

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA ORTAK
DENETİM SİSTEMİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME VE BİR
DENETİM MODELİ ÖNERİSİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Nazmi MARHAN**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Alaattin FIRAT**

İSTANBUL – 2015

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Nazmi MARHAN
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında Ortak Denetim Sistemi Üzerine Bir Değerlendirme Ve Bir Denetim Modeli Önerisi
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 04.08.2015
- SAYFA SAYISI** : 105
- TEZ DANIŞMANLARI** : Yrd. Doç. Dr. Alaattin FIRAT
- DİZİN TERİMLERİ** : İş Güvenliği, Denetim, Sosyal Güvenlik, Denetmen
- TÜRKÇE ÖZET** : Türkiye' deki iş hayatında denetimin çok başlı olmasından kaynaklanan sorunların çözümü için ne gibi tedbirlerin alınabileceği, sosyal güvenlik denetiminin tarihçesi, çalışma hayatındaki denetim türleri, mevcut denetim yapısı değerlendirilmiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki mevcut denetim sistemi üzerinde durulmuştur. Mevcut sistemin yapısal sorunları ne olduğu irdelenmiş ve bu yapısal sorunların nasıl ortadan kalkacağı, denetim birimlerinin birleşmesinin hangi model altında toplanabileceği, denetim birimleri arasındaki işbirliği ile bilgi paylaşımının daha etkin nasıl sağlanacağı ve verimli bir denetim sistem modeli önerilmiştir.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Nazmi MARHAN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA ORTAK
DENETİM SİSTEMİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME VE BİR
DENETİM MODELİ ÖNERİSİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Nazmi MARHAN**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Alaattin FIRAT**

İSTANBUL – 2015

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının ederlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

NAZMİ MARHAN



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nazmi MARHAN' ın , Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında Ortak Denetim Sistemi Üzerine Bir Değerlendirme Ve Bir Denetim Modeli Önerisi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Alaattin FIRAT
(Danışman)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Recep Baki DENİZ

Üye

Yrd. Doç. Dr. Atilla HAZAR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

... / ... / 2015

Doç. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

ÖZET

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde toplamda 1050 İş Müfettişi/Müfettiş Yardımcısı, 671 Sosyal Güvenlik Müfettişi/Müfettiş Yardımcısı, 1300 Sosyal Güvenlik Denetmeni/Denetmen Yardımcısı görev yapmaktadır.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri, başta kayıt dışı istihdamla mücadele olmak üzere sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasına ilişkin (yaklaşık 20 farklı konuda) tespit, denetim ve taramalarda görevlendirilirler ve görevleriyle ilgili kayıt ve belgeleri inceleme yetkisine sahiptirler.

Kurum Müfettişleri de aynı yetkilere sahip olmakla beraber, çoğunlukla 5510 sayılı Kanun yönünden asgari işçilik incelemesi, Kurum içi teftiş ve soruşturma görevlerini yerine getirmektedirler.

İş Müfettişleri ise çalışma hayatını denetlemek, Bakanın emri ve onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap ve faaliyetlerini incelemek ve soruşturmak görevlerini yerine getirmektedirler.

Kayıt dışı istihdam oranının % 51'den % 36 seviyesine düşürülmesinde rolü ve katkısı göz ardı edilemeyecek kadar net olan Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin özlük hakları emsal kadroların çok gerisinde kalmış, teşkilatlanma yapısı ise denetimin bağımsızlığını ve tarafsızlığını zedeleyecek şekilde düzenlenmiştir.

Öte yandan, istihdam alanları sağlayan işverenler de iş ve sosyal güvenlik mevzuatını içeren benzer denetim gerekçeleri nedeniyle sık sık Sosyal Güvenlik Denetmeni, Kurum Müfettişi ve İş Müfettişi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Hâlbuki çalışma hayatı bir bütün olmasına rağmen, bir işveren en az üç farklı denetim elemanı ile karşı karşıya gelmekte, bu da defalarca aynı gerekçe ile işverenin üzerinde baskı hissetmesine neden olmaktadır.

Ayrıca çalışma hayatının bir diğer önemli unsuru olan çalışanlar/sigortalılar da sorunlarının çözümü için hangi merciiye başvuracakları konusunda belirsizlikler yaşamakta, bu belirsizlik de zamanında ve doğru hizmet almalarını geciktirmektedir. Örneğin; ülkemizin gerçeklerinden olan iş kazalarının incelenmesinde, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimini İş Müfettişleri, kaza sonucu ölüm meydana

gelmişse incelemesini Kurum Müfettişleri, yaralanma ile sonuçlanmışsa incelemesini Sosyal Güvenlik Denetmenleri, hem ölüm hem yaralanma söz konusu ise incelemesini sayılan tüm denetim elemanları yapmaktadır. Bu durumun bürokrasi ve kırtasiyeciliğin artmasına, karmaşaya, gecikme ve hak kayıplarına yol açtığı açıktır. Mükerrer denetim gerekçeleri nedeniyle iş yükü artmakta ve üç başlı denetim yapılanması kamu yararına aykırı bir durum oluşturmaktadır.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz denetimde çok başlılığın oluşturduğu denetim karmaşası, Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığında da yaşanmakta ve bu durum denetim birimleri arası yetki çatışmasına neden olmaktadır. Maliye Bakanlığının kararlı tavrı sonucu Hesap Uzmanları, Maliye Müfettişleri, Gelirler Kontrolörleri ve Vergi Denetmenleri "Vergi Denetim Kurulu" tek çatısı altında "Vergi Müfettişi" unvanıyla birleştirilmiştir. Yine, Milli Eğitim Bakanlığı merkez kadrosunda yer alan "Milli Eğitim Denetçileri" ile taşra kadrosunda yer alan "İl Milli Eğitim Denetmenleri" "Maarif Müfettişi" olarak tek çatı altında birleştirilmişlerdir. Bu iki kurumda denetim karmaşası zlm olup, aynı zamanda verimlilik de artırılmıştır.

Öncelikli olarak; çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumundaki (Sosyal Güvenlik Denetmenleri, Kurum Müfettişleri ve İş Müfettişleri)  denetim biriminin tek çatı altında toplanarak "alışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu" nun oluşturulması ve dağınık denetim yapısının ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, Denetim, Sosyal Güvenlik, Denetmen

SUMMARY

In Ministry of Labor and Social Security, there are in total of 1050 business inspectors and assistant inspectors, 671 social security inspectors and assistant inspectors and 1300 social security supervisor and assistant supervisor.

Social security supervisors are given the work first to fight against informal employment and also to determine, control and scan the application of the social security regulations (about 20 different subjects). Moreover, they have the authority to inspect the records and the documents about their duties.

while the institute inspectors have the same authority, they mostly carry on the duties like the inspection of the minimum employment in regard to law number 5510 and inter institute inspections and investigations.

The business inspectors have the duties to control the business life and with the order and approval of the minister to examine and investigate the account and activity of the ministry center, urban and overseas organizations.

The employee rights of social security supervisors, who have a big role in and contribution to get the informal employment rate from 51% to 36% are far behind in comparison to the employee rights of peer personnel and the organizational structure is arranged in a way to outrage the independence and the impartiality of the investigation.

On the other hand, the employers who provides employment areas are often falling into conflicts with social security supervisors, institute inspectors, business inspectors because of the similar control justifications, which consist of social security regulations. Although the business life has its entirety, one employer faces at least three different supervisors, which causes a pressure on the employer with the same justification several times.

Additionally, another important element of the business life, the employees and the insured personnel are having uncertainties about whom to consult for the solutions of their problems and this uncertainty delays the possibility to get the right and on-time service. For instance, on the investigation of one of the reality of our country, the occupational accident, the examination of the occupational safety and

health is done via business inspectors, the examination of the fatal occupational accident is done via institute inspectors, the examinations of the occupational accident resulted in injury is done via social security superiors and if both fatal and injury is the case, then the examination is carried out by the all above mentioned personnel. It is obvious that this situation causes more bureaucracy and document work, complexity, delay and the loss of rights. Because of the repeated control justifications, the workload increases and the three headed control organization creates situations against public interest.

The control complexity, which is a result of the multi headed control organization mentioned above is seen in The Ministry of Finance and in the Ministry of Education and this situation causes the authority conflicts between control units. As a result of the decisive behavior of The Ministry of Finance , the account experts, finance inspectors, revenues controller, and the tax supervisors in the Ministry of Finance put together as “Tax Inspector” under the roof of “Board of Tax Control”. Similarly, “The National Education Supervisors”, which was in the central organization and “The Province National Education Supervisors”, which was in urban organization of The Ministry of Education are put together under the roof of “Inspectorate of Schools”. In both of this institutions the control complexity is removed at he same time the efficiency is increased.

First of all, The Ministry of Labor and Social Security and three control unit in Social Security Institute (social security supervisors, institute inspectors and business inspectors) shall be put together under the same roof and the distributed control organization shall be made obsolete and finally “The board of labor and social security” shall be formed.

Key Words: occupational safety, control, social security, supervisor

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
SUMMARY	III
İÇİNDEKİLER	V
KISALTMALAR	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
EKLER	X
ÖNSÖZ.....	XI
AMAÇ.....	XII
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM:ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İLE DEĞİŞEN ŞARTLARIN DENETİM SİSTEMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	4
1.1. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA DENETİM SİSTEMİ..	4
1.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın Tarihçesi.....	4
1.1.2. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın Görevleri.....	5
1.1.3. Genel Olarak Denetim.....	6
1.1.3.1. Denetimin Tanımı.....	6
1.1.3.2. İç Denetim.....	7
1.1.3.3. Dış Denetim.....	10
1.2. ÇALIŞMA HAYATININ DÜNYADAKİ DÜZENLEMELERİ.....	13
1.2.1. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO).....	14
1.2.2. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO).....	18
1.2.3. Avrupa Birliği'nde Çalışma Hayatı ve Örnek Ülke Modelleri.....	18
1.2.3.1. Almanya.....	22
1.2.3.2. Fransa.....	24
1.2.3.3. İspanya.....	25
1.2.3.4. İtalya.....	26
1.2.3.5. Litvanya.....	27
1.2.3.6. Slovenya.....	28
1.3. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİKTE DENETİMİN ÖNEMİ.....	28
1.3.1. İş Teftişinde Denetimin Önemi.....	30
1.3.2. Sosyal Güvenlikte Denetimin Önemi.....	32
1.3.2.1.Sosyal Güvenlikte Denetimin Sigortalılar Yönünden Önemi.....	34
1.3.2.2.Sosyal Güvenlikte Denetimin İşverenler Yönünden Önemi.....	36
1.3.2.3.Sosyal Güvenlikte Denetimin S.G.Kurumu Yönünden Önemi.....	36
1.3.2.4.Sosyal Güvenlikte Denetimin Devlet Yönünden Önemi.....	37

1.4. ÇALIŞMA HAYATINDA DEĞİŞEN ŞARTLAR VE DENETİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	38
1.4.1. Demografik Yapıda Değişim.....	38
1.4.2. İşgücü Piyasalarında Değişim.....	39
1.4.3. Refah Sunumu Anlayışında Değişim.....	40
1.4.4. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Zorunluluğu.....	41
İKİNCİ BÖLÜM : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA YAPILAN DENETİM TÜRLERİ VE GÖREV YAPANA DENETİ ELEMANLARI..	42
2.1. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NDA YAPILAN DENETİM TÜRLERİ.....	42
2.1.1. Genel Denetim.....	42
2.1.2. Hastalık, Analık Sigortası ve Kontrol Denetimi.....	43
2.1.3. Programlı Denetim.....	44
2.1.4. İnceleme Denetimi.....	44
2.1.5. Ücret, Tazminat, Fazla Mesai, Mobbing, Yıllık İzin Denetimi.....	45
2.1.6. Yerel Denetim (Fiili Tespit).....	45
2.1.7. İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi.....	46
2.1.8. İhbar Ve Şikayet Denetimi.....	47
2.1.9. Asgari İşçilik Denetimi.....	48
2.1.10. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Denetimi.....	49
2.1.11. Sahte Bildirimler İle İlgili Denetim.....	50
2.1.12. Hileli Boşanma Denetimi.....	50
2.1.13. Meslek Odası Kayıtlarının Denetimi.....	51
2.1.14. Alo 170, BİMER, VİMER Şikayetleri Denetimi.....	51
2.1.15. Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Ve Eğitim Veren Kurumların Denetimi.....	51
2.1.16. Sağlık Hizmet Sunucuları Denetimi.....	52
2.1.17. İdari Denetim.....	52
2.2. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA GÖREV YAPAN DENETİM ELEMANLARI.....	53
2.2.1. Sosyal Güvenlik Müfettişlerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	53
2.2.2. Sosyal Güvenlik Denetmenlerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	59
2.2.3. İş Müfettişlerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	61
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM : ÇALIŞMA HAYATINDA DAHA ETKİN BİR DENETİM SİSTEMİ MODELİ ÖNERİSİ.....	65
3.1. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ MEVCUT DENETİM SİSTEMİ.....	65
3.2. MEVCUT DENETİM SİSTEMİNDE YAŞANAN SORUNLAR.....	65

3.2.1. Üçlü Yapı Sorunu.....	65
3.2.2. Görev Çakışması Sorunu.....	66
3.2.3. Verimlilik Sorunu.....	66
3.2.4. Maliyet Sorunu.....	66
3.2.5. Zaman Sorunu.....	66
3.2.6. Bağımsızlık Sorunu.....	66
3.3. MODEL ÖNERİSİ VARSAYIMLARI.....	67
3.3.1. Ülke Genelinde Yapılanmadaki Verimlilik.....	69
3.3.2. Denetim ve İncelemelerde Hızlılık.....	70
3.3.3. Şikayet ve İhbarlarda Koordinasyon.....	70
3.3.4. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Asgari İşçilik İncelemelerinde Etkinlik....	70
3.3.5. Üç Başlılığın Ortadan Kalkması.....	71
3.3.6. Mükerrer Denetimlerin Azalması.....	71
3.3.7. Fıili Denetimlerde Karmaşıklığa Son Verilmesi.....	71
3.3.8. Denetimlerde Mali Yönden Kazanım.....	71
3.3.9. İdari ve Personel Yönetiminin Kolaylaşması.....	72
3.4. BİR DENETİM MODELİ ÖNERİSİ: İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK DENETİM KURULU BAŞKANLIĞI.....	72
3.4.1. Kurulun Görev Ve Yetkileri.....	78
3.4.2. Başkan, Başkan Yardımcısı Ve Grup Başkanlarının Görev Yetki Ve Sorumlulukları.....	80
3.4.3. Kurumsal Yapıya İlişkin Bilgiler.....	81
3.4.3.1. Fiziksel Yapısı.....	81
3.4.3.2. Organizasyon Yapısı.....	81
3.5. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MÜFETTİŞLİĞİ.....	87
3.5.1. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerin Görev Ve Yetkileri.....	90
3.5.2. İş Ve Sosyal Güvenlik Müfettiş Yardımcılığına Giriş.....	90
3.3.3. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin Eğitimi.....	94
3.3.4. İş Ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin Yeterlilikleri Ve Baş Müfettişliğe Atanmaları.....	95
3.6. Taşra Teşkilatlarında Yoklama Ve İnceleme Memuru.....	95
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	97
KAYNAKÇA.....	101
EKLER.....	A1

KISALTMALAR LİSTESİ

KADİM	:	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
K.H.K	:	Kanun Hükmünde Kararname
K.P.S.S	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
Kurum	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
R.T.B	:	Rehberlik Teftiş Başkanı
S.G.K	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
S.S.K	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
Ç.S.G.B.	:	Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
W.H.O	:	Dünya Sağlık Teşkilatı
O.S.G.B	:	Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimi
C.I.S.	:	Uluslararası Sağlık ve Mesleki Güvenlik Bilgi Merkezi
İ.S.S.A.	:	Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği
BAĞ-KUR	:	Kendi Nam Ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar
ÖSYM	:	Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TÜSİAD	:	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği

ŞEKİLLER LİSTESİ

	SAYFA
EK-A: İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulunun Ç.S.G.B' daki Yeri	81
Şekil-2: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Organizasyon Şeması	82
Şekil-3: İş Ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği	88
Şekil-4: İş Ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Müfettişleri	94
Şekil-5: 30.09.2014 Tarihi İtibariyle Ç.S.G.B' nın 2015 yılı bütçe sunuş istatistikleri	99

EKLER LİSTESİ

EK-A: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik Ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği

EK-B: Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği

EK-C: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde; literatür araştırması ve analiz kısımları olmak üzere, tez yazım sürecinin her aşamasında mesai mefhumu gözetmeksizin desteğini benden hiç esirgemeyerek yol gösteren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Alaattin FIRAT, bilgi ve tecrübesiyle çalışmalarına ışık tutan değerli iş arkadaşlarıma, bu yoğun, tempolu ve stresli dönemde her zaman yanımda olan eşime ve araştırmanın herhangi bir yerinde bana yardımcı olup da ismini hatırlayamadığım tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Nazmi MARHAN

AMAÇ

Bu tezin temel amacı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığında ortak denetim sistemi üzerine bir değerlendirmeyi yaparak bu konuda gerekli tedbir ve çözümleri belirterek yeni bir denetim modeli önermektedir.

Türkiye' deki iş hayatında denetimin çok başlı olmasından kaynaklanan sorunların çözümü için ne gibi tedbirlerin alınabileceği, sosyal güvenlik denetiminin tarihçesi, çalışma hayatındaki denetim türleri, mevcut denetim yapısı değerlendirilmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki mevcut denetim sistemi üzerinde durulmuştur. Mevcut sistemin yapısal sorunları ne olduğu irdelenmiş ve bu yapısal sorunların nasıl ortadan kalkacağı, denetim birimlerinin birleşmesinin hangi model altında toplanabileceği, denetim birimleri arasındaki işbirliği ile bilgi paylaşımının daha etkin nasıl sağlanacağı ve verimli bir denetim sistem modeli önerilmiştir.

GİRİŞ

Sosyal Güvenlik sistemi insanlara hayatlarında karşılaşmalarına çıkabilecek risklere karşı asgari hayat şartlarını sağlayan bir yapıdır. Anayasamızda güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkının, kişilerden yoksun kılınmaması için devletin bu alana müdahale etmesi ihtiyaçtan öte bir zorunluluktur. Çünkü kişilerin sosyal güvenlik konusundaki bilinç düzeyi yeterli olmayacağı gibi, kişiler kısa vadeli düşünerek sosyal güvenliğin maliyetinin kendilerine fayda olarak yansıtılmasını isteyebilmektedirler. Daha da önemlisi ekonomik, siyasi ve benzeri alanlarda zayıf olan işçiler sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda yeterli olamamaktadırlar.

Denetimin adil, caydırıcı, etkin ve verimli olması gibi temel ilkeler sosyal güvenlik denetimi içinde önem arz etmektedir. Ancak sosyal güvenlik denetimine ilişkin mevzuatın oluşturulması ve değiştirilmesi aşamalarında sosyal güvenliğin yapısının ve denetim elemanlarının bilgi, görgü ve deneyiminin de dikkate alınması yerinde bir uygulama olacaktır.

Çalışma hayatının denetimi; sigortalı boyutu, işveren boyutu, hak sahibi boyutu ve devlet boyutu ile birçok tarafı ilgilendiren denetim sistemidir. Denetim sonucunda genellikle; bu taraflardan sigortalılar ve devlet bazı faydalar sağlarken olayın diğer tarafını oluşturan işverenler kanunen yapmaları gerekenleri tam ve zamanında yapmadıkları için cezai yaptırımlarla karşılaşabilmektedirler. Yapılan denetimlerde sigortalı olarak kayıt altına alınan bir çalışan, sosyal güvenliğe kavuşmakta, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin daha sıkı uygulanması sağlanarak çalışma koşulları düzeltilmektedir.

Sosyal güvenlikte kayıt dışılığın azaltılmasına yönelik olarak daha çok fiilin işlenmesinden sonra devreye giren denetimden fayda beklenmektedir. Bunun beklemek yerine, vatandaşların sosyal güvenlik bilincini artıracak rehberlik hizmetlerine ağırlık vermek daha doğru bir yaklaşımdır. Özellikle de son yıllarda kutlanan "Sosyal Güvenlik Haftası" kapsamında gerçekleştirilen rehberlik hizmetleri bu amacı en iyi şekilde yerine getirmektedir. Sektör bazlı rehberlik anlayışının geliştirilmesi kayıt dışılığın daha da azaltacağı düşünülebilir.

Çalışma hayatında denetim sistemi merkeze bağlı olması sistemde karşılaşılan bir çok sorunu çözüme kavuşturacaktır. Her ne kadar çeşitli kurumlarda il bazında denetim sistemi kurulmuşsa da 77 milyona hizmet eden sigortalı, hak sahibi ve işverenlerin hak ve hukukları konusunda denetim ve soruşturma yapan denetim elemanlarının illerdeki baskılara maruz kalmadan çalışmalarına, yapılan denetimlerin daha adil ve bağımsız bir şekilde sonuçlanmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışma hayatının denetiminde karşılaşılan bu sorunlarda emek, zaman ve özellikle yetki sorunu daha önce Milli Eğitim Bakanlığı ve Maliye Bakanlığında denetimin tek çatı altına alınıp birleştirilmesinde olduğu gibi çözülecektir.

Bu iki bakanlık kendi içerisinde yeni yapılanmaya giderek büyük ölçüde verimliliği sağlayarak denetimin daha faydalı yapılabileceğini açıkça göstermişlerdir. Maliye Bakanlığının kararlı tavrı sonucu Hesap Uzmanları, Maliye Müfettişleri, Gelirler Kontrolörleri ve Vergi Denetmenleri "Vergi Denetim Kurulu" tek çatısı altında "Vergi Müfettişi" unvanıyla birleştirilmiştir. Yine, Milli Eğitim Bakanlığı merkez kadrosunda yer alan "Milli Eğitim Denetçileri" ile taşra kadrosunda yer alan "İl Milli Eğitim Denetmenleri" "Maarif Müfettişi" olarak tek çatı altında birleştirilmiştir.

Bu çalışma üç bölümden oluşturulmuş olup,

Birinci bölümde;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tarihçesi, görevleri, denetim, iç ve dış denetimin tanımı, çalışma hayatının dünyadaki düzenlemeleri, çalışma hayatında iş teftişte ve sosyal güvenlikte denetimin önemi, çalışma hayatında değişen koşullardan demografik yapı, işgücü piyasaları, refah sunumu anlayışındaki değişimler ile sosyal güvenlik sistemlerine uyum sorunlarının denetim üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İkinci bölümde;

Sosyal Güvenlik Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve İş Müfettişlerinin görev, yetki ve sorumluluklarına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise;

Mevcut denetim sisteminde yaşanan sorunlar ortaya konmuş, yeni bir model önerisinde bulunulmuş ve sunulan yeni model önerisi varsayımları üzerinde durulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İLE DEĞİŞEN ŞARTLARIN DENETİM SİSTEMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1.1. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA DENETİM SİSTEMİ

1.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Tarihçesi

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilk çekirdeği 1930’lu yıllarda İktisat Vekaleti içinde oluşmuştur. 27 Mayıs 1934 tarih ve 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla, bu Bakanlık bünyesinde İş ve İşçiler Bürosu” kurulmuştur. 8 Haziran 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunuyla İş ve İşçiler Bürosu, İş Dairesi haline getirilmiştir. Çalışma Bakanlığı, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1. Maddesine dayanılarak, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarih ve 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 7 Haziran 1945 tarih ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile kurulmuş hemen arkasından 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır.”¹

28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun² 4763 sayılı Kanuna göre daha geniş bir görev tanımı yapmış, merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler getirmiştir. Daha sonra, 17.11.1974 tarih ve 4-1040 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş, Sosyal Sigortalar Kurumu ile Bağ-Kur bu Bakanlığa bağlanmıştır. 13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında KHK³ ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” adıyla yeniden

¹ Resmi Gazete, 27/06/1945,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6042.pdf&main=ht tp://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6042.pdf> (16.04.2015).

² Resmi Gazete, 30/01/1946,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6219.pdf&main=ht tp://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6219.pdf> (16.04.2015).

³ Resmi Gazete, 14/12/1983,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18251.pdf&main= http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18251.pdf> (16.04.2015).

teşkilatlandırılmıştır. 184 sayılı KHK, aynı zamanda 4841 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır.

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve görevleri hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve görevleri hakkında 184 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Değiştirilerek 09.01.1985 tarihinde 3146 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Daha sonra, 04 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren 618 Sayılı KHK ile Bakanlık yeniden yapılandırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır. Bakanlığın Yurtdışı Teşkilatı, 1960'lı yılların başından itibaren gelişen ve ülkemiz için yeni bir olgu niteliğindeki sanayileşmiş Avrupa ülkelerine düzenli Türk işgücü sevkiyatı ile doğan ihtiyaç sonucu ihdas edilmiştir. Başta Almanya Federal Cumhuriyeti'ne olmak üzere, diğer Avrupa ülkelerine giden Türk işgücünün ülkemizdekinden farklı ve yabancı toplumsal çevrede ve değişik yaşam koşullarında devlet eliyle destek görmesi ve sorunlarına çözüm bulunması amacıyla buldukları ülkelerdeki büyükelçiliklerin nezdinde Çalışma Müşavirlikleri ve Başkonsolosluklar bünyesinde de Çalışma Ataşelikleri kurulması yoluna gidilmiştir.”⁴

1.1.2. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın Görevleri

- Çalışma yaşamını düzenleyici, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler almak,
- Çalışma yaşamındaki mevcut ve olası sorunları ve çözüm yollarını araştırmak,
- Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli önlemleri araştırmak ve uygulamasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek önlemleri almak,

⁴ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=bakanlik&id=4> (16.04.2015).

- İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamak,
- Çalışma yaşamını denetlemek,
- Sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli önlemleri almak,
- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenlik olanağını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerin çalışma yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili sorunlarına çözüm yolları aramak, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek,
- Çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici önlemleri almak,
- İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak.

1.1.3. Genel Olarak Denetim

1.1.3.1. Denetimin Tanımı

Denetim, kamu ya da özel bir kuruluşa ilişkin bilgilerin önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluğunun saptanması ve rapor edilmesi amacı ile bir uzman birimi tarafından kanıt toplama ve değerlendirme süreci olarak ifade edilmiştir.⁵

“Denetim; gerçekleşen sonuçları önceden belirlenmiş amaçlar ve standartlara göre, tarafsız bir şekilde analiz etmek ve ölçmek suretiyle kanıtlara dayanarak değerlendirmek, gelecekteki hataların önlenmesine yardımcı olmaktır. Ayrıca denetim kişi ve kuruluşların gelişmesine, mali yönetim ve kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir ve tutarlı hale gelmesine rehberlik etmek ve elde edilen sonuç ve bulguları ilgililere duyurmak için uygulanan sistemli bir süreçtir”⁶

⁵ Türk Dil Kurumu *İktisat Terimleri Sözlüğü*, “Denetim”, <http://tdkterim.gov.tr/?kelime=denetim&kategori=terim&hng=md>, (16.04.2015).

⁶ SAYIŞTAY, Performans ve Risk Denetim Terimleri, SAYIŞTAY, Ankara, s.15, 2000.

Denetimin diğer bir tanımında ise, işlemlerin tümünün sonuna kadar yazılımı ve tekrar gözden geçirilmesi, plan ve amaçlar çerçevesinde bu işlemlerin çözümlenmesi, önceden planlanmış amaçlara ulaşmak için bu işlemlerin plana göre yönetilmesi ve gerektiğinde gerekli değişikliklerin yapılması şeklinde ifade edilmiştir.⁷

“Devlet çalışmalarının devamlı gözetim ve denetim altında tutulması, kaynakların yerinde kullanılıp kullanılmadığının saptanması ve örgüt verimliliğinin devamlı olarak artmasını sağlayacak tedbirlerin alınması zorunludur. Bu açıdan bakıldığında denetim faaliyeti hayati bir öneme sahiptir”⁸

Demokratik ve hukuka dayalı bir sistemde tüzel ve gerçek kişilerin yasalarda belirtilmiş olan faaliyet, haklar ve sorumlulukları doğrultusunda çalışmalarında denetimin oldukça önemi bulunmaktadır.

1.1.3.2. İç Denetim

“Çalışma hayatının denetimi ve teftişinde devlet yetkilidir. Toplumun yakından ilgilendiren iş mevzuatının noksansız uygulanıp uygulanmadığının denetimini kamu düzeni ile ilgili olduğundan bu görev, bütün ülkelerde devlete ait bulunmaktadır.”⁹

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 63 üncü maddesi uyarınca iç denetim, kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız ve nesnel güvence sağlayan danışmanlık faaliyetidir. Bu danışmanlık faaliyetleri, idarelerin yönetim ve kontrol yapıları ile malî işlemlerinin risk yönetimi, yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek yönünde sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve genel kabul görmüş standartlara uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, iç denetim ise iç denetçiler tarafından yapılmaktadır.

⁷ Türk Dil Kurumu Tecim Maliye, **Sayışmanlık ve Güvence Terimleri Sözlüğü**, “Denetim”, <http://tdkterim.gov.tr/?kelime=denetim&kategori=terim&hng=md>, (16.04.2015).

⁸ Erhan KÖKSAL, “Türkiye’de Merkezi Hükümetin Taşra Örgütünün Denetimi”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt No 7, Sayı 1(Mart), s.51, 1974.

⁹ Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, 21.Bası, İstanbul, Beta Basım, 2008, 28.

“Kamu harcamaları, bütçe ile tahsiline izin verilen kamu gelirleri ile kamu giderlerinin yapılmasına izin verilen hukuki bir metindir. Bu belgede yürütülecek faaliyetler uluslar arası sınıflandırmalara göre tertiplenir. Bu tertipler yürütülecek olan hizmeti gösterir ve her bir tertip için yapılabilecek harcamanın üst sınırı ilgili bütçe tertibinde gösterilir ve buna da ödenek denir.”¹⁰

“5018 Sayılı Kanununun 64 üncü maddesi uyarınca kamu idarelerinin yıllık iç denetim programı üst yöneticinin önerileri de dikkate alınarak iç denetçiler tarafından hazırlanır ve üst yönetici tarafından onaylanır. İç denetçi,

- Nesnel risk analizlerine dayanarak kamu idarelerinin yönetim ve kontrol yapılarını değerlendirmek, kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması bakımından incelemeler yapmak ve önerilerde bulunmak,

- Harcama sonrasında yasal uygunluk denetimi yapmak,

- İdarenin harcamalarının, malî işlemlere ilişkin karar ve tasarruflarının, amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara ve performans programlarına uygunluğunu izlemek ve değerlendirmek,

- Malî yönetim ve kontrol süreçlerinin sistem denetimini yapmak ve bu konularda önerilerde bulunmak,

- Denetim sonuçları çerçevesinde iyileştirmelere yönelik önerilerde bulunmak, denetim sırasında veya denetim sonuçlarına göre soruşturma açılmasını gerektirecek bir duruma rastlandığında, ilgili idarenin en üst amirine bildirmek,

- İç denetçi bu görevlerini, İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen ve uluslararası kabul görmüş kontrol ve denetim standartlarına uygun şekilde yerine getirir.

İç denetçi, görevinde bağımsızdır ve iç denetçiye asli görevi dışında hiçbir görev verilemez ve yaptırılamaz.

İç denetçiler, raporlarını doğrudan üst yöneticiye sunar. Bu raporlar üst yönetici tarafından değerlendirmek suretiyle gereği için ilgili birimler ile malî hizmetler birimine verilir. İç denetim raporları ile bunlar üzerine yapılan işlemler, üst yönetici tarafından en geç iki ay içinde İç Denetim Koordinasyon Kuruluna gönderilir. Maliye Bakanlığına bağlı İç Denetim Koordinasyon Kurulu, yedi üyeden oluşur.

¹⁰ Mehmet Karasu, 5018 Sayılı Kanun ve Uygulama, **Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Afyon Hizmet İçi Eğitim Semineri**, SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Semineri(Kurum Yayını) Afyon, 9-14 Aralık 2007, 168.

Üyelerden biri Başbakanın, biri Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın, biri Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın, biri İçişleri Bakanının, başkanı dahil üçü Maliye Bakanının önerisi üzerine beş yıl süre ile Bakanlar Kurulu tarafından atanır. Bunların 67 nci maddede belirtilen görevleri yapabilecek niteliklere sahip olması şarttır. Maliye Bakanı tarafından önerilecek adaylardan birinin ekonomi, maliye, muhasebe, işletme alanlarından birinde doktora derecesine sahip öğretim üyeleri arasından olması şartı aranır. Üyeler, bu sürenin sonunda yeniden atanabilmektedirler.

5018 Sayılı Kanunun 67' nci maddesi uyarınca İç Denetim Koordinasyon Kurulu, kamu idarelerinin iç denetim sistemlerini izlemek, bağımsız ve tarafsız bir organ olarak hizmet vermek üzere aşağıdaki görevleri yürütür:

a) İç denetime ilişkin denetim ve raporlama standartlarını belirlemek, denetim rehberlerini hazırlamak ve geliştirmek.

b) Uluslararası uygulamalar ve denetim standartlarıyla uyumlu risk değerlendirme yöntemlerini geliştirmek.

c) Kamu idarelerinin denetim birimleri ile işbirliğini sağlamak.

d) Yolsuzluk veya usulsüzlüklerin ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması konusunda önerilerde bulunmak.

e) Risk içeren alanlarda iç denetçilere program dışı özel denetim yaptırılması için kamu idarelerine önerilerde bulunmak.

f) İç denetçilerin eğitim programlarını düzenlemek.

g) İç denetçiler ile üst yöneticiler arasında görüş ayrılığı bulunması halinde anlaşmazlığın giderilmesine yardımcı olmak.

h) İdarelerin iç denetim raporlarını değerlendirerek sonuçlarını konsolide etmek suretiyle yıllık rapor halinde Maliye Bakanına sunmak ve kamuoyuna açıklamak.

i) İşlem hacimleri dikkate alınmak suretiyle ilçe ve belde belediyeleri için iç denetçi atanıp atanmayacağına karar vermek.

j) İç denetçilerin atanmasına ilişkin diğer usulleri belirlemek.

k) İç denetçilerin uyacakları etik kuralları belirlemek.

Kamu yönetiminde birikmiş ve ağırlaşmış sorunların çözülmesi, yolsuzlukların ve suiistimallerin önlenmesi, kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayacak bir mali yönetim ve denetim sisteminin hayata geçirilmesi hususları, Avrupa Birliği müktesebatına uyum kapsamında taahhüt edilen bir gereklilik olması yanında; modern dünya ülkelerinin kabul ettiği ve uyguladığı mali yönetim ve denetim anlayışı, ülkemizin ihtiyacı olarak da önemli konumdadır.

“Kamu mali yönetimimizin çağdaş yönetim anlayışının ilke ve gereklerini karşılamaktan uzak oluşu denetimi de olumsuz etkilemektedir. Denetim sisteminin nesnel tabanını oluşturan Türk kamu mali yönetim sisteminin ve kamu maliyesi alanındaki yasal çerçevenin pek çok yetersizliği ve eksikliği, denetimin etkinleştirilmesinin önündeki en ciddi handikaplardan biri olarak durmaktadır. Mevcut denetim sistemimiz aşağıda bahsedilen hususlar nedeniyle gerek yapılanması gerekse fonksiyonları itibarıyla Avrupa Birliği'nin yanı sıra ülke içindeki çeşitli kurum ve kuruluşlar ile konuyla ilgilenen çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yaptığı eleştirilere maruz kalmaktadır.”¹¹

1.1.3.3. Dış Denetim

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 68 inci maddesi uyarınca Sayıştay tarafından yapılacak harcama sonrası dış denetimin amacı, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin hesap verme sorumluluğu çerçevesinde, yönetimin mali faaliyet, karar ve işlemlerinin; kanunlara, kurumsal amaç, hedef ve planlara uygunluk yönünden incelenmesi ve sonuçlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine raporlanması şeklinde ifade edilebilir.

Dış denetim, genel kabul görmüş uluslararası denetim standartları dikkate alınarak;

¹¹ Nazmi Zarifi Gürkan, “Yeni Kamu Mali Yönetimi ve Denetimi Sisteminde İç Denetim”, **Yaklaşım Dergisi**, Ekim 2005, Sayı:27, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2005107087.htm, (16.04.2015).

a) Kamu idaresi hesapları ve bunlara ilişkin belgeler esas alınarak, malî tabloların güvenilirliği ve doğruluğuna ilişkin malî denetimi ile kamu idarelerinin gelir, gider ve mallarına ilişkin malî işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olup olmadığının tespiti,

b) Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli olarak kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesi, faaliyet sonuçlarının ölçülmesi ve performans bakımından değerlendirilmesi suretiyle gerçekleştirilir.

Sayıştay tarafından hesapların hükme bağlanması; genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin gelir, gider ve mal hesapları ile bu hesaplarla ilgili işlemlerinin yasal düzenlemelere uygun olup olmadığına karar verilmesidir. Dış denetim ve hesapların hükme bağlanmasına ilişkin diğer hususlar ilgili kanununda düzenlenir.

Sayıştay'ın denetlenmesi, her yıl Türkiye Büyük Millet Meclisi adına Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanı tarafından görevlendirilen ve gerekli mesleki niteliklere sahip denetim elemanlarından oluşan bir komisyon tarafından, hesaplar ve bunlara ilişkin belgeler esas alınarak yapılır.

“Bağımsız denetim; ortaklıkların ve sermaye piyasası kurumlarının kamuya açıklanacak veya Sermaye Piyasası Kurulu tarafından istenecek mali tablolarının, genel kabul görmüş muhasebe kavram, ilke ve standartlarına uygunluğu ile bilgilerin doğruluğunun ve gerçeği dürüst bir biçimde yansıtıp yansıtmadığının, denetçiler tarafından denetim ilke ve kurallarına göre, defter, kayıt ve belgeler üzerinden incelenmesini ve tespit edilen sonuçların rapora bağlanmasını ifade etmektedir. Bağımsız denetim sisteminin denetiminin ve gözetiminin (oversight) önemi 1998 yılında Uzakdoğu'dan başlayarak tüm dünyaya yayılan ve birçok ABD firmasının battığı krizle ve 2001 yılında yaşanan Enron skandalıyla birlikte anlaşılmıştır. Bu bağlamda öncelikle harekete geçen Amerika Birleşik Devletleri olmuş ve 2002 yılında çıkarılan Sarbanes-Oxley yasası ile bağımsız denetim sisteminin gözetimi düzenlenmiştir. Sarbanes Oxley yasasının ardından başta İngiltere olmak üzere Avrupa ülkeleri bağımsız denetimin denetimini sağlamak üzere yeni kanunlar çıkarmışlar ve bu denetimi ve gözetimi sağlayacak yeni kurumlar oluşturmuşlardır. Nihayetinde 2005 yılında Avrupa birliği 8 nolu direktifi güncelleştirilmiş ve kamu gözetimi sistemini de içeren köklü değişiklikler yapılmıştır. Gerek Sarbanes Oxley

yasasında gerekse Avrupa Birliği 8 nolu direktifinde bağımsız denetimin gözetimi temel olarak, denetçi bağımsızlığının ölçülmesi, denetçi yetkinliğinin ölçülmesi ve denetim sisteminin denetlenip disiplinize edilmesine dayanır. Bu kapsamda gerek ABD’de gerekse Avrupa ülkelerinde kurulan Kamu Gözetimi Kurullarına; bağımsız denetim yapan tüm şirketlerin kayıt olması zorunlu tutulmuştur. Kurulun istediği standartları yerine getiremeyen şirketlerin kayıt başvuruları olumsuz cevaplanmış yani bu şirketlerin bağımsız denetim yapmaları yasaklanmıştır. Ayrıca yarı bağımsız bir şekilde örgütlenen bu kurullara bağımsız denetim şirketlerini periyodik olarak denetleme yetkisi de verilmiştir. Ülkemizde de Avrupa Birliği’ne uyum süreci çerçevesinde yakın bir gelecekte bağımsız denetim mevzuatını Avrupa Birliği 8. direktifine yakınlaştırmak üzere bir takım mevzuat değişiklikleri yapılacaktır. Bu durumda Türkiye’de de bağımsız denetim sistemini denetleyen Kamu Gözetimi Kurulunun kurulması söz konusu olacaktır.”¹²

“Denetim Örgütü, federal hükümetin işlemleri üzerinde bağımsız denetim yaparak hükümet harcamalarının hesaplanabilirliğine ve kontrol edilebilirliğine yardımcı olur. Bu denetimler parlamento üyelerine objektif bilgiler sunarak onların hükümetin işlemlerini denetlemelerine ve kontrol altında tutmalarına yardımcı olur. Denetim Örgütü’nün etkili olabilmesi için objektif olması önemlidir. Parlamento bu objektifliğin sağlanmasına yardım etmek için Denetim Örgütü’nün hükümetten bağımsız olması için adımlar atmıştır. Denetim Örgütü başkanı hükümetten bağımsızdır ve başkanı 10 yıllık bir dönem için seçilir. Örgüt kendi personelini seçme ve bu personelin çalışma koşullarını belirleme konusunda bağımsızdır. Denetim Örgütü Başkanı, Denetim Örgütü Yasası’nda belirtilen konularda işi ile ilgili konularda hükümetten her türlü bilgiyi isteme hakkına sahiptir. Buna ilave olarak Denetim Örgütü Başkanı, raporunu Parlamento’ya (Avam Kamarasına) sözcü vasıtasıyla doğrudan sunmaktadır.”¹³

“Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde sosyal güvenlik denetiminde de yapılan yeniden yapılandırma neticesinde “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı” çatısı altında görev yapmakta olan sosyal güvenlik müfettişleri hem idari hem de dış

¹² Mehmet Akif Tunç, “Bağımsız Denetimde Yeni Bir Perspektif: Kamu Gözetimi Kurulu”, **Yaklaşım Dergisi**, Mayıs 2007, Sayı:46, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2007059266.htm, (12.04.2015).

