



İŞYERİ HEKİMLERİ İÇİN YENİ İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU EĞİTİM SEMİNERLERİ

SEMİNER 3

“6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU’NA GÖRE RİSK ANALİZİ- İŞ SAĞLIĞI MÜFETTİŞ DENETİMLERİ VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ”

İşçi Sağlığı Ve İşyeri Hekimliği Komisyonu

**Yeni Dönem İş Sağlığı Müfettiş
Denetimlerinin Tüm Ayrıntıları-
Denetimde Kontrol Listeleri-
(Yeni Denetim Geçirmiş İşyeri Hekimi Gözüyle)**

Dr. Serdar ÖZGÜÇ

**(İzmir Tabip Odası İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği
Komisyonu Üyesi)**

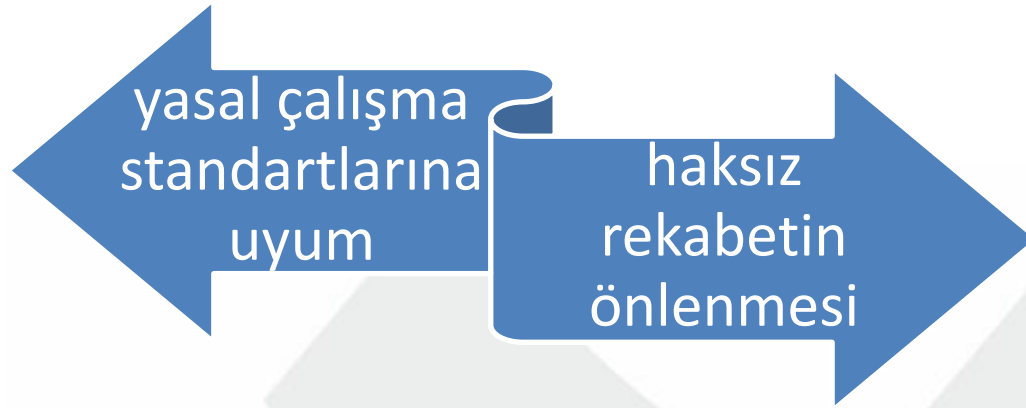
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, iş mevzuatının uygulanması yoluyla işçilerin, işin ve istihdamın korunmasını hedefleyen bir birimdir. İş denetiminin amaçları, işyerlerinin ve istihdamın sürekliliği, haksız rekabetin önlenmesi ve çalışma yaşamında kamusal asgari bir düzen oluşturulmasıdır.

“Demokratik, sosyal, insan haklarına saygılı bir hukuk devletine sahibiz” diyorsak, kuşkusuz ki, çalışma standartlarının düzeyinin de buna uygun olması gerekir. Çalışma yasalarımızda örnek aldığımız uluslararası normlara uyumu yakalarken, çalışma yaşamımızdaki uygulamaları da bu normlara uygun olarak daha ileri bir noktaya taşımak zorundayız.

Bunun için ILO’nun “insana yaraşır iş” “çalışma yaşamının kalitesi” olgularını tam olarak hayata geçirmeliyiz.

