelerde şikâyet konusuyla veya programın kendisinin konusuyla sınırlı olarak teftişler gerçekleştiriliyor. Bir müfettiş, bir şikâyet dilekçesiyle geldiği zaman, biraz sonra detaylandıracağım, o konularla ilgili olarak; programlı teftişe geldiği zaman da programlı teftişin uygulama esaslarında belirtilen konularla ilgili olarak inceleme yapmak üzere işyerinize geliyor.

Teftişe hazırlık aşamasında müfettişlerin gerek görmesi halinde toplantı ve bilgilendirme çalışmaları gerçekleştiriliyor. Yine, özellikle programlı teftişler çerçevesinde planlamada öngörüyorsak pilot uygulama gerçekleştiriyoruz. Son süreçte bunları teftişe başlamadan önce araştırma görevleriyle, sahada, işyerlerinde belirli araştırmalarla gerçekleştiriyoruz, rapor ediyoruz ve bu araştırma raporu sonucunda bir program hazırlayıp müfettişler Türkiye çapında işyerlerinde denetime geçiyorlar.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- (T.C. Ç.S.G.B. İş Müfettişi) Ben de hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bu pilot uygulamayı aslında ne kadar önemseyeceğimizi belirtmek için burada sözü aldım, hem de Onur Bey'i biraz rahatlatalım ve dinlendirelim.

Programlı teftişleri belli sorunların önceliklendirilmesi bağlamında hazırladığımızı söylemiştik. Programlı teftişlere başlamadan önce hangi alanda uygulayacaksak, hangi sektöre veya faaliyet grubuna yönelik uygulayacaksak o faaliyet grubunda gerçekleştirdiğimiz teftişlerden elde ettiğimiz verilerle bir uygulama birliğini, pilot teftişlerle sağlıyoruz. Yani, pilot teftişte bulunan müfettişlerimiz o sektöre ya da o faaliyet grubuna yönelik olan sorunları, o faaliyet grubunda kullanılan ekipmanları, o faaliyet grubundaki prosesi inceleyerek öncelikleri belirleme noktasında somut birtakım şeyleri belirliyor. Pilot teftişler, programlı teftişlere başlamadan önce müfettişlerin uygulama birliğini sağlayabilmeleri için programlı teftişin nasıl yürütüleceği, usul ve esasların neler olacağı konusunda bizlere somut olarak verileri sağlıyor.

ONUR BATUMAN- Hala işyerinde teftişe girmedik, kapının önündeyiz. Müfettişler İlkan Bey'in ifade ettiği gibi, bu pilot uygulamalardan sonra kendi

içerisinde tabii toplantılar düzenliyorlar. Teftiş Kurulu Başkanlığı açısından uygulama birliğinin sağlanması aslında çok önemli, sizlerden de genel olarak bize intikal eden yansımalar, teftiş sonuçlarıyla ilgili olarak uygulama birliğinin sağlanmasına yönelik. Özellikle aynı sektörde, aynı nitelikte üretim yapan işyerleri arasında haksız rekabetin önlenmesi bizim teftişimizin de aslında sonuçlarından bir tanesidir. Haksız rekabetin önlenmesiyle ilgili olarak yapmamız gereken temel işlevlerden bir tanesi de, elbette ki uygulamada birliğin sağlanması.

Teftiş kurulu olarak uygulamada birliğin sağlanmasıyla ilgili olarak bir kere hemen şunu belirtelim: Bütün programlı teftişlerle ilgili olarak, her bir programın kendine has uygulama esası var. Yani, müfettişin işyerine teftişe gittiği zaman neye bakacağına, hangi konulara öncelik vereceğine, mevzuatta neye ağırlık vermesi gerektiğine yönelik uygulama esasları hazırlanıyor ve müfettişlere teftişe başlamadan tebliğ ediliyor.

Bu anlamda müfettişlerin Teftiş Kurulu'nun görüşleri doğrultusunda yapması gereken işlemler konusunda bilgilendirilmesi veya mevzuatla ilgili yeni konular ortaya çıktığında standardın sağlanmasıyla ilgili kendi içerisinde bilgi akışı sağlanıyor. Yıl içerisinde teftiş başlamadan önce bunlar zaten müfettişlere tebliğ ediliyor. Yıl içerisinde yeni hususlarla karşılaşıldığı zaman da konu Teftiş Kurulu Başkanlığı'na intikal ettiriliyor ve Teftiş Kurulu Başkanlığı uygulamada birliği sağlamak amacıyla, Kurul Başkanı'nın görüşlerini yayınlamak suretiyle bağlayıcı görüşünü belirtiyor. Bu anlamda uygulamada birliktelik sağlanması için Teftiş Kurulu elinden gelen her şeyi yapıyor ve esas olarak denetimin etkinliğini sağlamak için aynı uygulamayı tüm Türkiye çapında aynı sektörde gerçekleştirmeyi hedefliyoruz.

Yine teftişe başlamadan önce yapılan işlemlerden bir tanesi de, müfettişlerin işyerlerine ilişkin dosyaları incelemesi. Bu süreç artık müfettişin kapıdan girmeden önceki son işlemi, müfettişler teftişe başlamadan önce işyerinin geçmişini öğrenmek için, spesifik olarak, yani sektörle ilgili bilgiler edinildi, sektörde sorunların ne olduğu tespit edildi, sektöre ilişkin yapılacak denetime ilişkin öncelikler belirlendi, artık işyerine geldi. İşyerinin geçmişi ve işyerinin sorunları tespit edildikten sonra müfettişler teftişe işyerine girmek suretiyle başlıyorlar.

Kural olarak teftişe haber vermeden gidilir. Yani, bir müfettiş normal şartlarda işyerine gideceği zaman bunu işverene haber vermez. Bu genel usuldür, 81 sayılı Sözleşmeden gelen genel kuraldır.

Olağandışı durumlar, elbette ki istisnalar mevcuttur. Ama, teftişin genel olarak

işyerinin olağan çalışma saatleri içerisinde yapılması gerekir. Yani, işyeri kapalıyken teftiş yapılmaz, işyeri açıkken çalışma saatleri içerisinde bu teftiş gerçekleştirilebilir ve bu saatler içerisinde her an bir müfettiş gelebilir.

Müfettiş, teftişin konusuna göre hangi günün ve hangi saatin teftiş açısından uygun olacağına kendisi karar verir. Gece çalışmalarlarıyla ilgili bir konuyu incelemek için elbette ki müfettiş gece gider, bunun dışındaki daha sıradan durumlar için de gündüz teftişini yapar. Teftişe giden işyerinde müfettiş öncelikle işveren ve işveren vekiliyle, ilgili üst düzey yöneticilerle görüşmek durumundadır. Bu kişilerle tanışır, kimliğini gösterir, geliş amacını kısaca açıklar ve teftişe bu şekilde başlar. Özellikle programlı teftişlerde sektörün önemli bir kısmına müfettişler geleceğini duyurmuş oluyor. Yani, programlı teftiş süreciyle, “hayırdır, neden işyerime müfettiş geldi” sorusuyla daha az karşılaşıyoruz. Genelde bu sorular şikâyetlerde biraz daha hâlâ devam ediyor. Ama genel kural, müfettiş işyerine girdiği zaman işverenlerle, en üst düzey yöneticilerle tanışması gerekiyor ve geliş amacını kimliğini göstererek açıklaması gerekiyor.

Müfettiş tanışma sürecinden sonra işyeri yetkililerinden, işyerinde teftişin yapılması ve çalışmaya elverişli bir ortamın oluşturulması için uygun bir yerin hazırlanmasını talep eder. Bu çok doğaldır; çünkü müfettiş iş teftişinin doğası gereği faaliyetlerini işyerinde gerçekleştirecektir. Bir maliye müfettişi sizin kayıtlarınızı alıp kendi bürosunda inceleyebilir, ama iş müfettişinin aslında incelemesi ve tespit etmesi gereken hususların tamamı sizin işyerinizde, bu yüzden hazırlanacak ortamın da hem müfettişlik kariyerine, hem de teftişin gizlilik ilkesine uygun olması gerekiyor.

Biraz sonra ifade alımıyla ilgili çok kısa küçük notlar vereceğim, orada teftişin gizlilik ilkesinin ne olduğuna da biraz değinmeye çalışacağım.

Müfettişler genel olarak, pek çok müfettiş gelmiştir işyerinize, en azından müstakil bir oda ister; çünkü bu odada müfettişin ifade alımı, gizlilik ilkesine uygun ifade alımları gerçekleşecektir.

Müfettiş işyerine girdiğinde tanışma ve çalışacağı ortamı hazırlattıktan sonra teftiş başlamış demektir ve iş müfettişinin ilk yapacağı iş, işyerini gezmektir. Müfettiş işyerini gezer, işyerini, işvereni ve işleri tespit eder. Şimdi böyle deyince çok basit bir iş gibi görünüyor, basit bir konfeksiyon fabrikasına girdiğiniz zaman, kapıdan içeri girdiğimiz zaman işyerine girmişsinizdir ve işveren Ahmet Amcadır tanışırsınız, işvereni öğrenmiş olursunuz. 10 kişi çalışıyordur, işçileri tespit edersiniz. Böyle bir

örnekte çok basit olan bir iş, özellikle çok daha büyük çaplı işlerde, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştığı işlerde işyerinin nerede başlayıp, nerede bittiği, işverenin kim olduğu, birden çok işveren olduğu için ve bu işverenlerin işçilerinin kimler olduğunun tespiti bazen günler alır. Özellikle alt işverenlik uygulamalarının olduğu yerlerde muhatabınızın kim olacağını tespit etmek için işyeri sınırlarını ve işverenin kim olduğunu belirlemek zorundadır müfettiş, o yüzden müfettişin ilk yaptığı iş aslında işyerini gezerek, işyeri, işveren ve işçi tespitidir. Elbette ki buradaki işçi tespitinin bir parçası da kayıtdışılıktır ve kayıtdışı çalışan işçiler varsa, kayıt içine alınmasıyla ilgili gerekli tespitler bu süreçte başlar.

Bu tespitlerin ardından müfettiş gezme süreciyle, elbette kayıt ve belgelerle beraber işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin üretim sürecini izler, buna bağlı olarak çalışma ortamı veya çalışma koşullarına ilişkin tüm hususları mevzuata uygunluk açısından değerlendirir.

Konuyla ilgili görülen tüm defter, kayıt ve belgelerin incelenmesi müfettiş için zorunludur. Müfettiş zaten bu belgeleri incelemek zorundadır. Yine işverenlerce kanuni olarak düzenlenmesi zorunlu olan belgelerle beraber, düzenlenmesi zorunlu olmadığı halde düzenlendiği tespit edilen kayıt ve belgelerin de incelenmesi gerekiyor. Bu bizim mevzuatımızın bir emri, bazen işverenlerle işyerlerinde bu tür şeyler olabiliyor. Bu belgenin kanunen düzenlenmesi zorunlu değil, “ben size bunu ibraz etmeli miyim” diye sorulduğu zaman, müfettiş bunun düzenlendiğini tespit ettiği zaman incelemekte yükümlü.

Müfettiş teftiş ve incelemelerde işveren, işveren vekili ve duruma göre işçilerin, çalışanların veyahut konuyla ilgili görülen diğer kişilerin ifadelerine başvurulabilir. Aslında bu programlı teftişlerle ilgili, yani ifadesiz teftiş olmaz diyebiliriz. Olayın tanıklarını, niteliğini, süreci algılayabilmek için hem bir olayla ilgili olarak, hem de çalışma koşullarıyla ilgili olarak ifade almaksızın teftişin gerçekleştirilmesi ve tamamlanması pek mümkün değildir. O yüzden müfettiş muhakkak işyeri sürecine ilişkin, iş akışına ilişkin olarak her türlü birimde çalışanın ve nihayetinde işverenin bilgisine başvurmak üzere ifadesini alır ve bu ifadeleri doğal olarak bir tutanağa geçirir ve ifade tutanağı düzenler.

Müfettiş bilgisine ve ifadesine başvurduğu veya kendisine başvuran, ihbarda bulunan kişilerin isimlerini ve kimliklerini gizlemekle yükümlüdür. Yani müfettiş, bu bilinse bile herhangi bir işçiye bir başka arkadaşının dediğini veya işverene bir işçisinin ne dediğini açıklayamaz. Bu müfettişin kendi kişisel sorumluluğudur,

tutanakta ifade tutanağında yer alan bilgiler ifade verenden başkasına okunmaz, açıklanmaz ve gösterilmez. Bu hususlarla ilgili olarak özellikle yine hukuki süreçlerde işverenler konu yargıya intikal ettikten sonra bu belgeleri temin edebilirler. Bu aslında hukuk sürecinin bir parçasıdır. Ama, bu hukuk sürecinin bir parçasını müfettişlerden isteyemezler. Genelde teftişlerde bazı bilgilerin, belgelerin müfettişten istenmesiyle karşılaşılabilir. Burada müfettişlerin vermediğine şahit olmuşsunuzdur. Müfettişler bu tür bilgileri vermemekle yükümlü oldukları için sizlere veremezler. Ama bir rapor düzenlendikten sonra, sizler yasal temsilcilerinizle il müdürlüklerinizden bu belgeleri temin edebilirsiniz.

Müfettiş teftiş yaptığında konusuna göre, yaptığı konuya göre, tutanakta ayrıntılı olarak bu hususlara yer vermelidir. Yapılan teftiş esnasında mevzuata aykırılıklar tespit etmişse müfettiş ve işveren bunları gidereceğini beyan etmişse, mevzuata aykırılıkların işverence giderileceğini müfettiş görüyorsa teftişe ara verir. Burada aslında, önleyici denetim anlayışının en temel fonksiyonlarından bir tanesinden bahsediyoruz. Geçmiş dönemde müfettiş tespitini yapar çeker giderdi, arkasından raporunu yazardı, duruma göre süre verebilir veya ceza yazabilirdi. Ama artık İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ister iş sağlığı güvenliği teftişlerinde, ister işin yürütümü teftişlerinde olsun aynı uygulamaya gidiyor. Yaptığı tespitlerden sonra işveren eğer bu hususları gidereceğini beyan ediyorsa teftişe ara veriyor. Teftiş bitmiyor, teftişe ara veriyor, bunun altını çiziyorum, biraz ilerleyen slaytlarda buna da değineceğim. Burada müfettiş yaptığı, düzenlediği tutanaktaki noksanlıkların giderilmesine ilişkin işverene bir beyan bırakıyor ve üç ay sonra, iki ay sonra bu noksanlıkların giderilmesi için tekrar işyerine gidiyor. İkinci aşamada bu noksanlıkların giderildiğini tespit etmişse, bu hususların giderildiğini belirten bir tutanak düzenleyip teftişini tamamlıyor veya yeni noksanlıklar bulmuşsa, noksanlıkların giderilmediğini tespit etmişse ikinci aşamada tekrar bir tutanak düzenliyor ve teftişi böylelikle tamamlamış oluyor.

Bu süreçle ilgili olarak, müfettişlerin kendi ara verme süreleri de kendilerine verilen programla sınırlı, bunu da bir bilgi olarak vermek gerekiyor. Bazı müfettişlerden süre istenebiliyor, bu sürelerin uzatılmasıyla ilgili olarak genellikle başkanlığın inisiyatifi daha esnek olabilir. Ama müfettişler kendi görev yazılarında belirtilen ve planlanan dönemle sınırlı olarak bu ara verme işlemini maksimum düzeyde işyerlerine uyguluyorlar.

Yine teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılıklar ve müfettişin gerekli

gördüğü hususlar teftiş sırasında giderilmesi sağlanan mevzuata aykırılıklar tutanakta yazılıyor. Bu hususa da değinmek istiyorum aslında, genelde teftiş esnasında giderilen noksanlıkların tutanakta belirtilmesi işverenlerce pek hoş karşılanmaz. Yani, “biz sorunu çözdük zaten, neden tutanağa alıyorsunuz” diye. Aslında bu bizim kendi kendimizi ölçmek için yapmış olduğumuz bir şey, müfettiş teftiş esnasında ne kadar noksanlığı giderebilmiş. Sadece işyerleri için bir ölçüm yapmıyoruz, kendi kendimizin de ne kadar başarılı olduğunu ölçmeye çalışıyoruz. Özellikle bu hususla ilgili olarak sadece cezalar değil, yani yapılmayan hususlar değil, yapılan, gerçekleşen, başarılı olduğumuz hususları ölçebilmemiz için işyerinin hangi noktadan hangi noktaya geldiğini tespit etmek için müfettişler tutanaklarına gerçekleşen iyileşmeleri de yazıyorlar.

Teftişe ara verme uygulamasının ardından mevzuata aykırılıkların giderilip giderilmediğinin kontrol edildiğini ifade ettim. Biz buna ikinci aşama denetim diyoruz, ikinci aşama denetimle teftişimiz tamamlanıyor ve teftişin tamamlanmasını aslında raporla ifade ediyor müfettişler, her teftiş bir rapora bağlanıyor ve bu rapor işverenlere tebliğ edildiği zaman idari işlem sonuçlanmış oluyor.

Son zamanlarda yaşadığımız belki de bir sıkıntı diyebiliriz, uygulamadan kaynaklı bir şey, teftişe ara verme uygulamasında; yani müfettiş işyerine gitti, bazı noksanlıklar tespit etti, bu noksanlıkların giderilmesiyle ilgili olarak işveren talepte bulundu ve müfettiş de bir bildirim bıraktı. Bu süreçte işverenler 6111 Sayılı Kanunla gelen değişiklik çerçevesinde 30 günlük süreleri olduğu düşüncesiyle yargıya başvuruyorlar, burada kanun metninde de bir sıkıntı var onu kabul etmek gerekiyor. Ama bizim açımızdan bu süreçte yargıya başvurma'nın herhangi bir manası yok. Çünkü, idari işlem henüz tamamlanmamış. Genelde bu ara verme sürecinde teftişin eski alışkanlıklardan kaynaklı olarak işverenler teftişin tamamlandığı düşüncesine varıyorlar. Bu doğru değil, zaten biz konuyla ilgili mahkemelerden dilekçe geldiğinde idari işlemin bitmediğini, teftişin devam ettiğini ve davanın bu aşamada açılmaması gerektiğini ifade ediyoruz.

Teftiş, müfettişin ikinci aşama denetiminden sonra ve konuyla ilgili bildirimin il müdürlüğüne işyerine yapılmasıyla sonuçlanmış oluyor ve bütün yasal süreler bu süreçte başlıyor ve bu gerçekten de son 2 yılda önemli bir konu ve her toplantıda gündeme geliyor. Siz sormadan ben ifade edeyim dedim.

Raporlar müfettiş tarafından hazırlandıktan sonra grup başkanlıklarında veya kurul başkanlığında mevzuata uygunluk açısından en kısa sürede incelenir,

mevzuata uygun olduğu kabul edilen veya eksikliği varsa tamamlatılan, yani mevzuata uygunluğu sağlanan raporlar gereği yapılmak üzere çalışma ve İş Kurumu İl M¼d¼rl¼klerine g¼nderilir.

Bildiğiniz gibi eskiden Bakanlığın b¼lge m¼d¼rl¼kleri vardı, 2011 yılının sonlarında yapılan değişikle çalışma ve İş Kurumu İl M¼d¼rl¼kleri artık Bakanlığın taşra teşkilatı g¼revlerini de gerçekleştiriyorlar ve iş m¼fettiřlerinin raporlarının tebliğini gerçekleştiren birim çalışma ve İş Kurumu İl M¼d¼rl¼kleridir.