¹³ Metin Duran, “Kanada’da Kamusal Denetim”, **Yaklaşım Dergisi**, Aralık 2003, Sayı:5, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2003124102.htm (19.02.2009).

denetimle görevli ve yetkili kılınmışlardır. Anılan müfettişlerin görev ve yetkileri arasında sayılan; İş kazaları, meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta olaylarının araştırılıp incelemesi, işçilerin gerçek ücret ve çalışma sürelerinin belirlenerek sosyal güvenceye kavuşturulmasına yönelik denetimleri aynı zamanda ILO'nun 81 Nolu Sözleşmesi çerçevesinde iş denetimi kapsamına girmektedir.”¹⁴

1.2. ÇALIŞMA HAYATININ DÜNYADAKİ DÜZENLEMELERİ

19. yüzyılda Avrupa'da hızla gelişen sanayi, işçiler açısından olumsuz çalışma ortamı ve koşullarını da beraberinde getirmiş olup bu olumsuz çalışma ortamı ve koşullarını yasal mevzuat ile düzenleme ihtiyacı doğmuştur. Devletin çalışma hayatına müdahale zorunluluğu sonucunda ise iş teftişinin temelleri atılmıştır.

Ancak son 20 yılda yaşanan küreselleşme gerçeği ve buna bağlı olarak ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki gelişmeler, çalışma yaşamında önemli değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Nedir bu değişiklikler?

- Çalışma yaşamında esnekleşme
- Kayıtdışılığın artması
- İşsizlik oranlarındaki artışlar
- Kadın istihdamındaki artış
- Hizmet sektörünün büyümesi
- İşyeri ölçeklerinin küçülmesi, alt işverenlik uygulamalarının artması.

Yaşanan bu değişimler, çalışma hayatında denetim sisteminin mücadele ve müdahale alanını da oldukça genişletmiş ve klasik teftiş anlayışı ile sorunları gidermek oldukça güçleşmiştir. Böylece sorunlarla mücadele etmek amacıyla yeni teftiş yaklaşımlarını uygulamaya koymaya başlamıştır.¹⁵

İş teftişi 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

¹⁴ İsa Karakaş, “Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişlerin İş Denetimindeki Yeri”, *Yaklaşım Dergisi*, Ekim2007,Sayı:51,http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2007109973.htm, (12.04.2015).

¹⁵ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2012_57,

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

En temel haklardan birisi olan sosyal güvenlik hakkı zamanımızda bazı küresel gelişmeler dolayısıyla sıkıntılı bir dönem geçirmektedir. Her hakkın dönem dönem bu gelişmeleri yaşadığı bilinmektedir. Her ne kadar dünya ülkeleri itibariyle sosyal güvenlik uygulamaları farklılıklar gösteriyorsa da amaç birbirine yakınlaşmış sosyal güvenlik uygulamaları ortaya çıkarmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü büyük çaba sarf etmektedir. UÇÖ yayınladığı Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarıyla bu alanda büyük başarılar kat etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü yanında Avrupa Birliği de sosyal güvenlik hakkının gelişimi, düzenlenmesi, denetlenmesi ile ilgili yayınladığı çeşitli düzenlemelerle bu alanda katkı sağlayan düzenlemelere imza atmıştır. 81, 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ile Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi çalışma hayatının denetlenmesi anlamında getirmiş oldukları düzenlemeler sayesinde çok önemli fonksiyonlar yerine getirmektedir.¹⁶

Ülkeleri çalışma hayatındaki düzenlemeleri yanında uluslararası teşkilatlar ile birlikte yürütülen çalışmalar arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Dünyanın teknolojik ve ulaşım sebepleriyle artık globalleşmesi, bir köy modeli olması bu yakın ilişkiyi mecbur kılmaktadır. Uluslararası teşkilatlar ve bunların başında bulunan ILO, ülkesel mevzuatların oluşturulmasında temeli oluşturmaktadır.

Bugün, her alanda olduğu gibi, iş teftişi ile ilgili gelişmeler de, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde tek tek ülkelerin iktisadi gelişme seviyelerine göre yürütecekleri faaliyetlerin yetersiz kalacağını, bu alanda da uluslararası düzeyde işbirliği yapılması gerektiğini ortaya koymuştur.¹⁷

1.2.1. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)

Uluslar arası çalışma teşkilatı (ILO), çalışma hayatının her yönü ile ilgilenmektedir. ILO' nun bu alandaki çalışmaları kurulduğu günden itibaren süreklilik

¹⁶ Nizamettin AKTAY, "Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler" Sosyal Güvenlik Dergisi 2012/2,

¹⁷ Jacques CLAIRE; "The Policy of the İSSA on İlte Prévention of Occupational Risks", International Social Security Review, Year; XXXVI, 2/83, s. 155.

göstermiş, değişik yıllarda çok sayıda sözleşme yapılmıştır. İlk yıllarda çalışma saatleri, çalışma yaşı, gece çalışmaları konusunda etkinliği olduğu görülse de son zamanlarda en çok ve ağırlıklı konunun iş sağlığı ve güvenliği sözleşme ve tavsiye kararları olduğu görülmektedir.

ILO'nun 1919 tarihli kuruluş toplantısında, Örgüte katılacak ülkeler ile oy haklarının nasıl dağılacığı hususu çok uzun tartışmalara yol açtı. ILO ana sözleşmesini kaleme alanlar, oluşturulan Örgütün çalışma hayatını ilgilendiren bir örgüt olduğu hususunu göz önüne alarak, üye ülkelerin hükümet olarak temsil edilmesi yanında, çalışma hayatının diğer aktif tarafları olan ve alınacak her karardan doğrudan etkilenecek olan işçilerle işverenlerin de örgütleri vasıtasıyla organizasyona katılmalarını uygun görmüşlerdir. Üçlü katılımın özellikle uluslararası düzeyde faaliyet gösteren bir örgütte uygulanmasının daha uygun olacağı da yine ana sözleşmeyi hazırlayanlar tarafından ifade edilmiştir.¹⁸

ILO, İSİG ile ilgili faaliyetlerini 1951 yılında belirlenen şu iki prensiple yürütmektedir.¹⁹

-Sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür. ILO işçilerin korunması ile ilgili bütün faaliyetlerin de meseleye bu bölünmezlik unsurunu dikkate alarak yaklaşmalıdır.

-ILO çalışmalarında pratik olmalı, üye devletler ve bunların işçi ve işveren örgütlerinin ihtiyaçlarına doğrudan cevap verecek pratik yöntemlerle çalışmalıdır.

ILO' nun özellikle iş kazaları ve meslek hastalığında kullandığı araçlar şu şekilde sıralanabilir;

-Düzenleme; Çalışma çevresinin düzenlenmesi, oluşturulması, sürekliliği, denetimi, araç ve gereçlerin çalışması, işçiler ve işverenlerin görevleri ve tıbbi gözetim gibi konularda uyulması zorunlu kurallar hazırlamak.

¹⁸ Yusuf Alper ve Pir Ali Kaya, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995, s.39.

¹⁹ ILO; Safety and Health of Workers, ILO, Geneva, 1963, s. 5.

-Standartlaştırma; Endüstri makinalarının güvenliği, hijyenik uygulamalar ve ferdi araçları konusunda, resmi, yarı resmi ve gönüllü kuruluşların uyacağı standartları belirleme.

-Denetim; Resmi kurallara uyulup uyulmadığını denetleme.

-Teknik Araştırma; Zararlı maddeler, koruyucu araçlar, çalışana en uygun malzemelerin dizaynı gibi konularda araştırma yapmak.

-Tıbbî Araştırma; Mesleki hastalıkların sebeplerini, özelliklerini ve benzeri konulan araştırmak.

-Psikolojik Araştırma; Hastalık ve kazalara yol açan psikolojik faktörleri araştırmak.

-İstatistikî Araştırma; Hangi tür kaza ve hastalıkların, ne sayıda ve kimler üzerinde meydana geldiğini araştırmak ve bu bilgilerden hareketle sebeplerini bulmak.

-Öğretim; Sağlık ve güvenlik konusunda mühendislikten tıp alanına kadar değişik seviyelerde öğretim yaptırmak.

-Eğitim; Çalışanları, iş hayatının değişik sahalarında eğitmek.

-İkna; Sağlık ve Güvenlik konusunda çok çeşitli yayın araçlarını kullanarak tarafları bilinçlendirmek.

-Sigorta; İş kazası ve meslek hastalığını önlemeye yönelik tedbirleri finansal açıdan desteklemek.

Bunların dışında, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, mesleki rehabilitasyon, mesleki rehberlik gibi alanlarda da çalışma yapmak, ILO'nun bu alandaki faaliyetlerinin diğer yönünü oluşturmaktadır.

ILO, bu faaliyetlerinin bir kısmını, üye ülkelerin mevzuatını oluşturacak sözleşmeler ve tavsiye kararları olarak, bir kısmını Birleşmiş Milletlere bağlı diğer, örgütler ve bölgesel kuruluşlarla işbirliğine girerek, bir kısmını da kendine bağlı kuruluşlar vasıtası ile gerçekleştirmektedir. Bu alanda ILO'ya bağlı olarak çalışan iki kuruluş ve faaliyetleri şunlardır;

- Uluslararası Sağlık ve Mesleki Güvenlik Bilgi Merkezi (CIS)

Uluslararası Sağlık ve Mesleki Güvenlik Bilgi Merkezi (The International Occupational Safety and Health Information Centre), imalat, kömür, inşaat, tarım, ulaşım ve kamu hizmetleri gibi her türlü faaliyet alanına ait sağlık ve mesleki hastalıklar konularında hızlı ve sistematik bilgi hazırlama gayesi ile ILO tarafından 1958 yılında kurulmuştur.²⁰

CIS, iş teftişi ve iş sağlığı-güvenliği ile ilgili her türlü bilgiyi derleyerek, fotokopi haline dönüştürerek ve dijital ortama alarak dağıtmaktadır. Bazı konularda toplantılar ve sempozyumlar düzenlemektedir. ILO bünyesinde olan CIS, bir çok uluslararası kuruluş tarafından fonlanmaktadır.

-Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (İSSA)

1927 yılında sosyal güvenlik alanında başlayan uluslararası bir dizi gelişmenin sonucunda 1947 yılında kurulan uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği'nin (The International Social Security Association, İSSA) asıl görevi, tehlike meydana geldikten sonra zararlarını telafi etmekle ilgilidir. Ancak tehlikeyi önlemenin, onu tazmin etmekten daha kolay olduğu, İSSA'nın amaçları ile işkazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi arasında yakın bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.²¹

İSSA, uluslararası ve bölgesel düzeyde iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlar ile kurullar kurarak, çalışanların karşılaşılabileceği tehlikeleri belirleyen bir ve bilgi akışının çok yoğun olduğu bir kuruluştur.

- ILO'nun Uluslararası ve Ulusal Düzeyde Yürüttüğü İşbirliği Faaliyetleri

ILO, çalışma hayatı ile ilgili olarak değişik seviyelerdeki uluslararası örgütlerle işbirliği içindedir. Bunlardan bazıları; Avrupa Ekonomik Komisyonu, (ECE), Batı Avrupa Birliği (WEU), Uluslararası Posta Birliği (UPU), Avrupa Kömür ve Çelik Birliği (ECSC), Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA), Avrupa Ekonomik Topluluğu (EEC), Avrupa Verimlilik Ajansı (EPA), Avrupa Konseyi (CE)' dir.

²⁰ ILO; Safely, s. 40-41.

²¹ ILO; CLAIRE; a.g.m., s. 156-160.

-ILO'nun Diğer Faaliyetleri

ILO' nun en önemli faaliyet alanlarından biri ise üye ülkelerin istekleri doğrultusunda doğrudan çalışma hayatı ile ilgili özellikle iş sağlığı-güvenliği hususunda teknik yardımlar yapmaktır. Türkiye' de ILO' dan uzman ve ekipman yardımı alan ülkelere bulunmaktadır. Ayrıca ILO' nun ARGE ile ilgili yapmış bulunduğu yardımlarda bulunmaktadır.

ILO, çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi İSİG ile ilgili olarak da yoğun şekilde düzenli yayınlar yapmakta, istatistikler yayınlamaktadır. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Ansiklopedisi ile yıllık olarak yayınladığı iş kazaları istatistikleri bu alandaki önemli yayınlar arasında yer almaktadır.

1.2.2. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO)

Dünya Sağlık Teşkilatı (World Health Organization-WHO), uluslararası alanda daha çok sağlık ile ilgili konularda bilinmektedir. Birleşmiş Milletlere bağlı bir teşkilattir. Çalışma hayatı ile ilgili faaliyetleri de bulunmaktadır. Bu faaliyetleri tek başına yürütmektedir ve ILO ile işbirliği içerisinde yapmaktadır. Özellikle mesleki hastalık konularında oldukça yoğun faaliyette bulunmaktadır. Oluşturdukları komitelerde tavsiyelerde bulunmak ve iş sağlığı-güvenliği ile ilgili seminerler ve sempozyumlar düzenlemektedir.

ILO başta olmak üzere uluslararası teşkilâtlar, İSİG alanında değişik ve çok yönlü faaliyetleri gerçekleştirmekte, çalışmaların odak noktasını her alanda işbirliği sağlama, bunun için de bilgi birikimi ve akışım en etkin şekilde sağlama oluşturmaktadır.

1.2.3. Avrupa Birliği'nde Çalışma Hayatı ve Örnek Ülke Modelleri

Avrupa Birliği'nde, sanayi devrimi ile işin sürdürülebilirliği ve nitelikli işgücünün korunması önemli bir ihtiyaç haline gelmiş, bu durum iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin farkındalığın gelişmesinde önemli bir rol oynamıştır. Çalışanların sağlığı ve işyerlerinin güvenliğinin korunmasına ilişkin yasal düzenlemeler ve araçlar geliştirilmiştir. İşyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan faaliyetler, kullanılan araç-gereç-yöntemler, çalışanların özellikleri gibi her işyerinde farklılık gösterecek

etkenlerin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerini dikkate alarak olası her durum için yapılması gerekenleri ayrıntılı bir şekilde tanımlayacak kapsamda bir düzenleme yapılması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına çok detaylı bir nitelik kazandırmıştır. Detaycı mevzuatın, işyeri düzenlemeleri konusunda sınırlayıcı ifadelerinin, her işyerine uygulanabilirliğini azaltması; tüm durumları kapsayacak ve her işyeri için uygun olacak bir düzenlemenin gerçekleştirilebilir olmayışı ve bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığını önlemede yetersiz kalması; mevzuata uygun bir işyerinde kaza olması durumunda işverenin sorumluluğunun hükümsüzlüğü; insanı odağa alan çalışmalar yerine mevzuata uygunluğu öne çıkarması, bu alanda köklü bir değişiklik yapılmasına ilişkin süreci başlatmıştır. Her işyerinin kendine özgü farklılıklarının kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği gerçeği temelinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açabilecek faktörleri yöneterek önlemeyi, sürekli iyileşmeyi ve insanı korumayı odağına alan “önleyici yaklaşım” gelişmiştir.²² Bu bağlamda, ekonomik bir faktör olmasının yanı sıra bir insan hakkı olarak kabul edilmeye başlanan iş sağlığı ve güvenliği alanında, çoğu AB ülkesinde, kural koyan türde İSG mevzuat ve yönetmeliklerinden, temel gereklilikler sürecine bir geçiş gerçekleşmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımda 1980’lerde başlayan değişim sürecinde mevzuatta, uygulanacak kuralları adım adım tanımlamaktan ziyade “**kendi kendini yönetme**” modeline geçilmiştir. Kendi kendini yönetme hususuna daha fazla vurgu yapılarak işverenlerin İSG’nin korunması konusunda sorumluluk alması zorunlu kılınmış, ancak bu sorumluluğu nasıl yüklenecekleri konusunda daha az talimat verilmiştir. Önleyici yaklaşımın getirdiği risk değerlendirmesi, önleme, tehlike, risk gibi kavramlar; çalışanların İSG alanında eğitimi, katılımlarının ve görüşlerinin alınması, temsil edilmeleri gibi temel unsurlar iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde yerini almıştır. Kendi kendini yönetme gerekliliğine bir cevap olarak ortak politika araçları, stratejiler, mevzuat, yönetim modelleri, standartlar, rehberler geliştirilmiştir.²³

“İş kazalarının % 25 azaltılması” bu döneme ilişkin stratejinin temel amacıdır. Bu amaca ulaşabilmek için strateji, hem Avrupa Birliği hem de münferit ülkeler düzeyinde aşağıdaki temel konularda yürütülmesi gereken bir dizi faaliyet belirlemiştir:

²² İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, Ankara, 2010.

²³ Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (İSGİP) Raporları, Ankara, 2011.

- Mevcut mevzuatın iyileştirilmesi ve sadeleştirilmesi;

-İyi uygulamaların paylaşımı, farkındalık artırma kampanyaları ve daha iyi bilgi ve eğitim verilmesi gibi yasal bağlayıcılığı bulunmayan araçlarla AB mevzuatının daha iyi uygulanması

-Her bir üye devletin özel durumuna uyarlanmış ulusal stratejilerin teşvik edilmesi

-Ulusal stratejilerde, en çok etkilenen sektörlerin ve işletmelerin hedeflenmesi ve iş kazalarıyla meslek hastalıklarının azaltılması için ulusal hedefler ortaya konulması,

-Davranış değişikliği oluşturulması ve önleyici kültürün geliştirilmesi,

-Daha fazla araştırma, bilgi paylaşımı ve uygulama ile yeni ortaya çıkan ve acil önlem gerektiren risklerin daha iyi tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrolünün sağlanması,

-İSG'nin, eğitim, halk sağlığı, araştırma gibi diğer ulusal ve AB politika alanlarına da yayılması.²⁴

Stratejiye göre,

- Avrupa Ajansı; özellikle KOBİ'leri hedef alan sektör çapında farkındalık artırma kampanyaları geliştirmek ve belirli sektörlerle yönelik deneyim ve iyi uygulamaların paylaşımı yoluyla işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin teşviki için başvurulacak kurumdur.

"Stratejik dönemin tamamlanmasının ardından, Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve Sosyal Kapsama Genel Müdürlüğü, AB İSG stratejisinin değerlendirilmesi için araştırma faaliyetleri yürütmüş, kamuoyuna danışma sürecini başlatmıştır. İSG alanındaki mevcut ve ileride karşılaşılabilecek zorlukların ve çözüm önerilerinin tespiti ile yeni AB politika çerçevesini belirlenmesinin hedeflendiği, 31 Mayıs 2013- 26 Ağustos 2013 süresince açık olan danışma sürecinde,

²⁴ EU Strategy 2007-2012, European Commission, DG Employment, Social Affairs & Inclusion, (Erişim:20.11.2013), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>

- Üye devletlerin kamu kurumları,
- Çalışan-işveren örgütleri,
- İSG alanı ile ilgili paydaşlar ve uzmanlar görüş vermişlerdir.

Danışma sürecine temel oluşturması amacıyla, 31 Mart 2013 tarihinde Komisyon tarafından yayımlanan strateji değerlendirme raporu¹ sonuçlarına göre öne çıkan tespitler şunlardır:

-Somut hedef konulması olumlu karşılanmaktadır.

-Ulusal stratejiler oluşturulması yönündeki hedef, ülkelerin konuyu sahiplenme düzeylerine ilişkin farkındalık sağlamış, faaliyetler konusunda ortak bir çerçeve ve koordinasyon kazandırmıştır.

-ECWS 20102 ve Score Board 2007-20093 verileri iş kazalarına ilişkin düşüş eğilimi olduğunu göstermektedir.

Söz konusu raporda ve Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan danışma süreci sonuçlarına ilişkin çalışmaya göre İSG alanında çalışma yapılması gereken alanlar tespit edilmiştir:

-İş kazalarında önemli bir düşüş elde edilmesine rağmen meslek hastalıklarında aynı ilerleme yaşanmamıştır, fiziksel riskler gibi İSG alanındaki ana sorunlar devam etmektedir. Yeni riskler konusunda yapılan araştırmalar, stres, kas iskelet sistemi hastalıklarının artışı; nanomalzemeler, endokrin bozucular ve elektromanyetik alan tehlikeleri konusunda endişeleri ortaya koymuştur. “Yeşil İşler” yeni gelişen bir sektördür. Yeni ortaya çıkan riskler ve meslek hastalıkları konusuna daha iyi odaklanması gerekmektedir.

-Kanıt toplama, istatistikler ve stratejinin ilerlemesini izlemede daha kesin ve karşılaştırılabilir bilgi sağlayan araçların geliştirilmesi gerekmektedir.

-Küçük işletmelerin karşı karşıya olduğu risklerle benzer risklerle büyük işletmeler de karşılaşmaktadır. Ancak İSG alanında büyük işletmelerin sahip olduğu düzey ve derinlikte uzmanlık ve deneyimleri yoktur. Yönetimin konuyu sahiplenmesi ve çalışanların katılımının sağlanması gerekir. AB İSG yasal çerçevesinin

uygulanmasına ilişkin KOBİ ve özellikle mikro işletmelere yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir.”²⁵

Avrupa’da çalışma hayatının örgütlenmeleri ile ilgili modeller ülkeden ülkeye farklılıklar gösterilmektedir. Her ne kadar farklılıklar olsa da yönetim de birlik ve etkinlik oldukça dikkate alınmaktadır. Aşağıda Avrupa’ daki bazı ülkelerin çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki denetim modellerine değinilmiştir.

1.2.3.1. Almanya

Almanya’ da çıkarılan kanunlar ile kayıt dışı ile mücadelenin kimin yapacağı, denetimini, denetimi yapacak denetim elemanlarının yetkilerini, cezaları ve diğer kurumlar ile işbirliği çerçevelerini belirlenmiştir.

“Kanun, denetim yetkisini Federal Maliye Bakanlığı’ na bağlı Gümrük İdaresine vermiştir. 43 merkez birim ve yardımcı 271 birimi bulunmaktadır. Bu birimde çalışan 6700 den fazla kayıtdışı istihdam ile mücadeleye karşı müfettişi bulunmaktadır. Bununla birlikte, iş kurumu, emeklilik kurumu, mahkemeler ve meslek odaları gibi 13 resmi kurumla da işbirliği yapma yükümlülüğü getirmektedir. Ayrıca kanunda; kayıt dışı çalışma ve çalıştırma, çalışmaları eksik bildirme veya hatalı bildirme, oturuma veya çalışma izni bulunmayan kaçak işçileri çalıştırma, insan kaçakçılığı kapsamında kayıt dışı istihdam ve 18 yaşın altındakileri çalıştırma durumları için adli ve idari cezalar öngörülmüştür.”²⁶

Ayrıca Almanya’ da İşletme Denetim Büroları bulunmaktadır. Bu bürolar ülke genelinde 20 merkez başta olmak üzere 2000 müfettişin üzerinde denetim elemanı bulunmaktadır. Bu denetim elemanları denetime bilgi verilmeden gidilmesi gerekmiyorsa işverene bilgi vermek zorundadır. Görevli müfettişler yıllık ortalama 300-350 civarında işyeri denetimi yapmaktadır. Yapılan bu denetimler beş temel konudan oluşmaktadır.²⁷

-Sosyal sigorta primleri (hastalık, bakım, emeklilik ve işsizlik sigortası)

²⁵ Evaluation of the European Strategy 2007-2012 on Health and Safety at Work, Commission Staff Working Document, SWD, 202 final, Brussels, 2013,

²⁶ Fatih Bahadır YURDAKUL, Almanya’ daki Kayıt Dışı Mücadele İle Politikaları Ve Uygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi, Ankara, 2014 , s.57,

²⁷ SGK Almanya Çalışma Ziyareti, (2013) s.123.

- Ödenekler (U1, U2 ve iflas ödeneği)
- Sanatçıların Sosyal Sigortası (primler)
- Kaza Sigortası (Kaza sigortası kuruluşlarına primler)
- İflas sigortası

Almanya' daki bu denetimlerde her bölge kendi denetim alanlarındaki yerleri belli yıllar arasında düzenli olarak denetlemek zorundadır. Bu veri göz önünde alındığında işyerlerinin düzenli ve takipli bir denetim altında olduğu açıkça görülmektedir. Ayrıca Almanya Maliye Bakanlığına bağlı Gümrük İdaresi ile Alman Sigorta Kurumu ile ciddi manada birbirini takip eden veri tabanları kullanılmaktadır. Özellikle Maliye Bakanlığı tarafından takip edilen kayıt dışı istihdam bilgilerinin güncel bir şekilde bu sistemlerden takip etmektedir.

Almanya'da, iş sağlığı ve güvenliğindeki aktörler; Devlet, Kanuni Kaza Sigortası Meslek Sandıkları, İşletmeler ve İşçilerdir. Meslek sandıkları, önleyici faaliyetler, rehabilitasyon ve tazminat gibi hususlarla ilgilenir. Alman İSG sisteminde hukuki yaptırımlar devlet eliyle ve meslek sandıkları tarafından yapılır. Gerek devlet, gerekse meslek sandıkları işbirliği içinde çalışırlar ve duruma göre teftişler yaparlar. Bu teftişler;

1. Devlet tarafından yapılan, devletin koyduğu yasalara uyulmasının denetimi,
2. Meslek sandıkları tarafından yapılan, kazaları önleme mevzuatlarına ve devletin kurallarına uyulmasının meslek sandıklarının teknik müfettişleri tarafından denetlenmesi şeklindedir.

"Almanya İSG sistemi 2008 Kasımında, Alman Sosyal sigortalar Kanununda yapılan değişikliklerle Alman Birleşik İSG Stratejisi (GDA) haline getirilmiştir. Yeni oluşturulan bu sisteme göre İSG yapılanması şu şekilde oluşturulmuştur: 1. Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı (Hükümet) 2. Eyalet Temsilcileri 3. Kamu ve Özel Yasal Kaza sigortaları Enstitüleri Yeni oluşturulan sistem, bu üçayak üzerine konumlandırılmıştır. Hükümet, Bakanlığa bağlı Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BAUA) ile İSG hizmetlerini takip eder. Bu enstitü Federal Hükümetin Eyaletleri sürdürür. Kanun yapma yetkisi yoktur. Bir de bütün İSG politikalarının oluşturulduğu bir kurul vardır. Bu kurul Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (NAK) 'dir. Birleşik İSG (GDA) politikaları bu kurulda belirlenir. Merkezi kontrol birimidir. Ortak tarafların her birinden (hükümet, işverenler, çalışanlar) 3'er üye ile kurulur. Başkan, taraflar arasında senelik rotasyonla

belirlenir. Bu kurul Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü içinde yer alır. Sistemin finansmanı tüm paydaşlar tarafından birlikte yapılır. Müfettişleri iş yerinde kazaların önlenmesinin sağlanmasından, iş kanunlarının iş yerinde uygulanmasından, çalışma saatlerinin kısıtlanmasında ve genç çalışanların korunmasından sorumludur. İş müfettişleri iş yerlerine girmeye, gerekli gördüğü testleri yapmaya ve çalışanlara soru sorma gücüne sahiptirler.”²⁸

1.2.3.2. Fransa

Yaklaşık 65 milyon nüfusu olan Fransa’ nın çalışma hayatının denetimini Fransa Çalışma Bakanlığı yapmaktadır. Çalışma hayatının denetimi konusunda özellikle ILO’nun 81 sayılı sözleşmesi benimsenmiş ve bu kurallar çerçevesinde denetim yapılmaktadır. Fransa’ da İş Denetiminin tümü birleştirilmiştir.

İş güvenliği ile ilgili işyerleri uygulaması Çalışma Bakanlığı bünyesindeki iş güvenliği müfettişleri tarafından denetlenmekte, Milli Sigorta Kurumunun müfettişleri de yeni iş kazalarından korunmak ve önlemek konularında faaliyet göstermektedirler.²⁹

Ayrıca Maden, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıkları’ nın müfettişleri kendi ilgi alanları ile ilgili çalışma şartlarının denetimleri yapmaktadır. Bu müfettişler uzmanlıkları ile alakalı gaz, elektrik, sondaj vb. sorumludurlar.

İş sağlığı ve denetimlerinde Fransa yasalarında teknik olarak bazı olanaklardan faydalanma imkanı tanımıştır. Özellikle teknik uzmanlık isteyen doktorluk ve mühendislik gibi incelemelerde uzmanların desteğini sağlamaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının tedbirlerin alınmasında bölgesel sandıklar önemli vazifede bulunmaktadır. Fransız sisteminin özelliği, milli düzeyde iki üst kuruluşun çalışma hayatının denetimi ile ilgili faaliyetlerde bulunmaları ve aralarında koordinasyon kurulunca işbirliği sağlanmasıdır. Alt düzeydeki

²⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:12, Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, (2014) s.38-39-44

²⁹ Sarper SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Birinci Baskı, Savaş Yayınları, 14, Ankara, 1985, s. 104

faaliyetlerde de koordinasyonu sağlayan kurullar bulunmakta, böylece müesseseyi dağınıklık giderilmeye çalışılmaktadır.³⁰

1.2.3.3. İspanya

İspanyanın ekonomik yapısı ölkemize benzemektedir. İstihdam yapısı olarak ölkemizle birçok yönden ortak tarafları bulunmaktadır. Özellikle kayıt dışı istihdamın fazla olduğu alanlar tarım ve hizmet sektörüdür. İspanya' da daha çok 25 yaş ortalamalarında genç ve kadın nüfus oranında kayıtdışı görmek mümkündür.

İspanya' da 2006 yılında da işletme sahiplerinin kayıt altına alınabilmesi için yeni bir yasa çıkarılmıştır. İspanya son 20 yılda aşırı göçe maruz kalmıştır. 2006 yılı itibarı ile bir milyona yakın yasa dışı göçmenin İspanya'da yaşadığı tahmin edilmektedir. Ülkeye yönelik göç ve göçün neden olmuş olduğu yabancı kaçak işçilik, kayıt dışı istihdamın artış göstermesine neden olmuştur.³¹

"İspanya hükümeti, çalışma yaşamı mevzuatını düzenleme konusunda tüm yetkiye sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler, İş ve Göç Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Özerk bölgeler bu düzenlemelere uymakla yükümlüdürler. Merkezi hükümet yönetimi, risklerin önlenmesi konusunda mevzuatın kontrolü ve çalışanların gözetimi görevlerini yerine getirmektedir. Bu amaçla İş ve Sosyal Güvenlik Teftişi kurulmuştur. Ceza yetkisine sahiptir. Etkili denetim gerçekleştirmek için, işletme ve işçilere bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır. İş kazaları da müfettişler tarafından incelenmektedir. İş teftiş kapsamında her 10.000 çalışan başına 1 müfettiş düşmektedir. Fransa'da olduğu gibi, müfettişler genel teftişle görevli olup diğer görevlerinin yanında İSG ile ilgili konularda da teftiş yapmaktadırlar. Teftişin, özerk bölgelerde İSG hükümlerine uygunluk ile ilgili işlevselliğini güçlendirmek için 2006 yılında, yaklaşık 300 teknisyen istihdam edilmiştir. İSG uzmanları, strateji çalışmaları kapsamında iş teftişin sistemine ilişkin değerlendirmelerde bulunmakta ve öneriler geliştirmektedirler. İSG uzmanları, teftiş için daha fazla kaynak ayrılmasını ve müfettişlerin eğitimi ve uzmanlaşması alanlarına yoğunlaşmamasını önermektedir. 1906 yılında İş ve Sosyal Güvenlik Teftişi kurulmuştur. İş müfettişlerinin,

³⁰ Sarper SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Birinci Baskı, Savaş Yayınları, 14, Ankara, 1985, s. 105, 106

³¹ Mehmet TUNÇ, Kayıtdışı Mücadele İle Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar Ve Gelişmiş Ülke Örneklere, Ankara, 2007, s.76

- İşyerine erişme
- İşletme tarafından tutulan belirli bilgilere ulaşma,
- Herhangi bir ihlalin tespiti halinde ilgili mercilere bildirme
- Sosyal alandaki mevzuata aykırı durumlar için yaptırım uygulanmasını teklif

etme hakları vardır. Müfettişler, görevlerini işyerlerini ve işletmeleri ziyaret ederek gerçekleştirirler. Kanuni takip başlatma; endüstriyel ve hukuki uyumsuzluklarda arabulucu veya uzlaştırıcı olarak hareket etme konularında yasal olarak yetkileri bulunmaktadır.”³²

İspanya’ daki denetim kurulları incelendiğinde İş ve Sosyal Güvenlik Teftiş Kurulunun aynı olduğu görülmektedir. İş ve Sosyal Güvenlik Teftiş Kurulu bulunmaktadır.

1.2.3.4. İtalya

Avrupa ülkelerinden biri olan İtalya’ da yıllık ortalama 500 civarında insan ölmekte ve çok sayıda kişi yaralanmaktadır. İtalya İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütü, iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetinin on bir milyon avronun üzerinde olduğunu tahmin etmektedir. Sigorta primi, makinelerin hasarı, çıktıdaki kayıp ve ödenen tazminatların toplamı bu değeri bulmaktadır. Ocak 1993’ten beri İtalyan işverenleri iş güvenliği yasaları ile karşı karşıyadır. Bu yasalar onları sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmeye ve bulguları saklamaya zorlamaktadır. Bu raporlar tehlikedeki kimseleri, tehlike ve riski azaltmak için alınan önlemleri kapsamaktadır. Tüm işyerleri bu yasaların kapsamına girmektedir. Bunlara makineler, proses tesisleri yasası, makine satın alma ile ilgili iş güvenliği kuralları ya da işyerinde kullanılan makine ekipmanlarının sağlanması ve kullanımı gibi konular da dahil edilmektedir. Gerek risk değerlendirmesi ve gerekse iş güvenliği yasaları İtalya’da ekipman ve prosesler üzerinde etkili olmaya başlamıştır. Yapılacak en küçük bir değişiklik dahi yasalara uygunluğu açısından dikkatlice değerlendirilmektedir. İtalyan teftiş sistemi son yıllarda büyük bir reformdan geçmiştir. Hükümet ve parlamentonun çabaları sonucu son 20 yıl içinde günümüz şirketleri ve organizasyon modelleri de dikkate alınarak teftiş sistemi bugünkü halini almıştır.2004’ten beri potansiyel araç gereçlerin önemi iş teftiş müfettişleri tarafından anlaşılmaya ve kullanılmaya başlansa da bunların tümüyle uygulamaya konması için daha süreye ihtiyaç vardır. Yeni uygulamaların öncelikle ülke mevzuatına adapte

³² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:12, Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, (2014) s.131-132

edilmesi gerekmektedir. Diğer Avrupa ülkeleri ile birlikte İtalyan teftiş sistemindeki en büyük değişiklik diğer kurumlarla olan işbirliği ve diyalogun artırılmasıdır. Son yıllarda elde edilen verilere göre denetlenen işyeri sayısında azalma yaşanmasına rağmen hukuka aykırılıklarda artış gözlemlenmektedir. Örneğin; kayıt dışı çalışmada %61, çalışma saatlerine aykırılıkta %154, kadınlara karşı ayrımcılıkta %67, sağlık ve güvenlik şartlarına aykırılıkta %155'lik bir artış meydana gelmiştir. Yeni reformla birlikte İtalyan teftiş sistemi çalışma mevzuatıyla daha uyumlu hale gelmiş ve kayıtdışı ile mücadelede büyük bir aşama kaydedilmiştir. Bütün bu uygulamalar Avrupa Birliği direktifleri ve İLO standartlarına paralel bir şekilde yürütülmektedir.³³

1.2.3.5. Litvanya

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde çalışan İş Teftiş Kurulu, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatını düzenleyen hukuki fiil ihlallerinin önlenmesinden sorumludur. Ayrıca çalışan, işveren, kurumlar, kuruluşlar veya diğer örgütsel yapılar arasındaki ilişkileri düzenleyen Litvanya Cumhuriyeti İş Kanunu ve iş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuata, işyerlerinin uygunluğunu kontrolden de sorumludur. İş Teftiş Kurulunun organizasyonunu ve fonksiyonel bileşimini de kapsayan kanunlar aşağıda sıralanmıştır:

- Litvanya Cumhuriyeti İş Teftiş Kurulu Kanunu, 14 Ekim 2003 No IX-1768
- Litvanya Cumhuriyeti İş Teftiş Kurulu ile ilgili düzenlemeler,
- Litvanya Cumhuriyeti İş Teftiş Kurulu operasyonel Yönetmeliği.

İş teftiş kurulu, toplu sözleşmeler ile uyumu izlemekle olan sorumluluğunun yanı sıra çalışma koşulları, güvenlik ve sağlık konularında ilgili mevzuatların uygulanmasından da sorumludur. Aynı zamanda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi üzerinde de sorumlulukları vardır. İş müfettişleri çalışma ve İSG mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl daha iyi uygulanacağı hakkında işçiler ve işverenlere önerilerde bulunurlar. İş müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma koşulları alanlarında hazırlık aşamasında yasa tasarıları ile ilgili görüş ve önerilerini sunmaları zorunluluğu bulunmaktadır. İş müfettişleri kayıt dışı çalışmalarını denetlemek ve konuyla ilgili çalışan kurumların faaliyetlerini koordine için yetkili bulunmaktadır.³⁴

³³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:12, Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, (2014) s.147-151

³⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:12, Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, (2014) s.163-162

1.2.3.6. Slovenya

“İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftiş, İş Teftiş kurumu tarafından gerçekleştirilir. İş Teftiş Kurumu Kanunu kurumun yapısına ilişkin esasları düzenlemektedir. ve Teftiş Kanunu ile desteklenmektedir. Bu iki Kanun,

- İş Teftiş Kurulu'nun çalışma şekli, işleyişi
- İşyeri teftişlerinin organizasyonu ve temel prensipleri
- İş müfettişlerinin görev ve yükümlülükleri, yetkileri
- Denetim prosedürleri ve tedbirleri konularını birlikte düzenlemektedir.

İş teftiş kurumu temel olarak, işyerlerinde kanunların, yönetmeliklerin, toplu sözleşmelerin ve istihdam ilişkilerini düzenleyen genel hükümlerin uygulanmasına ilişkin incelemeler gerçekleştirir. İş sağlığı ve güvenliği konularının yanı sıra evden çalışanlar, yabancı çalışanlar, grevler de bu kapsamdadır. İş teftiş kurumu yapılanmasında, kuruma başkanlık eden bir kurul bulunur. Kurul başkanı, iş teftiş kurumunu temsil eder ve müfettişlerin çalışmalarını koordine eder. İşyerlerinde iş ilişkileri ile ilgili konular istihdam müfettişleri tarafından “İstihdam Kanunu”na (Ur.l. RS no. 42/2002) göre, iş sağlığı ve güvenliği konuları ise iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri tarafından “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”na göre teftiş edilir. Sosyal iş müfettişleri gibi diğer konularla ilgili müfettişler de bulunmaktadır.”³⁵

1.3. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİKTE DENETİMİN ÖNEMİ

Çalışma ortamında oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmak çalışmanın verimliliği ile iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemlidir. Bu hususların ortadan kaldırmasını sağlamak ahlaki ve insani bir durumdur. İş hayatında çalışan insanların hijyenik ve sağlıklı çalışma ortamlarını sağlamak, sosyal haklarını kullanacak olanakları vermek günümüz şartlarında önemlilik arz etmektedir.

Çalışanların sosyal güvenlik ve iş hayatındaki haklarının kabul edilmesi ne kadar önemli ise bunun yanında bu hakların kullanılması için gerekli olan imkânları da sağlamak daha önemlidir. Özellikle günümüzde maliyetlerin artması sebebiyle işverenlerin maliyette kaçınmak adına çalışanlarına yeteri kadar sosyal güvenlik ile diğer haklarının temin etmesinde kaçınmasını engellemek için denetimin oldukça

³⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:12, Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, (2014) s.215

önemi bulunmaktadır. Eğer çalışma hayatında bu denetim sağlanamazsa ortaya çıkacak risklerin maliyeti işçiye, işverene ve devlete fazla olacaktır. Bunun için çalışma hayatında yapılacak denetimler ile bu risklerin ihtimali azaltılmalıdır. Riskler ortaya çıkmadan önce gerekli tedbirler alınmalıdır. Önleyici tedbirlerin yeterli ve düzenli alınabilmesi için denetim sürekli ve aktif bir şekilde yapılmalıdır. Bu anlayış çerçevesinde sosyal güvenliğe ilişkin denetimin önemi hem ulusal hem de uluslararası ölçekte çok anlamlı gözükmektedir.

Dünya da eski tarihlerde çalışma hayatındaki düzenlemeler her ülke için farklı farklı bulunmaktaydı. Çalışma şartlarının insani olmadığı ve çalışanların sosyal imkan, yetersiz ücret ve diğer haklardan yoksun bırakarak çalıştırılması sonucu bur şartların değişimi ihtiyacı olmuştur. İnsani olmayan bu şartların ülkeler arasındaki farklar ortadan kaldırılarak uluslararası düzeyde benzer çalışma alanları ve standartları için Birleşmiş Milletler Teşkilatına bağlı Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur.

