

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI**



2014 YILI HİZMETİÇİ EĞİTİM E-KİTABI





ÇSGB

T. C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI



Çalışmadan, yorulmadan, öğrenmeden rahat yaşamının yollarını aramayı alışkanlık haline getirmiş milletler, evvela haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini ve daha sonra istikballerini kaybetmeye mahkumdurlar.

Atatürk





HAZIRLAYANLAR

İş Başmüfettişi	Oktay KIRIKOĞLU
İş Müfettişi	Dilşat AKAL
İş Müfettişi	Oğuz AÇIKGÖZ
İş Müfettişi	Ali AYGÜN
İş Müfettişi	Mustafa TANRISEVER

ANKARA-2014



BAŞKANIN SUNUŞU

İşyerlerini 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 İş Müfettişleri “çalışma hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftiş edilmesi” görevini, T.C. Anayasası başta olmak üzere, 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 3146 sayılı Bakanlığımız Teşkilat Kanunu, İş Teftiş Tüzüğü ve diğer ilgili kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak, Devlet adına ve doğrudan Bakana bağlı olarak yerine getirmektedir.

Bu bağlamda Başkanlığımız, gerçekleştirdiği araştırma faaliyetleri ile en sorunlu sektör ve alanları belirlemekte, öncelikli olarak giderilmesi gereken riskleri saptamakta ve teftiş faaliyetlerini bu alanlar ve riskler üzerinde yoğunlaştırarak kaynakların en etkin şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Ayrıca teftiştten beklenen hedef ve sonuçlara ulaşılabilmesi için, teftişi salt işveren ile müfettiş arasında yürütülen bir faaliyet olmaktan çıkarmakta ve sorunun çözümüne katkıda bulunacak, sendika ve konfederasyonlardan meslek odalarına, yerel yönetimlerden sanayi sitesi yönetimlerine, üniversitelerden sivil toplum kuruluşlarına kadar pek çok kurum ve kuruluşla işbirliği yapmaktadır.

İş Teftiş Kurulu, önleme odaklı “Yeni Teftiş Anlayışı” ile çalışma yaşamına müdahale etmekle birlikte, sosyal taraflar arasında köprü görevi üstlenerek çalışma barışına katkıda bulunma misyonunu üstlenmiştir. Bilindiği üzere çalışma hayatının dinamik yapısı, meydana gelen hızlı değişim ve yenilikler, işçi ve işverenler için olduğu gibi iş teftişi için de önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, Kurulumuzun yeni teftiş stratejisinin

başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi ve iş teftiş sisteminin etkinliğini artırmak adına; müfettişlerimizin çalışma hayatıyla ilgili yeni gelişmeleri öğrenmeleri, değişikliklere uyum sağlamaları ve mesleki bilgi, beceri ve donanımlarını artırmaları için hizmetiçi eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir.

Bu kapsamda “önleyici denetim” hedefini en iyi şekilde gerçekleştirebilmesi için devlet memurları eğitimi genel planı, kalkınma planları, uluslararası norm ve standartlar, günün şart ve gerekleri doğrultusunda gerçekleştirilen bu hizmetiçi eğitim faaliyetlerimizde; müfettiş ve müfettiş yardımcılarının, yönetim, denetim, iletişim ve koordinasyon becerilerini geliştirmeyi, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının uygulamaya yönelik bilimsel araştırma yapma isteğini teşvik etmeyi ve desteklemeyi, işyerlerinde karşılaştıkları risklerin çeşitliliği ve aralarındaki sebep-sonuç ilişkisi ile müfettiş ve müfettiş yardımcılara olaylara çok yönlü bir bakış açısıyla bakma alışkanlığı kazandırmayı, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının ve büro çalışanlarının mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmeyi, müfettiş yardımcılarının yetiştirilmelerini sağlamayı, müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve büro personelinin moral gücünü ve mesleki motivasyonunu yükseltmeyi, beşeri ve toplumsal ilişkilerini, göreve bağlılıklarını ve teşebbüs güçlerini artırmayı hedeflemekteyiz.

Başkanlığımız, teftiş faaliyetleri ile paralel hizmetiçi eğitim faaliyetlerini de belirlenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirilmiş ve 2014 yılı Bakanlık Eğitim Planında Kurulumuz tarafından yapılması öngörülen eğitim faaliyetleri tamamlanarak 2014 yılı Bakanlık Eylem Planındaki eğitim hedeflerimize ulaşılmıştır. Ayrıca, 2014 yılında planlanan eğitim faaliyetlerinin dışında işçi ve işverenler başta olmak üzere tüm sosyal taraflar ile kamu kurum ve kuruluşlarının taleplerine yönelik, eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilerek önleyici bir yaklaşım ile birçok eğitim faaliyeti yürütülmüştür.

Gelişen şartlar karşısında Kurulumuzun ihtiyaçları ile 2014 yılında düzenlenen eğitimler sonunda yapılan anket çalışmaları sonuçları dikkate alınarak 2015 yılında gerçekleştirilmesi öngörülen hizmetiçi eğitimlerin 2015 yılı Bakanlık Eğitim ve Eylem Planlarında yer alması sağlanmıştır. Ayrıca çalışma yaşamının risklerini konu alan yayınlar çıkarılarak, bilgilendirme ve bilinçlendirmede daha geniş kitlelere ulaşılmaya çalışılacaktır.

2014 yılında gerçekleştirilen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde emeği bulunan tüm çalışanlarımıza teşekkürlerimi sunar ve tüm çalışma arkadaşlarıma başarılar dilerim

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

BAŞKANIN SUNUŞU	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
I. BÖLÜM	1
1.2014 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLMESİ PLANLANAN EĞİTİM FAALİYETLERİ	1
1.1. Bakanlık Eğitim Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Planlanan Eğitim Faaliyetleri.....	3
1.2. Bakanlık Eylem Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Planlanan Eğitim Faaliyetleri.....	3
II. BÖLÜM	5
1.2014 YILINDA BAKANLIK EĞİTİM VE EYLEM PLANI KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN EĞİTİM FAALİYETLERİ	5
1.1. İş Müfettişi Yardımcılarının Yeterlik Sınavlarının Yapılması	5
1.2. Avrupa Birliği Proje Hazırlama Teknikleri Eğitimi Verilmesi.....	5
1.3. 2011/1 Dönem İş Müfettişi Yardımcılarının Tek Başına Teftiş Yetkisi İşlemlerinin Yapılması	6
1.4. “Meslek Hastalıkları” konulu Eğitim Semineri	6
1.5. 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Konulu Eğitim	8
1.6. “Seveso II Kapsamında 2014 Yılında Yapılacak Pilot Denetimlere İlişkin Eğitim	9
1.7. “İş Sağlığı ve Güvenliği Harici Hizmetlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi” Konulu TAIEX Semineri	9
1.8. Grup ve Kurul Başkanlığında Görevli Personele Yönelik Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Mevzuatın Uygulanması Eğitimleri.....	9
1.9. İş Müfettişi Yardımcıları İçin Uyum, Temel, Hazırlayıcı ve Yetiştirme Eğitimlerinin Gerçekleştirilmesi	10
1.10. Hizmetiçi Eğitim Semineri	10
A-İş Müfettişleri Eğitimi.....	12
B-Memur Eğitimleri.....	68
C-Hizmetiçi Eğitim Semineri Değerlendirmesi	71
1.11. Eğiticilerin Eğitimi	73
1.12. Müfettiş Yardımcılarının Etüt Çalışmaları	74
1.13. Hizmetiçi Eğitim e-Kitabının Hazırlanması	75
1.14. 2015 Yılı Eğitim Planının Hazırlanması.....	75

1.15. Yabancı Dil Eğitimleri.....	75
1.16. Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Lisansüstü Eğitim ve Bilgi Görgü Artırımı Çalışmaları Yapmak Üzere Yurtdışına Gönderilmesi	75
1.17. Müfettiş ve Müfettiş Yardımcıların Yurtiçi Lisansüstü Eğitim Faaliyetleri.....	75
1.18. Müfettiş Yardımcılarına Aday Memurlar Staj Değerlendirme Belgelerinin Düzenlenmesi.....	76
1.19. Müfettiş Yardımcılarının Etüt Çalışmalarının Yayınlanması.....	76
III BÖLÜM	77
1.2014 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN DİĞER EĞİTİM FAALİYETLERİ	77
1.1. Bilgi Teknolojileri Denetimine Giriş Eğitimi	77
1.2. MS Office (Word, Excel, PowerPoint) Bilgi Güvenliği Eğitimi	78
1.3. BİMER Eğitimi.....	78
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı.....	78
1.5. AB Proje Hazırlama Tekniği Eğitimi	78
1.6. Etik Eğiticisi Eğitimi	78
1.7. Hukuk Mevzuatı Eğitimi	78
1.8. Mali İş ve İşlemler Eğitimi	79
1.9. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik" ve "SEVESO II Direktifi Eğitimi	79
1.10. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı	79
1.11. Diğer Eğitim Faaliyetleri	79
IV.BÖLÜM	84
1.2015 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLMESİ ÖNGÖRÜLEN EĞİTİM FAALİYETLERİ	84
1.1. 2015 Yılı Bakanlık Eğitim Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Öngörülen Eğitim Faaliyetleri.....	84
1.2. 2015 yılı Bakanlık Eylem Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Öngörülen Eğitim Faaliyetleri.....	84
V.BÖLÜM	86
1. EĞİTİM FAALİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	86

I. BÖLÜM

1. 2014 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLMESİ PLANLANAN EĞİTİM FAALİYETLERİ

İnsanın yetenekleri ve imkânları bakımından “eğilip bükülebilen”, şekil kazanabilen bir varlık olması onun en önemli özelliğidir. İnsanın bütün kazanımları, edinmeleri eğitimin ürünüdür. Eğitim, insanın yalnızca tavır ve hareketlerini, davranışlarını değil, bütün yeteneklerini de geliştiren bir süreçtir. Ayrıca, eğitim insan kaynaklarının geliştirilmesi için en önemli tekniklerden biri olup, çalışanların kabiliyetlerini geliştirir ve değişen koşullara karşılık onların kapasitelerini arttıran bir araçtır. Kurumlar için üstünlük sağlamanın ve başarı sağlamanın ön koşulu, olağanüstü, değerli, esnek, sürekli kendini geliştiren, değişime açık, bilgi üreten ve bilgiyi paylaşan insan kaynaklarına sahip olmak ve yönetmektir. Bunu da etkili bir insan kaynakları yönetimi ile gerçekleştirmek mümkündür. En etkili ve en başarılı kurumlar, insan kaynaklarını, çalışanlarını motive etmeyi, eğitip geliştirmeyi, ödüllendirmeyi, onların gelişimlerinden azami derecede yararlanmasını bilen ve insan kaynakları yönetimine gerekli önemi veren kurumlardır.

Bu bakımdan, Kurulumuzun ‘Yeni Teftiş Anlayışı’nı başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi, iş teftiş sisteminin etkinliğini artırmak ve günümüzde giderek önem kazanan “Hayat Boyu Öğrenme” ilkeleri kapsamında; müfettişlerimizin çalışma hayatıyla ilgili yeni gelişmeleri öğrenmeleri, değişikliklere uyum sağlamaları ve mesleki bilgi, beceri ve donanımlarını artırmaları için hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmesi büyük önem arz etmektedir.

İş Teftiş Kurulunun hizmet özellikleri ile Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, kalkınma planları, uluslararası norm ve standartlar ile İş Teftiş Kurulu Tüzük ve Yönetmelikleri doğrultusunda yürütülen hizmetçi eğitim faaliyetlerimizde;

- ✓ Müfettiş yardımcılarının yetiştirilmelerini sağlamak,
 - ✓ Müfettişlere, müfettiş yardımcılara ve büro çalışanlarına hizmet alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri, uygulama yeteneği ve davranışları kazandırmak,
 - ✓ Hizmet ile ilgili temel prensip ve tekniklerin uygulama birliğini sağlamak,
 - ✓ Müfettişlerin ve müfettiş yardımcılarının uygulamaya yönelik bilimsel araştırma yapma isteğini teşvik etmek ve desteklemek,
 - ✓ Müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve büro çalışanlarının mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
 - ✓ Müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve büro çalışanlarının moral gücünü ve mesleki motivasyonunu yükseltmek, beşeri ve toplumsal ilişkilerini, göreve bağlılıklarını ve teşebbüs güçlerini artırmak
- Hedeflenmiştir.

Bu kapsamda,

Kurulumuza yeni başlayan müfettiş yardımcılarını için; “Uyum” “Aday Memurların Yetiştirilmesi Eğitimleri (Temel ve Hazırlayıcı Eğitim)” ile “Yetiştirme” , İş Başmüfettişi, müfettiş, müfettiş yardımcısı ve büro çalışanları için de “Mesleki Gelişim” eğitimleri yürütülmektedir.

Müfettiş yardımcılarını üç yıllık yardımcılık döneminde aşağıdaki programa göre yetiştirilmektedir:

Uyum eğitimleri; Kurula yeni katılan müfettiş yardımcılarını yapacağı işe hazırlamak amacıyla kısa süreli olarak düzenlenmekte olup, eğitimde kurumsal tutum, davranış ve çalışma ilişkileri ile işin gerektirdiği temel bilgiler öğretilmektedir.

Birinci dönem çalışmalarında; 21/02/1983 tarihli ve 83/6061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik gereği aday memurların yetiştirilmesine ilişkin “Temel ve Hazırlayıcı Eğitimler” ile Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının görevleri ve organizasyon yapısının tanıtımı, çalışma mevzuatı ve iş teftişi tarihçesi ile iş teftişi ve idari teftişe ilişkin yürürlükteki mevzuatın ve bu hususlarda Bakanlığımızın işlem ve faaliyetlerin öğretilmesi amacıyla teorik “Yetiştirme Eğitimi” düzenlenmektedir.

İkinci dönem çalışmalarında; müfettişlerin refakatinde görevlendirilmek suretiyle iş teftişi ve idari teftiş usul ve esasları uygulamalı olarak öğretilmektedir.

Üçüncü dönem çalışmalarında ise müfettiş yardımcılarının görüşleri de alınarak, Başkanlıkça belirlenen bir konuda çalışma hayatı ile ilgili bir konuda etüt çalışması yapılmaktadır.

“Mesleki gelişim” eğitimleri kapsamında ise müfettişler, müfettiş yardımcılarını ve büro çalışanları; mesleki bilgi, beceri ve donanımlarını artırarak daha etkin ve verimli olmalarını, alanı ile ilgili yeni gelişmeleri öğrenmelerini ya da yeni bireysel bilgi, beceri ve yetenekler edinmelerini sağlamak, bilgi tazelemek, değişikliklere uyum sağlamak, teknoloji kullanma kapasitelerini artırmak hedeflerine yönelik olarak mesleki gelişim eğitimlerine tabi tutulmaktadır. Süresi, konuları, yeri, tarihleri ve eğitimde yer alacak diğer faaliyetleri Kurul Başkanlığı tarafından planlanan mesleki gelişim eğitimleri; çalışma hayatı ile ilgili mevzuat, müfettişlerin bilgi, görgü ve yeteneklerinin artırılması, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin yakından izlenebilmesi ve bu hususlarla ilgili uluslararası gelişmeler konularında yapılmaktadır. Ayrıca, bu kapsamda müfettişler ve müfettiş yardımcılarının mesleki gelişimlerine yönelik olarak, yurtiçi ve yurtdışında düzenlenen sertifikalı ve/veya sertifikasız kurs, seminer, panel ve konferanslara, akademik ve kariyer eğitimleri ile yabancı dil eğitimlerine katılmaları imkanlar ölçüsünde teşvik edilmektedir. Yine, 21/01/1974 tarihli ve 7/7756 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Yetiştirilmek Amacıyla Yurt

Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca, müfettiş ve müfettiş yardımcılarını mesleki gelişimlerine yönelik olarak yurtdışına gönderilmektedir.

Müfettiş, müfettiş yardımcı ve büro çalışanları için yukarıda belirtilen hizmetiçi eğitim faaliyetleri uyarınca; 2014 yılı Bakanlık Eğitim ve Eylem Planı kapsamında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Eğitim Komisyonu tarafından gerçekleştirilmesi öngörülen eğitimler aşağıda açıklanmıştır.

1.1. Bakanlık Eğitim Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Planlanan Eğitim Faaliyetleri

Bakanlığımız Merkezi Eğitim Yönetme Kurulu'nun 30.09.2013 tarih ve 1 sayılı Kararları ile Bakanlık Makamı'nın 03.03.2014 tarih ve 6474 sayılı Olurları ile onaylanan 2014 yılı Bakanlık Eğitim Planı kapsamında; İş Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilmesi karara bağlanan eğitimler şu şekildedir:

- ✓ İş Müfettişi Yardımcıları İçin Aday Personel Eğitimleri (Temel, Hazırlayıcı, Staj) ile Yetiştirme Eğitimleri.
- ✓ AB Proje Hazırlama Tekniği Eğitimleri
- ✓ İdari İnceleme ve Soruşturma Eğitimleri
- ✓ Eğiticilerin Eğitimi
- ✓ Risk Değerlendirmesi Modelleri ve Uygulama Örnekleri Eğitimi
- ✓ Türkiye İş Kurumu İş ve İşlemleri Kısa çalışma, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, işgücü kursları vb. uygulamaları Eğitimi
- ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Mevzuatın Uygulanması Eğitimleri
- ✓ Hizmetiçi Eğitim Semineri
- ✓ İş Teftiş Rehberinin Uygulama Esasları Eğitimleri

1.2. Bakanlık Eylem Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Planlanan Eğitim Faaliyetleri

Bakanlığımız Merkezi Eğitim Yönetme Kurulu'nun karara bağladığı yukarıda belirtilen eğitimleri de kapsayacak şekilde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın eğitimle ilgili eylemleri Bakanlığımız 2014 yılı Eylem Planında aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- ✓ 2010/1 dönem İş Müfettişi Yardımcılarının yeterlik sınavlarının yapılması,
- ✓ 10 müfettişe AB Proje Hazırlama Teknikleri eğitimi verilmesi,
- ✓ 2011/1 dönem İş Müfettişi Yardımcılarının tek başına teftiş yetkisi işlemlerinin yapılması,
- ✓ İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcıları için "Meslek Hastalıkları" konulu eğitim düzenlenmesi,
- ✓ 25 müfettişe "5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" konulu eğitim verilmesi,

- ✓ “Seveso II Kapsamında 2014 Yılında Yapılacak Pilot Denetimlere İlişkin Saha Denetim Konuları” hakkında projede görevli tüm müfettişlere eğitim verilmesi,
- ✓ İş Müfettişlerinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Harici Hizmetlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi” konulu TAİEX Seminerine katılımlarının sağlanması,
- ✓ 100 müfettişe Risk Değerlendirmesi Modelleri ve Uygulama Örnekleri konulu eğitim verilmesi,
- ✓ Grup Başkanlığında görevli müfettişlere yönelik olarak Türkiye İş Kurumu İş ve İşlemleri (Kısa çalışma, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, işgücü kursları vb. uygulamaları) konulu eğitim verilmesi,
- ✓ Grup Başkanlığında görevli müfettişlere yönelik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Mevzuatın Uygulanması konulu eğitim verilmesi,
- ✓ Grup Başkanlığında görevli müfettişlere yönelik olarak İş Teftiş Rehberinin Uygulama Esaslarına yönelik eğitim verilmesi,
- ✓ Grup Başkanlığında görevli müfettişlere yönelik olarak İdari İnceleme ve Soruşturma Eğitimi,
- ✓ Müfettiş Yardımcılarının alınması halinde yeni başlayan İş Müfettişi Yardımcıları (Aday memurlar) için uyum, temel ve hazırlayıcı eğitimlerinin gerçekleştirilmesi,
- ✓ Müfettiş Yardımcılarının alınması halinde yeni başlayan İş Müfettişi Yardımcılarının (Aday memurlar) yetiştirme eğitimlerinin gerçekleştirilmesi,
- ✓ Mesleki gelişim eğitimi kapsamında tüm İş Müfettişleri için hizmet içi eğitim semineri düzenlenmesi,
- ✓ ÇASGEM ile mutabakat halinde 100 iş müfettişine ‘Eğiticilerin Eğitimi’ konulu eğitim verilmesi,
- ✓ İş Müfettişi Yardımcılarının etüt çalışma konularının belirlenmesi, değerlendirilmesi ve uygun bulunanların yayınlanmasının sağlanması,
- ✓ Yıl içinde gerçekleştirilen eğitimler ile ilgili olarak hizmet içi eğitim e-kitabının hazırlanması,
- ✓ 2015 yılı yıllık eğitim planının hazırlanarak Makama sunulması,
- ✓ Bütçe Kanunu kapsamında talepleri uygun görülen Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının yabancı dil kurslarına gönderilmesi,
- ✓ Bütçe imkanları doğrultusunda, Başkanlığımızca uygun görülen ve Bakanlık Makamınca onaylanan, İş Müfettişi ve İş Müfettiş Yardımcılarının yurt dışındaki iş teftişine ilişkin uygulamaları görebilmeleri sağlamak amacıyla kısa sürelerle de olsa yurt dışındaki toplantı ve eğitim programlarına katılımlarının sağlanması,
- ✓ 2010/2, 2010/3 ve 2010-4 dönem İş Müfettişi Yardımcılarının yeterlik sınavlarının yapılması,
- ✓ 2012/1 dönem aday İş Müfettişi Yardımcıları için "Aday Memurlar Staj Değerlendirme Belgesi"nin düzenlenmesi ve değerlendirme işlemlerinin yapılması,
- ✓ 2013 ve 2014 yıllarında yeterlik sınavına giren müfettiş yardımcılarının yeterlik tezlerinin incelenmesi için komisyon kurulması, uygun bulunan 10 tezin kitaplaştırılması ile diğer tezlerin de İTKB sitesinde erişebilir hale getirilmesi

II. BÖLÜM

1. 2014 YILINDA BAKANLIK EĞİTİM VE EYLEM PLANI KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN EĞİTİM FAALİYETLERİ

1.1. İş Müfettişi Yardımcılarının Yeterlik Sınavlarının Yapılması

2010/1 dönemi İş Müfettişi Yardımcılarının (41 kişi), 21.01.2014 tarihinde yazılı ve 11-13.02.2014 tarihleri arasında ise sözlü kısmı tamamlanan yeterlik sınavları yapılmış, müşterek kararname ile müfettişliğe atama işlemleri için Personel Dairesi Başkanlığına gerekli bildirim yapılmış ve başarılı olan 41 İş Müfettişi Yardımcısı müşterek kararname ile İş Müfettişliğine atanmışlardır.

2010/2 dönemi İş Müfettişi Yardımcılarının (215 kişi), 18.06.2014 tarihinde yazılı ve 07-11.07.2014 tarihleri arasında ise sözlü kısmı tamamlanmış yine 2010/3 dönemi ve 2010/4 dönemi İş Müfettişi Yardımcılarının (34 kişi), 15.10.2014 tarihinde yazılı ve 27-28.10.2014 tarihleri arasında ise sözlü kısmı tamamlanarak yeterlik sınavları yapılmış, müşterek kararname ile müfettişliğe atama işlemleri için Personel Dairesi Başkanlığına gerekli bildirimler yapılmıştır

1.2. Avrupa Birliği Proje Hazırlama Teknikleri Eğitimi Verilmesi

İşin Yürütümü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden teftiş konusunda kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, AB üye ülkelerin bu konudaki bilgi ve deneyimlerinin tecrübe edilmesi amacıyla Kurul Başkanlığımızın eşleştirme projesi başvurusu ve proje yürütümü aşamalarında görev alacak personele destek olunması amacıyla, Başkanlığımızda görevli 15 İş Müfettişi için "Proje Eğitimi, Eşleştirme Eğitimi ve AB-Türkiye Mali İşbirliği" konularında bir eğitim programı düzenlenmesi için Avrupa Birliği Bakanlığı'na 25.02.2014 tarihinde eğitim talebinde bulunulmuş ve söz konusu talebimiz Avrupa Birliği Bakanlığı'nca uygun görülerek 28 Nisan -02 Mayıs 2014 tarihleri arasında TOBB İkiz Kuleler C-Blok Toplantı Salonunda gerçekleştirilmiş ve Kurulumuzda görevli 15 İş Müfettişi/İş Müfettişi Yardımcısı aşağıda belirtilen konularda eğitim almışlardır.