Az ¼nce dediğim gibi, teftiş tamamlandıktan sonra, m¼fettiř raporunu yazdıktan sonra ve mevzuata g¼re uygunluğu kabul edildikten sonra gereği için il m¼d¼rl¼klerine g¼nderilir ve işyerlerine tebliğler il m¼d¼rl¼kleri aracılığıyla gerçekleştirilir.

B¼lent Bey analizimiz nasıl, devam mı?

OTURUM BAşKANI- Buyurun, tabii.

ONUR BATUMAN- Buraya kadar anlattığım hususlar, aslında spesifik olarak hem iş sağlığı g¼venliđi, hem de işin y¼r¼t¼m¼ teftişlerinde geçerli genel konulardı. Buradan sonra anlatacağım konular, işin y¼r¼t¼m¼ y¼n¼nden teftişle ilgili. İşin y¼r¼t¼m¼ teftişi nedir? diye soran olabilir; çalışma hayatıyla ilgili iş sağlığı ve g¼venliđi dışında kalan t¼m hususlar işin y¼r¼t¼m¼ y¼n¼nden teftişi ifade eder.

İşin y¼r¼t¼m¼ y¼n¼nden teftişte de aynı planlama ve aynı organizasyon gerçekleşir, m¼fettiřin tuttuğu tutanaklarda veya yaptığı işlemlerde konusuna g¼re bazı farklılıklar vardır. Ben yine çok uzatmadan kısaca uygulamaya ilişkin hususlara değineceğim.

İşin y¼r¼t¼m¼ y¼n¼nden yaptığımız teftişlerde, ¼zellikle programlı teftişlerde geriye d¼n¼k incelenecek s¼reler bizim mevzuatımızda ¼ yıl olarak belirlenmiştir. Yani, bir m¼fettiř geriye d¼n¼k en az 3 yıllık s¼reyi inceler. Yine konusuna g¼re m¼fettiř gereksinim duyuyorsa, geriye d¼n¼k 3 yıldan daha uzun s¼reyi de inceleyebilir.

Bu s¼re geçmiş d¼nemdeki uygulamalarımızdan azaltılmış bir s¼re, geçmiş d¼nemde 5 yılken, biz mevzuatımızda 3 yıla indirdik. Yalnız bu uygulamanın da ¼nleyici denetim anlayışıyla ne kadar ¼rt¼řt¼đ¼yle ilgili kendi içimizdeki değerlendirmelerimiz neticesinde, 2014 yılında bir istisnaya dayanarak, 2014 yılında y¼r¼tt¼đ¼m¼z programlı teftişlerde m¼fettiřlerin geriye d¼necekleri s¼reyi, 1.1.2013, yani 1 yıl olarak belirledik. ¼nk¼, ¼nleyici denetimde hep s¼yl¼yoruz amacımız var olan noksanlığı gidermek. Bundan sonrasını d¼zeltmeye çalışmak,

elbette ki hukuki sorunlarla ilgili olarak bazı tespitleri yapmak için geriye dönmek gerekiyor. Yani, müfettiş geriye dönük yapılan işlemleri tespit eder ve buradaki süreyi azaltarak, bundan sonrasını düzeltmeye çalışmak adına süreyi 2014 yılında 1 yılla sınırlandırmış bulunuyoruz. Yine konuya her programlı teftişin bir uygulama esası olduğunu belirttiğimiz için, bu konu uygulama esaslarında yıllık olarak belirtiliyor. 2014 yılı için işin yürütümü teftişlerinde bu sürenin 1.1.2013'den başlaması kararlaştırılmış durumda.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- Yeri gelmişken dilerseniz iş sağlığı ve güvenliği açısından hemen değerlendirelim.

İş sağlığı güvenliği açısından yapılan teftişlerde işin yürütümüne benzer bir durum yok, hemen onu vurgulayalım. İş sağlığı güvenliği için yapılan teftişlerde bir önceki teftişe dönüyoruz. Programlı teftiş diyelim ki, 2 yılı kapsayan bir süre içerisinde yapıldı. 2014 yılında yaptığımız programlı teftişin sonucunda tespit ettiğimiz noksan hususları bir sonraki yıl 2015'de eğer o işyerinde yaptığımız teftişte tekrar tespit edersek, bir önceki teftişimize dönüyoruz ve aradaki geçen süre boyunca o mevzuata aykırılıkların yerine getirilmemiş olduğu tespitini değerlendiriyoruz. İş sağlığı güvenliği açısından böyle bir farkımız var.

Bazı programlı teftişlerde yıl içerisinde iki defa teftiş yaptığımız durumlar söz konusu olabiliyor. Bu tür durumlarda süre biraz daha kısalmış olabiliyor.

ONUR BATUMAN- Eklemeniz için teşekkürler.

Yine işin yürütümü yönünden yaptığımız teftişlerde, işçilerin mevzuattan ve sözleşmeden doğan haklarını, ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi ücretlerin veya yıllık izin hakkı gibi hakların bulunduğu tespit edilmesi halinde bu konularla ilgili işyeri uygulamalarının hangi işçileri, hangi dönemdeki alacakları kapsadığı ve bu dönemdeki ücretlerin ne kadar olduğunu müfettiş tespit eder. Aslında hangi birimde çalışan işçinin, ne kadar süreyle fazla çalışma ücreti alacağını tespit eder, bu hususlara tutanakta yer verir.

Programlı teftişin sonucunda, az önce ifade etmeye çalıştığım, yaptığımız teftişte birinci aşamada noksanlıkları tespit ettikten sonra bunları tutanakla belirleyip giderilmesine ilişkin beyanı aldıktan sonra, teftişe ara verdikten sonra ikinci aşamada teftişe geldiğimizde hâlâ noksanlıklar giderilmediyse, Sayın Bakan da açılış konuşmasında söyledi, belki de caydırıcılık ilkesinin bir gereği olarak artık idari para cezası uygulanıyor. Yani, İş Teftiş Kurulu'nun idari para cezası uygulaması gerçekten de pek çok aşamadan geçtikten sonra gerçekleşiyor. Ama, Türkiye çapında

işyerlerinde hâlâ tüm bu aşamalardan sonra bu noksanlıkları gidermeyen işverenlerle karşılaşyoruz, bunu da açık yüreklilikle ifade etmek gerekiyor.

Programlı teftişlerde ara verme uygulamasının ardından teftişin tamamlanması için işyerine gidildiğinde teftiş konusuyla ilgili mevzuata aykırı yeni hususlar tespit edilmişse teftişe yeniden ara verilmez, idari para cezası uygulanır. Bu aslında teftişin sürekliliğiyle ilgili bir şeydir. Müfettiş geçmiş dönemdeki bazı hususlarla birlikte yeni hususlar tespit etmişse, burayla ilgili olarak yeniden süre vermesi hukuken çok da mantıklı değildir. O zaman, sürekli işverenler kendilerine yeni yeni noksanlar üretebilir, yani her hakkın iyi niyetle kullanılması gerekiyor aslında, ama bu iyi niyet çerçevesinde farklı uygulamalarla karşılaşabileceği için burada yeni noksanlıklarla karşılaşıldığında, altını çiziyorum ikinci denetimde, yani noksanlıklarını gidermiş olması gereken bir işverende bu durumla karşılaştığımızda yine idari para cezası uygulanıyor.

Bazen çok sıklıkla olmasa da çok istisnai bir durum, programlı teftişlerde ara verme uygulamasının ardından teftişin tamamlanması için işyerine gittiğinde müfettiş mevzuata aykırılıkların ve noksanlıkların mücbir sebeplerle tamamlanmadığını da tespit edebiliyor. Hukuk ilkeleri çerçevesinde mücbir sebeplerin neler olduğu belirlenmiş durumda, bu hususlarla karşılaşıldığı zaman müfettiş “sen benim verdiğim sürede yapmadın” diye çekip gitmiyor. Bu durumda teftişe yeniden ara veriyor, “Bir istisnamız mevcut, mücbir sebeplerle bu noksanlıklar giderilmemişse yeniden ara vermek suretiyle” diyerek ikinci bir ara verilebiliyor.

Bunun bir istisnası işyeri devri konusunda mümkün. İşyerine gittik, teftişimizi yaptık, bir işverenle tanıştık, tutanak tuttuk, ara verdik, aradan 2 ay sonra aynı işyerine gittik, işyeri el değiştirmiş. Normal şartlarda yeni işverenin bu devirden kaynaklı olarak sorumluluğu devam eder. Ama, bazen devrin konusu itibarıyla noksanlıkların giderilmesi mümkün olmayabiliyor. Bu tür durumlar da yine bizim mevzuatımızda mevcut, müfettişin ikinci bir ara vermesi bizim İş Teftiş Rehberimizde düzenlenmiş durumdadır. Bu tür istisnai durumlarla ilgili de müfettişler ikinci bir ara verebiliyorlar.

Programlı teftişlerle ilgili olarak süreç uygulaması bu şekilde, çok az da olsa, yani müfettişlerin yüzde 85-15 oranını dikkate aldığımızda, yüzde 15’inin yaptığı inceleme denetimleriyle ilgili kısa bir şey söylemek istiyorum. İş müfettişleri geçmiş dönemde, iş ilişkisi sona eren veya devam eden tüm iş şikâyetlerini incelerlerdi. Son birkaç yıldır Bakanlığın mevzuatında, İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle beraber iş ilişkisi sona eren işçiler artık işçi sıfatını da kaybettiği genel kabulüyle, iş hukukunun uluslararası genel kabulünden hareketle iş teftişi kapsamında değerlendirilmiyor.

Bizler iş müfettişi olarak iş ilişkisi devam eden işçilerin şikâyetlerini inceliyoruz ve bunları bireysel alacak olarak incelemiyoruz. Diğer işçileri de kapsayacak şekilde işyerinin genelini ilgilendiren konularda teftişler gerçekleştiriyoruz. Bu nitelikteki işçi şikâyetlerini, ihbarları değerlendirirken işyerinde çalışan işçi sayısının çokluğunu, şikâyetçi işçi sayısını, iddiaların somut nitelik taşıyıp taşımadığını dikkate alıyoruz, ki biliyorsunuz Dilekçe Kanunu ile zaten bir dilekçenin resmi olarak nasıl işleme alınacağı belirlenmiş durumdadır.

Yine şikâyet konusunu önleme gibi hususlar dikkate alınarak konu teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikteyse teftiş programına alınabiliyor.

İnceleme teftişlerinde yaptığımız önleyici denetim anlayışının bir parçası olarak aslında, şikâyet konusu sadece şikâyetçiye ilgilendiren haller dışında, örnek olarak çok basit bir şeyi söyleyeyim, “mobbing” incelemesi, sadece şikâyetçiye ilgilendirir veya kadın işçinin süt izniyle ilgili bir konu varsa şahsi bir konudur. Ama bunun dışında; fazla çalışma, yıllık izin ve benzeri uygulamaya ilişkin konularda yapılan incelemeler tüm işyeri işçilerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilir. Özellikle ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, genel tatil çalışması, yıllık izin gibi konularla ilgili incelemeler tüm işçileri kapsayacak şekilde gerçekleştirilir.

İnceleme teftişlerinde de aslında programlı teftişten farklı bir yöntem uygulamıyoruz. İşyerlerinde noksanlık ve aykırılık tespit ettiğimiz zaman işverenden bu noksanlıkların giderilmesi veya çalışanların haklarının ödenmesine ilişkin beyanı alırsak teftişe ara verme uygulamasını gerçekleştiriyoruz.

Yine ikinci aşamada işyerine kontrol için geliyoruz, bu noksanlıklar giderilmişse işverene teşekkür edip işyerinden ayrılıyoruz. Ancak, demin ifade ettiğim gibi, programlı teftişte olduğu gibi, bu noksanlıklar giderilmemişse ikinci aşamada idari para cezasını inceleme teftişlerinde de uygulamak durumunda kalıyoruz.

Teftiş esnasında da noksanlıkları giderebiliyoruz inceleme teftişlerinde, yine bu durumda idari para cezası uygulamadığımızı belirtmek istiyorum.

Az önce söylediğim teftişe ara verme uygulamasında 30 günlük süre meselesini biraz daha detaylandırmak istiyorum.

Bir işçinin alacağı müfettiş tarafından tespit edilmişse ve teftiş tamamlandıktan sonra, yani müfettiş raporunu yazdıktan sonra bu hususların hem işçilere, hem de işverenlere tebliğ edilmesi gerekiyor. 6111 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, 4857 sayılı Yasayla biliyorsunuz, mahkemeye başvurmak için taraflara 30 günlük bir süre verildi. Bu süreye ilişkin müfettişin tespitinin hangi süreçte başlayacağıyla ilgili

bir ihtilaf var. Az önce dediğim gibi bizler, teftişe ara verme uygulaması sürecinde bu tespitleri tespit olarak kabul etmiyoruz; çünkü idari işlem henüz gerçekleşmemiş durumda. O zaman idari işlem ne zaman gerçekleşti sorusu haklı olarak soruluyor? Müfettişin raporunu tebliğ ettiği tarihte, o yüzden de müfettişler raporlarında ekranda gördüğünüz gibi işçi alacağıyla ilgili konularda 6111 sayılı Kanun'un 78'nci maddesiyle değişik İş Kanunu'nun 92'nci maddesi 3'ncü fıkrasındaki 30 günlük sürede yetkili iş mahkemelerine itiraz edilebileceği hususunu tebliğlerine yazıyorlar. Yani, müfettişin tebliğinden itibaren bu 30 günlük sürede başlamış oluyor.

İşçilikten doğan alacaklar işverene tebliğ edildiği gibi, işçiye de tebliğ ediliyor. Yine aynı şekilde 30 günlük süre, müfettişin raporunun il müdürlüğünce işçiye tebliğ edilmesiyle başlıyor.

Bunun dışında istisnai de olsa diğer kurumları ilgilendiren bazı hususlar müfettiş tarafından tespit edilebiliyor. Gelir İdaresi Başkanlığı'na mali konularla ilgili olarak bazı hususlar tespit edilebiliyor, sosyal güvenlikle, kayıtdışı istihdamla ilgili bazı tespitler yapılabiliyor. Bu hususları önleyici denetim çerçevesinde teftiş esnasında tamamlatmayı yine gerçekleştiriyoruz. Ama, hâlâ tamamlanmamışa ilgili kurum ve kuruluşlara bu tebliğleri gerçekleştiriyoruz.

Çimento İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri de burada, çok kısaca geçen ay bir toplantı yapmıştık ve en kolay olduğu için örnek olarak bu programlı teftişi seçtim. Hazır beton imalatı yapan işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişini bir örnek olsun diye de göstermek istiyorum. Başkanlık, Türkiye çapındaki hazır beton imalatı yapan işyerlerinde çalışma koşullarıyla ilgili teftişi İzmir Grup Başkanlığına verdi. İzmir Grup Başkanlığından 6 heyet halinde 12 görevli Türkiye çapında; Adana, Afyon, Ankara, Antalya gibi pek çok ilde kurulu bulunan hazır beton işyerlerini denetlemekle görevli, Şubat ayında bu göreve başladılar. Geçen ay bu konuyla ilgili de Çimento İşverenleri Sendikası'nda bir toplantı yapmıştık. Hep önceliklerden bahsettik, somut bir örnek olsun diye gösteriyorum. 4857 sayılı Kanunla ilgili hüküm altına alınan günlük ve haftalık iş sürelerine aykırılık bu programlı teftişin temel taşlarından bir tanesi. Yine, fazla çalışma konusu, dinlenme süresi sınırlarına uyulmaması, yıllık ücretli izinle ilgili aykırılıklar, fiili ücret, kaydı ücret farkları, ücretlerin banka kanalıyla ödenmemesi, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatil ücretlerinin kayıtlara yansıtılmadan ödenmesi konuları programlı teftişin öncelikli listeleri olarak yer alıyor.

Hedeflerimiz var bu programlı teftişle, hep söyledik programlı teftişler amacı olan, hedefi olan teftişler. İşin yürütümü açısından önleyici denetim modeli uyarınca

belirlenen risklerin ortadan kaldırılması, çalışma süresi sınırlarının, dinlenme süresi sınırlarının, yıllık ücretli izin haklarının tüm çalışanlara uygulanmasının temin edilmesi ve bu sayede işyerlerinde ilave istihdam olanaklarının yaratılması. Çünkü, fazla çalışmayla ilgili uygulamaları yasal sınırlara çekerek işverenler kayıtdışı olarak çalıştıran veya uzun çalıştırılan işçilerin yerine yeni işçiler almak durumunda kalacaklar.

Yine kayıtdışı yapılan ödemelerin veya hiç ödenmeyen işçi alacaklarının teftiş dönemi içerisindeki süreler dikkate alınmak suretiyle ödettirilmesi, bu sayede vergi ve sigorta primi olarak kamu alacağı sağlanması, ücretlerin noksansız ve zamanında ödenmesinin sağlanması bu programlı teftiş sırasında amaçlanmış bulunuyor.

Dinlediğiniz için teşekkür ederim, bundan sonrası iş sağlığı ve güvenliği.

OTURUM BAŞKANI- Ben Onur Bey’e çok teşekkür ediyorum.

Şimdi 14:00’da başladık, 45 dakikadan sonra insanların dinleme kapasitesini aşıyor, onun için müsaade ederseniz bir ara verelim. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliğine geçelim. Sonrasında da soru-cevap bölümümüz var.

Yalnız bu arada kağıtlarımız var, soru sormak isteyen arkadaşlarımız lütfen onları doldurarak, isimlerini de yazarak sorularını buraya iletirlerse memnun olacağım.





İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI BAKAN ADINA:



Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, gerekli önlemleri almak veya aldırarak.



Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.

GÖREVLERİMİZ

- ➔ Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışması yapmak, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak.
- ➔ Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak.

GÖREVLERİMİZ

- ➔ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek.
- ➔ Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları incelemek, izlemek.

İŞ TEFTİŞİ NEDİR?

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının DEVLET tarafından İZLENMESİ, DENETLENMESİ ve TEFTİŞ EDİLMESİDİR.

İŞ TEFTİŞİ NEDİR?

- İş Teftişi: Çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıtdışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve Devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri ile mevzuat ile verilen diğer teftiş faaliyetlerini ifade eder.

İŞ TEFTİŞİ YAKLAŞIMLARI

İş teftişi konusunda iki temel yaklaşım mevcuttur.

- Tepkisel (reaktif) yaklaşım
- Önleyici (proaktif) yaklaşım

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

- Başkanlığımız teftiş yaklaşımını, tepkisel denetimlerden ziyade, önleyici denetimlere ağırlık verecek şekilde değiştirmiştir.



İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

- Önceliklerin belirlenmesi,
- Teftişlerin planlaması, programlaması ve uygulanması,
- Bilinç artırma faaliyetleri (kampanyalar ve eğitimler) yürütülmesi.

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

PROGRAMLI TEFTİŞLER

- Risk, alan veya sektör esaslı yapılan
- Klasik teftiş anlayışı dışında gerçekleştirilen
- İlgili tüm sosyal tarafları kapsayan
- Eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren

çözüm odaklı teftişlerdir.