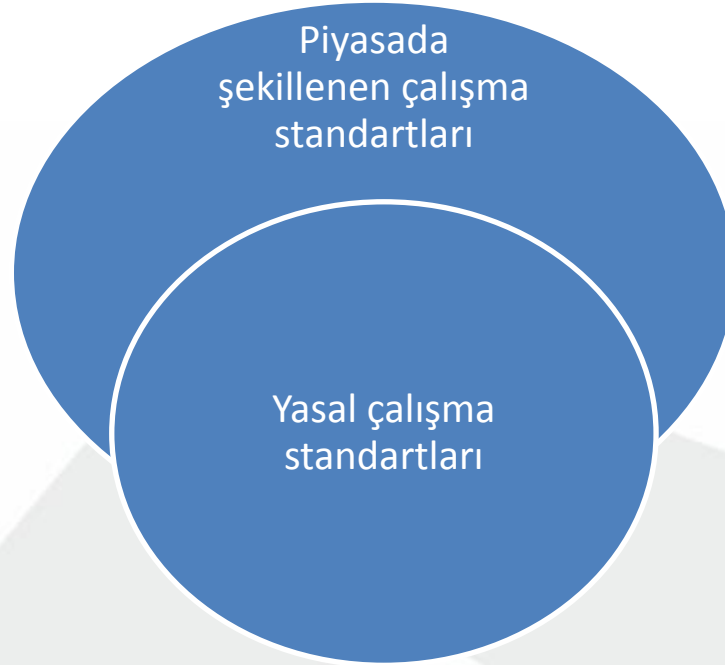
İş yasaları standartlar getirirken, bu standartların yerine getirilmesi için neler yapılması gerektiğine ilişkin de düzenlemeler getiriyor ve iş denetiminin rolü de iş yasalarına uygunluk için işyerlerine rehberlik etme noktasında ön plana çıkıyor.

- Yasal çalışma standartlarına uyumu sağladıkça, haksız rekabeti önleyebileceğiz.





Hedeflediğimiz durum, yasal çalışma standartlarının bir altyapı olarak var olması ve bunun üzerinde piyasa koşullarına göre çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerinin belirlenmesidir.



İş Mevzuatının Temel Düzenlemelerinin İşçiler ve İşverenler Açısından Sonuçları

İş yasaları hem işçilerin korunmasını hem de işin ve istihdamın korunmasını amaçlıyor. İş mevzuatına baktığımızda tüm düzenlemelerin belirtilen amaçlara hizmet ettiğini görmekteyiz:

1)Kayıtlı çalışma

- İşçi için sosyal güvenlik şemsiyesi altında çalışma
- İşyeri açısından rekabet koşullarında eşitlik

2)Çalışma saatlerinin yasal sürelerle (haftalık 45 saat) uygun olarak düzenlenmesi

- İşçi açısından sağlıklı ve uzun çalışma hayatı
- İşyeri açısından verimli çalışma (işgücü devir oranlarının azalması vb.)

3) Çalışma saatlerinin işçi-işveren açısından uygun bir model çerçevesinde düzenlenmesi (Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi / Denkleştirme / Serbest zaman / Telafi çalışması)

- İşçi ve işyeri açısından verimli çalışma (Çalışanların devamsızlık oranlarının, işe geç kalma oranlarının azalması, hata oranlarının azalması vb.)

4) Çalışma süresi/ ücret ilişkisinin, yasal çalışma süresi üzerinden kurulması /Asgari ücretli için aylık 225saat (Bu sürenin üzerinde çalışılması halinde fazla çalışma ücreti/ serbest zaman verilmesi)

- İşçinin çalıştığı sürenin karşılığını alması
- İşveren için fazla çalışma ücretinin kayıt altına alınması/ ispatlanır kılınması

5) Kayıt-dışı ücretleri önlemek

- İşçi açısından ücrete bağlı haklarını eksiksiz alması (tazminat, emeklilik maaşı vb)
- İşveren açısından haksız rekabet

6) Sürekli fazla çalışmalar yerine ilave istihdam yaratmak (kamusal amaç)

7) Adil ve eşit işe eşit ücret sağlanması

- İşçi açısından işyerine bağlılık
- İşveren açısından işgücü performansında artış

8) Yasal izin ve tatillerin uygulanması

- İşçilerin dinlenme hakkının korunması
- İşyeri açısından verimli çalışma

9) İyi çalışma ilişkilerinin sağlanması

-Barışçıl çalışma ilişkileri/ İş uyuşmazlıklarının önlenmesi

10) İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması

-İşçi ve işyerinin korunması

İşçi Açısından Sonuçları

- sosyal güvenlik şemsiyesi altında çalışma
- sağlıklı ve uzun çalışma hayatı
- devamsızlık, işe geç kalma oranlarının azalması vb.
- çalıştığı sürenin karşılığını alması,
- adil ücret, işyerine bağlılık
- ücrete bağlı haklarını eksiksiz alması
- dinlenme hakkının korunması
- İş uyuşmazlıklarının önlenmesi
- İşçi sağlığı