“Sanayileşmenin başlamasıyla ortaya çıkan ve daha sonra vahşetini artıran gelişmeler çalışma yaşamına ilişkin standartların uygulanmasında ihlallerin yaşanmasına, temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmış ayrıca yaşanan ekonomik krizler de çalışanları son derece olumsuz bir biçimde etkilemiştir. Bu gelişmeler yaşanırken, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gibi uluslararası alanda çalışma standartları belirlemeye ve uygulamaları bir ölçüde de olsa denetlemeye çalışan bir kuruluşun ortaya çıkışı ve faaliyetlerinin önemi daha da belirginleşmektedir. Çalışma yaşamının kurallarla düzenlenmiş olması ve herkesin çalışma esnasında uyması gerekli sorumlulukların belirlenmiş olması önemlidir. Böylelikle her yönüyle çalışma hayatının partnerleri sorumluluklarının bilincinde olacaklar ve düzenli bir çalışma ortamının ortaya çıkması hükmü şu ifadeyi kullanmaktadır “Özellikle üye ülkeler yeterli kontrol ve teftiş sistemini kuracaklardır.” Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler mümkün olabilecektir. Ancak böyle bir ortamın mevcudiyeti sadece tarafların iyi niyetine bırakılamayacak kadar önemlidir. İyi niyet de her zaman beklenen sonucun ortaya çıkmasına yetmemektedir. Bu yüzden çalışma ortamlarının denetimi hayati öneme sahiptir. Denetim başlangıçta sadece devletin görevi gibi algılanmış, ancak zamanla denetimin farklı uygulanma teknikleri ortaya çıkmıştır. Hatta bazı sivil toplum örgütlerinin denetim sistemine dâhil edilmesi, bazı kurumsal sosyal yapıların denetimde gönüllü yer almaları hem demokrasinin yerleşmesi bakımından katkı

sağlayacak hem de denetimin daha verimli olmasına sebep olacaktır. İş hukuk kaynaklarının denetim ile ilgili düzenlemeler getirmesinin yanında, uluslararası kaynakların da denetim düzenlemeleri getirmesi sistemin işlemesi bakımından katkı sağlamaktadır. Bilhassa Türkiye'nin üyesi olduğu ILO ve Avrupa Birliği normlarının çalışma hayatının denetimi ile ilgili getirdiği düzenlemelerin sağlıklı bir biçimde uygulanması çalışma hayatının denetiminde beklenen sonuçların alınmasına imkan sağlayacaktır.”³⁶

1.3.1. İş Teftişinde Denetimin Önemi

İş teftişi; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan, devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri ile mevzuat ve verilen diğer teftiş faaliyetlerini kapsamaktadır.

İş teftişinden uluslararası düzeyde iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlarda bir tanesi önleyici yaklaşım diğeri ise tepkisel yaklaşımdır.

Tepkisel yaklaşım kısaca: İş kazası, meslek hastalığı, şikayetler vb. olaylar ortaya çıktıktan sonra denetim mekanizmasının bu çerçevede yaptığı denetimler denilebilir. Önleyici yaklaşımsa, bahsettiğimiz olaylar ortaya çıkmadan denetim mekanizmasının yaptığı denetimleri kapsamaktadır. Çalışma hayatındaki denetimlerde genelde etkili ve yaygın olan eğilim önleyici yaklaşımdır. Çalışma hayatı ile ilgili en temel ve büyük sorunları olan alanların belirlenerek çözüm için planlar yapılmaktadır.

Türkiye’de önleyici iş teftişinin ana kaynağı programlı teftişlerdir. 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 edebiliriz. Programlı teftişlere özellikle ilan edilerek başlanılmaktadır. Denetim yapılacak sektörler belirlenerek ve hangi konularda denetim yapılacağı ilan edilerek denetim olmaktadır.

³⁶ Nizamettin AKTAY, Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler, Sosyal Güvenlik Dergisi, Haziran 2012, Sayı 2, 11

Buradaki temel amaç; tepkisel yaklaşımdan ayrılarak önleyici yaklaşıma ağırlık vermektir. İşverenlere ve denetim yapılacak yerlere denetimden önce hazırlık yapılışını ve eksiklerinin giderilmesi imkânını tanımaktadır.³⁷

İş teftişinin 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 olacaktır.

“Ülkemizde yaklaşık on bin şirket, Türkiye ihracatının yüzde 85’ini gerçekleştirmektedir. Çalışma hayatındaki denetim sistemleri bu firmaların çıkış noktalarını teşkil ediyor. Üretilen malda, üretilen hizmette, sanayide, regülasyonlara aykırı hareket varsa, çocuk işçi çalıştırıyorsa, kadın işçilerin çalışma şartlarını uluslararası kurallara ve iç mevzuata uygun yapmıyorsa, ihracatımıza dolaylı olarak olumsuz tesir eden en önemli unsurlardan birisi haline gelmektedir. Dolayısıyla, teftişin sanayi için önemi bir kez daha ortaya çıkmış oluyor. Dünyanın büyük hacimli ekonomilerine sahip ülkelerden oluşan G20 içinde Türkiye olarak yer almaktayız. Ülkemiz dünyanın en büyük ilk yirmi ekonomisi arasında bulunmaktadır. 2015 yılında G20 toplantıları Türkiye’de yapılacaktır. 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 ve dünyada teşkilat olarak ne varsa, bütün bu başkanlar Türkiye’ye gelecekler. Daha da önemlisi, dünyanın 5 bin büyük sanayisinin CEO’su veyahut en üst derecedeki yöneticileri de Türkiye’deki bu G20, B20 ve L20 (Labour 20) toplantılarında hazır bulunacaklardır. Bu nedenle ülkemiz çalışma hayatında önemli bir noktada bulunmaktadır.”³⁸

İşyerlerinde yürütülen üretim veya hizmetler nedeniyle gerek işçiler gerekse işverenler çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan çeşitli riskler altındadır. Bu riskler çalışma ortamında kullanılan makine, araç, gereç, alet, aygıt, tesis veya üretim esnasında kullanılan hammadde ve malzemelerden kaynaklanabileceği gibi işçilerin çalışma sürelerinin uzunluğu, günlük, haftalık, yıllık dinlenmelerin gerektiği

³⁷ TISK, İş Teftiş Uygulamaları Semineri, İstanbul, 1 Temmuz 2014, 19

³⁸ TISK, İş Teftiş Uygulamaları Semineri, İstanbul, 1 Temmuz 2014, 9

şekilde kullanılmaması, ücret ödemelerindeki eksik ya da yanlış uygulamalar veya kayıt dışı çalışma gibi çalışma koşullarından da kaynaklanabilmektedir. Bütün bu riskler kimi zaman işçilerin bir iş kazası sonucu ölmesi, sakat kalması, bir meslek hastalığına yakalanması gibi işçinin ya da ailesinin hayatını altüst edebilecek sonuçlar yaratabilmekte, işvereni de kendisine karşı açılan tazminat davaları sonucunda büyük zararlara uğratabilmektedir.

Aynı şekilde işçinin uzun sürelerle çalıştırılması, yasal dinlenme haklarından yararlandırılmaması, ücretini tam ve zamanında alamaması, kayıt dışı çalıştırılması gibi sebepler işçinin yıpranmasına, aile hayatının gereklerini yerine getirememesine, iş ve yaşam dengesinin bozulmasına, sosyal hayattan kopmasına neden olmaktadır. Bu anlamda iş teftişi; işyeri ölçeğinde başlayıp toplumsal düzeye de yansiyacak sorunlara neden olabilecek risklerin giderilmesini sağlayarak risklerin sonuçları gerçekleşmeden önlenmesi için gereklidir.³⁹

1.3.2. Sosyal Güvenlikte Denetimin Önemi

Kişiler kendi iradeleri dışında hastalık, kaza, işsiz kalma, yaşlanma, ölüm gibi nedenlerden dolayı gelirden veya kazançlarından mahrum kalabilmektedirler. Sosyal güvenlik olgusu, söz konusu riskler ve benzer durumlarda insanların kendilerini güvende hissetmelerini, asgari de olsa bir yaşam standardına sahip olmalarını istemeleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik sistemi toplumsal yardımlaşmayı bireylerin vicdanına bırakmayıp kurumsal hale getirir ve bu yardımlaşmayı devlet eliyle sağlar. Sosyal güvenlik düşüncesi her türlü risk karşısında kişinin geleceğini güvence altına almak amacıyla oluşturulmuş bir sistem bütünüdür.⁴⁰ Sosyal güvenlik, insanların karşılaştıkları hastalık, sakatlık, yaşlanma, çalışmama, ölüm, kaza, analık ve işsizlik sonucu oluşan fizyolojik, sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumsal yardımlaşma ile bu risklerin etkilerini en aza indirmeyi ve gerekli asgari yardımları yapmayı sağlayan bir olgudur.

³⁹ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2012_57,

⁴⁰ Aykut BEDÜK ve Okan METE, "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları", *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 2006, Konya, 24-42 s.11.

Sosyal güvenlik insan hayatının olmazsa olmazları arasındadır. Sosyal güvenlik; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler olarak devlet tarafından sağlanmaktadır. Sosyal sigorta, çalışanların karşılaşılabilecekleri risklerin zorunlu olarak işçi ve işverenlerden prim alarak devlet tarafından örgütlenen bir kurum tarafından karşılanmasını sağlayan bir sigorta tekniğidir.⁴¹ Ülkemizde sosyal sigortalar gerek kapsam gerekse sağladığı sosyal güvenlik garantisinin genişliği bakımından, adeta bütün sosyal güvenlik sistemini şekillendirmektedir. Bu bakımdan Türk sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalar üzerine kurulmuş bir sistem olarak tanımlanabilir.⁴²

Sosyal güvenliğin insan hakkı olarak kabul edilmesi, sosyal güvenlik kavramının ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Bu denli önemli olması devletin sosyal güvenlik hizmeti sunumunda çok iyi yapılanmasını ve sosyal güvenlik uygulamasının etkin olmasını sağlaması gerektirmektedir. Bu amaçla daha önce farklı kesimlerin sosyal güvenliğini sağlayan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı bir araya getirilmiş ve SGK kurulmuştur. 2006 yılında 5502 sayılı yasa ile kurulan SGK, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulayıcı kurumudur.⁴³

Sosyal güvenlik kurumu; bir veya daha fazla işverene bağlı olarak hizmet akdi ile çalışan işçileri, memurları, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan esnafları, şirket ortaklarını, çırakları, stajyerleri, yurt dışına götürülen Türk işçileri, ülkemize gelen yabancı uyruklu çalışanları, kurumdan aylık ve gelir alanları ve herhangi bir sosyal güvence kapsamında olmayıp sadece genel sağlık sigortası kapsamında olanları, vatansızları, sığınmacıları ve 18 yaş altındaki tüm vatandaşları kapsayan, anlaşılacağı gibi çok az bir nüfusu kapsam dışında tutan bir kurumdur. Bireylerin sosyal güvenlik kurumu ile bağlantısı dünyaya gözlerini açtığı ilk günden başlayıp, ölümünden sonra devam etmektedir. Henüz anne karnında iken sağlık hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmakta, doğum nedeniyle gerekli şartları taşıyan anne veya babaya doğum ödeneği ödenmekte, ölüm durumunda cenaze masraflarını karşılayan kişilere cenaze ödeneği verilmektedir.

⁴¹ Tuncay CAN, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1996, s.14.

⁴² TÜSİAD, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/97-10/217, Ankara, 1997, s.71.

⁴³ Ali ÇUBUK, *Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik*, Gazi Üniversitesi Yayını, Ankara, 1983, s.165.

Sosyal güvenlik uygulamalarının etkinliği ancak bu alanda yapılan denetimlerle tespit edilecek ve denetimler neticesinde etkinliği artırılacaktır. Etkinliğin sağlanması ve artırılması için denetim tek çözüml noktası olmayıp değişik yöntemler de uygulanmalıdır. Örnekl verilecek olursa toplumsal kültür oluşturulması da önemli bir etken olarak gözükmeKtedir. Lakin toplumsal kültür oluşturulsa dahi, denetim olmadığı durumda bu kültür zamanla etkisini yitirecektir. Denetimler, yapılan etkinliklerin devamlılığını sağlamaktadır. Ülke nüfusunun tamamına yakınına hizmet sunan bir kurumun denetimi sürekli olmak zorundadır. Denetim ile suiistimler önlenir. Denetim ile haklardan faydalanması gerekenler haklarından yararlandırılır. Sistemdeki açıklar denetim ile ortaya çıkarılır. Yapılan denetimlerde asıl amaç, var olanı ortaya koyup olması gerekenle karşılaştırmaktır.⁴⁴

Sosyal güvenlik denetimlerinin, sigortasız olarak çalışanların kayıt altına alınarak sosyal güvenliğe kavuşmaları sonucunda prim geliri elde edilerek, devlete olumlu katkıları bulunmaktadır. Sosyal güvenlik denetimlerinin sigortalılar, işletmeler, SGK ve devlet yönünden olumlu yönleri ele alınıp, incelenmiştir.

1.3.2.1. Sosyal Güvenlikte Denetimin Sigortalılar Yönünden Önemi

Kayıt dışı istihdam oranları % 33,6⁴⁵ seviyesindedir. Diğer bir ifadeyle, çalışan 100 kişiden 34'ü işverenleri tarafından sigortasız olarak çalıştırılıyor. Bu çok büyük bir orandır. Bu % 34'lük kesim sosyal güvenlikden yoksun olarak çalışmaktadır. Herhangi bir riskle karşılaşması durumunda bir hak elde etmesi kayıtlı çalışanlara göre zor olacaktır. Kayıtlı çalışanlar sosyal güvenceden doğrudan yararlanırken, kayıtsız çalışan ancak denetimler sonucunda ya da mahkeme kararları sonucunda sosyal güvenlik hakkından yararlanabilecektir. Sosyal güvenlik kurumu hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm gibi durumlarda gelirden yoksun kalan kişilere ya da bu kişilerin hak sahiplerine belirli miktar ödemeler yapmaktadır.

Hastalanan sigortalı kişiye, hastalığı nedeniyle çalışmadığı 3. günden başlamak üzere çalışmadığı süre kadar iş görmezlik parası ödemektedir. Yine iş

⁴⁴ Hacı Ömer KÖSE, *Dünyada ve Türkiye'de Yüksek Denetim*, T.C. Sayıştay 145. Yıldönümü Yayınları, Ankara, 2007, s.5.

⁴⁵ TUİK, (2014), İstihdam edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16006>, (15/04/2015).

kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici olarak iş görmez duruma girenlere, çalışmadığı günlerin tamamı için geçici iş görmezlik ödeneği ödemektedir.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sürekli iş görmez duruma düşen sigortalılara, sürekli iş görmezlik durumu %10'un üzerinde olduğu sürece sürekli iş görmezlik geliri ödemektedir. Belirli bir prim ödeme süresini tamamlayan malul sigortalılara malullük aylığı bağlamakta, yine belirli bir prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartlarını tamamlayan sigortalılara yaşlılık aylığı bağlamaktadır. Kayıt dışı çalışan kişiler bu haklardan ya hiç faydalanmamakta ya da çok uzun uğraşlar sonucunda mahkeme kararı veya denetim raporu ile faydalanabilmektedirler.

Sosyal güvenlik müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenlerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de verilmiştir. Dolayısıyla işyerlerinde yapılan denetimlerde iş sağlığı ve güvenliği hususlarında yapılan denetimler sigortalıların daha sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlayacaktır. Etkin bir sosyal güvenlik sistemi için etkin bir denetim mekanizmasının kurulması ve denetimlerin süreklilik arz etmesi gerekmektedir. İyi işleyen bir denetim sistemi kayıt dışı istihdam oranını azaltacak, çalışanların kayıt altına alınarak sosyal güvenlik haklarından yararlanmalarını sağlayacaktır. Çalışanların kayıt altına alınmasının yanında, Sosyal güvenlik denetim elemanlarının sağlık tesislerinde yaptıkları denetimler, genel sağlık sigortalılarının kurumun finanse ettiği sağlık hizmetlerine daha kolay ulaşmalarını ve daha iyi, kaliteli ve ucuz sağlık hizmeti almalarını da temin edecektir.

1.3.2.2. Sosyal Güvenlikte Denetimin İşverenler Yönünden Önemi

Sigortasız işçi çalıştıran işletmeler prim ödemeyerek, sigortasız işçi çalıştırmayan işletmeler karşısında rekabet avantajı kazanmaktadır. İşçisini kayıt dışı çalıştıran işletme, Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim ödemediği gibi işçiler üzerinden stopaj vergisi de ödememekte, işçisini kayıtlı çalıştıran işletmeler karşısında maliyet avantajı kazanmaktadır.

Denetim neticesinde işyerinde sigortasız çalıştırılan işçiler kayıt altına alınmakta, primleri ya da gün sayıları eksik bildirilen sigortalıların eksik bildirimlerinin tamamlanması sağlanmaktadır. Bu sayede kayıt dışı işçi çalıştıranlar da kayıt dışı

çalıştırmayan işletmeler gibi prim ve işçiler üzerinden gelir vergisi ödemek zorunda kalacaklardır. Sonuç olarak sigortasız işçi çalıştırmayan dürüst işletmeler, sigorta primi ve işçisi üzerinden vergi kaçıran işletmeler karşısında kaybettikleri rekabet güçlerini yeniden kazanabileceklerdir.⁴⁶

Yapılan denetimler sonucunda ağır idari para cezaları uygulanması da rekabette haksız olan kayıt dışı işçi çalıştıran işletmeleri diğerlerine göre daha zor duruma sokacaktır. Bu sayede sürekli ve etkin denetim işletmeleri kayıt dışı işçi çalıştırma alışkanlığından caydıracak, böylelikle kayıt dışı istihdamdan kaynaklanan haksız rekabet önlenmiş olacaktır.

1.3.2.3. Sosyal Güvenlikte Denetimin Sosyal Güvenlik Kurumu Yönünden Önemi

Sosyal güvenlik açısından mevzuatın uygulanıp uygulanmadığı, çalışanların sigortalılık durumu, sigortalılara ödenen ücretlerin tam olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirip bildirilmediği, çalışanların gün sayılarının tam bildirilip bildirilmediği, işyerlerinden sahte sigortalı bildirim, kuruma bildirilmesi gerekli olan işçilik tutarı, kişilerin sigorta haklarından yersiz yararlanıp yararlanmadığı, çalışanlarla ilgili gerekli iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, kurumla sözleşme imzalayan sağlık hizmet sunucularının sözleşme şartlarına uyup uymadıkları gibi konularda denetimler yapılmaktadır. Tüm bu denetimler kurumun etkinliğini artırıcı, suiistimalleri önleyici, giderleri azaltıcı, prim gelirlerini artırıcı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Yapılan denetimler sonucunda işyerinde sigortasız işçi çalıştırıldığı tespit edilmesi durumunda, öncelikle bu çalışan kayıt altına alınmaktadır. Kayıt altına alınan sigortalıdan dolayı kurumun prim gelirleri artmaktadır. Aynı zamanda işveren tarafından işçinin çalışmalarının kuruma bildirilmemesi nedeniyle idari para cezaları uygulanmaktadır. Bu cezalar da kuruma gelir olarak yansımaktadır. Sigorta yardımlarını hak etmeyen kişilerin bu yardımlardan yararlandığının tespit edilmesi halinde yapılan yardımlar kesilmekte ve yersiz ödenen yardımlar faizi ile geri alınmaktadır. Durum böyle olunca da kurumun giderlerini azaltıcı sonuç ortaya çıkmaktadır.

⁴⁶ Ö ZEYBEK, Sosyal Sigortalarda Mevcut Denetim sistemi, Sorunları ve Bu Denetim Mekanizmasının Etkileştirilmesine Yönelik Model Önerisi, Ankara, 2007, s.83 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Muvazaalı olarak eşinden (gizli antlaşma) boşanarak babası veya annesi üzerinden maaş alan kadınların boşandığı eşiyile birlikte yaşayıp yaşamadıkları yapılan denetimlerle tespit edilmektedir. Kadının boşandığı eşiyile birlikte yaşaması durumunda, babası/annesi üzerinden bağlanan yetim maaşı kesilmekte ve ödenenler faizli olarak geri alınmaktadır. Denetimle tespit edilen bu işlem sonucunda kurum giderleri azalmaktadır. Sağlık hizmet sunucuları tarafından yapılmayan bir işlemin yapılmış gibi gösterilmesi ile kurum daha fazla ödeme yapmak zorunda kalırken; denetimle bu gibi yetkiyi kötüye kullanma durumları ortaya çıkarılmakta ve kurum giderleri azaltılmaktadır.

Sosyal güvenlik kurumunca yapılan denetimler sonucunda kurumun prim gelirleri artmakta bunun sonucunda giderleri karşılama oranı da yükselmektedir. Giderleri azaltıcı denetimler neticesinde kurumun giderlerinde tasarruf sağlanmaktadır. Denetimlerin sosyal güvenlik kurumu açısından en önemli getirisi ise kurumun etkinliğinin artmasıdır. Etkin bir kuruma duyulan güven de yüksek olacaktır ve çalışanlar güven duydukları bir kuruma kayıtlı olmak isteyeceklerdir. Etkin denetim sonucunda etkinliği artan kuruma karşı işverenler ve diğer ilgililer sorumluluklarını yerine getirecek, kuruma hizmet satanlar ve kurumdan hizmet alanlar suiistimallere yönelmeyecektir. Prim gelirleri artan kurum daha kaliteli ve daha hızlı hizmet sunacaktır dolayısıyla daha kaliteli ve daha hızlı hizmet sunun bir kurumun saygınlığı da artacaktır.

1.3.2.4. Sosyal Güvenlikte Denetimin Devlet Yönünden Önemi

Kurumlar prim kaybettiği zaman devlette vergi kaybetmektedir. Sadece prim ve vergi kaybının yanı sıra itibar kaybı da gündeme gelmektedir. Kurumca yapılan denetimler sonucu kayıtsız çalışan işçiler kayıt altına alındığında, kurumun prim geliri artmakla birlikte devletin de vergi geliri artmaktadır. Kayıt dışı çalıştırılan işçiye ödenen ücretler de kayıt dışında tutulduğundan, işçilere ödenen bu ücretler üzerinden ödenmesi gereken stopaj vergileri (işçilerin maaşından kesilerek işverenlerce ödenmesi gereken gelir vergisi) ödenmemektedir. Burada işçiye ödenen ücret kayıt dışı olduğundan gider yazılamaz bu yüzden bu işletme daha fazla vergi öder görüşü dile getirilebilir. Ancak kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonominin bir boyutudur.

Kayıt dışı ekonomi sadece kayıt dışı istihdamdan kaynaklanmamaktadır. Gider gösteremeyip de bunun vergisini ödeyecek işveren, bunu yapmaktansa suçlu durumuna düşmeden doğrudan işçisini sigortalı yaparak işçisi üzerinden prim ve vergi öder. Dolayısıyla kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelerde kayıt dışı ekonominin boyutu çok daha büyüktür.

Denetim neticesinde işçisi kayıt altına alınan işveren, işçisine ödediği maaşı ve sigorta primlerini de kayıt altına alacak ve bu giderlere karşılık kayıt altına aldığı gelirlerini de artıracaktır. Kayıt altına alınan gelirlerin artırılması demek bu işletmeye mal satan ve işletmeden mal alan firmalardan alışverişin kayıtlı yapılması demektir. Böylelikle kayıt altına alınan ekonomide sarmal bir büyüme meydana gelecektir. Kayıtlı istihdamın artması kayıtlı ekonomiyi büyütecek dolayısıyla devletin gelirleri artacaktır. Yine sosyal yardımlara aktarılacak miktar ile sosyal güvenlik kurumuna yapılacak transfer azalacak, geliri artan gideri (transferler) azalan devletin yatırımları çoğalacak, devlet vatandaşına daha iyi imkanlar sunacak ve en nihayetinde vatandaşların devlete olan güveni artacaktır.

1.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE DEĞİŞEN ŞARTLAR VE DENETİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1.4.1. Demografik Yapıda Değişim

Yaşlanma kriteri günümüzde batı ülkelerinde daha çok karşımıza çıkmaktadır. Özellikle gelişmiş olan ülkelerde çocuk sayısının azlığından dolayı genç nüfus azalmakta ve yaşlı nüfus günümüz itibariyle daha fazladır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde, tıbbi bakım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucu ortalama yaşam süresinin yükselmesi, buna karşılık doğum oranlarında azalmanın yarattığı yaşlanma süreci, sosyal güvenlik sistemlerinin finansman krizinde etkili olan temel unsur olarak belirtilmektedir.⁴⁷ Fakat gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus daha fazla olsa da ileriki zamanlarda bu ülkelerde yaşlı nüfus oranı çok fazla olarak artacaktır.

Türkiye' de sistemsel sorunlardan özellikle yaş sorunu karşımıza çıkmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun gelir ve gider dengesinin temelinde özellikle demografik sorunlar temel belirleyicilerdendir. Türkiye şu anda büyük oranda genç

⁴⁷ Peter Taylor-Gooby, "Sustaining welfare state in hard times: who will foot the bill?", *Journal of European Social Policy*, 2001, 11(2): p.133-147.

nüfusa sahiptir. İlerisi için bu genç nüfus oranı yerini yaşlı nüfusa bırakacaktır. Ülkemizdeki genç nüfus oranı 2049 yılında %29' a ulaşacaktır. 2034 yılında yaşlı nüfusun oranı genel orana göre %18 civarında olacaktır.

Bu istatistiklere baktığımızda gelecek dönemlerde emekliliğe ait giderlerin yüksek şekilde yükseleceğidir. Ayrıca sağlık ve diğer harcamalar ile birlikte ileride sosyal güvenlik harcamalarının finansmanının artacağı anlaşılmaktadır. Yaşlanma sosyal güvenlik politikalarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Sosyal güvenlik sistemindeki demografik yapıdan dolayı oluşan sıkıntıların sonucunda sosyal güvenlik harcamalarının yükselmesine ve sistemin sürdürülebilirliği etki etmektedir. Böylece emeklilik yaşı artmakta, aylıklar azalmaktadır. Ülkemizde de 1950-2008 yılları arasında demografik yapıda oluşan değişimler neticesinde emeklilik yaşları ve emekliğe kazanma şartları sürekli değiştirilmiştir.

1.4.2. İş gücü Piyasalarında Değişim

1960 yıllarının sonunda batıda istihdam politikasının hedef ve amaçlarında önemli değişimler olmuştur. Tam istihdam politikasından geçen zaman içinde refah anlayışının gelişmesi ile birlikte, işsizlikte artışı meydana getirmiştir. Bunun sonucunda ise bu işsizlikten kurtulmanın ve zararlarından korunmanın yollarının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Bu değişimler ülkeler arasında farklılık gösterse dahi, ortak noktaları ortaya çıkarmıştır. Hizmet sektörü gelişmekte olup ve sektörler arasındaki payını arttırmış, tam zamanlı ve sürekli olan çalışma şekilleri zaman içinde geride kalmış, esnek çalışma şekilleri ile birlikte oluşan krizler neticesinde işsizlik oranları artmıştır.

Uzun süreli işsizlik işgücü piyasalarında özellikle genç, vasıfsızları ve kadınları etkilemektedir. Bu nedenle işsizlik sosyal güvenlik sistemini etkilemekte ve bu ihtiyacı arttırmaktadır. Böylece ciddi manada mali bir yüke sebep olmaktadır.

İş gücü piyasalarının esnekleşmesi neticesinde, esnek çalışma ve kısmi zamanlı çalışmaların artması ile birlikte kayıt dışı oranlarının ise aynı şekilde doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir.

Esnek çalışma neticesinde ücretlerdeki düşüşlerin oluşmasına, kayıtdışı istihdamın artmasına, iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenliği açısından yeterli olmayan sebebiyet vermiştir. Esnek çalışma neticesinde çalışan sayısının artması, sosyal güvenlik sisteminde uyum sorununu beraber getirmektedir. Böylece sosyal güvenlik sisteminin gelir dengesini sarsmakta, işsizlik sonucu oluşan yardımları arttırmakta ve sistemin finansmanın karşılanmasında zorluklara neden olmaktadır.

1.4.3. Refah Sunumu Anlayışında Değişim

“Refah sunum anlayışında piyasalaşma yönünde ortaya çıkan değişim, sosyal güvenlik hizmetlerinin sunumunu düzenleme ve denetleme yönünde etkinliğin artırılmasını gerektirmektedir. Bu, tüm sunucuların içerisinde hareket etmek durumunda olduğu kurallar setine bağlılığı denetleyen, uyulmadığında yaptırıma bağlayan düzenleme mekanizmalarının yaratılması gerektiği anlamına gelmektedir. Bu çerçevede, belirli asgari standartların hizmet sunumunda karşılanmasının sağlanması, hizmetlerin kalitesinin denetlenmesi, sisteme karşı olası suiistimallerin önlenmesi ve standartların karşılanmadığı yerde etkin önlemlerin alınması temel gereksinimler olarak ortaya çıkmaktadır.”⁴⁸

Hizmet sunum anlayışındaki yenilikler sosyal güvenlik politikalarına etki etmekte ve daha etkin denetim şekillerinin oluşmasına sebep olmaktadır.

1.4.4. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Zorunluğu

Sosyal güvenlik sistemlerinin amacı uluslararası düzeyde sosyal güvencesinin sağlanmasıdır. Sosyal Güvenlik sisteminin zorunlu olmasının sebebi çalışanların geleceğe yönelik beklentileri ve emeklilik sonrası hayatlarını sürdürecektir bir yaşam isteğidir. İşverenler açısından ise işçi giderlerini azaltarak karını arttırmak istemesinin sonucudur.

İşverenler maliyetlerini azaltmak, işçi sayısını eksik göstermek, işçilerin ücretlerini eksik göstermek, sürekli çalışan işçileri kısmi ya da belirli süreli çalışan

⁴⁸ Holden CAULFIELD, “*Ticari Refah*”, *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar içinde* (Eds:Pete Alcock, Margaret May, Katen Rowlingson) (Çeviri Editörü: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara, 2011, s.260-268.

olarak göstermek, kayıt dışılık biçimlerini oluşturmaktadır. Ayrıca maliyetlerden daha fazla kaçınmak için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerden kaçınmaktadırlar.

İşçiler açısından kayıt dışılık ve uygunluk sorunları ise, işverenler ile anlaşarak sigortalarının yapılmadan karşılığında ücret almak, ücretlerini düşük göstermek, işsizlik parasından faydalanabilmek için sigortasız çalışmak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini önemsememek gibi sebeplere dayanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA YAPILAN DENETİM TÜRLERİ VE GÖREV YAPAN DENETİM ELEMANLARI

Bu bölümde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yapılan denetim türleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Denetmenleri ile İş Müfettişleri ele alınıp incelenecektir.

2.1. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI' NDA YAPILAN DENETİM TÜRLERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın denetim elemanları olan iş müfettişleri, sosyal güvenlik müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenlerince, kayıt dışı istihdamı önleme adına yapılan denetimler, iş kanunu ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasıyla ilgili denetimler, iş sağlığı ve güvenliği denetimi, ücretler ile ilgili denetim, fazla mesai ve çalışma saatleri ile ilgili denetim, hastane ve eczane denetimi, sigorta olaylarının denetimi, asgari işçilik denetimleri, Ç.S.G.B' nin ve Sosyal Güvenlik Kurumu' nun idari denetimi, iş kazası ve meslek hastalığı denetimi gibi çok sayıda denetim yapılmaktadır. Bu bölümde Ç.S.G.B' lığında denetim yapan iş müfettişleri, sosyal güvenlik müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenlerin yaptıkları iş ve işlemlere değinilecektir.

2.1.1. Genel Denetim

İşyerinde yapılan genel denetimin amacı; söz konusu işyerinin ne iş yaptığı, kaç işçi çalıştırdığı, beyan edilen iş ile yapılan işin niteliğinin aynı olup olmadığı işyerinin genel durumu, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hususlar, gibi genel konularda inceleme yapılmasıdır. Çalışma hayatındaki sıkıntıların belirlenmesi ve öncelikli olanın tespit edildiği sektörlerde hedef olarak belirlenen işyerlerinde çalışma hayatının mevzuatının tamamının veya bir kısmının uygulanmasının denetlenmesini amacıyla yapılan denetimlerdir.

Genel bir denetimde yapılan inceleme ile alakalı bilgiler, işyerinin fiili denetimi, kayıt incelemeleri, işveren, sigortalılar ve tanıklardan alınan ifadelerden ve çevre soruşturmaları ile yapılır. Denetimin ilk safhası işyeri ile ilgili genel bilgilerin denetime

gitmeden önce işyeri dosyası ve veri tabanından bakılarak ön bilginin tespit edilmesidir. Özellikle yapılan incelemelerde fiili denetim gerekiyorsa işyerinde fiili denetim yapılır. Yapılan fiili denetim de ilgili inceleme için gerekli bilgiler tespit edilir. İşverenin, sigortalıların ve çevre soruşturması ile beyanlar elde edilir. Elde edilen beyanların yanında gerek görülürse işyeri kayıt ve belgeleri incelenir. Yapılan tüm bu incelemeler neticesinde elde edilen veriler, alınan ifadeler, tutulan tutanaklar neticesinde bir rapor düzenlenir ve bu rapor ilgili yere gönderilir.

2.1.2. Hastalık, Analık Sigortası Ve Kontrol Denetimi

Hastalık ve Analık sigortası incelemelerinde sağlık yardımı alan veya alınmasını sağlayan kişinin sigortalı olup olmadığı, işverenin ve üçüncü şahısların sorumlulukları, olayın meydana gelmesinde sigortalının sorumluluğu, sigortalının hastalık sigortası yardımlarından yararlanmaya müstahak olup olmadığı, (Kendisi için 90 gün, bakmakla yükümlü olduğu kişiler için 120 gün, yurt dışı tedavi için gerek kendisi ve gerekse bakmakla yükümlü olduğu kişiler için hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki 1 yıl içinde 300 gün sigortalılık şartlarını yerine getirip getirmediği) işyeri kayıt ve belgeleri incelenerek usulsüzlük bulunup bulunmadığı, konuları araştırılır.

"Hastalanan sigortalıya, kısa vadeli sigortaların alt bölümü olan hastalık sigortasından, doğum yapan kadın sigortalıya da analık sigortasından 90 gün primi bulunması durumunda iş görmezlik ödeneği verilmektedir. Aynı zamanda analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe 120 gün primi bulunması halinde emzirme ödeneği verilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan rahatsızlıklar hastalık sigortası kapsamında değerlendirilmektedir. Özellikle doğum nedeniyle ödenen iş görmezlik tutarını alınmak için fiili çalışma olmadığı halde, kadınların tanıdık veya akrabalara ait işyerlerinden sigortalı olarak bildirildikleri görülmektedir. İhbar veya şüphe üzerine bu gibi durumlar denetim elemanlarınca kontrol edilmektedir. Doğum için doğum istirahatin ayrılmasına 90 gün veya biraz üzerinde gün kala sigortalı olma, aynı soyadı taşıyan kişilerin işyerinden sigortalı olma, sigortalı olunan işyerinin primlerinin ödenmemesi gibi durumlar şüphe sebebidir. Uzun süreli tedavilerde, uzun süreli rapor kullanılması gereken hastalıklarda da fiili çalışmaya dayanmadığı halde haksız şekilde sigortalı olarak bildirim yapılabilmektedir. Bu gibi durumlarda şüphe veya ihbar üzerine denetim elemanlarınca kontrol edilmektedir. Babası veya annesi üzerinden aylık almak için muvazaalı olarak boşanan ve boşandığı eşiyile

birlikte yaşadığı ihbar edilen veya şüphe duyulan durumlar denetim elemanlarınca denetlenmektedir. Kontrol denetimi olarak adlandırılan bu gibi olayların incelemesinde, mahallinde denetim yapılmakta, ilgililerin yazılı ifadeleri alınmakta, çevre sakinleri ve muhtarların bilgilerine başvurulmakta, adres kaydı, telefon faturası gibi belgeler üzerinde araştırmalar yapılmakta ve tüm bunlar bir rapora bağlanmaktadır.”⁴⁹

2.1.3. Programlı Denetim

Programlı teftişleri, teftişe başlanılmadan ilan edilen teftişlerdir. Her yılın Ocak ayında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak iş sağlığı güvenliği açısından ve işin yürütülmesi açısından, hangi sektörde hangi başlıklar altın teftiş yapılacağı ilan edilmektedir. İlanın temel nedeni; denetim başlamadan işverenlerin eksikliklerini gidermesidir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı genel olarak tüm faaliyetlerini genel çalışma metni üzerinde hazırlıyor ve makam onayına sunar. Bu şekilde müfettişlerin sürecini başlatılır. Genel çalışma planı, önceki yıllardaki istatistik veriler ve ülke geneli politikalar göz önünde bulundurularak çalışma hayatının öncelikleri çerçevesinde yürütülüyor. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, programlı teftişler ve inceleme teftişlerini gerçekleştiriyor. Hazırlanan istatistikler, şikâyet istatistikleri, kaza ve meslek hastalığı istatistikleri, teftiş istatistikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerinden oluşmaktadır. Mevzuata aykırılığın olduğu veya yaygın olduğu kanaatine varılan işyerlerinde ve çalışma hayatının önem arz eden konularında teftiş programları hazırlanmaktadır.

Programlı teftiş, çalışma hayatına ait mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı konusunda yıllık teftiş programları gereği yapılan teftişler şeklinde ifade edilmektedir.

2.1.4. İnceleme Denetimi

İnceleme teftişleri, 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

⁴⁹ S. Mehmet KELEŞ, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Denetim Sistemi Model Önerisi, Bilecik, 2012, s.40

Teftiş Kurulu Başkanlığı kendisi re'sen inceleme programları hazırlayabiliyor. İnceleme teftişleri de, ihbar, şikayet gibi konular üzerine yapılan teftişler. Burada yıllık teftiş programlarında ve incelemelerde şikayet 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.

2.1.5. Ücret, Tazminat, Fazla Mesai, Mobbing, Yıllık İzin Denetimi

İşyerinde fiili olarak çalışan işçilerin incelemeleri İş Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Ayrıca tüm işçileri de kapsayacak şekilde işyerinin genelini ilgilendiren konularda teftişler gerçekleştirilmektedir. İşçi şikayetlerini, ihbarları değerlendirirken işyerinde çalışan işçi sayısının çokluğunu, şikayetçi işçi sayısını, iddiaların somut nitelik taşıyıp taşımasını dikkate alınmaktadır.

İnceleme teftişlerinde şikayet konusu sadece şikâyetçiyi ilgilendiren haller dışında, örnek olarak, "mobbing" incelemesi, sadece şikâyetçiyi 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.⁵⁰

2.1.6. Yerel Denetim (Fiili Tespit)

Denetim elamanlarınca işyerinde yapılan denetimdir. Yerel denetim ile işyerinin faal olup olmadığı, işyerinde denetim esnasında çalışan işçi sayısı, işçilerin kimlikleri, fiilen çalışanların Kuruma bildirilip bildirilmediği, yapılan iş ile kurumca verilen işkolunun uygunluğu gibi hususlar saptanır. Yerel denetimde işçinin işyerinde bulunduğu sırada denetim elemanınca tutanağa kaydedilmesine fiili tespit denir.⁵¹

⁵⁰ TİSK, İş Teftiş Uygulamaları Semineri, İstanbul, 1 Temmuz 2014, 31.

⁵¹ Yakup SÜNGÜ, (2007), Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.XXI, S.2-3, ss.115-132

İşyerinde yapılan yerel denetim esnasında tespit edilen hususlarda Durum Tespit Tutanakları ile imza ile kayıt altına alınmaktadır.

2.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde, işyerinin sağlık ve güvenlik kurallarının ilgili mevzuat hükümlerine uygun olup olmadığının tespiti ve muhtemel risklerin değerlendirilebilmesi açısından; işyerinin konumu, yeri, üretim yöntem ve şekilleri, prosesler ve kullanılan teknolojinin özellikleri de göz önünde bulundurularak, aşağıdaki hususlara dikkat edilir:

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

-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.

-İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden ilk kez denetim yapılıyorsa işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin gerek işyeri açısından, gerekse ülke açısından anlamı ve önemi konusunda bilgilendirilir.

-İşyerinde daha önce meydana gelmiş olan iş kazalarının meydana geliş sebepleri ile ilgili olarak düzeltici faaliyetlerin başlatılıp başlatılmadığı araştırılır. Herhangi bir faaliyet başlatılmadığının tespiti halinde, söz konusu kazaların bir daha tekrar etmemesi için alınacak önlemler tespit edilir.⁵²

⁵² Ç.S.G.B, İş Teftiş Rehberi, Ankara, 2011 s.33.

2.1.8. İhbar ve Şikayet Denetimi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 74 ncü maddesindeki; "Vatandaşlar, kendileri veya Kamuyla ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir" denilmektedir. Başvurulan bu dilekçelerin sonucu da kendilerine yazılı olarak bildirilmektedir. Dilekçelerde kişilerin adı-soyadı, imzası, iş veya ikametgah adresinin bulunması gereklidir.

1/11/1984 tarih ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun; 4 üncü maddesinde "Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgah adresinin bulunması gerekir" , 6' ncı maddesinde de "Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden;

a) Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler,
b) Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar,
c) 4 üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar, incelenemezler." hükümlerine yer verilmiştir.

Yapılan başvurular neticesinde şikayetdeki hususlar ile ilgili inceleme yapılır. Şikayet veya İhbarda olayla ilgili inandırıcı mahiyette bilgi ve belgeler eklenmiş veya somut nitelikte bilgi, bulgu ya da olaylara dayanılıyor ise, bu hususlar ihbar kabul edilerek idarece işlem yapılabilir." hususlarına uygun olup olmadığı ilgili birimlerce incelenecek, uygun değilse ilgili denetim birimlerine intikal ettirilmeden ilgili birimlerce reddedilecek ve gerekli bilgileri varsa başvuru sahibine yazılı olarak bilgi verilecektir. İncelenmesi gerekiyorsa ilgili denetim birimine evrak gönderilerek incelemeye alınır.

Yapılan inceleme sonucunda şikayet veya ihbardaki belirtilen hususlar ile ilgili fiili denetim gerekiyor ise denetim elemanlarınca gerekli denetimler yapılmaktadır. Eğer fiili denetim gerekmiyor ise şikayet edilen işyerinin kayıtlarının incelenmesi gerekiyor ise denetim elamanı söz konusu işyerine ve ilgili kişilere tebligat göndererek gerekli ifade ve kayıtları incelemek için işlem başlatmaktadır.