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

SOSYAL TARAFLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ

Programlı teftişler, teftişlerin yürütüleceği sektörlerdeki işverenlerin, sendikaların, meslek odalarının, yerel yönetimlerin ve ilgili diğer sivil toplum kuruluşlarının ve hatta basın yayın kuruluşlarının katılımı ile düzenlenen toplantılarla duyurularak başlamaktadır.

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

SOSYAL TARAFLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ

Bu suretle o yıl içinde hangi sektörlerde teftiş yapılacağı ve teftişlerde hangi riskler üzerinde durulacağı konusunda ön bilgilendirme yapılarak, bir taraftan işverenlerin daha teftişlere başlanmadan kendi inisiyatifleri ile işyerlerindeki riskleri gidermeleri sağlanmaya çalışılmakta, diğer taraftan da işyerlerini mevzuata uygun hale getirmek için farklı kurum ve kuruluşlar arasında bir işbirliği ortamı yaratılmaktadır.

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

KURUMLARARASI İŞBİRLİĞİ

Teftiş programlarının uygulanmaya başlanmasından sonuçlanmasına kadar tüm aşamalarda sorunların tarafı olabilecek tüm kurum ve kuruluşlar ziyaret edilerek, onlarla sorunları ve çözüm önerilerini tartışma toplantıları düzenlenerek, işbirliği protokolleri yapılarak sorunların çözümüne tüm tarafların katkıda bulunması sağlanmaya çalışılmaktadır.

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİNE GETİRİLEN YENİLİKLER/YAKLAŞIMLAR

YAYIN FAALİYETLERİ

İşyerlerinde çalışan işçiler salt teftişler sırasında ya da düzenlenen eğitim toplantılarında değil, Kurul Başkanlığımızca hazırlanan ve işyerlerindeki riskleri ve alınması gereken önlemleri konu eden el kitapçıkları aracılığı ile de bilgilendirilmekte, söz konusu kitapçıklar eğitimler sırasında işçilere dağıtılmaktadır.

İŞ TEFTİŞİNİN PLANLANMASI

Genel Çalışma Planı,

- geçmiş yıl/yıllara ait istatistikî veriler,
- ulusal politikalar ve ihtiyaçlar,

göz önünde bulundurularak çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Kurul Başkanlığının kaynakları dikkate alınmak suretiyle yıllık olarak hazırlanır.

İŞ TEFTİŞİNİN PLANLANMASI

Genel Çalışma Planı,

- “programlı teftişler” ve
- “incelemelerden oluşan program dışı teftişler”

olmak üzere iki temel bölümden oluşur.

Genel Çalışma Planının “**programlı teftiş**” ağırlıklı olarak hazırlanması esastır.

İŞ TEFTİŞİNİN PLANLANMASI

Programlı teftişlerin hazırlanması ve teklifi aşamasında,

- yıllık istatistiki verilere göre,
- mevzuata aykırılığın yaygın olduğu veya
- mevcut verilere göre olabileceği düşünülen işkolu veya meslek dalları ile
- çalışma yaşamının önem arz eden hususlarına öncelik verilir.

İŞ TEFTİŞİNİN PLANLANMASI

Grup başkanlıkları veya Kurul Başkanlığı tarafından hazırlanan ve Kurul Başkanlığına intikal ettirilen, Yıllık Teftiş Programları ile incelemelere esas verilerden oluşacak Genel Çalışma Planı, Aralık ayının ilk iş gününe kadar, Kurul Başkanlığınca **Bakan Onayına** sunulur.

İNCELEME PROGRAMLARI

- İş sağlığı ve güvenliği ile işin yürütümü yönünden yapılan bildirim, ihbar ve şikâyetler inceleme teftiş programına alınabilir.
- İnceleme teftiş programlarının hazırlanmasında; işkolu tespiti, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için hazırlanacak güvenlik raporunun incelenmesi taleplerinin teftiş programına alınması zorunludur. Bunun dışında; kitle iletişim araçlarına yansıyan veya kamuoyunun dikkatini çeken olay yahut uyuşmazlıklar veya benzeri hususlarla ilgili inceleme teftiş programı hazırlanabilir.

TEFTİŞ TÜRLERİ

Programlı Teftiş

- Çalışma hayatına ait mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı hususlarında “Yıllık Teftiş Programları” gereği yapılan teftiştir.

İnceleme Teftişi

- İhbar, şikâyet, işkolu tespiti, 4817 sayılı Kanuna göre yapılan incelemeler, iş kazası, meslek hastalığı, güvenlik raporu ve Kurul Başkanlığına veya grup başkanlıklarına incelenmek üzere intikal ettirilen konulardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanlar hakkında yapılan teftiştir.

TEFTİŞE BAŞLAMADA UYULACAK ESASLAR

- Teftiše hazırlık aşamasında, gerekli görülmesi halinde toplantı ve bilgilendirme çalışmaları yapılır. Planlamada öngörülmesi halinde ise pilot uygulama yapılır.
- Müfettişler teftiše, işyerlerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerindeki dosyalarını incelemek suretiyle başlar.

TEFTİŞE BAŞLAMADA UYULACAK ESASLAR

- Kural olarak teftiše haber vermeden gidilir ve teftiş işyerinin olağan çalışma saatlerinde yapılır. Müfettiş, teftiş konusuna göre hangi gün veya saatin teftiş açısından uygun olacağına karar verir.
- Teftiş için gidilen işyerinde öncelikle işveren, işveren vekili gibi üst düzey yöneticiler ile tanışılır, kimlik gösterilir ve kısaca geliş amacı açıklanır.

TEFTİŞE BAŞLAMADA UYULACAK ESASLAR

- Müfettiş, işyeri yetkililerinden, işyerinde teftişin yapılması ve çalışmaya elverişli bir ortamın oluşması için uygun bir yerin hazırlanmasını ister. Hazırlanacak çalışma ortamının, müfettişlik kariyerine ve teftişin gizlilik ilkesine uygun olmasına dikkat eder.

TEFTİŞE BAŞLAMADA UYULACAK ESASLAR

- Müfettiş, teftişin konusuna göre işyerini gezer; işyeri, işveren ve işçileri tespit eder.
- Müfettiş, mal veya hizmet üretimini inceler, buna bağlı olarak çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin tüm hususları mevzuata uygunluk açısından değerlendirir.

TEFTİŞ SIRASINDA UYULACAK ESASLAR

- Teftiş ve incelemelerde, konu ile ilgili görülen tüm defter, kayıt ve belgelerin incelenmesi gerekir. İşverenlerce kanuni olarak düzenlenmesi zorunlu olan, düzenlenmesi zorunlu olmadığı halde düzenlendikleri tespit edilen kayıt ve belgelerin de incelenmesi gerekir.

TEFTİŞ SIRASINDA UYULACAK ESASLAR

- Müfettiş, teftiş ve incelemelerde, işveren, işveren vekili ve işçilerin/çalışanların yahut konu ile ilgili görülen diğer kişilerin ifadelerine başvurabilir. Müfettiş bilgi ve ifadesini aldığı yahut kendisine başvuran veya ihbarda bulunan kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdür.
- Tutanakta yer alan bilgiler ifade verenden başkasına okunmaz, açıklanmaz, gösterilmez.

TEFTİŞ SIRASINDA UYULACAK ESASLAR

- Teftişlerde incelemeye esas konulara tutanakta ayrıntılı olarak yer verilir.
- Yapılan teftiş esnasında mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi ve bunların işverence giderileceği beyan edilmesi halinde, mevzuata aykırılıkların işverence uygun sürede giderilebileceğinin müfettişçe takdir edilmesi durumunda bir bildirim düzenlenerek işverene süre verilir.

TEFTİŞ SIRASINDA UYULACAK ESASLAR

- Söz konusu bildirim işveren veya vekiline tebliğ edilerek teftişe ara verilir. Teftiş, işverene verilen süre sonunda ve planlanan dönem içinde müfettiş tarafından belirlenen bir tarihte tamamlanır. Ancak, yapılan teftişlerde ara verme süresi her halde görev ve rapor devrine neden olmayacak şekilde uygulanır.

TEFTİŞ SIRASINDA UYULACAK ESASLAR

- Teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılıklar ve müfettişin gerekli gördüğü hususlar ile teftiş sırasında giderilmesi sağlanan mevzuata aykırılıklar tutanakta belirtilir.
- Teftiş, ara verme uygulamasının ardından mevzuata aykırılıkların verilen süre sonunda giderilip giderilmediği açısından kontrol edilmesiyle tamamlanır.
- Her teftiş bir rapora bağlanır.

TEFTİŞİN TAMAMLANMASI

- Raporlar mevzuata uygunluk açısından en kısa sürede incelenir.
- Mevzuata uygun görülen veya mevzuata uygunluğu sağlanan raporlar, gereği yapılmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine gönderilir.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ YÖNÜNDEN TEFTİŞ ESASLARI

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- İşin yürütümü yönünden yapılacak programlı teftişlerde, incelenecek konularda geriye doğru en az üç yıllık süre esas alınır, gereksinim halinde müfettiş üç yıldan fazla süreyi de inceler.
- Programlı teftiş için hazırlanan uygulama esaslarında, teftişin niteliğine göre geriye dönülecek süre ayrıca belirlenebilir.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- Yapılan teftişte, işçilerin mevzuattan ve sözleşmelerden doğan haklarının (ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışması ek ücretleri ile yıllık ücretli izin vb.) bulunduğu anlaşılmaması halinde, bu konularla ilgili işyeri uygulamalarının hangi işçilerin hangi dönemlerdeki alacaklarını kapsadığı ve bu dönemlerdeki ücretlerinin ne kadar olduğu tespit edilir.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- Programlı teftiş sonucunda mevzuata aykırı hususların tespit edilmesi durumunda idari para cezası uygulanır.
- Programlı teftişlerde ara verme uygulamasının ardından teftişin tamamlanması için işyerine gidildiğinde, teftiş konusu ile ilgili mevzuata aykırı yeni hususların tespit edilmesi halinde, teftişe yeniden ara vermez ve idari para cezası uygulanır.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- Programlı teftişlerde ara verme uygulamasının ardından teftişin tamamlanması için işyerine gidildiğinde, mevzuata aykırılık ve noksanlıkların **mücbir sebeplerle** tamamlanamadığının belgelenmesi durumunda teftişe yeniden ara verilir. Bu uygulamanın ardından teftiş, program süresi içerisinde tamamlanır.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- İş ilişkisinin devam ettiği anlaşılan inceleme talepleri, şikâyet veya ihbar dilekçesinin intikal tarihi, şikâyet veya ihbar dilekçelerinin geldiği işyerinde çalışan işçi sayısının çokluğu, şikâyetçi işçi sayısı, iddiaların somut nitelik taşıması, şikâyet konusunun önemi vb. dikkate alınarak, teftiş hizmeti ile bağdaşır olması halinde inceleme teftiş programına alınır.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- İnceleme teftişinde; şikâyet konusu, sadece şikâyetçiyi ilgilendirdiği haller dışında, inceleme şikâyet konusu ile ilgili tüm işçileri kapsayacak şekilde yapılır. Özellikle ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, genel tatil çalışması, yıllık ücretli izin gibi konularla ilgili incelemelerin, ilgili tüm işçileri kapsayacak şekilde yapılması esastır.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- İnceleme teftiş sürecinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi halinde idari para cezası uygulanmaz.
- İnceleme teftişi sonucunda mevzuata aykırı durumların tespit edilmesi halinde, idari para cezası uygulanır.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- Ödenmemiş işçi alacağının bulunduğu tespit edilmesi halinde; işverene, işçi alacaklarına ilişkin hususlar rapor ekinde ayrı bir sayfada ve yapılacak bildirimde esas olacak şekilde yazılır. Söz konusu bildirimde, 6111 sayılı Kanunun 78 inci maddesiyle değişik 4857 sayılı İş Kanununun 92 nci maddesinin (3) üncü fıkrası uyarınca “otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği” hususuna yer verilir.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- İşçilikten doğan alacaklar ile ilgili hususlar da, rapor ekinde ayrı bir sayfada ve yapılacak bildirimde esas olacak şekilde yazılır. Söz konusu bildirimde, 6111 sayılı Kanunun 78 inci maddesiyle değişik 4857 sayılı İş Kanununun 92 nci maddesinin (3) üncü fıkrası uyarınca “otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği” hususuna yer verilir.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ TEFTİŞİ

- Tespit edilmiş mevzuata aykırılıklardan diğer kuruluşlara bildirilmesi gereken hususlar var ise, ilgili kuruma rapor ekinde ayrı bir sayfada ve yapılacak bildirimde esas olacak şekilde yazılır.

Hazır Beton İmalatı Yapan İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

Uygulayacak Grup Bşk: İzmir Grup Başkanlığı

Uygulanacak İller: Adana, Afyon, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bursa, Çanakkale, Denizli, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, İzmir, İstanbul, Kayseri, Kocaeli, Konya, Manisa, Sakarya, Samsun, Trabzon, Uşak

Görevli Müfettiş Sayısı: 6 heyet halinde 12 müfettiş

Hazır Beton İmalatı Yapan İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

Öncelikli Riskler:

- 4857 sayılı İş Kanunu ile hüküm altına alınan günlük ve haftalık iş süreleri sınırlarına aykırılık,
- Yoğun fazla çalışma yapılması,
- Dinlenme süresi sınırlarına uyulmaması,

Hazır Beton İmalatı Yapan İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

Öncelikli Riskler:

- Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemelere aykırılık,
- Fiili ücret-kaydi ücret farkı,
- Ücretlerin banka aracılığı ile ödenmemesi,
- Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin kayıtlara yansıtılmaksızın ödenmesi,

Hazır Beton İmalatı Yapan İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

Hedefler:

- İşin yürütümü açısından önleyici denetim modeli uyarınca belirlenen risklerin ortadan kaldırılması,
- Çalışma süresi sınırlarının, dinlenme süresi sınırlarının, yıllık ücretli izin haklarının tüm çalışanlara uygulanmasının temin edilmesi ve bu sayede işyerlerinde ilave istihdam olanaklarının yaratılması,

Hazır Beton İmalatı Yapan İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

Hedefler:

- Kayıt dışı yapılan ödemelerin veya hiç ödenmeyen işçi alacaklarının teftiş dönemi içerisindeki süreler dikkate alınmak suretiyle ödettirilmesi, bu sayede vergi ve sigorta primi olarak kamu alacağı sağlanması, ücretlerin noksansız ve zamanında ödenmesinin sağlanması amaçlanmaktadır.

OTURUM BAŞKANI- Efendim galiba ara iyi geldi diye düşünüyorum.

Şimdi önemli bir konuya daha geçeceğiz. Esasında iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş uygulamaları, tabii şunu söylemek gerekiyor: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kabul edildi, ama esasında gerçeği söylemek gerekirse pek çok eksiğiyle kabul edilmiş bir yasadır, pek çokta sorunu olan bir yasadır. Tabii bunun teftişi nasıl olacak diye hepimizde soru işaretleri yok değil. Yasalar çok iyi çıkartılmayınca, ben Teftiş Kurulu’nun da zorlandığını biliyorum, açık söylemek gerekirse sorun buradan kaynaklanıyor.

Şimdi, Mustafa İlkan arkadaşımız sağ olsun bunu nasıl anlatacak, ben de merak ediyorum. En fazla soru da size gelecek gibi geliyor Mustafa Bey, bu çerçevede sözü size bırakıyorum.

Mustafa İlkan Özer Bey iş müfettişi, çok değerli bir arkadaşımız, iş sağlığı ve güvenliği konusunda teftiş nasıl yapılıyor, uygulamalar nasıl oluyor?. Esasında burada pek çok karmaşa da var, ama bunu şimdi sormayayım, sonra soracağım.

Söz sizde, buyurun efendim.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN TEFTİŞ UYGULAMALARI

MUSTAFA İLKAN ÖZER (T.C. Ç.S.G.B. İş Müfettişi)- Çok teşekkür ederim.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş esaslarını anlatmaya çalışacağım. Öyle görünüyor ki, salonda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birçok katılımcı var, buna benzer toplantılarda da ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yoğun bir ilginin olduğunun farkındayız. Bu tür toplantılara hem işin yürütümü, hem de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sorunlara çözüm getirebilmek adına katılımları da gerçekleştiriyoruz.

Şimdi, iş sağlığı ve güvenliği açısından genel olarak nelere bakar teftiş yapan müfettişler, önce genel hususları anlatalım. Ondan sonra programlı teftişlerimizi nasıl oluşturduğumuzu ve o programlı teftişlerimizin içinde nelere baktığımızı dilerseniz anlatalım.

Bir kere iş sağlığı ve güvenliği açısından teftişimizin çatısını çizen şey, demin Bülent Bey'in de, daha önceki konuşmacıların da üstünde durdukları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'ncü maddesi; işverenin genel önlem alma yükümlülüğünü Kanun'un 4'ncü maddesi tanımlamış ve tarif etmiş durumda. Neyi söylüyor? Mevzuattan kaynaklanan önlem ve alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğünü işverene veriyor ve çalışanların mesleki risklerini ve bu risklerle



Mustafa İlkan ÖZER - T.C. Ç.S.G.B. İş Müfettişi

ilgili olarak alınması gereken eğitimlerin ve bilgilendirme çalışmalarının yapıp yapılmadığı konusu işverenin yükümlülükleri arasında. Bu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği de bizim teftiş konumuzun çatısını oluşturmaktadır.

Tabii sadece işverenlerin değil, aynı zamanda çalışanların da bu Kanuna karşı birtakım yükümlülükleri var. Nerede somutlaşıyor çalışanların yükümlülüğü; işveren tarafından alınmış olan önlemlere uyma yükümlülüğü var çalışanların, yapılan teftişlerimizde çalışanların da bu yükümlülüklerle uyup uymadıkları denetleniyor.

81 sayılı Sözleşmeden Onur Bey de bahsettiler. 81 sayılı Sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çıkarılmış bir sözleşme ve üye ülkelerin tamamında bir iş teftiş sistemi kurulmasını istiyor. İş teftiş sisteminin varlık sebebi, kurulma sebebi sanayiden kaynaklanan sorunların, Sanayi Devrimi'nden gelen çalışma yaşamının içerisine yerleşen sorunların çözümünü denetleyecek bir kurumun kurulma yükümlülüğü ve bu kurumun içerisinde, bu teftiş biriminin içerisinde bu sorunlarla ilgili işverenlere yol gösterecek, rehber olacak, onları aydınlatacak, bu mevzuatın uygunluğunun yerine getirilmesini sağlayacak müfettişler olma zorunluluğudur.

Bu kapsamda yaptığımız teftişlerde teknik açıdan da işverenlere aydınlatıcı bilgiler vermekle yükümlüyüz. Ben bir maden mühendisiyim, maden mühendisi iş müfettişiyim ve teftiş birimimiz içerisinde makine mühendisi iş müfettişlerimiz var, elektrik mühendisi iş müfettişlerimiz var, inşaat mühendisi iş müfettişlerimiz var, hemen hemen her branştan mühendislik dallarına sahip, o alanda eğitim görmüş, o alanlarda çalışmış, o alanları tanıyan ilgili sektörlerin veya faaliyet gruplarının proseslerini bilen, üretim akışlarını bilen, orada kullanılan ekipmanları bilen, orada kullanılan dili tanıyan, dili bilen, aynı dili konuşan insanların, müfettişlerin teftişlerde işverenlere neyi nasıl yapmaları gerektiğini, karşılaşılabilecek sorunları nasıl çözmeleri gerektiği konusunda aydınlatıcı bilgiler vermek de teftişimizin içerisinde yer alan hususlar.