- ✓ Türkiye-AB Mali İşbirliği
- ✓ Programlama & ESEİ
- ✓ Proje Döngüsü ve Yönetimine Giriş ve Analizi Evresi
- ✓ Analiz Evresi I-II
- ✓ Mantıksal Çerçeve Yaklaşımı
- ✓ Proje Fişinin Hazırlanması
- ✓ Eşleştirme Mekanizması Hakkında Genel Bilgilendirme
- ✓ Eşleştirme Projelerinde Seçim Süreci
- ✓ SEI Hakkında Bilgilendirme I-II
- ✓ Eşleştirme Projelerinde Kontrat Nasıl Hazırlanır I-II
- ✓ Eşleştirme Projelerinde Uygulama Süreci
- ✓ Eşleştirme Projelerinde Final Raporu ve Prosedürler

1.3. 2011/1 Dönem İş Müfettişi Yardımcılarının Tek Başına Teftiş Yetkisi İşlemlerinin Yapılması

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin "Yetki verilmesi" başlıklı 31 nci maddesinde yer alan "Birinci ve ikinci dönem çalışmaları ile iki senelik hizmet süresini tamamlayan, refakatinde çalıştıkları müfettişlerin çoğunluğundan ve Başkandan olumlu mütalaa alan müfettiş yardımcılara, Başkanın önerisi ve Bakanın onayı ile teftiş yetkisi verilir." hükmü uyarınca 2011/1 dönemi 99 İş Müfettişi Yardımcısına Bakan Oluru ile tek başına teftiş yetkisi verilmiştir.

1.4. "Meslek Hastalıkları" konulu Eğitim Semineri

İş Teftiş Kurulu Başkanlığında ve İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığında iş sağlığı ve güvenliği yönünden görev yapmakta olan İş Müfettişlerine yönelik olarak düzenlenen "Meslek Hastalıkları" konulu eğitim, 7 Ocak 2014 günü Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Konferans Salonunda gerçekleştirilmiştir.

Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Ana Bilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Nazmi BİLİR, Doç. Dr. Sibel KIRAN ve Doç. Dr. Tevfik PINAR'ın konuşmacı olarak katıldığı eğitim programında, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Kavramları, Meslek Hastalıkları Listesi ve İlgili İşler, İş Müfettişi Açısından Tanı ve Bildirim Süreci, İlgili Mesleksel Roller, İş Müfettişleri Açısından Kimyasal, Fiziksel ve Biyolojik Etkenlerle İlgili Meslek Hastalıklarına Yaklaşım konularında bilgiler müfettişlere aktarılmıştır.



Meslek Hastalıkları Eğitiminden Fotoğraflar

İş Teftiş Kurulu Başkanımız Mehmet TEZEL açılış konuşmasında “Meslek hastalıklarının tespit edilmesi ve öğrenilmesi iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmişliğiyle yakından ilişkilidir. Meslek hastalığını iki açıdan ele almak durumundayız. Birincisi meslek hastalığına sebep olan ortamın iyileştirilmesine yönelik olarak önleyici yaklaşım, ikincisi meslek hastalıklarının tespitidir. Bizim açımızdan bu iki husus birbiriyle ilişkilidir. Tespit edilen meslek hastalıkları adına önleyici politikalar inşa edilmelidir. ILO tahminlerine göre dünyada yılda 160 milyon meslek hastalıkları vakası oluşmaktadır. Ülkemizde ise beklenen meslek hastalığı sayısı yaklaşık 20 bin iken bu sayı yaklaşık 500 olarak kayıtlara geçmiştir. Bu 20 milyon işgücünün olduğu ülkemizde hemen hemen hiç meslek hastalığı tespiti yapılmadığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ülkemizde meslek hastalıklarının tespitinde iyileştirme gerekmektedir. 6331 sayılı Kanunla birlikte, biz kurumsal olarak önleyici bir yaklaşım ile birçok yönetmelik hükmünü denetliyoruz. Gürültü, titreşim gibi fiziksel, toksik, kanserojen, mutejen v.b. tehlikeli kimyasallar gibi insan sağlığını etkileyen konularda çıkarılmış olan birçok yönetmelik bulunmaktadır. Bizim de yaptığımız denetimlerde meslek hastalıklarına sebep olan konuların tespitine ilişkin yöntemlerimizi çeşitlendirmemiz konusunda gereklilikler olduğunu düşünüyorum. Nitekim günlük hayatta karşılaşılan birçok hastalık iş kaynaklıdır. Teftişlerimizde çalışanların bu sebepten hayat kaynaklarını da

sorgulamamız gerekir. Çalışanlar arasında sıklıkla görülen hastalıkların, çalışma ortamı ile ilgisini sorgulamalıyız. Tamamı önlenabilir olan meslek hastalıklarına karşı daha iyi ve etkili bir yaklaşım sergilemek istiyoruz. Bu doğrultuda bugünkü toplantıyı çok faydalı olarak görüyorum. Konuşmacılara da şimdiden teşekkür ediyor ve hepinize başarılar diliyorum” diyerek katılımcılara hitap etmiştir.

1.5. 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Konulu Eğitim

Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü bünyesinde eğitici olarak Sayıştay Denetçisi Necip TURGUTER'in iştirak ettiği "5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" ve "Taşınır Mal Yönetmeliği" konulu seminer 15-18 Nisan 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve söz konusu seminere 25 iş müfettişi ve müfettiş yardımcısının katılımı sağlanmıştır.



5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Eğitimi Fotoğraflar

1.6. “Seveso II Kapsamında 2014 Yılında Yapılacak Pilot Denetimlere İlişkin Eğitim

“Seveso II Kapsamında 2014 Yılında Yapılacak Pilot Denetimlere İlişkin Saha Denetim Konuları” hakkında eğitim, 20-24.01.2014 ile 18-26.02.2014 tarihleri arasında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı C Blok eğitim salonlarında 2014 yılında “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Unsurların Kapasitesini Araştırma Programlı Teftişi”nde görevli İş Müfettiş ve İş Müfettiş Yardımcılarının katılımı ile düzenlenmiştir.

1.7. “İş Sağlığı ve Güvenliği Harici Hizmetlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi” Konulu TAIEX Semineri

Avrupa Komisyonu Teknik Yardım ve Bilgi Değişim Ofisi (TAIEX) işbirliği ile 16-17.01.2014 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Harici Hizmetlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi" konulu TAIEX seminerine, 10 İş Müfettişinin katılımı sağlanmıştır. Ayrıca, yine Avrupa Komisyonu Teknik Yardım ve Bilgi Değişim Ofisi (TAIEX) işbirliği ile 26-27 Mayıs 2014 tarihlerinde İstanbul'da “Patlayıcı Ortamlarda İş Sağlığı ve Güvenliği” konulu TAIEX semineri düzenlenmiş ve söz konusu TAIEX seminerine ise 16 personelin katılımı (14 İzleyici, 1 Konuşmacı, 1 Oturum Başkanı) sağlanmıştır.

1.8. Grup ve Kurul Başkanlığında Görevli Personele Yönelik Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Mevzuatın Uygulanması Eğitimleri

Grup Başkanlıklarında görevli tüm personele (Müfettiş/Memur) yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, ilgili Grup Başkanlıkları tarafından, Kurul Başkanlığında görevli memurlara ilişkin eğitim ise Kurul Başkanlığımız tarafından gerçekleştirilmiştir. Eğitimin kapsamı aşağıda belirtilen konularda gerçekleştirilmiştir.

- ✓ Çalışma mevzuatı,
- ✓ Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları
- ✓ İşyeri temizliği ve düzeni
- ✓ İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
- ✓ Meslek hastalıklarının sebepleri
- ✓ Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması
- ✓ Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri
- ✓ İlkyardım
- ✓ Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri
- ✓ Elle kaldırma ve taşıma
- ✓ Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma
- ✓ İş ekipmanlarının güvenli kullanımı
- ✓ Ekranlı araçlarla çalışma
- ✓ Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri

- ✓ İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması
- ✓ Güvenlik ve sağlık işaretleri
- ✓ Kişisel koruyucu donanım kullanımı
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü
- ✓ Tahliye ve kurtarma

1.9. İş Müfettişi Yardımcıları İçin Uyum, Temel, Hazırlayıcı ve Yetiştirme Eğitimlerinin Gerçekleştirilmesi

25.10.2014 tarihinde üç oturum halinde yapılan İş Müfettişi Yardımcılığı Giriş Sınavı yazılı kısmında başarı olan adaylar 10-23 Aralık 2014 tarihleri arasında sözlü sınava tabi tutulmuşlardır. Ancak, İş Müfettişi Yardımcısı alımına ilişkin sınav süreci sonuçlanmamıştır. Bu nedenle, sınav süreci sonunda İş Müfettişi Yardımcılığına ataması yapılacakların eğitimleri 2015 yılında gerçekleştirilecektir.

1.10. Hizmetiçi Eğitim Semineri

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Hizmetiçi Eğitim Semineri, Bakanımız Sayın Faruk ÇELİK'in Yıllık Program Oluru, Bakanlığımız 2014 Yılı Eğitim Planı ve Merkezi Eylem Planı çerçevesinde, İş Teftiş Kurulu'nda görevli İş Başmüfettişleri, İş Müfettişleri, İş Müfettişi Yardımcıları ve büro personelinin mesleki bilgi, beceri ve davranış bakımından asgari standartlara ulaşmasını sağlamak, mesleklerini yüksek verimlilik, üstün kalite ve hizmet anlayışı içerisinde mesleki standartlara uygun bir biçimde yerine getirebilmeleri amacıyla 2-8 Kasım 2014 tarihleri arasında 727'si İş Başmüfettişi, İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcısı ve 79'u Memur olmak üzere toplam 806 personelin katılımı ile Manavgat Starlight Convention Center Thalasso & Spa Otelinde gerçekleştirilmiştir.

İş Müfettişi ve Yardımcılarına yönelik olarak "6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un İş Müfettişlerini İlgilendiren Hükümleri ve Değerlendirilmesi, İş Kazalarının Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Maden Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler, İnşaat Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler, Yapı İşlerinde Meydana Gelen 3 Büyük İş Kazasının Analizi, İş Kazalarının Nedenleri, Oluşumu ve Önleme Yöntemlerinin 3D Modelleme İle Gösterimi, İş Teftiş Rehberi Uygulama Esasları, Kayıtdışı İstihdamla Mücadele Kapsamında Yabancı Çalışma ve Denetimi, Risk Değerlendirme Modelleri ve Uygulama Örnekleri, Esnek Çalışma Kapsamında Çalışma Süreleri, Denkleştirme ve Telif Çalışması, İdari İnceleme ve Soruşturma Teknikleri, İlgili Mevzuat Kapsamında İşin Yürütümü Teftişlerine İlişkin Kurul Görüşleri" konuları eğitim programında yer almıştır.

Memurlara yönelik hizmet içi eğitim kapsamında ise "6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un İş Müfettişlerini İlgilendiren Hükümleri ve

Değerlendirilmesi, İç Kontrol Standartları ve Uygulamaları, 4734 sayılı Kanuna göre 22/d ve 21/f Alımları, E-Çalışma Uygulamaları, TKY Sisteminin Kullanımı ve Uygulama Modülleri ve Elektronik Yolluk Uygulaması” konulu eğitimler gerçekleştirilmiştir.



A-İş Müfettişleri Eğitimi

3 KASIM 2014 PAZARTESİ OTURUMLARI

I. Oturum Açılış Konuşmaları



Hizmetiçi eğitim seminerinin açılış oturumu, Büyük Önder ATATÜRK ve Silah Arkadaşlarına, Tüm Şehitlerimize, Görev Şehidi meslektaşımız Naci AYVALIOĞLU ile rahatsızlığı sonucu yitirdiğimiz meslektaşımız Efdal SEVİLİR ile İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatlarını kaybeden çalışanlarımız anısına bir dakikalık saygı duruşu ve ardından İstiklal Marşının okunmasıyla 3 Kasım 2014 Pazartesi günü saat 09:30 itibari ile başlamıştır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızın tanıtım filminin gösteriminden sonra oturuma İş Teftiş Kurulu Başkanımız Sayın Mehmet TEZEL'in açılış konuşması ile devam edilmiştir.

Başkanımız Sayın Mehmet TEZEL konuşmasında; *“Pek muhterem Manavgat Kaymakamım, Antalya Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreterim, Askeri İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Üyeleri, Yargıtay Üyesi ve Bakanlığımız eğitimcileri adına gelen konuklar, Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü, Değerli meslektaşlarım, İş Teftiş Kurulu Grup Başkanları, büro personeli, değerli konuklar, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak düzenlediğimiz hizmet içi eğitim seminerimize hoş geldiniz.*

Değerli konuklar, bugün hizmet içi eğitim seminerimizin açılışını çok daha mutlu, çok daha coşkulu gerçekleştirebilmeyi isterdim. Ama maalesef bu yıl içerisinde, “Soma Maden Faciası” başta olmak üzere, meydana gelen iş kazaları ve can kayıpları bizleri ve tüm ülkemizi derinden etkiledi. Mayıs ayında Soma’da 301 madencimizi kaybetmenin acısı henüz çok taze iken, genç bir meslektaşımızı, kardeşimizi, Naci AYVALIOĞLU’nu, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için yürüttüğü görevi esnasında, teftiş ettiği inşaattaki platformun çökmesi sonucunda kaybettik.

Eylül ayında İstanbul’da bir inşaatta asansörün düşmesi sonucunda meydana gelen iş kazasında ise 10 inşaat işçimizi kaybettik. Geçtiğimiz hafta Ermenek’te 18 madencimiz daha toprak altında kaldı. Aynı günlerde çoğu kadın ve çocuk olmak üzere 18 tarım işçisi, elim bir kaza sonucu hayatını kaybetti.

Tüm bu kazalar ve can kayıpları ülke gündemini sarstı. Bu süreçte, iş müfettişleri ve iş teftişi hedef haline geldi, kamuoyunda iş müfettişleri kazaların sorumlusu olarak lanse edildi.

Sayın konuklar ve değerli meslektaşlarım, bilindiği gibi iş teftişi, Devletin çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemesi, denetlemesi ve teftiş etmesine verilen genel isimdir. İş teftişinin ana amacı çalışanlarını korumak, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını izlemek, denetlemek ve teftiş etmektir. Ülkemizde bu görev iş müfettişlerince yerine getirilmektedir.

Bu görev, aynı zamanda büyük bir sorumluluğu da beraberinde getirmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması ile insan onuruna yakışır çalışma koşullarının oluşturulması ideali için yürüttüğümüz teftiş ve denetim görevimiz, bugün belki de hiç olmadığı kadar zor.

İş müfettişleri ve iş teftişi hakkında kamuoyunda oluşan yanlış intibanın düzeltilmesi için, bugün her zamankinden daha çok çalışmak zorundayız.

Değerli misafirler, hepimizin bildiği üzere iş müfettişi sayısı ne kadar artırılsa artırılsın, tüm işyerlerinin teftişinin yapılması mümkün değildir. Sorunların çözümü, ancak oluşturulacak bir önleme politikasıyla, çözüme yönelik sistematik bir yaklaşım getirilebilmesi ile mümkündür.

Bu anlayış çerçevesinde ve önlemenin, ödemekten daha insani ve ekonomik olduğu gerçeğinden hareketle, İş Teftiş Kurulu Başkanlığının teftiş stratejisi; insanı odak noktasına yerleştiren, ilgili tüm tarafları kapsayan, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, risk, alan veya sektör esaslı planlanan programlı teftişler yürütülmesidir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak, iş teftiş sisteminde gerçekleştirmeye çalıştığımız önleme kültürünün öne çıkarılmasının hayata tam manasıyla geçirilebilmesinin, bu sürecin tüm

aktörlerinin gönüllü bir uyum ile bir araya gelmesiyle gerçekleşebileceğine inanıyoruz. Çalışma hayatındaki tüm sosyal tarafların gönüllü uyumu olmaksızın kalıcı ve sürdürülebilir bir gelişmişlikten bahsedemeyeceğimizi biliyoruz.

Son günlerde yaşadığımız tüm olumsuzluklar, bize bu gerçeği, bir kez daha, çok acı bir biçimde gösterdi. Çalışma hayatının tüm taraflarının, önleme kültürüne sahip çıkması, bu kültürün yaygınlaşması için var gücüyle çalışması artık bir zorunluluktur.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak, iş teftişi faaliyetlerimizi, geçmişte olduğu gibi bugün de insan odaklı, “insanı yaşat ki Devlet yaşasın” düsturuyla sürdürmeye devam edeceğiz. Biliyoruz ki işçilerimizin ve işverenlerimizin, ancak hak ve sorumluluklarını bilerek çalışmaları durumunda çalışma barışının tesisi mümkün olacaktır. Bizler, iş müfettişleri olarak kendilerine bu hak ve yükümlülüklerini hatırlatmaya, öğretmeye devam edeceğiz. Sorunları, problemleri ertelememenin, bunlara çözüm üretmenin, yaptığımız işe değer ve anlam katabilmenin sürekli iyileştirme ve vatandaş odaklı olmanın gereği olduğuna inanıyoruz. Kamuoyu dikkatinin sadece kazalar ve can kayıpları sonrasında değil, her an aynı yoğunluk ve hassasiyette olması gerektiğine inanıyor ve çalışma hayatında tüm sosyal tarafların bunun sağlanması için çalışmak zorunda olduğuna inanıyoruz.

Değerli katılımcılar, yaşananlar tüm topluma, çalışma hayatında denetimin önemini bir kez daha çarpıcı bir biçimde göstermiştir. Bizler, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak son beş yıldır, etkin bir denetim mekanizmasının oluşturulması için var gücümüzle çalışmaktayız. Önleyici denetim anlayışımız, bu çalışmaların bir sonucu olarak ortaya çıktı. Sosyal taraflarla yaptığımız toplantılar, işçi ve işveren eğitimleri, bu anlayış çerçevesinde gerçekleştirildi.

Yürüttüğümüz programlı teftişlerin sonuçlarını içeren genel değerlendirme raporlarımızı kitaplaştırarak tüm tarafların faydalanabilmesine açık hale getirdik. Sektör rehberi niteliğindeki bu yayınlar ile çalışma hayatının sorunlarını ve tespitlerimizi ortaya koyduk. İşçi ve işveren eğitimlerinin birer parçası olarak, işçi ve işveren el kitapları hazırlayıp bu kitapları tüm taraflara dağıttık.

Değerli katılımcılar, bu teftiş stratejisinin daha etkin bir biçimde yürütülebilmesi için İş Teftiş Kurulu Başkanlığının teşkilat yapısı 31.10.2012 tarihli İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ile yeniden düzenlendi. Bu çerçevede yürütülen çalışmalar sonucunda, İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı grup başkanlıklarının sayısı 10'dan 5'e indirilerek, müfettişlerin merkezileşmesi sağlandı. Grup başkanlıklarımız, teftiş hizmetinin niteliğine uygun yeni fiziki mekanlara kavuşturuldu, demirbaş donanımları sağlandı ve grup başkanlıklarının hizmeti için araç temini sağlandı.

Müfettişlerin teknik donanımının sağlanması amacıyla; baret, gaz maskesi, toz maskesi, filtre, filtre tutucu, koruyucu gözlük, kulaklık, eldiven, koruyucu ayakkabı ve çizme, iş elbisesi, tulum

gibi kişisel koruyucu donanımlar ile bilgisayar ve benzeri nitelikteki teknik donanımların alımı gerçekleştirilmiştir.

Etkin bir denetim mekanizması için İş Teftiş Kurulu Başkanlığının da dinamik bir kurumsal yapısının olması zorunludur. Bu zorunluluk karşısında, 2009 yılından bu yana İş Teftiş Kurulu Başkanlığına 543 iş müfettişi yardımcısının alımını gerçekleştirdik. Mesleki eğitimlerini ve kıdemli müfettişlerin yanındaki refakat dönemlerini tamamlayan bu meslektaşlarımızın önemli bir kısmı artık iş müfettişi olarak görevlerini yürütmektedirler.

Teftişin etkinliğinin sağlanmasının vazgeçilmez bir unsuru da müfettişlerin sürekli bir eğitim sürecinin içinde olmasıdır. Eğitim, insan kaynaklarının geliştirilmesi için en önemli tekniklerden biri olup, çalışanların kabiliyetlerini geliştirir ve değişen koşullara karşılık onların kapasitelerini artırır. Teftişin etkinliğinin artırılması ve teftiş stratejisinin başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için, günümüzde giderek önem kazanan “Hayat Boyu Öğrenme” ilkeleri kapsamında; müfettişlerimizin çalışma hayatıyla ilgili yeni gelişmeleri öğrenmeleri, değişikliklere uyum sağlamaları ve mesleki bilgi, beceri ve donanımlarını artırmaları için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi de büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak, 2009 yılından bu yana düzenli olarak her yıl hizmet içi eğitim seminerleri düzenlemekteyiz.

Sözlerime son verirken, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 yılı hizmet içi eğitim seminerimize katılımı ile bizleri onurlandıran misafirlerimize şükranlarımı sunuyor, katılımlarından dolayı teşekkür ediyor, kıymetli meslektaşlarımı da, muhabbetle selamlıyorum. Yaşanan acı olayların bir daha tekrarlanmaması dileği ile hizmet içi eğitim seminerimize tekrar hoş geldiniz.” ifadelerinde bulunmuştur.

İş Teftiş Kurulu Başkanımız Mehmet TEZEL’in ardından İş Teftiş Kurulu Grup Başkanları adına kürsüye çıkan İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı ve İş Başmüfettişi Ali Haydar KİTİŞ konuşmalarını yapmışlardır. İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı ve İş Başmüfettişi Ali Haydar KİTİŞ; bir yıllık dönem içerisinde kaybettiğimiz iş müfettişlerine, Soma ve Ermenek başta olmak üzere yaşanan iş kazaları sonucunda hayatlarını kaybeden çalışanlara Allah’tan rahmet dileyerek ve Ermenek’teki maden ocağında mahsur kalan çalışanların kurtulmasını yürekten temenni ederek konuşmasına başlamıştır. Çalışma hayatında müfettiş algısının işverence farklı kabul edildiğini, müfettişin işçi yararına faaliyet gösteren hasım olarak kabul edilmekte olduğunu, evinden ve ailesinden ayrı kalan müfettişlerin görevlerini nasıl zor şartlar içinde yerine getirdiklerinin ortada olduğunu, başarı ile geçtikleri zor sınavlar ve kıdemli müfettişler refakati sonrasında yeterlik sınavı sonucunda zorlu şartlarda göreve başlayan iş müfettişlerinin hedef haline getirilmek istendiğini, iş müfettişlerinin ne işçi ne de işveren tarafından doğru algılanmadığını, iş müfettişlerine karşı yapılan haksızlıkların sonlandırılması temennilerini belirterek hizmetiçi eğitimin tüm katılımcılar için yararlı olması dilekleriyle konuşmalarını sonlandırmıştır.

Hizmetiçi eğitim seminerine katılan Askeri İş Teftiş Kurulu Başkanı Halil Nejat ARSLAN ise Askeri İş müfettişlerinin ve İş Müfettişlerinin aynı yetkilere sahip olarak işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği açılarından teftişlerin yapıldığını, işin yürütümü yönünden teftiş yapan 5 Askeri İş müfettişi ve İş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapan 3 Askeri İş Müfettişinin bulunduğunu, etkinliğin devamlılığının denetim esnasındaki rehberlik faaliyetine bağlı olduğuna inandığını belirtmiştir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Halil YILMAZ konuşmasında; son günlerde peşi sıra gelen ve hepimizi üzen iş kazaları sonucunda gözlerin iş müfettişleri üzerinde olduğunu, iş sağlığı ve güvenliğinin iş hukukunun en önemli konularından kabul edildiğini, Anayasal hakların devletçe desteklenmekte, çeşitli yaptırımlarla korunmakta ve sağlanmaya çalışılmakta olduğunu, ILO'nun çeşitli sözleşmeleri ile de temin edilmeye çalışılmakta olduğunu, mevzuat oluşturmanın, denetim örgütü kurmanın ve denetimi sağlamanın devletin yetkisinde olduğunu, İş Teftiş Kurulu ile denetim örgütünü kurup iş müfettişleri vasıtasıyla denetimin yerine getirilmekte olduğunu, iş müfettişlerinin olumlu çabaları sayesinde yargının iş yükünün azalıp daha isabetli kararlar verildiğini ifade etmiştir.

Manavgat Kaymakamı Emin Osman BULGURLU konuşmasında; global dünyada yalnız yaşamadığımızı, karşı karşıya kaldığımız mal ve hizmet üreten iş dünyasında rekabetin yoğun olarak yaşandığını, bunun farkına varılarak başarıya ulaşılabileceğini, dünyada şu an mevcut rekabeti güç ve performans sergileyerek yakalayabileceğimizi, bilmenin yeterli olmadığını, önemli hususun bilginin uygulanması aşaması olduğunu, varlığımızı ispat edebilmek için üretimin küresel anlayışının dikkate alınması gerektiği hususlarını belirtmiştir.