2.1.9. Asgari işçilik Denetimi

Özel inşaat işlerinden, ihale konusu işlerden ve devamlı işyerlerinde yapılan işlerden dolayı söz konusu işlerde çalışan sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilip bildirilmediklerinin, prime esas kazanç ve prim gün sayısı bakımından yeterli bildirimde bulunulup bulunulmadığının usul ve esasları Kurumca belirlendiği şekilde araştırılması veya incelenmesi işlemidir.

Araştırma, ihale konusu işler ve özel bina inşaatı gibi maliyeti belirlenebilen her türlü işin işverenlerin yasal kayıt ve belgeleri incelenmeksizin işyeri dosyalarının Sosyal Güvenlik Kurumu ünitelerince incelenmesi ile gerçekleştirilen, bir inceleme usulüdür.⁵³

Gerçek ve tüzel kişilerce malzeme ve işçilik kullanmak suretiyle yapılan inşaatlar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda İdare olarak tanımlanan kurum veya kuruluşlar tarafından 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa veya 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa göre yani ihale mevzuatına göre ihale veya emanet suretiyle yaptırılan ve işçilik içeren her türlü ihale konusu işler(devamlı işyeri sigortalılarıyla yapılan ihale konusu işlerde dahi olmak üzere) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından hazırlanan ve Başkanlık Makamının onayı ile uygulamaya konulan Genel Teftiş Programına alınan işyerleri hakkında işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespit edilmesi için yapılan genel denetimler olarak ifade edebileceğimiz sektörel asgari işçilik denetimleri asgari işçilik uygulaması kapsamında yer almaktadır.

Asgari işçilik tutarının belirlenmesine yönelik bir başka yöntem ise denetim elemanlarınca kuruma bildirilmesi gereken en az işçilik miktarının inceleme yoluyla tespit edilmesidir. Herhangi bir işyeri ile ilgili olarak ilişiksizlik belgesi gerekmesi durumunda, işyerinin yukarıda belirtilen yöntemlerden biriyle incelenmesi gerekmektedir. Birçok yönüyle daha avantajlı olan araştırma yöntemi ile ilişiksizlik belgesi alınması usulü genellikle işverenlerce tercih edilen yöntemdir. Bu araştırma işleminde işyeri kayıt ve belgeleri incelenmediğinden idari para cezası da uygulanmamaktadır. Kurum ünitesince yapılan araştırma işlemi sonucunda,

⁵³ H. ORDU, (2010), Asgari İşçilik Uygulamasında Yeni Dönem, *E-Yaklaşım Dergisi*, S.212, Ankara

- İşyeri dosyasındaki verilerin araştırma yapılmasına imkan vermemesi halinde,
- Araştırma sonucu saptanan fark işçilik tutarının tebliğ tarihinden itibaren işverence bir ay içerisinde ödenmemesi, ödenmeyeceğinin yazılı olarak belirtilmesi veya fark işçilik tutarına itiraz edilmesi halinde,
- İşverenin inceleme konusu işle ilgili malzemeli işçilik ve salt işçilik faturalı ödemelerinin olması nedeniyle işverence talep edilmesi halinde,
- İşçilere Kuruma bildirilen sigorta prim matrahının üst sınırının üstünde maaş ödemelerinin olması sebebiyle işverence istenmesi halinde denetim elemanlarınca asgari işçilik incelemesi yapılmaktadır.⁵⁴

2.1.10. İş kazası, Meslek Hastalığı Denetimi

5510 sayılı Kanununun 13. maddelerinde;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylar 5510 sayılı kanun gereği iş kazası olarak demektedir.

5510 sayılı Kanununun 14. Maddelerinde ise Meslek hastalığı, "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir" denilmektedir.

Denetim elemanlarınca iş kazası denetimlerine iş yerine gitmeden önce denetim gerekçesi ve vizite kağıdı ile diğer belgeler incelenir. Sonrasında iş yeri dosyası, kazalının dosyasının incelenmesi ve ön bilgiler edinilir. İncelenen konu ile

⁵⁴ R. YILDIZ, (2011), Binalarda Yapılan Tamir Ve Tadilatların Asgari İşçilik, İncelemesi, *Yaklaşım Dergisi*, S.228, Ankara

ilgili mevzuat taraması yapılır. Sonrasın da fiili olarak olay yerinin denetimi yapılır. Kazanın oluş şekli, kazanın olduğu yerdeki makine, araç gereç ve teçhizatlar incelenir ve iş güvenliği ile ilgili gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı tespit edilir. Kaza ile kazaya sebep olan etkenler arasında illiyet bağının olup olmadığına bakılır. Sonrasında tutanak düzenlenir. İşyeri ile ilgili kayıt belgeler incelenir. İşverenin, kazalının, tanıkların ifadelerine başvurulur. Yapılan tüm değerlendirmeler neticesinde kasit ve kusurlar tespit edilerek bu incelemeye ilişkin rapor düzenlenir.

2.1.11. Sahte Bildirimler İle İlgili Denetim

Bir kişinin sigortalı olabilmesi için 5510 sayılı kanuna göre;

-İş ilişkisinin hizmet akdine dayanması,

-Hizmet sözleşmesinin çalışana yüklediği iş görme borcunun işverene ait işyerinde veya işveren tarafından görevlendirilen yerde görülmesi,

-5510 sayılı Kanununda belirtilen sigortalı sayılmayan kimseler arasında yer almama, koşullarının hep birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Belirtilen üç şartın eksik olması halinde 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalılıktan söz edilemeyecektir. Kişilerin sigortalı olarak gösterilmelerine karşın fiilen işyerinde çalışmamaları da söz konusudur. Denetime öncelikle işyeri dosyanın incelenmesi ile başlanılır. Ayrıca gerekiyorsa sigortalıların dosyaları da incelenebilir. İşyerinde fiili olarak denetim yapılarak iş yerinin olup olmadığı veya sigortalı gösterilen kişilerin fiili olarak çalışıp çalışmadığı tespiti yapılır. Kamu kurumlarında gerekli bilgiler temin edilir, çevre soruşturması yapılır, sigortalıların ve işverenlerin ifadeleri alınarak varılan sonuç neticesinde söz konusu inceleme ile ilgili rapor düzenlenir.

2.1.12. Hileli Boşanma Denetimi

5510 sayılı Kanununun 56 ncı maddesinin son fıkrası gereğince eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyile fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilmekte ve bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınmaktadır.

Boşandığı eşi ile tekrar evlenerek evlenme ödeneği talebinde bulunan kız çocuklarının veya yapılan şikayet ve ihbarlarla söz konusu incelemeler başlatılır. Yapılacak incelemelerde, Kamu kurumları ve kolluk kuvvetlerinden belge alınması, çevre soruşturması yapılması, yazılı beyanların alınması, temin edilebiliyorsa isim-adreslerinin tespit edilmesi ve tutanağa yazılması, boşandığı eşi ile birlikte yaşadığı

iddia edilen kişiler üzerine bulunan aboneliklerin, ilgili kurumlardan yazı ile talep edilmesi ve araştırılması (elektrik, su, doğalgaz), kurum kayıtları ve hastane kayıtları araştırılması gibi hususlarda yapılan incelemeler neticesinde söz konusu inceleme ile ilgili rapor düzenlenerek ilgili birimlere gönderilir.

2.1.13. Meslek Odaları Kayıtlarının Denetimi

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Bağ-Kur sigortalısı olmak için bulunduğu meslek odasının kaydının olması gerekmektedir. Sigortalının hizmetinin hesaplanması için meslek odalarında yapılacak incelemelerde kayıtlarda değişiklik olup olmadığı, üyelerin kaydının doğru olup olmadığı gibi hususlarda inceleme yapılarak denetim yapılmaktadır.

2.1.14. ALO 170, VİMER, BİMER Şikayetleri Denetimi

Ç.S.G.B.'nin Alo 170 şikayet hattına, Vergi Dairesi Şikayet Hattına (VİMER) ve Başbakanlık şikayet hattına (BİMER) yapılan kıdem tazminatı, ücret, hafta sonu tatilleri, yıllık izinler, süt izni, Mobbing, ihbar tazminatı, sigortasızlık, yabancı uyruklu çalışan çalıştırmak, iş sağlığı ve güvenliği şikayetleri, iş yeri hekimi ve uzmanı şikayetleri gibi ihbarların ön incelenmesi yapılmaktadır. Yapılan ön inceleme neticesinde işyerinde fiili denetim gerekiyorsa denetim elemanlarınca işyeri mahallinde fiili denetim yapılarak gerekiyorsa kişilerin ifadelerine başvurularak ve kayıtlar incelenip konu ile ilgili rapor düzenlenmektedir.

2.1.15. Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri ve Eğitim Veren Kurumların Denetimi

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilen birimleri ifade eder. 6331 sayılı Kanun uyarınca İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır. OSGB ve eğitim veren kurumların yapılacak denetimler yılda en az iki kez ve habersiz yapılır.⁵⁵

⁵⁵ SGK, Sağlık Hizmet Sunucularının İnceleme ve Kontrol Standartları, Ankara, 2012, S.6

2.1.16. Sağlık Hizmet Sunucularının Denetimi

"Birinci, ikinci ve üçüncü basamak resmi ve özel sağlık kurum ve kuruluşları ile basamaklandırılmayan sağlık kuruluşlarının yanında; optisyenlik müesseseleri, tıbbi cihaz ve malzeme tedarikçileri ve kaplıcaların da dâhil olduğu, 5510 sayılı Yasa kapsamında Kurumumuzla hizmet sunumu, faturalama ve ödeme ilişkisine giren tüm gerçek ve tüzel kişilerdir."⁵⁶

Sağlık hizmeti sunucuları hakkında,

-İhbar ve şikâyete bağlı inceleme ve kontrol,

-Planlı inceleme ve kontrol ve

-Gerekçeli inceleme ve kontrol olmak üzere üç şekilde inceleme ve kontrol yapılmaktadır.

ALO170 hattına telefon ile yapılan şikâyetler, elektronik ortamda ve elden yapılan ihbar ve şikâyetler incelemeye başlatılır ve iki ay içinde neticelendirilir. Planlı İnceleme ve Kontrol ilgili kurumlara iki yılda bir kere yapılır. Gerekçeli İnceleme ve Kontrol Gerekçeli inceleme ve kontrol, ilgili sözleşme yapılmış sağlık hizmet sunucularını kontrol ve inceleme hususları çerçevesinde denetimler yapılır.

2.1.17. İdari Denetim

İş Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri Bankanlığın merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatları ile ilgili kuruluşların hesaplarını, faaliyetlerini, memurları ve diğer görevliler hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapar. Yapılan incelemelerde yolsuzluk, rüşvet veya soruşturma açılacak diğer hususlarda bilgi toplar ve söz konusu durumu ilgili yere bildirirler. Yaptıkları soruşturma neticesinde memurları görevden uzaklaştırabilirler.

⁵⁶ R. YILDIZ, (2011), Binalarda Yapılan Tamir Ve Tadilatların Asgari İşçilik, İncelemesi, *Yaklaşım Dergisi*, S.228, Ankara

2.2. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA GÖREV YAPAN DENETİM ELEMANLARI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda şu anda 3 farklı denetim birimi görev yapmaktadır. Çalışma Bakanlığı'nın merkez teşkilatında İş Teftiş Kurulu bulunmaktadır. Bakanlığın ilgili kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumunda ise Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na bağlı Sosyal Güvenlik Müfettişleri ile Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Sosyal Güvenlik Denetmenleri bulunmaktadır.

2.2.1. Sosyal Güvenlik Müfettişlerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

"Hazırlanan kanun taslaklarını görünce reform çalışmalarını yürütenlerin ne ölçüde bu işe ehil olduklarını düşünmek bile insanı ürpertmektedir. Bakanlık'ta kimlerin hazırladığı meçhul olan ve gelen tepkiler üzerine şimdilik geri çekilen **"Emeklilik Sigortası Sistemi ve Emeklilik Sigortaları Kurumu Kanunu Tasarı Taslağı"**na bir göz atmak bile Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'ne yapılmak istenenlerden endişelenmek için yeterli bir örnektir. IMF zorlamalarıyla panik içinde, zaten iyi işlemeyen sistemi iyice altüst edecek bir reformu onaylamak mümkün değildir. Üstelik, 29 Temmuz 2004'te sunulan **"Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi"** Raporuyla **"Kurum"**dan **"Genel Müdürlük"**e çevrilen Emeklilik Sigortaları fikrinden vazgeçilmiş de değildir.⁵⁷

"Sosyal Koruma Kurumu (SKK) Hizmet Ofisleri kanalıyla gerçekleştirilmesi öngörülen çalışmaların, 3 yıllık geçiş döneminin ardından tümüyle hayata geçirileceği mesajı verilirken, 2004'te veri tabanlarının oluşturulması, taslakların hazırlanıp, yasalaşması; 2005'te SKK'nın kurumsal altyapısının oluşturulup, hizmetlerin tam otomasyona geçişi, pilot uygulama, bütün kurumların SKK'ya bağlanması, SKK'nın personel politikasının tanımlanıp, çekirdek kadronun oluşturulması ve pilot SKK hizmet ofislerinin oluşturulup, personel eğitiminin tamamlanması; 2006'da pilot SKK hizmet ofislerinin hizmet sunmaya başlaması, altyapı çalışmalarının tamamlanıp, SKK ilçe hizmet ofislerinin de hizmet sunmaya

⁵⁷ Müjdat ŞAKAR, "Yeni Sosyal Güvenlik Reformu Hakkında Görüşler", **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2004, Sayı: 143, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2004114953.htm, (11.04.2015).

başlaması; 2007’de de tüm SKK hizmet ofislerinin aktifleştirilmesi, bütün kuruluşların SKK bünyesinde bütünleştirilmesi gibi bir süreç öngörülüyor.”⁵⁸

“5510 sayılı Kanun ile eskiden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi olan hizmet akdi ile çalışanlar, Kanun’un 4. maddesinin I. fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılırken (bunlara kısaca 4/ a’lı diyoruz), Bağ-Kur’lular “4/ b’li”, TC. Emekli Sandığı iştirakçileri ise “4/ c’li” olarak anılmaya başlanmışlar ve hepsi 5502 sayılı Kanunla kurulan **Sosyal Güvenlik Kurumu** çatısı altında toplanmışlardır.”⁵⁹

“Önce mevcut kurumların kendi içindeki adaletsizlikleri, denetim ve otomasyon sorunları çözümlenip, mevzuattaki anlamsız farklılıklar giderildikten ve ekonomiyi kayıt altına alıcı tedbirlerden sonra, uzun vadeli ve köklü reform çalışmalarına girişilmelidir. Sadece SSK’nın eski ve yeni emeklileri arasındaki **“intibak”** sorununu dahi yıllardır çözemeyen, belki bu konunun farkında bile bulunmayan bir heyetin, alelacele reform yapmaya kalkması, **“ehil olmayan bir kişinin beyin ameliyatı yapması”** kadar insanı dehşete düşürmektedir. Hazırlanan kanun taslaklarını gören her sosyal güvenlik uzmanı bu kaygıya kapılmaktadır.”⁶⁰

“Elli yıllık sosyal güvenlik hukuku birikimini berhava eden, yapılan eleştirilere kulaklarını tıkamış bir ekibin yaz-boz tahtasına çevirdiği, 8 Mayıs 2008’de **“yama kanunu”** 5754 çıkmışken, yürürlüğe girmeyen Kanun’a 26 Mayıs 2008’de yayınlanan 5763 sayılı **“istihdam paketi”** namıyla maruf Kanun ile yama üstüne yama atıldığını görürseniz, bu ciddiyetsizliği şaka sanmaz mısınız? Bitmedi, toplu iş hukukuna ilişkin yasa taslakları içinde de **“yamanın yaması”** hükümler yolda, geliyor! Hani sirkte pantolonunu toplamaya çalışan palyaço yere yuvarlanır da herkes güler, toparlanır kalkarken tekrar düşer. 5510’a ve onu toparlamaya çalışırken daha da rezil edenlere baktıkça, artık kızmak yerine kendimi sirkte sanmaya başladım.”⁶¹

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan öteki mevzuat hükümlerinin sağlıklı bir biçimde uygulanması, etkili bir denetimi zorunlu kılar.”⁶²

⁵⁸ M. ŞAKAR, a.g.e.Yaklaşım Dersigi si s:143

⁵⁹ Müjdat ŞAKAR, “5510 Ya Da “Şaka Gibi Kanun”!”, **Yaklaşım Dergisi**, Temmuz 2008, Sayı:187, 154.

⁶⁰ Müjdat ŞAKAR, a.g.e.Yaklaşım Dersigi si s:143

⁶¹ Müjdat ŞAKAR, a.g.e.Yaklaşım Dersigi si s:154

⁶² Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR ve Nurşen CANIKLIOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 12.Basım, İstanbul, Beta Basım, 2009, s.213.

“Ülkemizde yaygın olan kaçak(sigortasız) işçi istihdamını önlemek oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Bu amaçla 5510 sayılı Kanunda da daha etkin denetim sağlanmak istenmiştir. Kanununun 59. maddesine göre, 5510 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve Kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür.”⁶³

“... iş müfettişleri İş Kanunu’nda hangi yetkiye sahipse iseler, sosyal sigortalar müfettişleri de aynı yetkiye sahiptirler.”⁶⁴

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 4.maddesine göre kurum; genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktan oluşmaktadır. Kurumun teftiş, denetim ve kontrol faaliyetlerini yürüten Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ana hizmet birimleri içerisinde yer alır.

Daha önce Sosyal Sigortalar Kurumunun teftiş kurulları 4958 sayılı Kanunla Kurumun denetim danışma ve destek birimleri arasında yer almaktaydı. Bu durum teftiş kurullarının idareyi ve piyasayı denetleme ve bu denetimin etkinliğinin sağlanması açısından oldukça önemli konumdaydı fakat Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bir ana hizmet birimidir. Bu durum denetimin caydırıcılığı fonksiyonunun yeterince yerine getirilmesini önleyeceği gibi, denetimin etkinliğini de azaltabilecektir. Çünkü teftiş heyetleri idarenin dışında olan ve idarenin ilgili Kanunlara uygun davranıp davranmadığını denetleyen kurullardır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği’ nin 13’ üncü maddesince Sosyal Güvenlik Müfettişleri; Müfettişler Başkan adına;

a) Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek,

b) Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında kanun, tüzük, yönetmelik, çalışma plan ve programı ve Başkanlık talimatları çerçevesinde, teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak, bu

⁶³ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR ve Nurşen CANIKLIOĞLU, Beta Basım s:213

⁶⁴ Fuat BAYRAM, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2008, s.64.

görevlerini yürütürken, gerek gördüğünde hakkında yeterli kanaat edinilen personel ile ilgili, personel performans değerlendirme raporu düzenlemek,

c) Sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak, Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak, yürütülen inceleme veya soruşturmanın gerektirdiği hallerde, ilgili kişi, kurum veya kuruluşlardan her türlü bilgi, belge ve kayıtları istemek,

ç) 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili suçların soruşturulmasında bu Kanunun hükümleri ile ilgili usul ve esaslar uyarınca hareket etmek, görev verilmesi halinde 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında ön inceleme yapmak,

d) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma görevlerinin gerektirdiği hallerde, Kurumun merkez ve taşra ünitelerindeki görevlilerin muhafazasına verilmiş olan aynı, nakdi, menkul ve gayrimenkul her türlü varlıklara ilişkin sayım yapmak, bunlara ait gizli olsun veya olmasın her türlü evrak, dosya, vesika ve elektronik, manyetik ve benzeri bilgi işlem ortamındaki verileri tetkik etmek veya almak, gerektiğinde tasdikli örnek veya fotokopilerini bırakmak suretiyle belgelerin asıllarını almak,

e) Bu Yönetmeliğin 84 üncü maddesi hükmü çerçevesinde ilgili personeli görevden uzaklaştırmak,

f) Kayıtdışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

g) Görevleriyle ilgili tüm resmi ve özel gerçek ve tüzel kişiler ile tüm kurum ve kuruluşlara ait her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, mevzuat gereği tutulması zorunlu bulunan her türlü kayıt ve belgeleri işyerinde veya teftişe elverişli gördüğü bir yerde teftiş etmek ve incelemek üzere istemek, bunlara ilişkin gerektiğinde tutanak düzenlemek,

ğ) İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya

prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunu saptaması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurları dikkate alarak tespit etmek,

h) Görevleri sırasında gerekli gördükleri kimselerin, yazılı ifadelerine başvurmak,

ı) Görevlerinin yürütülmesi sırasında, sigortalıların hayatına, iş sağlığı ve güvenliğine, dinlenmesine ve çalışmasına uygun olup olmadığının tespitine yönelik olarak, işyerleri ve tüm eklentilerini her zaman görmek, araştırmak ve incelemek, işyerlerindeki iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı durumları saptamak,

i) İş kazaları, meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta olaylarını araştırmak ve incelemek,

j) Programda yer almamakla birlikte çeşitli nedenlerle denetime alınan işyerlerinde, gerekli görülmesi halinde, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının belirlenmesine yönelik önerisini Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

k) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma çalışmaları neticesinde raporlar düzenleyerek Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

l) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma çalışmaları sırasında öğrenmiş oldukları ve görev emrinin dışında kalan yolsuzluk veya soruşturma açılmasını gerektiren konularda, gecikmeden hadiseye el koyabilmek üzere durumu Rehberlik ve Teftiş Başkanına bildirmek, gecikmesinde zarar umulan veya delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplamak,

m) Kurum faaliyetleriyle ilgili olarak görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara görevli veya gözlemci olarak katılmak, görevlendirildikleri konularda kurs, seminer ve eğitim vermek, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında denetim ile ilgili konularda, kendisinin kabulü ve Başkanın izni ile uzman veya bilirkişi olarak hizmet vermek,

n) Mevzuatın uygulanmasından doğan sonuçlar üzerinde inceleme yaparak, görülecek yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesi ve düzeltilmesi yollarını araştırmak ve işlerin istenilen seviyede yürütülmesini sağlamak için alınması gereken tedbirleri ve düşüncelerini inceleme raporu veya yazıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

o) Refakatlerine verilecek müfettiş yardımcılarının meslekte yetiştirilmelerini sağlamak, liyakat, temsil, çalışma azmi ve başarıları hakkında düzenleyecekleri gizli yazıyı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

ö) Kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatla ilgili çalışmalar yapmak,

p) Kanun, tüzük ve yönetmelikler çerçevesinde teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma ile ilgili Başkan veya Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmek görev ve yetkilerini haizdirler.

-Müfettişlerin Uyacıkları Hususlar ve Etik Kuralları

Müfettişler, görev ve sıfatlarının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunamazlar. Müfettişler:

Görevin başarıyla yerine getirilmesi, adil ve nesnel bir sonucun ortaya çıkması amacıyla dürüstlük, bağımsızlık, tarafsızlık, güvenilirlik ve yeterlik ilkelerini gözeterek bir yaklaşım içinde olmak zorundadırlar. İşlemlerin teftiş edildiğini gösteren, tarih ve imza koymak suretiyle yaptıkları açıklamalar dışında evrak, defter ve kayıtlar üzerine şerh düşemezler, ilave ve düzeltme yapamazlar, elektronik, manyetik ve benzeri bilgi işlem ortamlarındaki bilgi ve kayıtları değiştiremezler.

Teftişe gidecekleri yerleri, yapacakları işleri ve görevleri dolayısıyla edindikleri gizli bilgi ve belgeleri açıklayamazlar. Görevleri sırasında ve çalışmalarını esnasında giyimleri, davranışları ve hareketleri ile saygı ve itibar telkin etmek zorundadırlar. Aralarında üçüncü dereceye kadar kan (üçüncü derece dahil) ve ikinci dereceye kadar kayın (ikinci derece dahil) hısımlık veya çıkar birliği bulunan, yahut tarafsızlığı hakkında kuşku uyandıracak derecede uyumsuzluk halleri var olan Kurum personeli, işveren veya sigortalılarla ilgili işlere bakamazlar, kendilerine bu tip işlerin verilmesi halinde durumu yazılı olarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bildirirler.

-Müfettişlerin Çalışma Anlayışı

Müfettişlerin teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma SGK' nın daha iyi hizmet vermesine kaynaklarının etkin ve iyi kullanılmasına, yolsuzlukların ve usulsüzlüklerin azaltılmasına yönelik çözümler ve öneriler getirmektir. Kurumun amaçlarına zamanında ulaşip ulaşamadığını, sosyal güvenlikteki yolsuzlukların bitirilmesi, usulsüzlüklerin azaltılması, işçi, işveren ve SGK ile ilgili işlemlerin yürütülmesi, prim kayıplarını önlemek, sigortasız çalışmayı azaltmak için rehberlik hedefli etkin bir denetim anlayışını sağlamaktır.

2.2.2.Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Sosyal Güvenlik Kurumu' nda Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK kurumlarının birleştirilip SGK kurulduğunda 5502 sayılı yasanın 31. Maddesi ile Sosyal Güvenlik Kontrol Memurluğu kadrosu kurulmuştur. Yoklama memuru olarak görev yapanlar 5502 sayılı yasa ile Sosyal Güvenlik Kontrol Memuru kadrolarına atanarak Sosyal Güvenlik Kontrol Memuru olmuşlardır. Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları görevlerine ilişkin tespit, denetim taramalar ile kayıt ve belge inceleme yetkisi verilmiştir.

"Kontrol memurlarına yasa ile verilen yetkiler, kontrol memurluğu kadrosunun üstünde yetkililerdir. Memur unvanlı kişilerin mevzuat uygulamalarının denetim ve tespitini yapması hatta kayıt incelemesi olağan bir durum değildir. Kurumda sigorta yoklama memurluğu sisteminin getirilmesiyle sigortasız çalışanları sosyal güvenlik kapsamına almak ve prim kaçaklarının önlenmesi amaçlanmıştır. Ancak 5502 sayılı Kanunla sosyal güvenlik kontrol memurlarının yetkileri işyeri kayıt ve belgelerini incelemeye kadar genişletilmiştir. Sosyal güvenlik kontrol memurlarına kayıt ve belge inceleme yetkisinin verilmesi "denetmenlik" müessesinin yetkilerine karşılık gelmektedir."⁶⁵

25.02.2011 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6111 sayılı yasa ile kontrol memurları unvanı denetmen olarak değiştirilmiştir. Oluşturulan bu kadro merkezde Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü' ne bağlı Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığı altında bulundurulmuştur.

⁶⁵ M. ÇOLAK, (2005), Sigorta Yoklama Memurlarına 4958 Sayılı Kanun, İşyeri Kayıtları Üzerinde Denetim Yetkisi Tanıyor Mu?, *E-Yaklaşım Dergisi*, S.20, Ankara

“Denetmen ve Denetmen Yardımcılarının Görevleri: Denetmen ve denetmen yardımcılarının görevleri yönetmeliğin 24 üncü maddesinde aşağıdaki gibi sayılmıştır. Yapılacak inceleme, denetim ve kontrol sonucunda;

- İşyerinin mevcut durumunun, gerektiğinde ruhsatsız yapılmış olanlar da dâhil olmak üzere özel bina inşaatlarının yapı, sınıf ve grubunun belirlenmesi, yüzölçümleri, başlama bitiş tarihleri,

- İşyerlerinin faal olup olmadığı,

- İşyerlerinde yapılan işin aynı olup olmadığı,

- Kayıtdışı işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı,

- Sigortalılık başlangıç ve bitiş tarihleri,

- Sigortalı bildirilen kişilerin fiili olarak çalışıp çalışmadığı,

- İşyeri defter ve belgelerinin ilgili soruşturma ve araştırma neticesinde incelenmesi,

- Adres tespitleri,

- SGK' nın alacakları için hacze kabil mal olup olmadığı araştırılması,

- Kurum alacağının tahsili amacıyla ilgililerin hacze kabil mal varlığının olup olmadığının araştırılması,

- Gelir ve aylık ile ilgili incelemeler, hak sahiplerinin şartları taşıyıp taşımadıkları,

- İş kazası ve meslek hastalıkları incelemeleri,

- Eczane, hastane, tıbbi malzeme ve optisyenlik gibi hizmet sunucularının, denetimleri,

- İl müdürü veya görevlendireceği il müdür yardımcısı tarafından verilecek benzeri diğer görev ile ilgili işlemlerini yürütür.”⁶⁶

⁶⁶ Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı,

-Denetmenlerin Uyacakları Hususlar ve Etik Kurallar

Denetmenler, görev ve sıfatlarının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunamazlar.

-Denetmenlerin Çalışma Anlayışları

“Denetmenlerin yaptıkları inceleme, denetim, araştırma ve kontrol faaliyetlerinde esas amaç, Kurumun daha iyi hizmet vermesine, başta insan kaynağı olmak üzere kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına, yolsuzlukların ve usulsüzlüklerin en aza indirilmesine yönelik çözümler ve öneriler getirmektir.”⁶⁷

2.2.3. İş Müfettişlerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetlemek, Bakanın emri ve onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap ve faaliyetlerini incelemek ve soruşturmak.

İş Müfettişliği mesleğinin konusunu oluşturan işyerlerindeki çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan risklerin çeşitliliği ve birbiri ile olan ilişkisi, birden çok meslek grubunu bir arada çalışmaya zorlamakta ve bu da meslek mensuplarına çok geniş bir bakış açısı ile olayları ayrıntılı bir şekilde değerlendirme yetisi kazandırmaktadır. İş yerlerini daha sağlıklı ve güvenli hale getirebilmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışma sürelerini yasal sınırlara çekebilmek, işçilerin ücret, izin, sosyal güvence gibi haklardan mevzuatın öngördüğü şekilde yararlanmasını sağlamak, kayıt dışılıkla mücadele etmek, işyerlerinde çalışma barışının kurulmasına katkı sağlamak vb. hedeflere yönelik olarak denetim yapan iş

http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/bab2a6bb-a990-4feb-afc7-45d415ef4f4c/2013_05.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bab2a6bb-a990-4feb-afc7-45d415ef4f4c
(16.04.2013)

⁶⁷ Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı,

http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/bab2a6bb-a990-4feb-afc7-45d415ef4f4c/2013_05.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bab2a6bb-a990-4feb-afc7-45d415ef4f4c
(16.04.2013)

müfettişliğı mesleğı sizlere çok dinamik bir çalışma ortamı sunmakta ve mesleki tatmin düzeyinizi de azami kılmaktadır.

İş müfettişleri, mesleklerini icra ederken işyeri ve işletmelerin tüm üretim süreçlerine, işin yapılış şekline, kullanılan madde, makine ve cihazlara, çalışma koşullarına ve çalışma ilişkilerine tam olarak hakim olurlar. İşyerlerinde karşılaştıkları risklerin çeşitliliğı ve aralarındaki sebep-sonuç ilişkisi, iş müfettişine olaylara çok yönlü bir bakış açısıyla bakma alışkanlığı kazandırırken, diğer taraftan bu kadar geniş bir yelpazenin belirli alanlarında uzmanlaşma imkanını da sunar. İş müfettişleri, müfettişlik mesleğinin kazandırdığı, yönetim, denetim, iletişim ve koordinasyon becerileri ile kamu sektörü için de iyi birer yönetici adaydırlar. İş müfettişliğı en dar tanımı ile iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli meslek grubudur. İş denetimi yetkisini devletin bizzatıhi tüzel kişiliğinden almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Devletin Yetkisi" başlıklı 91/1. maddesinde "Devlet çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder." hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla iş hayatının denetim ve teftişi Devlete ait bir ödev ve yetkidir. Toplum yakından ilgilendiren iş mevzuatının noksansız uygulanıp uygulanmadığının denetimi kamu düzeni ile ilgili olduğundan bu görev bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de devlete ait bulunmaktadır.

Devlet tüzel kişiliğinin uhdesinde bulunan iş hayatının denetim ve teftişi ödev ve yetkisi, yine İş Kanunu'nun 91/1. maddesinde yer alan "Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır" hükmü ile iş müfettişlerine devredilmiştir. İş denetiminin bir diğer özelliğı ise dayanağını Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan uluslararası bir sözleşmeden alan tek teftiş örgütlenmesi olmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 11.07.1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Sözleşmesi, iş denetiminin uluslararası dayanağını oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylayarak yükümlülük altına girmiştir. 81 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmesinin 4. Maddesinde "İş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı" belirtilmiş olup, söz konusu hükme uygun olarak İş Teftiş Kurulu merkezde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ve doğrudan Bakan'a bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu anlamda İş Teftiş Kurulu

uluslararası bir sözleşmeden kaynağını alan ilk ve tek teftiş kurulu olup, iş müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsündedir.⁶⁸

Görevleri

İş Müfettişlerinin görevleri ile ilgili kısa bir tanım yapılacak olursa; çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetlemek, Bakanın emri ve onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap ve faaliyetlerini incelemek ve soruşturma yapmaktır.

- Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından kendilerine verilen iş teftişi faaliyetlerini yürütmek,
- Düzenleyecekleri rapor veya yazıları Başkanlığa veya grup başkanlıklarına intikal ettirmek,
- Denetime önceden haber vermeden girmek ve teftiş görevinin yerine getirmek,
- İlgili mevzuat gereğince işyerindeki kayıt ve belgelerin bulundurulup bulundurulmadığını denetlemek,
- Araştırmaları neticesinde şahısların ifadelerine başvurmak,
- Yapılan inceleme ile ilgili bilgi istemek ve toplamak, mevzuat gereği tutulması zorunlu bulunan her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, gerektiğinde istemek,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimleri yapmak,
- Kayıtdışı istidam ile mücadele için gerekli denetimleri yapmak,
- Çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek,
- Kullanılan makina, araç, gereç, aygıt, tesis vb. ile yapımda kullanılan veya işlenen hammadde ve bunların işlenmiş olanlarını görmek
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı, tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak, gerektiğinde kullanılan veya işlenen

⁶⁸ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal?page=hakkimizda&id=1.2> (17/04/2015).

hammadelerle iş yerindeki hava, duman, buhar, toz ve benzerlerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek,

- İş yerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek,

- KADİM ile mücadele etmek amacıyla sektörel analizlere dayalı olarak belirlenen denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

- 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili suçların soruşturulmasında söz konusu Kanun hükümleri uyarınca hareket etmek, teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma sonuçlarını bir rapora veya rapor gerektirmiyorsa bir yazıya bağlayarak başkanlığa veya bağlı olduğu grup başkanlığına vermek,

- Çalışma mevzuatı ve Bakanlığın faaliyetleriyle ilgili olarak; görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara katılmak, kurs, seminer ve eğitim vermek, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasına katılmak,

- Başkanlık tarafından düzenlenen anketler ile ilgili işleri yürütmek ve istenen istatistikî bilgileri derlemek,

- Başkanlığa veya bağlı olduğu grup başkanlığına bilgi vererek teftiş yapmak,

- Bakanlığın tüm teşkilat ve ilgili kuruluşlarında teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak,

- Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak.⁶⁹

⁶⁹ İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/10/20121031-3.htm>(16.04.2015)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İÇİN DAHA ETKİN BİR DENETİM SİSTEMİ MODELİ ÖNERİSİ

3.1. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ MEVCUT DENETİM SİSTEMİ

İş Teftiş Başkanlığının Türkiye düzeyinde Adana, Ankara, İzmir, Bursa ve İstanbul da Grup Başkanlıkları bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Müfettişliğinin Ankara Grup Başkanlığı, İstanbul 1 Numaralı Grup Başkanlığı, İstanbul 2 Numaralı Grup Başkanlığı ve Ankara Grup Başkanlıkları bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Denetmenliğinin ise Türkiye'nin 81 ilinde taşra teşkilatlarında örgütlenmesi bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumunda şu anda yaklaşık 1300 civarında Sosyal Güvenlik Denetmeni ve Yardımcısı, 671 Sosyal Güvenlik Müfettişi ve 1050 İş Müfettişi görev almaktadır.

Almanya'da yaklaşık 6.000 civarında iş müfettişi bulunmaktadır. 2000 adet bakanlık 4000 adet sendika müfettişi olarak görev yapmaktadır.

3.2. MEVCUT DENETİM SİSTEMİNDE YAŞANAN SORUNLAR

Mevcut denetim sisteminin birçok genel sorunları bulunmaktadır. Fakat genel sorunların ortadan kalkması için öncelikle temel yapısal sorunların düzenlenip iyi bir denetim yapısı oluşturulmalıdır.

3.2.1. Üçlü Yapı Sorunu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' ndaki üçlü denetim yapısının bulunması başlı başına büyük bir yapısal sorundur. Bu yapıda üç farklı statünün bulunması verimliliğin azalmasına sebebiyet vermektedir. Daha etkin ve verimli bir

denetimin yapılması için denetim elemanlarının statü farklılıklarının düzeltilmesi, merkezi yapıya bağlanmaları gerekmektedir.

3.2.2. Görev Çakışması Sorunu

Denetim sistemi üçlü bir yapı üzerine kurulduğunda görev çakışması kaçınılmazdır. 5510 sayılı kanunda tüm denetim gerektiren işlerde “kurumun denetim ve kontrole görevli memurları” ifadesi kullanılmıştır. Sosyal güvenlik müfettişleri ile iş müfettişlerinin görevleri arasında da sayılmaktadır. Başka bir görev çakışması yine üç denetim biriminin de görev alanına giren, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarının incelenmesidir. Çakışan başka bir görev de kurumun sözleşme yaptığı kişi ve kuruluşların denetimidir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yazılı bir emri ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ilgili Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB), İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri (İSGB), İş Sağlığı ve Eğitimi veren kurumların denetlenmesi görevini vermiştir. İş Teftiş Kurulun’ da denetim ile görevli yeterli personelin bulunmamasında ve ülke genelinde Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin görev yapmasından kaynaklanmaktadır.

3.2.3. Verimlilik Sorunu

Ülke genelinde gerek İş Sağlığı ve Güvenliği gerek ise sosyal güvenlik ile ilgili teşkilat yapısının yeterli olmamasından dolayı denetimlerin yapılmasında verimlilik sorunu bulunmaktadır.

3.2.4. Maliyet Sorunu

Denetim maliyeti de günümüzde önem kazanan bir konu haline gelmiştir. En az maliyetle en etkili denetimi yapmak gerekmektedir. Bunun için iyi bir denetim sistemi kurulmalıdır. Bir olay için iki bazen üç ayrı denetim elemanının denetim yapması hem maliyeti artırmakta, hem de denetim elemanının ve denetleyen kurumların itibarını sarsmaktadır.

3.2.5. Zaman Sorunu

Yapılan denetimlerde aynı işyerine aynı şikayet ile ilgili birkaç denetim elemanının gidip inceleme yapması hem denetim elemanı açısından hem işveren açısından hem de sigortalı açısından zaman kaybına yol açmaktadır.

3.2.6. Bağımsızlık Sorunu

Mevcut yapıda üç farklı denetim elemanlarının yeterli şekilde bağımsız olmadıkları görülmektedir. Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin, Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinde ve Merkezlerindeki yöneticilere bağlı çalışmaları tamamen denetim elemanlarının bağımsızlığına uygun düşmemektedir. Yapılan incelemelerde denetim elemanlarının baskılara maruz kalmadan bağımsız bir şekilde vazifelerini yapmaları gerekmektedir. Önerilen yeni modelde denetim elemanlarının tek çatı altında bağımsız bir şekilde örgütlenmeleri düşünülmüştür.

3.3. MODEL ÖNERİSİ VARSAYIMLARI

Türkiye’ de çalışma hayatının denetiminin strateji, politika ve hedef belirleme süreçlerinin yeterli kadar gelişmemiş olması, tüm denetim elemanları tarafından dile getirilen bir sorundur. Denetim sisteminin katılımcı bir anlayışla oluşturulan stratejisinin ve buna uygun olarak ortaya konulan politika ve hedeflerinin olmaması, denetim sistemlerinin güçsüzleştirilen ve denetim algısını zayıflatan bir durum ortaya çıkarmaktadır. Çalışma hayatının denetim sistemlerinin başarı ölçütü olarak nicelik ve niteliği dengeli bir biçimde harmanlanması gerekirken; denetimlerin niteliği başarı ölçütü olarak ön plana çıkmaktadır. Niteliğe dayalı bir değerlendirme denetimlerin daha hızlı ve kolay işleyeceği vakalara beraber eğilmeyi beraberinde getirmektedir.⁷⁰

Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar niteliğinde olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri de çalışma yaşamında etkin, bütüncül, tek elden denetimi zorunlu kılmaktadır. Altında bizim de imzamız olan, ILO’nun Çalışma Hayatının Denetimine Dair 81 No’lu Sözleşmesi’ne göre çalışma hayatının denetimi, tek elden, bağımsız, bütünlüklü ve etkin olmasını sağlamaktadır. Şu anda çalışma hayatında denetimin karmaşalı ve çok başlıklı olmasının sıkıntılarını yaşamaktayız.

⁷⁰ Şerife Türcan ÖZŞUCA, Şenay Gökbayrak, Metin ÖZUĞURLU, Aydın BAŞBUĞ; (2010), “Kayıtlı İstihdama Geçişte Etkin Denetim Modellerinin Araştırılması” TUBİTAK-KAMAG Projesi Sonuç Raporu, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu çalışma hayatında denetimi sosyal güvenlik hukukuna göre yapmaktadır. Çalışma Bakanlığı ise iş hukuku bakımından inceleme yapmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı gibi önemli olan ve iş sağlığı ve güvenliği ile bire bir alakalı olan incelemeleri hem Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Denetmenleri incelemekte hem de Çalışma Bakanlığı incelemektedir. İki kurumun mevzuatları idare tarafından genelgeler ve yönetmeliklerle ayrılrsa da incelenen ve soruşturulan işlemler birbirini tamamlamaktadır.⁷¹

İş kazası ve meslek hastalığında yapılan incelemede kişinin ölmesi durumunda incelemeyi Sosyal Güvenlik Müfettişleri yapmakta, kişinin yaralanması durumunda Sosyal Güvenlik Denetmenleri incelemekte ve ayrıca her iki işlemin yapılmasını İş Müfettişleri yapmaktadır. Bu soruşturmaları yapmak için kurumlar tüm denetim elemanlarına iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı, iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili tüm eğitimleri ve bilgileri vermektedirler. Burada dikkat edilmesi gereken sadece iş sağlığı ve güvenliği incelemesi yönünden bu işin teknik tarafını ayrı tutmak gerektiğidir.