Daha önce de kısmen bahsettik, teftişler sonucu tutanaklar düzenleniyor ve bu tutanaklarda bir önceki teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıklar değerlendiriliyor ve giderilmeyenler tutanağa alınıyor. Eğer, teftiş konusuyla ilgili yapmış olduğumuz teftişte yeni bir mevzuata aykırılık tespit etmişsek onu da tutanağımıza alıyoruz. Yani, bir önceki teftişten devam eden ve giderilmeyen noksan hususlarımız var, hem bunları tutanağımıza alıyoruz, hem de yeni yaptığımız teftişlerimizde noksan hususlarımız var, bunları da tutanağımıza alıyoruz. Tabii teftişe ara verme iş sağlığı ve güvenliği açısından da yürüttüğümüz bir teftiş modeli, teftişe ara verme kapsamında

da tespit ettiğimiz noksan hususların giderilmesi için 2014 yılı kapsamında yaptığımız programlı teftişlerde işverene yaklaşık bir ay gibi bir süre tanıyoruz ve teftişlerde tespit ettiğimiz noksanlıkların giderilmesi için o süre sonunda tekrar o işyerine gidiyoruz ve o işyerinde bu noksanlıkların giderilip giderilmediği yönünden, yeni bir mevzuata aykırılık olup olmadığı yönünde bir değerlendirme yapıp tutanağa bağlıyoruz ve raporumuzu da bunun üzerinden yazmış oluyoruz.

Rapor aşamasında mevzuata aykırılık kalmış ise mevzuata aykırılık bulunan işverene idari para cezası uygulaması isteniyor.

Bir diğer husus, teftişlerimizde iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir husus; çalışanların yaşamı açısından hayati bir tehlike tespit edilmesi durumunda, o işyerinde tespit edilen, çalışanların yaşamı açısından hayati olarak tespit edilen tehlike giderilinceye kadar işyerinin faaliyetinin durdurulması. Bu durdurma dediğim gibi somut bir şeye, işçinin yaşamı açısından tehlikeli bir hususa dayanmak durumunda ve durdurma uygulandığı zaman artık teftişe ara verme yöntemini kesiyoruz, önceliğimiz orada o hayati tehlikenin giderilmesi çalışması oluyor.

Bir şey daha ekleyelim; teftiş yaptık ve bir hayati tehlike tespit ettik. Bu hayati tehlikeyi tespit etmemiz durumunda onunla beraber tespit ettiğimiz diğer hususlar için de mutlaka idari para cezası istiyoruz.

Programlı teftişler çalışma alanımızın büyük bir kısmını oluşturuyor, Onur Bey üstadımız da buna değindiler. İş sağlığı ve güvenliği açısından da inceleme teftişlerimiz var, bunlar neler? Genel çalışma planı ve ilkelerine göre grup başkanlıklarınca ya da kurul başkanlığınca gerekli görülen iş kazası ve meslek hastalıkları ya da ihbar ve şikâyetler inceleme programlarına alınabiliyor. Bu inceleme programlarından iş kazası ve meslek hastalığı incelemeleri sonucunda kazaya ya da meslek hastalığına sebep olan hususlar hâlâ işyerinde devam ediyorsa o kazanın olduğu tarihteki idari para cezasının uygulanmasını istiyoruz.

Raporlarımızda, eğer giderilmemiş mevzuata aykırılıklar varsa bunlara idari para cezası istediğimizi söyledik, ama sadece idari para cezası uygulamıyoruz. Aynı zamanda bu mevzuata aykırılıkların nasıl giderileceğini ve hangi yasal dayanaklara bağlı olarak bu aykırılıkları tespit ettiğimizi, işverenlere ayrı bir nüsha halinde bildiriyoruz.

Şimdi dilerseniz biraz somut olarak 2014 yılının iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişlerini nasıl oluşturduk bir-iki örnek üzerinden ve bu istatistikî verileri nasıl değerlendirdik, analiz ettik, bunun üzerinden açıklamaya çalışayım.

Bildiğiniz üzere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kaza istatistiklerini Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu tutuyor ve bunları izleyen yıl deklare ediyor, açıklıyor. Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye’de şu anda resmi olarak bu istatistikleri tutan neredeyse tek kuruluş ve yaygın olarak tüm Türkiye’yi temsil edecek şekilde tek kuruluş. Bu nedenle teftişlerimizi iş sağlığı ve güvenliği açısından planlarken Sosyal Güvenlik Kurumu kaza istatistiklerini, 2012 yılı kaza istatistiklerini aldık. Hangi faaliyet gruplarında, hangi kazaların gerçekleştiğini, kaç kişinin kaza yaptığını, kaza sonuçlarında ne kadar ölümlü, ne kadar sürekli iş göremezlik olduğu hususlarını değerlendirerek, öncelikle Türkiye’de 2012 yılında en fazla karşılaştığımız kazalar hangileridir? bunun analizi ve değerlendirmesini yaptık. Yansıda gördüğünüz üzere, makinelerin sebep olduğu kazalar, 400 kaza koduyla geçen kaza 12 bin 647 defa 2012 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına geçmiş ve en fazla karşımıza çıkan kaza tipinin makinelerin sebep olduğu kazalar olduğunu gördük.

Diğer kaza tiplerini de, diğer kaza kodlarını da dikkate alarak, bu kazaların hangi faaliyet gruplarında en çok karşımıza çıktığı değerlendirmesini yaptığımızda, 2014 yılında gideceğimiz faaliyet gruplarını da çıkarmış olduk. Bu faaliyet grupları da karşımıza; kömür ve linyit çıkartılması, yapı ve inşaat faaliyetleri, tekstil ürünleri imalatı, makine tesisat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatıyla başlayan ve devam eden faaliyet grupları olarak çıktı.

Kömür ve linyit çıkartılması faaliyet grubu ülkemizde en fazla kazalarla karşılaştığımız faaliyet gruplarından bir tanesi, az önce TİSK’in üyesi işyerlerinin çalışan sayısının 1 milyon 300 bin olduğunu öğrenmiş bulunduk. Kömür ve linyit çıkartılması faaliyet grubundaki çalışan sayısı 50 bin ve bu 50 bin çalışan Türkiye’deki kazaların neredeyse yüzde 10’unu yaşamış oluyor. Bu nedenle kömür ve linyit çıkartılması, yapı ve inşaat faaliyetleriyle ilgili programlı teftişler Sayın Başkanımızın da başkanlığından bu yana en çok üzerinde hassasiyetle durduğu, programlı teftişlerimiz. Programlı teftiş anlayışımızdan önce 2009 yılından bu yana yine aynı anlayışla ve farklı isimlerle yürüttüğümüz programlı teftişler kararlılıkla ve titizlikle, hatta bazen yaygın anlayışla sertlikle sürdürüldü; çünkü en fazla durdurmanın yaşandığı sektörler oldu bu sektörler. Yürüttüğümüz programlı teftişler bu iki programlı teftiş ve faaliyet grubunda biraz farklılık göstermekle beraber, diğer programlı teftişler 2014 yılında şu şekilde uygulandı: Kaza kodlarını belirledik, faaliyet gruplarını belirledik, şimdi sıra belirlediğimiz bu faaliyet grubunda neye bakacağımıza geldi. Yansıda motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı faaliyet

grubunda seçtiğimiz kaza kodlarını görüyorsunuz. Burada en fazla karşılaştığımız 5 tane kaza kodu bizim bu faaliyet grubundaki programlı teftişimizin esaslarını oluşturdu.

Son aşama, artık hangi illere gideceğimize kaldı. Burada da Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre illerde çalışanların sayısı, işyerlerinin sayısı ve o işyerlerinde çalışan sayısı ve o illerdeki kazalı sayılarını analiz ederek hangi illerde yer almamız gerektiğini bulduk. Tabii bu çalışmaların tamamı, bu istatistikî veriler üzerinden giderek 2014 yılında oluşturduğumuz programlı teftişleri bize gösterdi. Ancak sadece istatistikî verileri kullanarak programlı teftişlerimizi oluşturmadık. Bununla beraber ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda da belirlediğimiz programlı teftişlerimiz var. Örneği de birazdan verilecek. Atık su arıtma tesislerinde programlı teftiş gerçekleştiriyoruz. Hatırlayacağınız üzere geçen yıl Muğla-Milas ilinde aynı ay içerisinde 8 tane çalışanımızın kapalı bir alanda, boğularak hayatını kaybettiği oksijensizlikten kazalar meydana geldi ve bunu öncelikli gördük. Teftiş istatistiklerinin hiçbirinde, kaza istatistiklerinin hiçbirinde atık su arıtma tesisleriyle ilgili bir istatistik bulamıyorsunuz, ama muhtemel olası tehlikeleri de gözönüne alarak bu tarz programlı teftişler de yapıyoruz.

İki tane örnek seçtim, birincisi mobilya sektöründe iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişi, yine işin yürütümünde olduğu gibi uygulama birliği açısından tek bir grup başkanlığının bütün ülke çapında uyguladığı bir programlı teftiş. Bu programlı teftiş Adana Grup Başkanlığı tarafından Kayseri, Bursa illerinde yürütülüyor. Neye bakıyoruz bu programlı teftişte? Makinelerin sebep olduğu kazalara bakıyoruz, yangın, parlama, patlama, acil durum planları ve tahliye planlarına bakıyoruz, kaza olmaması açısından.

Meslek hastalığı anlamında ise; mesleki bronşiyel astım ve kas iskelet rahatsızlıklarına sebep olabilecek işyerinde karşılaştığımız mevzuata aykırılıklara bakıyoruz. Dolayısıyla, mobilya sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişinin konuları bu konulardır.

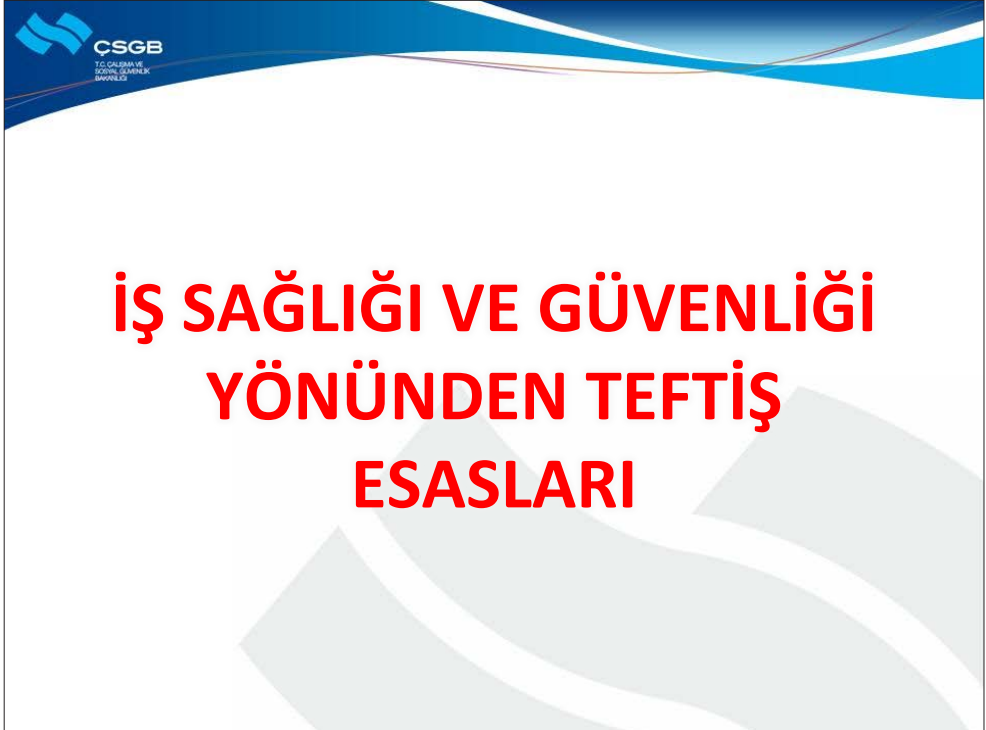
Atık su arıtma tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişi çok daha yaygın illerde gerçekleştiriliyor. Burada neye bakıyoruz? Zehirlenmelere bakıyoruz, zararlı maddelere, solunum, sindirim veya cilt temasına maruz kalma, kaymalar, çökmeler, taşıma sırasında cisimlerin düşmesi sonucu oluşan kazalar, yine düşen cisimlerin çarpması ve devrilmesi hususları, yangın, parlama, patlama, acil durum planları ve tahliye planları da bu teftişimizin konusunu oluşturuyor. Yani, konusu

belli olan, neye bakılacağı belli olan, müfettişler tarafından uygulama birliği olan programlı teftişlerimizi gerçekleştiriyoruz iş sağlığı ve güvenliği anlamında.

Teftişlerin iki aylık olarak yürütüldüğünü özellikle bir kez daha altını çizerek söylüyorum, teftişe ara verme yönteminde yaklaşık 1 ay gibi bir süre veriyoruz. Tek istisnası; maden, yeraltı, kömür madeni işyerleri, aynı ay içerisinde bitiriyoruz o işyerlerini, yani ikinci aya geçmiyoruz.

Onun dışında bir şeyi daha vurgulayayım, yayınlarımızın neler olduğunu, nerelerde yayınlandığını söyleyelim. Hem iş sağlığı güvenliği yönünden, hem işin yürütümü yönünden, bu yapmış olduğumuz programlı teftişlerin genel değerlendirme raporları, sektörlere yönelik olarak hazırladığımız özel iş sağlığı ve güvenliği rehberleri İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızın resmi web sayfasında şu anda yayınlanmaktadır. Yani, sayfamıza girdiğiniz zaman bu yayınlarımıza rahatlıkla erişebilirsiniz.

Teşekkür ederim, sorularınızı bekliyoruz.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- İşverenin, mevzuattan kaynaklanan önlem alma ve alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, çalışanları karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme, çalışanlara gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verme yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği incelenir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyup uymadıkları denetlenir.
- İş sağlığı ve güvenliği yönünden tespit edilen mevzuata aykırılıklar, işveren açısından açıklama yapmayı gerektirecek nitelikte ise ilgililere bunlar hakkında mevzuatın gerektirdiği teknik ve aydınlatıcı bilgiler verilir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- Teftişler sonucu düzenlenen tutanakta, bir önceki teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıklardan Kabahatler Kanununda belirtilen soruşturma zaman aşımı süreleri dikkate alınarak giderilmeyenler yazılır.
- Teftiş konusu ile ilgili mevzuata aykırı yeni hususlar tespit edilirse, bunlar ayrıca belirtilir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- Teftişler sonucunda düzenlenen raporda, işyerinde mevzuata aykırılık bulunan işverene idari para cezası verilmesi istenir.
- Teftişte çalışanların yaşamı açısından hayati bir tehlike tespit edilmesi halinde tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması istenir.
- İşin durdurulmasını gerektiren hallerde, teftişe ara verilmez, tespit edilen hususlar için idari para cezası istenir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- İş sağlığı ve güvenliği yönünden; güvenlik raporu incelemesi dışında kalan inceleme evraklarından Genel Çalışma Planı ve ilkelerine göre gerekli görülen iş kazası veya meslek hastalıkları ile yapılan ihbar ve şikâyetlerden grup başkanlıklarınca teftiş programına alınması uygun görülenler inceleme programına alınır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- İş kazası ve meslek hastalığı incelemelerinde, iş kazası ve meslek hastalığına sebep olabilecek mevzuata aykırı durumların devam ettiğinin ayrıca tespit edilmesi halinde, raporda tespit tarihindeki idari para cezası verilir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ

- Teftiş raporlarında, mevzuata aykırı hususların giderilmesine ilişkin işverene rapor ekinde ayrı bir sayfada alınması gereken tedbirler, mevzuat dayanakları ile birlikte bildirilir.

2014 Yılı İSG Programlı Teftişlerin Hazırlığı

Türkiye’de En Fazla Kazaya Neden Olan Hususların ve En Riskli Faaliyet Gruplarının Tespiti:

- 2014 İSG Programlı Teftişleri için, Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan 2012 yılına ait İş Kazası verileri kullanıldı.
- Alınan verilerde,
 - Kaza Kodları,
 - Kazanın gerçekleştiği faaliyet grubu
 - Kazanın gerçekleştiği il
 - İşyerlerine ait çalışan sayısı frekansları
 - Kazalı sayısı ve iş göremezlik sürelerine ilişkin frekanslar
 - Ölümle sonuçlanan kaza ve çalışan sayısı

değerlerine ulaşılmıştır.

- Tüm Türkiye’ de en fazla ciddi kazaların (Ölüm,sürekli veya uzun süreli geçici iş görmezlik ile sonuçlanan) kaza kodları tespit edildi.

	Kaza Kodu	Kazalı Sayısı
301	Yüksek bir yerden derin bir yere düşme	2.852
400	Makinelerin sebep olduğu kazalar	12.647
701	Kayan, çöken cisimlerin çarpıp devirmesi	1.444
702	Çökmeler	328
703	Taşıma sırasında taşınan cisimlerin düşmesi sonucu oluşan k.	5.348
704	Başka yerde sınıflandırılmamış düşen cisimlerin çarpması	3.352
801	Vücudun veya bir organın iki cisim arasında kalarak sıkışması	4.202
806	Cismin sıkıştırması	2.370
809	Kesici ve batıcı aletin sebep olduğu kaza	6.035
900	Elektrik akımından ileri gelen kazalar	441

- Belirlenen kaza kodlarında en fazla kazalının olduğu Faaliyet Grupları tespit edildi.

	Faaliyet Grubu	Kazalı Sayısı
41,42,43	Yapı / İnşaat faaliyetleri	4.568
05	Kömür ve Linyit çıkartılması	4.444
25	Makine ve teçhizat hariç. fabrikasyon metal ürünleri imalatı	4.251
13	Tekstil ürünlerinin imalatı	2.716
24	Ana metal sanayii	2.683
23	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	2.019
29	Motorlu kara taşıtı. treyler ve yarı treyler imalatı	1.701
22	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	1.412
28	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	1.323
27	Elektrikli teçhizat imalatı	1.233
31	Mobilya imalatı	977
17	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	240

Programlı Teftişlerin detaylarının belirlenmesi:

- Belirlenen Faaliyet Grupları içerisinde en fazla kazaya neden olan hususların tespit edilmiştir.

Örneğin, Motorlu kara taşıtı. treyler ve yarı treyler imalatı faaliyet grubunda seçilen kaza kodları:

Kaza Kodu	Açıklama	Sayısı
400	MAKİNALARIN SEBEP OLDUĞU KAZALAR	293
801	VÜCUDUN VEYA BİR ORGANIN İKİ CİSİM ARASINDA KALARAK SIKIŞMASI, EZİLMESİ	143
703	TAŞIMA SİRASINDA TASINAN CİSİMLERİN DÜŞMESİ SONUCU OLUŞAN KAZALAR	110
806	CİSMİN SIKIŞTIRMASI	75
1101	GÖZE VEYA VÜCUDUN DOĞAL BOSLUKLARINA YABANCI CİSİM KAÇMASI	73
803	DURAN CİSİMLERE ÇARPMA	70
704	BAŞKA YERDE SINIFLANDIRILMAMIŞ DÜŞEN CİSİMLERİN ÇARPMASI, DEVRİLMESİ	64

Programlı Teftişlerin uygulama alanlarının belirlenmesi:

- Uygulama alanlarının tespitinde, belirlenen Faaliyet Gruplarında, 1900 (Diğer Nedenler) dahil, illerdeki toplam kazalı sayıları belirlendi.
- Belirlenen kazalı sayılarına göre iller seçilirken, ildeki 100.000 (yüzbin) çalışanda kazalı sayısı oranı, işyeri sayısı ve çalışan sayısı dikkate alındı.