Son olarak Antalya Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri Dr. Birol EKİCİ; dışardan bakıldığında her kurumun farklı bir algısı olduğunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının da kimsesizlerin kimsesi, gariban haklarının savunucusu olduğunu, İş Teftiş Kurulu'nun ise Bakanlığın ana direği olduğunu, iş müfettişlerinin çalışma hayatının düzenlenmesinde çok önemli görevi ve katkısı olduğunu, yaşanan üzücü iş kazalarında işçi ve işveren dahil olmak üzere tüm toplumun sorumluluğunun olduğunu, alt işverenlik, devlet, işçi ve işverenliğin aynı masada toplanması sonucunda problemlerin çözülebileceğini, tek başına müfettişlere sorumluluğun yüklenmeye çalışıldığını, İş Teftiş Kurulunun ILO ile bağımsızlığı sağlandığını belirterek daha bağımsız bir yapı ve teftiş raporlarının halka ilan edilebilmesi hususları üzerine dikkat çekerek konuşmasını tamamlamıştır.



II. Oturum

6552 Sayılı Kanunun İş Müfettişlerini İlgilendiren Hükümleri ve Değerlendirilmesi



Hizmetiçi eğitim seminerinin “6552 Sayılı Kanunun İş Müfettişlerini İlgilendiren Hükümleri ve Değerlendirilmesi” konulu II. oturumu, İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı İş Başmüfettişi Semih ÖZÇAKIR’ın oturum başkanlığında başlamıştır.

Konuşmacı İş Başmüfettişi Arif TEMİR, “6552 Sayılı Kanunun İş Müfettişlerini İlgilendiren Hükümleri Ve Değerlendirilmesi” konulu eğitimde; kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen ve 149 maddeden oluşan 6552 Sayılı Kanun hakkında detaylı açıklamalarda bulunmuştur. İş Başmüfettişi Arif TEMİR, yeni yasa ile yeraltında çalışan işçilerin çalışma koşullarında(ücret-yıllık izin- çalışma süreleri) ortaya çıkan değişiklikler ve asıl işveren- alt işveren ilişkisine yönelik yapılan değişikliklere değinmiş yapılan değişikliklerin ilgili alanlarda önemli sonuçlar doğurduğunu ve önümüzdeki dönemde özellikle maden sektöründe iş müfettişlerince yapılacak denetimlerde sıkça karşılaşılabilecek muhtemel durumlar olduğunu vurgulamıştır. Sunumun devamında; 6552 sayılı kanun ile ihale mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği kanunu, toplu iş sözleşmesi kanunu, genel sağlık sigortası kanunu, harcırah kanunu, devlet memurları kanunu, deniz iş kanununda yapılan ve iş müfettişlerini ilgilendiren hususlara değinerek sunumunu sonlandırmıştır.

4 KASIM 2014 SALI OTURUMLARI

I. Oturum

İş Kazalarının Hukuki Sorumluluğu



4 Kasım 2014 Salı günü ilk oturum, konuşmacı Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Sayın Halil YILMAZ' ın özgeçmişinin okunması ile İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları Arif ŞİMŞEK ve Semih ÖZÇAKIR'ın oturum başkanlığında başlamıştır.

Yargıtay üyesi Doç. Dr. Halil YILMAZ yaptığı konuşmada; hukukun sosyal bir olgu olduğundan, insanın olduğu her yerde hukukun var olduğundan bahsederek, hukukun bugüne kadar herkesin ittifak kıldığı bir tanımının olmadığından, hukukun, yere, zamana ve toplumlara göre değişen bir olgu olduğundan söz ederek söz konusu iş hukuku olduğundaysa yeni olması dolayısıyla birçok ilkenin yerleşmemiş durumda olduğunu belirtmiştir. İş kazasının, iş hukukunun geniş bir alanını oluşturduğunu, iş kazasından söz edebilmek için maruz kalanla diğer kişi arasında iş diğer adıyla hizmet akdi olması gerektiğini vurgulayarak hizmet akdinin taraflara karşılıklı hak ve yükümlülükler yüklediğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, bunun neticesinde işçinin emeğini sunduğunu, işverenin ise karşılığında ücret ödediğini, işçinin sadakat borcu olduğunu, işverenin ise onun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmiş, dünyada her yıl 2 milyon kişinin iş kazasına maruz kalmakta olduğunu belirterek ülkemizin Avrupa'da iş kazalarının görülme sıklığında 1. sırada olduğunu söylemiştir.

İş kazaları ve meslek hastalığı risklerini önleyebilmek için, 2012 yılında Türk Borçlar Kanunu, yine aynı yıl 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girerek böylece tüm çalışanların kapsama alındığını söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin sorumluluğunu doğuran etkenin iş kazası olduğunu belirterek iş kazasının tanımını yapmıştır.

Bir hukukçu gözüyle iki tür iş kazası olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, birincisinin sosyal güvenlik hukuku, ikincisinin ise bireysel iş hukuku açısından olduğunu söylemiştir. Sosyal güvenlik hukukuna göre 5510 sayılı kanunun 13. Maddesinde iş kazasının tanımından ziyade hangi hallerin iş kazası olduğunu belirttiğini ifade eden Doç. Dr. Halil YILMAZ, 6331 sayılı kanunda da yine iş kazasının tanımının yapıldığını, bu iki tanımın birbiriyle örtüşür nitelikte olduğunu belirterek, Sosyal güvenlik hukukuna göre kazaya maruz kalanın muhatabının ilk etapta Sosyal Güvenlik Kurumu olduğunu, işverenin olmadığını belirtmiştir. Sosyal güvenlik hukuku bakımından işçi ya da işverenin kazada kusurunun olup olmamasının hiçbir önem arz etmediğini söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, önemli olanın 5510 sayılı kanunun 13. Maddesinde geçen hallerin gerçekleşmiş olması olduğunu, böyle bir kaza meydana geldiğinde işverenin harekete geçerek Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli bildirimde bulunması sonucu kurumun harekete geçtiğini ve kendi edimlerini uyguladığını belirtmiştir. Bireysel iş hukuku anlamında ise Türk borçlar kanununun 417. Maddesi ve 6331 sayılı kanunun işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesiyle ilgili hususlar bu kapsamda olup, burada kazaya maruz kalanın muhatabının işveren olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin kusurlu olup olmamasının bireysel iş hukuku açısından önemli olduğunu söyleyerek, bir iş kazası meydana geldiğinde hem Sosyal Güvenlik hukuku hem de bireysel iş hukuku açısından iş kazası olabildiğini, ama sadece birisi açısından da olabildiğini belirtmiş, Sosyal Güvenlik hukuku açısından iş kazası olmayıp bireysel hukuk açısından iş kazasının nadiren de olsa olabileceğini ifade etmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenin yükümlülükleri arasında birinci olarak çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, ikinci olarak örgütlenme, üçüncü olarak önlem alma ve denetleme konularının olduğunu vurgulayan Doç. Dr. Halil YILMAZ, kanunun 16 ve 17. Maddelerinde işçilerin bilgilendirilmesi hususuna yer verilmiş olduğunu ancak bunun sadece iş güvenliği bilgilerinin işyerinde bir yerlere asılı kalan yazılardan ibaret olmaması gerektiğini, bu bilgilerin çalışanlara somut olarak aktarılması gerektiğini vurgulayarak, 6331 sayılı kanunun çalışanı bilgilendirme sınırını tam çizebilmiş olmadığından, ayrıca bu durumun geçici iş ilişkisi, alt işveren vb yollarla dışarıdan gelen çalışanları da kapsadığından, işyerine gelen müfettişin dahi bu anlamda bilgilendirilmesi gerektiğinden bahsetmiştir.

Başka bir yükümlülük olarak, işverenin çalışanlara eğitim verme yükümlülüğünden bahseden Doç. Dr. Halil YILMAZ, iş kazalarıyla ilgili davalarda ilk bakılan konunun işverenin çalışana eğitim verilip verilmediği hususu olduğunu, işverenin çalışanlara işe başlamada, iş değişikliklerinde, teknolojik değişikliklerin olması durumlarında çalışanlara eğitim verme ile bilgilendirme yükümlülüğünden söz ederek tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışanların

yapılan işle ilgili mesleki eğitim alma zorunluluğu ile işe uygunluğuna dair sağlık raporu alma gerekliliğini dile getirmiştir. Sağlık raporlarının genelde sadece dış görünüşe bakılarak sağlıklı şeklinde verildiğini ifade eden Doç. Dr. Halil YILMAZ, bu durum uzmanlık gerektirdiğinden işverenin sorumlu tutulamayacağından söz etmiştir.

6331 Sayılı kanunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde örgütlenme yükümlülüğünü dile getiren Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin varsa çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ataması durumundan yoksun dışardan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması gerektiğinden, işverenin kendisinin de gerekli şartları sağlaması durumunda uzmanlık yapabileceğinden bahsetmiştir. Yasada işyerlerinin çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olmak üzere 3 sınıfa ayrıldığından, iş güvenliği uzmanı sınıflarının da işyerinin tehlike derecesine göre ayrıldığından, iş güvenliği uzmanlarının işvereni alınması gerekli önlemler konusunda yazılı olarak uyarması gerektiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, hayati tehlikeyle karşılaşılması durumunda işverenin bu uyarıları dikkate almadığında iş güvenliği uzmanı tarafından ilgili Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğüne bildirimde bulunulması hususuna dikkat çekerek, uzmanın yaptığı yazılı uyarıların teftişe giden müfettişler açısından da önem arz ettiğini, buradaki asıl sorunun iş güvenliği uzmanının ücret aldığı kişiyi yani işvereni alınması gerekli tedbirler konusunda nasıl uyaracağı ve şikayetçi olacağı konusu olduğunu dile getirmiştir.

6331 Sayılı kanunda gelen en önemli yeniliklerden birinin işverenin risk değerlendirmesi yaptırması zorunluluğu olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, risk değerlendirmesinin tanımını açıklayarak, risk değerlendirmesinin işyerinin anlık fotoğrafının çekilmesi demek olduğunu, bu duruma göre işverenin önlem alması gerektiğinden bahsetmiş, ceza hukuku açısından bakıldığında risk analizi yapıldığında riskler öngörülebilir hale geldiğinden dolayı bilinçli taksir ya da öngörülebilir taksir olduğunun düşünülebildiğini belirtmiştir.

Hem Borçlar kanununda hem de 6331 sayılı kanunda işverenin her türlü tedbiri alma ve denetlemenin en önemli yükümlülüğü olduğundan bahseden Doç. Dr. Halil YILMAZ, önlemlerin sürekli güncellenmesi, teknolojinin sürekli takip edilmesi, risk değerlendirmesinin sürekli güncellenmesinin dışında mevzuatta kaç yılda bir yenilenmesi gerektiği konularının önemine dikkat çekmiştir. Gerek borçlar gerek 6331 sayılı kanuna göre işverenin her türlü tedbiri alma konusunun ucu açık bir kavram olduğuna değinen Doç. Dr. Halil YILMAZ, mevzuatta yazılı olmasa dahi her türlü tedbiri almanın ne demek olduğu, konusunda bilim ve teknolojinin ulaştığı sınır demek olduğunu söyleyerek, somut olaya bakmak gerektiğini belirtmiştir. Tedbirlere uyulup uyulmadığının sürekli denetlenmesinin çalışan temsilcileriyle sağlandığını belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin gerekli tedbirleri almadığı durumda çalışanın iki yola başvurabileceğini söylemiştir. Bu yollardan ilkinin önleyici yollara başvurulması, ikincisinin ise olay meydana geldikten sonra tazmin yoluna başvurulması olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, önleyici yollara başvurma konusunda çalışanın ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşması durumunda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurusu durumunu, 50den az çalışanın olduğu yerlerde işverene bildirmesi gerektiği, işçinin

başvuracağı ikinci yolun ise çalışmaktan kaçınma hakkı ve tedbir alınıncaya kadar kişinin çalışmaması durumları olduğunu dile getirmiştir. Çalışmamanın sınırının tedbir alınıncaya kadar çalışmama olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin bu süreçte ücret ödeme ve SGK primlerinin yatırma yükümlülüklerini yerine getirmesi gerektiğini belirterek çalışanın başvurabileceği bir diğer yolun 6331 sayılı kanunun 13. Maddesine göre iş sözleşmesini feshetme hakkı olduğunu söyleyerek 4857 sayılı iş kanununun 24. maddesine göre işyeri çalışma koşullarına uygun olmadığında çalışanın 6 iş günü içinde sözleşmesini feshedebildiğini belirtmiştir. Çalışanın başka bir hakkının ise önlenemeyecek bir tehlike varsa çalışanın bu durumu öngörüp tehlikeli bölgeyi terk etmesi hususu olduğunu vurgulayan Doç. Dr. Halil YILMAZ, çalışanın terk ettiği sürece işverenin ücret ödemekle yükümlü olduğundan söz etmiştir.

Çalışanın diğer bir hakkının da idari makamlara bu konuda ihbar ve şikayette bulunabildiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, bu durumda kişinin kimliğinin saklı tutulduğunu söyleyerek, işyerlerinde hayati riskle karşılaşılması durumunda idari mahkemelerin işi durdurabildiğini, işyerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olmasının tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki iş durdurma sebebi olduğunu vurgulamıştır. Hayati riskle karşılaşılması durumunda teftişe giden müfettişin o an işi durdurabildiğini, idari makamların aynı gün içinde işlem yaptığını belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, idari makamların iş durdurmayı 24 saat içinde uyguladığını, işverenin bu durumda 6 iş günü içinde iş mahkemesine başvurma hakkının olduğunu, işverenin durdurmaya itiraz etmesinin durdurma sürecini etkilemediğini, mahkemenin bunun sonucunda durdurmayı kaldırma ya da uygulama durumlarının söz konusu olduğunu söylemiş, müfettiş tarafından durdurulan bir işyerinde dava sonucunda, mahkemenin durdurma kararını kaldırması durumunda işverenin o süreçteki üretim gerçekleştirememekten kaynaklı zararını devlete rücu edebilme durumunun söz konusu olup olmadığını tartışma konusu olduğunu dile getirmiştir.

İş kazası meydana geldiğinde Sosyal Güvenlik Kurumunun kendine göre prosedürleri işleterek meydana gelen olayın iş kazası olup olmadığını tespitinin yapıldığını belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, olayın iş kazası olduğunun tespiti durumunda, Sosyal Güvenlik Kurumunun sürekli iş göremezlik, geçici iş göremezlik vb. kendi edimlerinin takdir edildiğini söylemiştir.

İş kazasında işverenin sorumluluğunun çeşitli nedenlere dayandırıldığı konusuna değinen Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin sözleşmeden kaynaklı ve haksız fiilden kaynaklı sorumluluğu olmak üzere işverenin iki tür sorumluluğundan söz ederek işçinin yararına olanın sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk olduğunu belirtmiştir. İşverenin ayrı bir nedenle de sorumlu olabileceğini söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin iş kazasında kusuru olmasa bile Türk Borçlar Kanununun 66. Maddesi gereği istihdam edenin sorumluluğu kapsamına girdiğini, işverenin sorumlu olduğu durumda tazminat yükümlülüğünü ödediğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, araç örneğini vererek araçların da kanuna göre işyerinden sayıldığını, işverenin bir kusuru olmasa dahi 2918. sayılı Karayolları Trafik Kanunu

85.maddesi gereği işverenin araç işleten sıfatıyla kusursuz sorumluluğunun bulunduğunu söylemiştir.

İşyeri devrinin söz konusu olduğu durumlarda asıl işveren ve alt işverenden her iki tarafın 2 yıl süreyle müteselsil sorumluluğu, yine asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu durumlarda, 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesi gereği alt işverenin kusurlarından doğrudan sorumlu olması gereği asıl işverenin kusursuz sorumluluğu olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin bazen üçüncü kişilerle birlikte sorumlu olabildiğini, en başta işyerindeki işveren vekiliyle birlikte sorumlu olabildiğini, Yargıtay uygulamasına göre, işveren vekilinin kişisel sorumluluğu varsa doğrudan işveren de sorumludur şeklinde kararı olduğunu ifade etmiştir.

İş kazasında tazminat sorumluluğu doğması için önce kusurun olup olmadığına bakıldığını söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, Türk hukukunda olağan ve asıl olanın kusurlu sorumluluk olduğunu, kusursuz sorumlulukların yasa da ayrıca belirtildiğini söylemiştir. Kusursuz sorumluluklara araç işletenin sorumluluğu, bina maliklerinin sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğu, hayvan idare edenin sorumluluğu vb. örnekler vererek, iş kazasında böyle durumda işverenin kusuru olup olmadığına bakıldığını söylemiştir.

Kusurun tespit edilmesinin teknik bir olay olduğuna dikkat çeken Doç. Dr. Halil YILMAZ, hakimin bu durumu kendi kendine tespitinin mümkün olmadığını, bazı hakimlerin kendi tespitlerine göre işvereni sorumlu tutabildiğini ancak Yargıtay'ın bu kararı bozarak bilirkişi raporu istediğini, kusur raporları için mahkemenin bilirkişi tayin ettiğini belirtmiştir. Kusurun tespitinde hem 6331 sayılı hem de Borçlar Kanununa göre işverenin sorumluluklarını yerine getirip getirmediğine, çalışanlara eğitim verilip verilmediğine, çalışanların bunlara uyup uymadığı hususlarına bakıldığını dile getiren Doç. Dr. Halil YILMAZ, zaman zaman yanlışlık yapıldığını, trafik kazasında kimyacı iş güvenliği uzmanının bilirkişi tayin edilebildiğini, Yargıtay'ın bu kararı bozarak kendi alanında bilirkişi tayin ettiğini söylemiştir. Adalet komisyonu tarafından bilirkişilerin tespit edildiğini, mahkemenin tespit edilen kişiler arasından seçim yaptığını söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, çoğu zaman teknik bilginin de kusur tespiti için yeterli olmadığını, böyle bir durumda hukukçulardan da bilirkişi tayin edildiğini belirtmiştir.

Zonguldak bölgesinden meslek hastalığı tespitine yönelik gelen taleplerle ilgili Yargıtay dairesinin bir tür görüş geliştirmiş olduğunu söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, eskiden tarafların olayın kaçınılmazlık olduğunu iddia ederek geldiğini, Yargıtay dairesinin bunları kabul etmeyerek kusur sorumluluğu söz konusuysa ve tespit edilirse tarafların olayı kaçınılmazlık olarak kabul etmesinin bağlayıcı olmadığını, kusurun tespitinin kamu düzeni olayı olduğundan kaçınılmazlığın kabul edilmediğini belirtmiş, zaman zaman böyle kararlar çıktığını, temyiz edilmeden kesinleştiğini söylemiştir.

Maluliyet artışı durumundan örnek veren Doç. Dr. Halil YILMAZ, çalışanların maluliyet oranının yüzde 12 iken yüzde 20 e çıkması durumunda, yüzde 8 artış olduğundan manevi

tazminatının ödenmesini istediğinde, mahkemenin önceden kaçınılmazlık olduğunun tespiti durumunda temyize gidildiğinde Yargıtay'ın kararı bozarak, kusur raporu istediğini söylemiştir.

Kusur raporu alındığında, taraflara tebliği edildiğinde “bir diyeceğim yok dendiğinde” artık bu durumun karşı taraf için usuli kazanılmış hak olduğunu söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, raporda işveren yüzde 50 kusurluyken, işçinin avukatının bir diyeceğim yok demesi durumunda hukuki süreç ilerleyip yeniden rapor alındığında, işverenin kusur oranı yüzde 80 olduğu durumda işverenin avukatı baştan yüzde 50 kusuru karşı taraf kabul ettiği için yüzde 50 geçerli diyerek kusurun yüzde 50 kabul edilmiş olduğunu anlatmıştır.

Mahkemelerin doğrudan kusur raporu alırdığı gibi kurum müfettişlerince de kusur raporlarının verilmekte olduğunu, Yargıtay'ın ya da mahkemelerin kurum müfettişlerinin raporuna rağmen yeniden kusur raporu alırdırmekte olduğunu, ancak taraflar kurum müfettişinin şu kadar kusur tespiti var buna olan tazminatın ödenmesi şeklinde dava açarsa artık müfettiş raporunu kesin kabul edilmiş sayıldığını ifade etmiştir. Kusur raporları ceza olayı olduğu için ceza mahkemelerinden de da rapor alınmakta olduğunu söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, Borçlar Kanunu 74.maddesince ceza mahkemelerinden alınan kusur raporlarının hukuk mahkemelerini bağlamadığını, yeniden kusur raporu alındığını, ceza mahkemelerinin olayın maddi boyutunu tespit eden kısmının bağlayıcı olduğunu belirterek, ceza mahkemesinin işverenin hareketi sonucu meydana gelen iş kazasında kusuru olup mahkumiyeti şudur demesinin bağlayıcı olduğunu, bunun dışındakilerin bağlayıcı olmadığını ifade etmiştir.

Zaman zaman kaza olduğunda Sosyal Güvenlik Kurumunun işçiye yaptığı ödemeleri işverenden isteyebildiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, bu durumun ayrı bir rücu davası açmayı gerektirdiğini, onun için de kusur raporu alınıp bağlayıcı olmadığını ancak rapora bir diyeceğim yok diyenler açısından aleyhe usulü kazanılmış hak olabileceğini söylemiştir. Kusurun yanı sıra illiyet bağı aranmakta olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, illiyet bağının olayın normal şartlarda o sonucu doğurup doğurmayacağı demek olduğunu, doğurmuşsa illiyet bağının olduğunu yoksa koptuğunu ifade ederek illiyet bağının araya başka birilerinin ya da durumların girmesi durumunda kesildiğini ifade etmiştir. Zorlayıcı sebeplerin ve deprem, sel vb. önlenemeyen doğa olaylarının da illiyet bağını kestiğini söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, deprem oldu duvar çöktü illiyet bağı kesildi diye bir durumun söz konusu olmadığını, o duvarın depreme dayanıklı yapılmadığı tespit edildiği durumda illiyet bağının kesilmediğini açıklamıştır. Bir diğer örnek olarak hırsızın karakoldan kaçarak komşu binaya girdiği, şikayet gelip hırsıza bakmak için şikayet gelen binanın çalışanı polis yanına alınıp çatıya çıkıldığında, çalışan düştüğü durumda araya kamu çalışanı yani devlet girdiği için işverenden illiyet bağı kesilmiş demek olduğunu ifade etmiştir. Bir başka örnek olarak lokantanın önündeki motosiklete bomba yerleştirilmesi olayını anlatan Doç. Dr. Halil YILMAZ, bombanın patlayarak içerdeki garsonun ölmesi durumunda işverenin illiyet bağı kesildiğini söylemiştir. İlliyet bağının işçinin yani zarar görenin kusurlu olması durumunda

kesildiğini belirterek işçinin kusurunun büyük olduğu durumlarda, işverenin önlem almasıyla illiyet bağının kesildiğini söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, bir örnekle durumu açıklayarak işverenin ehliyet sahibi bir çalışanını kendi aracıyla yola gönderirken çalışan alkol alıp yolda kaza yaptıysa burada tamamen çalışanın kusurunun bulunduğunu dolayısıyla illiyet bağının kesildiğini açıklamış, yine üçüncü bir kişinin de illiyet bağını kesebildiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, çalışanın işverenin aracıyla yolda giderken karşı şeritten gelen arabanın bariyerden atlayıp o arabaya çarpması durumunda işverenin alacağı önlem bulunmadığından, üçüncü kişi nedeniyle illiyet bağının kesildiğini açıklamıştır.

Uygulamada kaçınılmazlık durumundan bahseden Doç. Dr. Halil YILMAZ, öngörülemez ve meydana gelmesi önlenemeyen bu durumda kusur sorumluluğunun bir taraf verilme zorunluluğu nedeniyle hakkaniyet ve etik düşüncelerle Yargıtay'ın bu durumda işverene en az yüzde 50 kusur verdiği ve tazminatın da buna göre belirlendiğini söylemiştir.