Sadece denetim birimlerinin farklı olması işverenler açısından değil hakkını arayan şikayetçiler veya çalışanlar içinde zordur. Sigortasız çalışan bir işçi sigortasız çalıştığı, fazla çalışma ücretini, ihbar tazminatını alamadığı veya kıdem tazminatının verilmediği zamanlarda şikayetlerinin sonucu farklı kurumlar ile ve farklı zamanlarda muhatap olmaktadır. Eğer sigortası yapılmamış ise Sosyal Güvenlik Kurumu ile görüşecek eğer fazla çalışma ücreti, kıdem veya ihbar tazminatı ödenmiyorsa Çalışma Bakanlığı ile görüşmesi gerekmektedir.

ALO 170 hattına yaptığı şikâyetin bir nüshası Çalışma Bakanlığına bir nüshası ise Sosyal Güvenlik Kurumuna gelmektedir. Dolayısı ile aynı işyerine 3 farklı denetim elemanı birbirini tamamlayan işler için farklı zamanlarda aynı işyerini incelemekte, evrak ve kayıtlarını istemektedir. Gerek işveren gerek çalışan için bu ciddi manada problem olmaktadır. Aynı yerin farklı zamanlarda denetlenmesi devletin bütçesinde de zarara sebep olmaktadır. Aynı işyerinde farklı denetim elemanlarının gerek mesai harcaması gerek masraf yapması kurumun giderlerine de yansımaktadır. Ayrıca defter ve kayıt incelemek için yapılan zaman kaybı ve

⁷¹ Bünyamin ESEN, 28.01.2015, <http://www.memurhaber.com/isverenleri-canindan-bezdiren-denetim-a1514.html>.

maddi masraflarda bulunmaktadır. Aynı şekilde işveren, iş kazalarında veya meslek hastalığında da 3 farklı denetim elemanı ile karşılaşmaktadır.

“Uluslararası düzenlemeler göz önüne alındığında Çalışma Hayatının denetiminin tek ve merkezden yapılmasının, denetimin etkinliğini ve kalitesini artırdığı görülecektir. ILO 81 ve 176 nolu sözleşmeler dikkatle incelendiğinde Çalışma Hayatında farklı farklı denetim elemanlarının olmadığı anlaşılacaktır. Bu nedenle, Maliye Bakanlığı bünyesinde oluşturulan ve büyük etkinlik sağlanan "Vergi Denetim Kurulu" gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili kuruluşu Sosyal Güvenlik Kurumundaki (İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri) üç denetim biriminin tek çatı altında toplanması yönündeki taleplerin de dikkatle incelenmesinde fayda vardır.”⁷²

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın çatısı altında kurulacak yeni İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu' nun mevcut sorunları azaltmaya ve ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Ülkemizdeki denetim sorununun büyüklüğü ve yapısal niteliği göz önünde bulundurulduğunda yeni denetim modelinin oluşturacağı aşağıda belirtilen varsayımlar değerlendirilmiştir.

3.3.1. Ülke Genelinde Yapılanmadaki Verimlilik

Ülke genelinde yapılacak yeni bir yapılanma denetimin hızlı, verimli ve yerinde olmasını sağlayabilecektir. Çünkü mevcut yapıda 3 farklı denetim elemanı farklı şekilde örgütlenmiş olması ve çok fazla üç başlığın bulunması denetimin verimliliğini ve hızliliğini düşürmektedir. Örneğin; Bitlis ilinde iş kazası ve meslek hastalığı incelemesinin yapılması için sadece 6 ilde Grup Başkanlıkları olan İş Müfettişlerinin veya Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin bu incelemeleri yapmakta zorlandıkları görülmektedir. Bundan dolayı iş kazası ve meslek hastalığı geçiren çok sayıda kişinin mağdur olduğu görülmektedir. Fakat yapılacak yeni modelde 81 ilde örgütlenmenin olması bu işlemlerin daha hızlı ve sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlayacaktır.

Türkiye genelinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Eğitimini veren Kurumlar ile OSGB ve İSGB'lerin denetimini şu anda bakanlık emri ile Sosyal Güvenlik Denetmenleri yapmaktadır. Ülkemizdeki sayıları yaklaşık 2.000 ni bulan bu yerlerin

⁷² Resul KURT, 26.05.2014, <http://www.memurlar.net/haber/469215/>

denetiminin sadece belli Grup Başkanlıkları ve Bakanlık Merkezinden denetlenmesi imkansızdır.

3.3.2. Denetim ve İncelemelerde Hızlılık

Mevcut Denetim Sisteminde, üç farklı denetim elemanlarının görev çakışmalarının bulunmasından dolayı yapılan incelemeler yavaş ilerlemektedir. Ülkemizde iş kazaları ile ilgili istatistiki bilgiler incelendiğinde mevcut yapının denetimlerde yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimlerin İş Teftiş Kurulu tarafından yapılması, iş kazası ve meslek hastalığının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından incelenmesi tamamen görev çakışması ile alakalı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İki tarafın aynı incelemeyi yapması yapılacak iş sayısının azalmasına ve kazaların artmasına sebep vermektedir. Yeni modelde denetim ve incelemelerin tek merkezden hızlı bir şekilde yapılmasını sağlayacaktır.

3.3.3. Şikâyet Ve İhbarlarda Koordinasyon

Mevcut yapıda şikâyetler ve ihbarlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Alo 170 hattına, BİMER' e, VEDOP' a (Vergi Dairesi Sistemi) veya kişiler tarafından elden yapılmaktadır. Yapılan şikâyetlerde sigortasız çalışma, tazminat, ücret, fazla mesai ve izin gibi konulara içermektedir. Aynı işyeri ile ilgili yapılan sigorta ve ücret ile ilgili şikâyetlerin Sosyal Güvenlik Kurumu gönderilmektedir. Tazminat, fazla mesai, izin gibi şikâyetlerin ise İş Teftiş Bölge Çalışma Başkanlıklarına gönderilmektedir. Böylece vatandaşların işlemleri oldukça uzun sürmekte ve mağdur olmaktadır. Oluşturulan yeni model de şikâyetlerin ve ihbarların tek merkezden koordine edilmesi çözüm olacaktır.

3.3.4. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Asgari İşçilik İncelemelerinde Etkinlik

Mevcut yapıda iş kazası ve meslek hastalığı işlemlerini İş Teftiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu ayrı ayrı incelemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile alakalı denetimleri İş Teftiş, sosyal güvenlik ile ilgili işlemleri Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanları yapmaktadır. İş Kazası ve meslek hastalığında kişinin sigortası ile alakalı işlemleri Sosyal Güvenlik Denetmenleri yaparken, kusur oranlarının ve iş sağlığı ile ilgili incelemeleri Sosyal Güvenlik Müfettişleri incelemektedir. İncelenen bir kişinin dosyasının aylarca sürdüğünü, ilgili denetim birimleri arasında gidip gelmesi

kişiyi mağdur etmektedir. Bu sebeple önerilen yeni model de tek elden incelemenin mağduriyetleri giderebileceği, daha etkin ve hızlı bir denetim oluşacaktır.

İnşaatlar ile ilgili asgari işçilik incelemelerini Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri beraber yapmaktadır. Aynı evrak için inşaatın başlangıç ve bitiş tarihlerini Sosyal Güvenlik Denetmenleri incelerken, inşaat ile alakaları asgari işçilik hesaplarını Sosyal Güvenlik Müfettişleri yapmaktadır. İlgili evrakların incelenmesi uzun zaman almakta, iş ve işlemler önerilen yeni model ile hızlı sonuçlandırılacaktır.

3.3.5. Üç Başlılığın Ortadan Kalkması

Mevcut yapıdaki üçlü yapı ortadan kalkacak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' ndaki denetim yapısı ülke genelinde tek olacaktır.

3.3.6. Mükerrer Denetimlerin Azalması

Alo 170, BİMER, VEDOP ve bizzat şahıs tarafından yapılan şikâyetlerdeki ücretin elden ödenmesi, sigorta ile ilgili şikâyetler Sosyal Güvenlik Kurumu Denetmenler Birimine, fazla mesai, tazminat, ücret ile ilgili şikâyetler ise İş Teftiş Kurumu Müfettişlerine gitmektedir. Mevcut yapıda çok sayıda mükerrer denetim evrağı oluşmaktadır. Aynı denetim evrağı için bir çok denetim elemanı birkaç kez denetim yapmaktadır. Oluşturulan yeni modelde bunun önüne geçilmesi sağlanacaktır.

3.3.7. Fiili Denetimlerde Karmaşıklığa Son Verilmesi

Aynı kişinin yapacağı bir şikâyet ile alakalı aynı işyerine üç farklı denetim elemanları gitmektedir. Bu yapı hem devleti, hem işvereni hem şikâyetçiyi mağdur etmektedir. Üçlü yapının ortadan kaldırılarak tek yapıda birleşmesi bu sorunları ortadan kaldıracaktır.

3.3.8. Denetimlerde Mali Yönden Kazanım

Bir olay için iki bazen üç ayrı denetim elemanının denetim yapması hem maliyeti artırmakta ve iş yapma sayısını azaltmaktadır. Önerilen yeni model ile birlikte bu sorunları asgari düzeye indirecektir.

3.3.9. İdari ve Personel Yönetiminin Kolaylaşması

Sosyal Güvenlik Denetmenleri, Müfettişleri ve İş Müfettişler ülke genelinde çalışmaktadır. Denetim elemanlarının hızlı, verimli iş yapması için iyi yönetilmesi ve takip edilmesi çok önemlidir. Mevcut yapıda üç farklı denetim elemanlarının takibini yapmak oldukça zor olmaktadır. Ayrıca benzer işler yapıldığı düşünülüğünde hangi denetim elemanının hangi iş yaptığının takibi güçtür. Yeni model ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu altında tüm denetim elemanları tek merkezden daha iyi yönetilebilecektir.

3.4. BİR DENETİM MODELİ ÖNERİSİ: İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK DENETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu’ na bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu 2006 yılında Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK ile birleşerek tek çatı altında toplanmıştır. Bu birleşmenin neticesinde bu üç kurumun denetim elemanları da tek çatı altında birleşmiş Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı kurulmuştur. SSK müfettişleri; Emekli Sandığı müfettişleri ile Bağ-Kur müfettişlerini bu teftiş kurulunda toplanmıştır.

“Merkezi nitelikteki sosyal güvenlik denetiminin yereldeki uzantısı olan grup başkanlıkları, Haziran 2010 tarihinden itibaren Ankara, İstanbul ve İzmir grup başkanlığı olmak üzere üç il düzeyine indirilmiş durumdadır. Sosyal güvenlik denetim elemanları ağırlıklı olarak denetim sisteminin merkez-yerel örgütlenmesinde merkez lehine bir dengeyi tercih etmektedirler. Denetim sistemlerinde yerel örgütlenmeye karşı olmanın temel gerekçesi, denetim yapılan alan ile sürekli bir biçimde ilişkili olmanın yerel düzeyde denetimin tarafsızlığına gölge düşürecek ve suiistimallere yol açabilecek bir ortam yaratma potansiyelidir. Denetim elemanları yerelleşmeye oldukça farklı bir anlam yüklemekte; yerelleşmeyi; yerelin özelliklerini daha iyi anlama ve buna uygun daha hızlı hizmet sunumu sağlayan bir örgütlenme olarak değerlendirmemektedirler. Yerelleşmeye denetim elemanlarının oldukça temkinli yaklaşmasında, kurumların geçmiş yıllardaki çalışma modellerinin etkisi bulunmaktadır. SSK kökenli SGK müfettişlerinin geçmiş yıllarda SSK Bölge Müdürlükleri bünyesinde çalışmış olmaları, söz konusu dönemde müfettişlerin yerele bağlı olarak çalışmalarından kaynaklı sıkıntılar, müfettişlerin merkezleşme yönündeki görüşlerinin gerekçesini oluşturmaktadır. Şu anki denetmen- Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması 71 ler açısından ise durum, müfettişlerin geçmiş tecrübelerine benzer

bir biçimde il müdürlüklerine bağlı olarak çalışmanın yarattığı sıkıntılardan kaynaklanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine uyumu sağlama açısından örgütlenme modelinin ötesinde ortaya çıkan en önemli sorunlar, denetim açısından ortak çalışma alanları bulunan iş ve sosyal güvenlik denetim örgütleri arasında koordinasyon ve işbirliğine ilişkin yaşanmaktadır. İki teftiş kurulu arasında işbirliği ve koordinasyona ilişkin yaşanan sorunlar, çoğu zaman aynı konunun farklı birimlerce denetlenmesine, farklı denetim sonuçlarına ya da denetimlerde boşluklara neden olabilmekte; başka bir ifadeyle iki denetim sisteminin birbirini etkisizleştirdiği durumlar ortaya çıkabilmektedir. Benzer işbirliği ve koordinasyon sorunu, İŞKUR denetim birimi ile İş Teftiş Kurulu ve SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı arasında da bulunmaktadır.”⁷³

Denetim sistemleri açısından yaşanan koordinasyon ve işbirliği sorununun çözümü, sosyal güvenlik sistemine uyumu güçlendirme ve denetimde etkinliği artıracak öncelikle araçtır. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemine uyumun sağlanması sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ve ilgili kuruluşların denetim örgütleri arasındaki koordinasyon ve işbirliğine ilişkin bir sorun olarak ortaya çıkmamaktadır. Türkiye’de özellikle kayıt dışı istihdamın işgücü piyasasının temel yapısal sorunlarından biri olması ve sergilediği büyüklük kayıt dışı istihdamın denetiminde diğer kamu kurumu denetim örgütlerinin de sorumluluğunu genişletici uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı Kanun ile Türkiye’de, kayıt dışı istihdamın denetiminde sorumluluk tüm kamu denetim sistemini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 5510 sayılı Kanun da kayıt dışı istihdamın denetimi açısından kurumlar arası işbirliği ve bildirim yükümlüğünü genişletmiştir. İki 2008-2010, ikincisi ise 2011-2013 yıllarını kapsayan Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Strateji ve Eylem Planları ise, kayıt dışılığın izlenmesi ve kontrolünde Gelir İdaresi Başkanlığı koordinatörlüğünde kurumlar arası işbirliği ve veri paylaşım olanaklarını öne çıkaran ve geliştiren bir anlayışa sahiptir. Bu çerçevede yapı kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu ile Maliye Bakanlığı arasında veri paylaşımına ilişkin protokol süreçlerinin başlatıldığı bilinmektedir. Tüm bu gelişmeler özellikle kayıt dışı istihdamın denetiminde kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin

⁷³ Şerife Türcan ÖZŞUCA, Şenay GÖKBAYRAK “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması” Sosyal Güvenlik Dergisi, Ankara, Haziran 2012, S.76

önemi dikkate alındığında olumlu olmakla birlikte; uygulamada koordinasyon ve işbirliğine ilişkin sorunların sürdüğü de gerçektir.⁷⁴

Ülkemizin kalkınması ve kayıt dışılığın önlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yeni bir denetim örgütlenmesine ihtiyacı bulunmaktadır. Mevcut yapının yetersiz olduğu çok açık bir şekilde görülmektedir. Mevcut yapıda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında 3 farklı denetim birimi bulunmakta ve bu denetim birimlerinin yaptıkları işlerin birbirini tamamladığı anlaşılmaktadır. Farklı denetim elemanlarının aynı iş için defalarda aynı iş yerine denetim yapmaktadır.

İş Müfettişleri, SGK Müfettişleri ve SGK Denetmenleri çalışma hayatının denetimi konusunda iş yerlerinin denetimini yapmakta, resmi defterlerin incelemesini yapmakta, yaptıkları incelemelerde ifadeler almakta ve cezalar kesmektedir. Gereksiz denetimlerin ortadan kalkması ve yeni oluşacak bir denetim anlayışı kabul görmelidir.

SGK' nın denetim elemanları 5510 sayılı Kanunun uygulanması yönünden Kanununun 14, 59, 85, 86 Maddelerine göre tamamen aynı yetkilere sahip bulunmaktadır. Sadece uygulamada genelgeler idarenin yetkisine göre oluşmaktadır.

Ayrıca SGK Denetmenleri ve Müfettişleri 5510 sayılı Kanununun 59 Maddesi gereğince Kanununun uygulanması bakımından, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haiz bulunmaktadır. Yani İş Kanununun uygulanması açısından denetim yapan İş Müfettişleri aynı yetkilere sahiptir. Çağdaş kamu idareciliğinin, AB mevzuatının, yönetim mantığının gereği olarak "Denetimde Teklik Modeli" ne geçilmeli, tüm denetim birimleri "İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişi" unvanı altında birleştirilmelidir.

Maliye Bakanlığı'nda eskiden olan Gelirler Kontrolörleri, Vergi Denetmenleri, Hesap Uzmanları ve Maliye Müfettişleri hepsi bir araya getirildi "Vergi Müfettişi" adı altında tek bir teftiş kurulunda birleştirildi. Bu birleşmeden sonra Maliye Bakanlığında oluşan denetim ordusu vergi alanların denetimi, kayıt dışılık denetimi gibi kapsamlı denetimlerde büyük başarı elde etmiştir. Unvanda ve denetimde teklik modeline Milli

⁷⁴ Bünyamin ESEN, (2013) "Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Denetimlerini Engelleme Suçu ve Sonuçları", Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 119, Eylül-Ekim 2013.,

Eğitim Bakanlığı' da geçti. Çalışma yaşamında yetkili tüm denetim/teftiş birimlerinin tek çatı altında toplanması gerekir. Böyle olursa 3.000 kişilik bir denetim ekibi oluşmaktadır ki ve bu sayı 5.000 civarında olmalıdır. Sosyal Güvenlik Sisteminin eski bürokratik vesayetten kurtulup günümüz şartlarına uyum sağlayan yeni sistemle daha verimli ve etkili modele acilen geçmelidir.

Denetimde Teklik Modeli, mantığın olduğu kadar AB uyum sürecinin de gereğidir. AB Müzakere fasıllarından 19 uncu müzakere faslı olan “Sosyal Politika ve İstihdam” daki sorunlardan biri de çalışma yaşamının denetiminin çok başlı, etkinlikten uzak ve bölünmüş olmasıdır.

Bilindiği üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde 3 farklı denetim elemanı mevcuttur. Bunlar İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri bulunmaktadır. Çalışma Hayatı bir bütün iken, teftişte 3 farklı denetim elemanının yer alması büyük aksaklıklar meydana getirmektedir. şöyle sınıflandırmak gerekirse:

Uluslararası Normlar Açısından: Çalışma Hayatının denetiminin tek ve merkezden yapılmasının, denetimin etkinliğini ve kalitesini artırdığı görülecektir. İLO 81 ve 176 nolu sözleşmeler dikkatle incelendiğinde çalışma hayatında tek denetimin olduğu görülecektir. Bu nedenle, Maliye Bakanlığı bünyesinde oluşturulan ve büyük etkinlik sağlanan “Vergi Denetim Kurulu” gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili kuruluğu Sosyal Güvenlik Kurumundaki (İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri) üç denetim biriminin tek çatı altında toplanmalıdır.

İşveren Açısından: İstihdam alanları sağlayan işverenler benzer denetim gerekçeleri nedeniyle sık sık iş müfettişi, SGK müfettişi ve SGK denetmeni ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Halbuki çalışma hayatı bir bütün olmasına rağmen, bir işveren en az 3 farklı denetim elemanı ile karşı karşıya gelmekte, bu da aynı gerekçe ile işverenin defalarca üzerinde baskı hissetmesine neden olmakta, hatta bazı işverenler sırf bu gerekçelerle işyerini kapatabilmektedir. Örneğin işverenler, işçilere verdiği ücretler açısından İş Müfettişi, Sosyal Güvenlik Müfettişi ve Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından denetlenmektedir.

İşverenlerin ancak %2' sinin denetlenebildiği bir ülkede bu durum izah edilebilecek bir şey değildir. Bu incelemelerin tamamı da iş yerinde fiilen yapılan

denetim ve tüm iş yeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi suretiyle yapıldığından dolayı; bu durum istihdam yaratan işverenlerde moral bozukluğuna sebebiyet vermekte, işveren, işçi nazarında “Kendisinin kaçakçı, yasa dışı işler yapan patron vs.” olarak gösterildiği şeklindeki çok haklı bir serzenişte bulunmakta, “Devlet Baba” sına küsebilmektedir. İş kazaları bakımından da durum aynıdır ve işveren tek bir kazadan dolayı “3” farklı teftişe maruz kalmaktadır.

İşçi Açısından: Çalışma hayatının en önemli unsuru olan çalışanlar/sigortalılar da sorunlarının çözümü için hangi merciiye başvuracakları konusunda belirsizlikler yaşamakta, bu belirsizlik de zamanında ve doğru hizmet almalarını geciktirmektedir. Örneğin; ülkemizin acı gerçeği olan iş kazalarının incelenmesinde, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimini iş müfettişleri, kaza sonucu ölüm meydana gelmişse SGK müfettişleri, yaralanma ile sonuçlanmışsa SGK denetmenleri, hem ölüm hem yaralanma söz konusu ise sayılan tüm denetim elemanları konuyu incelemekteydiler. Şu anda da aynı durum söz konusudur.

Çok karşılaşılan bir durumla olayı somutlaştırmak gerekirse: Diyelim ki bir aydır sigortasız çalıştığınız bir inşaat işyerinde iş kazası geçirdiniz ve işveren iş kazası geçirdiğiniz gün sigortanızı yaptı. İşte şimdi hem siz yandınız, hem işveren, hem de inşaattan ev alan mülk sahipleri. Neden mi? Öncelikle meydana gelen iş kazasından dolayı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığıyla ilgili olarak “İş Müfettişleri”nce inceleme yapılacaktır. Sonrasında kazazede olarak tarafınıza sürekli iş göremezlik gelirinین bağlanabilmesi için “Sosyal Güvenlik Müfettişleri”nce denetim yapılacaktır. Ayrıca 1 aylık sigortasız çalışma iddialarınızla ilgili olarak “Sosyal Güvenlik Denetmenleri” nce denetim yapılacak ve iş yeri kayıtları incelenecektir. Bu durumda: Mevzuata göre aynı yetkilere ve sorumluluklara sahip, aynı incelemeleri yapan 3 denetim elemanının incelemesi tamamlanana kadar sigortalı olarak hak kaybına uğrayacak ve 1-2 ayda almanız gereken hizmeti, 1 yıldan uzun sürede alarak siz mağdur olacaksınız. Üç farklı denetim elemanı ile karşı karşıya kalan işveren moral bozukluğuna uğrayacak, Devlet Baba’ sına küsebilecektir. Mevzuata göre tüm incelemeler tamamlanmadan SGK’ daki inşaat dosyası kapatılmadığından ve dolayısıyla da yapı kullanma izin belgesi verilmediğinden: Firmadan ev alan daire sahipleri tüm incelemeler bitene kadar şantiye elektriği ve suyunu kullanmak zorunda olacak ve faturaları daha kabarık gelecektir. Ayrıca iskanı olmayan bir daireye sahip kişi, konut kredisi ile evini

satamayacaktır. Bu durumun ise bürokrasi ve kırtasiyeciliğin artmasına, işverende moral bozukluğuna, hizmette gecikme ve hak kayıplarına yol açtığı açıktır.

Devlet Açısından: İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin tek çatı altında toplanması ile oluşturulan güçlü ve tek merkezden koordine edilen bir Teftiş Kuruluyla; kayıt dışı istihdamla daha etkin mücadele edileceğinden Devletin Prim gelirleri artacak, kayıt dışı istihdam azalacak, aynı denetim gerekçesine istinaden “3” farklı denetim elemanı ile karşılaşmayan işverenin morali fazla bozulmayacak, işçi daha kısa sürede hizmet alacaktır.

Ayrıca oluşacak 3.000 kişilik denetim kadrosuyla, işyerlerinin iş güvenliği açısından denetimi iş kazalarından sonra değil, iş kazası gerçekleşmeden önce yapılacak, dolayısıyla denetimler önleyici olacak ve ülkemiz iş kazaları sıralamasında 3. Dünya ülkeleri ile değil, Almanya ve Fransa gibi ülkelerle anılacaktır. Bunun Ç.Ş.G.Bakanlığı’nda aşağıda belirtilen yeni bir denetim modelinin faydalı olacağı üzerinde durulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda tüm denetim birimlerinin olacağı İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Başkanlığı kurulması öngörülmüştür.

İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Başkanlığı; İş ve sosyal güvenlik denetiminin tek elden yürütülmesini sağlamak, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek ile görevlidir.

“İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Başkanlığı kendisine verilen görevleri etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmek amacıyla uzmanlaşma ve iş bölümünü göz önünde bulundurarak, İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Grup Başkanlığı şeklinde örgütlenmiştir.”

Grup Başkanlıklarının dağılımı aşağıdaki gibidir.

“81 ilde (İstanbul da 4, Ankara’da 3, İzmir’de 2 olmak üzere diğer bütün illerde 1 adet Grup Başkanlıkları)”

İşveren ve işçilerin haklarını gözeten adil, objektif, ve etkin bir çalışma anlayışına sahip mesleki ve etik değerleri yüksek, çalışma ve sosyal güvenlik

politikalarına katkı veren aktif ve öncü bir denetim biriminin oluşması için Ankara merkezde Eğitim Grup Başkanlığı bulunmaktadır.

Kurul; Başkan, Başkan Yardımcıları, İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinden (İş ve Sosyal Güvenlik Baş Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Teknik Baş Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Teknik Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Müfettiş Yardımcısı ile İş ve Sosyal Güvenlik Baş Müfettişi) oluşmakta ve merkezi Ankara' da bulunmaktadır.

3.4.1. Kurulun Görev Ve Yetkileri:

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak.
- Kayıt dışılık ile ilgili tespit yapılması halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak.
- Müfettişlerin iş ve sosyal güvenlik teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek.
- Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü teftişini, soruşturmasını ve ön incelemesini yapmak.
- Özel kanunlarla verilen teftiş, denetim, soruşturma ve diğer görevleri yürütmek.
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek.
- Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak.
- Çalışma hayatının denetimi ilgili görüş ve önerilerde bulunmak.

- Sosyal değişimler, teknolojik gelişmeler ve uluslararası mevzuatta ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatıyla ilgili mevzuata yansıtılması için görüş bildirmek.
- Denetim sonuçlarına göre iş gücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunmak.
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen “Genel Değerlendirme Raporu” hazırlamak.
- Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, derlemek, değerlendirmek ve yorumlamak.
- Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve bakana sunmak.
- Bakan tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak.
- İş kazası olayları ile meslek hastalığı incelemelerinde sorumluların tespitine yönelik olarak iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumları tespit etmek
- Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek,
- Görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek,
- İşin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarını tespit etmek,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı kurumların geliştirilip etkinleştirilmesini, verimlilik, kalitesinin artırılmasını ve araştırmalar yaparak gerekli görüş ve önerileri hazırlayıp Başkana sunmak.

3.4.2. Başkan, Başkan Yardımcısı Ve Grup Başkanlarının Görev Yetki Ve Sorumlulukları

Başkanlığı yönetmek, çalışmalarını düzenlemek ve denetlemek, iş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulunu yönetmek, teftiş faaliyetlerinin planını hazırlamak, müfettişleri, teftiş, inceleme ve soruşturma işlerinde görevlendirmek, raporları incelemek, incelemek, müfettişler tarafından düzenlenen raporların sonuçlarına göre çalışma mevzuatının düzenlenmesi, iş ilişkilerinin, çalışma şartlarının, çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması, uygulamadaki aksaklıkların giderilmesi konularında Bakan önerilerde bulunmak, işçiler, işverenler, sendika ve konfederasyonlar, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları gibi çalışma yaşamının sosyal tarafları ile gerektiğinde basın yayın organları ve kamuoyunun bilgilendirilmesi amacıyla faaliyetler düzenlemek ve bu işlerde görevlendirilecek müfettişleri belirlemek, başkan yardımcısı ve grup başkanı olarak görevlendirilecek müfettişleri belirleyerek Bakan onayına sunmak, refakat müfettişleri ve grup başkan yardımcılarını görevlendirmek, grup başkanlıklarında görevlendirilecek müfettiş ve müfettiş yardımcılarını belirlemek, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının çalışma ve hak edilecek cetvelleri ile geçici görev yolluğu bildirimlerini incelemek veya incelemek, eksikliklerin ve yanlışlıkların düzeltilmesini sağlamak ve bunlarla ilgili işlemlerin yürütülmesini sağlamak, çalışma hayatına dair mevzuatın uygulanmasına ilişkin olarak düzenlenecek bilimsel toplantı, İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişi yetkilerine haiz olup başkanın görevlendirmesi doğrultusunda iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlarlar.⁷⁵

Kurula verilen görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi hususunda ilgili "Grup Başkanlıkları" sorumlu olup belirlenen amaç ve hedeflere ulaşılmasında "Grup Başkanlıklarına" önemli görevler düşmektedir. Grup Başkanlarının görev ve yetkileri şunlardır;

- Grup Başkanlığını, Genel Çalışma Planı ve Başkanlığın emir ve talimatları çerçevesinde yönetmek.

- İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin çalışmalarını, Başkanlığın emir ve talimatları ile İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin sorumlu oldukları yazılı kurallara da uyulmasını sağlamak üzere, sevk ve idare etmek, denetlemek.

⁷⁵ İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/10/20121031-3.htm>(16.04.2015)

- Grup Başkanlığının çalışmaları ve sonuçları hakkında Başkanlığa bilgi vermek.

- Grup Başkanlığının çalışmalarını, ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu ve diğer ilgili kuruluşlarla ile eşgüdüm ve işbirliği halinde yürütmek.

- İş ve Sosyal Güvenlik Müfettiş Yardımcılarının gruplarında buldukları süre boyunca meslek ve hizmet gereklerine en uygun şekilde yetiştirilmelerini sağlamak.

- Başkanlıkça verilen diğer işleri yapmak

3.4.3. Kurumsal Yapıya İlişkin Bilgiler

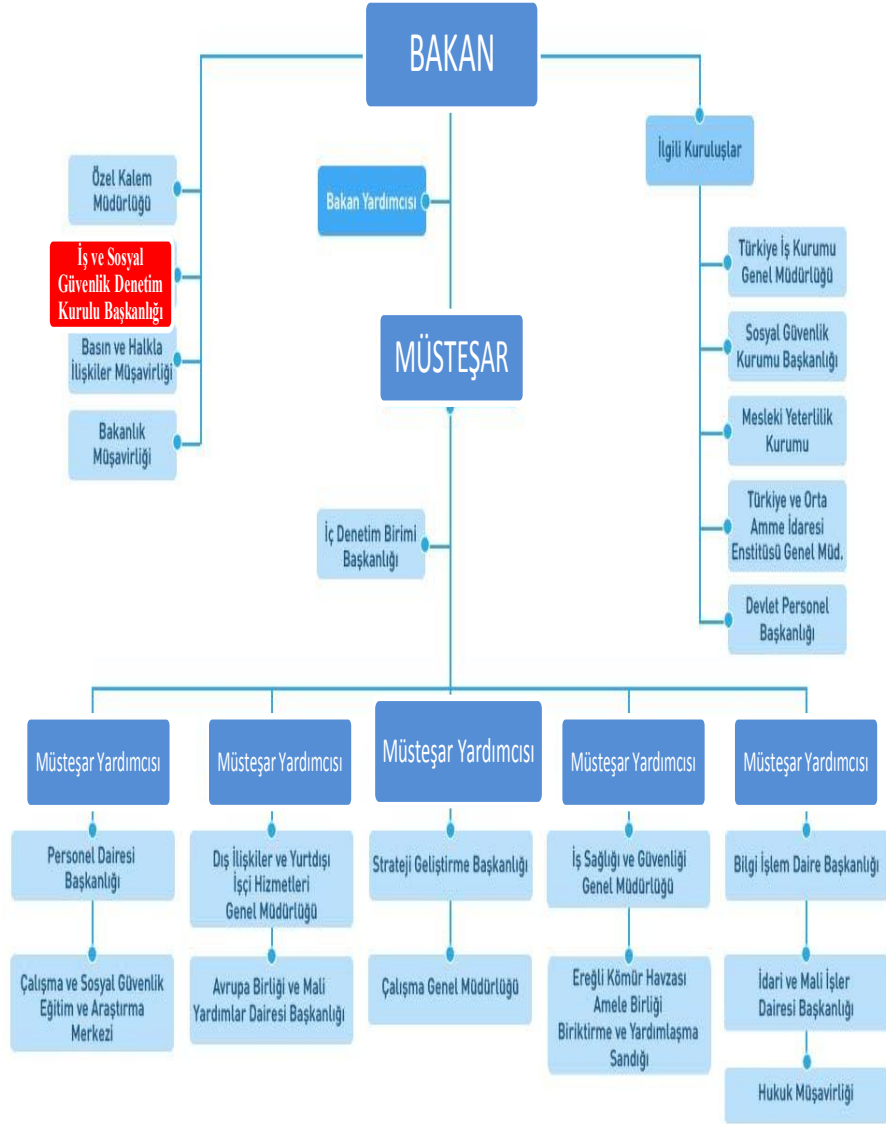
3.4.3.1. Fiziksel Yapı

İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Ç.S.G. Bakanlığı' na bağlı merkezi Ankara bulunmaktadır. Bakanlık' a bağlı Eğitim Grup Başkanlığı bulunmaktadır. Ayrıca, İstanbul'da 4 adet, Ankara' da 3, İzmir' de 2 olmak üzere toplam 87 yerde faaliyet göstermektedir.

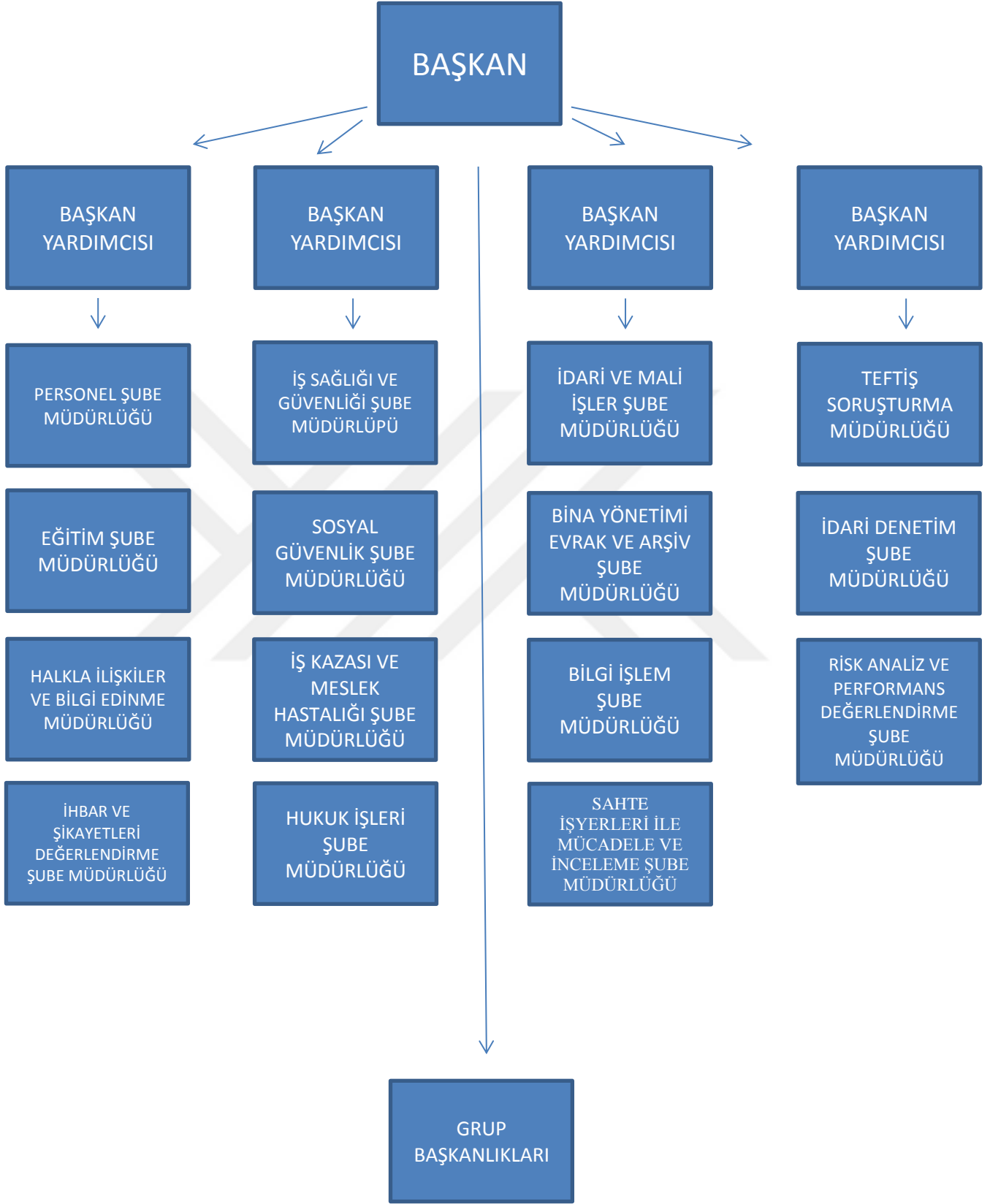
3.4.3.2. Organizasyon Yapısı:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez teşkilatında "danışma ve denetim birimi" olarak doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu faaliyetlerini Başkan, Başkana bağlı olarak 4 Başkan Yardımcısı ve Başkan Yardımcılarına bağlı olarak 15 şube müdürlüğü vasıtası ile yürütmektedir. Doğrudan Başkana bağlı ülke genelinde 81 il merkezinde toplam 87 adet Grup Başkanlığı oluşturulmuştur.



Şekil-1: İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki Yeri



Şekil-2: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Organizasyon Şeması

-Personel Şube Müdürlüğü

Tüm personelin atama, istifa, nakil, emeklilik, askerlik ile ilgili her türlü işlemlerini, geçici görevlendirme ve boş kadroya vekalet işlemlerini, izin ve terfi işlemlerini yapmak.

-Eğitim Şube Müdürlüğü

Temel eğitim, uyum eğitimi, refakat, kurs, seminer, konferans, hizmet içi eğitim, kurul dışı eğitim ve eğitici talepleri ile meslek giriş sınavlarına ilişkin işlemleri yapmak.

-Halka İlişkiler ve Bilgi Edinilme Şube Müdürlüğü

Elektronik posta yoluyla gelen bilgi edinme başvurularını ilgili birimlere iletmek, verilen cevaplara ilişkin yazıların dosyalama ve arşivleme, organizasyon ve etkinlikler düzenlemekle görevlidir.

-İhbar ve Şikayetleri Değerlendirme Şube Müdürlüğü

Kayıt dışı ile ilgili olarak Başkanlığa ALO170, BİMER ve diğer Kurumlardan gönderilen ihbar ve şikayet dilekçeleri, değerlendirilmek veya incelenmek.

-İş Sağlığı ve Güvenliği Şube Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili analizler yapmak, denetlenecek sektörleri belirlemek, riskli sektörler öncelikler vermek ve bunların planlarını yapmakla görevlidir.

-Sosyal Güvenlik Şube Müdürlüğü

Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilgili görev ve incelemeler ve ihbara dayanan görevlendirmeler yapmak, asgari işçilik tespitleri ile ilgili incelemelerin planını yapmak, sigortalılar ile Kurumdan aylık alanlar ile ilgili denetimleri ayarlamakla görevlidir.

-İş Kazası ve Meslek Hastalığı Şube Müdürlüğü

İş Kazası ve Meslek Hastalığı ile ilgili incelemeleri ve analizleri yapmak, iş kazası ve meslek hastalıklarının azalmasına yönelik çalışmalarda bulunmakla görevlidir.

-Hukuk İşleri Şube Müdürlüğü

Denetim Kurulu ile ilgili hukuki işlemleri takip etmekle görevlidir.

-İdari ve Mali İşler Şube Müdürlüğü

Mal ve hizmet alımlarını yapmak, Başkanlık bütçesini hazırlamak, bütçe ilke ve esasları çerçevesinde ödenek gönderilmesini sağlamak, personelin maaş ödemelerini etkileyen değişikliklerin takibi ile görev yolluklarını yapmakla görevlidir.

-Bina Yönetimi, Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü

Hizmet binalarına ait tesisat, temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım ve taşıma hizmetleri ile gerekli araç, gereç ve malzemeleri temin etmek, teknik şartnameleri hazırlamak, hizmet binalarının iç ve dış kontrolü ile güvenliğini sağlamak ile görevlidir.

-Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü

Müfettişlerin tüm çalışmalarının, başlangıç aşamasından raporlama ve gerekli birimlere iletilmesi aşamasına kadar tüm süreçlerinin elektronik ortamda izlenmesi, istatistiklerin oluşturulması, elde edilen bilgi ve tecrübelerin tüm müfettişlerin paylaşımına açılmasına yönelik programların tasarımı ve geliştirilmesini sağlamakla görevlidir.

-Teftiş Soruşturma Şube Müdürlüğü

Genel Çalışma Planı çerçevesinde teftiş edilecek birimlerin belirlenmesine yönelik hazırlık çalışmalarını yürütmek, teftiş, denetim, araştırma ve inceleme, soruşturma, ön inceleme için İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin görevlendirme işlemlerini yapmak, disiplin işlemleri ve dosyalarının takibine ilişkin işlemleri yapar.