Mobilya Sektöründe İSG Programlı Teftişi

Uygulayacak Grup Başkanlığı: Adana Grup Başkanlığı

Uygulama Alanı: Kayseri ve Bursa

Belirlenen öncelikli iş kazası riskleri:

- Makinelerin sebep olduğu kazalar
- Yangın, parlama ve patlama
- Acil durum planları
- Tahliye planları

Meslek hastalığı riskleri:

- Mesleki bronşiyal astım
- Kas iskelet rahatsızlıkları

Atık Su Arıtma Tesislerinde İSG Programlı Teftişi

Uygulayacak Grup Başkanlığı: Ankara Grup Başkanlığı

Uygulama Alanı: Yalova, Bolu, Düzce, Kocaeli, Konya, Nevşehir, Niğde, İzmir, Manisa, Mersin, Antalya, Trabzon, Çanakkale, Bursa, Kütahya, Muğla, Balıkesir.

Belirlenen öncelikli iş kazası riskleri:

- Kaza neticesinde zehirlenmeler
- Zararlı maddelere solunum, sindirim veya cilt temasıyla maruz kalma
- Kaymalar ve çökmeler

Atık Su Arıtma Tesislerinde İSG Programlı Teftişi

Belirlenen öncelikli iş kazası riskleri:

- Taşıma sırasında taşınan cisimlerin düşmesi sonucu oluşan kazalar
- Başka yerde sınıflandırılmamış düşen cisimlerin çarpması, devrilmesi
- Yangın, parlama ve patlama
- Acil durum planları
- Tahliye planları

OTURUM BAŞKANI- Ben İlkan Bey’e çok teşekkür ediyorum.

Şimdi şunu söylemem gerekiyor: Gerçekten son dönemler içerisinde özellikle iş teftişinin yapılması anlamında ciddi bir mantalite değişikliği olduğunu gözlemliyoruz. Yani, bunu özellikle üst yönetiminin gösterdiği bir irade ve gerçekten endüstri ilişkilerinin değişen koşullarıyla bu iradenin birleşmesi olarak gözlemliyoruz. Şimdi sorun yok mu, tabii ki var. Zaten sorunsuz bir şey olmaz, sorun olmasaydı bu toplantı olmazdı, onu da çok rahatlıkla söyleyebiliyorum.

Yalnız şöyle bir gerçeği de gözden ırak tutmamak gerekiyor. Bu hazırlıklar yapılırken iş sağlığı güvenliği olsun, diğer konular olsun, esasında Onur arkadaşımız çok güzel söyledi; bu önleyici denetim anlayışının yerleşmesi, ilerlemesi, karşılaşılan sorunların etap etap aşılması gerekiyor. Bu toplantıda sağolsun Sayın Başkan, İş Teftişin değerli uzmanları, bize şunu söylediler: “Böyle toplantıları yaparsak, burada karşılaştığımız sorunlarla ve sizlerden gelecek, özellikle uygulamadan kaynaklanacak sorunlarla nasıl çözüm arayışına girebiliriz?” Onlar da bunu görmek istiyorlar. Onun için fark etmişsinizdir, soru-cevap kısmını oldukça uzun tuttuk.

Şimdi birkaç şeyi söylemem gerekiyor. Mesela, büyük endüstriyel kazalar

konusunda ortak bir çalışmaya başladık kendileriyle. Önümüzdeki günlerde buna ilişkin bir toplantının yapılacağını bilmenizi istiyorum. İlk önce teknik bir seviyede toplantı yapacağız, daha sonra geniş bir seviyeye yayacağız. Çünkü, bu da Türkiye'nin önümüzdeki günler içerisinde karşı karşıya kalacağı büyük sorunlardan bir tanesi, uluslararası sorun, sadece yurtiçi sorun olarak bakmamak gerekiyor. Önceden hareket etmenin çok faydalı olduğunu, yani o önleyici yaklaşımı burada da yapmaya çalıştığımızı ifade etmek istiyorum.

İkincisi, yine bir başka organizasyonumuz daha olacak sigorta teftişleriyle ilgili olarak, onun da davetiyeleri size ulaşacak. Ama demin Sayın Başkanım söyledi, 13 Mayıs'ta yine İş Teftişle birlikte Bursa'dayız, daha sonra İzmir'e geçeceğiz, tarih veremiyorum şu anda, ama Orta Anadolu'da da Kayseri ve diğer illerde belki Konya, belki bir de Mersin olabilir, bu toplantı serimiz devam edecek.

Bu arada birkaç şeyi söylemem gerekiyor.

Şimdi, İlkan Bey çok güzel bir şeyden bahsetti; kömür ve linyit çıkartılması. Özellikle vurgulamak istiyorum, kömür ve linyit çıkartılmasındaki meseleye baktığımızda bir işveren örgütü ne yazık ki yok orada. Zamanında vardı, bir Maden İşverenleri Sendikamız vardı, fakat ne yazık ki şu anda böyle bir sendika yok ve bunun da gerçekten sorunlarını yaşıyoruz. Yani, örgütlü toplumun işverenler içerisinde de çok önemli olduğunu düşünüyoruz.

Birkaç şeyde söylemek gerekiyor, yine değişimlere ilişkin olarak, burada her iki konuşmacımız da şunu söylediler: Cezalar şöyle olur, şu kadar ertelenir, şu yapılar şeklinde bir yaklaşım. Açık söylemek gerekirse baktığımızda hiç teşvik yok. Sayın Başkanım bu bir mevzuat değişikliği konusu, ama bunu dile getirmemiz de gerekiyor. Her şeyi yerine getiren işyerine de ne vereceğiz? Bu yok, mevzuatımızın büyük bir hatası bu ve bunu önümüzdeki dönemlerde gündeme almalıyız.

İngiltere'de de özellikle iş teftişe ilişkin bir çok güzel bir yaklaşım var. İş teftiş uzman yardımcılarını belli sürelerle işçi ve işveren örgütlerine gönderiyorlar oradaki yaklaşımları algılasınlar diye. Yani, işverenler nasıl bakıyor olaya, zaman zaman bize heyetler halinde geliyorlar ama çok kısa süreli, birer saatlik görüşmeler şeklinde oluyor. Bu karşılıklı anlayışı, bu empati kurma anlayışının çok güzel bir örneğini sağlayabiliriz diye düşünüyoruz.

Şimdi epeyce çok soru var, ben şöyle ayırarak veriyorum. İsterseniz şöyle yapalım sizden başlayalım, ben de yavaş yavaş soruları vermeye başlayayım. Vakit kaybetmeden soruları okuyarak devam edelim.

Çok teşekkür ediyorum. Onur Bey'e veriyorum sözü.

ONUR BATUMAN- Volkan Doğan Beyefendi, KIPLAS temsilcisi.

İşin yürütümü teftişlerinde ilk teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıklardan farklı olarak ikinci teftişte yeni tespit edilen hususlarla ilgili olarak idari yaptırım uygulanması. İlk teftişte müfettişin gözünden kaçırıldığı bir durum olduğunun tespiti halinde durumun ne olacağını soruyor.

İlk şeyi söyleyeyim, müfettiş gözden kaçırmaz bu birincisi.

İnsanlık hali gözden kaçır mı, kaçabilir. Ama şöyle bir husus var; zaten işverenler bu kurallara uymakla yükümlüler ve çalışma hayatının o dinamik yapısı duruma göre iş sağlığı güvenliğinde çok daha hızlı olabiliyor, ama işin yürütümü teftişlerinde de iki ay içerisinde işyerindeki uygulamaların çok ciddi olarak farklılaştığını görebiliyoruz. Yani, biz bu değişimin elbette olumlu olmasından yanayız. Ama duruma göre farklı uygulamalarla karşılaşılabilir.

Teftişin ilk aşamasında biz müfettişler olarak zaten olması gerekenin ne olduğunu anlatıyoruz. Yani, bu kanunlarda zaten tanımlı, işverenin zaten yapması gerekiyor. Ama müfettiş programlı teftişte, işyerinde olması gereken bütün hususları anlatılıyor. Buna rağmen ikinci teftişte yeni bir hususla karşılaşmışsa, kendisi gözden kaçırmış olsa bile idari yaptırım uyguluyor.

Bu birinci soruydu.

İkinci soru; *İstanbul Ticaret Odası'na kayıtlı 351 bin firma var, berberler ve bakkallar İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'na tabi olduğuna göre önleyici yaklaşımla iş teftişini yüzde 85 müfettiş sayısı ayırarak yapmak mümkün görünüyor. Programınızı neye göre yapıyorsunuz, siyasi faktörler etkili oluyor mu?* Bir tane de örnek verilmiş, ama tam okuyamadım.

Şimdi, aslında İlkan Bey'in sunumunda iş sağlığı güvenliğiyle ilgili özet olarak, özellikle kazalar üzerinden istatistikler yapıldı. İşin yürütümü yönünde kazalara benzer istatistikler yok biliyorsunuz, daha somut bir durum var. Ama işin yürütümünde bizler de özellikle Bakanlığa intikal eden Alo 170 ve BİMER gibi kanallarımız var; Bakanlığa ve Başkanlığa intikal eden şikâyetleri analiz edip sayısına, sektörüne, illerine göre değerlendirip bunlara göre belirliyoruz.

Yani, özellikle işin yürütümü açısından yaptığımız teftişte, aslında bu genel olarak hepsi için geçerli, sınırlı kaynağımız var. İş Teftiş Kurulu'nun yaklaşık sayısı 1000 müfettiş, yani bu müfettişlerin 900'ünün aktif olarak sahada olduğunu çok rahatlıkla söyleyebiliriz. Bunun yaklaşık yarısı iş sağlığı güvenliği teftişi yapıyor, yarısı işin yürütümü teftişi yapıyor. Türkiye çapında çalışma hayatıyla ilgili en öncelikli sorunlar açısından bu tespiti yapıp, bu 450 müfettişin bu alanlarda denetim yapmasına çalışıyoruz.

Bu anlamda bakkallar vesaire, İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'na tabi, doğrudur. Ama bu alanlarda Başkanlığa intikal eden, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına ister iş sağlığı güvenliğiyle ilgili, ister işin yürütümüyle ilgili intikal eden şikâyetler ve bunların teftişe alınma olasılıkları değerlendirilerek, önceliklendirilerek bu işlemler yapılıyor. Çalışma hayatının tamamının sorunlarını İş Teftiş Kurulu Başkanlığı denetleyerek zaten çözemez. Zaten denetleyerek çözüyor olsaydık hiç sosyal taraflarla işbirliği yapmamıza gerek yoktu, biz teftişimizi yapar geçerdik. Bu süreçte hem devlet denetim teşkilatı, hem işverenler, hem de işçiler örgütleri, kurumlarıyla beraber bu sürece ortak olarak katılmak durumunda. Yoksa, 1 milyonun üzerindeki işyerine, milyonların çalıştığı ülkede ve de çok büyük bir coğrafyada 1000 tane müfettişle değil, 10 bin tane müfettişle de bu sorunları çözemezsiniz. Aktif olarak katılım gerekiyor, karşılıklı etkileşimle bu işleri çözme yolunda ilerlediğimizi ifade edebilirim.

OTURUM BAŞKANI- Ben araya girebilir miyim?

Şimdi burada çok önemli bir durum var, özellikle hangi sektörün nasıl seçildiği. Önemli olan bir şey var, pek söylenmedi de onun için, sektör incelemesi yapıldıktan sonra İş Teftiş Kurulu o sektörün yetkilileriyle oturuyor bir de o raporu tartışıyor. Şimdi onu çok önemli bir gelişme olarak görüyoruz, yani rapor çıkıyor, son hali verilmeden önce taraf temsilcileriyle biraraya gelinerek o rapor tartışılıyor. Bunun gerçekten katılımcı bir anlayış olduğunu özellikle söylemek gerekiyor. Yani, taraf olarak sizleri dinliyorlar ve orada dile getirilen görüşlerin bir kere daha tespitini yapıyorlar. Demin Çimento'nun örneği verildi, mesela Çimento'nun rapora itirazları oldu “hayır o öyle değildir” şeklinde, oturup bunları tartışabiliyoruz. Bu nedenle teftişin katılımcı şekilde yürütülmesini önemsiyoruz. Bunu unutmayın, buralarda sorunlarınız olursa lütfen TİSK'e dönerek veyahut da üye sendikalarımıza dönerek buradaki görüşleri bizlere aktarırsanız biz de İş Teftiş Başkanlığı ile bunları paylaşabiliriz.

Özür dilerim ama önemli bir konuydu.

ONUR BATUMAN- Estağfurullah. Buyurun İlkan Bey.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- Necdet Bey'in bir sorusu var.

Kömür ve linyit çıkarmada iş kazasının 4444 tane olduğunu söylüyor ve maden mühendisi olarak fakülte yıllarında kaç saat iş sağlığı ve güvenliği dersi aldınız diye bir sorunuz var; teşekkür ederim.

Ben ODTÜ mezunuyum, 1990 yılında girdim, 1995 yılında mezun oldum,

yarım dönem iş sağlığı ve güvenliği dersi aldık. Birçok maden mühendisliği bölümünde yok, ancak şöyle söylersem daha aydınlatıcı olacak, konunun önemi açısından. 2002 yılında iş teftiş sisteminin içerisine dahil oldum maden mühendisi olarak, daha önce bankacılığım var yaklaşık 5 yıl Garanti Bankası'nda çalıştım, maden mühendisi olarak cevher aradım. 2002 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na müracaatta bulunduğum zaman Türkiye'de böyle teftiş kurulunun varlığından haberdar değildim, 30 yaşında bir maden mühendisi olarak, o dersi almış birisi olarak, önemi anlamında söylüyorum bunu ve ülkemizdeki algılanması açısından söylüyorum. 12 yılda gerçekten çok uzun bir zaman, ama güzel bir yol da almış olduğumuzu görüyorum, ama hâlâ istenilen seviyede değil. Eğitimler sadece kanun ve düzenlemelerle olmaz, 6331 sayılı Kanun ile İş Sağlığı Güvenliği eğitimlerini 180 saat, artı 40 saatlik pratik eğitimlerle veremeyiz. Bırakınız üniversite eğitimlerini, aslında yemekte de konuşuyorduk değerli dostlarımızla, arkadaşlarımızla, bir güvenlik kültürü ihtiyacı var, bir değişime ihtiyacımız var. Dolayısıyla nereden bakarsanız ilköğretimle, belki daha öncesinde öğretim önce ailelerimizin de yaşantısının içine girmesi gereken bir şeyden bahsediyoruz. Çok temel bir problem, sadece kanun da çözemez. Sorunuz için ayrıca teşekkür ediyorum.

OYAK Çimento Grubundan Neslihan Hanımın bir sorusu var; üç iş müfettişi, metal, maden ya da yapı işleri, tehlikeli kimyasallara ait sektörlerde risk değerlendirmesi yoksa durdurma yapılabilir. İki gün içerisinde mülki amire bildirilir ve 24 saat içerisinde mülki amir işi durdurur. Risk değerlendirmesi varlığını hangi kanıtlarla değerlendiriyorsunuz, dokümanite edilmesi, sahada yönetilmesi, eğitimlerin tamamlanması bu değerlendirmeler içinde midir?

Kanun'un 25'nci maddesinde işin durdurulması hususları tamamlanırken bu risk değerlendirmesi kısmı da var, bu dört grup içerisinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa yönetmelikte bunun unsurları tanımlanmış, hangi tehlikede kimyasallarla çalışan işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda işin durdurulacağı hususu açıktır.

Ama şunu söyleyelim: 6331 sayılı Kanun 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren yayınlandı ve bu madde o tarihten bu yana yürürlükte, biz risk değerlendirmesi olmadığı için şu ana kadar hiçbir işyerini kapatmadık, durdurmadık. Çünkü anlayışımızı anlatıyoruz, programlı teftiş anlayışımızı anlatıyoruz. Burada bir yapıcı duruş söz konusu, yani risk değerlendirmesi yapılmamış yerde de yaptığımız teftişlerde bir risk değerlendirmesi yapılmasını istiyoruz. Yani, o teftiş süremizin

içerisinde bunun bir durdurmaya sebep olmaması için risk değerlendirmesi yapılmasını istiyoruz. Dolayısıyla, bunun içerisinde bu maddeden kaynaklanan, maddenin bu bölümüyle ilgili bir durdurmamız yok. Cengiz Bey'in de buna benzer bir sorusu var.

İşyeri hekimi sayısındaki yetersizlik Cengiz Bey'in sorusunda ifadesini bulmuş, İşverenler istese dahi işyeri hekimi istihdam edemiyor, bu konuya yaklaşımınız nasıl olacaktır? diye sorulmuş.

Bu yılki programlı teftişlerimizi planlarken gerçekten sıkıntılı konulardan bir tanesi de buydu. Sadece hekim değil, uzman açısından da çok ciddi problemimiz vardı. Yani biz programlı teftiş süreçlerimizi de anlattık, bunlara geçen yılın Haziran ayında başladık, Kasım ayında son şeklini verirken, ülkede uzman yok iken programlı teftişimizi planladık ve programlı teftişimizin de çatısını sizlere anlattığımız şekliyle kurduk. Bu yıl uzman ve hekim açısından somut tespitlerimiz olmayacak. Ama uzman ve hekimlerle ilgili, elbette işverenlerimizden isteyeceğiz, bunları çalıştırma gerekliliğini anlatacağız, aktaracağız, bunu paylaşacağız, nasıl çalışmaları gerektiği konusunda bilgileri vereceğiz. Ama somut olarak bu yılki programlı teftişlerimizde uzman ve hekim yoktur, bunun üzerinden bir değerlendirmemiz, tespitimiz olmayacak.

Bir diğer sorumuz var, ama onu Onur Bey'e havale ediyorum.

ONUR BATUMAN- *Programlı denetimlerde uygulanan ve mevzuata yaklaşımlarınızı önceden belirlemektesiniz, ancak denetimler başladıktan sonra uygulamaya yönelik farklı durumların ortaya çıkması halinde, örneğin bir konuyla ilgili olarak yargı kararlarının bulunduğu ortaya çıkarsa İş Teftiş Kurulu Başkanı yeni uygulama görüşlerini nasıl hayata geçiriyor?*

Bu örnekte olduğu gibi veya farklı şekillerde hiç yargı kararı olmasa bile İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda müfettişlerin uygulamaları zaten bu programlı teftişin kendi içerisinde müfettişler, heyetler halinde bu görevleri gerçekleştiriyor. Bu heyetler aylık grup toplantıları gerçekleştiriyor, zaten bir grup başkanına vermemizin temel gerekçesi de buydu. Tüm müfettişler o sektördeki denetimi, örnek verdik çimento hazır beton imalatıyla ilgili, bu programda teftiş ekibi, tüm müfettişler aylık periyotlarla toplanıyorlar, bir koordinatörü var. Koordinatör bu toplantıda karşılaşılan ve uygulama faaliyetlerine ilişkin bütün konuları değerlendiriyor ve bu konuları Kurul Başkanlığı'na intikal ettiriyor. Kurul Başkanlığı da, bu konularla ilgili hem soruları, hem görüşleri değerlendiriyor ve uygulama birliğine esas olacak

şekilde Kurul Başkanlığı görüşleri yayınlanıp bütün müfettişlere tebliğ ediliyor. Yani, uygulama birliğinin sağlanmasıyla ilgili kendi içimizde böyle bir bilgi akışı mekanizması kurmuş durumdayız.