Ücret hususuna açıklayan Doç. Dr. Halil YILMAZ, bir tazminatın hesaplanması için işçinin ücretinin bilinmesi gerektiğini buna göre hesaplamalar yapıldığını, ücretin gerçek ücret olması gerektiği, ücret konusunun geniş şekilde ele alınarak devamlılık arz eden yan ödemelerin de dahil edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yan ödemeler derken işverenin her yıl çalışanına verdiği iş elbisesinin katılmaması gerektiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, işveren çalışanına düzenli olarak bayram harçlığı ödüyorsa bunun yan ödemelere katılması gerektiğini söyleyerek, olayın meydana geldiği andaki ücret tespitinin önemli olduğunu, ülkemiz açısından ücretin tespitinin zor olduğunu, primlerin düşük ödendiğini, gerçek ücretlerin yansıtılmadığını, asgari ücretten primler yatmakta olup ,ücret kayıtlarının tutulmadığını söylemiştir. Ücret tespitinde yazılı kayıtların, bordroların imzalı olması ve çekince oluşturulmaması gerektiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, hesap pusulaları, hesap defterleri, müfettiş tespitlerinin ücret tespitinde esas alındığını söyleyerek, çalışan nitelikli değilse asgari ücretten kabul edildiğini; mühendis gibi nitelikli çalışan olması durumunda, imzalı dahi olsa primin asgari ücret üzerinden yatırılmasının kabul edilemez olduğunu belirtmiştir. Bu durumda ücretin yeniden araştırılarak asgari ücret altında ücret tespit edilemeyeceğini vurgulayan Doç. Dr. Halil YILMAZ, ücretin araştırılması için mahkemelerin emsal ücret araştırması yapıp yazılı belge yoksa aynı işyerinden ya da benzer işyerlerinden zabıta yoluyla başvurulduğunu, çalışan vasıflı ise meslek odalarına, vasıfsız çalışan ise derneklere başvurulduğunu söyleyerek, zaman zaman işçi kredi almak için ücretinin yüksek görülmesi açısından bankalardan usulen belge istendiğini, fesih söz konusu olup kıdem tazminatı söz konusu olduğu durumlarda ücret tespiti istendiğinde Yargıtay 21. hukuk dairesi iş kazaları bakımından bankalara sunulan belgelerin öbür tarafta imzalı bordrolar varsa bunları usulen alınmış belge saydığını, bağlayıcı olmadığını, işle bağdaşır durumu yok ve orantısızlık varsa bu tür belgelere itibar edilmediğini vurgulamıştır. Ücret tespitinde kullanılan diğer bir ölçünü ise hayatın olağan akışı hususu olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, kamu kurumlarında ücretin kayıtlara geçmesinin esas olup ücretin doğru olarak kayıtlara geçmesinin esas olduğu, kamu kurumlarında muvaza ve gerçeğe aykırı kayıt bulunmayacağını bunun bir ön kabul olup hayatın olağan akışına uygun tespit bu olduğunu söyleyerek,

dolayısıyla nitelikli çalışanın ücretinin asgari ücretten yatırılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu belirterek, elbette bir tazminat davasında davacı benim ücretim yüksek demesi halinde bu araştırmalara girilmekte olduğunu belirtmiştir.

Tazminat davasında tazminat miktarının belirlenmesinde diğer bir hususun maluliyet oranı olduğunu söyleyen Doç. Dr. Halil YILMAZ, çalışan ölmemişse maluliyet oranının tespit edilmiş olması gerektiğini, bunun prosedürünün ayrı olduğunu, yüksek sağlık kuruluna itiraz edilmesi durumunda mahkemeye başvurulup tekrar itiraz edilmesi, durumunda adli tıp kurumundan rapor aldırıldığını, orantısızlık çıkarsa adli tıp genel kuruldan rapor aldırıldığını belirterek raporların bağlayıcı olduğunu söyledikten sonra tazminat hesabında maluliyet oranının tazminat miktarının tespit edilmesinde önemli olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, tazminat oranında muhtemel yaşam süresinin önem arz ettiğini, genel olarak Yargıtay tarafından yıllardır Fransızlardan alınan PMF tablolarının uygulandığını ifade etmiştir.

Bir iş kazasında Sosyal Güvenlik Kurumunun maluliyet oranına göre değişen ödemelerde, maluliyet oranı yüzde onun altındaysa geçici iş göremezlik ödeneği, yüzde onun üstündeyse sürekli iş göremezlik ödeneği, maluliyet oranı yüzde altmışın üstündeyse ona göre birtakım ödemelerde bulunulduğunu, bulunduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunun kazalı işçiye ya da hak sahiplerine daha sonra gelecekte ödemesi gereken ödemeleri şimdiden peşin ödediğini, buna uygulamada peşin sermaye değeri denildiğini, bir tazminat davasında kurumun ödediği peşin sermaye değerinin sebepsizliğe meydan vermemek için düşüldüğünü söylemiştir.

İşçinin (doktor da olabilir) kendisini özel sigortayla sigorta ettirmiş olduğu durumlarda, bir kaza meydana geldiğinde, işçinin buradan da tazminat alabileceğini, primlerini kendisinin ödediğini, tamamıyla iş ilişkisinden ayrıldığını, bu şekilde Sosyal Güvenlik Kurumundan tazminat aldığı anda, bunların işverenden aldığı tazminattan indirilmeyeceğini belirtmiştir.

Çalışanın, kazaya uğrayanın geride kalan hak sahiplerinin isteyebileceği tazminatlar maddi zararlara ilişkin tazminatlar olup bunların hepsinin yaşam süresine göre belirlendiğini belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, Borçlar Kanunu 53. Maddesinin hangi zararların çalışma gücünün kaybından kaynaklı, geleceğin karartılmasından kaynaklı zararlar olduğunu, tedavi giderleri vb. zararların istenebileceğinin kabul edilmekte olduğunu, ancak Yargıtay'ın çalışanın doğrudan işverenden tedavi ödemesi istemesini kabul etmemekte olduğunu belirterek, çalışanın önce Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı kamu hastanelerinde tedavi görüp sonra tedavi edilememişse ekstra ödemelerin tahsil edilmesini isteyebildiğini açıklamıştır.

Manevi zararların istenebildiği, Yargıtay tarafından manevi zararların bir hesaplama dayalı olmadığı elbette bunun keyfi olmasının da söz konusu olmadığını belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, borçlar kanunu 56. Maddesi olayın özelliklerine göre yani kusur durumu, maluliyet durumu, olayın trajik durumu, idari sürecin uzaması, ortaya çıkış şekli, mağdurun

bedensel görünüşü, tarafların ekonomik durumu vb. özelliklere bakarak mahkemelerin maluliyet tazminatı takdir etmekte olduğunu, bağlayıcı olmamakla birlikte maluliyet oranının 1 yada 1,5 katı manevi tazminat ödemesinin uygulanmakta olduğunu, çalışanın maluliyet oranı yüzde 20 ise 20000-30000 TL arası manevi tazminat ödenmekte olduğunu söylemiştir. Borçlar kanununun getirdiği yeni bir ibare olan 56. Maddesinde yer alan çalışanın kendisi dışında ağır bedensel zarar geçirmesi durumunda yakınların da manevi tazminat istemesini kabul etmekte olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, burada yakınların, ağır bedensel zarar kavramının açık olmadığını, Yargıtay'ın ağır bedensel zararı organ kaybı şeklinde kabul ettiğini ifade ederek örneğin maluliyet oranının yüzde 50yi aşması ve manevi tazminat istenmesi durumunda yakınlardan kastın hısımlara akraba olmadığı, kendisiyle oturup oturmamasının söz konusu olmadığını manevi bağın söz konusu olup kişinin nişanlısının da olabileceğini söylemiştir.

Zamanında kaza sonucu maluliyeti olan çalışanın yaşarken kendi istemediği manevi tazminatını mirasçılar isteyebilir mi sorusunu açıklayan Doç. Dr. Halil YILMAZ, Medeni Kanun 25.maddesine göre mirasçılar tarafından ileri sürülmüşse mirasçılar manevi tazminatı isteyebileceğini, örnek olarak çalışanın avukata vekalet verip dava açmadan ölmesi durumunda ileri sürülmüş demek olduğunu yine çalışan sözlü olarak beyanda bulduysa ileri sürmüş kabul edildiğini söylemiş, kişinin manevi tazminat hakkını bir başkasına devredebilir mi sorusunu açıklayarak, medeni kanunca kişi kabul ederse devredebileceğini söylemiştir. Doç. Dr. Halil YILMAZ, dava açıldıktan sonra çalışanın kendisi veya hak sahiplerinin feragat etmesi durumunda tazminat yükümlülüğünün ortadan kalktığını açıklamıştır.

İş kazasından kaynaklı uyuşmazlıklarda zaman aşımı süresi 10 sene olduğunu belirten Doç. Dr. Halil YILMAZ, maluliyetin sonradan öğrenilse bile 10 seneyi geçmesi durumunda kabul edilmediğini söylemiştir.

Tazminat konusunda bir başka uygulamaya değinen Doç. Dr. Halil YILMAZ, kişinin geride kalan eşinin evlenme ihtimalinden söz ederek aslında yasal dayanağının olmadığını, askeri yüksek idare mahkemesi zamanında halen sivil mahkemelerce uygulanan çalışanın geride kalan eşinin gençse evlenmesi ihtimaline karşı tazminatta indirim yapılması konusunda tablolardan yararlanılmakta olduğu, örneğin sağ kalan eş 17-20 yaş arasında ise tazminatta yüzde 52 oranında indirim, 20-25 arası ise yüzde 40, 50-55 arasında ise yüzde 1 oranında indirim olup geride kalan eşin 18 yaşından küçük çocuklarının her biri için yüzde 5 indirim yapıldığını belirtmiştir.

Ayrıca, Borçlar kanunu 55. Maddesine Sosyal Güvenlik Kurumunun çalışana ödeyip işverene rücu edemediği ödemeler hususunu açıklayan Doç. Dr. Halil YILMAZ, işverenin ifa faaliyeti taşımayan kazalarda örneğin bir kaçınılmazlık olayında kurumun ödemelerini işverene rücu edemediğini belirterek yasanın tazminatta hakkaniyet indirimi yapma yetkisini kaldırmış olduğunu belirttikten sonra konuşmasına son vermiştir.

II. Oturum

İş Kazalarının Cezai Sorumluluğu



Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Sayın Halil YILMAZ'ın konuşmasından sonra "İş Kazalarının Cezai Sorumluluğu" konulu ikinci oturum konuşmacı Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK'ın özgeçmişinin okunması ile İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları Arif ŞİMŞEK ve Semih ÖZÇAKIR'ın oturum başkanlığında başlamıştır.

Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK, iş kazalarına sebebiyet veren işveren veya işçi ihmalleri müfettişin eksik ve yetersiz denetiminden kaynaklanıyorsa o zaman iş müfettişinin cezai sorumluluğunun ortaya çıktığını, iş müfettişlerinin cezai sorumluluklarının yapmış oldukları teftiştten kaynaklandığını belirtmiştir. Buna örnek olarak raporu eksik verme, raporu zamanında vermeme veya gerçeğe aykırı bir rapor düzenleme hususları verilmiştir.

Kamuda görev yapan müfettişlerin işlemlerinin idari işlemler olduğu, kurum amirinden aldığı soruşturma emrine göre ya da rutin olarak ilgili mevzuatına göre teftiş ve denetim yaptığı, ancak adli vakalarla karşılaştığı bir durum olursa, bunu gecikmeye bırakmadan derhal Cumhuriyet Savcılığına bildirmesi gerektiği konularına değinilmiştir.

"Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 158. maddesinin 1. fıkrasına göre suça ilişkin ihbar veya şikâyet Cumhuriyet Başsavcılığına veya kolluk makamlarına yapılabilir. 4. fıkrasına göre ise bir kamu görevinin yürütülmesiyle bağlantılı olarak işlendiği iddia edilen bir suç nedeniyle,

ilgili kurum ve kuruluş idaresine yapılan ihbar veya şikâyet, gecikmeksizin ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. Aynı düzenleme Türk Ceza Kanunu 279. Maddede de vardır. 279. madde kamu görevlisinin suçu bildirmeme suçu ile ilgilidir ve kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır der. Aynı maddenin 2. Fıkrasına göre suçun, adli kolluk görevini yapan kişi tarafından işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. 1. Fıkra iş müfettişlerinin ilgilendiren bir fıkradır.” Açıklamasını yapan Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK Türk Ceza Kanunu’nun 279. maddesinin uygulandığı yerlerde 257. maddesi uygulanmaz demiştir.

“Cumhuriyet Savcısı suç soruşturmasını bizzat yapar. İstisnai durumlar olabilir. Adalet Müfettişleri, Hakimler Savcılar Yüksek Kurulu Müfettişleri suç soruşturmasını denetim sırasındaki adli personel ve hakim savcı hakkında bizzat kendileri yapabilirler. Yani Cumhuriyet Savcısı yetkisine sahip olabilirler.” şeklinde konuşan Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK iş müfettişlerinin böyle bir yükümlülüğü ve yetkisi olmadığını dile getirmiştir.

Ramazan BAYRAK, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ile kabahatlerin idari yaptırımının yetkili idare tarafından yaptırıldığını, örneğin; bir iş müfettişi kamu binalarında kapalı alanda tütün mamulü tüketen birisi ile karşılaşınca Kabahatler Kanunu’na göre ilgili idari birim amirinin yetkili kıldığı kamu görevlisinin adli para cezası kesme yetkisi olduğunu, bunu ihbar etmeyen bir müfettişin suç işlemiş sayılmayacağını, zira bunun bir suç değil kabahat olduğunu söylemiştir.

İş müfettişinin görev alanını belirleyen mevzuatın Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 3146, 5237, 5271 sayılı Kanunlar ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nden oluştuğunu vurgulanmıştır.

Teftiş raporu sonuçlarına göre iş müfettişinin cezai sorumluluğunu Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK şu şekilde özetlenmiştir. *“Müfettişin düzenlediği rapor resmi evrak niteliğindedir. Müfettişin kamudan aldığı güçle özenle yazdığı rapor hem hukuki hem de cezai boyutta çok büyük bir öneme sahiptir. Bu öneme hassasiyet göstermeyen müfettişin hem hukuki hem cezai sorumlulukları olacaktır. İş müfettişlerinin cezai sorumluluğuna göre suçlar Türk Ceza Kanunu’nda belirtilen 204.(Resmi Belgede Sahtecilik), 247.(Zimmet), 250.(İrtikap), 251.(Denetim Görevinin İhmalı), 252.(Rüşvet), 257.(Görevi Kötüye Kullanma, Görevi İhmal), 279.(Kamu Görevlisinin Suçu Bildirmemesi) maddelerden oluşur. Anayasanın 137. Maddesine göre kanunsuz emir söz konusu olursa aykırılık emir verene bildirilir ancak üstü ısrar ederse ve emir yazılı olarak verilirse emir yerine getirilir. Bu durumda emri yerine getiren sorumlu olmaz. TCK 24. Madde 3. Fıkraya göre Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur. TCK’da*

yer alan 132.-136. arasındaki maddeler kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.”.

Görevi Kötüye Kullanma ve Görevi İhmal suçları ile ilgili olarak TCK'nın 257 maddesine göre kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırıldığını, Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisinin ise üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırıldığını ifade ettikten sonra zimmet, rüşvet, irtikap, görevi kötüye kullanma gibi suçlarda suçun failinin kamu görevlisi olduğunu, ancak TCK 40/2'de belirtilen özgü suçlarda kamu görevlisine iştirak eden veya azmettiren ama kamu görevlisi olmayan kişilerin de suçun faili olabileceğini, suçun mağdurunun özel ya da tüzel kişiler, suçun zarar göreninin ise devlet olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca, görevi ihmal veya geciktirmenin taksirli değil kasten işlenen bir suç olduğunu vurgulamıştır.

Müfettişin teftiş raporunu belirtilen sürede yazmayıp geciktirmesi görevi ihmale, hepsi aynı standartlarda olmasına rağmen ayrımcılık yapıp herhangi bir işyeri hakkında olumsuz bir rapor düzenliyor ise bunun da görevi kötüye kullanmaya gireceği belirten Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK “5. Ceza Dairesi'ne göre aktif bir eylem varsa görevi kötüye kullanma söz konusudur. Pasif bir eylem varsa görevi ihmal suçu söz konusudur. Görevi ihmal ve kötüye kullanma suçunun soruşturulması ilgili idarenin iznine tabidir. Bu izni iş müfettişleri için bakan verir. Cumhuriyet Savcılığının dava açması ve iddianamesi bu izinden sonra söz konusu olabilir. Bakan soruşturma izni vermezse Cumhuriyet Savcısı ve suçun mağdurunun idari yargıya itiraz hakkı vardır.” demiştir. Ayrıca İl Milli Eğitim Müfettişi ile ilgili çıkan bir karara göre raporu geç sunan müfettişin görevi ihmal suçu işlemiş kabul edildiği belirtilmiştir.

“TCK 247. Maddeye göre görevi nedeniyle zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisi, beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır. Zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranına kadar indirilebilir. Görevi kötüye kullanma suçunun soruşturulmasında ilgili idarenin izni gerekirken, zimmet suçunda eğer yeterli delil varsa savcı doğrudan dava açabilir izne gerek yoktur. Kamu görevlisinin kamuya ait para ya da malı hırsızlaması zimmet suçudur. Kamuya ait olmayan gerçek kişilerin gerçek kişilerden mal veya para aşırmasına ise hırsızlık denir. Sağlık ocağının buzdolabını alıp evine götürüp kullanmaya başlayan sağlık ocağı doktoru zimmet suçunun faili olmuş olur.” şeklinde konuşan Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK, TCK 247/2. maddenin nitelikli zimmeti tanımladığını, nitelikli zimmeti gerçekleştirirken belgede sahtecilik de

işliyorsa her iki suçtan da ayrıca cezalandırma olacağını belirtmiştir. Ayrıca, kamu görevlisi mal ya da parayı kendisi kullanmayıp bir başkasına da kullandırmayıp kamuya yararlı bir kuruma tahsis ederse zimmet suçu değil görevi kötüye kullanma suçu oluştuğunu belirtmiştir.

Ramazan BAYRAK, TCK 250. maddeye göre görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar eden kamu görevlisinin beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırıldığını, kamu görevlisinin haksız tutum ve davranışları karşısında, kişinin haklı bir işinin gereği gibi, hiç veya en azından vaktinde görülmeyeceği endişesiyle, kendisini mecbur hissederek, kamu görevlisine veya yönlendireceği kişiye menfaat temin etmiş olması halinde, icbarın varlığının kabul edildiğini, görevinin sağladığı güveni kötüye kullanmak suretiyle gerçekleştirdiği hileli davranışlarla, kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi ikna eden kamu görevlisinin üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırıldığını, ikinci fıkrada tanımlanan suçun kişinin hatasından yararlanarak işlenmiş olması halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunduğunu, irtikap edilen menfaatin değeri ve mağdurun ekonomik durumu göz önünde bulundurularak, yukarıdaki fıkralara göre verilecek cezanın yarısına kadar indirilebildiğini, icbarın “mecbur bırakmak zorlamak” demek olduğunu, icbar boyutuna varılması için “mecbur bırakmak başka çaresi olmamak” durumlarının gerçekleşmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK konuşmasının devamında “TCK 251. maddeye göre zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yumma denetimle yükümlü kamu görevlisi, işlenen suçun müşterek faili olarak sorumlu tutulur. Kasten göz yumma söz konusudur burada suç müşterektir yani zimmet veya irtikap suçu işlemiş olarak değerlendirilir. Ağır Ceza Mahkemesinin görev alanına girer. Denetim görevini ihmal ederek, zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine imkan sağlayan kamu görevlisi, üç aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Yani denetim görevini ihmal suçu işlemiştir. Asli Ceza Mahkemesinin görev alanına girer. TCK 252. maddeye göre görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kişi, dört yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kamu görevlisi de birinci fıkrada belirtilen ceza ile cezalandırılır. Rüşvet konusunda anlaşmaya varılması halinde, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur. Yani anlaşma sağlandıktan sonra menfaat ele geçmese bile suç oluşmuş sayılır. Kamu görevlisinin rüşvet talebinde bulunması ve fakat bunun kişi tarafından kabul edilmemesi ya da kişinin kamu görevlisine menfaat temini konusunda teklif veya vaatte bulunması ve fakat bunun kamu görevlisi tarafından kabul edilmemesi hâllerinde fail hakkında, birinci ve ikinci fıkra hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında indirilir. Rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

Rüşvet ilişkisinde dolaylı olarak kendisine menfaat sağlanan üçüncü kişi veya tüzel kişinin menfaati kabul eden yetkilisi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır. Kamu görevlisi suçüstü yakalama için rüşvet anlaşması yapıyorsa buradaki kamu görevlisi suçun faili sayılamaz.” ifadelerinde bulunmuştur.

Son olarak TCK 204. maddeye değinen Yargıtay 5. Ceza Dairesi Üyesi Ramazan BAYRAK, bir resmi belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir resmi belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren veya sahte resmi belgeyi kullanan kişinin, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağını, görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu resmi bir belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren, gerçeğe aykırı olarak belge düzenleyen veya sahte resmi belgeyi kullanan kamu görevlisinin ise üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırıldığını belirtmiştir.



5 KASIM 2014 ÇARŞAMBA OTURUMLARI

İş Sağlığı ve Güvenliği Oturumu

Maden Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler



“Maden Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler” konulu eğitimde oturum başkanı olan İş Teftiş İstanbul Grup Başkanı ve İş Başmüfettişi Zeki KÖMÜRÇÜ, uzun yıllar Zonguldak kömür havzasında kaldığını ve oradaki birçok faciaya şahit olduğunu, 30 yıllık meslek hayatı içerisinde bu iş kazalarının nasıl önlenebileceği konusunda çok gayret ettiğini, kömür işletmeciliğinde kaza sayısını azaltmanın ancak gelişen teknolojiyi takip ederek kurumlar arası işbirliği ile mümkün olacağını belirterek, eğitimin herkes için faydalı olmasını dilemiştir.

Konuşmacı İş Başmüfettişi Ayhan YÜKSEL, Maden ocaklarında alınması gereken önlemleri anlatırken yaşanmış kazalar üzerinden gitmeyi tercih ettiklerini, iki tane yurtdışında bir tane de ülkemizde gerçekleşen kazayı ele aldıklarını belirtmiştir. Soma ve Ermenek incelemeleri tamamlanamayan kazalar olduğu için bu konuda bir yorum yapmak istemediklerini, kömür madenciliğini ve kömür madenciliğindeki yaygın iş kazalarını genel olarak tanıttıktan sonra üç tane kazayı analiz edeceklerini, bu tip kazaların yaşanmaması için mevzuat önerileri ve

denetimde dikkat edilecek hususlar konusunda bir tartışma ortamı yaratmak istediklerini dile getirmiştir.

Konuşmacı İş Müfettişi Yardımcısı Cumhur Kutay ERBAYAT'da;

Ülkemizde kömür madenciliğinin yeraltı işletmeciliği ve açık ocak işletmeciliği olmak üzere iki biçimde yapıldığını, sunumda yeraltı kömür madenciliği konusu üzerinde duracaklarını söylemiştir. Tam mekanize uzun ayak yöntemi ve emek yoğun martopikörlü çalışmanın yeraltı kömür madenciliğinde kullanılan yöntemler arasında olduğunu, ülkemizde mekanizasyonun az olduğu emek yoğun çalışmanın daha çok görüldüğünü belirtmiştir. Kömür üretim yöntemlerinin belirlenmesinde jeolojik yapı (Kömür damarının yapısı, taban ve tavan taşı, kömürün fiziksel ve kimyasal özellikleri gibi) ve fizibilite (rezerv durumu ve ekonomik koşullar) gibi kriterlerin göz önünde bulundurulduğu, ülkemizde mekanize ayak yönteminin seçilmemesinin temel nedeninin ilk yatırım maliyetinin fazla olmasından kaynaklandığı açıklamalarında bulunmuştur.

SGK kaynaklarına göre Türkiye'de kömür ve linyit çıkarılması ile ilgili 44 kamu 678 özel olmak üzere toplam 722 işyerinin bulunduğunu, teftişlere bakıldığında bu sayıların daha fazla olduğunun görüldüğünü belirtilmiştir. Bunlardan yaklaşık 170 tanesinin yeraltı kömür işletmesi olduğunu, kömür ve linyit çıkarılan işyerlerindeki toplam çalışan sayısının ise yaklaşık elli bin civarında olduğunu dile getirmiştir. 2010 yılı içerisinde toplam 8162 adet iş kazası incelendiğini, bunlardan 633 tanesinin madencilik iş kolunda, 397 tanesinin ise kömür madenciliği alanında gerçekleşmiş denildiğini belirtmiştir.