İşyeri Açısından Sonuçları

- rekabet koşullarında eşitlik
- işgücü devir oranlarının azalması
- hata oranlarının azalması, verimlilik
- ödemelerin kayıtlı ve ispatlanabilir olması
- işgücü performans artışı
- haksız rekabet
- verimli çalışma, hata oranlarının azalması
- çalışma barışı
- iş güvenliği



TEFTİŞ PROGRAMLARININ OLUŞTURULMASI ESASLARI

Sektör/ Alan Esası

- Çalışma yaşamına ilişkin sorunların sektörel olarak tespiti ve sektörel çözümlerin geliştirilmesini sağlamak,
- Aynı sektörde ya da aynı meslek dalında bulunan işyerlerinin birlikte denetime alınmasıyla, işyerleri arasında haksız rekabetin önlenmesini sağlamak için, programlı teftişler, “işkolu-sektör / alan-sanayi bölgeleri” esasına dayalı olarak uygulanmaya başlanmıştır.

2013 yılı Programlı Teftişlerinde Öncelikli Riskler

Öncelikli riskler;

Sosyal güvencesiz çalışma riski, çalışma yaşamını emekliliğe kadar sağlıklı bir şekilde sürdürebilme riski, ayrımcılık riski, iş uyuşmazlıkları riski, iş sağlığı ve güvenliği riski

- Uzun çalışma süreleri / gece çalışmaları
- Yetersiz dinlenme süreleri/izinler,
- Asgari ücretin altında ödeme/ ücretin zamanında ödenmemesi
- Kadın işçilerle ilgili sorunlar
- Özürlülerle ilgili sorunlar

2013 YILINDA SEÇİLEN ÖNCELİKLİ RİSKLERE GÖRE BELİRLENEN SEKTÖRLER / ALANLAR

HİZMET SEKTÖRÜ

- Konaklama (oteller)
- Dinlenme Tesisleri
- Bankacılık
- Havalimanları
- Özel istihdam büroları



Konaklama (Otel)ler)

2012 yılında İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığınca Ankara, Eskişehir, Kayseri, Kocaeli ve Konya illerindeki otellerde uygulanan ***Konaklama Ve Eğlence Yerleri Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş*** kapsamında denetlenen işyerlerinde, iş mevzuatı ihlallerinin yoğun olarak görülmesi nedeniyle, ayrıca işverenler yönünden haksız rekabetin önlenmesi amacıyla bu alanda 2013 yılında da teftişe devam edilmesi uygun görülmüştür.

Uygulanacak iller: Ankara, Eskişehir, Kayseri, Konya, Sakarya, Kocaeli



Dinlenme Tesisleri

2012 yılında İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığınca Kırıkkale, Kırşehir, Konya, Eskişehir ve Afyonkarahisar illerindeki dinlenme tesislerinde uygulanan ***Dinlenme Tesislerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftişi*** kapsamındaki işyerlerinde iş mevzuatı ihlallerinin yoğun olarak görülmesi nedeniyle, ayrıca işverenler yönünden haksız rekabetin önlenmesi amacıyla bu alanda 2013 yılında da teftiše devam edilmesi uygun görülmüştür.