Ben devam edeyim.

Bir alt işveren firmanın risk değerlendirme, acil durum eylem planı gibi gerekliliklerini yerine getirmemesi halinde asıl işverenin müteselsil sorumluluğu idari para cezası açısından bulunmakta mıdır?

Cezanın kendisi 6331sayılı Kanun çerçevesinde olsa da, müteselsil sorumlulukla ilgili olduğu için alt işverenlik konusunu müsaade ederseniz açıklayayım.

Alt işveren- asıl işveren ilişkisi bildiğiniz gibi 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde tanımlanmış durumda ve burada çok meşhur birlikte sorumluluk ilkesi getirilmiş. Birlikte sorumluluk ilkesi hukuki bir sorumluluktur, hukuk sorumluluğu çerçevesinde yerine getirilir, idari para cezalarını, yani cezai sorumluluğu kapsamaz, bu anlamda soru anlamında asıl işverenin böyle bir sorumluluğu yok.

Son bir şerh düşeceğim; muvazaalı olmayan bir alt işveren ilişkisinden bahsediyoruz, buradaki soruya göre, çünkü Kanun'da biliyorsunuz yok hükmünde sayılabilecek bir asıl işverenle karşılaşılabılır.

Başka bir soru var alt işverenlikle ilgili. *Yemek ve servis firmaları alt işveren midir? Yemek firması çalışanları tek bir işverene münhasır çalışırken, servis firmaları birçok işverene hizmet edebiliyor; alt işveren-asıl işveren sorumlulukları sorulmuş, isimsiz.*

Şöyle bir durum var: İş Kanunu'nda tanımlanmış zaten, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kendisi, bir işverenden işin ve işletmenin gereğiyle ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi veya yardımcı iş alan ve işçilerini burada çalıştıran işverenle ilgili meşhur bir tanım, biliyorsunuz zaten.

Şimdi burada ilişkinin konusu önemli değil. Bazen kira sözleşmesiyle, bazen taşıma sözleşmesiyle, bazen ihale sözleşmesiyle alt işverenlik ilişkisi kurulabilir. Burada önemli olan Kanun'un tanımında yer alan işyerinde işin görülmesi için asıl işin parçası olan veya yardımcı iş olan bir işin alınması meselesidir. Burada önemli olan konu bu ve bu konuda yemek ve servis firmaları bu kapsamda değerlendiriliyorsa elbette asıl iş kapsamında olacak, yok eğer bu nitelikte değilse alt işveren-asıl işveren ilişkisi olmayacak ve dolayısıyla bu ilişki olmadığı için asıl işverenin müteselsil sorumluluğundan da söz edilemeyecek.

Yıllık 270 saatlik fazla mesai hesabında hafta tatili çalışması ve resmi tatil çalışmalarından doğan saatler dahil ediliyor mu? Şükrü Kaya sormuş, güzel bir soru.

Şöyle cevap vermek gerekiyor: Biliyorsunuz fazla çalışmaya ilişkin sürelerin sınırı kanunda 270 saat olarak belirtilmiş. Bu süre kanunun tanımında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin. Şimdi burada hafta tatili ve ulusal bayram çalışmaları sorulmuş, hafta tatili çalışmasının kendisi aslında bir sonuç. Hafta tatilinde dinlenme olarak geçirilmiş ve bugün için çalışılması kanunda öngörülmemiş. Bu dinlenme olarak geçilmesi gereken sürede çalışmaya biz hafta tatili çalışması diyoruz. Ama dediğiniz gibi bu çalışma aslında ücretlendirilmesi, 45 saatlik sürenin geçmesi nedeniyle fazla mesai olarak değerlendiriliyor. O yüzden 270 saatlik sürenin hesabında da hafta tatili çalışmaları dikkate alınıyor. Ancak ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları spesifik olarak kanunda tanımlanmış, bu çalışmaların ilave ücretleri ayrıca kanunda tanımlanmış ve 270 saatlik hesapta fazla çalışma ve fazla sürelerle ifadesi geçtiği için resmi tatillerdeki bu çalışmalar dikkate alınmıyor.

İşin yürütümü teftişine ilişkin bir yerde fiilen işçi-işveren ilişkisinin devam ettiği durumlarda itirazları incelemiyoruz dediniz. Peki, iş akdi sona erdikten sonra bir işçinin iddiasına bakmayacak mısınız?

Güzel bir soru, belki biraz açıklamak gerekiyor. Başkanlığımızın aslında bu önleyici teftiş yaklaşımına geçmesinin gerekçelerinden de bir tanesi, İlkan Bey de ifade etti, biz mesleğe 2002 yılında girdik. 2002 yılının hemen başında işçi şikâyetlerinin 2001 krizinden kaynaklı olarak, çok yoğun olarak geldiği bir dönemdi. Öyle bir dönemdi ki aslında, şu anda yüzde 85'inin programlı teftiş yaptığını ifade ettiğimiz iş müfettişlerinin neredeyse tamamı inceleme denetimi yapıyordu, işçi şikâyeti inceliyordu. Bu işçi şikâyetlerinin önemli bir kısmı belki çok önemli konuları içeriyordu, ama kendileri için zaten önemli bir konudur, ama çalışma hayatını denetleyen ve aslında sorunu önleme görevi olan müfettişler, önleme görevini hiç yapamıyordu. Ben müfettiş yardımcılığında, şu anda programlı teftiş diyebileceğimiz bir teftişi bir kere filan yaptım. Bir müfettiş yardımcısının böyle yetişmesi mümkün değil. Tam da bu gerekçelerle Başkanlığımız, şikâyetleri iş ilişkisi sona erenlerle sınırlandırma kararı aldı aslında. Bu işten çıkan işçilerin, iş ilişkisi sona eren işçilerin iddialarının önemsiz olduğu veya bizim için değersiz olduğu anlamına gelmiyor. Bunun yerine Bakanlık, Bölge Müdürlüklerinde 665 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de il müdürlüklerinde işçi şikâyetlerini incelemekle görevli memurlar ihdas etti ve bu işçilerin, iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetleri Bakanlığımızın il

müdürlüklerinde işçi şikâyetini inceleyen memurlarca gerçekleştiriliyor. Bu anlamda işçilerin bireysel sözleşmeden doğan alacaklarına ilişkin konular il müdürlüğündeki görevli memurlarca inceleniyor, işyeri uygulamalarını kapsayan işçi iddiaları veya işçilere ilişkin ihbarlar, dilekçeler, vesaireler, işçi müfettişlerince ve o işçiyle sınırlı olmaksızın işyeri uygulaması olarak teftiş ediliyor.

Bir başka soru, ilginç bir soru; uluslararası çalışan ve aylarca Türkiye limanlarına gelmeyen gemiler mevzuatın gerekliliklerini karşılamak için gerekli süreyi bulamamaktadır. Ayrıca, uluslararası kurallar ve yerel mevzuatın uyuşmadığı ve zıt olduğu görülen bazı kurallar vardır. Uluslararası gemilerde iş teftişi uygulamaları hakkında bilgi vermenizi rica ederim demiş, yine isimsiz birisi.

Teşekkür ediyorum, soru aslında çok güncel bir soru; konuyla ilgili bir uluslararası sözleşme yayınlanmak üzere.

Biliyorsunuz uluslararası sözleşmeler kanunla yayınlanıyor, biz ülke olarak kanunla çıkartıyoruz. Niye bu kadar rahat söylüyoruz; çünkü biz imzalamasak da uluslararası sularda ve ülkelere gelen gemilerde çalışma hayatına ilişkin mevzuatın denetlenmesiyle ilgili karşılıklılık ilkesi gereğince 2014 yılının ortalarında sanırım biz imzalasak da, imzalamasak da bu sözleşme yürürlüğe girecek. O yüzden ülkemiz de imzalama kararı aldı, bu çerçevede uluslararası gemilerin hem Türk gemilerin, hem uluslararası gemilerin çalışma hayatına ilişkin denetimleri belirli bir organizasyon çerçevesinde limanlarda gerçekleştirilecek. Bu konuda Ulaştırma Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı koordineli bir şekilde çalışıyor, İş Teftiş'in içinde yeni bir birimin olabileceği bir yapı. Uluslararası gemilerin denetlenmesi konusu yeni bir konu olarak önümüzde duruyor. Muhtemelen 2015 yılında buna ilişkin faaliyetler başlayacak.

OTURUM BAŞKANI- Araya girebilir miyim?

Şimdi bu sözleşmeye ilişkin olarak özellikle işveren kesimi olarak şunu vurgulamamız gerekiyor: Uluslararası Çalışma Teşkilatı nezdinde işverenleri temsil eden, uluslararası işveren örgütü olarak adlandırdığımız bir teşkilat vardır, esasında bu sözleşmenin tarafı bu uluslararası işveren teşkilatıdır. Yani bizler adına, işverenler adına orada çok büyük uzmanlar çalışıyor şu anda; çünkü çok spesifik bir konu bu, orada arkadaşlarımız çalışıyorlar ve, üçlü uzlaşmayla; hükümetler, işçi ve işveren kesimlerinin uzlaşmasıyla ortaya çıkan bir sözleşmedir Onur Bey'in bahsettiği sözleşme. Önümüzdeki günlerde de gerçekten Türkiye bunu onaylayacaktır, onun vurgusunu özellikle yapmak istedim.

Elimde bir soru var, özellikle bu soruyu ben aldım.

Bir şikayet var burada, okuyacağım, şu anda yapılacak bir şey yok. Burada kanunsuzluk var, onu söyleyeyim. Lütfen bu arkadaş bu konuyla ilgili olarak benimle görüşür mü? Soruyu okuyorum.

Şubat 2014’de İş Sağlığı Güvenliği Teftişi’ne girdik, 3 hafta sonraki ikinci teftişte tüm uygunsuzlukları kapattık ve uygundur raporu aldık. Müfettişler 3 gün boyunca kimlik göstermediler; ilk teftiş raporlarında unvanlarını gördük, bu mümkün mü? İki, müfettişler saha turunda iş güvenliği ayakkabısı ve fosforlu yelek giymediler; işçilere karşı sıkıntı yaşadık. Üç, denetim sırasında gösterilen kanıt, dokümanları dikkate almadılar; ilk raporda görülmemiştir alıp ikinci davetini de incelediler; etik midir? Dört, saha turunda uygunsuzluklardan çok iyi uygulama resimleri çektiler; denetim birliği için midir?

Şimdi buradaki uygulamalar iş teftişin yapmaması gereken şeyler, lütfen bu arkadaş benimle görüşürse ben gerekeni yapacağım bununla ilgili olarak, Başkanlığımla bu konuyu konuşacağım.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- İş Sağlığı Güvenliğiyle ilgili bir soru var.

İşin durdurulması uygulamasının kararı alınırken belli kıstaslar var mıdır, yoksa müfettişin tasarrufunda mıdır; yorumu müfettiş mi yapar; yoksa işin durdurulması kararını bir heyet mi verir?

İşin durdurulmasına ilişkin işlemler ilgili yönetmelikte tanımlanmış, buna göre bir müfettiş yaptığı teftiş sırasında, iş sağlığı ve güvenliği yönünden yaptığı teftiş sırasında işçilerin yaşamı açısından bir hayati tehlike tespit etmesi durumunda bunu üç iş müfettişinden oluşan bir heyete bildirir ve nihai kararı bu heyet verir. Yani, müfettiş hayati tehlikeyi tespit ettiğinde somut gerekçeleriyle raporunu düzenler ve bu heyete sunar, o heyet eğer bunu uygun görürse durdurma kararının uygulanması için ilgili mülki amirliğe gerekli yazıları gönderir.

Bir isimsiz sorumuz var; *Patlamadan korunma dokümanı için piyasada çeşitli yöntemler kullanılmakta olup, Bakanlığımızın bu dokümanın hazırlanması için uygun gördüğü yöntem ve standartlar nelerdir?*

Henüz böyle bir standart yok, bir tebliğ hazırlığı var, yakın zamanda takip ederseniz patlamadan korunmayla ilgili bir tebliğ yayınlanacaktır.

Yine isimsiz bir sorumuz var; *iş güvenliği uzmanlarının maaşları devlet tarafından ödenecek mi?* İş güvenliği uzmanı maaşlarının ödenmesi, çalışma, öneri, tespit yapmamızı engellemekte. Bu konuda Bakanlığın şu anda yaptığı bir çalışma yok.

İsim belirtilmemiş bir sorumuz daha var; *iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli ölçüm ve standartları yapabilecek akredite kuruluşların eksikliğini hissetmekteyiz. Örneğin, işyerimizde toz, hava kalitesi ölçümleri yapacak, Bakanlıkça akredite edilmiş bir kurum bulunmamaktadır. Bu konuda nasıl önlemler alınacağı konusundaki görüşlerinizi rica ederiz.*

Sadece ölçümlerle ilgili değil, ülkenin ihtiyacı olan birçok konuyla ilgili akredite kuruluş eksikliğimiz var. Patlayıcı maddelerle ilgili var, iş sağlığı güvenliğiyle ilgili olan kısımları söylüyorum, bu biraz sanayinin kendi kendisini yöneterek üreteceği, birbirini tetikleyerek üreteceği bir şey. Bu ihtiyacı belirlememiz lazım, sanayicilerin böyle bir ihtiyaç belirlemesi lazım ve bu ihtiyaç doğrultusunda da bu tür kurumların çıkması ve akredite olmaları lazım.

Son birkaç yıl içerisinde, örneğin ekipmanlarla ilgili iki tane onaylanmış kuruluşumuz var; birisi İzmir’de, diğeri yanılmıyorsa İstanbul’da. Oldukça zor süreçlerden geçtiler, ama bu ihtiyacın karşılığını da kendileri hazırladılar ve verdiler.

Seyit Ahmet Kaya, İş Güvenliği Uzmanı; çalışanlara verilen ihtarların yaptırımı konusunda, örneğin yüksekte çalışmayla ilgili çalışana kemer veriyorsunuz, çalışan kullanmıyor, baş edemez hale geliyorsunuz. Kural ihlallerinin karşılığında Bakanlığın ya da İş Teftiş Kurulu’nun herhangi bir taslak çalışması var mıdır?

Herhangi bir taslak çalışmamız yok, ama bu konuya biraz girmek gerekir. Özellikle işveren yükümlülüklerini tanımlarken bir konuya dikkat çekmiştim, İş Teftiş olarak, iş sağlığı teftişlerinde baktığımız hususlarda işverenin yükümlülükleri arasında çalışanların mesleki risklerine yönelik olarak yasal hak ve sorumluluklarının mutlaka çalışanlara bir eğitim ya da bilgilendirme olarak verilmesi yükümlülüğünü söylemiştik. Önlem alma yükümlülüğünün işverene ait olduğunu söylemiştik, çalışanın ise bu kanunda yükümlülüğünün alınan önlemlere uymak olduğunu söylemiştik. Dolayısıyla, işveren o silsileyi takip edip önlemlerini almışsa, gerekli eğitimleri vermişse, bilgilendirmeyi yapmışsa, artık çalışanın bir yükümlülüğü doğuyor ve alınan önlemlere uyma yükümlülüğü. Eğer uymazsa, işverenin 4857 sayılı Kanun kapsamında da uygulayabileceği birtakım hakları doğmuş oluyor. Genellikle bir sahada bunu doğru uygulayanlarda şöyle bir şey görüyoruz: Bu bilgilendirmeyi yapıyor, eğitimi veriyor, gerekli önlemleri alıyor, ama çalışan buna uymamışsa ihtar ediyor. O ihtardan sonra hâlâ devam ediyorsa bir miktar para cezası uyguluyor, ama hâlâ uymamakta ısrar ediyorsa iş akdini feshediyor ve iş akdinin de geçerli fesih sebeplerinden bir tanesi.

Bir diğer soru, yine Seyit Ahmet Kaya’nın; *iş güvenliği uzmanının yazdığı*

tutanaklar, çalışanı hangi ölçüde caydırıcı kılabilir, bağlı kılabilir? Komik duruma düşebiliyoruz, işverenin bazı tereddütleri oluyor, bu konuda işten çıkarmaya kadar gidebilecek durumlarda işe iade davaları konusunda hâkimlerin genellikle işe iade konusunda karar aldıklarını anlıyoruz. Soru benim açımdan tam anlaşılır değil, anlayabildiğim kısmını cevaplamak istiyorum.

İş güvenliği uzmanının yazdığı tutanaklar, iş güvenliği uzmanının sahada tespit ettiği mevzuata aykırılıklar ve işverenin alması gerekli önlemleri onaylı bir deftere yazmakla yükümlü. Bu onaylı defter de ya noter tarafından ya da ilgili il müdürlükleri tarafından onaylanmış bir defter. Bu defterde yazanları işverenin yerine getirme yükümlülüğü vardır, bunlar bizim teftişlerimizin de konusu içerisindedir. Onaylı defterlere bakarız, orada yazan, tespit edilen hususların yerine getirilip getirilmediği konusunu değerlendiririz.

ONUR BATUMAN- Son süreçte 2014 yılında yaptığımız toplantılarda iş sağlığı güvenliği soruları çok daha ağırlıkta oluyordu. Ama herhalde TİSK üyeleri işin yürütümü yönünden bazı şeyleri ifade etmek istiyorlar.

İş teftiş müfettişlerinin teftiş tutanağına itirazı nereye yapıyoruz, değerlendirme süreci hakkında bilgi verir misiniz?

Yine işçilerin taşınması için servis hizmeti aldığımız kurumun servis aracının kaza yapması durumunda, teftişte uygulama nasıl olmaktadır, sorumluluklar nasıl dağıtılmaktadır? Esat Demirel Beyefendi sormuş.

Şimdi, müfettişlerin tespit tutanağına itiraz müessesesi bizde düzenlenmemiş durumda. Aslında müfettişin raporuna da itiraz müessesesi yok, önce onu belirtelim. Yani, idari anlamda bir müessese düzenlenmemiş. Biliyorsunuz vergi mevzuatı çerçevesinde Maliye Bakanlığı'na vergi müfettişlerinin yaptıkları incelemelere ilişkin ve yine Sosyal Güvenlik Kurumu'nda, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun müfettiş ve denetmenlerinin yaptıkları işlemlere karşı idarenin kendi içerisinde bir itiraz ve uzlaşma mekanizmaları mevcut. İş teftişinde böyle bir mekanizma mevcut değil. O yüzden iş müfettişlerinin yaptıkları işlemlere elbette ki itiraz olacaktır, o da Anayasa'nın 125'nci maddesindeki idarenin her türlü işleminin yargıya açık olmasıyla olabilir.