Kömür madenciliğinde en çok grizu, göçük, patlama, su baskını ve yangın gibi sebeplerin iş kazalarına yol açtığına değinilmiştir. Yakın geçmişimize bakarsak 1992 Kozlu ve 2010 Karadon kazalarının örnek verebileceği, bu kazaların ikisinde de sebebin grizu patlaması olduğu söylenmiştir. 2006 Sago ve 2010 Upper Big Branch kazaları ise ABD'den grizu patlaması kazalarına örnek olarak verilmiştir.

Sago kazasında barajlanmış bölgenin arkasında oluşan patlama sonucu barajın yıkılması ve ocağa karbon monoksit gazı yayılmaya başlamasının kazaya yol açtığı, bu kaza sonucunda 12 işçinin hayatını kaybettiği belirtilmiştir. Barajın 1 m kalınlıkta ve 20 psi basınca dayanıklı olarak yapılmış olduğu ama yapılan inceleme sonucunda kaza anında basıncın yaklaşık 100 psi olduğu, kaza raporuna göre barajın arkasında biriken gazın patlamasına yol açabilecek ateş kaynağının yerüstünde oluşan yıldırım enerjisinin içeriye giden kablolarla taşınması olduğu söylenmiştir. Bu kazadan sonra ABD'de yaşam odaları ve monoksit maskeleri ile ilgili tartışmalar başladığı, yaşam odalarının mevzuata girdiği, kaza sonrası yapılan incelemede bulunan maskelerin kullanılmadığı görüldüğü için monoksit maske kullanma eğitimlerinin yılda birden ikiye çıkarıldığı, Maden Geliştirme ve Acil Durum Müdahale Kanunu çıkarıldığı, her madenin bir saat içerisinde müdahale edebilecek iki tahlisiye ekibi bulundurmasının zorunlu hale getirildiği söylenmiştir.

ABD Upper Big Branch maden kazası ile ilgili video gösterimi yapılmıştır.

Daha sonra, 5 Nisan 2010'da tam mekanize olarak çalışan ABD Upper Big Branch madeninde körelmiş olan tambur kesici uçların oluşturduğu kıvılcımın şiltlerin arkasından gelen metan hava karışımının patlamasına sebep olan kazadan bahsedilmiştir. Kömür tozu da yanmaya başlayınca ocak içerisindeki alev hızla büyüdüğü için, hiçbir işçinin kaçamadığı ve 29 kişinin hayatını kaybettiği kazada yangının gerekli oksijen tükenene kadar devam ettiği belirtilmiştir. Müfettişlerin raporlarına göre havalandırma düzeninin formen tarafından ayarlandığı, kapıların rastgele açılıp kapatıldığı ve havalandırma işlemleri için mühendislik hesapları yapılmadığı belirtilmiştir. Kazanın üç günlük bir resmi tatil sonrası gerçekleştiği ve rapora göre ayakta bulunan sensörlerin şüpheli bir şekilde sürekli aynı değeri gösterdiği, bakım onarım ekibinin gaz ölçüm cihazını son 25 saat içinde hiç açmadığı, taş tozu serpmeye işleminin düzenli olarak yapılmadığı ve taş tozu serpmeye makinasının bozuk olduğunun fark edildiği söylenmiştir. Tamburlu kesicinin körelmiş olan 25 ucunun farkedilip ve değiştirildiği ama bunlardan iki tanesinin fark edilmediği için değiştirilmediği, ayrıca su fisketelerinin tıkanmış olduğu için çalışmadığı, en önemlisi de tamburun devresinin otomatik olarak kesilmediği kazanın diğer sebepleri olarak vurgulanmıştır. Raporun 15 kişilik MSHA ekibi tarafından yazıldığı ve raporun oluşturulmasına toplamda 150 kişilik bir ekibin katkıda bulunduğu değinilmiştir. Kazaya ait bir internet sayfası oluşturulduğu ve bu bilgilere herkesin ulaşabildiği, internet sitesi düzenli olarak güncellendiği belirtilmiştir.

Madenlerde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması için inisiyatif alan, ikna edici ve yol gösterici olmaya çalışan maden mühendisi iş müfettişlerinin kazalarla birebir ilişkilendirilmesi insanları doğru soruları sormaktan uzaklaştırdığını dile getiren İş Müfettişi Yardımcısı Cumhur Kutay ERBAYAT, suçlama kültüründen çok önleme kültürünün yaygın olduğu, bilimsel araştırmalarla çıkarılan derslerin etkin bir iletişimle yaygınlaştırıldığı bir ortamda mesleğimizi icra edeceğimiz günlerin geleceğini umduğunu belirtmiştir. Maden mühendisi iş müfettişlerinin yılın altı ayı boyunca dünyanın en tehlikeli iş kolunda bu tehlikelere kendileri de maruz kalarak çalıştığını, mühendislik ve proje çalışmalarına önem verilmediği, ilkel metotların yaygın olduğu, sürekli değişen bir ortamda kısıtlı imkanlarla müfettişlerin tek başına kazaları önleyebileceği beklentisinin kesinlikle gerçekçi olmadığını belirtmiştir.

Karadon kazasına değinen konuşmacı İş Başmüfettişi Ayhan YÜKSEL, kazanın taşerona verilen hazırlık katı olan -540 katında meydana geldiğini, sebebin grizu patlaması olduğunu ve kazanın 30 işçinin ölümüyle sonuçlandığını belirtmiştir. Grizu patlamasının reaksiyon mekanizmasına değinen İş Başmüfettişi Ayhan YÜKSEL, eğer tam tepkime olmazsa karbonmonoksit gazı açığa çıktığını ve bu tür durumlarda karbonmonoksit zehirlenmesi görüldüğünü söylemiştir.

Bu kaza nedenin ilk olarak Soma'da da öne sürülen bir trafo patlaması olduğu söylenildiği, çünkü bu sebebin kusur bakımından kaçınılmazlığa girdiği vurgulandı. Kazayı incelerken ocak planı, havalandırma planı, hava miktarları, sensörlerin ölçümlerine bakıldığı, lağımın ana havalandırmadan yararlanan tali pervanelerle havalandırıldığı görüldüğü belirtilmiştir. Temiz hava girişinde olması gereken pervanelerin kirli havada kurulduğu, birinci pervanenin kirli havasının ikinci pervanenin temiz havasıyla karıştığı, yani lağımın havalandırmasının seri olarak yapılmakta olup birinci kontur lağımının kirli havasının ikinci kontur lağımına gönderildiği belirtilmiştir. Sensörler yerden 1.5 metre yükseklikte olduğu için ölçülen gaz ölçüm değerlerinin gerçek miktarın altında ölçüldüğü, metan oranı %2 yi geçtiğinde devre kesicilerin elektrik enerjisini kesmesi gerekirken işçilerin tertip yerleri ve cesetlerin bulunduğu yerler değerlendirildiğinde enerjinin kesilmediği ve işçilerin patlama anında da çalıştığı tespit edilmiştir. Birinci kontur lağımında metan değeri nedeniyle yaklaşık 100 ton civarında bir kömür boşalması meydana geldiği, bu nedenle lağım içerisindeki kontrol sondaj deliğinin tespit edilemediğine değinilmiştir. Merkezi gaz izleme tarafından gerekli yerlere gazın yükseldiğine dair bilgi verilmemesi, işçilerin üzerinde monoksit maskesi olmaması, kesicilerin gaz konsantrasyonu yükseldiğinde enerjiyi kesmemesi, teknik nezaretçinin denetim yapmaması ve muvazaa gibi hususların kazanın nedenlerini oluşturduğu vurgulanmıştır.

Bu iş kazası sonucunda asıl işverenin %30, alt işverenin %70 oranında kusurlu bulunduğu, ceza davasının yerel mahkemede karara bağlandığı, alt işveren yetkilisinin 10 yıl, alt işveren proje müdürünün 10 yıl, asıl işveren müessese müdürünün 7.5 yıl, teknik nezaretçinin 6 yıl, müessese müdür yardımcısının 5 yıl hapis cezası aldığı belirtilmiştir.

İşin Yürütümü Oturumu

Esnek Çalışma Kapsamında Çalışma Süreleri, Denkleştirme, Telif Çalışması



Eğitim, İş Teftiş Kurulu Adana Grup Başkanı ve İş Başmüfettişi Veysel GÜL'ün oturum başkanlığında başlamıştır.

Konuşmacı İş Müfettişi Ümit FİÇİCI, “*Esnek Çalışma Kapsamında Çalışma Süreleri, Denkleştirme, Telif Çalışması*” konulu eğitim; öncelikli olarak esneklik kavramının tanımı yaparak, iş ilişkisi yönünden taşıdığı anlamdan ve esnek çalışmanın mevzuattaki yerinden ile ülkemizdeki tarihçesinden bahsetmiştir, konuşmanın devamında esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkış nedenlerinden bahsederek, mevzuatta yer alan esnek istihdam türleri ve esnek çalışma türleri ile uygulamada ortaya çıkan durumları açıklamıştır. Sunumunun devamında çalışma süreleri(günlük-haftalık-çocuk ve genç işçiler ile diğer özel düzenlemeler), ara dinlenme süreleri, hafta tatili hususlarına ve uygulamada ortaya çıkan çalışma şekillerine örnekler vererek değinmiştir.. Denkleştirme ve telif çalışması yapılmasına ilişkin gerekli şartlardan bahseden İş Müfettişi Ümit FİÇİCI, bu çalışma şekilleriyle ilgili kanununda yer alan hükümler ile bu hükümlerin uygulanış biçimlerine örnekler vererek sunumunu tamamlamıştır.

6 KASIM 2014 PERŞEMBE OTURUMLARI

İş Sağlığı ve Güvenliği Oturumu-1 İnşaat Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler



İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Semih ÖZÇAKIR ve İş Teftiş Kurulu Bursa Grup Başkanı Yaşar ATA'nın oturum başkanlığında, konuşmacı İş Başmüfettişi Sayın Haydar Mesut ARSLAN'ın sunumları ile eğitime başlanmıştır.

İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, 11 adet iş kazasının analizini yaparak sunumu gerçekleştirmiştir.

“Harfiyat Sırasında Oluşan İş Kazası”

İlk olarak, Kütahya Tavşanlı'da DKP işini yapan bir firmada şev dibinde kazı yapılırken şevden kopan kayaların düşmesi sonucu şev dibinde yükleme yapılmasını bekleyen kamyonun içindeki çalışanın hayatını kaybettiği iş kazasını anlatan konuşmacı İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, meydana gelen iş kazasındaki önemli noktanın iş makinesinin uygun şev açısı yapıp yapmadığı konusu olduğunu, bununla ilgili önce zemin analizinin yapılması gerektiğini, zeminde hangi tür kayaç olduğunun incelenmesi gerektiği kayacın yapısı kaya ise bu durumda dik kesim yönteminin uygulanması gerektiğini belirterek burada

üst üste binmiş kayma yüzeyleri olduğundan dolayı böyle bir parçanın düşme riskinin yüksek olduğunu, ayrıca zemin yapısında çatlakların oluşup oluşmadığının her vardiya değişiminde teknik eleman tarafından kontrol edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

İkinci bir konu olarak şev dibine araç yaklaşması hususuna değinen İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, şev açısı uygun olmayan hafriyatın altına kamyon sokulması ve kamyon şoförünün hafriyat kazımı esnasında araç içinde bulunması hususlarının kazanın diğer nedenleri olduğunu belirterek, normalde ekskavatörün çalışma sahası içinde 180 derecelik açı yaparak malzemeyi kamyonu yüklediğini ancak burada şev dibinde 90 derecelik açı yapmakta olduğunu belirtmiş ve bu durumun üretim zorlamasından kaynaklandığını söylemiştir.

“Kanal Kazısı Sırasında Oluşan İş Kazası”

Yağmur suyu inşaatının kanal kazısı sırasında yan yüzeyden kopan toprak kütesinin, büz döşeme işini yapan işçinin üzerine düşmesi sonucu oluşan iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, yağmur suyu için kanal kazısı yapılmakta olup kazı derinliğinin 3 metre olduğunu, kazıdan çıkan malzemelerin yan tarafa yüklendiğini, kazının temizliği yapıldığı sırada kopan parçanın işçinin üzerine düşmesi sonucu kazanın meydana geldiğini belirtmiş, kazanın nedenleri arasında; yağmur suyu inşaatı sırasında yetkili teknik elemanın denetim ve gözetimi altında yürütülmemesi, kazı yapılacak zemin sınıfının önceden belirlenmemesi, kanal kazısı sırasında iksa kullanılmaması, kazıdan çıkan toprağın kazı alanı kenarına konulması hususlarının olduğundan bahsederek kaldırılan İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tüzüğünde çıkan hafriyatın çalışma alanından 2 metre uzağa yığılması gerektiğine dair madde olduğunu hatırlatmış, yetkili bir teknik elemanca zemin yapısıyla ilgili çalışanların bilgilendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

“Duvar Örülmesi Sırasında Oluşan İş Kazası”

İnşaatın 6.katında dış cephede iç kısımdan tuğla duvar örülmesi sırasında yüksekten düşme sonucu oluşan iş kazasında gırgır vinçle tuğlalar katlara taşınmakta iken platform kenarında çalışan işçinin 6. kattan düşerek hayatını kaybettiğini belirten İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kazanın nedenleri arasında yetkili teknik elemanın denetimi ve gözetimi altında inşaat işlerinin yürütülmemesi, çalışma şekil ve metodunun işçinin insiyatifine bırakılması, çalışma alanında malzeme istifleme dolayısıyla hareket serbestisinin kısıtlanması, düşmeye karşı önlem alınmaması hususlarını belirtmiş, düşmeye karşı önlem alınmaması konusuna açıklık getirerek korkuluk bulunması gerektiği, korkuluk kalktığında çalışanın kendini iki kolon arasında yaşam hattı oluşturarak emniyet kemeri ile bağlaması gerektiğini belirtmiştir.

Kazadan sonra genelde karşılaşılan bir durumdan bahseden İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, baret, emniyet kemeri, ayakkabı vb. kişisel koruyucu donanımların genelde iş kazası sonrası işveren tarafından kaza mahalline sanki işçi bunları kullanmasına rağmen kaza olmuş izlenimi verilerek bırakıldığını anlatmış, inşaatlarda genelde işverenler tarafından

çalışanlara emniyet kemeri olarak bel tipi emniyet kemeri verilmekte olduğunu, bu tip kemerler yerine vücut tipi emniyet kemeri kullanılması gerektiğini belirterek yine inşaatlarda karşılaşılan başka bir sorunun ise şantiye şeflerinin sadece yapı ruhsatında isimlerinin kağıt üzerinde kaldığını, şantiyelerde gerekli denetimlerin şantiye şeflerince yapılmadığını ifade etmiştir.

“Çatıdan Düşme Sonucu Oluşan İş Kazası”

Çatı kaplamalarının değiştirilmesi sırasında kırılğan malzeme yapısından kaynaklı şeffaf eternitin kırılması sonucu çalışanın 8 metre yüksekten düşmesiyle sonuçlanan iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, çatıda bakım onarım ile ilgili sıklıkla iş kazalarının meydana geldiğini belirterek, kazanın nedeniyle ilgili eternitin kirlendiği zaman şeffaflığının fark edilmediğinin, burada işçinin önceden çalışma mahallini alt taraftan gezip işaretleme yapması gerektiğini vurgulamış, kazayla ilgili alınması gerekli önlemlerle ilgili olarak; kırılğan yapıda bulunan çimento esaslı çatı kaplama sisteminde yatay yaşam hattı oluşturulmaması, işçilere yürüyüş açısından kolaylık sağlayan çatı merdiveninin kullanılmaması, kişisel koruyucu donanımlardan vücut(paraşüt tipi) emniyet kemeri kullanılmaması, çatı alt kısmında güvenlik ağı kurulmaması, çatı aktarım ve onarım işinin teknik bir elemanın denetim ve gözetimi altında yapılmaması, kazalıya iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi hususlarına değinmiştir.

“Gırgır Vincin Devrilmesi Sonucu Oluşan İş Kazası”

Yerden kumandalı vincin binaya kurulan taşıyıcı ana ayağının binaya olan bağlantısının uygun şekilde yapılmaması sonucu ayağın aşağıya düşmesiyle sonuçlanan iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, bu kazada, işçinin malzeme alımı yaptığı sırada gırgır vincin arka kollarının yerinden çıkması ile öndeki denge kollarının çekilmesi sonucu işçinin düşmesine sebep olduğunu söylemiş, kazayla ilgili fotoğraflardan da görüldüğü üzere, iskele bağlantılarının binaya sabitleme şeklinin uygunsuz olup telle yapıldığını belirterek gırgır vincin ağırlık asıldığı kısımdaki bağlantılarının uygun olmayıp gırgır vincin kollarındaki borulara ekleme yapılmış olduğunu ve boru çaplarının uygun olmadığını söylemiştir. Kazanın nedenleri olarak; gırgır vincin (öncelikle taşıyıcı arka ayak olmak üzere) ayaklarının (3 ayak) betonarme döşemesine uygun şekilde tespitinin (montajı) yapılmadığını belirterek gırgır vincin arka ayağının zemine ankrajlı olup ön iki kolunun zemine tespiti yapılmadığını, arka kolun zemine demir geçirilip bükülerek sabitlendiğini ve bunun uygunsuz bir sabitleme olduğunu söyleyen İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kazanın diğer nedenleri arasında; gırgır vincin taşıyabileceği maksimum yük kapasitesinin bilinmemesi, gırgır vincin kovanının alındığı 5. katta düşmeyi engelleyen korkuluk sisteminin bulunmaması, malzeme alınırken korkuluk olsa dahi yerinden çıkarıldığı için işçinin kendisini yaşam hattına bağlaması gerektiği, kişisel koruyucu donanımlardan vücut (paraşüt tipi) emniyet kemeri kullanılmaması, gırgır vincin periyodik kontrolünün yapılmaması hususlarını dile getirmiştir.

“Asansör İskelede Meydana Gelen İş Kazası”

Asansör iskele platformuna sonradan yapılan çıkma üzerinde çalışan işçinin bastığı kalasın kırılması sonucu yüksekten düşmeyle sonuçlanan iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, TSE standartlarına uygun iskelenin genel anlamda inşaatlarda kullanılmadığını, binayla iskele arasında çalışanın düşeceği kadar boşluk olmaması gerektiğini, meydana gelen iş kazasında binada yalıtım çalışması yapılırken iskele ile bina arasındaki açıklık artması nedeniyle platforma konsol eklendiğini dolayısıyla iki adet lata konulduğunu, çalışanlar lata üstüne çıktıklarında latanın ağırlığa dayanamayarak kırıldığını ve iki çalışanın hayatını kaybettiğini söylemiştir. Latanın boyutları kalınlığı 5 cm olup uzunluğu 3- 3.5 metre olduğunu, kullanılan latanın daha önce kullanılmış malzeme olması ve özelliğini kaybetmesi nedeniyle çöktüğünü belirten İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kazanın nedenleri arasında; inşaatın çatı saçağı bölümünde bulunan çıkma ve diğer bölümlerin aynı anda sıva işlemlerinin yapılabilmesi için asansör iskelenin binanın cephe hattına uzak kurulması, çatı saçağı altında bulunan bölümlerin sıva işlemi için iskele platformuna sonradan ekleme yapılarak kalas konulması, eklenen bölümün üzerine çıkan çalışanın ağırlığına dayanamayıp kırılması hususlarından söz etmiştir.

Aynı işyerinde iki ay sonra ikinci bir kaza meydana geldiğini, binanın ara kısmında asansör iskeleyle ek parça yapılarak sıva işlemi yapıldığı sırada bu kısımda 3 işçinin ağırlığına dayanamayıp çökme meydana geldiği, 3 işçiden birinin içeri kaçarak kurtulduğu diğer 2 işçinin vefat ettiğini söyleyen İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kazanın nedenleri arasında; uygun olmayan malzeme seçimi, sonradan yapılan eklentinin taşıyabileceği yükün hesaplanmaması, düşey yaşam hattı oluşturulmaması, kişisel koruyucu donanımlardan vücut (paraşüt tipi) emniyet kemeri kullanılmaması, sonradan yapılan eklentinin dayanıklılık hesabının bulunmaması hususlarına da değinmiştir.

“Asma İskelede Meydana Gelen İş Kazası”

Etimesgut'ta meydana gelen ölümlü iş kazasında üç işçinin sıva işi yapmakta olup elle kumanda edilen asma iskele kullandığını, asma iskelenin binaya sabitlenmesinin 10 luk demir döşemeye ankraje edildiğini, kancanın döşemeden çıkması sonucu çalışanların üzerinde bulunduğu asma iskelenin düştüğünü anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kazanın nedenleri arasında, asma iskele taşıyıcı halatlarının binanın çatı kısmındaki döşemeye uygun şekilde ankrajının yapılmaması, düşey yaşam hattı oluşturulmaması, kişisel koruyucu donanımlardan vücut (paraşüt tipi) emniyet kemeri kullanılmaması, kullanılacak emniyet kemerinin asma iskeleyle değil binanın sağlam bir noktasına bağlanması gerektiği, asma iskelenin taşıyacağı maksimum yükün belirlenmemesi hususlarına değinmiş ayrıca asma iskelelerde ne kadar malzeme taşınacağına çalışanın anlayacağı nitelikte yazılması gerektiğini belirterek kazanın diğer nedenleri arasında asma iskelenin kontrolünün yapılmaması, asma iskele platformunun yatay konumda aynı düzlemde olması için düzenek

olmaması hususlarına değinmiş, denge mekanizmasının elle sağlanmakta olup iki kişi çalışırken beraber hareket etmek durumunda olduğunu söylemiştir.

“Kule Vincin Kurulumu ve Sökülmesi Sırasında Oluşan İş Kazaları”

Kule vincin, mobil vinç yardımıyla kurulması sırasında, kule vincin sabitlenmemesi nedeni ile hareket etmesi sonucu, momentin değişmesi ve mobil vincin bomunun burkularak devrilmesiyle sonuçlanan iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, montajda 3 işçinin çalışmakta olduğunu, kule vinç tekerlerinin raylara bağlantılarının sabitlenmemiş olup aks boyunca hareket ettiğini, dolayısıyla mobil vincin bomunun taşıma kapasitesinin arttığını, raylarda stoper olmaması sonucu kule vincin raydan çıkıp devrildiğini belirterek, kazanın nedenleri arasında; kule vincin ayaklarının raylara sabitlenmemiş olduğu, rayların sonlama kısmında stoper bulunmaması, kule vincin hareket etmesi sonucu açının değişmesi ile mobil vince gelen yükün artması ve bomun burkulması hususlarına değinmiştir.

Kule vincin mobil vinç yardımıyla sökülmesi sırasında meydana gelen iş kazasında ise mobil vincin kule dönüş dişlisinin kırılması sonucu yapı alanında kurulu bulunan ve içerisinde iki işçinin bulunduğu çadırın üzerinde devrilmesiyle sonuçlandırılan iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, işçilerin içinde bulunduğu çadırın depo amaçlı kurulmuş olduğu işçiler tarafından buradan malzeme alımı yapıldığını belirterek, kazanın nedenleri arasında; mobil vincin statik ve dinamik yük kaldırma kapasitesinin tam olarak belirlenmemesi, Mobil vinç üzerinde aşırı yük uyarı sistemlerinin (vincin kaldırma kapasitesinin kritik aşamaya gelmesi durumunda hareketi kesen) bulunmaması, periyodik kontrollerinin yapılması sırasında kule dönüş dişlisinin yağlama gözlerinin kontrol edilmemesi, mobil vincin çalışma alanında (çadır) görevli olmayan çalışanların bulundurulması gerektiğine dikkat çekmiştir.

“Yükleme Platformunun Çökmesi Sonucu Oluşan İş Kazası”

Ankara'daki Danıştay binası inşaatında meydana gelen iş kazasında, konvansiyonel kalıpla çalışma yapılmakta iken yükleme platformu düzeneği kurulduğunu, sökülen kalıp malzemelerin platforma yüklenerek kule vinçle üst kata çıkarıldığını, kritik noktada platformun fazla yüke dayanamayıp çalışanlar üzerinde iken burkulup çöktüğünü anlatan İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kazanın nedenleri arasında, yükleme platformunun taşıma kapasitesi hesaplanarak taşıyacağı yük miktarının belirlenmemesi, yükleme platformunda kullanılan çelik I ve boru profillerin korozyona uğramış olması, yükleme platformunun zemine uygun şekilde tespitinin yapılmaması, yükleme platformuna taşıma kapasitesinden fazla yük konulması, yükleme platformu üzerinde çalışana emniyet kemeri verilmemesi olduğunu açıklamıştır.