-Sahte İşyerleri İle Mücadele ve İnceleme Şube Müdürlüğü

Kurumu zarar uğratan sahte işyerleri ile mücadele için gerekli incelemeleri ve analizleri yapar.

-İdari Denetim Şube Müdürlüğü

Bakanın emri ve onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanmasını ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin görevleri ile hal ve hareketlerinin incelemesini teftişini ve soruşturmaların işlemleri yapar.

-Risk Analiz ve Performans Değerlendirme Şube Müdürlüğü

Kamu veya özel sektör kurumlarından ilgili birimler vasıtasıyla mükellef ve mükellefiyetle ilgili her türlü bilgi, veri ve istatistiği toplamak suretiyle Risk Analiz Sistemleri oluşturmak, veri eşleştirmesine dayalı çapraz kontroller yapmak, risk analiz çalışmaları neticesinde riskli olduğu belirlenen mükelleflerle ilgili verileri, Müfettişlerin kullanımına hazır hale getirmek. Performans Değerlendirme Sisteminde kullanılmak üzere İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Yardımcılarının performanslarının değerlendirilmesine ilişkin formları hazırlamak, performans değerlendirme dosyalarını oluşturmak ve performans değerlendirme sonuçlarını hazırlar.

3.5. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MÜFETTİŞLİĞİ

Çalışma hayatının değişik yönlerden kurallarla düzenlenmesi gereklidir. Bu düzenlemelerden belki de en önemlisi kayıtdışı ekonominin kayıtdışı istihdam boyutudur. Kayıtdışı istihdam toplumun tüm kesimlerini etkilemektedir.⁷⁶

Türkiye’de çalışma hayatında denetiminde etkinliğin artırılması açısından denetim elemanları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda tek çatı altında birleştirilmesi ve tek elden yönetilmesi gereklidir. Üç farklı denetim grubunun tek başına yaptıkları denetimlerin verimli olamayacağı açıkça görülmektedir.

“Yaşanan sorun alanları karşısında denetimlerin etkinliğinin artırılmasının ön koşullarından biri, denetim elemanlarının verimliliklerinin yüksek olmasıdır. Ronconi (2007)’nin, Arjantin örneği üzerinden, denetim elemanı sayısı ile sosyal güvenlik sistemine uyum arasındaki ilişkiyi inceleyen model çalışması; denetim elemanı sayısı arttıkça, sosyal güvenlik sistemine uyumun arttığına ve formel sektörde daha fazla iş yaratıldığına işaret etmektedir. Bu bulgu, denetim elemanlarının sistemde ne derece önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak denetim elemanı sayısının artırılması etkin bir denetim sistemi için önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Denetim elemanlarının sayısı kadar, değişen koşullara uygun biçimde niteliklerinin geliştirilmesi ile çalışma koşullarının verimliliği artırıcı yönde düzenlenmesi çok daha önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.”⁷⁷

Etkin bir denetim için denetim elemanlarının sayısının artırılması ve uzmanlık alanlarının oluşturulması gerekmektedir. Sorunların azaltılması ve ortadan kaldırılması için oluşturulacak İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği modelinde; denetim elemanlarının görevlerini yerine getirirken yeterli bir alt yapının oluşturulması gerektiği, destekleyici hizmetlerin oluşturulması, iyi denetim planlaması ve değerlendirilmesi yapılması gerekmektedir. Bunun için önerilen yeni sistemde İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin tek yapıda birleşeceği İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği öngörülmüştür.

⁷⁶ Boray UĞRAŞ, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kayıtdışı İstihdamın Denetimi Yapısal Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Bakış Açısı Dergisi, Aralık 2014, S.32

⁷⁷ Şerife Türcan ÖZŞUCA, Şenay GÖKBAYRAK “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması” Sosyal Güvenlik Dergisi, Ankara, Haziran 2012, S.77

- İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri (İş ve Sosyal Güvenlik Baş Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Teknik Baş Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Teknik Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Müfettiş Yardımcısı ile İş ve Sosyal Güvenlik Baş Müfettişi) oluşmaktadır.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu, kendine güvenen, kendini yetiştirmek arzu ve kararlılığında olan, üretmek ve yaptığı işten sonuç almak isteyenler için önemli bir seçenek ve fırsat vermektedir.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurulu'na İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri olarak yetiştirilmek üzere alınan kişiler, kanunda belirtilen görevleri yapabilmeleri için çeşitli kurs ve seminerler ile iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında uygulamayı içeren üç yıl süren bir hizmet içi eğitimle, vergi hukuku alanında uzman bir denetim elemanı olarak yetiştirilmektedir. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin asli görevi iş ve sosyal güvenlik ile ilgili incelemelerdir. Ayrıca, teftiş ve soruşturma görevlerini de yürütmektedir.



Şekil-3: İş Ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği

3.5.1. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin Görev Ve Yetkileri

- Görevleri ile ilgili ilgili kuruluşlara ait her türlü kayıt ve belgeleri incelemek,
- Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri, İş Sağlığı ve Eğitimi veren birimleri, iş kazası ve meslek hastalıkları dahil tüm İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili denetim ve incelemeleri yapmak.
- Sektörel plana dayalı olarak belirlenen denetimler yapmak,
- Hastane, Eczane, Optisyenlik, sigortalılık, prim, gelir ve aylıklar dahil Sosyal Güvenlik ile ilgili tüm denetimleri ve incelemeleri yapmak.
- Sahte işyeri incelemelerini yapmak.
- Yolsuzluk veya soruşturma açılmasını gerektiren durumlarda, başkanlığa bilgi vererek tespitler yapmak,
- Kurum personelinin, TCK, disiplin mevzuatı ve de genel hükümler çerçevesinde iş ve işlemlerinin incelenmesi ve gerekirse soruşturulması işlemlerini yapmak.
- Asgari işçilikle ve inşaatlarla alakalı denetimleri ve incelemeleri yapmakla görevlidir.

3.5.2. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettiş Yardımcılığına Giriş

- a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde yazılı nitelikleri haiz olmak.
- b) Yazılı sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla 35 yaşını doldurmamış olmak.
- c) Aşağıda yer verilen eğitim şartlarını taşımak;

1) En az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler, tıp, diş hekimliği, eczacılık fakültelerinden veya sosyal hizmetler, sağlık idaresi veya sağlık yönetimi ile bunlara denkliği yetkili makamlarca kabul edilen dört yıllık fakültelerden birini bitirmiş olmak.

2) En az dört yıllık lisans eğitimi veren mühendislik fakültelerinin lisans bölümleri ile Eğitim, Fen ve Edebiyat Fakültelerinin Matematik, İstatistik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen Bilimleri ile Fen ve Teknoloji bölümlerinden ya da bunlara denkliği yetkili makamlarca kabul edilen dört yıllık fakültelerden birini bitirmiş olmak.

ç) Daha önce İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri Yardımcılığı sınavına katılmamış veya en fazla iki kez katılmış olmak.

d) Başvuruyu, Bakanlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde Başkanlıkça yayımlanan Giriş Sınavı Duyurusunda belirtilen şartlara uygun olarak süresi içerisinde yapmış olmak.

e) Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik gereği yapılacak Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)'nda, sınav duyurusunda belirtilecek ilgili puan türünden veya türlerinden Başkanlıkça belirlenecek asgari puan şartını sağlamak.

f) İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleriliği mesleğinin gerektirdiği nitelikleri haiz bulunmak.

• 18/3/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğe göre yapılacak Kamu Personeli Seçme Sınavında (KPSS), Bakanlıkça belirlenen puanı almış olmak,

• KPSS sonuçlarına göre başvuran adaylardan, en yüksek puana sahip olandan başlanarak, atama yapılacak kadro sayısının en fazla 5 katına kadar olan adaylar (son sıradaki adaya eşit puan alanlar dahil) arasında olmak, gerekir.

-Sınav Duyurusu Ve Başvuru

Giriş sınavı duyurusu Bakanlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde Başkanlıkça yapılır.

-Yazılı Sınav Uygulanması

Başkanlık, giriş sınavının yazılı bölümünün tamamının veya bir kısmının başka kurum veya kuruluşlar tarafından yapılmasına karar verebilir.

• Kompozisyon (Yazılı sınavın Kurumca yapılması halinde uygulanır ve genel, güncel ve sosyo-ekonomik konularda yapılır.)

o Kamu Maliyesi

o Maliye Teorisi (Kamu Gelir ve Giderleri, Kamu Borçları ve Bütçesi)

o Maliye Politikası

o Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi

o Ekonomi

o Ekonomi Teorisi (Mikro, Makro İktisat ve İktisadi Analizi)

o Ekonomi Politikası

o Para Teorisi ve Politikası

o Uluslararası Ekonomi

o Türkiye Ekonomisi ve Güncel Ekonomik Sorunlar

o Hukuk

o Anayasa Hukuku

o Medeni Hukuk (Aile Hukuku ve Miras Hukuku hariç)

o Borçlar Hukuku

o Ticaret Hukuku (Ticari İşletme Hukuku, Şirketler Hukuku ve Kıymetli Evrak Hukuku)

o İdare Hukuku ve İdari Yargılama Usul Hukuku

o Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku

o Muhasebe

o Genel Muhasebe

o Mali Tablolar Analizi

o Yabancı Dil (İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerinden birisi)

Tıp, diş hekimliği, mühendislik (elektronik, elektrik-elektronik, işletme, endüstri, yazılım ve bilgisayar), eczacılık, matematik, istatistik, fakülteleri/bölümleri mezunlarından alınacak müfettiş yardımcılarını adayları için belirlenecek sorular ise genel esasları ve genel bilgileri ile mesleki alanlarına ilişkin konulardan hazırlanır.

-Yazılı Ve Sözlü Sınavın Değerlendirilmesi

Yazılı sınavda başarılı sayılabilmek için sınav konularının her birinden 100 tam puan üzerinden 60 puandan az olmamak üzere ortalama en az 70 puan almak gerekir.

Sözlü sınavda adayların yazılı sınav konuları ve genel kültür konularındaki bilgilerinin yoklanması yanında; zeka, kavrama, muhakeme ve konuşma yeteneği, tutum ve davranış gibi kişisel nitelikleri de göz önünde bulundurulur. Sözlü sınavda başarılı sayılabilmek için, sınav konularının her birinden 60 puandan az olmamak üzere, ortalama en az 70 puan almak gerekir.

Adayın, müfettiş yardımcılığı giriş sınavını başarmış sayılması için yazılı ve sözlü sınavların her birinden en az 70 puan alması şarttır. Giriş sınavı notu; yazılı ve sözlü sınav notlarının ortalamasıdır. Başarı sırası bu nota göre tespit edilir. Giriş sınavı notunun eşitliği halinde; yazılı sınav notu yüksek olan aday öncelik kazanır. Bu notların da eşitliği halinde sırasıyla yabancı dil ve kompozisyon notlarına bakılır. Sınavda başarı gösterenlerin sayısı ilan edilen boş kadro sayısından fazla olursa, ilan edilen kadro sayısı kadar aday asıl olarak, diğer adaylardan başarı sıralamasına göre ilan edilen kadro sayısı kadar aday da yedek olarak sınavı kazanmış sayılır. Diğerleri için sınav sonuçları kazanılmış hak sayılmaz.

Giriş sınavında başarı gösterenler başarı sırasına göre boş kadrolara atanırlar. Giriş sınavını asıl olarak kazanıp atandığı halde, kanuni süresi içerisinde göreve başlamayanlar için sınav sonuçları kazanılmış hak sayılmaz. Bunların yerlerine, yedek olarak sınavı kazanan adaylar arasından başarı sırasına göre atama yapılır.

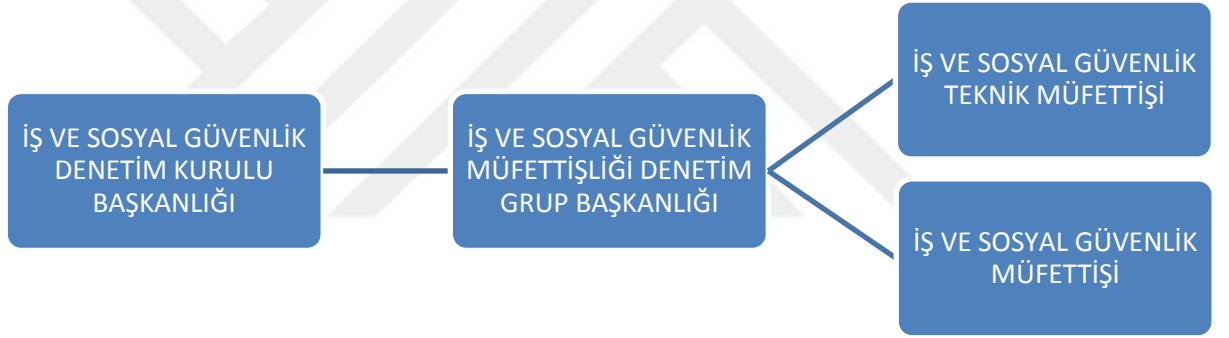
3.5.3. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin Eğitimi

İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri Yardımcılığına atananlardan en az üç ay olmak üzere temel eğitime tabi tutulur. Bu eğitim, temel iş ve sosyal güvenlik mevzuatı, revizyon, denetim teknikleri, ihtisas muhasebeleri, iş sağlığı ve güvenliği ilgili eğitimler ile Başkanlıkça belirlenen diğer konulardan oluşur.

İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri Yardımcıları, temel eğitimler sonrasında yardımcılık dönemlerinde, meslek konuları ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik eğitim almaya devam ederler. Bu eğitimler; İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başmüfettişi ile yapılacak refakat çalışmalarını da kapsamaktadır. Göreve başlayacak İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri Yardımcılarının en iyi koşullarda yetiştirilmelerini sağlamak için Bakanlık ve ilgili üniversitelerce yeterli eğitim imkanları sağlanır. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerine, Başkanlıkça belirlenen esaslara göre yurtiçi veya yurtdışı lisansüstü öğrenim (master) görme imkanı sağlanır. Bu amaçla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu bünyesinde Ankara Eğitim Merkezi Grup Başkanlığı kurulmuştur.

3.5.4. İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin Yeterlilikleri Ve Baş Müfettişliğe Atanmaları

İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri Yardımcıları, fiilen üç yıl çalışmak ve yardımcılık döneminde performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartıyla yapılacak yeterlilik sınavına girmeye hak kazanırlar. Yapılacak yeterlilik sınavında başarılı sayılabilmek için giriş sınavında alınan puanın yüzde otuzu ile yeterlilik sınavında alınan puanın yüzde yetmişinin toplamının yüz puan üzerinden en az altmış beş puan olması şarttır. Yeterlilik sınavında başarılı olanlar İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri olarak atanırlar. Yeterlilik sınavında başarılı olamayanlar ise yeni bir sınav hakları tanınır. Yardımcılık dönemi dâhil İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri olarak en az on yıl çalışan, yeterlik sonrası dönemde en az üç yıl performans değerlendirmesine tabi tutulan ve yapılan performans değerlendirmelerinde başarılı olanlar, Vergi Başmüfettişi kadrolarına atanırlar.



Şekil-4: İş Ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu Müfettişleri

3.6. TAŞRA TEŞKİLATLARINDA YOKLAMA VE İNCELEME MEMURU

Önerilen modele göre yoklama memurlarının görevleri;

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulunca işlem yapılamayacak şikayet ve ihbarların ilgili iş ve işlemleri yapmak.

- İşyeri açılış ve kapanışlarında yoklama,
- İşyerinin mevcut durumunun tespiti,
- İşyerinin faal olup olmadığının tespiti,
- İşyerlerinde yapılan işin niteliğinin tespiti,

-Aylık prim ve hizmet belgesi ve sigortalı hesap fişî bilgilerinin farklı olduğunun tespit edilmesi halinde, sigortalıların işten ayrılış tarihinin tespiti,

-Adres tespiti, gibi işlemler tutanak tutulması suretiyle yapılacaktır.

Yoklama memurları ve inceleme memurları, vergi yoklama memurları gibi sadece tutanak tutacak ayrıca tutanağı ilişkin rapor düzenlemeyecektir. Yoklama memurları işyerinde bulunan belgeleri inceleyerek tutanağı kaydedebilecek ancak işyeri kayıtlarını inceleme yetkisine sahip olmayacaktır. Yoklama memurluğı ile asıl işi denetim olan birimlerin iş yükü azalacak, sadece yoklama yoluyla çözülebilecek işlemler için denetim elemanları zaman harcamayacaklardır. Denetime daha fazla zaman ayrıldığı için iş yığılmaları sona erecek denetim hızlanacaktır.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemizde çalışma hayatına dair uyulması gereken kurallar 4857 sayılı Kanun ve bu Kanun hükümlerine göre yayınlanan tebliğ, yönetmelik, genelge ve diğer talimatlarla belirlenmektedir. Çalışma hayatının bir parçası hatta mütemmim cüzü olmasına rağmen sosyal güvenlik ayrı bir kategoride değerlendirilmiş ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2006 yılında yürürlüğe girmiştir. Bırakınız çalışma hayatı ile sosyal güvenliğin aynı kanunda toplanmasını daha düne kadar sosyal güvenlik bile üç ayrı Kanunla yürütölmekteydi. Emeklilik açısından bu eski kanunların bazı hükümleri hala geçerlidir.

Kısaca sosyal güvenlik açısından tek çatı ancak 20-25 yıl sonra tam manasıyla gerçekleşmiş olacaktır. Bu arada çalışma hayatına 6331 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren İş Sağliğı ve Güvenliğı konusu da ülke gündemine gelen bir başka husus olmuştur. Bu Kanun'un takibi görevi de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki Genel Müdürlük tarafından yürütölmektedir.

Çalışma hayatında doğal olarak orta yerde üç ayrı Kanun olduğı için bu Kanunlarla yetkilendirilmiş Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iki ayrı Teftiş Kurulu vardır. Dolayısıyla Kanunlarla ortaya konulan üçlü yapı Teftiş Kurulları bazında da devam etmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nda müfettişlerin yanı sıra taşrada görev yapan Sosyal Güvenlik Denetmenleri de denetim alanında görev yapmaktadır. Soma'da yaşanan acı iş kazası tüm dikkatlerin Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu üzerinde toplanmasına vesile olmuştur. Soma'da çalışan işçilerin denetiminin usulen yapıldığından ve tam teşekküllü olarak gerçekleştirilmediğı sonradan anlaşılmıştır.

İş müfettişleri temel olarak iki gruba ayrılır. Teknik ve sosyal müfettişler. Teknik mühendisler daha çok mühendislik fakültelerinden mezun ve iş kazaları ile işçi sağliğı ve güvenliğı üzerine çalışma yapmaktaydılar. Sosyal İş Müfettişleri ise işçi işveren arasındaki ücret, fazla mesai, kıdem, ihbar ve kasa tazminatları gibi konularda işçi ve işveren arasında hakemlik yapmaktadır. Eğer sorun çözülmüyor ise konuyu mahkemeye intikal ettiriyorlar. İş kazaları incelemesi için çıkarılan bir genelge ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na, Kurumda Sosyal Güvenlik Denetmenlerine verildi. Burada amaç İş Müfettişlerinin sektörel denetime yönelmesini sağlamak ve

piyasayı başıboş bırakmadan şikâyetlerin önüne geçebilmektir. İş Müfettişleri yaklaşık üç yıldır turizm ve sağlık alanlarında ciddi teftişler yaptılar. Maaş ve fazla mesai konusunda önemli oranda düzelmeler yaşandı. Ancak burada bir sıkıntı ortaya çıkıyordu. İş Müfettişleri tarafından ücret yönünden yapılan tespitlerin 5510 sayılı Kanuna göre prime esas kazanç olarak sayılması gerekiyordu. Kanun bunu emrediyordu fakat prime esas kazancı tespit etmekle görevli SGK Müfettişleri ve Denetmenlerinin tespit usulleri ile iş müfettişlerinin yöntemleri arasında farklılık ortaya çıkıyordu. SGK Müfettişleri ve denetmenler yerel denetim esnasında, işyeri kayıtlarının incelenmesi sonucunda ve kamudan alınan bilgi kapsamında ücret tespit ederken iş müfettişleri işyerinde sigortalıdan alınan ifadelerle ücret tespiti yoluna gitmektedir. Aslında aynı konuda iki farklı kurumun denetim elamanının yaptığı tespitler işverenlerin ciddi manada mağdur olmasına neden olmuştur. Bu konuda işverenler iki kurum arasında gidip gelmekte sonuç alamamakta ve neticede mahkemeye başvurup hakkını arama yoluna gitmektedir. Bahsedilen konu hizmet tespitleri açısından da aynen tekrarlanmaktadır. SGK kılı kırk yarmakta, Bakanlık müfettişleri ise bir ifade ile 5-10 yıl hizmeti sigortalıya verebilmektedir. Böylece çalışma hayatındaki dağınıklığın faturasını vatandaş ve işveren ödemektedir.

Ayrıca çalışma hayatının bir diğer önemli unsuru olan çalışanlar/sigortalılar da sorunlarının çözümü için hangi merciiye başvuracakları konusunda belirsizlikler yaşamakta, bu belirsizlik de zamanında ve doğru hizmet almalarını geciktirmektedir. Örneğin; ülkemizin acı gerçeği olan iş kazalarının incelenmesinde, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimini iş müfettişleri, kaza sonucu ölüm meydana gelmişse SGK müfettişleri, yaralanma ile sonuçlanmışsa SGK denetmenleri, hem ölüm hem yaralanma söz konusu ise sayılan tüm denetim elemanları konuyu incelemekteydiler. Bu durumun bürokrasi ve kırtasiyeciliğin artmasına, karmaşaya, gecikme ve hak kayıplarına yol açtığı açıktır.

Kayıt dışı üç şekilde tezahür etmektedir. Sigortalının hiç sigortalı bildirilmemesi, 30 gün çalıştığı halde örneğin 15 gün bildirilmesi ve örneğin brüt olarak 3 bin lira almasına 1500 lira bildirilmesidir. Kısaca tam sigortasızlık ve kısmi gün ve kazanç eksikliği kayıt dışının unsurlarıdır. Bu arz edilen konuların tespit yükümlüğü kanunen Sosyal Güvenlik Kurumu'ndadır. Yazılı mevzuat ile fiili durumun örtüşmediği pozisyon yaşandığından aynı tespitleri İş Müfettişleri de yapmak durumunda kalabilmektedir. Örneğin İş Müfettişleri ücret ve fazla mesai tespiti yapacak, sigortalının gün dökümüne bakıyor. Vatandaş sigortasız, o zaman iki yol var. Birincisi vatandaş SGK' ya gönderilecek hizmeti tespit edilecek ondan sonra

fazla mesai veya ücret eksikliği tespiti yapılacak. İkincisi iş müfettişi bir şekilde çoğu zaman SGK' nın denetim usul ve esaslarına aykırı olarak tespit yapacak. Rapor SGK' ya gelecek, Merkez Müdürlüğü raporu işleme alıp almamakta tereddüt edecek. Rapor tekrar değerlendirilmek üzere İş Müfettişine gönderilecek. İş Müfettişi ise hazırlamış olduğu raporunun arkasında olacak. Bunun sonunda ise işveren ve sigortalı olanlar ise mağdur olacak.

Denetim alanında yaşanan bir başka sıkıntıda iş yerinde birden fazla denetim elemanının teftiş yapmasıdır. İş yerine gidilip işveren veya vekilinden usulen denetim için müsaade istenilir ve şartların uygun hale getirilmesi talep edilir. İşveren bu durumda farklı müfettişin teftiş yaptığını ve bu işte bir yanlışlık olup olmadığını sorar. Fakat yapılan işte kesinlikle yanlışlık yoktur. Denetime gelen kişi SGK' dan gelmiştir. Daha önce teftişe başlayan Müfettiş ise İş Müfettişidir. Ülkemizde işverenlerin ancak %2 si denetlenebilmektedir. İşte bu durumda yetki karmaşasına yol açmakta, işverenin devlete olan güvenini sarsmaktadır. Bu karmaşayı önlemek için devlete güveni sağlamalı, yetki ve sorumlulukların tam anlaşılır hale getirilmesi için denetimlerin bir çatı altında toplanılması gerekir.

Kısaca, ilk olarak İş Müfettişlerinin, SGK Müfettişlerinin ve Denetmenlerin acil olarak Çalışma Bakanlığı Denetim Başkanlığı çatısı altında birleşmesi gerekmektedir. Böylece dağınık yapı ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Vergi Denetim Başkanlığı ve Milli Eğitimde tüm müfettişlerin aynı Kurulda toplanması gibi. İkinci olarak yine acilen, yeni oluşacak Kurulunun, teftiş usul ve esaslarını içeren bir Kanun hazırlayıp fiilen birleşmeyi mevzuat açısından da entegrasyona çevirmesi daha uygun olacaktır. Özellikle Avrupa ülkelerinde çok yaygın ve etkin bir İş ve Sosyal Güvenlik denetimi olmak ile beraber özellikle İspanya' da İş ve Sosyal Güvenlik Denetiminin aynı çatı altında yapılmaktadır. Almanya' da ise aynı işleri iki teftiş kurulu' nun müfettişleri yapmakta ve yetki karmaşası bulunmamaktadır. Son olarak ise çalışma hayatını içeren tüm kanunların (4857, 5510, 6331) tek ve esaslı bir kanunda birleştirilip karmaşıklığın son bulması doğru olacağı düşünülmektedir.

Rehberlik ve Denetim Faaliyetleri	İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	Sosyal Güvenlik Denetmenleri	Toplam
Denetlenen İş Yeri Sayısı	16.130	4.091	51.073	71.294
Kaçak İş Yeri Sayısı		291	6.825	7.116
Denetlenen Sigortalı Sayısı	1.850.149	58.442	496.374	2.404.965
Sahte İş Yeri Sayısı		289	2.031	2.320
Kayıt Dışı Sigortalılık Sayısı	89	1.365	35.620	37.074
Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı		6.158	48.436	54.594
İncelenen İş Kazası Sayısı	321	2.491	743	2.812
İncelenen Hastane Sayısı		108	93	201
İncelenen Eczane Sayısı		372		372
İncelenen Diğer Sağlık Kurumları Sayısı		75		75
Tespit Edilen Prim Matrah Tutarı (TL)		201.573.009	67.419.309	268.392.318
Önerilen İdari Para Cezası Tutarı (TL)	67.010.785	17.353.518	395.492.016	479.856.319
Tespit Edilen Sosyal Güvenlik Kurum Zararı (TL)		98.797.024	151.369.254	250.166.278

Şekil 5: 30.09.2014 Tarihi İtibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın 2015 yılı bütçe sunuş istatistikleri

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ALPER Yusuf ve KAYA Pir Ali, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995

Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, **Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (İSGİP) Raporları**, Ankara, 2011.

BAYRAM Fuat, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2000,

CAN Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1996

Caulfield Holden, **"Ticari Refah", Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar içinde** (Eds:Pete Alcock, Margaret May, Katen Rowlingson) (Çeviri Editörü: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara, 2011

CLAIRE Jacques; "The Policy of the İSSA on the Prevention of Occupational Risks", **International Social Security Review, Year; XXXVI, 2/83**

ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, 21.Bası, İstanbul, Beta Basım, 2008

ÇUBUK Ali, **Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik**, Gazi Üniversitesi Yayını, Ankara, 1983

Ç.S.G.B, **İş Teftiş Rehberi**, Ankara, 2011

Evaluation of the European Strategy, **2007-2012 on Health and Safety at Work, Commission Staff Working Document**, SWD, 202 final, Brussels, 2013

GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza ve CANIKLIOĞLU Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 12.Basım, İstanbul, Beta Basım, 2009

ILO, **Global Employment Trends 2012**, International Labour Office Geneva, 2012

ILO, **Administration of Social Security**, Geneva, 1998.

ILO; **Safety and Health of Workers**, Geneva, 1963

ILO; **Safely**, Geneva, 1963

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM); **İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu**, Ankara, 2010

KÖSE Hacı Ömer, **Dünyada ve Türkiye’de Yüksek Denetim**, T.C. Sayıştay 145. Yıldönümü Yayınları, Ankara, 2007

SGK, **Almanya Çalışma Ziyareti**, 2013

SAYIŞTAY, **Performans ve Risk Denetim Terimleri**, Ankara, s.15, 2000

TUNÇ Mehmet, **Kayıtdışı Mücadele İle Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar Ve Gelişmiş Ülke Örnekleri**, Ankara, 2007

Özşuca Şerife Türcan, Şenay Gökbayrak, Metin Özüğurlu, Aydın Başbuğ; **“Kayıtlı İstihdama Geçişte Etkin Denetim Modellerinin Araştırılması”** TUBİTAK-KAMAG Projesi Sonuç Raporu, Ankara, 2010

YURDAKUL Fatih Bahadır, **Almanya’ daki Kayıt Dışı Mücadele İle Politikaları Ve Uygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi**, Ankara, 2014

MAKALELER

BEDÜK Aykut ve METE Okan, **“Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları”**, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 2006, Konya, S.24-42.

KARASU Mehmet, 5018 Sayılı Kanun ve Uygulama, **Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Afyon Hizmet İçi Eğitim Semineri**, SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Semineri(Kurum Yayını) Afyon, 9-14 Aralık 2007, S.168.

ŞAKAR Müjdat, “5510 Ya Da “Şaka Gibi Kanun!””, *Yaklaşım Dergisi*, Temmuz 2008, Sayı:187, S.154.

Şakar, M. a.g.e.Yaklaşım Dergisi S.154

TÜSİAD, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/97-10/217, Ankara, 1997, S.71.

Çolak M. **Sigorta Yoklama Memurlarına 4958 Sayılı Kanun, İşyeri Kayıtları Üzerinde Denetim Yetkisi Tanıyor Mu?**, *E-Yaklaşım Dergisi*, Ankara, 2005, S.20

KÖKSAL Erhan, **“Türkiye’de Merkezi Hükümetin Taşra Örgütünün Denetimi”**, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt No 7, Sayı 1(Mart), s.51, 1974.

AKTAY Nizamettin, **Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler**, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Haziran 2012, Sayı 2, S.11

TİSK, **İş Teftiş Uygulamaları Semineri**, İstanbul, 1 Temmuz 2014, 9

TİSK, **İş Teftiş Uygulamaları Semineri**, İstanbul, 1 Temmuz 2014, 19

TİSK, **İş Teftiş Uygulamaları Semineri**, İstanbul, 1 Temmuz 2014, 31

AKTAY Nizamettin", "**Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler**" Sosyal Güvenlik Dergisi 2012/2 S.17

Ordu H. (2010), **Asgari İşçilik Uygulamasında Yeni Dönem**, *E-Yaklaşım Dergisi*, Ankara, S.212

GÜRKAN Nazmi Zarifi, "Yeni Kamu Mali Yönetimi ve Denetimi Sisteminde İç Denetim", *Yaklaşım Dergisi*, Ekim 2005, S.27

Yıldız R. **Binalarda Yapılan Tamir Ve Tadilatların Asgari İşçilik İncelemesi**, *Yaklaşım Dergisi*, , Ankara, 2011, S.228

DURAN Metin, "**Kanada'da Kamusal Denetim**", *Yaklaşım Dergisi*, Aralık 2003, Sayı.5

ŞAKAR Müjdat "**Yeni Sosyal Güvenlik Reformu Hakkında Görüşler**", *Yaklaşım Dergisi*, Kasım, 2004, S.143

TUNÇ Mehmet Akif, "**Bağımsız Denetimde Yeni Bir Perspektif: Kamu Gözetimi Kurulu**", *Yaklaşım Dergisi*, Mayıs, 2007, S.46

Süngü Yakup, **Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler**, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.XXI, S.2-3, Ankara, 2007, S.115-132

Esen Bünyamin, **Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Nasıl Denetlenir**, İstanbul, 2014

ESEN Bünyamin "**Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Denetimlerini Engelleme Suçu ve Sonuçları**", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 119, Eylül-Ekim 2013

ÖZSUCA Şerife ve TÜRCAN Şenay Gökbayrak "**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması**" *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Ankara, Haziran 2012, S.76

UĞRAŞ Boray, **Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kayıtdışı İstihdamın Denetimi Yapısal Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, *Bakış Açısı Dergisi*, Aralık 2014, S.32

ÖZSUCA Şerife ve TÜRCAN Şenay Gökbayrak "**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması**" *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Ankara, Haziran 2012, S.77

TAYLOR Peter, "**Sustaining welfare state in hard times: who will foot the bill?**", *Journal of European Social Policy*, 2001, 11(2): p.133-147.

İNTERNET KAYNAKLARI

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/itkb.portal?page=hakimizda&id=1.2>
(17/04/2015).

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/ayinlar/yayinlar,2013/2012_57

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/mevzuat/yonetmelik1> (31.10.2012 tarih 28453 sayı).

Resmi Gazete, 31/10/2012,
İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/10/20121031-3.htm>(16.04.2015)

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/csqb.portal?page=bakanlik&id=4> (16.04.2015).

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı,
http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/bab2a6bb-a990-4feb-afc7-45d415ef4f4c/2013_05.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bab2a6bb-a990-4feb-afc7-45d415ef4f4c (29.01.2013)

Sosyal Güvenlik Kurumu, 10.04.2015
http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/06_denetim_standartlari_mayis.pdf

Resmi Gazete, 14/12/1983,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18251.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18251.pdf> (16.04.2015).

Resmi Gazete, 30/01/1946,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6219.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6219.pdf> (16.04.2015).

Resmi Gazete, 27/06/1945,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6042.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6042.pdf> (16.04.2015).

TUİK, (2014), İstihdam edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16006>, (15/04/2015).

Bünyamin ESEN, 28.01.2015,
<http://www.memurhaber.com/isverenleri-canindan-bezdiren-denetim-a1514.html>

Resul KURT, 26.05.2014,
<http://www.memurlar.net/haber/469215/>

Türk Dil Kurumu *İktisat Terimleri Sözlüğü*, “Denetim”,
<http://tdkterim.gov.tr/?kelime=denetim&kategori=terim&hng=md>, (16.04.2015).

Türk Dil Kurumu Tecim Maliye, *Sayışmanlık ve Güvence Terimleri Sözlüğü*,
“Denetim”, <http://tdkterim.gov.tr/?kelime=denetim&kategori=terim&hng=md>,
(16.04.2015).

<http://www.yenisafak.com.tr/ekonomi/is-denetiminde-oligarsik-yapi-12.06.2014-657812>(Yeni Şafak Gazetesi-09.04.2015)

EU Strategy 2007-2012, European Commission, DG Employment, Social Affairs & Inclusion,(Erişim:20.11.2013),<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId>

TEZLER

Zeybek, Ö. Sosyal Sigortalarda Mevcut Denetim sistemi, Sorunları ve Bu Denetim Mekanizmasının Etkileştirilmesine Yönelik Model Önerisi, Ankara, 2007, s.83 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

S. Mehmet Keleş. Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Denetim Sistemi Model Önerisi, Bilecik, 2012, s.19,21,22,40,88,107

Fatih Bahadır YURDAKUL, Almanya’ daki Kayıt Dışı Mücadele İle Politikaları Ve Uygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi, Ankara, 2014, s.57

Mehmet TUNÇ; Kayıtdışı Mücadele İle Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar Ve Gelişmiş Ülke Örnekleri, Ankara, 2007, s.76

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI YÖNETMELİĞİ**BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kuruluş, görev ve yetkileri ile Rehberlik ve Teftiş Başkanının, Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişlerinin, Müfettiş Yardımcılarının ve Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Şube Müdürlüğünün görev, yetki ve sorumluluklarını, teftiş edilenlerin sorumluluklarını, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının seçilme ve atanmaları, özlük hakları, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile müfettiş ve müfettiş yardımcılarının çalışma usul ve esaslarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 17, 30 ve 41 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;
Başkan: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı,
Başkanlık: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığını,
Grup Başkanı: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Grup Başkanı,
Grup Başkan Yardımcısı: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Grup Başkan Yardımcısını,
Kurum: Sosyal Güvenlik Kurumunu,
Müfettiş: Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi ve Müfettişlerini,
Müfettiş Yardımcısı: Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettiş Yardımcılarını,
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığını,
Rehberlik ve Teftiş Başkanı: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanını,

Refakat Müfettişi: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanına yardımcı olmak üzere görevlendirilen Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişlerini,

Şube Müdürlüğü: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Şube Müdürlüğünü,

Şube Müdürlüğü Personeli: Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Şube Müdürlüğünde görevli Şube müdürü, Şef, veri hazırlama ve kontrol iŐletmeni ve diğer kadrolardaki memurlar ile yardımcı personeli,

Yönetim Kurulu: Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunu, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Teşkilat, Görev ve Yetkiler

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

MADDE 5 – (1) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, müfettiş nitelik ve yetkisini haiz bir Başkan ile baŐmüfettiŐ, müfettiş ve müfettiş yardımcılardan oluşur. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı doğrudan Başkana bağlı olup, müfettişler Başkan adına görev yapar.

(2) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının yazı, hesap, arşiv, kütüphane ve benzeri işler ile bilgi işlem ortamındaki tüm işleri Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bağlı Şube Müdürlüğünce yürütülür.

Görev merkezi ve grup başkanlıkları

MADDE 6 – (1) Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görev merkezi Ankara'dır. Bu merkez, müfettişlerin de görev merkezidir.

(2) Devamlı denetim ve teftişi sağlamak amacıyla Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde grup başkanlığı Şeklinde müfettişlerin çalışmaları sağlanır. İhtiyaç halinde, Rehberlik ve Teftiş Başkanının nerisi, Başkanın onayı ve Yönetim Kurulu kararı ile bu iller dışında da Grup Başkanlığı Şeklinde müfettişlerin çalışmaları sağlanabilir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görev ve yetkileri

MADDE 7 – (1) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Başkan adına aşağıdaki görevleri yapar:

a) Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını n plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek,

b) Kayıtdışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

c) Prim ödeme yükümlülerini gruplar ve sektörler itibariyle analiz etmek, denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek risk değerlendirmekriterlerine göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerin denetimine öncelik vermek,

ç) Görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, sigortalıların ve genel sağlık sigortalılarının Sosyal Güvenlik mevzuatı kapsamındaki işlemleri ile ilgili olarak tüm kurum ve kuruluşlarda denetim, inceleme ve soruşturma yapmak,

d) İşin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarını tespit etmek,

e) Gerektiğinde, iş kazası olayları ile meslek hastalığı incelemelerinde sorumluların tespitine yönelik olarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumları tespit etmek,

f) Yıl boyunca müfettişler tarafından düzenlenen raporların sonuçlarını değerlendirmek, raporlar hakkında istatistikî bilgiler ile birlikte uygulamadaki sorunlara ve yapılması gereken mevzuat değişikliklerine ilişkin öneriler sunmak,

g) Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak,

ğ) Müfettişler tarafından yapılacak denetimlere ilişkin, yöntem ve teknikleri geliştirmek, standart ve ilkelerin oluşturulmasını sağlamak, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkililiğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve öneriler sunmak,

h) Kurum hizmetlerinin geliştirilip etkinleştirilmesini, verimlilik ve kalitesinin artırılmasını, Kurumun mevzuat, plan, program ve projelere uygun olarak çalışmasını, aksaklıkların tespiti halinde yeni düzenlemeler yapılmasını sağlamak amacıyla inceleme ve araştırmalar yaparak gerekli görüş ve önerileri hazırlayıp Başkana sunmak,

ı) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Rehberlik ve Teftiş Başkanının Atanması,

Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Rehberlik ve Teftiş Başkanının atanması

MADDE 8 – (Değişik:RG-06/10/2007-26665)

(1) Rehberlik ve Teftiş Başkanı, Başbakanlık ile bakanlıklar teftiş kurullarında veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunda, Kurumda müfettiş yardımcılığı dahil en az 12 yıllık müfettişlik hizmeti bulunanlar arasından müşterek kararname ile atanır.