Uygulanacak iller : Bolu, Düzce, Sakarya, Kocaeli

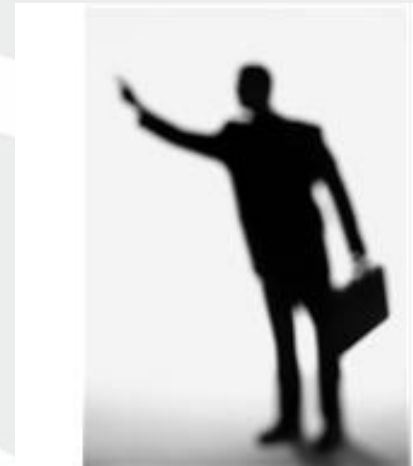


Bankacılık



Bakanlığımıza, bankacılık alanında çalışanlardan istek dışında fazla çalışma yaptırılması, yıllık izinlerin kullandırılması, doğum izninin kullandırılmaması, mobbing'e uğranıldığı konularında şikayet dilekçeleri intikal etmiştir. Yukarıda belirtilen sorunların çalışma mevzuatı yönünden incelenmesi ve mevcut ihlallerin giderilmesi amacıyla bankacılık alanında ülke genelinde 7 ilde teftiş yapılmasının uygun görülmüştür.

Uygulanacak iller: Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Gaziantep, Erzurum, Samsun



Havalimanları

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü (DHMİ) ile hizmet alımı yaptığı yükleniciler arasında, DHMİ ile terminal işletmecisi arasında, terminal işletmecisi ile terminal işletmecisinin hizmet aldığı firmalar arasındaki asıl işveren- alt işveren ilişkisinin, işçilerin yasal ve iş sözleşmesinden kaynaklı hakları üzerindeki etkilerinin irdelenmesi, çalışma ilişkileri ve koşullarının mevzuata uygunluğunun sağlanması ve bireysel iş uyuşmazlıklarının önlenmesi amaçlarıyla 2013 yılında ***Havalimanlarında Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş*** uygulanması uygun görülmüştür.

Uygulanacak iller :Ankara (Esenboğa Havalimanı)

İstanbul (Atatürk Havalimanı)

İzmir (Adnan Menderes Havalimanı)

ve Antalya Havalimanı



Özel istihdam büroları

İzinsiz faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının, bu bürolara bağlı olarak çalışanların iş mevzuatı yönünden de denetlenmesi amacıyla, 2013 yılında **Kayıtdışı Özel İstihdam Bürolarının Denetimi Programlı Teftişi** uygulanması uygun görülmüştür.

Türkiye çapında izinsiz olarak özel istihdam bürosu şeklinde faaliyet yürüten işyeri bulunduğu, bu işyerlerinin izinsiz yabancı uyruklu kişilerin özellikle ev hizmetleri, yaşlı, hasta ve çocuk bakımı hizmetleriyle ilgili işlere yerleştirildiği, Türk vatandaşlarının yurtdışında işe yerleştirilmelerinde aracılık yaptıkları, yasa dışı olarak iş arayanlardan ücret istendiği yolunda şikayetler incelenecektir.

DENETİM YAKLAŞIMI VE YÖNTEMLERİ

Çözüm Odaklı Denetim Yaklaşımı

Programlı teftişlerde, klasik teftiş anlayışı dışına çıkılarak;

- işçi ve işverenleri ve ilgili tüm sosyal tarafları teftiş sürecine katan,
- eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren,
- sorunlara, taraflarla işbirliği içinde çözüm bulunmasını öngören

“çözüm odaklı denetim anlayışı” uygulanacaktır.

Uygulanacak Yöntem

- İki aşamalı teftiş
- Eğitim, bilgilendirme, duyarlılık artırma etkinlikleri
- Kurumlar arası işbirliği



Programlı Teftişlerin Aşamaları

- **İlk aşamada;**

İşyerlerinde tespit edilen mevzuata aykırı ve eksikliklerin giderilmesi için süre verilecektir

İşyerlerindeki eksiklikler ve bunların yasal düzenlemelere uygun olarak nasıl giderileceği konusunda bilgilendirmeler yapılacaktır.

- **İkinci aşamada;**

İşyerinde ilk teftişte tespit edilen eksikliklerin giderilip giderilmediği kontrol edilecektir

Eğitim /Bilgilendirme Faaliyetleri

- İşçi ve işverenlerin haklarının ve yükümlülüklerinin bilinci içinde, uygun çalışma koşullarında çalışmalarına katkı yapmak ,
 - iş uyuşmazlıklarının azaltılarak çalışma barışının sağlanmasına katkıda bulunmak
- amaçlarıyla işçi ve işverenlere yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılacaktır. İşçilere ve işverenlere denetimler sırasında iş mevzuatı yönünden bilgiler verilecek ayrıca, bilgilendirme toplantıları yapılacaktır.