“Görev şehidi meslektaşımız Naci AYVALIOĞLU’nun Geçirdiği İş Kazası”

Geçirdiği iş kazası sonucu hayatını kaybeden meslektaşımız Naci AYVALIOĞLU’nun iş kazasına yer veren İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN, kolon çalışması yapılan kısmın kenarında kurulan platformda meslektaşımız Naci AYVALIOĞLU’nun işverene alınması gereken tedbirleri anlattığı sırada platform kenarında korkuluğun bulunmaması ve platformun üzerindeki yüke dayanamaması nedeniyle platform çökmesi sonucu meslektaşımızın hayatını kaybettiğini belirterek, kazanın nedenleri arasında, bağlantı noktaları döşeme zeminine ankraj yapılmamış olup platformun zemine tek noktadan bağlanması, kalıp çalışması kenarına yapılan platformun dayanıklılık hesabının yapılmamış olması, kazadan iki gün önce beton dökülmüş olup beton mukavemetini tam kazanamaması olduğunu belirtmiştir.

Daha sonra inşaatın güvenlik kamerası görüntülerinden yola çıkarak, kolon kalıpları yapan işçinin kolona dayadığı merdivende emniyet kemeriyle çalışırken ara verip lavaboya gidip döndüğünde emniyet kemerini takmamış olması sonucu 4. kattan aşağıya düşüp hayatını kaybetmesiyle sonuçlanan iş kazasının videosu izlenmiştir.



İş Sağlığı ve Güvenliği Oturumu-2

Yapı İşyerlerinde Meydana Gelen 3 Büyük İş Kazasının Analizi



İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Semih ÖZÇAKIR ve İş Teftiş Kurulu Bursa Grup Başkanı Yaşar ATA'nın oturum başkanlığında, konuşmacı İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY sunumuyla başlamıştır.

Koşuş Olarak Kullanılan Konteyner İçine Sızan Karbonmonoksit Gazından Zehirlenme

... şirketine ait konut inşaatı şantiyesinde, 4 işçinin kaldıkları koşuş konteynerinde ölü olarak bulunmalarıyla sonuçlanan iş kazasını anlatan konuşmacı İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, olayın asıl işveren firmaya ait koşuşlar bölgesi diye adlandırılan alanda alt İşveren firmaya ait konteynerde gerçekleşmiş olduğunu belirterek, konteynerin 2 oda ve ara holden oluştuğunu, olayın olduğu oda hacminin 18.43 m³ olup 4 işçinin kaldığını, koşuşlar bölgesindeki bütün konteynerlerin ısı merkezi olarak adlandırılan konteynerdeki kalorifer tesisatı ile ısıtıldığını belirterek, bu ısı merkezinde 2 adet duvar tipi kazan olarak adlandırılan marka yoğuşmalı kombinin bulunmakta olup ... şirketi tarafından kurulan tankta propan bulunduğunu, olay sonrası fotoğraflar incelendiğinde konteyner içinde tabanda delik, açıklık ve boşlukların bulunduğunu belirtmiştir.

Ayrıca, hermetik baca çıkışında ve iki konteyner arasındaki boşlukta ölçüm yapıldığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, ölçüm öncesi duvar tipi kazanların 1-2 saat süreyle

çalıştırılarak Testo 330-2LL gaz ölçüm cihazıyla oksijen, karbonmonoksit, karbondioksit ve azotoksit miktarlarının ölçüldüğünü, hermetik baca çevresinde ve üstteki konteynır ile alttaki konteynerler arasında 8,5 cm lik boşlukta anlık yapılan ölçümlerde ise, 14000 ppm – 39000 ppm aralığında karbonmonoksit gazı ölçüldüğünü, konteynır içinde muhtelif noktalarda ölçüm yapılarak cihaz ekranında; 1329 ppm – 2066 ppm aralığında karbonmonoksit gazı kayda alındığını söylemiştir.

Yine, propan gazı tam yanma reaksiyonuna göre, normalde tam yanma sonrası karbondioksit açığa çıkması gerekirken, hermetik baca çıkışında yapılan ölçümlerde 14000-39000 ppm aralığında karbonmonoksit gazına rastlanmasının tam yanmanın olmadığını gösterdiğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, yapılan gaz ölçümlerinden sonra baca gazı çıkış değerlerinin uygun olmadığını gözlemlenmiş olduğunu, ölçümü yapan ... şirketi servis personelinin hermetik bacayı tamir ederek, duvar tipi kazanın hermetik bacasının dıştan aldığı darbe ile iç bacadan yerinden çıktığı, bundan dolayı emiş gazı ve egzoz gazının karıştığı, bunun sonucunda da yanmanın bozulduğunun tespit edildiğini söylemiştir. Baca düzeltilip iç baca yerine oturtulunca, yanmanın düzeltildiğini, ilk ölçümlerde baca çıkışında 45000 ppm'e kadar çıkan karbonmonoksit miktarının, tamir sonrası 60 ppm olarak ölçüldüğünü, üstteki konteyner ile alttaki arasında yapılan ölçümlerde karbonmonoksit miktarının 60 ppm, karbondioksit oranının % 1,76 ve % 1,24 olarak görülmüş olduğunu, olayın meydana geldiği konteyner içinde baca tamiri sonrası yapılan ölçümlerde; karbonmonoksit miktarının 60 ppm olup karbondioksit oranının görülmediğini belirtmiştir.

Olayın meydana geldiği konteynerdeki odaların 4 kişinin barınması için uygun olmadığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, konteynırın tavan yüksekliğinin en az 280 cm olması ve işçi başına düşen hava hacminin en az 12 m³ olması gerektiğini belirterek mevcut konteynırın tavan yüksekliğinin 235 cm, toplam hacimin 18,43 m³ olup bir işçiye 4,6 m³ hava düşmekte olduğunu açıklamıştır.

Yine, karbon monoksit gazının özellikle akciğerler yoluyla solunum sırasında alınarak hemoglobine ilgisi oksijenden 250 kat daha fazla olduğundan teneffüs edilen havada oksijenden 250 kez daha az olsa bile zehirlenmeye neden olduğu dolayısıyla hemoglobine bağlanarak dolaşım sistemine geçtiğinden oksijen alımını ve oksijenin kana geçmesini engellediğini, kan, hücrelere ve dokulara oksijen taşıyamaz hale geldiğinden hipoksi gerçekleştiği, karbonmonoksit zehirlenmesinin sonuçta ölüme neden olduğunu açıklayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, 1600 ppm karbonmonoksit gazına 20 dakika maruziyet durumunda, baş ağrısı, baş dönmesi ve sersemliğe neden olduğunu, maruziyet süresinin 1 saati bulduğunda ölüme sebep olduğunu, baca tamir edilmeden konteynır içinde yapılan gaz ölçümünde; karbonmonoksit miktarının 1329-2066 ppm aralığında ölçüldüğü, bu miktarın işçilerin ölümüne sebep olabilecek düzeyde olduğunu söylemiştir.

Üst konteynerin yağmur olduğundan akan yağmur suyunun alt konteynıra zarar vermemesi amacıyla 6 cm çıkıntılı olarak yerleştirilmiş olduğunu belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY,

üst konteynır ile alt konteyner arasında 8.5 cm boşluk olması ve hermatik baca çıkışı ile üst konteyner tabanı arasındaki çapraz mesafenin 82 cm olması nedenleri ile hermatik bacadan çıkan gazın iki konteynır arasına dolmasında etkili olduğunu ifade etmiştir.

Isı merkezindeki kombilerin baca gazının, 2 adet hermatik tipi baca ile sağlanmakta olup hermatik baca çalışma prensibini açıklayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, olayın meydana geldiği konteynırla ve hermatik baca çıkışı arasındaki mesafenin gazın doğal bir yolla dağılıp yükselmesini engellediğini, ayrıca, bacanın karşısında olan yakın engelin, yanmış gazda türbülans oluşturarak temiz hava ile birlikte yanmış gazın baca içine çekilmesini kolaylaştırdığını belirterek ısı merkezinin baca gazı çıkışı ile konteynerler arasındaki mesafenin, gazın birikmesine imkan vermeyecek uzaklıkta olmadığını vurgulamıştır. “Hermatik bacalarda; baca çıkış ağzının karşısındaki sabit yerlerin en yakın yatay mesafesinin 1 metre ve çatı gibi bacanın üstüne gelen alanda da en yakın çapraz mesafenin 1,5 metre olması gerektiğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, mevcut konteynırlar ile hermatik baca çıkışı arasındaki mesafenin 59 cm olup bacadan çıkan gazın karşı konteynıra çarpmakta ve yukarı doğru ivme kazanmakta olduğunu, üst konteynerin çıkıntılı şekilde (6 cm açıklıkta) konulması ile baca gazı için davlumbaz oluşturarak, iki konteyner arasındaki boşluğa daha kolay dolmasına neden olduğunu, konteynerin zeminindeki delik ve çatlaklardan sızan bu gazın oda içerisinde tehlikeli konsantrasyon oluşturarak işçilerin vefat ettiğini söyleyerek baca tamiri sonrası yapılan gaz ölçümlerinde baca çıkışında; karbonmonoksit miktarının 60 ppm olarak tespit edilmiş olup olayın meydana gelmesinde asıl tedbirsizliğin, hermatik bacada meydana gelen açıklığın olduğunun anlaşıldığını vurgulamıştır.

... Köprüsü V35 Viyadük İmalatında Başlık Düşmesi

... Köprüsü ve ... Otoyolu 35. Viyadük İnşaatında meydana gelen iş kazasını anlatan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, olayın K8 numaralı elevasyon iskelesi üzerinde dökülmüş başlık beton ve donatısının yaklaşık 90 tonluk ağırlığının iskelede dikey ve yatay yüklerin baskısıyla yahut başlık kısmı için yapılmış kara kalıbın açılması ile iskelede oluşan bükülme ve kırılmalar sonucunda iskelenin kayarak bir tarafa devrildiğini, başlığın bir tarafının betonu, kalıp ve donatılarıyla birlikte başlık üzerinde mastarlama ve vibratörleme yapan kalıpcı 3 çalışanın düşerek hayatlarını kaybettiğini belirtmiştir. Olay esnasında elevasyonun başlık orta kısmında bulunan diğer 2 çalışanın elevasyonda 3 saat mahsur kalıp yara almadan kurtulduğunu söylemiştir.

... köprüsü projesi yapımı işlerinin yap-işlet-devret modeline göre yapılan ihale ile ... şirketine verildiğini söyleyen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, viyadük yapım işlerinin sözleşmelerle alt işverenlere verildiğini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ortaklığın kendi bünyesinde oluşturulan İSG ve Çevre Birimi tarafından yürütüldüğünü, yüklenici firmanın, OHSAS 18001,ISO 9001 belgesinin bulunduğunu, Viyadük imalatını yapan ... unvanlı alt işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerini ise; Hizmet Alım Sözleşmesi” yoluyla

OSGB'den alındığını, ağır yük iskelesinin, sözleşme ile ... unvanlı bir firmadan temin edildiğini belirtmiştir.

Kazanın meydana geldiği V35 K8-başlığında, beton dökümü öncesinde, iskele firması çalışanı süpervizör tarafından kazadan bir gün önce düzenlenmiş belgede kuzey 8.başlık beton dökümü öncesi iskele kurulum kontrolünün süpervizör tarafından yapıldığını, beton dökümü için problem görülmediğini ifade ettiğini belirtmiştir.

Kazayla ilgili tespitlerde İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, elevasyon temel yüksekliğinin 3m, elevasyon boyunun 25 m,elevasyondan sonraki başlık kısmının boyunun 6.5m olduğu, başlık genişliğinin 5 m, boyunun ise 22 m olduğu, K8 başlığının beton ve donatılarla birlikte 300 ton, başlığın her bir tarafının beton dökülünce yaklaşık 90 ton olduğunu ifade etmiştir. Elevasyonda; kayar kalıp kullanıldığını, her beton döküldükten yarım saat sonra priz alma beklemesi sonrasında; kayar kalıbın hidrolik sistemle yükseltilmekte olduğunu, mikserle gelen pompa ile betonun döküm işleminin ise 5 dakika aralıklı olarak, kalıbın 2,5 cm yükseltilmesiyle beton dökümünün yapıldığını söylemiştir. Bu kayar kalıpların 150 metre ve daha fazla yükseltilebildiğini ve elevasyon bitinceye kadar kalıbın kalmakta olduğunu belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, başlığın kalıp kısmını olay esnasında başlık üzerinde bulunan çalışanların yapmış olduğunu, başlık kalıbının uygun ve sağlam olup olmadığı yönünde herhangi bir kontrolün yapılmadığını açıklamıştır.

Ayrıca, projede elevasyon kısmında kullanılan kalıp sisteminin iskele firmasından alınmasına rağmen, başlık kısmında eski tip kara kalıp diye tabir edilen ahşap üzerine çakma kalıp sisteminin kullanıldığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, yeni teknoloji başlık kalıplarında paneller arası her kuşaklama için dört noktadan döküm kilit bağlantısı, kalıp açması ve yanal yük etkisi için ankraj bağlantısının kullanılmakta olduğunu, ayrıca başlık kalıbının kendi içinde ve iskele bağlantıları ile bütünlük oluşturmadığının meydana gelen olaydan ve saha fotoğraflarından anlaşılmakta olduğunu ifade etmiştir.

Olay esnasında beton pompa hortumunun başlığın orta kısmında durduğu ve beton dökülmediğinin anlaşıldığını, beton dökümü esnasında pompa bağlantı ve hortumlarının havada asılı durumda bulunduğundan kalıba çarpmasının söz konusu olmadığını dile getiren İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, şantiyede kullanılan beton sınıfının C30/37 olduğunu, beton sınıfı karayolları teknik şartnamesi ve TS-EN 206- 1 standardına göre hazırlandığını, beton sınıfı ve reçetesinin üretici ve kullanıcı firma laboratuvarlarında test ve teyit edilmekte olduğunu, C 30un priz tutmaya 4 saat 54 dakika sonra başladığını, beton sıcaklığı ve hava şartlarına göre bu priz alma süresinin değiştiğini, betonun mukavemet kazanmasının 24 saatten sonra başladığını dile getirmiştir.

K8 başlığında beton dökümünün saat 15:30 da başlayıp ve akşam 18: 30 a kadar devam ettiğini,18:30 da 1-1.5 saat aradan sonra tekrar döküme devam edilerek olaydan önce üç mikser dökülmüş olup, olay anında, pompa bomu ve hortumlarının, döküm bittiğinden dolayı

pompacı tarafından elevasyon hizasına çekilmiş durumda olduğunu söyleyen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, olay esnasında K8 de 15 cm 20 dklık bir beton dökümün kalmış olduğunu, beton sulanması için vibratörleme yapılmakta olduğunu belirtmiştir. Başlık kalıbının elevasyon tarafının uca göre daha derin olduğundan bu kısımda betonun kalıba baskısının daha fazla olduğunu belirterek, fil hortumun hareketinin, başlığın elevasyon kısmında olan kumandadaki joystikle sağlandığını, kalıp açmasını önlemek için beton dökümünün yavaş yapıldığının beyan edildiğini belirtmiştir. Beton henüz mukavemet kazanmadığından; betonun kalıp içerisindeki demirlerden tamamen sıyrılarak ayrıldığını, taşıyıcılığının etkisinin olmadığını söyleyerek iskelenin kalıp altından kurtulup, bütün olarak güney batı yönüne doğru devrilmiş olduğunu ifade etmiştir.

Başlığın alt kısmında sarı renkli doka adı verilen H profiller mevcut olduğunu, bunların altındaki mavi renkli NPU profillere iskele ayakları temas ettiğini, “doka” adı verilen profillerin, elevasyonda sabit durumda olmadığını, doka profili üzerine 2 cm lik plywood konulduğunu dile getiren İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu plywodların dört köşesinden dokaya çakılmış olduğunu, kalıbın yan kısımlarında bulunan korkulukların ise 2 metre veya 3 metre boyunda, 10x10 cm ebadında ahşap malzemeden olduğunu, bunların plywooda yanlarından çivi ile çakılmış olup yatay konumdaki plywood kenarlarına 90 derecelik 1,25 metre yüksekliğinde plywood çakılmış olduğunu söylemiştir.

İskele yüksekliğinin 25 metre olup her bir iskelenin ayak aralığının 75 cm olduğunu, iskelenin elevasyon tarafından 9 ayağı, baş tarafında ise 6 ayağın bulunup toplam 54 iskele ayağının bulunmakta olduğunu belirterek, K8 ‘in her bir başlık tarafına yaklaşık 90 tonluk bir ağırlığın stabil olarak dağıldığı dikkate alındığında; 54 adet iskele ayağının her birine düşen dikey baskının 1666,66 kg olduğu, viyadüklerin en kritiğine göre iskele dikey yük hesabının iskeleyi satan firma tarafından yapılarak hesaplamada; bir ayağa gelen toplam yükün 28,56 kN olduğunu ifade etmiştir. İskele başlık kısımlarının, yukarı doğru 4,8 derece açılı olduğundan, ayaklarında oluşan yükün etkisinin elevasyona doğru olduğunu, başlık eğimlerinin zemine doğru olmadığından, ayaklarda dışa doğru yanal baskı etkisi oluşmayacağını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, projede iskelenin yanal yük etkisine karşı 6 metrelik çaprazlar atılmış olduğunun K8’in düşme olmayan diğer tarafındaki iskele resimlerinden görüldüğünü söylemiştir. Her bir modül çerçeve(blok) içinde yatay ve çaprazların bulunduğunu, çerçevenin 4 adet dikey, 6 adet yatay, 4 adet çapraz elemanının bulunduğunu, her bir çerçevenin diğerine birleştirme elemanı ile bağlanmış olup borular içinde sabitleyen çerçeve birleştirme elemanı da bulunduğunu, iskele uçlarına geçirilen “ara bağlantı parçaları” ile iskele ayakları ile başlık kalıbı arasındaki temasın sağlandığını, projede, iskelenin zemine temas ettiği ayakların altında altlıklar bulunduğunu, ancak, olay sonrası çekilen resimlerde bu altlıkların olmadığını tespit edildiğini söylemiştir.

K8 başlıkları altında olan iskeleler diğer başlıklarda olduğu gibi; elevasyon duvarına 5 cm kadar içeri giren dübelle sabitlenmiş toplam 15 adet “duvar bağlantı elemanları ile bağlandığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, iskelede oluşacak yanal yükü kaldıracak

özellikle olmadığını, ayrıca bu bağlantının şantiyede blok halinde kurulan iskelenin, üst üste montajı esnasında devrilmeyi önlemek için yapıldığının beyan edildiğini söylemiştir. İskelenin üst kısımlarında kırılma ve bükülmeler oluştuğunu, alt kısımların ise blok olarak elevasyon duvarından kurtulup, çoğunlukla batı ve az miktar da güney tarafına doğru devrildiğini, iskelenin belli noktalarında deformasyon oluşup kırılmalar meydana geldiğini söylemiştir. Başlık kısımlarına, elevasyon hizasına kurulmuş iskeleye merdivenle çıkılmakta olduğunu, K8'e çıkmak için kurulmuş merdivenli iskelenin de, başlık altındaki iskele ile birlikte devrildiğini, elevasyon kısmı yanlarında bulunurken kullanılmak üzere uygun olmayan yatay yaşam hattını bulunmakta olup kenarlarda korkuluk bulunmadığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, yukarıda çalışırken başlık çökmesi durumlarında kullanılacak şekilde, yatay yaşam halatının ise bulunmadığını, K8 başlık kısmı aşağı düşünce, 3 çalışanın beton ile birlikte aşağı düşerek ve düşen beton içine gömülmüş olarak çıkarıldığını açıklamıştır.

Raporun mevzuata aykırılıklar kısmında 12 adet noksanlığın yasal dayanaklarına yer veren İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, analiz ve değerlendirme kısmında asıl işveren olarak ... şirketinin, kendisinin de çalışanları ile iş gördüğü bir bütün olarak asıl işler arasında olan viyadük yapımını; ... şirketine vermiş olduğunu, bu firmada aldığı işi kendi çalışanları ile yaptığını, ... Otoyolu Projesi içinde viyadük yapım işi, işin ve işletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiğinin kabulünün isabetli olacağını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu bakımdan her iki firma arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi varlığının kabul edilebilir olduğunu, olay sonucu vefat eden çalışanlar da alt işverenin işçisi (çalışanları) olduğundan dolayı; asıl işveren; alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğunu ifade etmiştir.

... şirketi (İşveren) ile ... şirketi (Tedarikçi) arasında "... Otoyolu" Projesi Beton Üretim, Tedarik Ve Nakliye sözleşmesinin imzalanmış olup betonu tedarik eden firmanın satın alan firmanın istediği özellikte betonu kendi santralinde üretmiş olup, kendi aracı ile sevk ettiğini, ... şirketi arasında yapılan sözleşmeye göre; ağır yük iskelelerinin, ... şirketten temin edildiğini, iskelenin bütün ekipmanlarının TS EN belgeli olup, iskele sistemlerinin talebe göre TSE EN 12810 – TSE EN 12811 1,2,3 normlarına uygun olarak da üretilebildiğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, firmalar arasında, satış sözleşmesinin bulunduğunu, kalıp ve iskele satışı ve sonrası kurulumun tekniğine uygun yapıлып yapılmadığı yönüyle kontrol(Süpervizörlük) hizmetleri yapıldığını, satılan kalıp, iskeleler ve aksesuarları, tedarikçinin kendi fabrikasında, alıcının kendi aracına teslim edilmiş olduğunu, bu yönleriyle, firmalar arasında 4857 sayılı Kanununun 2/6 maddesi anlamında asıl işveren alt işveren ilişkisinin olduğunu kabul etme imkanının bulunmadığını söylemiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin, teknik konularla birlikte multidisipliner bir alan olup doğru risk analiz ve değerlendirmeleri ile proaktif bir yaklaşım gerektirdiğini, dolayısıyla 6331 sayılı Yasanın 10.maddesi ve ilgili Yönetmelikler gereğince; yapılan risk analiz ve

değerlendirmelerinin, bu zor olan süreci çok detaylı ortaya koyması ve olayı önlemeye yetecek hususları içermiş olması gerektirdiğini vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 8.maddesi gereğince; aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin bulunmakta olduğundan, işveren veya proje sorumlusunun, yapı işine başlamadan önce projenin hazırlık aşamasında, sağlık ve güvenlik planını hazırlamış olmakla yetinmeyip, bütün işlerin ve imalatın bu plana göre yapılmasını sağlanmış olması gerektiğini dile getirmiştir.

V-35 nolu viyadüğün K8 ayağı başlığının bir tarafının aşağı düşmüş ve o esnada başlık tarafında olan vibratörle beton sıkılaştırması ve mala ile betonu düzelten üç çalışanın da düşerek vefat etmiş olduğunu, diğer iki çalışanın ise; elevasyon kısmı üstünde olduğundan düşmemiş ve yara almadan kurtulmuş olduğunu belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, K8'e gelinceye kadar diğerler ayaklarda olmadığı hususunu cevap arayarak kazanın gerçekleşmesine neden olabilecek çeşitli iddialara yer vermiştir.

Birinci iddia olarak başlık kenarları altına kurulan iskelenin toplam 54 adet ayağı olup başlığın bir tarafında, beton dökümü tamamlandıktan sonra, yaklaşık 90 tonluk yükün bu ayaklara basmakta olup bu iskele ayakları üstünde iki adet NPU –profilinin birleştirilmesi ile toplam 6 adet profile temas etmekte olduğunu toplam yüke göre, her bir iskele ayağında dikey 1666,66 kg'lık baskı oluşturacağını, İskele ayakları en üst uçlarına, açıdan dolayı ilave- ara bağlantı parçalar takılarak NPU-profil içine sıkılaştırılmakta ve böylece kalıp ağırlığının iskele ayaklarına binmesinin temin edildiğini belirten vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, başlık kenarlarının yukarı doğru açı yaparak projelendirilmiş olmasından, dikey kuvvetin her bir iskele ayağında oluşturacağı dikey yük etkisinin iskele ayaklarında yanal baskı oluşturacağı, bu yanal baskının da elevasyona doğru olacağı, bu yanal baskı iskeleyi dışa doğru değil, içe, yani elevasyona doğru çekeceği iddiası, bu durumun normal şartlarda beton ve donatı toplam ağırlığının oluşturacağı yanal baskısı ile iskelenin ayaklarının kalıptan kurtulmasını oluşturduğu iddiasını ortadan kaldırdığını, ancak; mevcut dikey ve içe doğru yanal yükün etkisinin, iskelenin ayak ve bağlantılarında oluşturacağı baskı ile iskelenin kırılması ve bükülmesi durumunda, bir tarafa doğru kayıp kurtulması ile mukavemet kazanmamış betonun iskele ile düşmüş olma ihtimalini ortadan kaldırmayacağını söylemiştir. İskele ayakları en üst uçlarına, başlığın yukarı açısından dolayı, ilave ara bağlantı parçalarının konulmuş olduğunu ve bu ara bağlantı parçaları üzerinde bulunan somunlarla U-profilleri NPU profiline sıkıştırılmakta olduğunu, Elevasyondan başlık uç tarafına doğru artan yükseklik farkından dolayı, ara bağlantı parçasının sıkıştırılma işleminin, toplam 54 ayağa eşit yük binecek şekilde, uygun yapılması gerektiği aksi halde, burada olduğu gibi, daha az sayıda iskele ayağına yük baskısı olup beton dökümü ile yük artınca iskele ayak bağlantılarında bükülme ve kırılmalar oluşabildiğini açıklamıştır.