Şunu hemen belirtelim: Yapılan işlemde müfettişlerin yaptığı herhangi bir işlemle ilgili Kurul Başkanlığına, Grup Başkanlıklarına yazıyla başvurulabilir. Bir bilgilendirme ihtiyacıyla ilgili bir iş yapılabilir. Ama, resmi itiraz mekanizması anlamında bir şeyden bahsediyorsanız böyle bir mekanizmamız yok. Müfettişler

raporlarını yazdıklarında, tutanaklarını değil, raporlarını yazdıkları zaman esasında değerlendirmelerini ifade etmiş olurlar. Bu değerlendirme ve kanaatleri rapor okuma komisyonları tarafından, mevzuata uygunluk açısından denetlenir, bizim kendi mevzuatımızdan kaynaklı olarak müfettişlerin mevzuata uygun görüşlerine müdahale olmaz, kanaate müdahale olmaz, mevzuata aykırılıklara müdahale olur. Zaten sunumda da belirtmiştik, mevzuata uygun olan raporlar veya mevzuata uygunluğu sağlanan raporlar gereği yapılmak üzere il müdürlüklerine gönderilir. Bu anlamda müfettişlerin raporları işleme girdikten sonra yargı mercilerine başvurarak itiraz etme şansınız mevcut. Onun dışında herhangi bir idari sürece itiraz mekanizması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş teftiş teşkilatı açısından yok.

İkinci soru; işçilerin taşınmasıyla ilgili servis hizmeti aldığımız kurumun servis aracının kaza yapmasıyla ilgili bir soru sorulmuş. Aslında az önce alt işverenlikle ilgili bir soru vardı, yemek ve servisle ilgiliydi. Burada esas kritik konu; bu hizmeti gerçekleştiren firmanın İş Kanunu'nun 2'nci maddesindeki alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kapsamı içerisinde mi, değil mi? bunu tespit etmek. Yani, İş Kanunu'nun 2'nci maddesindeki tek tek hususlara bakmak gerekiyor. Bu hususlara uygun bir alt işveren-asıl işveren ilişkisi mevcutsa burada bir asıl işveren ilişkisinden bahsedeceğiz ve buna göre işlem yapılacaktır. Ama tekrar ifade ediyorum; buradaki mevzuata uygun asıl işveren, alt işveren ilişkisindeki birlikte sorumluluk kavramı hukuki sorumlulukla ilgilidir ve bunun dışında cezai sorumluluklar, cezaların şahsiliği ilkesinden kaynaklı ilgili alt işverenlere gider.

Ama, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak uygulamada asıl işverenin de alması gereken tedbirler varsa, belki İlkan Bey'in ekleyeceği bir şey var mı bilmiyorum, bu konuyla ilgili olarak asıl işverenin bir sorumluluğu varsa belli bir oranda kusur verilebilir. Ama Başkanlığımızın önleyici denetim yaptığını, iş kazası incelemelerinde olay bittikten sonra, çok önemli bir hadise olmadıktan sonra bu nitelikteki işleri artık iş teftişi kapsamında çok da fazla yapmadığımızı ifade edebiliriz herhalde.

Teftiş sonrasında hazırlanan raporda sadece mevzuata aykırılık maddesi mi yazılmalı, yoksa tespit yapıldığı yer, nokta, işlem yazılması gerekmez mi, çok açık olmuyor diye bir soru gelmiş, isimsiz.

Her teftiş sonrası idari ceza yazılmak zorunda mı? Uygulamada sanki müfettişler mecburmuş gibi davranmaktadır.

Şimdi, tabii sunumda biz aslında çok kısa bir zamanda, çok geniş bir

mevzuatı anlatmaya çalıştık. Müfettişlerin raporlarının nasıl düzenlendiği zaten belki de bu kadar sürede anlatabileceğimiz bir konu. Müfettişlerin raporlarında elbette ki konunun ne olduğu, işyeri, unvanı, sicil numarasından başlayarak her türlü husus yer alıyor. Burada sadece işverene tebliğ edilecek hususlarla ilgili olan kısımlara biraz değinmeye çalıştık. Yani, sizin karşılaştığınız konular bu noktalarda hem iş sağlığı güvenliğinde, hem işin yürütümünde noksanlığın ne olduğu, örneğin alınması gereken koruyucu ile ilgili madde, kanuni madde ve ne olması gerektiği. İşin yürütümüne örnek vereceksek; işçi Ahmet'in 100 liralık fazla mesai alacağını, şu tarihlere ilişkin fazla mesai alacağını, işyeri unvanı vesaireyle beraber, hangi işçinin ne kadarlık, hangi döneme ait alacaklarının olduğunu tek tek yazarız ve öyle tebliğ ederiz.

Her teftiş sonrası idari ceza yazılmak zorunda mı? Bu aslında güzel bir soru; çünkü eskiden yazmıyorduk, duruma göre süre veriyorduk. Ama deminden beri anlatmaya çalıştığımız gibi aslında teftişi iki aşamalı yaparak müfettiş süreyi zaten teftişin içinde veriyor. O yüzden teftiş tamamlandığında rapor yazılma aşamasına gelindiğinde işyerinde noksan yoksa ceza yazılmaz, noksan varsa ceza yazılır. Yani, bir iş müfettişi raporunda ya işyerinde noksan yoktur ve ceza yoktur der , bir noksan varsa da bir süre vermesi mümkün değildir. Müfettişler mecburmuş gibi davranıyor, yani herhalde Türkiye'deki denetim teşkilatları içerisinde önleyici teftişe adımızda rehberlik olmasa bile, rehberliği en çok yapan teşkilat olduğumuzu çok rahatlıkla söyleyebiliriz. Müfettişlerin genel olarak ceza yazmaya mecburmuş gibi davrandıklarını tahmin etmiyorum. Bütün sistemimiz de aslında cezayı en son aşamaya bırakıyor. O yüzden bilmiyorum belki böyle bir algı da varsa kırmak için bu tür toplantılarda biraz daha değinmemiz gerekiyor.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- Bir cümle belki şunu eklemek lazım: Ceza yazıp yazmama konusu müfettişin inisiyatifinde değil. Yani, müfettiş inisiyatifiyle “ben buraya ceza yazarım ya da ceza yazmam” diyemez. Çünkü kanuni bir yükümlülük, mevzuata uygunsuz davranıyorsa, mevzuata aykırılığı varsa işverenin, mevzuat onun bir kanuni cezasını öngörmüş ve müfettiş de bunu uygulamakla yükümlü.

ONUR BATUMAN- Yusuf Çevik sormuş; *Teftişe ara verme uygulamasıyla ilgili olarak yıllık izin kullanımında aksaklık görülürse ve işverenden bunu düzeltmesi talep edilirse bu düzeltme nasıl yapılacaktır? Örneğin, izin 3'den fazla bölünmüşse, örnek olarak 01.05.2014 tarihinden itibaren böyle yapılmaması yeterli mi, yoksa izin uygulamasını düzeltme imkanı yok mu?*

Aslında çok güzel bir soru, bizim amacımızı belli eden bir soru.

Biz amacımızın en başından beri düzeltmek, önlemek olduğunu ifade ediyoruz. İş hukukunda, daha doğrusu ceza hukukuna gidebiliriz, ceza hukukunda ani suç, mütemadi suç kavramını tartışabiliriz. İş Kanunu'ndaki hangi suçların ani suç olduğunu, hangi suçların mütemadi suç olduğunu çıkartabiliriz. Eğer belli suçların, A, B, C, diye sıraladıktan sonra bu suçların ani suç olduğunu kabul edersek, idari para cezası yazmak zorunda kalırız, bunların mütemadi olduğunu kabul edersek, düzeltilebileceği anlamına gelir.

Şimdi, yıllık izin veya banka kanalıyla ödeme ve benzeri pek çok husus örnek olarak verilebilir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın konuya ilişkin görüşünü şöyle özetleyebiliriz: Çalışma hayatının denetimiyle ilgili görevli müfettiş işyerine gittiği zaman noksanlıkları tespit eder. Bu noksanlıkların giderilmesine ilişkin işveren bir irade beyanında bulunuyorsa ve bu gidermeyle ilgili verilen süre sonunda bu noksanlıkları gidermeye başlamışsa bununla ilgili cezai işlem yapılmaz. Yıllık izin kullanımıyla ilgili bundan sonra düzeltme gerçekleşmişse, bu durumda idari para cezası uygulanmaz. Biz müfettiş olarak uygulamanın bundan sonra değişmesini istiyoruz, amacımız bu. Yani, bugüne kadar ki yanlışları tespit etmek için geriye dönük işlem yapmıyoruz, bundan sonra yanlış yapmayasınız diye geriye dönüş işlemlerini inceliyoruz ve düzeltme iradeniz varsa idari yaptırımla karşılaşmazsınız.

Burada dediğim gibi yıllık izinle ilgili pek çok örnek verilebilir. İşyerine gidiyoruz işçinin 100 günlük izni var, vereceğimiz süre size 100 gün değil, her türlü ceza mı yiyeceksiniz, hayır öyle değil. Siz yıllık izni kullandırmaya başlarsanız müfettiş size idari para cezası yazmaz, yazıyorsa zaten başka bir sorun vardır, siz aslında uygun yapmıyorsunuzdur veya o sorunu düzeltmemişsinizdir. Burada önemli olan, müfettişin sizin düzeltme iradenizi görmesi, gerçekten yıllık izni kullandırmaya başlamanız gerekiyor. Ama tabii şöyle örnekler de gelebilir: “100 gün izni var, 1 gün izin kullandırımdı” demek müfettişe çok inandırıcı gelmez. Bu anlamda dediğim gibi önemli olan sizin iradeniz, siz düzeltmeye başladıkça müfettiş böyle bir şey yapmaz.

OTURUM BAŞKANI- Bir şey söyleyeceğim, siz bu cevabı verdiğinizde salonda bir kıpırdanma oldu onu da söyleyeyim. Ben şöyle algıladım bunu: Tamam, müfettiş yazmaz diyorsunuz ama galiba yazıyor, öyle gözüküyor.

ONUR BATUMAN- Sonuçta ben müfettişim, müfettiş olarak bir olaya bakıyorum. Bir müfettiş, istisnaları dışında tutacak olursak, bir idari para cezası uyguluyorsa, ki İlkan Bey'in dediği gibi aslında biz bu noksanlıkları tespit ettiğimizde İş Kanunu'nu açıp bakarsak, süreden, ara vermeden bahseden hiçbir düzenleme yok. İş hukukunun temel ilkesi; sorumluluk işverene aittir, der. İş hukukunda işveren ister

iş sağığı güvenliğıyle ilgili, ister işin yürütümüyle ilgili noksanlıkları mevzuatın emirlerine göre yerine getirmek zorundadır.

Bizim amacımız; bu mevzuata uygunluğu sağlamaksa, işbirliği içerisinde önleyerek bunu yapalım diyoruz. Ama mevzuatımızda bu hususlar yok, bizler alt mevzuatla bu işi esnekleştiriyoruz. O anlamda irademizi Kurul Başkanlığı olarak ve müfettişler olarak bu yönde zaten kullanıyoruz, bunu ifade etmeye çalışıyorum.

OTURUM BAŞKANI- Anladım.

En arkadan bir el kalktı, en son söz vereceğim.

ONUR BATUMAN- Devam edeyim benzer bir soru.

Selen Kavakçı, İnsan Kaynakları Uzmanı ÇİMSA.

İlk teftiş sonrası tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesinde verilen ara dönemde işyerinin devri halinde ara dönem sonunda gerçekleştirilen ikinci teftişte noksanlıkların giderilmediği veya yeni noksanlıkların, aykırılıkların tespiti halinde işyerini devreden işverenle, devralan işverenin sorumluluklarını açıklar mısınız? Bu da spesifik ve güzel bir soru.

Şimdi, İş Teftiş Rehberimizde bu husus düzenlenmiş zaten. Devirle ilgili aslında rehber hükmünü ezberden şöyle söyleyeyim: Öncelikle teftişin ikinci aşamasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6'ncı maddesindeki hükümler dikkate alınarak teftişin tamamlanması öngörülür. Yani şu demek isteniyor: Öncelikle 6'ncı maddedeki devir ilişkisinin nasıl kurulduğu, devir ilişkisindeki sorumlulukları müfettişin tespit etmesi gerekiyor, bu devir sürecinde ve devrin gerekçesi olan hukuksal işlem nasıl gerçekleşmiş, bunun içeriğinde teftişin sonucuna ilişkin hususlar ne durumda? bunları tespit et, eğer bunlara rağmen teftişin tamamlanması uygun değilse ara ver, diyor. Yani, müfettiş devirle ilgili olarak iki taraf arasındaki sorumlunun kim olduğuna bakacak, ilk işveren sorumluyorsa, ikinci işveren herhangi bir sorumluluğu yoksa bu teftişe ilk işveren de gitmiş olduğuna göre, gerçekleştirilmesi mümkün olmadığına göre ve devralan işverenin bu hukuki işlemde henüz haberi olmadığına göre doğrudan ceza yazmak hukuken doğru olmayacağından, ikinci kez bir süre verme uygulamasına gidilmektedir.

Çalışma süreleriyle ilgili bir ihlâl tespit edildiğinde ne gibi bir yaptırım uygulanıyor diye bir soru gelmiş, isimsiz yine.

Çalışma süreleriyle ilgili ihlâl aslında çok geniş, İş Kanunu'nun önemli bir kısmı aslında çalışma süreleriyle ilgili. Önce şunu söyleyelim: Çalışma süreleriyle ilgili olarak işin yürütümü teftişinin iki parçasından bahsedebiliriz. Birincisi alacaklar, ikincisi de yaptırımlar. Biz genelde işverenlere bu hususu da anlatmakta

biraz zorlanıyoruz, daha küçük ölçekli işverenleri kastediyorum. Bir işçinin iki saatlik fazla mesai ücretinin ödenmesinin istenmesi aslında idari bir yaptırım değil. Aslında idare tarafından, özel hukuka tabi bir alacağın tespiti. Çalışma süreleriyle ilgili ihlâl varsa, örnek verelim; fazla çalışma yapılıyorsa işyerinde 7,5 saat olması gereken çalışma süresi 9 saat olarak kurgulanıyorsa öncelikle bütün bu önleyici süreçleri geçtikten sonrasında bahsediyorum. Öncelikle işçilerin alacakları tespit edilir. Yani, bu nitelikte çalışan işçilerin çalışma sürelerine fazla çalışmalarının hakkının ödenmesi istenir. Ayrıca bu muhalefet halini düzeltmeyen işverene konuyla ilgili 63'ncü maddeyi muafattan idari yaptırım uygulanır.

Her biri için ayrı ayrı söyleyebiliriz. Yıllık izinde çalışma süresi de bir şeydir, hafta tatili aynı şekildedir ve hepsi benzer şekilde gerçekleşir.

Ben sözü vereyim, soluklanayım İlkan Bey birkaç soru daha var.

OTURUM BAŞKANI- İsterseniz ben bir araya gireyim.

MESS İşveren Sendikamız, Konfederasyonumuzun kurucu sendikalarından, şöyle bir mesajı var Genel Sekreter Hakan Bey'in: Semineri başlangıcından beri firesiz ve büyük bir dikkatle dinleyen bu güzide topluluğu, 16 Mayıs tarihinde Hilton Otelinde sabah 09:00'dan itibaren gerçekleştirilecek "Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri"ne davet etmek istiyorum.

16 Mayıs tarihinde İstanbul Hilton Otelinde bu organizasyonu MESS İşveren Sendikamız gerçekleştirecek, Hakan Yıldırımoglu hepimizi davet ediyor, biz kendisine çok teşekkür ediyoruz.

Önemli bir konu, iş sağlığı güvenliği konusu ve yeni perspektifleri de ortaya koyacak diye düşünüyorum.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- İsimsiz bir sorumuz var.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak işyerinde yapılması gereken periyodik muayenelerde gerekli tıbbi tetkiklerin ne olduğu eskiden yönetmelikle belirlenmişti. Yeni mevzuatta bu tetkiklerin ne olacağı risk analizi sonuçlarına ve işyeri hekiminin inisiyatifine bırakıldı, şeklinde bir algım oluştu. Bu algıda yanılıyor muyum? Eğer yanılmıyorsam, risk analizi yaparken hangi hammaddenin ne tür riskleri olacağıyla ilgili formlar dışında kaynak olarak Bakanlığın sitesinde konuyla ilgili bir kütüphane ya da yayınlanmış bir kitabı var mı?

Algınız kısmen doğru, evet bir işyerinde yapılacak olan periyodik muayenelerdeki gerekli tıbbi tetkiklerin neler olacağı o işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkacak. Çünkü, o işyerinde kullanılan kimyasalların herhangi bir biyolojik etmen olup olmadığı, o risk değerlendirmesi

sonucunda kimlerin bunlara maruz kalacağı ve onlarla ilgili ne tür tetkikler yapılacağı risk değerlendirmesine bağlı olarak somutlaşacak. Dolayısıyla, o risk değerlendirmemiz içerisinde de işyeri hekimi bulunacak, algınızın doğru tarafı bu.

Bakanlığın bu konuda bir yayını var mı sorusuna cevap olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün meslek hastalıkları tanı rehberini verebilirim. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün resmi web sayfasında, az önce Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın web sayfasını söyledim, şimdi İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün web sayfasında meslek hastalıkları tanı rehberi adı altında detaylı bir kitap hazırlandı. Burada bu şeyleri bulabilirsiniz, ne tür tetkikler yapılacak, neler yapılacak, tanı nasıl yapılacak buna ilişkin birçok bilgiyi bulabiliriz.

İşe alınan çalışanın eski işyerlerindeki sağlık kayıtlarının edinilmesinde geriye dönük sınır nedir, son işyeri mi, son kaç yıl gibi? İstenildiği halde gönderilmeyen kayıtlardan sorumluluğumuz nedir?

İşe alınan çalışanın daha önce çalıştığı yerlerdeki sağlık kayıtlarını talep etmek yeni işverenin hakkı, eski işverenin de 10 yıl süreyle bu kayıtları saklama yükümlülüğü var. Ama her halükârda siz işyerine yeni bir çalışan alıyorsanız işyerinizin tehlike sınıfına göre bir muayene yapmak durumundasınız. Eğer tehlikeli veya çok tehlikeli bir işyeriyseniz, o işyerinde çalışmaya elverişli olduğunu gösteren bir uygunluk raporunu da aynı zamanda almanız gerekir.

İkinci soru; Diğer sağlık personeli uygulamasıyla ilgili olarak işyeri hemşiresi sertifikası olan hemşire yok gibi. Bunun dışındaki hemşireler onaylanacak mı, sertifika programı açılana kadar durum nedir, diplomasında ebe yazan hemşirelerin durumu nedir, hemşirelik eğitimi aldılarsa ve iş deneyimleri varsa denklik verilecek mi?

Bu konuyla ilgili Bakanlığın şu ana kadar yapmış olduğu bir çalışma yok, sadece ilgili yönetmelikte işyeri hemşirelerinin kimlerden oluşacağı ve ne tür bir eğitimle sertifika verileceği koşulları düzenlenmiş. Biz de olmadığının farkındayız, Cengiz Bey'in işyeri hekimiyle ilgili sorusuna verdiğim cevabı, işyeri hemşiresi için de vermiş sayıyorum kendimi.