Rehberlik ve Teftiş Başkanının görev, yetki ve sorumlulukları

MADDE 9 – (1) Rehberlik ve Teftiş Başkanı, müfettiş sıfat ve yetkisini haiz olup, Başkan adına aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinde belirtilen görevlerin yürütülmesini sağlamak,
- b) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığını yönetmek, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile şube müdürlüğü personelinin çalışmalarını düzenlemek ve denetlemek,
- c) Gerektiğinde bizzat teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak,
- ) Yıllık alışma Plan ve Programı hazırlayarak en geç ilgili olduğu yılın başında yürürlüğe girecek şekilde Başkanın onayına sunmak, onaylanmış programların uygulanmasını ve gerektiğinde değiştirilmesini sağlamak,
- d) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarını, teftiş, inceleme, araştırma ve soruşturma işlerinde görevlendirmek ve uygulanmasını takip etmek,
- e) Müfettişlerden gelen raporları incelemek, eksikliklerin giderilmesini sağlamak, ilgili mercilere göndermek, ilgililerce alınacak tedbirleri ve yapılacak işlemlerin sonuçlarını takip etmek, alınması gereken tedbirlerle ilgili tekliflerde bulunmak, müfettiş raporlarının sonuçları hakkında ilgili müfettişlere bilgi verilmesini sağlamak,
- f) Müfettiş yardımcılarının işe alınması ve müfettiş yardımcılığı döneminde yetişmelerini sağlayıcı tedbirler almak,
- g) Müfettiş yardımcılığı giriş sınavı ile yetki ve yeterlik sınavlarının yapılmasını ve yürütülmesini sağlamak,
- đ) Kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve şube müdürlüğü personelinin atanma, ilerleme ve yükselmeleri ile ilgili olarak Başkana teklifte bulunmak, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının atanmaları ve terfileri ile ilgili gereken kadro tahsis işlemlerinin zamanında yapılmasının sağlanması için gerekli çalışmaları yapmak,
- h) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının mesleki ve bilimsel çalışmalarını teşvik etmek ve düzenlemek, gerekirse bu çalışmaların yayımlanmasını sağlamak,
- ı) Uygulamada, müfettişler arasında mevzuatın farklı yorumlandığı hallerde, bu farklılığın giderilmesi için görüş ve uygulama birliğini sağlamak,
- i) Görev alanına giren konularda, uygulamalarda ortaya çıkan mevzuat yetersizliği ve aksaklıklarla ilgili hususlarda inceleme ve araştırma yaptırarak, alınması gereken yasal ve idari tedbirler konusunda Başkana teklifte bulunmak,
- j) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının tüm faaliyet alanına ilişkin uygulama birliğinin sağlanmasına yönelik rehber ve talimatların hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlamak,
- k) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının çalışmalarını, iş verimlerini, görevine olan ilgilerini ve meslek gereğine göre hareket edip etmediklerini izlemek, gerekli gördüğü zamanlarda bu çalışmaları yerinde denetlemek,

l) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının hak ediş ve idari hususlara ilişkin işlemlerini yürütmek,

m) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının bilgi, görgü ve yeteneklerinin arttırılmasını, teftiş, inceleme ve soruşturma metotlarının geliştirilmesini, modern yönetim ve organizasyon teknikleri ile ilgili yeni uygulama ve hizmetlerin tanıtılması amacıyla kurs, seminer, konferans, yabancı ülkelerde inceleme ve araştırma şeklinde eğitim programlarının düzenlenmesini ve uygulanmasını sağlamak, yurt içi ve yurt dışında yan dal ihtisası veya sertifika programına katılacakları bu Yönetmelikte belirtilen esaslar çerçevesinde belirlemek,

n) Müfettiş ve müfettiş yardımcılara yönelik meslek içi eğitim programları düzenlemek, işçi, işveren ve sivil toplum kuruluşlarının bilgilendirilmesi amacıyla faaliyetler düzenlemek ve bu işlerde görevlendirilecek müfettişleri belirlemek,

o) Müfettişler tarafından düzenlenen raporların sonuçlarına göre sosyal güvenlik mevzuatının düzenlenmesi, işveren ve sigortalı ilişkilerinin iyileştirilmesi, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması, uygulamadaki aksaklıkların giderilmesi konularında Başkana önerilerde bulunmak,

) Grup başkanlıklarında, grup başkanını Başkanın onayına sunmak, grup başkan yardımcılarını görevlendirmek,

p) Gruplarda görev yapacak müfettiş ve müfettiş yardımcılarını belirleyerek Başkanın onayına sunmak,

r) Kanun, tüzük, yönetmelikler çerçevesinde Başkan tarafından rehberlik ve teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak.

Rehberlik ve Teftiş Başkanına yardım

MADDE 10 – (1) Rehberlik ve Teftiş Başkanının teklifi ve Başkanın onayı ile, Rehberlik ve Teftiş Başkanına yardımcı olmak üzere yeterli sayıda müfettiş Refakat Müfettişi olarak görevlendirilir. Görevlendirilecek müfettişlerden en az birisinin 12 yıllık müfettişlik kıdeminin bulunması zorunludur.

Rehberlik ve Teftiş Başkanına veklet

MADDE 11 – (1) Rehberlik ve Teftiş Başkanı, geçici sebeplerle görevden ayrıldığında Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına tayin şartlarını taşıyan refakat müfettişlerinden birine vekalet görevi verir. Herhangi bir nedenle Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının boşalması durumunda vekaletgrevi Başkan Onayı ile belirlenir.

Grup başkanlıkları

MADDE 12 – (1) Grup başkanlıklarında, Başkan ve Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından verilen emirlerin yerine getirilmesi, denetim faaliyetlerinin sürdürülmesi, büro

hizmetlerinin yürütülmesi, müfettişlerin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve büroyla ilişkilerinin düzenlenmesi ve büro personelinin çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak üzere, Rehberlik ve Teftiş Başkanının teklifi ve Başkanın Onayı ile, müfettişler arasından bir grup başkanı görevlendirilir. Grup başkanlarına yardımcı olmak üzere yeteri kadar grup başkan yardımcısı Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından görevlendirilir. Grup başkanı en az on yıllık müfettişlik hizmeti bulunanlar arasından görevlendirilir.

(2) Grup başkanlıklarında görevli müfettişlerin ikamet merkezi, grup başkanlıklarının bulunduğu ildir.

(3) Grup başkanları, gruptaki faaliyetleri aşağıdaki esaslar dahilinde düzenlemek ve yürütmekle görevlidir;

a) Yıllık Çalışma Plan ve Programının uygulanmasını sağlamak ve Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından devredilen yetki kapsamında müfettişlerin görevlendirme işlemlerini yürütmek,

b) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının hakediş ve çalışma cetvellerini inceleyerek takip eden ayın 20'sine kadar Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına göndermek,

c) Gerekliğinde bizzat teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak,

ç) Grubun büro ve diğer işlerini düzenleyip, takip etmek,

d) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca verilen diğer işleri yapmak.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Müfettişler

Müfettişlerin görev, yetki ve sorumlulukları

MADDE 13 – (1) Müfettişler Başkan adına;

a) Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usûlsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek,

b) Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında kanun, tüzük, yönetmelik, çalışma plan ve programı ve Başkanlık talimatları çerçevesinde, teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak, bu görevlerini yürütürken, gerek gördüğünde hakkında yeterli kanaat edinilen personel ile ilgili, personel performans değerlendirme raporu düzenlemek,

c) Sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanarak, Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak, yürütülen inceleme veya soruşturmanın gerektirdiği hallerde, ilgili kişi, kurum veya kuruluşlardan her türlü bilgi, belge ve kayıtları istemek,

ç) 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili suçların soruşturulmasında bu Kanunun hükümleri ile ilgili usul ve esaslar

uyarınca hareket etmek, görev verilmesi halinde 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında ön inceleme yapmak,

d) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma görevlerinin gerektirdiği hallerde, Kurumun merkez ve taşra ünitelerindeki görevlilerin muhafazasına verilmiş olan aynı, nakdi, menkul ve gayrimenkul her türlü varlıklara ilişkin sayım yapmak, bunlara ait gizli olsun veya olmasın her türlü evrak, dosya, vesika ve elektronik, manyetik ve benzeri bilgi işlem ortamındaki verileri tetkik etmek veya almak, gerektiğinde tasdikli örnek veya fotokopilerini bırakmak suretiyle belgelerin asıllarını almak,

e) Bu Yönetmeliğin 84 üncü maddesi hükmü çerçevesinde ilgili personeli görevden uzaklaştırmak,

f) Kayıtdışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

g) Görevleriyle ilgili tüm resmi ve özel gerçek ve tüzel kişiler ile tüm kurum ve kuruluşlara ait her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, mevzuat gereği tutulması zorunlu bulunan her türlü kayıt ve belgeleri işyerinde veya teftiş elverişli gördüğü bir yerde teftiş etmek ve incelemek üzere istemek, bunlara ilişkin gerektiğinde tutanak düzenlemek,

ğ) İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunu saptaması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurları dikkate alarak tespit etmek,

h) Görevleri sırasında gerekli gördükleri kimselerin, yazılı ifadelerine başvurmak,

ı) Görevlerinin yürütülmesi sırasında, sigortalıların hayatına, iş sağlığı ve güvenliğine, dinlenmesine ve çalışmasına uygun olup olmadığının tespitine yönelik olarak, işyerleri ve tüm eklentilerini her zaman görmek, araştırmak ve incelemek, işyerlerindeki iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı durumları saptamak,

i) İş kazaları, meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta olaylarını araştırmak ve incelemek,

j) Programda yer almamakla birlikte çeşitli nedenlerle denetime alınan işyerlerinde, gerekli görülmesi halinde, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının belirlenmesine yönelik önerisini Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

k) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma çalışmaları neticesinde raporlar düzenleyerek Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

l) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma çalışmaları sırasında öğrenmiş oldukları ve görev emrinin dışında kalan yolsuzluk veya soruşturma açılmasını gerektiren konularda, gecikmeden hadiseye el koyabilmek üzere durumu Rehberlik ve Teftiş Başkanına bildirmek, gecikmesinde zarar umulan veya delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplamak,

m) Kurum faaliyetleriyle ilgili olarak görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara görevli veya gözlemci olarak katılmak, görevlendirildikleri konularda kurs, seminer ve eğitim vermek, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında denetim ile ilgili konularda, kendisinin kabulü ve Başkanın izni ile uzman veya bilirkişi olarak hizmet vermek,

n) Mevzuatın uygulanmasından doğan sonuçlar üzerinde inceleme yaparak, görülecek yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesi ve düzeltilmesi yollarını araştırmak ve işlerin istenilen seviyede yürütülmesini sağlamak için alınması gereken tedbirleri ve düşüncelerini inceleme raporu veya yazıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

o) Refakatlerine verilecek müfettiş yardımcılarının meslekte yetiştirilmelerini sağlamak, liyakat, temsil, çalışma azmi ve başarıları hakkında düzenleyecekleri gizli yazıyı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,

ö) Kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatla ilgili çalışmalar yapmak,

p) Kanun, tüzük ve yönetmelikler çerçevesinde teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma ile ilgili Başkan veya Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmek,

görev ve yetkilerini haizdirler.

Görevlendirme

MADDE 14 – (1) Müfettişler, Başkanın emri ve Onayı üzerine Rehberlik ve Teftiş Başkanından aldıkları talimatla görev yaparlar ve bu Yönetmelikte kendilerine verilmiş yetkileri, görevlendirildikleri her yerde Başkan adına kullanırlar.

(2) Başkan sınırlarını ve konularını belirlemek suretiyle görevlendirme yetkisini Rehberlik ve Teftiş Başkanına, Rehberlik ve Teftiş Başkanı da bu çerçevede grup başkanlarına verebilir.

(3) Müfettişlere Başkan, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ve verilen yetki çerçevesinde grup başkanı dışında hiçbir kişi ve merci tarafından emir ve talimat verilemez.

Müfettişlerin uyacakları hususlar ve etik kurallar

MADDE 15 – (1) Müfettişler, görev ve sıfatlarının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunamazlar.

(2) Müfettişler:

a) Görevin başarıyla yerine getirilmesi, adil ve nesnel bir sonucun ortaya çıkması amacıyla dürüstlük, bağımsızlık, tarafsızlık, güvenilirlik ve yeterlik ilkelerini gözetilen bir yaklaşım içinde olmak zorundadırlar.

b) İşlemlerin teftiş edildiğini gösteren, tarih ve imza koymak suretiyle yaptıkları açıklamalar dışında evrak, defter ve kayıtlar üzerine şerh düşemezler, ilave ve düzeltme yapamazlar, elektronik, manyetik ve benzeri bilgi işlem ortamlarındaki bilgi ve kayıtları değiştiremezler.

c) Teftişe gidecekleri yerleri, yapacakları işleri ve görevleri dolayısıyla edindikleri gizli bilgi ve belgeleri açıklayamazlar.

ç) Beşeri ve sosyal ilişkilerin gerektirdiği haller hariç, hakkında teftiş, inceleme, soruşturma ve ön inceleme yaptıkları personelden ya da teftişini yaptıkları işyeri sahiplerinden ve yetkililerinden veya görevleri sırasında diğer kişilerden, özel hizmet ve alışılmış olmayan ikramlar kabul edemezler, bu kişilerle iş münasebetinden farklı münasebet kuramazlar, borç alamaz ve veremezler.

d) Görevleri sırasında ve çalışmaları esnasında giyimleri, davranışları ve hareketleri ile saygı ve itibar telkin etmek zorundadırlar.

e) İcraya müdahale edemezler.

f) Görevlerinden kaynaklanan, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik, ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları gizli tutmak zorundadırlar.

g) Aralarında üçüncü dereceye kadar kan (üçüncü derece dahil) ve ikinci dereceye kadar kayın (ikinci derece dahil) hısımlık veya çıkar birliği bulunan, yahut tarafsızlığı hakkında kuşku uyandıracak derecede uyuşmazlık halleri var olan Kurum personeli, işveren veya sigortalılarla ilgili işlere bakamazlar, kendilerine bu tip işlerin verilmesi halinde durumu yazılı olarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bildirirler.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Şube Müdürlüğü

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Şube Müdürü ile diğer görevlilerin görev, yetki ve sorumlulukları

MADDE 16 – (1) Şube müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanının emri altında bir veya birkaç şube müdürü ve yeterli sayıda personelden teşekkül eder.

(2) Şube müdürlüğü;

a) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına ait evrak, rapor, dosya, demirbaş ve diğer evrakların muhafazasını sağlamak,

b) Kırtasiye ve basılı evrakı ihtiyaca göre temin, muhafaza ve tevzi etmek,

c) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal eden her türlü evrakın kaydını tutmak ve cevaplarını sevk etmek,

ç) Yönetmelik, genelge ve talimatları müfettişlere ulaştırmak,

d) Müfettişlerden gelen raporları gerekli sayıda çoğaltmak, raporları ve diğer evrakı kayıt etmek ve ilgili olduğu yerlere vererek takip etmek,

e) Müfettişlerin çalışma ve hakediş cetvellerinin tahakkuka ait işlemlerini yürütmek,

f) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının çalışmaları ile ilgili kayıt ve dosyaları tutmak,

g) Rehberlik ve Teftiş Başkanı ve Refakat Müfettişlerince verilecek diğer görevleri yapmak,

ile görevlidir.

(3) Şube müdürlüğünün idaresinden, Rehberlik ve Teftiş Başkanına ve refakat müfettişlerine karşı birinci derecede şube müdürü sorumludur. Büro işlerinde gizlilik esastır. Şube müdürü ve şube müdürlüğü personeli, rapor, yazışma ve dosyaları, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının izni olmadan kimseye gösteremez, veremez ve görevleri dolayısıyla edindikleri bilgileri açıklayamazlar.

ONUNCU BÖLÜM

Müfettişlerin Çalışma Anlayışları ile Çalışma Usul ve Esasları

Müfettişlerin çalışma anlayışları

MADDE 53 – (1) Müfettişlerin Kurum içerisinde ve Kurum dışında yaptıkları teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma faaliyetlerinde esas amaç, Kurumun daha iyi hizmet vermesine, başta insan kaynağı olmak üzere kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına, yolsuzlukların ve usulsüzlüklerin en aza indirilmesine yönelik çözümler ve öneriler getirmektir.

(2) Müfettişler bu esastan hareketle;

a) Kurumun, mevcut hukuki düzenlemeler içerisinde amaçlarına zamanında ve verimli olarak ulaşip ulaşamadığını, amaca yönelik olarak benimsenen ilke, politika ve yöntemleri ile yapılan işlem ve eylemlerin doğruluk ve etkinliğinin araştırılması, incelenmesi ve denetlenmesi,

b) Sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması ile ilgili işlemlerin, mevzuat hükümlerine uygun biçimde yürütülmesi, mevzuattan ve standartlardan sapmalar varsa, bunların nedenlerini tahlil ederek sapmaların düzeltilmesi ve Kurum hizmetlerinin etkin ve verimli bir düzeye ulaşması için ilgili mercilere önerilerde bulunulması,

- c) Sosyal güvenlik sistemindeki yolsuzluk ve usulsüzlüklerin en aza indirilmesi,
 - ç) Sigortalı ve işveren ile Kurum ilişkilerinin daha iyi yürütülmesi,
 - d) Sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması,
 - e) Sigortasız işçi çalıştıran, prime esas kazanç ve prim ödeme gün sayıları noksan bildirilen işyerlerinde, inceleme yapmak suretiyle, çalışanların sosyal güvenlik haklarının sağlanması ve Kurumun prim kaybı ile haksız rekabetin önlenmesi,
 - f) Haksız çıkarların önlenip, caydırıcılığın egemen kılınması,
 - g) Eğitime katkıda bulunulması sonucunda hizmetlerin gereğince ve zamanında hak sahiplerine ulaşmasının sağlanması suretiyle sosyal güvenliğe olan güvenin pekiştirilmesi, amaçlarını göz önünde tutarlar.
- (3) Müfettişlerin çalışma anlayışı; rehberlik anlayışına dayanan eğitici, verimli, iktisadi, caydırıcı ve etkin bir denetim sistemini öngörür,

Müfettişlerin idari kademelerde geçici olarak görevlendirilmesi

MADDE 54– (1) Müfettişler; müfettişlik hakları saklı kalmak suretiyle atamaya yetkililerin kararı ve müfettişin rızası ile idari kademelerde geçici olarak görevlendirilebilir.

Kurum merkez ve taşra teşkilatı ile işyerleri teftişine ilişkin Yıllık Çalışma Plan ve Programının hazırlanması

MADDE 55 – (1) Teftiş ve denetim çalışmaları, esas olarak her yıl Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca hazırlanan Yıllık Çalışma Plan ve Programına göre yürütülür. Teftiş edilecek birimlerin saptanmasında; birimlerin iş hacmi ve niteliği, çalışmalarının yeterlik ve verimliliği, teftiş gördüğü en son tarih ve Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında görevli müfettiş mevcudu gibi hususlar dikkate alınır. Ayrıca, yıllık programın hazırlanmasında, önceki yıl denetimlerinden elde edilen bilgilerden de yararlanır.

(2) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının Yıllık Çalışma Plan ve Programı, Kurum merkez ve taşra birimlerini ve asgari işçilik incelemeleri kapsamında denetlenecek işyerlerini kapsayacak şekilde, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca her yıl en geç aralık ayı içerisinde hazırlanarak, Başkanın onayına sunulur ve onaydan sonra uygulamaya konulur.

(3) Kurumun merkez ve taşra teşkilatındaki her hangi bir birim, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının teftiş ve denetim alanı dışına çıkartılamaz.

(4) Yıllık Çalışma Plan ve Programının hazırlanma sürecinde Rehberlik ve Teftiş Başkanınca, Kurumun merkez ve taşra teşkilatına bu konuda gerekli talimat verilebilir.

(5) Yıllık Çalışma Plan ve Programının hazırlanmasına ilişkin usul ve esaslar Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Çalışma Usul ve Esaslarına göre belirlenir.

Yıllık Çalışma Plan ve Programının ve diğer görevlendirmelerin uygulanması

MADDE 56 – (1) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca hazırlanan ve Başkanın onayından geçen Yıllık Çalışma Plan ve Programı kapsamında teftiş çalışmaları, programdaki esaslara göre uygulanır. Program harici diğer görevlendirmeler ile Başkan Onayını gerektirmeyen diğer denetim faaliyetleri ve Müfettişlerin turne süreleri Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca belirlenen Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Çalışma Usul ve Esaslarına göre yürütülür.

Müfettişlerin çalışmaları

MADDE 57 – (1) Müfettişler, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca hazırlanıp Başkanın onayından geçen Yıllık Çalışma Plan ve Programındaki işleri ve program harici görevlerini aksatmadan yürütürler. Süresinde tamamlanamayacağı anlaşılan işler hakkında Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına zamanında bilgi verip, alacakları talimata göre hareket ederler.

Yıllık Çalışma Plan ve Programına ara verilmesi

MADDE 58 – (1) Yıllık Çalışma Plan ve Programının ara verilmeden tamamlanması asıl olmakla birlikte, merkezlerde işlerin yoğun olması veya aciliyeti gerektiren başka konuların ortaya çıkması durumunda, Yıllık Çalışma Plan ve Programına zorunlu olarak ara verilebilir. Rehberlik ve Teftiş Başkanı, programın tamamlanması için başka müfettişler görevlendirebilir veya aynı çalışma grubundaki diğer müfettişlerden işin tamamlanmasını isteyebilir.

Yıllık Çalışma Plan ve Programında değişiklik yapılması veya programın iptali

MADDE 59 – (1) Uygulamada ortaya çıkan yeni durum ve ihtiyaçlara göre Yıllık Çalışma Plan ve Programında, teftiş gruplarında ve denetim dönemlerinde değişiklik yapmaya veya programın iptaline Başkanın onayına bağlanmak şartıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanı yetkilidir.

Müşterek çalışmalar

MADDE 60 – (1) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma işlerinde birden fazla müfettiş görevlendirilmesi halinde, müfettişlerden en kıdemlisi tarafından çalışmaların koordinasyonu sağlanır. Başkana yardımla görevlendirilen refakat müfettişlerinin müşterek çalışmalarda görev alması halinde, grup koordinatörü refakat müfettişidir.

İşlerin devri

MADDE 61 – (1) Müfettişlere verilen işin devredilmemesi asıldır. Devir zorunluluğu doğarsa; müfettişler ellerindeki işleri, Rehberlik ve Teftiş Başkanının talimatı ile bir başka müfettişe devredebilir.

(2) Devre konu işe başlanılmış ise devri yapacak olan müfettiş, devir tarihine kadar yapılan işlerin neler olduğuna ilişkin çıkaracağı özetle birlikte, işle ilgili tüm belgeleri, işe başlanılmamış ise sadece işle ilgili kendisine tevdi edilen belgeleri bir yazı ekinde hazırlayacağı dizi pusulası ile devreder.

ONBİRİNCİ BÖLÜM

Müfettişlerin Eğitimleri

Meslek içi eğitimde amaç

MADDE 62 – (1) Meslek içi eğitim;

a) Kurum mevzuatı ve ilgili mevzuattaki değişiklikler ile özellik ve farklılık gösteren ön inceleme, inceleme, soruşturma ve teftiş konularının irdelenip tartışılması, teftiş metotlarının geliştirilmesi, modern yönetim, organizasyon ve denetim teknikleri ile ilgili yeni uygulama ve hizmetlerin tanıtılması,

b) Müfettişlerin bilgi, görgü ve yeteneklerinin artırılması, teknolojik ve bilimsel gelişmeleri yakından izleyebilmesi,

c) Sosyal güvenlik ve Kurumun diğer ana hizmetleri ile ilgili uluslararası gelişmelerin yakından takip edilmesi,

amaçlarına yönelik olarak yapılır.

Meslek içi eğitim programı

MADDE 63 – (1) Müfettişler, belirtilen amaçlar doğrultusunda, yılda en az bir defa meslek içi eğitime tabi tutulurlar. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca meslek içi eğitimin ne şekilde yapılacağına ilişkin esaslar Yıllık Eğitim Programı ile belirlenir.

(2) Yıllık Eğitim Programı çerçevesinde, gerektiğinde üniversiteler ve bilimsel alanda etkinlikte bulunan kurum ve kuruluşlardan destek alınabilir.

(3) Eğitim, seminer, kurs, kongre ve konferans masrafları Kurumca karşılanır.

Yurt dışına gönderilme, yurt dışında eğitim ve staj

MADDE 64 – (Mülga:RG-8/11/2010-27753)

Yabancı dil eğitimi

MADDE 65 – (1) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının; müfettişliğe atanabilmek için gerekli olan KPDS belgesinin alınabilmesi, uluslararası toplantılara katılma, sosyal güvenlik alanında yabancı yayınları izleme ve inceleme olanağına kavuşabilmelerini sağlamak amacıyla, yabancı dil öğrenimi için dil kurslarından yararlanmaları halinde, eğitim masrafları genel hükümlere göre Kurum tarafından karşılanır. Yabancı dil kurslarına katılacak olanların tespitine ilişkin usul ve esaslar Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının teklifi ve Başkanın Onayı ile belirlenir.

ONİKİNCİ BÖLÜM

Teftiş, İnceleme, Soruşturma, Asgari İşçilik İncelemesi ve Ön İnceleme

Teftiş

MADDE 66 – (1) Kurumun merkez ve taşra birimlerinin iş, işlem ve süreçlerinin mevzuata uygunluğu ile performans ve kaynakların etkin kullanımının sağlanması, Kurum alacaklarının takip ve tahsiline yönelik sektörel veya kurumsal denetimlerin yapılması, bunlara dayalı çözüm ve öneriler geliştirilmesine yönelik olarak belirli zaman aralıklarıyla Yıllık Çalışma Plan ve Programı çerçevesinde teftişler yapılır.

İnceleme

MADDE 67 – (1) Başkan veya Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından istenilen konular ile kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatın uygulanmasında görülen noksanlık ve aksaklıklar, şikayet ve ihbarlar üzerine yapılan çalışmalar sonucunda soruşturma açılmasına gerek görülmeyen durumlar, sigorta olayları ve işyeri denetimleri hakkında veya doğrudan müfettişçe belirlenen diğer konularda inceleme yapılır.

Soruşturma

MADDE 68 – (1) Yürürlükteki ceza mevzuatına göre suç ya da personel mevzuatına göre disiplin suçu oluşturan eylem ve işlemlerden dolayı ilgililer hakkında soruşturma yapılır.

Asgari işçilik incelemesi

MADDE 69 – (1) İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu saptanması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu

kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak devamlı işyerleri hakkında asgari işçilik incelemesi yapılır.

(2) İhale konusu işler ve özel bina inşaatı işyerlerinden, Kuruma yapılan işçilik bildirimlerinin, Kurumca yapılan araştırma sonucunda yeterli olmadığına saptanması halinde yapılan inceleme ile gerektiğinde işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunun tespitine ilişkin mevsimlik ve geçici işyerlerinde asgari işçilik incelemesi yapılır.

Ön inceleme

MADDE 70 – (1) 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun kapsamına giren personelin, bu Kanun kapsamındaki eylem ve işlemleri hakkında ön inceleme yapılır.

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Raporlar

Rapor çeşitleri

MADDE 71 – (1) Müfettişler, çalışmalarının sonucunda işin özelliğine göre aşağıdaki raporları düzenlerler:

- a) Cevaplı Teftiş Raporu,
- b) Genel Durum Raporu,
- c) İnceleme Raporu,
- ç) Personel Performans Değerlendirme Raporu,
- d) Soruşturma Raporu,
- e) Ön İnceleme Raporu,
- f) Asgari İşçilik İnceleme Raporu.

Cevaplı teftiş raporu

MADDE 72 – (1) Cevaplı Teftiş Raporu; Kurumun merkez ve taşra teşkilatına ilişkin yapılan teftişlerde noksan ve hatalı bulunan, düzeltilmesi veya tamamlanması gereken işlemler hakkında, her ünite için ayrı ayrı tanzim edilen raporlardır.

(2) Kendilerine cevaplı teftiş raporu gönderilen veya verilen ilgililer, tenkit olunan işlemleri usul ve mevzuat dairesinde düzeltmek ve cevaplarında bunu göstermekle görevlidirler.

(3) Teftiş edilen birimlerin yetkilileri, tenkit maddelerinden bir kısmı veya tamamı hakkında müfettişten ayrı bir düşüncede buldukları takdirde, dayandığı haklı ve kanuni sebepleri cevaplarında açık ve kısa bir şekilde belirtirler. Teftiş edilen birimin cevabı

müfettişin son mütalaasında uygun görülmemesi halinde konu hakkında ilgili birimin nasıl hareket edeceği Rehberlik ve Teftiş Başkanının teklifi ve Başkanın Onayı ile belirlenir.

(4) Bu esaslar dahilinde hazırlanan cevapların bir örneği müfettişlik görüşü ile birlikte teftiş dosyasında saklanır ve diğer örneği de bir yazı ekinde ilgili müfettişe verilir veya gönderilir.

(5) Cevapların alt bölümü teftiş edilen ünitenin amiri ve ilgili servisin bağlı bulunduğu ikinci derece imza yetkilisi tarafından imzalanır.

(6) Cevapların, ilgili ünitece, müfettiş tarafından yedi günden az olmamak üzere öngörülen sürede verilmesi, gecikerek gönderilmesi halinde, gecikme sebeplerinin açıklanması zorunludur.

Genel durum raporu

MADDE 73 – (1) Genel Durum Raporu; Kurum merkez ve taşra birimlerinin iş, işlem ve süreçlerinin mevzuata uygunluğu ile yönetsel performans ve kaynakların etkin kullanımının ortaya çıkarılmasına, bunlara dayalı çözüm ve öneriler geliştirilmesine yönelik olarak belirli zaman aralıklarıyla Yıllık Çalışma Plan ve Programı çerçevesinde yapılan çalışmaların sonucundan, özet olarak Başkana bilgi vermek amacıyla düzenlenir.

İnceleme raporu

MADDE 74 – (1) İnceleme Raporu;

- a) Başkan veya Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından incelenmesi istenilen konular,
- b) Yürürlükteki mevzuatın uygulanmasında görülen noksanlık ve aksaklıklara ilişkin olarak doğrudan müfettişçe belirlenen konular ile mesleki ve bilimsel çalışmalar,
- c) Sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde sigorta olayları incelemeleri ve işyeri denetimleri neticesinde tespit edilen hususlar,
- ç) Şikayet ve ihbarlar üzerine yapılan çalışmalar sonucunda soruşturma açılmasına gerek görülmeyen durumlar, hakkında düzenlenir.

Personel performans değerlendirme raporu,

MADDE 75 – (1) Personel Performans Değerlendirme Raporu; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 110 uncu maddesinde öngörülen, denetlenen birimlerin amir ve memurları hakkında müfettişlerin görüş ve kanaatini belirten formlar doldurularak hazırlanır.

(2) Bu formlarda denetlenen birimlerin amir ve memurlarının;

- a) Mesleki bilgileri, mevzuata uyma dereceleri,
- b) Çalışmaları, intizamları,
- c) Yaratıcı zeka ve kavrayış kabiliyetleri,

ç) Görevleri sırasında muhatap oldukları kişilere, amirlerine ve personele karşı davranışları,

d) Görevlerindeki başarı dereceleri, hangi görevlerde başarılı olabilecekleri ve daha fazla sorumluluk taşıyan görevler yüklenip yüklenemeyecekleri,

e) Teknolojik gelişme ve yeniliklere uyum sağlayıp sağlayamadıkları,

hususlarında müfettişin objektif bilgi ve gözlemine dayanan kanaatleri belirtilir. Yetersiz ve delillendirilmemiş hususlarda görüş belirtilmez.

(3) Personel Performans Değerlendirme Raporları, müfettiş tarafından tek nüsha olarak düzenlenip, üzerinde ilgili personelin adı, soyadı, unvanı ve sicil numarası yazılı kapalı zarf içerisinde, hakkında Personel Performans Değerlendirme Raporları düzenlenen personeli gösterir iki nüsha listenin eklendiği bir yazıyla, ilgili personelin tayin, terfi ve sicil raporu tanzimi gibi işlemleri sırasında değerlendirilmesini teminen, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı birimine iletilmek üzere Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına tevdi edilir.

Soruşturma raporu

MADDE 76 – (1) Soruşturma Raporları; Kurumun merkez ve taşra birimlerinde görevli bütün personel ile suça iştirak eden ve suç işleyen diğer şahısların, kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuata aykırı cezai ve hukuki sorumluluklarını gerektirecek nitelikte olan, adli suç veya disiplin suçu ya da kusurlu sayılacak eylem ve davranışları hakkında yapılan soruşturmalar sonucunda düzenlenen raporlardır.

Ön inceleme raporu

MADDE 77 – (1) Ön İnceleme Raporları, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun kapsamına giren memur ve diğer kamu görevlileri için, yetkili merci tarafından verilecek izin üzerine, bu Kanun kapsamına giren eylem ve işlemleri hakkında yapılan inceleme ve araştırma çalışmaları sonucunda düzenlenen raporlardır.

Asgari işçilik inceleme raporu

MADDE 78 – (1) Bu Yönetmeliğin 69 uncu maddesinde belirtilen asgari işçiliğin tespitine ilişkin düzenlenen raporlardır.

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Soruşturma Çalışmalarına İlişkin Hükümler

Soruşturma açılmasını gerektiren haller

MADDE 79 – (1) Müfettişler;

a) Hüviyeti belli kimseler tarafından kişi veya olayın belirtildiği, soyut ve genel nitelikte olmayan, açık adresli, imzalı ve suç teşkil edecek nitelikte iddiaları içeren, ancak iddiaların, sıhhati şüpheye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması halinde ad, soyad ve imza ile iş veya ikametgah adresinin doğruluğu şartı aranmayan ihbar veya şikayet dilekçelerinde belirtilen konularda,

b) Teftiş ve inceleme sırasında suç sayılan bir eylemi saptamaları halinde,

c) Başkan tarafından doğrudan emir verilmesi halinde, soruşturma yapmak ve rapora bağlamakla yükümlüdürler.

(2) Birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri uyarınca soruşturmaya başlanabilmesi için durumun Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bildirilmesi gerekir. Ancak, geciktirilmesinde sakınca görülen veya anında el konulması gereken durumlarda, suç delillerinin saptanması amacıyla, müfettişler tarafından doğrudan doğruya soruşturmaya başlanır, gerekli önlemler alınır ve durum en seri vasıta ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bildirilir.

Müfettişler tarafından yaptırılan bilirkişi incelemeleri

MADDE 80 – (1) Teftiş, inceleme ve soruşturma esnasında, inceleme ve değerlendirilmesi uzmanlık bilgi ve tecrübesini gerektiren konuların varlığı halinde, müfettiş tarafından durum, uzman kurum veya kişilere incelettirilir. Düzenlenen bilirkişi raporu kanıtlayıcı belge olarak soruşturma raporlarına eklenir.

(2) Uzman kurum veya kişilerin ücretleri ile inceleme giderleri müfettiş tarafından düzenlenecek yazıya istinaden Kurumca denir.

Soruşturma raporlarının doğrudan Cumhuriyet Savcılığına gönderilmesi

MADDE 81 – (1) Soruşturma raporlarının, doğrudan Cumhuriyet Savcılıklarına gönderilmesi konusunda ilgili kanunlardaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilmesi asıdır. Ancak soruşturmaya tabi personelin veya ilgili diğer kimselerin kaçması veya zimmete geçirilen para, kıymetli eşya ve belgelerin kaçırılması veya zamanaşımı süresinin dolmasına az bir müddet kalmış olması gibi, adli kovuşturmayı gerektiren hallerin müfettişlerce tespiti halinde, ilgililerin ifadeleri alınmak, suçun mahiyeti ve ne suretle kimin tarafından işlendiği de belirtilmek suretiyle durum bir yazı ile derhal Cumhuriyet Savcılığına bildirilir. Suçun ne suretle işlendiğini belirten ve suçun nev'i ile Kanunların hangi maddelerine temas ettiğini tayin ve tespit eden soruşturma raporu, iki örnek olarak düzenlenerek aslı ilgili Cumhuriyet Savcılığına, rneği Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilir.

SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLİĞİ YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, sosyal güvenlik denetmen yardımcılarının mesleğe alınma, yetiştirilme, yarışma ve yeterlik sınavları ile sosyal güvenlik denetmenliğine atanma usul ve esaslarını; sosyal güvenlik denetmen ve denetmen yardımcılarının görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

(2) Bu Yönetmelik, sosyal güvenlik denetmenlerini ve sosyal güvenlik denetmen yardımcılarını kapsar.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Kanunun 31 inci ve geçici 8 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Başkan: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı,
- b) Başkanlık: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığını,
- c) Birim: Merkez teşkilatındaki ana hizmet, danışma ve yardımcı hizmet birimleri ile taşra teşkilatını,
- ç) Denetmen: Sosyal güvenlik denetmenini,
- d) Denetmen yardımcısı: Sosyal güvenlik denetmen yardımcısını,
- e) Fiili tespit: Kanuna göre sigortalı sayılanların sigortalılık niteliğini, tescil işlemlerini, sigorta olaylarının tespiti amacıyla mahallinde yapılan denetim ve kontrolleri,
- f) Giriş sınavı: Sosyal güvenlik denetmen yardımcılığına giriş amacıyla yapılacak yazılı ve/veya sözlü sınavı,
- g) İl müdürü: Sosyal güvenlik il müdürünü,
- ğ) İl müdür yardımcısı: Sosyal güvenlik il müdür yardımcısını,
- h) Kanun: 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu,

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Denetmen ve Denetmen Yardımcılarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Denetmen ve denetmen yardımcılarının görevleri

MADDE 24 – (1) (Değişik paragraf:RG-22/2/2013-28567) Denetmen ve denetmen yardımcıları, sosyal güvenlik merkez müdürlüğünden intikal eden denetim gerekçeleri de dâhil, il müdürü veya görevlendireceği il müdür yardımcısı veya merkez müdürü tarafından verilen yazılı emir üzerine;

a) Yapılacak inceleme, denetim ve kontrol sonucunda;

1) İşyerinin mevcut durumunun, gerektiğinde ruhsatsız yapılmış olanlar da dâhil olmak üzere özel bina inşaatlarının yapı, sınıf ve grubunun belirlenmesi için inşaatın niteliğinin ve yüzölçümünün, yarım kalan inşaatların yapılmış olan kısımlarının seviyelerinin, başlama ve bitiş tarihlerinin,

2) İşyerinin faal olup olmadığı ile işyeri tescilinde verilen bilgilerin doğruluğunun,

3) İşyerlerinde yapılan işin niteliği ile yapılan işte değişiklik olup olmadığının,

4) Kanununun 89 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen prim borçlarına halef olma şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin,

5) Sigortalıların ve sigortalı olması gerekenlerin Kuruma bildirilip bildirilmediğinin,

6) Kanunda sigortalılık başlangıç ve bitiş ilgili kurum ve kuruluşlardaki vergi mükellefiyeti, tescil ve sicil işlemlerine bağlanmış sigortalıların sigortalılık başlangıç ve bitiş tarihlerinin,

7) Sigortalıların kimlik bilgilerinin, çalışma sürelerinin, ücretlerinin ve prime esas kazançlarının,

8) İşten ayrıldığı bildirilen sigortalının, fiilen çalışmalarının devam edip etmediğinin tespit edilmesi ile aylık prim ve hizmet belgesi ve sigortalı hesap fişi bilgilerinin farklı olduğunun tespit edilmesi halinde, sigortalıların işten ayrılış tarihinin,

9) Sigortalıların/iştirakçilerin fiili hizmet veya itibari hizmet uygulamasından yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hususlarının,

tespit edilmesi,

b) İşyerleri ve işverenlerin defter ve belgelerinin incelenmesi,

c) Kurumun ilgili birimlerince yapılan yazışmalar sonucu işverenlerin, aracılardan, sigortalıyı devir alan işverenlerin, sigortalıların ve diğer şahıs veya kuruluşların adreslerinin tespit edilememesi halinde gerekli araştırmaların yapılması,

ç) Kurum alacağının tahsili amacıyla ilgililerin hacze kabil mal varlığının olup olmadığının araştırılması,

d) Sigortalı işe giriş tarihinde, sigortalının bildirim ile işverenin/bildirim yükümlülüğü bulunan ilgili kurum ve kuruluşların bildirim arasında farklılık olması halinde, farklılık nedeninin tespit edilmesi,

e) Sicilsiz tahakkuklara ilişkin bildirimlerin hak iddia eden kişiye ait olup olmadığının tespitinde denetim sonucuna göre karar verilebilme ihtimalinin bulunması halinde, ihtiyaç duyulan bilgi ve belgelerin neler olduğunun açıkça belirtilerek araştırılması,

f) 6/8/2003 tarihinden önce ölen sigortalının ana ve babasının geçimlerinin, sağlığında sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığı hususunda gerektiğinde araştırma işleminin yapılması,

g) Sigortalılar ile Kurumdan gelir veya aylık alanların geçindirmekle yükümlü buldukları kimselerinin olup olmadıkları ile bunların sağlık yardımlarına müstehak bulunup bulunmadıklarının araştırılması,

ğ) Sigortalı veya diğer hak sahiplerinin gelir veya aylık alma şartlarını taşıyıp taşımadıkları veya bu şartları taşımaya devam edip etmediklerinin tespitinin yapılması,

h) **(Değişik:RG-22/2/2013-28567)** Başkan veya yetki devrettiği genel müdür tarafından uygun görülmesi halinde ölüm ve malullükle sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalığının soruşturulması, ölüm ve malullükle sonuçlananlar dışındaki iş kazası ve meslek hastalığı hallerinin incelenmesi ve/veya soruşturulması ve hastalık iddiası olaylarının incelenmesi,

ı) İl müdürü tarafından denetimi uygun görülen eczane, hastane, tıbbi malzeme ve tedavi edici ürünler temin eden işyerleri, optisyenlik gibi müesseseler gibi sağlık hizmet sunucularının, sigortalıların sosyal güvenlik mevzuatı kapsamındaki iş ve işlemlerinin mevzuata, Kurumla yapılan sözleşme ve protokollere uygunluğu konusunda inceleme, tespit, denetim ve tarama yapılması,

i) Sağlık hizmet sunucularının vermiş olduğu sağlık hizmetlerinin, sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin ödeme belgeleri ile eklerinin, ilgili mevzuat ve Kurum ile sağlık hizmet sunucuları arasında akdedilen sözleşme hükümleri çerçevesinde düzenlenip düzenlenmediğinin kontrol edilmesi ve incelenmesi,

j) Sağlık hizmet sunucularının denetiminde, denetim konusu ile ilgili olarak her türlü bilgi, belge ve kayıtların ibrazının istenmesi, bunların incelenmesi, gerektiğinde tasdikli örnek ve fotokopilerinin alınması,

k) Sağlık hizmet sunucularının denetimi sonucunda tutanak veya rapor düzenlenmesi,

l) Sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasıyla ilgili olarak işverenlere, sigortalılara ve diğer üçüncü kişilere hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirme yapılması,

m) İl müdürü veya görevlendireceği il müdür yardımcısı tarafından verilecek benzeri inceleme, araştırma, tespit, denetim ve tarama yapılması,

görevlerini ve bu hususlarda ilgililerin beyanlarını alarak tutanağa kaydedilmesi işlemlerini yürütür.

(2) **(Değişik:RG-22/2/2013-28567)** Birinci fıkranın (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde belirtilen işler, denetim gerekçesinin havale tarihinden itibaren en geç onbeş gün, diğer bentlerde kayıtlı işler ise en geç iki ay içinde sonuçlandırılır.

Denetmen ve denetmen yardımcılarının yetkileri

MADDE 25 – (1) Denetmen ve denetmen yardımcıları, Kanunun uygulanması bakımından 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim ve kontrol yetkisini haizdir.