İkinci iddiaya göre elevasyon üzerinde kalan çalışanların ifadeleri ve yapılan tespitlerden yola çıkan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY; başlıktaki meyil ve beton kalınlık farkı nedeniyle, elevasyona doğru olan kısımda daha fazla baskı oluşturduğundan, kalıp elevasyon ile birleşme

hizasından ayrılmış olduğunu, bu ayrılma ve oluşturduğu baskı ile iskelenin ,NPU profil bağlantısından kurtulup kayarak iskele kalıbın altından bütün olarak kurtulmuş olduğu ve iskelenin, kalıp ve donatıları ile düşmüş olmasının da muhtemel olduğunu dile getirmiştir. Yine kazanın bir başka nedeni olarak, kalıbın altında plywoodların bulunduğu, bunların altında H-20 ve NPU profillerin bulunduğu, yanlarda ise yine plywoodların dikey olarak çakılmış olduğunu dolayısıyla kalıbın içinde ortaya çıkan 90 tonluk kuvvetin dikey baskısı ile, henüz priz tutmamış betonun kalıp yanlarına oluşturduğu yanal baskıların da söz konusu olduğunu belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu baskıların etkisi ile kalıbın açılması durumunda; iskelenin 54 adet dikmeleri ve diğer bağlantılarının sağlam kalsa da; dökülmüş betonun dağılmadan durabilmesine imkan kalmayacağından, beton priz tutmamış ve mukavemet kazanmamış olduğundan, beton ve donatıları ile kalıp içine döşenmiş nervürlü demirlerin bir kısmından da sıyrılarak aşağı düşebildiğini ifade etmiştir. Kalıp kurulumu işlerinin işveren tarafından görevlendirilen ehil kişi gözetiminde ve tecrübe sahibi çalışanlarca yapılması gerektiğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, burada özellikle; bağlantı yerleri, sabitleme elemanları, taşıma yerleri, panolar ve benzeri kalıp parça ve unsurlarının düzenli olarak ve her kullanımdan önce kontrol edilerek deformasyona uğramış ve güvenliği tehlikeye atabilecek durumda olanların kullanılmasına müsaade edilmemesi gerektiğini, kalıp kurulumu ve kontrolünün uygun şekilde yapılmamış olup kalıp ile iskele arasında tam bütünlüğün sağlanamamış olduğunu söylemiştir. Dinlenen şahit ifadelerine göre; iskelenin hafif güney, daha çok batı tarafına doğru, bütün olarak devrilmiş olduğunu, iskelenin devrilme olan tarafındaki ayakları veya bağlantılarının, dikey ve yanal yüke bağlı olarak, bel vermiş, en zayıf nokta ve bağlantılardan bükülerek kırılmış olduğunu ifade etmiştir.

İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, iskelenin, her şart ve durumda hareket etmeyecek, stabilitesi bozulmayacak ve çökmeyecek şekilde tasarlanmış, imal edilmiş ve kurulmuş olmasını esas olduğunu, iskele sistemlerinin güvenli bir şekilde desteklenmesi gerektiği, yatay ve düşey kuvvetlere karşı uygun şekilde sabitlenmesi gerektiği, doğru şekilde bakımı yapılması, deformasyona karşı uygun malzeme kullanılması ve çalışılan bölge ve şartlara göre maruziyet kontrolü yapılması, iskele sisteminde çatlak, kırık, yıpranmış ve tahribata uğramış özellikteki iskele ve bağlantı elemanlarının tespiti yaptırılarak bu şekilde kullanılmaması gerektiği, iskelelerin kullanılmaya başlamadan önce, haftada en az bir kez, üzerinde değişiklik yapıldığında, belli bir süre kullanılmadığında, sismik sarsıntı, kuvvetli rüzgârlar gibi olumsuz hava şartlarına veya denge ve sağlamlığını etkileyebilecek diğer koşullara maruz kaldığında, ehil bir kişi tarafından kontrole tabi tutularak rapor hazırlanması gerektiği, rapor sonucuna göre, sadece güvenli olduğu tespit edilen iskelelerde çalışma yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

İskelede 90 ton' luk yükün oluşturduğu baskıya karşı, iskelenin yanlardan veya ayaklarından sağlamlaştırılması gerektiği, iskeleye gelen her türlü dikey, yanal yükün iskelede devrilmeye sebep olmaması için; iskelenin ayak, çapraz, yatay boruları ve bağlantı noktalarında kırılma, eğilme olmayacak şekilde sağlam olması gerektiğini vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, iskelenin elevasyon yan duvarlarına yapılan ankraj bağlantılarının, kalıp açılması

sonrasında oluşacak her türlü yük etkisine göre önceden yapılabilir olduğunu, iskele ile kalıp arasında bir bütünlük olması gerektiği, iskele teknolojik olarak sağlam ve güvenli olması durumunda, iskelenin üzerine bindirilecek kalıp kısmının da sağlamlık bakımından uygun olması gerektiği, viyadük yapımında ayaklarda bu hususun göz ardı edildiği hususlarından bahsetmiştir. Diğer ayaklarda düşme olmadığını, onlarda da muhtemel aynı şekilde iskele ve kalıp sistemi kurulmuş olsa da, onlarda kurulan kalıp ve iskele sistemi yeterince sağlam olduğundan ve kendi içinde bütünlük sağlandığından dolayı, kalıpta beton dökümü ile oluşan statik ve dinamik yüklerin kalıp bağlantılarının bütünlüğünü bozmamış olabileceğini vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, iskele ayakları kırıldığında veya kalıpta açılma, kırılma-kopma olduğunda, iskelenin oluşturacağı dinamik yükler iskeleyi zorlayacağından, ortaya çıkan yüklere dayanıklı olmayan iskele ayaklarında bükülme ve kırılmalar oluşarak düşme olmasının muhtemel olduğunu belirtmiştir.

Olayın meydana gelişinde sayılanların dışında başka hususlardan da söz edilmekte olduğunu belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, başlık kısmına beton döken beton pompası bomu veya hortumlarının kalıba çarpıp kalıbı açmış olmasının söylenmekte olduğunu, ayrıca da dökülen betonun reçetesi ile ilgili uygunsuzluk olduğunu, kalıp içinde yükün priz tutma ve mukavemet kazanma ve kalıp içinde havuz etkisinin daha fazla olduğu ve bunun baskı yapması sonucu kalıbın açıldığının da söylenmekte olduğunu belirtmiş, ancak betonun reçete değerlerinin uygun olmadığını doğrulayacak delile ulaşılmamış olduğunu, pompa bomunun hareketi yavaş ve elevasyon üstünde kumanda paneli ile kumanda edilmekte olup olay öncesinde beton dökümü yapılmadığını, beton pompa bomunun kalıbın oldukça üstünde, fil hortumlarının da kalıba çarpmasının; yavaş hareketi nedeniyle mümkün olmadığı gibi, kalıp yan dikmelerine sert çarpma olmayıp sadece temas olabileceğini, ancak bunun da kalıpta açılmaya sebep olmayacağı kanaatinin oluşmuş olduğunu ifade etmiştir.

K8 ayağı başlık elevasyonun her iki kenarında olay esnasında yatay yaşam halatının olmadığını, çalışanlarda emniyet kemerinin bulunmadığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, başlığın elevasyon baş kasımlarının dört köşesine sabitlenecek sağlam dikmeler arasına yatay yaşam hattı ve tam vücut kemer sistemleri oluşturulması gerektiğini, yaşam hattı ve vücut kemer sisteminde; yapılan işe ve standartlara uygun kanca, karabina, makara, halka, sapan ve benzeri bağlantı tertibatları olması gerektiği, bağlantı tertibatları düşme ile ivme kazanmış çalışanların en kısa noktada askıda kalmasını temin etmek için de, enerji sönmüleyici aparat, halat tutucuların kullanımının gerektiği, yatay yaşam halatına bağlı emniyet kemeri kullanıcının hareket kontrolünü kaybetmesi halinde, düşmesini önlemek için kendiliğinden kilitlenebilen sisteme sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Yatay yaşam hattı ve donanımlarının projenin hazırlık aşamasında belirlenerek sağlık ve güvenlik planında yer almış olması ve işlerin bu plana göre yürütülmüş olması gerektiğini belirterek yüksekte çalışmalarda bu güvenli çalışma donanımları, düzenli olarak kontrol ve bakımları yaptırılarak, uygun ve özelliğini kaybetmiş donanımların kullanılmasının engellenmiş olması gerektiğini söylemiştir.

Elestasyon başlık kısımlarının beton demiri döşenirken ve beton dökümü için kalıp hazırlanırken, iskele kurulurken ve iskele ile kalıp arasında bağlantılar yapılırken ve betonunun tamamen dökülmüş olması sonrasında, bütün donatıları ile birlikte toplam 300 tonluk bir ağırlığın, başlığın baş taraflarında ise yaklaşık 90 ton ağırlığın oluşturacağı tehlike dikkate alınmadığını belirten vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, en kötü durumda dahi, K8 ayak başlığı kenarlarının böyle düşmesi durumunda, burada çalışan işçilerin aşağı düşmesini önleyecek kişisel koruyucu düzeneklerin hazırlanmış olması gerektiğini vurgulamıştır. Bu alanda çalışanlara yüksekte çalışmayla ilgili tehlike ve riskler konusunda gerekli eğitimin verilmediğini, yüksekte yapılan çalışmaların işveren tarafından görevlendirilen ehil kişilerin gözetim ve kontrolü altında gerçekleştirilerek, iskele kalıp kurulumunu yapan ekibin, işin yapımı konusunda yeterince ehil olması gerektiğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, asıl işveren olan ... şirketi ve 35 nolu viyadük imalatını (kazı, kalıp, beton dökme, iskele kurmak vs.) yapan ... şirketinin belirtilenlere göre; detaylı sağlık ve güvenlik planı ve risk değerlendirmeleri hazırlamamış olduğunu, meydana gelen olayda, belirtilen hususlar tam anlamıyla yerine getirilmediğinden, tehlikenin farkına varılamadığını belirtmiştir.

İskele ve kalıp kurulumunda görev alan çalışanların mesleki yeterliliği ve kurulan K8 iskele ile kalıp arasında sağlamlık bakımından tam bütünlüğün sağlanmış olması hususunda yeterli kontrolün yapılmamış olduğu, iskele ve kalıp kurulumu sonrasında, beton dökümü başlatılmadan önce ve devamında; kalıpta oluşacak statik ve dinamik yük etkileri ile kalıptaki kopma ve açılma etkileri gözetim altında tutulmamış olduğu, iskelenin ayak uçları ile kalıp arasında irtibatı sağlayan ara bağlantı elemanlarının sıklığının kontrol edilmemiş olup bu işi yapan çalışanların tercihine bırakıldığı, başlık kısmında yapılan çalışma, yüksekte yapılan çalışma olduğundan, başlığın elevasyondan sonraki kısımlarında betonda mukavemet oluşuncaya kadar böyle düşmelerin olabileceğini vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, başlığın bir tarafının bu şekilde düşmesi halinde, üzerinde çalışanların düşmesini önleyerek onları askıda tutabilecek özellikte, yaşam halatı emniyet kemeri bağlantısı sisteminin her başlıkta olmasının zorunlu olup, bu yönde gözetim ve denetimin yapılmadığı hususları nedeniyle bütün bu görevlerin her iki firma tarafından yeterince yerine getirmemiş olmasından, olayda sorumlu ve kusurlu olduklarını, uygulamacı olan alt işverenin sorumluluğu ve kusurunun, daha çok gözetim ve denetimle yükümlü olan asıl işverene göre, daha fazla olması gerektiğini belirtmiştir.

İskeleyi satan ... şirketin kalıp ve iskele kurulumunu kendi çalışanları ile yapmamış olduğunu, iskele kurulumunda görev alan ... şirketinin elemanlarına olaydan önce eğitim vermiş olduğunu belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, kazanın meydana geldiği V 35 K8-başlığın beton dökümü öncesinde ... şirketi çalışanı tarafından ... tarihinde; Kuzey 8.başlık beton dökümü öncesi iskele kurulum kontrolü yapıldığını ve beton dökümü için problem görülmediğinin belirtildiğini belgede, detaylı bir kontrolün yapılmadığının görüldüğünü; iskele satış sonrası hizmetlerde; “kalıpların ilk kurulumu ve kullanımı sırasında kalıp süpervizörlük hizmeti, uygulama ve montaj planları doğrultusunda ilk kurulumun gösterilmesi

ve şantiye ekibini bilgilendirmekle sorumlu olması, alınan malzemelerin, farklı şantiyelerde kullanılması durumunda süpervizörlük ve proje desteği verilecek” olması hususları dikkate alındığında; bu hizmetlerin yeterince yerine getirilmemiş olması satışı yapan ... şirketinin süpervizörlük hizmetlerinde yetersizliği nedeniyle sorumluluğundan söz edilebileceğini söylemiştir. Kalıp ile iskele arasında tam bir bütünlük olmaması halinde, mevcut iskelenin oluşacak her türlü yük etkisine dayanıklı olmadığı bilgisinin de uygulamacı olan isimli firmaya verilmemiş ve bildirilmemiş olduğunu söyleyen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, belirtilen sebeplerle iskele konusunda uzman ve iskele imalatı yapıp satan ... şirketinin belli düzeyde sorumluluğunun bulunmakta olduğunu, K8 de düşen iskelenin çerçeve sayısının yeterli olmadığı ve bu nedenle toplam yükün altında iskele ayaklarının kırıldığı hususu ile ilgili delillerin ispatı yapılamadığından, bu yönde değerlendirme yapma imkanının bulunmadığını belirtmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından yapılan programlı teftişlerin geniş bir alanda yürütülmekte ve kendi içinde bir bütünlüğünün olduğunu vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, projenin imalatı devam ederken, işverenler; tespit edilen bu ve benzeri hususları esas alıp, bütün imalatın iş sağlığı ve güvenliği usul ve esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğunu belirterek, dünyada hiçbir teftiş sisteminde, imalatın her parçası için denetimin olacağı gibi bir anlayış ve uygulamanın olmadığını, işverenin iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini her daim yapmakla veya yaptırmakla yükümlü olduğunu, devletin, her işyerinde her imalatı için faaliyetin devamı süresince görevlendireceği çalışanın olamayacağını, işverenlerin faaliyetin ve imalatın başında ve devamında yeterli tedbiri alması veya aldırması, sürekli ve etkin denetim sistemini kurması, mevzuatın, aynı zamanda bilim ve teknolojinin öngördüğü düzeyde alınan tedbirleri geliştirmesi, tedbirlerin yeterliliğini kontrol etmesi gerektiğini söylemiştir.

Viyadük ayağının başlık kalıbının açılması veya iskele bağlantılarının sağlam olmaması nedeniyle belli yerlerden kırılıp bükülerek yükün altından kayması durumunun devlet adına yapılan teftişlerde kolayca tespit edilecek hususlar olmadığını vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu durumun işverenle teknik destek veren ve ekipmanı sağlayanların, planlama ve tasarım aşamasında ve imalatı devamlı kontrol altında yaptırarak öngörebileceği hususlar olduğunu, iş güvenliğinin imalat ile birlikte yürütülmesi, iş güvenliğinin işyeri uygulaması haline dönüştürülmesi ve çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve davranışı oluşturulması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Kaza nedenlerinin dörtte üçlük kısmının tasarım, planlama ve imalat sürecinin içinde kolayca gözükmeyen, detaylı teknik analiz ve değerlendirmelerle anlaşılabilir hususlar olduğunu vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu kazada da tamamen tasarım ve planlamada tehlikenin öngörülememesi imalatın yeterince sağlam yapılmaması ve kontrolünün yapılmamasının en önemli nedenler arasında olduğu, bunların da işverenlerin sorumluluğunda olan hususlar olduğunu söylemiştir.

İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, ... Şantiyesinde İnsan ve Yük Taşıma Asansörünün Düşmesi ve 10 çalışanın ölümüyle sonuçlanan iş kazasına konu olan 310 No'lu asansörün, ... firması tarafından ... firmasına kiralama sözleşmesi ile kiralandığını, ... tarihinde montajı yapılarak, teslim tutanağı ile ... firmasına teslim edildiğini söyleyen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, operatörlerin ... tarafından eğitim verilerek yetiştirilmiş olduğunun söylendiğini, başka bir mesleki eğitim belgelerinin bulunmadığını, kullanan işçilerin sadece bir günlük gösterme sonrası kendilerinin kullanımına bırakıldığını beyan etmiş olduğunu, olay esnasında kullanan ve vefat eden operatörün eğitim almamış ve beş gündür şantiyede çalışmakta olduğunu belirtmiştir.

310 no'lu Asansörün; günlük, haftalık periyodik bakımlarının bakım ve kullanma kılavuzuna göre, ... firması tarafından yapıldığını söyleyen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu firmanın 2 işçisinin sürekli şantiyede bulunup arıza olunca müdahale ettiklerinden, ... firmasının en son ... de bakım yapmış olduğundan, ... şirketi çalışanı ... 'nin ... e kadar asansörü kullanarak herhangi bir sorun olmadığını belirttiğinden, ... tarafından da ... de asansörün kontrolünün yapılmış olduğunu, ... tarihli raporda herhangi bir uygunsuzluğun yer almadığından söz etmiştir.

Asansörün teknik özelliklerine değinen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY; söz konusu asansörün bir tip yük ve insan taşıma platformu olduğu, ... firması tarafından üretildiği, CE belgeli olduğu, Türkçe bakım ve kullanım kılavuzunun olduğu, EN 12159 ve EN 12158'e göre imal edilmiş olduğu, asansörün modeli, kaldırma kapasitesinin 2700 kg yani 28 kişilik kapasitesinin olduğu, ebatları, yükselme hızı, frekans invertörünün bulunduğu, motor gücüne göre seçilmiş, yarı otomatik kat durdurmasının bulunduğu, statik aşırı yük koruma tertibatının bulunduğu, aşırı hız emniyet tertibatının bulunduğu, RAL 5014(Geda mavisi) renginde kaynaklı çelik yapısının bulunduğu, merdivenli ve kilit mekanizmalı çatı çıkışının bulunduğu, kabin çatısı koruma korkuluğunun bulunduğu, rampalı kayar çıkış kapısının bulunduğu, otomatik yağlama cihazının bulunduğu ve asansörün 400 metre yüksekliğine kadar çalıştığı hususlarına yer vermiştir.

Şekiller üzerinden mast, kabin, şalter dolabı, kramiyer dişlisinin anlatan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, dört adet kılavuz, dört adet de hareket makaralarının nerelerde bulunduğunu tarif ederek bu asansörlerin; elektrik panosunun kabin üstünde bulunduğunu, hareketin kabin üstünde bulunan, her biri 22 KW' lık 2 adet motor ile sağlandığını, paraşüt dişlilerin bulunduğu kısımları anlatmıştır. Kumandanın kabin içinde kabinin ortasında olduğunu belirterek, kumanda panosunda bir adet yukarı, bir adet aşağı, bir adet bir sonraki katta durdurma düğmesi, bir adet acil stop düğmesinin bulunduğu, kat kapısı açıkken hareketi önleyen kapı sviclerinin bulunduğu, kabin içindeki görevlinin, kat kapısını ve de kabin kapısını kapattıktan sonra, yukarı veya aşağı düğmesine basarak hareketine başladığını belirtmiştir.

Asansörün olay tarihi itibarıyla çıkabileceği maksimum kat yüksekliğinin 31.normal kat olduğunu, mast yüksekliğinin ise projede 117.kot (32.katın tabının biraz üstünde) bittiğini, kabinin 31.kattan sonra yukarı çıkmadığını, çıkmasını engelleyici, 5 adet svicin bulunduğunu, kabin içinde panelde bulunan bu sviçlerin devreye girmesinin mast üzerindeki sonlandırma plakası ile gerçekleştiğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bu sonlandırma plakasının, seviye olarak 31.katın altından başladığını, 31.katın döşemesinden itibaren 1840 mm seviyesinde bittiğini, sonlandırma plakasının en üst noktasının, mastın son noktasından 1500 mm aşağıda bulunduğunu, her katta, kat durdurma plakasının bulunduğunu, en alt katta ve en son çıkabileceği üst katta(31.katta) sonlandırma plakasının mast üzerinde bulunduğunu, sensör ve sviclerinin çalışma prensipleri değinen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, sensör ve switchlerin, asansör kabini konstrüksiyonuna civatalanmış olduğunu, elektro-mekanik sviclerin anahtarla sökülebilir, sensörlerin de çıkarılabilir olduğunu ifade etmiştir.

Asansör kabini, 2340 mm boyunda üst 'sonlandırma plakası'na geldiğinde asansörün ne yapacağı konusuna değinen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, asansörün, 3 numaralı sensörün devreye giriş noktasına ulaşınca, hızın bir kademe azaldığını, asansörün, 5 numaralı sensörün devreye giriş noktasına ulaşınca, durma hızında (çok yavaş) ilerleme olduğunu, Asansör, 4 numaralı sensörün devreye giriş noktasına ulaşınca, toplam 3 sensörün aktif hale gelerek asansörün durduğunu artık kapıların açılabilir durumda olduğunu ifade etmiştir. Sensörler çalışmaz olduğunda neler olacağı konusunda ise şayet, 3, 4 ve 5 nolu sensörler çalışmazsa 1 ve 2. elektro-mekanik sviclerin devreye girdiğini: 2 numaralı mekanik switchin asansörü durdurduğunu, 2 numaralı mekanik switch çalışmazsa, 1 numaralı mekanik switchin devreye girdiğini ve asansörü durdurduğunu, bu durumun, zemin durdurma plakası için de geçerli olduğunu belirterek en son katta olan sonlandırma plakasının, diğer katlardan farklı olarak, durdurma butonuna basılmasa da kabini katta zorunlu durdurduğunu söylemiştir.

Kabinin, mast üzerinde düzgün ilerlemesini sağlayan ve kurtulmasına engel olan, 8 adet 'hareket-denge tekeri'nin ve kabin arka kısmında, mastı arkadan tutan 2 adet 'mast tutucu'nun, kabinin mastan kurtulmasını engellediğini belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, bütün sensörler ve limit switchler, monte edilmiş ve doğru çalışmakta ise; asansörün yukarıya doğru çıkarak durduğunu, normal duruşta; üst sonlandırma plakasının sensörleri gördüğünü belirtmiştir. Normal duruşu sağlayan sensörler sökülürse; asansörün yukarıya doğru hareket ettiğini ve üst durdurma plakasına ulaştığını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, 1 numaralı mekanik svicin devreye girerek asansörü durdurduğunu söylemiştir. Normal durma için gerekli sensörler sökülmüş durumdaysa, asansör yukarıya doğru hareket ederek durdurma plakasına ulaştığını ve 1 numaralı mekanik svicin devreye girerek asansörü durdurduğunu belirtmiştir. Şayet 3-4-5 numaralı sensörler ve 1-2 numaralı mekanik limit switchler sökülmüş ise asansörün sadece kabin içerisinde bulunan acil durma butonuna basılırsa duracağını belirtmiştir.