Seyit Ahmet Kaya; *İş güvenliği uzmanı. Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılarak ilköğretim ve lise düzeyinde öğrencilere iş güvenliği kültürü oluşturulması adına bir toplum eğitimi planınız var mıdır; okullarda ders olarak verilebilir mi?*

Çok güzel bir öneri, bu öneriyle beraber belki Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak bizim de üstünde durmamız gereken bir konu. Özellikle ulusal yayın yapan

kanalların 6331 sayılı Kanun ile ilgili yayın yapması, bunun üzerinde bir kez daha durmak gerekir diye düşünüyorum.

Aynı işyerinde çalışan alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimindeki kriterler ve teftiş esasları nelerdir, bu denetimlerde asıl işveren ve alt işverenlerin denetimi bir bütün olarak mı yapılıyor? Zira, 6331 sayılı Kanun'da asıl işveren- alt işveren ilişkisi bir konu hariç gözardı edilmiş. Ayşegül Engin Hanım soruyor.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yasal olarak kurulmuş olduğu durumlarda programlı teftiş kapsamında hangi işyeri bulunuyorsa onun teftişini yapıyoruz, 2014 uygulamamızı söylüyorum.

Yani, bir işyerini teftişe gittik, bir asıl işveren, bir alt işveren ilişkisinin olduğunu gördük ve onun da yasal olduğunu tespit ettik. Teftiş programımızda hangisi varsa onun teftişini gerçekleştiriyoruz. Ancak bir muvazaa tespit etmemiz durumunda asıl işveren üzerinden teftişimizi sonuçlandırıyoruz. Tabii muvazaa kararımız yargıya açık, yargının sonuçta nihai olarak vereceği karar üzerinden raporumuzun sonucu değerlendirilmiş oluyor.

ONUR BATUMAN- Bu konuyla ilgili bir ekleme yapabilir miyim İlkan Bey.

İşin yürütümünde biraz farklılık var, işin yürütümünde yaptığımız teftişlerde uygulama esaslarımızda bu konuya ayrıca değinmiş durumdayız. Alt işveren-asıl işveren ilişkisine bakılması veya bakılmamasına ilişkin programın, sektörün niteliğine göre farklı uygulamalar mevcut. Hatta genel olarak şöyle bir şeyden bahsedebiliriz: Sektör denetimi yaptığımız, çünkü hep genelde sektörden bahsediyoruz, bazı programlı teftişlerimiz alan esaslı, belirli alanlarda denetim yapıyoruz. Sektör esaslı yaptığımız denetimlerde alt işverenle karşılaştırıldığı durumlarda sektör niteliğinin bozulmaması için asıl işin bölünmesi şeklindeki alt işverenlerde teftiş yapıyoruz, yardımcı iş niteliğindeki işyerlerindeki alt işverenlerde teftiş yapmıyoruz. Yani, bu tür ayrımları da öngörerek, uygulama esaslarını da belirterek hangi sektörlerde, hangi alanlarda, hangi programlı teftişlerde asıl işveren-alt işveren ilişkisine girmeyeceğimizi belirleyebiliyoruz.

MUSTAFA İLKAN ÖZER- Bende son soru var.

İş güvenliği Uzmanı Görev Yetki, Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik gereğince iş sağlığı güvenliği uzmanı hayati bir tehlike arz eden uygunsuzluk tespit ettiğinde bunu önce işverene, işverenin gidermemesi durumunda Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı'na bildirmek ödevi var. Sizce bunun uygulamaya geçmesi mümkün müdür?

Şimdi biz bu tür toplantılarda hep kullandığımız bir şey var, sıkıştığımızda daha çok kullanıyoruz. Bir iş müfettişinin mevzuatı tartışmak gibi bir durumu söz konusu olamıyor, dolayısıyla çok öznel, kendimize ait fikirlerimizi de çoğu zaman bu kürsülerden açıklayamıyoruz. Ancak mevzuat çerçevesinde cevaplarımızı verebiliyoruz.

İş güvenliği uzmanı bir hayati tehlike tespit etmesi durumunda bunu işverene gidermesi için bildirecek. İşverenin bunu gidermemesi durumunda da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirecek. Bu bir kanuni yükümlülük, benzer uygulamayı yapanlar var. Yani, uygulamaya hayata geçebiliyor. Uzmanın bildirdiği şey gerçekten bir hayati tehlikeli mi, değil mi? bunun incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekiyor. Bu değerlendirmeden sonra uzmanla aynı kanaatteyssek oralarda mutlaka teftişimizi gerçekleştiriyoruz. Tabii bu ne kadar yaygın gerçekleşir, ben uzmanların da bu konudaki kaygılarını anlıyorum, gerçekten sıkıntılı bir durum.

ONUR BATUMAN- Bende birkaç soru var, son dört soru.

İsimsiz, otel İK'sı diye gelmiş. *Çalışan artı saatlerini, herhalde fazla çalışmadan bahsediliyor, alacak saat olarak kullanmak istiyor ve denkleştirme dönemi uygulanıyorsa 6 aydan sonra para olarak ödenmesinin takibini yapmamız zor. Ocak, Şubat 2014 dönemindeki fazla çalışma saatlerinin Mart ayında eritilip, tekrar fazla çalışmanın yaptırıldığı bu durumda saatlerin hangi döneme ait olduğunu nasıl takip edip ödeme yaparız?* diye sorulmuş.

Soruyu anlamada bir şey var, fazla çalışmadan bahsediliyorsa, fazla çalışmanın denkleştirilmesiyle fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanılması farklı şeyler. Benim anladığım kadarıyla serbest zaman olarak kullanılmasından bahsediliyor, oradaki sınır bildiğiniz gibi 6 ay. Ben şöyle genel bir şey söyleyeyim: İsterseniz denkleştirmedeki iki aylık sınır, ister serbest zamandaki 6 aylık sınır kanunun mutlak emredici hükmüdür. Yani bizim bu sınırları aşma şansımız yok, ister işçinin lehine olsun, ister işverenin lehine olsun. Burada bir esnetme yapma şansımız mevcut değil. Buradaki sınırları ve takibi bu süre içerisinde yapmak zorundayız. Yani herhangi bir esneme imkanımız yok; çünkü kanunun emredici hükmü.

Bir diğer soru. *Yıllık izin takibinin çalışanın talebiyle başlatılan elektronik ortamda yürütülmesi müfettişlerin çoğu zaman kabul etmedikleri bir durum. Formların imzalı olması, hatta yıllık izin çizelgelerinin ayrıca çalışanlara*

imzalatılması beklenmekte, bu konudaki görüş sorulmuş. Bordroların elektronik ortamda kişiye özel sitelere girilmesi de kabul görüyor mu? Basılı ve imzalı olması konusunda iyileştirme yapılabilir mi?

İki güzel soru, bizim bu nitelikteki genele ilişkin toplantılarda değil, sektöre ilişkin, sektör uygulamalarına ilişkin toplantılarda, sektörün sorunlarını tartıştığımız toplantılarda Kurul Başkanlığı görüşlerine ilişkin gerek esneklik tanınması, gerekse İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın sınırlarını içeren sunumlar yapıyoruz. Bu konularda aslında o sunumların içerisindeki konulardan bir tanesi, yıllık izinle ilgili olarak müfettişlerin işçinin imzasını taşıyan belge istedikleri hususu doğru. Bununla ilgili olarak herhangi bir esneklik mevcut değil. Bunun da yine kanunla ilgili bir düzenlemesi var.

Bildiğiniz gibi yıllık izinle ilgili çizelge kanun ve yönetmeliğin ekinde mevcut. Burada müfettişler yıllık izin kullanıldıktan sonra bu kullanıma ilişkin imzalı bir belge isterler. Bizler uygulamada işyerlerinde yıllık izin talep formlarının imzalandığını ve bununla ilgili pek çok yazışma yapıldığını biliyoruz. Bunlar sizin kendi iç yazışmalarınızla ilgili şeyler, müfettişler bu hususlarla ilgili herhangi bir belge talep etmez. Bu izin talep formlarının imzasız olmasının hiçbir önemi yok. Bizim için önemli olan; izin kullanıldıktan sonra işçinin işe başladığı tarih itibarıyla, “şu şu tarihler arasında yıllık iznini kullandım” diye imzasını atmış olması ve bununla ilgili ıslak imzalı belge gerekiyor.

İkinci soru da, bordrolarla ilgili söyleniyor. Aslında imzasına gerek yok zaten, ücret hesap pusulasından bahsediliyor muhtemelen, ama ücret hesap pusulalarında kişiye özel sitelere atılan veya özel e-mailler vesaireyle yapılan bordroların işçilere tebliğle ilgili hususta Başkanlığımızın görüşü var ve bu konuda ücret hesap pusulalarının ayrıca imzalı olmasının zorunlu olmadığını, yani bunun düzenlendiğini ve işçilere verildiğini uygun araçlarla belgeliyorsa işverenleri burada bir zorlamamız yok, işverenlerin bu tür durumlarını kabul ediyoruz.

Mesleki eğitim kapsamında 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin yüzde 5 oranında stajyer bulundurması gerekmektedir. İşyerinin bulunduğu yerde faaliyetine uygun bir okul, eğitim kurumu bulunmuyorsa da stajyer öğrenci istihdam edilmeli midir? İsim okuyamıyorum, kusura bakmayın.

Buradaki soruyu ben şöyle algılıyorum: Bulunduğumuz yerde böyle stajyer edinemiyorum anlamında ise, İş Teftiş Kurulu ile ilgili olarak iş denetimi anlamında böyle bir hususta zaten sıkıntı yaşamazsınız. Bunu çok daha büyük çapta örneğin, özürlü, eski hükümlü çalıştırmada görürsünüz. Eğer siz talepte bulunmuşsanız ve

Kurum size bunu karşılayamıyorsa iş müfettişleri size ceza yazmaz. Bizim amacımız; bu noksanlığın tamamlanması, noksanlığın tamamlanmasına uygun bir şey yoksa, stajyer bulamıyorsanız illa bulacaksınız diye bizim açımızdan bir husus olmaz.

Son soru. *Yılsonunda sektör bazlı, firma isminden bağımsız, bulgu listesini paylaşma düşünceniz var mıdır?* Bu da son soru olduğu için hakikaten güzel bir soru, belki de değinmemiz gerekiyordu.

Programlı teftişler sonucunda her programlı teftişin bir genel değerlendirme raporu hazırlanıyor. Genel değerlendirme raporları müfettişlerin raporlarından farklıdır. İşyerleriyle ilgili değil, işyerlerinin isimleri mevcut değil, bu işyerlerinde, bu sektörde yaptığımız toplamda karşılaştığımız sorunlar, mevzuata aykırılıklar, giderdiğimiz hususlar, gideremediğimiz hususlar ve karşılığında idari yaptırım uyguladığımız hususlarla, işverenlerin, işçilerin ve ilgili tüm tarafların mevzuata ilişkin aksaklık ve önerilerine ilişkin görüşlerinin alındığı bir raporu yayınlıyoruz zaten. Bu raporlar da İlkan Bey'in ifade ettiği gibi Başkanlığın sitesinde yayınlanıyor, her biri, biraz da bütçe olarak kitap haline getirilip zaten sosyal taraflarla paylaşılıyor. Bundan sonraki süreçte de bütün programlı teftişlerle ilgili genel değerlendirme raporlarını, önerileri de içeren ve sektöründe artık bir sonucunu gösteren, belki de resmini çizen, fotoğrafını gösteren bir kitapçık olarak hazırlayıp yayınlamaya devam edeceğiz.

Başka soru yok, teşekkür ediyorum..

OTURUM BAŞKANI- Efendim çok teşekkür ederim.

Şimdi bir sorumuz vardı arka taraftan, lütfen son soru olarak alacağım. Ondan sonra bir-iki şeyi ben ileteceğim.

SORU- Merhaba, adım Bülent Aydın.

Şimdi bu izinler konusunda yaşadığımız bir konuyu hatırladım ve o konuda sizlerden bilgi almak isterim, açıklamalarınız için ayrıca çok teşekkür ediyorum.

Bir planlı denetim geçirdik ve oradaki çıktılardan birisi de, kişilere yıllık izin avansı kullandırma meselesi vardı. Şimdi uygulamada kişilere yıllık izin avansı ödüyoruz, fakat çoğunluk “bana bu parayı vermeyin kardeşim ben bu parayı harcıyorum, sıkıntıya düşüyorum” diyor. Öbür türlü müfettiş açısından sıkıntıya düşüyoruz, diğer taraftan çalışan açısından sıkıntıya düşüyoruz. Bizim bu sıkıntımızı nasıl giderebiliriz, bilmiyorum.

ONUR BATUMAN- Ben de önce genelden başlayayım.

Yıllardır müfettişlik yapan birisi olarak, sigortasız çalışma talebinden tutun

da, dediğiniz gibi avansla ödemeye kadar işçiler tarafından da mevzuata uygun olmayan pek çok istekle işverenlerin karşılaştığını biliyorum. Burada işveren olarak, bir müfettiş tavsiyesi istiyorsanız mevzuat zaten açık, ne yapılacağıyla ilgili benim mevzuatı anlatmama gerek yok. Burada yapılması gereken şey aslında, sizi zor durumda bırakmayacak olan şeyi seçmek, yani hafta tatilinin kullandırılmasıyla ilgili örnek olsun diye söylüyorum. İşçiler, özellikle turizm sektöründe topluca kullanılmasını talep ederler. Bunların birleştirilmesi işçinin lehinedir. Yıllık izinin parçalı olarak kullandırılması, üç parçadan fazla, gün gün kullandırılması duruma göre, işçinin talebine, işçinin lehine göre gibi görünebilir. Bunların örneklerini artırabiliriz. Şimdi burada kanun koyucu işçinin bireysel olarak lehine olup olmadığına bakmaz. Kanun koyucu genel olarak bu işçilerin sağlığına, güvenliğine, refahına uygun mudur diye bakar ve emredici kural koyar. Eğer emredici kural koymuşsa, bu işçinin veya işverenin talebiyle değişmesi mümkün değil. Bu anlamda avansla ilgili düzenlemede de mevzuata aykırı bir husus varsa onu işçi talebi olsa da yapmayın derim.

Demin söylediğim gibi, hafta tatilinin toplu kullandırılması, yıllık izinin parçalı kullandırılması gibi işçi talebiyle bile olsa kanunun emredici olan hükümlerine aykırı davranışlara girmemenizi tavsiye ederim.

OTURUM BAŞKANI- O tartışılabilir bir konu, şimdi ona girmek istemiyorum. İzinler konusunda özellikle ciddi sorun yaşadığımız açık.

Şimdi efendim, Sayın Başar Ay’dan bir mesaj geldi bu arada, onu özellikle okumak istiyorum.

Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreterimiz şöyle diyor: İki müfettiş arkadaşımız öyle güzel sunum yaptılar ki, teftiş olmak istedik diyor. Ne olur fantezi bir fikir olarak kabul etmeyin, sendikalı, toplu sözleşmeli, kayıt içinde olan ve çoğu TİSK üyesi olan firmaların bir ayrıcalığı olmalıdır. Nasıl ki otellerde mavi bayrak uygulaması var, bizim işletmelerimizde de “nimet-külfet” dengesi gereği beyaz bayrak uygulaması başlatılabilir mi? Parantez açmış şunları da söylüyor: Teftişte esneklik, devlet desteği gibi.

Şimdi, bunu hep söyledik, teşvik yok dedik. Esasında biz İş Teftişle zaman zaman konuşuyoruz, sendikalı işyerlerinde şikayet halleri hariç teftiş yapmayın. Zaten sendikalı işyerleri otomatik olarak kendi iç denetimini yapıyor, neyi denetleyeceksiniz gidip orada, bu bir gerçek. Bunları yavaş yavaş sistemimiz içerisine almalıyız. Şu anda mevzuat olarak yok, ama uygulamada İş Teftiş Kurulu’nun buna dikkat ettiğini

gözlemliyoruz, onun için de teşekkür ediyoruz. Ama teşvik uygulanabilir bu konuda.

Bir soru soracağım kapatmadan önce arkadaşlar, önemli olduğunu düşünüyorum.

Sanıyorum çoğunuz İK uzmanısınız değil mi? Peki, ikinci bir soru daha soracağım, sendikalı ne kadar acaba, çok güzel.

Şunu söylemeye çalışıyorum: Endüstri ilişkilerinde gerçekten çok hızlı bir değişim yaşıyoruz ve bu değişimi zaman zaman İK uzmanlarımızın izlemekte zorlandığını biliyoruz. Çünkü, uzun süredir kanunların değişmemesi nedeniyle endüstri ilişkileri mevzuatı biraz kenarda bırakılmıştı, ama şimdi yavaş yavaş tekrar öne çıkmaya başladı, iş sağlığıyla, yeni kanunlarla ve diğer hususlarla. Burada şöyle bir girişimimiz var: MESS İşveren Sendikamız önderliğinde sürdürdüğümüz bir girişim var. İK uzmanlarına endüstri ilişkileri eğitimi, MESS'in internet sitesinde açıldı, buradan giriş yapıp, konuya ilgi göstermenizi bekliyoruz. Geçtiğimiz dönem içerisinde tekstil işverenlerinin yaşadığı kısa süreli grevde ve diğer konularda İK uzmanlarının bu konularda zaman zaman konuya sahip olmamalarının yarattığı zorlukları da gözlemledik. Camia olarak bu konuya çok önem verdiğimizizi özellikle vurgulamak istiyorum.

Sizlerle birarada bu konuyu da değerlendirmek gerekiyor.

Ben esasında biraz gelen soruları dinledikten sonra, “acaba hiç mi sorunları yok” diye düşünmeye başladım, muvazaa konusunda hiç soru gelmedi. Ben muvazaa konusuna ilişkin bir şey söylemeyeceğim, ama salondan ben bu soruyu bekliyordum.

Artık kapatıyorum.

Şimdi efendim şunu söyleyeyim: Gerçekten ben İş Teftiş Kurulu'na çok teşekkür ediyorum. Değerli iki konuşmacı arkadaşımıza ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Gelen sorunların masaya yatırılacağını baştan söylemiştik, bütün yüreklilikleriyle bunu yapmaya çalıştılar. Çok içten cevapları için kendilerine teşekkür ediyorum.

Sizlerle beraber olmak bizlere çok keyif verdi. Bundan sonraki seminerlerimizde buluşmak üzere hepinize katılımınızdan ve ilginizden dolayı çok teşekkür ederim.

SEMİNERDEN KARELER















Notlar

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notlar

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Konfederasyonumuz tarafından müştereken 15 Nisan 2014 tarihinde İstanbul'da **"İş Teftişi Uygulamaları Semineri"**, düzenlendi.

Seminerde, iş teftişlerinde işletme yöneticileri bakımından dikkat edilmesi gereken hususlar konusunda bilgilendirme yapılarak, işverenlerin, konu ile ilgili uzmanların ve iş müfettişlerinin uygulamada yaşanan sorunlarla almaları ve karşılıklı görüş alışverişinde bulunmaları sağlandı.



Yayın No: 342
1 Temmuz 2014

Hoşdere Caddesi, Reşat Nuri Sokak No:108 - 06540 Çankaya - Ankara / TÜRKİYE
Tel: [312] 439 77 17 (pbx) • Faks: [312] 439 75 92-93-94
www.tisk.org.tr • tisk@tisk.org.tr