Denetimlerin Hedeflenen Sonuçları

- Çalışma koşullarının yasal koşullara, iş, işyeri gerekleri ve işçi gereksinimlerine uygun olarak düzenlenmesi



İYİLEŞTİRME

- İşçilerin yasal haklarının tespiti ve alacaklarının ödettirilmesi



YERİNE GETİRTME

- Sorunların sektörel olarak çözümlenmesi için kurumlararası işbirliği



KURUMLARARASI İŞBİRLİĞİ

Kurumlararası İşbirliği

Tespit edilen sorunların eşgüdüm halinde çözülebilmesi için tarafların önerileri alınacak, işçi ve işveren sendikaları, valilikler, belediye başkanlıkları, üniversiteler, dernekler , meslek odaları ve diğer ilgili kuruluşlarla diyalog ve işbirliği halinde çözüm önerileri geliştirilecektir.



Denetim, Sosyal Diyalog ve Kurumlararası Çalışmaların Hedefleri

İş yasalarının uygulanması yoluyla

- verimli işletme,
- istihdamın sürekliliği,
- çalışan açısından sağlık, güvenlik ve iş doyumunu,
- iyi çalışma ilişkileri, çalışma barışı

yani bütün olarak **çalışma yaşamının kalitesini** sağlamaktır.

Verimli işletme



Çalışanın
memnuniyeti/
iş doyumu



iyi çalışma ilişkileri
/çalışma barışı



Çalışma
Yaşamının
Kalitesi



İş Sağlığı Açısından İstenilen Belgeler

- İşyeri hekimi sözleşmesi,sertifikası- geçerlilik tarihi ve Bakanlık onayı
- İş sağlığı ve güvenliği kurul defterinde sağlık ile ilgili alınan kararlar
- Noter onaylı defterde işçi sağlığı açısından yapılanlar ve işçi sağlığı açısından tespit edilen eksikliklerin neler olduğu
- Noter onaylı defterde işyeri hekiminin kaşesi ve imzası

- İşyeri sağlık güvenlik birimi yıllık çalışma planı (duvarda veya panoda asılı olacak) ve değerlendirme raporu
- İlk yardım eğitimi almış işçilerin sertifikaları
- Kimyasallar ile çalışan işçilerin “kimyasallar” ile ilgili verilen eğitimlerin sertifikaları ve kimyasalların malzeme güvenlik bilgi formları ve ayrıca bu bilgi formlarının işçilerin anlayacağı şekilde panoya asılmış “Malzeme Güvenlik Formu” şeklinde şematize edilmesi

- Risk analizlerinin her sayfasında işyeri hekiminin imzası ve ciltlenmiş risk analizlerinin sonunda işyeri hekiminin sertifikası
- Ağır ve tehlikeli işler sağlık raporundan birkaç örnek
- Odiometri, Akciğer filmlerinin neticeleri
- Özellik arzeden bölümlerden SFT ve kan tahlillerinin neticeleri

- İleri tetkik sevk rapor neticeleri, önceki yıllara göre kıyaslama raporları ve sorunlu işçiler için işyeri hekimi olarak alınan tedbirlerin neler olduğu
- Yemekhane görevlilerinin portör tetkikleri
- Metal, maden, inşaat sektörü gibi işletmelerde tetanoz aşı kayıtları
- İşyeri hekiminin verdiği eğitimler ve sunumları

ÇALIŞMA YAŞAMININ KALİTESİNİ ARTIRMA HEDEFİMİZ OLMALIDIR

**BU HEDEF ÇERÇEVESİNDE İŞBİRLİĞİ
YAPMALIYIZ.**

TEŞEKKÜR EDERİZ