(2) İşyerlerinde yapılan fiili tespitlerde çalıştıkları belirlendiği halde, işyeri kayıt ve belgelerinde bu çalışmalara yer verilmeyen veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik prime esas gün sayılarının veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınır.

(3) Denetmen ve denetmen yardımcılarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve buna benzer işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılır. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.

(4) Denetmen ve denetmen yardımcıları, görevlerini yaptıkları sırada, Kurumca verilen kimlik belgelerini göstermek suretiyle;

a) Görevlerinin yürütülmesi sırasında işyerine serbestçe girmek,

b) İşverenler, aracılar, sigortalıyı geçici olarak devir alan işverenler, sigortalılar, işle ilgili gerçek kişiler ile tüzel kişilerin ve tüzel kişiliği olmayanların temsilcilerini ve konuyla ilgili bulunan kimseleri; işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, bunlardan gerekli bilgileri istemek ve ifadelerini almak, gerekli defter, belge ve delilleri toplamak,

c) Yapılan denetim sırasında ilgililerin kimliklerini istemek ve kimlik bilgilerini tutanağa kaydetmek,

ç) Görevlerinin yapılmasında zorluk çıkarılması halinde güvenlik kuvvetleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerinden kendilerine her türlü kolaylığın sağlanmasını ve yardımcı olunmasını istemek,

d) 24 üncü maddede belirtilen tespitleri yapmak üzere, aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince belirlenen işverenlerin işyeri kayıtlarını incelemek,

e) Görevlerinin ifası için gerekli çalışma ortamının sağlanmasını istemek,

f) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından, vergi dairelerinden, belediyelerden, özel idarelerden, ilgili diğer kurum ve kuruluşlardan, muhtarlıklardan gerekli bilgi ve belgeleri istemek,

yetkisine sahiptirler.

(5) Denetmen ve denetmen yardımcılarınca, 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi gereğince gece çalışılan işyerlerinde sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasına ilişkin tespit, denetim ve tarama yapılabilir.

(6) Denetmen ve denetmen yardımcılarının, Kanunun uygulanmasından doğan inceleme, araştırma ve denetim görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler, görevlerinin yapılmasına engel olamazlar; engel olanlar hakkında eylemleri başka suç oluştursa dahi, asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. Ayrıca, görevlerini engellemek amacıyla cebir veya tehdit kullanan işveren, sigortalı, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği taktirde 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 265 inci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır. Bu suçu işleyenler hakkında ayrıca asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası uygulanır. **(Ek cümle:RG-22/2/2013-28567)** Denetmenlere ve denetmen yardımcılara, görevlerini yaptıkları sırada ve görevlerini engellemek amacıyla cebir veya tehdit kullanan işveren, sigortalı, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler hakkında adli merciler nezdindeki başvuru ve takip işlemleri, ilgili il müdürlüğüne yürütülür.

(7) Denetmen ve denetmen yardımcıları, sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasına ilişkin konularda il müdürü veya görevlendireceği il müdür yardımcısının yazılı emri üzerine kamu kurum ve kuruluşlarının denetim ve kontrolle görevli memurları ile ortak çalışma yapabilirler.

(8) Denetmen ve denetmen yardımcıları tarafından, işyeri defter, kayıt ve belgelerin istenilmesi halinde işverence onbeş gün içinde ibraz edilmesi zorunludur. Ayrıca, yapılacak tebligat üzerine defter ve belgeler, incelemeyi yapacak ilgili denetmen veya denetmen yardımcısının tebligatta gösterdiği adrese getirilir. İşveren, aracı ya da sigortalıyı devir alan işveren tarafından defter ve belgelerin işyerinde ya da belge ile kanıtlanması kaydıyla işletme merkezinde, işletme merkezi bulunmuyorsa kanuni ikametgâhında incelenmesi yazılı olarak istenir veya bu istek bir tutanak ile tespit edilir ve ilgili denetmen veya denetmen yardımcısı tarafından da incelemeye elverişli bulunursa inceleme orada yapılır.

Tarama

MADDE 26 – (Değişik:RG-22/2/2013-28567)

(1) Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünce hazırlanan denetim programı veya il müdürünce gerekli görülen sektörler, işyerleri, işverenler ve diğer üçüncü kişiler ile sağlık hizmet sunucuları nezdinde denetim ve tarama yapılabilir.

Denetmen ve denetmen yardımcılarının sorumlulukları

MADDE 27 – (1) Denetmen ve denetmen yardımcıları görevlerini yerine getirirken aşağıdaki hususlara uyarlar:

a) Resmi ve özel ilişkilerinde; işveren, sigortalı ve üçüncü şahıslara karşı nezaket kurallarına uygun olarak davranmak, giyim-kuşam ve hareketlerinde güven ve saygı uyandırmak zorundadırlar.

b) Verilen görevleri, zorunlu hallerde izin almadıkça veya yazılı emir verilmedikçe bırakamaz, başka bir denetmene devredemezler.

c) İşverenin, aracının ya da sigortalıyı geçici olarak devir alan işverenin ve işyerinin meslek sırları, çalışma şartları, ekonomik ve ticari durumları hakkında, inceleme, denetim, tarama ve tespitleri sırasında gördükleri ve öğrendikleri hususları gizli tutarlar; bilgi aldıkları, ihbar veya şikâyetle bulunan kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamazlar.

ç) Kendileri ile çıkar birliği bulunanlar veya üçüncü derece dâhil kan veya kayın hısımları olanlar yahut tarafsızlığı hakkında kuşku uyandıracak şekilde uyuşmazlık, husumet gibi halleri olan işveren, aracı ya da sigortalıyı geçici olarak devir alan işveren, sigortalı veya hak sahipleri ile ilgili işlere bakamazlar. Bu kişilerle ilgili işlerin verilmesi halinde durumu yazılı olarak derhal il müdürüne bildirirler.

d) Görevleri ile ilgili kişilerin, özel hizmet veya alışılmış olmayan ikramlarını kabul edemezler. Bunlarla iş ilişkisi dışında bir ilişki kuramaz, çıkar birliği sağlayamaz, borç alıp veremezler.

e) Denetime gidecekleri yerleri açıklayamaz, yaptıkları görevle ilgili işlemler hakkında yetkili makamlardan başkasına bilgi veremezler.

f) Tutanaklara, "sosyal güvenlik denetmeni/sosyal güvenlik denetmen yardımcısı kimlik belgesi gösterilmiştir" ibaresini yazmak ve düzenleyecekleri tutanakların bir örneğini imza karşılığında işveren veya vekiline, aracıya, sigortalıyı devir alana ve gerekli görülmesi halinde sigortalıya vermek zorundadırlar.

Rapor ve tutanakların düzenlenme usulü

MADDE 28 – (1) (Değişik:RG-22/2/2013-28567) Denetmen ve yetkili denetmen yardımcıları, yaptıkları yerel denetim sırasında bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-1 İşyeri Durum Tespit Tutanaklarını, işyeri kayıtlarının incelenmesine ilişkin tutanakları üç nüsha düzenleyerek, üçüncü nüshayı, tutanağı imzalayan yetkili/ilgiliye verir.

(2) Durum tespit tutanakları, cilt ve sıra numarası basılarak kendilerine zimmet karşılığı verilir.

(3) Rapor iki nüsha, tutanak ise üç nüsha olarak düzenlenir. Örneği, Yönetmelik ekinde yer alan Ek-2 İşyeri Kayıt İnceleme Tutanağı ve Ek-3 Sosyal Güvenlik Denetmen Raporuna her yıl birden başlamak ve sıra takip etmek üzere ayrı ayrı numara verilir.

(4) Tutanakların ilk nüshası rapor ekinde ilgili servise, ikinci nüshası rapor ile birlikte dosyalanmak üzere sosyal güvenlik denetmenliği servisine gönderilir. Üçüncü nüshası ise, tutanağı imzalayan ilgiliye verilir.

Raporlar üzerinde yapılan işlemler

MADDE 29 – (1) (Değişik cümle:RG-22/2/2013-28567) Denetmen ve denetmen yardımcıları tarafından düzenlenen raporlar, bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar ile sosyal güvenlik mevzuatına uygun olarak düzenlenip düzenlenmediği yönlerinden il müdürü, görevlendireceği il müdür yardımcısı veya sosyal güvenlik merkez müdürü tarafından incelenir. İl müdürü, gerektiğinde bir ya da birden fazla denetmene de rapor inceleme görevi verebilir. İnceleme sonucu uygun görülen raporlar uygulanmak üzere ilgili birime üst yazı ekinde gönderilir. İlgili birimler raporlardaki önerilerle ilgili işlemleri, raporların kendilerine intikal tarihinden itibaren en geç onbeş iş günü içinde yapmak zorundadırlar.

(2) **(Değişik cümle:RG-22/2/2013-28567)** İl müdürü, görevlendireceği il müdür yardımcısı, sosyal güvenlik merkez müdürü veya başka bir denetmen tarafından raporların incelenmesi sonucunda, raporda düzeltilmesi veya tamamlanması gereken hususlar varsa bunların giderilmesi, gerekçeleri de belirtilmek suretiyle, raporu düzenleyen denetmen veya denetmen yardımcısından yazılı olarak istenir. Denetmen veya denetmen yardımcısının isteğe katılmaması halinde rapor, ekleri ve iade gerekçeleri ile birlikte il müdürüne gönderilir. İl müdürü, taraflardan birinin görüşünü uygun bularak uygulanmasını isteyebileceği gibi, tereddüt edilmesi halinde raporu ekleri ve iade gerekçeleri ile birlikte Başkanlığa gönderebilir. Rapor hakkında, gerek görülmesi halinde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının da görüşü alınmak suretiyle Başkanlığın görüşü doğrultusunda işlem yapılır.

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEFTİŞ KURULU
YÖNETMELİĞİ**

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç:

MADDE 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın teşkilat, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları bu Yönetmelikte belirtilmiştir.

Kapsam:

MADDE 2- Bu Yönetmelik; Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun görevleri ile Kurul Başkanının, müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve şube müdürlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını, teftiş edilenlerin sorumluluklarını, müfettiş yardımcılığına giriş ve yeterlik sınavlarının yapılış biçimlerini, Kurul Başkanı ile müfettiş ve müfettiş yardımcılarının atanmalarını, özlük hakları ve Teftiş Kurulu ile müfettiş ve müfettiş yardımcılarının çalışma esas ve usullerini kapsar.

Hukuki Dayanak:

MADDE 3- Bu Yönetmelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 3146 sayılı Kanunun 15 ve 34'üncü maddeleri ile 6/8/1979 tarih ve 7/17925 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş İş Teftiş Tüzüğü'nün, 4, 6, 22 ve 29'uncü maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar:

MADDE 4- Bu Yönetmelikte geçen:

Bakan : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,

Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

(Değişik: RG-21/12/1995-22500)

Bakanlık Makamı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,

Teftiş Kurulu : İş Teftiş Kurulunu,

Kurul Başkanı : İş Teftiş Kurulu Başkanını,

Grup Başkanı :Grup kurulan yerdeki iş Teftiş Grup Başkanını,

Müfettiş :Kurul Başkanı, Başkan Yardımcısı, Grup Başkanları, Grup Başkan Yardımcıları, Baş İş Müfettişleri, İş Müfettişleri ve Yetkili İş Müfettiş Yardımcılarını,

Müfettiş Yardımcısı : Teftiş yetkisi bulunmayan iş Müfettiş Yardımcılarını,

Şube Müdürlüğü :İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Şube Müdürlüklerini,

Şube Müdürlüğü Personeli: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Şube Müdürlüklerinde görevli Müdür, Şef, Memur, Sekreter ve Daktilo kadrolarındaki memurları, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruluş, Organlar, Nitelikler, Görev, Yetki ve Sorumluluklar

Kuruluş:

MADDE 5- Teftiş Kurulu, Bakanlığa verilmiş bulunan çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek, yönetmek ve yürütmek, bu konuda plan ve programlar hazırlamak, iş teftişi ile ilgili mevzuat çalışmalarını yapmak, istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak, Bakanlıkça gerekli görülecek teftişle bağdaşır inceleme ve araştırmalar yapmak amacıyla kurulmuştur.

Teftiş Kurulunun Yapısı:

MADDE 6- Teftiş Kurulu; Başkan, baş müfettiş, müfettiş, müfettiş yardımcısı ile şube müdürlerinden oluşur.

Teftiş Kurulu'nun merkezi Ankara'dadır. Teftiş Kurulu Başkanının teklifi ve Bakanın onayı ile uygun görülen illerde teftiş grupları kurulabilir.

Müfettişlerin çalışacağı gruplar Teftiş Kurulu Başkanının teklifi, Bakanın Onayı ile belirlenir.

Yönetim:

MADDE 7-Teftiş Kurulu Bakanlık Makamına bağlıdır.

Kurul Başkanı en az 10 yıl müfettişlik yapmış olanlar arasından atanır. Kurul Başkanı, müfettişlik sıfat ve yetkisini haizdir.

İdari ve mali işler, işin yürütümü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden teftiş hizmetlerinin yürütülmesinde başkana yardımcı olmak üzere Kurul Başkanının teklifi ve Bakanın Onayı ile Kurul Başkanı olabilme şartlarını taşıyan müfettişler arasından bir yıl için Başkan Yardımcısı görevlendirilebilir.

Kurul Başkanı, geçici sebeplerle görevden ayrıldığında, Kurul Başkanı olabilme şartlarını taşıyan müfettişlerden birine vekalet görevi Bakan Onayı ile verilir.

Grup başkanları en az 7 yıl müfettişlik yapmış olanlar arasından; Grup başkan yardımcısı ise, işin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği teftiş hizmetlerinin yürütülmesinde grup başkanına yardımcı olmak üzere, grup başkanı olabilme şartlarını taşıyan müfettişler arasından Kurul Başkanının teklifi ve Bakanın Onayı ile görevlendirilir.

Müfettişlere görevler, Kurul Başkanı ve grup başkanlarınca verilir.

Başkanın Görev ve Yetkileri:

MADDE 8- Kurul Başkanı, Kurulu yönetmek, Kurulun çalışmasını düzenlemek, izlemek, teftiş etmek, denetlemek, soruşturmak ve değerlendirmek ile yetkilidir. Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının idari yönden denetimi Başkana aittir. Başkan idari denetim görevini müfettişler eliyle yaptırabilir.

Kurul çalışmaları ve müfettişler hakkında yapılacak İdari denetim ve soruşturmada;

a)Denetim programlarının yerine getirilip getirilmediği, Kurulda veya gruplarda kullanılan defter, kayıt ve belgelerin düzenli olarak tutulup tutulmadığı incelenir.

b)Memurun Muhakematı Hakkında Kanun, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, Ceza Kanunu'nun Esaslarına ve "Devlet İdaresi, Ammenin İtimadı ve Mal Aleyhine İşlenen Cürümlere" ait hükümleri, Ceza mahkemeleri Usulü Kanunu'nun "Genel Hükümleri" ile "Muhakeme Usulü"ne ilişkin hükümler uygulanır.

Teftiş veya soruşturma sırasında henüz suç delilleri elde edilmemiş olmakla beraber iş başında kalmasının soruşturmayı güçleştireceği düşünülenler, belge ve kayıtları göstermeyenler yapılacak teklif sonucu Bakan Onayı ile görevden alınırlar.

Teftiş ve soruşturma sonucunda suçun işlendiği anlaşılamadığı veya yeterli delil bulunamadığı takdirde işten el çektirilmiş olanlar verilecek rapor üzerine Bakan tarafından derhal görevlerine iade olunurlar.

İdari denetim, inceleme ve soruşturmanın ne şekilde yapılacağı 48'inci maddede; yazılacak rapor ve fezlekeler ise 50'inci maddede düzenlenmiştir.

Başkanın görev ve yetki alanına giren diğer başlıca konular şunlardır:

a)Grup başkanlarının hazırladıkları "Teftiş Programlarını" incelemek, Bakan Onayına sunmak ve bunun uygulanmasını sağlamak, müfettişleri görevlendirmek,

b)Grupları teşkil etmek, bunların verimli, etkin ve uyumlu biçimde çalışmalarını sağlamak,

c)Müfettişlerin çalışacakları merkezleri belirlemek,

d)Müfettiş yardımcılığına alınacakların sayısını meslek dallarına göre belirlemek, meslekte yetişmeye ait tedbirleri almak, sınavların yapılmasını, yardımcılarının yetişmesini ve Türkiye'nin taraf olduğu Milletlerarası antlaşmalara veya üyesi olduğu Milletlerarası Topluluklara üye ülkelerde, çalışma hayatı ve teftişi hakkında inceleme ve araştırma yapılmasını sağlamak, bu ülkelerle bilgi alışverişinde bulunulması, varsa antlaşmaların iş teftiş sistemi hakkında Öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilmesi için çalışmalar yapmak,

e)Müfettişlerin bilgi seviyelerini arttırmak amacıyla bunların teori ve pratikle ilgili araştırma ve incelemeler yapmalarını sağlamak, işin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında düzenlenecek panel, konferans, toplantı, kurs ve benzeri gibi faaliyetlere müfettişlerin katılmalarını sağlamak, gerekli görüldüğünde müfettişleri bu faaliyetlerde görevlendirmek, bu çatışmaların sonuçlarını değerlendirmek, İş Kanunları, içtihatlar ve mesleki yayınları izleyerek Kurul üyelerine yaymak,

f)Teftiş programlarını incelemek veya inceletmek, varsa eksikliklerini tamamlamak, yanlışlarını düzeltirmek,

g)Müfettişlerin özlük durumlarını, çalışma ve istihkak cetvellerine ait işlemleri yürütmek (istihkak cetvellerini incelemek veya inceletmek, usulüne uygun olanları tahakkuka bağlatmak, eksiklerin ve yanlışlıkların düzeltilmesini sağlamak),

h)İşyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak,

ı) İş teftişi ile ilgili istatistiki bilgilerin derlenmesini sağlamak,

l) ILO'ya her yıl gönderilecek Genel Raporun İş Teftişine ilişkin bölümünü hazırlamak,

j) Kurulun yıllık çalışma sonuçları hakkında rapor düzenlemek,

k)Çalışma hayatının düzenlenmesi, işçilerin refahının artırılması, sağlık ve güvenliklerinin korunması konularında alınacak tedbirleri tespit etmek ve bu konularda Bakanlığa önerilerde bulunmak,

l)Büro işlerinin düzenli bir surette yürütülmesini sağlamak,

m)Kurulun bütçesini hazırlamak.

Çalışma Organizasyonu:

MADDE 9- Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının yurdun her yerinde görev yapmaları esastır. Müfettiş ve müfettiş yardımcıları Kurul Başkanlığında ve gruplarda görevlendirilirler.

Kurul Başkanlığı ve gruplardaki müfettişler tek, heyet veya kurulacak komisyonlar halinde çalışırlar,

Gruplar:

MADDE 10- Grup; İş teftiş hizmetinin daha etkili ve verimli şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla gerekli görülen illerde oluşturulan çalışma birimidir.

Gruplar, görev alanları, görevlendirilecek müfettiş sayıları ve nitelikleri, grupların teşkil edeceği görev alanlarındaki işyeri sayısı, iş hacmi, işin yoğunluğu, niteliği ve dolu müfettiş kadro sayısı dikkate alınmak suretiyle tespit olunur.

Grup Başkanlarının Görev ve Yetkileri:

MADDE 11- Grup başkanı, grubun faaliyetini aşağıdaki esaslar dahilinde düzenlemek, yönetmek ve yürütmekle görevlidir. Grup başkanları gerektiğinde müfettişlerin görev ve yetkilerine giren işleri yapabilir.

Grup başkanının başlıca görevleri şunlardır:

a) Genel çalışma planına uygun olarak ve Kurul Başkanlığınca ve 6/8/1979 tarih ve 7/17925 sayılı İş Teftişi Tüzüğü'nde belirtilen, esaslar dairesinde teftiş programlarını hazırlayarak Başkanlığa göndermek, Bakanca Onaylanan programların uygulanmasını sağlamak,

b) Müfettişlere program ve program dışı işler vermek (İşin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından araştırma, inceleme, denetim, teftiş, gruplara gönderilen iş kazası ve meslek hastalığı incelemesi, işçi şikayeti, işçi sayısı ile sendika üye sayısı tespiti, grev oylaması, işkolu tespiti, kurma izni, işletme belgesi gibi teftişle bağdaşabilen işleri gruba dahil müfettişlere dağıtmak),

c) Verilen işleri takip ederek sonuçlandırılmasını sağlamak (Grupta görevli müfettişlerle devamlı görüşmeler ve toplantılar yapmak, çalışmalara ait kayıtları ve İstatistik fişlerini gözönünde tutmak suretiyle işlerin düzenli, ahenkli ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak),

d) Teftiş raporlarını incelemek, varsa eksikliklerini tamamlamak, yanlışlıklarını düzelttirmek, müfettiş ve yardımcılardan çalışmalarını izlemek, denetlemek,

e) Müfettişlerce düzenlenen raporların bir örneğini gerektiğinde görüşü ile birlikte değerlendirilmek üzere Kurul Başkanlığına göndermek,

f) Grup istatistiklerini düzenlemek (Müfettişlerin vereceği istatistik formlarına dayanılarak grup faaliyetine ait istatistikleri çıkartmak, Kurul Başkanlığı'na bildirmek),

g) Grup çalışma raporunu düzenlemek {Grup istatistiklerine ve diğer verilere dayanarak Kurul Başkanlığınca tespit edilecek esaslar dairesinde çalışma dönemleri sonunda çalışma raporunu hazırlamak ve Kurul Başkanlığına bildirmek),

h) Müfettişlerden istenecek çizelgelerin bir örneğini Kurul Başkanlığı'na göndermek,

ı) İşyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak,

i) Kurul Başkanlığınca verilen diğer işleri yapmak.

Müfettişlerin Görev ve Yetkileri:

MADDE 12- Müfettişlerin görev ve yetkileri şunlardır:

a)Kurul Başkanı veya grup başkanınca kendilerine verilen inceleme, denetim ve teftiş işlerini, çalışma hayatını düzenleyen yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgeler çerçevesinde yapmak,

b) Sendikalar Kanunu uyarınca, Sendika ve Konfederasyonlarda İdari ve mali denetim yapmak,

c)İşyerinde çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek,

d)İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile işin yürütümü açısından gelişmelerle ilgili yayınları sürekli olarak takip etmek, bilimsel çatışmalar ve araştırmalar yapmak,

e)İş Kanunları veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş ve denetimle ilgili bulunan kimseleri, işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, bunlardan gerekti bilgileri istemek ve imzalı ifadelerini almak,

f) Mevzuatın tutulmasını veya bulundurulmasını öngördüğü kayıt, puantaj cetveli, defter, belge, liste, çizelge, rapor, bordro, makbuz, hesap pusulası, ilan, sağlık raporu, işçi sağlığı ve iş güvenliği defteri, tesisat makina ve cihazların periyodik bakım ve kontrol karttan ve benzerinin işyerlerinde bulundurulup bulundurulmadığını tespit etmek, bunları işveren veya işveren vekilinden incelemek üzere istemek, örnek almak, özet çıkartmak,

g)Sendika ve Konfederasyonların denetiminde, gerçek ve tüzel kişilerin Sendikalar Kanunu kapsamındaki kuruluşlarla yaptıkları işlemlerle ilgili belge ve bilgilen görmek, istemek, örnek atmak veya özet çıkartmak,

h)Teftiş ve denetime tabi tutulan yerde inceleme olanağı bulunmayan, bırakıldığında inceleme seyrinin değiştirilmesi ya da suç kanıtlarının yok edilmesi İhtimali bulunan durumlarda, ilgili, belgelerin asıllarını geri vermek koşuluyla, işyeri veya sendika yetkilisine vereceği imzalı ve mühürlü bir tutanak düzenleyerek geçici olarak almak,

ı)İşyerinde kullanılan makina, araç, gereç, aygıt tesis ve benzeri ile yapımında kullanılan veya işlenen hammadde ve bunların işlenmiş olanlarını görmek, işçi sağlığı ve İş güvenliği bakımından zararlı, tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak, gerektiğinde kullanılan ve işlenen hammaddelerle İşyerindeki, hava, duman, buhar, toz ve benzerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek,

i)Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanunu'na göre suç sayılan eylemlere rastlanıldığında müdahale etmek,

Bunun için;

1-Bu eylemler işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına. ilişkin ise bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoymak için mahallin en büyük mülki amirlerine yazılı müracaat ederek önlem aldırmasını istemek,

2-İşçilerin sağlık ve güvenlikleriyle ilgili yakın tehlike gösteren makina veya tesisleri veya bölümleri, üretimi en az etkileyecek biçimde mühürleyerek, imkan varsa tehlike kaynağının yerini değiştirerek, kullanılması yasak ve zararlı maddelerin işverenin işyerinden uzaklaştırmasına kadar belirli bir kap veya yere koyup mühür altına alarak veya kullanılmasını yasaklayarak önlemek, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 75'inci maddesinin (A) ve (B) bentlerinde yazılı hallerde de bu bentlerde ve aynı maddenin (D) bendine göre çıkarılmış bulunan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük", hükümleri uygulanıncaya kadar bu önlemleri almak,

j)Teftişe tabi olan veya tabi olduğu kanısına varılan işyerlerinde gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya İşveren vekillerine önceden haber vermeden girmek ve teftiş görevinin yerine getirilmesi işyerinin açılıp inceleme yapılmasını gerektiriyorsa, yasal bir sakınca olmamak koşuluyla kapalı olan işyerlerini işveren veya vekiline açtırıp gerekli gördüğü incelemeyi yapmak,

k)Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için gerek görmeleri halinde, güvenlik güçlerinden yardım istemek,

l)Çalışmaların sonuçlarını rapora bağlamak,

m)Mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için önerilerde bulunmak,

n)İnceleme, denetim ve teftişlerde Bakanlık birimleri ve bağlı kuruluşlar yetkililerinden, gerek görüldüğünde evrak ve dosyaları incelemek üzere almak, çalışmalarını sürdürebilecekleri yer, oda ve malzemeyi istemek.

Bu husustaki istekleri yetkililer geciktirmeden yerine getirmek zorundadırlar.

Teftiş Kurulu Bürosu ve Görevleri:

MADDE 13- Teftiş Kurulu Bürosu, Kurul Başkanına bağlı şube müdürleri ile yeteri kadar şef ve memurdan oluşur.

Büronun görevleri şunlardır;

a)Müfettişlere verilen İşler ile müfettişlerden gelen rapor ve soruşturma belgeleri ve diğer her türlü evrakın kayıt, sevk takibi işlemlerini yapmak ve saklanmasını sağlamak,

b)Çalışma ve hakediş cetvellerine dayanarak tahakkuk işlemlerini yapmak,

c)Kurul Başkanlığı kütüphanesine alınan ve grup kütüphanelerine gönderilen kitap, dergi ve benzerlerin ve Kurul emrindeki mefruşat, ayniyat, levazım kayıt ve hesaplarını tutmak ve bunlardan Kurul Başkanlığında bulunanları korumak,

d)Kirtasiye ve basılı kağıtların ihtiyaca göre bulundurulması, korunması, dağıtılması işlemlerini yapmak,

e)Özel emir ve genelgeleri çoğaltmak ve göndermek,

f)Başkan tarafından verilen diğer işleri yapmak.

Büronun yönetiminden birinci derecede şube müdürleri sorumludur.

Şube müdürleri,,şefleri ve memurları görevleri dolayısıyla edindikleri bilgileri açıklayamazlar. Her nevi defter, kağıt, rapor ve fezlekeleri Kurul Başkanının izni olmaksızın hiçbir makam veya şahsa veremez ve gösteremezler.

Grup Bürosu:

MADDE 14- Gruplarda bu Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin (b) bendi hariç diğer görevleri yapmak üzere, bölge müdürlüklerinden Bakanlık Onayı ile görevlendirilecek yeterli sayıda şef ve memurlardan oluşan büro kurulur. Bürodaki işlerin yönetilmesinden birinci derecede şef sorumludur.

Müfettişin Çalışma Düzeni

Teftiş ve İnceleme Yerleri:

MADDE 41- Müfettişlerin çalışmaları daimi ve geçici görev yerlerine göre düzenlenir.

Daimi teftiş ve inceleme yerleri, müfettişlerin çalışmalarının ara verilmeden yürütüldüğü ve ayrı büro teşkilatı bulunan grup merkezleridir.

Gruplarda çalışacak müfettişler, Kurul Başkanının teklifi Bakanın Onayı ile belirlenir.

Geçici teftiş ve inceleme yerleri, daimi teftiş ve inceleme yerleri dışında kalan yerlerdir.

Genel Çalışma Planı:

MADDE 42- Genel Çalışma Planı Kurul Başkanlığınca, grup başkanlarının katılacağı toplantıda, bir yıllık çalışmaları kapsayacak şekilde hazırlanır.

Çalışma Programı:

MADDE 43- İşyerlerinin teftişi, teftiş programına göre yapılır.

Teftiş programları, işin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişleri ve sendikaların idari ve mali denetimleri için ayrı ayrı düzenlenir, işin yürütümü ve işçi sağlığı ve İş güvenliği ile ilgili olan programlar, genel çalışma planı ve ilkeleri göz önünde bulundurularak gruplar tarafından yıllık olarak hazırlanır.

Çalışma Programının İlkeleri:

MADDE 44- Programlar; Kurulun işgücü, denetlenecek işyerinin sayı ve büyüklükleri, işçi sayısı, İşin niteliği, işyerlerinin devamlı çalışma merkezlerine uzaklıkları, ulaşım olanakları, inceleme standartları ve iş uyumsuzluklarını yansıtan başvurular, iş kazalarının nitelik, yoğunluk, sıklık ve yaygınlığı, İşçi sayısı ile sendika üye sayısı tespiti, işkolu tespiti gibi program dışı olarak yapılması gereken potansiyel iş hacmi (önceki yıllardan gerçekleşmiş olan sayılar) gözönünde tutulmak ve birer aylık dönemlere bölünmek suretiyle işyerinin adres, unvan ve sicil numarası belirtilerek hazırlanır.

Programların öngörülen sürelerde tamamlanması esastır.

İşin yürütümü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili aylık program denetimleri, idari ve mali denetimler ile soruşturmaları (Sendika ve Konfederasyonların denetimi, Bakanca verilecek diğer görevler), program dışı teftiş ve incelemeleri öngörülen süre içinde tamamlamak esastır.

İşin yürütümü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yapılan teftiş ve denetimlerde, iş uyumsuzluklarına, Kurma İzni, işletme Belgesi talepleri ile iş kazalarına ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundan kaynaklanan İncelemelere öncelik verilir.

İşin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine ait aylık program denetimleri ve program dışı teftiş ve incelemelerin öngörülen süre içinde tamamlanamaması halinde bu durum gerekçesiyle birlikte, grup başkanına bildirilir Grup başkanı süresi içinde tamamlanamayan işleri takip eder.

İdari ve mali denetimlerin öngörülen süre içinde tamamlanamaması halinde Kurul Başkanına bilgi verilir ve alınacak talimata göre hareket edilir.

Teftiş, denetim, inceleme ve soruşturmalarda esas olarak süreyi işin niteliği belirler.

Müfettişler, ellerindeki işleri ancak Kurul Başkanı veya grup başkanının yazılı emri veya müsaadesi ile başka bir müfettişe devredebilirler.

Çalışma programları gizlidir, hazırlanmasında ve uygulanmasında bu kurala uyulur.

Müfettişlerin Görevlendirilmesi:

MADDE 45- Müfettişlere verilecek görevlerde meslek ve tecrübesi dikkate

Müşterek denetimlerde, teftiş ve denetimin sevk ve idaresinden kıdemli müfettiş sorumlu ve yetkilidir.

Genel Çalışma Raporu:

MADDE 46- Kurul Başkanlığınca, genel çalışma planının ait olduğu yıl sonunda Kurul istatistiklerine ve grupların çalışma raporlarına dayanılarak Kurulun çalışma durum ve sonuçlarını göstermek üzere "Genel Çalışma Raporu" düzenlenerek Bakana sunulur.

YEDİNCİ BÖLÜM

Teftiş Türleri

Teftiş Türleri:

MADDE 47- Müfettişler teftiş, denetim, inceleme, araştırma ve soruşturma çalışmalarını aşağıdaki teftiş türlerini esas alarak yaparlar.

1 -İşin Yürütümü Yönünden:

a)Genel Teftiş: İşyerlerinde işin yürütümü yönünden çalışma hayatına ait tüm mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı hususlarında yapılan teftiştir.

Aşağıda belirtilen hallerde;

1-Program gereği,

2-İhbar ve şikayet üzerine yapılan inceleme teftişleri sırasında, işyerinin daha önce teftiş görmemiş veya teftiş görmüşse iki yıl öncesine kadar genel teftiş görmemiş olması halinde genel teftiş yapılır.

b)Kontrol Teftişi: Genel teftişin sonucunda genel teftişe aykırılığı veya noksanlığı tespit edilen hususların verilen süre sonunda yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü amacıyla yapılan teftiştir.

c)İnceleme Teftişi: İşyerlerinde işin yürütümü yönünden yapılan ihbar, şikayet, işkolu tespiti, işçi sayısı ile sendika üye sayısı tespiti, grev oylaması ve bu gibi Kurul Başkanlığına veya gruplara incelenmek üzere intikal ettirilen konulardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanlar hakkında yapılan teftiştir.

II-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden:

a)Genel Teftiş: İşçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek hususlar ile iş kazası ve meslek hastalığı sebeplerini tespit ve önlemeye yönelik olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı açısından yapılan teftiştir.

Aşağıdaki halterde Genel Teftiş yapılır:

1 - İşyerlerinde ilk defa yapılan teftişlerde,

2- İşletme belgesi verilmesinden sonraki ilk teftişlerde,

3- Bir önceki teftişte işyerinde noksan bulunmaması halinde,

4- İşyerinin başka bir yere taşınmasından sonra,

5- İşyerinde büyük ölçüde makina, tezgah, üretim değişikliğinden sonra,

İşveren değişikliğinden sonra,

7- İnceleme teftişleri sırasında işyerinin teftiş görmemiş olması halinde,

b) İnceleme Teftişi: İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında ihbar, şikayet, iş kazası, meslek hastalıkları, kurma izni incelemesi veya teftiş esnasında gerek görülmesi halinde yahut Kurul Başkanlığına veya gruplara incelenmek üzere intikal ettirilen konulardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanlar hakkında yapılan teftiştir.

c) Kontrol Teftişı: Genel, Kontrol ve İnceleme Teftişleri sonunda mevzuata aykırılığı veya noksanlığı tespit edilen hususların verilen süre sonunda yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü amacıyla yapılan teftiştir.

III- Sendikalar ve Konfederasyonların Teftişi Yönünden:

a) Genel Teftiş: Sendika ve Konfederasyonların yönetim ve işleyişi, gelir ve giderlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların ve harcamaların kanun, tüzük ve Genel Kurul kararlarına uygun olup olmadığı açısından idari ve mali yönden program gereği yapılan teftiştir.

b) İnceleme Teftişi: Sendika ve Konfederasyonlarla ilgili olarak yapılacak ihbar veya şikayet üzerine gerçekleştirilen teftiştir.

MADDE 48- 6/8/1989 tarih ve 7/17925 sayılı İş Teftiş Tüzüğü'nün Kurul Başkanının görev ve yetkilerini belirleyen 11'inci maddesinin (A) bendi ile 21/7/1989 tarih ve 89/14389 sayılı "İş Teftişi Tüzüğünde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tüzük" ile eklenen (L) bendine göre yapılacak denetleme, inceleme ve soruşturma çalışmaları aşağıdaki teftiş türleri esas alınarak yapılır.

a) İdari Denetim:

Gruplarda;

1- Mevzuatta belirtilen görevlerin usulüne uygun olarak ve zamanında yerine getirilip getirilmediği,

2- Bakanlık emir ve genelgelerinin uygulanıp uygulanmadığı,

3-Teftişlerde tespit edilen aksaklıklarla, eleştirilen ve tavsiyeye değer görülen konularda yapılan işlemler,

4- Harcamaların usulüne uygun olarak yapılıp yapılmadığı,

5- Hizmet ve görevlerin yerine getirilmesinde kullanılan metodların, çalışma yerleri ile yerleşim düzenlerinin, hizmet ve görevin niteliğine ve iş akımına uygun, hizmetlerin etkinliğini sağlamaya, verimliliği gerçekleştirmeye yeterli olup olmadığı ve benzeri açıdan yapılan teftiştir.

b) İnceleme ve Soruşturma

Gruplardaki işlemler ve faaliyetlerin ortaya çıkardığı hukuki ve İdari durumların tespiti, Memurin Muhakematı Hakkında Kanun Hükümlerine göre soruşturma açılması ya da kişiler ve konular yönünden Memurin Muhakematı Hakkında Kanun kapsamı dışındaki genel hükümlere veya Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa göre ceza kovuşturması yapılmasının gerekip gerekmediğinin tespiti için yapılan işlemler.

SEKİZİNCİ BOLUM

Rapor Türleri

Rapor Türleri:

MADDE 49- Müfettişler teftiş, denetim, inceleme, araştırma ve soruşturma sonucunda işin Özelliğine göre aşağıda belirtilen raporları düzenlerler.

I- İşin Yürütümü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden:

a)Genel Teftiş Raporu;

İşin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında Genel Teftiş sonucu düzenlenen rapordur.

Bu raporda, işyerinde yapılan teftişte tespit edilen hususlardan sadece mevzuata uygun olmayanlara yer verilir. Her noksanlık ve mevzuata aykırılık, kanuni gerekçesiyle raporda değerlendirilerek yapılacak işlemler veya alınacak tedbirler belirtilir.

Bu rapor dört nüsha olarak düzenlenir ve gereği için grup başkanına verilir.

b)İnceleme Raporu;

İhbar, şikayet, iş kazası, meslek hastalıkları, kurma izni ile Kurul Başkanlığı'na veya gruplara incelenmek üzere intikal ettirilen konulardan teftiş hizmetleriyle bağdaşır nitelikte olanlar hakkında yapılan teftiş sonucu düzenlenen rapordur.

Raporda tespitlerin kanuni gerekçeleri belirtilir, İnceleme konusu sonuçlandırılır, alınması gereken tedbirler ve yapılması gereken işlemler belirtilir.

Bu rapor dört nüsha olarak düzenlenir, gereği için grup başkanına verilir.

c)Kontrol Raporu:

İşin yürütümü yönünden genel, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden genel, kontrol ve inceleme teftişleri sonucunda mevzuata aykırılığı veya noksanlığı tespit edilen hususların verilen süre sonunda yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü amacıyla yapılan teftişler sonucunda düzenlenen rapordur.

Raporda devam eden noksanlık veya hatalı uygulamalar için yapılacak işlemler veya alınacak tedbirler belirtilecektir.

Bu rapor dört nüsha olarak düzenlenir, gereği için grup başkanına verilir.

II- İdari ve Mali Denetim Yönünden:

a)Cevaplı Rapor:

Sendika ve Konfederasyonların idari ve mali denetimleri sonucunda konusu suç oluşturmayan ve ilgililerin bilgi ve cevaplarının alınmasını gerektiren mevzuata aykırı ve hatalı konulara ait tespitlerle ilgili olarak düzenlenen rapordur.

Cevaplı raporlar, yapılan teftişlerde konusu suç niteliğinde olmayan noksan ve hatalı bulunan ve denetleneni erce düzeltilmesi gereken İşlemler hakkında yeterli sayıda düzenlenir.

MADDE 50- 6/8/1979 tarih ve 7/17925 sayılı İş Teftişi Tüzüğü'nün Kurul Başkanının görev ve yetkilerini belirleyen 11'inci maddesinin (A) bendi ile 21/7/1989 tarih ve 89/14389 sayılı "İş Teftiş Tüzüğünde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tüzük" ile eklenen (L) bendine göre yapılacak denetleme, İnceleme ve soruşturma sonuçları aşağıda betimlen raporlara bağlanır.

a) Cevaplı Rapor:

Yapılan denetimde konusu suç niteliğinde olmayan noksan ve hatalı bulunan ve denetlenenlerce düzeltilmesi istenen işlemler hakkında düzenlenen rapordur.

Cevaplı raporun aslı usulüne göre cevaplandırıldıktan sonra geri gönderilir. Örneği teftiş dosyasında saklanır.

b) İdari İnceleme Raporu:

Bu raporlar;

1 - Teftişlerin cevaplı rapor konusu olmayan sonuçları ile bu sonuçlara dayanılarak bildirilecek düşünce ve teklifler,

2- Gerek görülmesi üzerine belli bir mesele veya konular hakkında yapılan incelemeler,

3- Teftiş programının uygulanmasından sonra teftiş edilen gruplarda görülen esaslı hata ve noksanlıklar,

4- Teftiş edilenlerin işlem, eylem ve hareketleri hakkında gizli düşünce ve kanaatler ile bunların gerektirdiği teklifler,

5- İşlerin daha iyi yürütülmesi ve çatışmalardan daha çok verim elde edilmesi için alınması' gereken tedbirler,

6- Teftiş ve inceleme sırasında öğrenilen yolsuzluk iddiaları hakkında yapılacak incelemeler sonucunda soruşturma açılmasına gerek olmadığı kanaatine varılan hususlar, hakkında düzenlenir.

c) Soruşturma Raporu:

Memurin Muhakematı Hakkında Kanun kapsamı dışında kalan konu ve görevliler hakkında Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu veya genel hükümlere göre yapılan soruşturma sonucunda gereken, cezai takibatın yapılmasını sağlamak üzere, düzenlenen rapor olup, asılları kanunen verilmesi gereken makamlara Kurul Başkanlığınca gönderilir. Raporun bir örneği de Kurul Başkanlığında saklanır.

d) Fezleke:

Memurin Muhakematı Hakkında Kanuna göre yapılan soruşturma sonuçları Fezleke'ye bağlanır.