Sensör ve svicler devre dışı olduğunda kabin hareketinde neler olabileceğine değinen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, kabinin çıkabileceği en yüksek seviyede toplamda 5 svicin bulunduğunu, kabin üzerindeki 2 adet motorun hareketi iki adet pinyon dişli ile mast üzerindeki kramiyer dişlisi üzerinde ilerlediğini, bu 5 svicin de devre dışı kalması halinde, motor pinyon dişlilerinin masttan çıktığını, böyle olsa dahi, kabinin tamamen masttan kurtulmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Kabin üzerindeki motor pinyon dişlilerin, masttan kurtulmuş olmuş olsa; motor hareketi kramiyer dişli ile irtibatı kesileceğinden, kabin ilerlemesi olmayacağını belirten İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, kabinin bu noktada yukarı tırmanamayacağını, pinyon dişli hariç kabinin bağlantı noktalarının mast üzerinde olduğunu, kabin ağırlığının da etkisi ile kabinin, mast üzerinde kalacak şekilde aşağı serbest ineceğini, bu iniş ile kramiyer dişlinin hasar görebileceği kabini bu noktada mast üzerinde tutacağını söylemiştir.

Kabinin masttan nasıl ayrıldığı konusunu açıklayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, mastın en üstünde, 33.kat taban hizasında shaft boşluğuna, yukarıdan kabin üzerine herhangi bir malzeme (harç, beton vb.) düşmesin diye ahşap platform konulduğunu, kabinin 31.katta durmayıp, 32. kata doğru hareket ettiğinde,2800 kg lık kütleinin; kabinin korkuluklarının üstünde olan tavan koruma sacı ve şalter(kumanda panosu) ile platforma çarpmış olduğunu söylemiştir. Burada taşınan alçıpanın 1200 kg olduğu, 10 çalışanın yaklaşık olarak 800 kg, kabin ağırlığının yaklaşık 800 kg olup böylece toplam ağırlığın 2800 kg geldiğini, uygun olmayan istifleme nedeniyle dengesi bozulan malzemenin kabin içindeki 10 kişinin panikle yaptıkları hareketlerinden dolayı kabinde toplam 2800 kg lık geri tepme kuvveti, savrulma ve moment etkisi yaptığını, kabini mastda tutan, kabin gövdesi üzerindeki 4 adet üst hareket ve denge tekerleri ile 2 adet mast tutucunun masttan ayrıldığını, 2 adet motor pinyon dişlisi ve 3 adet paraşüt dişlisinin, mast üzerindeki kramiyer dişlisinden uzaklaştığını, bu sebeple de paraşüt dişlilerin kramiyer dişli üzerinde görevini yapamadığını, kabin altında olan toplam 4 adet hareket ve denge tekerlerinin masttan kurtulamadığını belirterek kabin alt hareket ve denge tekerleri mast üzerinde, kızak vazifesi görmüş ve kabinin kayarak zemine çakıldığını ifade etmiştir.

Makine Direktifi 2006/42/AT 'ye göre kumanda sisteminin donanımında veya yazılımında meydana gelen bir arızanın tehlikeli durumlara yol açmaması, kumanda sisteminin mantık (lojik) devrelerinde meydana gelen hataların tehlikeli durumlara yol açmaması hususlarını hatırlatan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, kumanda sistemi mantığını anlatarak emniyet kumanda cihazının tanımını yapmış TSE EN 954-1, EN ISO 13849-1 standartlarına göre kumanda sistemleri komponent derecelendirmesi ile EN ISO 13849-1'e göre kumanda bağlantı kategorilerini anlatmıştır. PLC koruma seviyelerinin ne olması gerektiğini açıklayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, PLC'ler de; Kategori 1 imput(acil stop vs.) ve kontaktör arızasını algılamadığını, Katagori 2 imput(acil stop vs.) ve kontaktör arızasını zaman zaman algıladığını, Katagori 3-4 imput(acil stop vs.) ve kontaktör arızasını sürekli algıladığını belirterek sensör ve sviclerin sonlandırma plakasını görmemesinin nedenleri arasında kılavuz-denge tekeri kayması-gevşemesi sonucu sensör ve svicin plakayı görememesi, plakanın

kayması ile sensör ve sviclerin plakayı görememesi, üç sensörün ve iki elektro-mekanik svicin arıza yapması, sensör ve svic bağlantılarının kabin içinden sökülmesi, bilerek-sabotaj veya başka nedenle sökülmesi, panodaki emniyet kumanda cihazının (PL) arıza yapması hususlarını belirtmiştir.

Bu olayda PLC cihazı; kendisinden veya kendisinin kontrol ettiklerinden(sensör, acil stop, aktüatör-kontaktör) oluşacak hatayı algılayıp emniyet şekilde kontaklayan(kapatan) özellikte olması gerektiğini vurgulayan İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, TS EN 13849-1 göre doğru seçim yapılsaydı; PL arızası durumunda; kendi arızasını hata olarak görüp, harekete izin vermeyeceğini veya hareket halinde hareketi durduracağını, kontrol ettiği sensör ve svic arızası-söküm-görememe var ise; 5 adet svicin her birinin ayrı ayrı arızasını görüp, yine harekete izin vermeyeceğini veya devam eden hareketin durmasını sağlayacağını belirtmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin teknik konularla birlikte multidisipliner bir alan olduğunu, doğru risk analiz ve değerlendirmeleri ile proaktif bir yaklaşım gerektirdiğini, yapılan işlerde, her daim iş güvenliğinin düşünülmesi ve dikkate alınması gerektiğini, yoksa kazanın olmasını tam anlamıyla önlemenin mümkün olmadığını belirterek, olay olmadan önce, tehlike kaynakları ve bunlardan ortaya çıkacak tehlikeleri tespit edip analiz etmenin ve bir kazaya dönüşmesini önlemenin, kazalar meydana geldikten sonra sebeplerini bulmak ve tedbirsizlikleri tespit etmekten daha zorlu olduğunu dile getirmiştir. Risk analizi ve değerlendirmesinin amacına değinen İş Başmüfettişi Lütfi ALPSOY, risk değerlendirmesinin genel amacının önemli ve daha önemsiz riskler arasında ayırım yapmak olduğunu söyleyerek, iş kazası, meslek hastalığı ile yangın ve patlama ve de büyük endüstriyel kaza risklerinin önlenmesi için artık kendimize özel ve etkinliği daha fazla olan yeni teftiş yöntem ve modellerinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.



İşin Yürütümü Oturumu-1

İlgili Mevzuat Kapsamında İşin Yürütümü Teftişlerine İlişkin Kurul Görüşleri



İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı ve İş Başmüfettişi Ali Haydar KİTİŞ'in oturum başkanlığında, konuşmacılar İş Başmüfettişleri Onur BATUMAN ve Uğur YAZICI tarafından gerçekleştirilmiştir.

Sunumun ilk bölümünde hukuksal yorumlardan kaynaklanan farklılıklara ilişkin uygulama birliği sağlanmasına yönelik kurul görüşleri, ikinci bölümünde ise İş Teftişi Rehberi uygulamalarından kaynaklanan uygulamada birliğe ilişkin kurul görüşleri paylaşılmıştır.

Hukuksal Yorumlardan Kaynaklanan Farklılıklara İlişkin Uygulama Birliği Sağlanmasına Yönelik Kurul Görüşleri

Hukuksal yorumlardan kaynaklı uygulama farklılıkları ile ilgili olarak iş kolu tespiti ve maktu ücret ve ücretin ödenme gününe ilişkin ücret uygulamalarına yönelik kurul görüşleri ile ilgili sunum gerçekleştirilmiştir.

İş kolu tespitine ilişkin olarak gerçekleştirilen sunumda, iş kolu tespitinin ne şekilde yapılacağına değil uygulamada karşılaşılan uygulama farklılıklarına değinilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun çıkması ve iş kolu sayısının yirmi sekizden yirmiye düşmesi sonucu iş kolu tespit taleplerinin artmış bulunduğu belirtilmiştir.

İş kolu tespitinde en sık karşılaşılan 3 temel durumun; işyeri kavramının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerine bağlı birden çok işyeri ve işyerlerine bağlı yerler kavramlarının doğru tespiti, asıl iş-yardımcı iş ayrımında iş ilişkisinin işyeri düzeyinden çok işletme düzeyinde dikkate alınmasından kaynaklı sorunlar ve işyerlerinde asıl iş-yardımcı iş

ayrımının asıl işveren- alt işveren ilişkisi içerisinde değerlendirilmesinden kaynaklı problemler olduğu belirtilmiştir.

İş kolu tespitinde ilk olarak işyeri sınırlarının belirlenmesi gerektiği, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işyeri tanımında 4857 sayılı İş Kanununa atıfta bulunulduğu, 4857 sayılı İş Kanunu ile işyeri tanımının meydana gelen genişlemenin dikkate alınıp alınmayacağı veya hangi şekilde dikkate alınacağı konularında uygulama birliği bulunmadığının görüldüğü, işyerine bağlı yerlerin tespitinde zorluk çekildiği, işyerine bağlı yerlerin tespitinde hukukta bağlılık, amaçta ve yönetimde birlik kıstaslarının dikkate alınması gerektiği, asıl iş-yardımcı iş ayrımında işletme düzeyinde değil işyeri düzeyinde tespitin gerçekleştirilmesi gerektiği, her bir işyerinin iş kolu tespitinin yapılması gerektiği, asıl iş-yardımcı iş ayrımının işyeri bazında belirlenmesi gerektiği, tek tek işyerlerinden çıkan sonucun aynı iş kolunda olması halinde işletme bazında karar verilmesi gerektiği açıklanmıştır.

Ücret uygulamalarına ilişkin olarak ise maktu ücret uygulamalarında ve ücret ödeme zamanına ilişkin yaklaşımlarda uygulama farklılığının bulunduğu, uygulamada aylık ücret ile ayda bir ödenen ücret kavramlarının çoğunlukla karıştırıldığı ve birtakım yanlış uygulamalara yol açabildiği, aylık ücretin aydan aya ödenmesinden farklı bir kavramı ifade ettiğini, işçinin gündelik esasına göre çalışmış olması durumunda dahi ücretinin aydan aya ödenmesinin mümkün olduğu, aylık ücret aydan aya ödenmekle birlikte bir aylık iş karşılığı olarak işçiye verildiği, aylık ücret ile aydan aya ödene ücret arasındaki ayrımın 4857 sayılı İş Kanununun 48. Maddesinde belirtildiği, şayet işçi ücretinin aylıklı (maktu) yani hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam ödeme esasına dayanan ücret rejimi kararlaştırılmışsa ve bugünlere ilişkin ücret ödenmemişse ödenmesinin istenmesi gerektiği, ücret günlük tespit edilip ayda bir ödendiği durumlarda hak edilen genel tatil, hafta tatili göz önüne alınarak gün 28, 29, 30, 31 çekmesine göre ücretin ödenmesi gerektiği sonucuna varılması gerektiği açıklanmıştır. Yine, 4857 sayılı İş Kanununun 32. Maddesinin 5. Fıkrasına göre işçilere ücretlerinin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği, ayrıca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebildiği, söz konusu madde ücret ödeme gününün değil ücretin ödeme dönemini düzenlediği, keza takvim ayı esas alınarak takip eden ayın ilk günü olarak belirlenmesi zorunluluğunu ortaya koyan düzenlemenin mevcut olmadığını, ücretin ne zaman ödeneceği bu sınırlamalar ile saklı kalmak suretiyle toplu iş sözleşmesi veya sözleşme ile belirlenebildiği, bir ödeme günü belirlenmemişse kural olarak ücret alacağı, işçinin çalışma fiilini gerçekleştirdiği ücret döneminin bitimi itibarıyla muaccel hale geleceği belirtilmiştir.

İş Teftişi Rehberi Uygulamalarına İlişkin Uygulama Birliği Sağlanmasına Yönelik Kurul Görüşleri

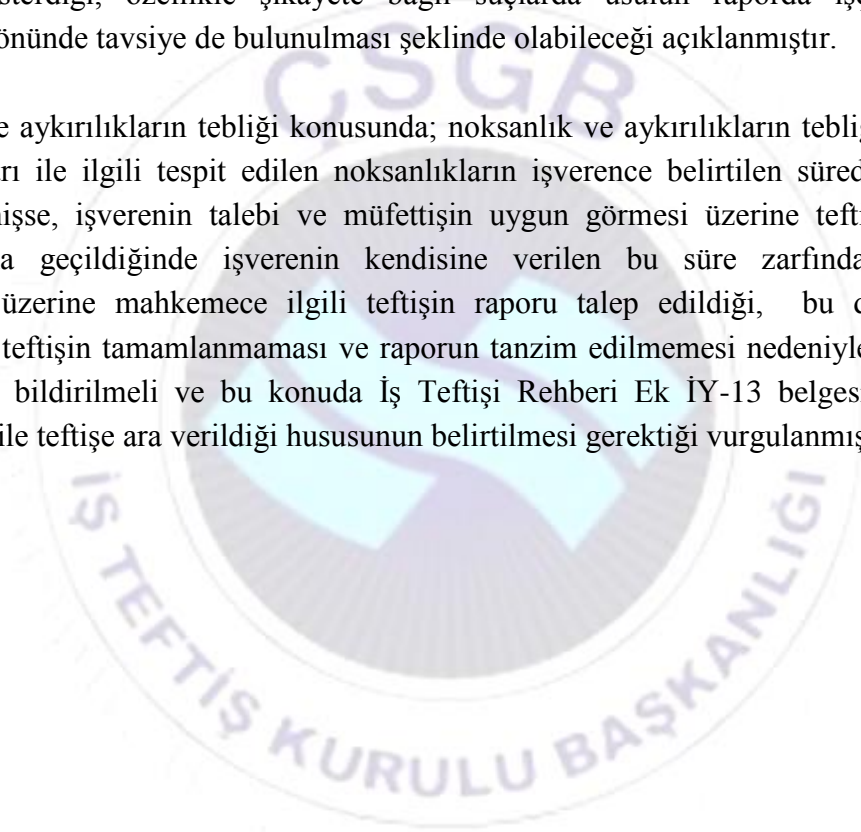
Tespit edilen ve ödenmesi istenilen işçi alacaklarının ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmesi ile ilgili olarak; kural olarak bildirim yapılırken detaylı olarak yapılması gerektiği,

yapılmadığı durumlarda fiili imkânsızlıkların varlığının araştırılması gerektiği, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimler detaylandırılmadan gönderildiğinde tarafımıza iade edildiğini, bu durum nedeniyle görev sayılarının göz önünde tutulması gerektiği açıklanmıştır.

Taraflara yapılan bildirimler konusunda; taraflara yapılan bildirimlerde Anayasamızın 40. maddesinin 2. fıkrası ve 4857 sayılı İş Kanununun 92. maddesinin 3. fıkrası gereği belirtilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusu ile ilgili olarak; Cumhuriyet Savcılığına yapılan suç duyularında fiilin ve failin açıkça belirtilmesi ve olaya ilişkin her türlü kanıt ve belgelerin eklenmesi gerektiği, ancak bu durumun ihbar edilecek suçun niteliğine bağlı olarak da değişme gösterdiği, özellikle şikayete bağlı suçlarda usulün raporda işçiye şikayette bulunması yönünde tavsiye de bulunulması şeklinde olabileceği açıklanmıştır.

Noksanlık ve aykırılıkların tebliği konusunda; noksanlık ve aykırılıkların tebliği ile özellikle işçi alacakları ile ilgili tespit edilen noksanlıkların işverence belirtilen sürede giderileceği beyan edilmişse, işverenin talebi ve müfettişin uygun görmesi üzerine teftişe ara verme uygulamasına geçildiğinde işverenin kendisine verilen bu süre zarfında mahkemeye başvurması üzerine mahkemeye ilgili teftişin raporu talep edildiği, bu durumda ilgili mahkemeye teftişin tamamlanmaması ve raporun tanzim edilmemesi nedeniyle idari işlemin bulunmadığı bildirilmeli ve bu konuda İş Teftişi Rehberi Ek İY-13 belgesinde belirtilen maktu ifade ile teftişe ara verildiği hususunun belirtilmesi gerektiği vurgulanmıştır.



İşin Yürütümü Oturumu-2

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Kapsamında Yabancı Çalışma ve Denetimi



“Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Kapsamında Yabancı Çalışma ve Denetimi” konulu oturum, İş Teftiş İzmir Grup Başkanı ve İş Başmüfettişi Şuayip ER’in oturum başkanlığında, konuşmacı İş Başmüfettişi Ali İhsan ÖZTÜRK tarafından gerçekleştirilmiştir.

İş Başmüfettişi Ali İhsan ÖZTÜRK’ün sunumu genel esaslar, iç hukuk düzenlemeleri, yabancı çalışması ve yabancı çalışan denetimi odak noktalı üç esas bölümden oluşmuştur. Anayasamız, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ve diğer ilgili kanun ile düzenlemelerde yabancıların çalışmalarına ve denetimine ilişkin hükümler bulunduğu belirtilmiştir.

2013 yılında yabancı uyruklulara verilen ikamet izni çeşitlerinin yaklaşık 314.000 olduğu (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü), 2013 yılı için ev hizmetlerinde yaklaşık 15.000 kişi ve konaklama sektöründe 6243 kişi olmak üzere toplam 45.834 kişinin çalışma izni aldığı, bunlardan 8437 kişinin Ukrayna vatandaşı, 3610 kişinin Çin vatandaşı olduğuna yönelik istatistiki bilgiler verilmiştir.

Kimlerin yabancı uyruklu olduğunun tanımı yapılarak Türkiye Cumhuriyeti ile vatandaşlık bağı bulunmayanların yabancı olarak tanımlandığı, yabancı çalışanların bağımlı ve bağımsız

olarak çalışabildikleri, yabancıların çalışmaya başlamadan önce mutlak surette çalışma izni almaları gerektiği, yabancıların ülkemizde çalışabilmesi için çalışma vizesi, çalışma izni ve çalışma amaçlı ikamet tezkeresine sahip olması gerektiğini, ancak 10.04.2014 gününden itibaren ikamet tezkeresinin zorunlu olmadığı, başvuruların yurt dışı ve yurt içinden gerçekleştirilebileceği, Bakanlığımızın 30 günlük süre içinde kişiye olumlu ya da olumsuz yanıt verdiğini, İçişleri Bakanlığınca yabancılara verilen vatandaşlık numarası benzeri geçici numaranın alınmasıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna sigortalılık başlangıcı yapılabildiği belirtilmiştir.



7 KASIM 2014 CUMA OTURUMLARI

I. Oturum

Farklı Sektörlerden 3 İş Kazasının 3D Modelleme ve Animasyon Tekniği İle Analizi



Oturum, İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı ve İş Başmüfettişi Semih ÖZÇAKIR'ın oturum başkanlığında, konuşmacı İş Müfettişi İsmail SEYİTOĞLU'nun sunumu ile başlamıştır.

Öncelikle dünyada ve Türkiye'de animasyonun kısa tarihçesi, animasyonun teknik gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinde animasyon konuları hakkında bilgi veren İş Müfettişi İsmail SEYİTOĞLU, üç farklı iş kazasının (Forklift kazası / Tiner boşaltılması sırasında yangın çıkması neticesinde meydana gelen iş kazası / Vinç kazası) nedenlerini, alınması gereken önlemleri vb. hususları hazırladığı animasyon gösterisi ile açıkladıktan sonra iş güvenliği animasyonlarının yeteri kadar dikkat çekebilmesi için NAPO gibi eğlenceli değil dramatik olması gerektiğini vurgulanmıştır.

II.Oturum

Kapanış Konuşmaları



İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL hizmetiçi eğitim seminerinin kapanış konuşmasında; hizmet içi eğitim seminerine katkı sağlayan herkese teşekkür ederek, müfettişlerin teftiş sonrasında düzenlediği raporların büyük önem taşıdığını ve kaliteli olması gerektiğini, hizmet içi eğitim seminerinde yer alan konuların iyi seçildiğini ve faydalı olduğunu, müfettişlerin motivasyonu ve kişisel gelişimine katkı sağladığını, özellikle iş kazaları ile ilgili yapılan sunumların yararlı olduğunu, İş Teftiş Kurulunun güçlenerek yoluna devam ettiğini, tüm Kurul üyelerine mesleki hayatlarında başarılar dilediğini söylemiştir.

Hizmetiçi eğitim semineri, seminere katılımları nedeniyle İş Teftiş Kurulu Başkanı tarafından Askeri İş Teftiş Kurulu üyelerine ve mesleki gelişim eğitimlerimizin yerine getirilmesi konusundaki takdirleri ile hizmet süreniz içerisinde bizlere ve İş Müfettişliği mesleğine olan değerli katkılarından dolayı İş Teftiş Kurulunun en genç üyesi tarafından İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'e plaket verilmesi ile son bulmuştur.





B-Memur Eğitimleri

3 KASIM 2014 PAZARTESİ OTURUMLARI

Memurların eğitim programı, 3 Kasım 2014 Pazartesi günü İş Başmüfettişi Arif TEMİR'in "6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un İş Müfettişlerini İlgilendiren Hükümleri ve Değerlendirilmesi" konulu ortak eğitimi ile gerçekleşmiştir.

4 KASIM 2014 SALI OTURUMLARI

4 Kasım 2014 Salı günkü oturumda, İş Başmüfettişleri Ayhan EROL ve Oktay KIRIKOĞLU'nun oturum başkanlığında, Bakanlığımız Mali Hizmetler Uzmanı Nazmiye KOCA tarafından "İç Kontrol Standartları ve Uygulamaları" konulu eğitim düzenlenmiştir.

Mali Hizmetler Uzmanı Nazmiye KOCA, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda "İç kontrol sistemi" nin düzenlendiğini, bu kısımda, iç kontrol sistemine ilişkin olarak; iç kontrolün tanımı ve amacı, kontrolün yapısı ve işleyişi, ön mali kontrol, mali hizmetler birimi, muhasebe hizmeti ve muhasebe yetkilisinin yetki ve sorumlulukları, muhasebe yetkilisinin nitelikleri ve atanması, iç denetim, iç denetçinin görevleri, iç denetçilerin nitelikleri ve atanması, iç denetim koordinasyon kurulu, iç denetim koordinasyon kurulunun görevleri hususlarına yer verildiğini belirtmiştir.

5018 sayılı Kanununun 56 ncı maddesinde belirtilen iç kontrolün amaçlarının sağlanması bakımından ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli önlemlerin alınmasının öngörüldüğünü açıkladıktan sonra İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esasların "İç kontrol standartları" başlıklı 5 inci maddesinde, iç kontrol standartlarının, merkezi uyumlaştırma görevi çerçevesinde Maliye Bakanlığı tarafından belirlenip yayımlanacağı, kamu idarelerinin malî ve malî olmayan tüm işlemlerinde bu standartlara uymakla ve gereğini yerine getirmekle yükümlü bulunduğu, Kanuna ve iç kontrol standartlarına aykırı olmamak koşuluyla, idarelerce, görev alanları çerçevesinde her türlü yöntem, süreç ve özellikli işlemlere ilişkin standartlar belirlenebileceği belirtilerek, bu çerçevede, kamu idareleri tarafından görev alanları çerçevesinde her türlü yöntem, süreç ve özellikli işlemlere ilişkin olarak belirlenebilecek ayrıntılı standartların, 5018 sayılı Kanuna, ilgili diğer mevzuata ve Kamu İç Kontrol Standartlarına uygun olmak ve idareye münhasır spesifik süreçlere ilişkin olmak zorunda olduğu vurgulanmıştır.

Konuşmacı Nazmiye KOCA, Kamu İç Kontrol Standartlarının, idarelerin, iç kontrol sistemlerinin oluşturulmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde dikkate alınmaları gereken temel yönetim kurallarını gösterdiğini ve tüm kamu idarelerinde tutarlı, kapsamlı ve standart bir kontrol sisteminin kurulmasını ve uygulanmasını amaçlandığını belirtmiştir. Bu

kapsamda, Kamu İç Kontrol Standartları, uluslararası standartlar ve iyi uygulama örnekleri çerçevesinde, iç kontrolün; kontrol ortamı, risk değerlendirmesi, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izleme bileşenleri esas alınarak hazırlanan Bakanlığımız Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı uygulamalarından bahsetmiştir.

5 KASIM 2014 ÇARŞAMBA OTURUMLARI

İş Başmüfettişleri Ayhan EROL ve Oktay KIRIKOĞLU'nun oturum başkanlığındaki, 5 Kasım 2014 Çarşamba günü oturumunda Bakanlığımız Mali Hizmetler Uzmanı Ercan ÇILDIR "4734 sayılı Kanunu göre 22/d ve 21/f Alımları" konulu sunumu yapmıştır.

Mali Hizmetler Uzmanı Ercan ÇILDIR, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa göre kamu alımlarının açık ihale, belli istekliler arasında ihale veya pazarlık usulü ile gerçekleştirilmesinin esas olduğunu belirttikten sonra Kanunun 22/d ve 21/f maddeleri kapsamında ilan yapılmadan, sözleşme düzenlenmeden ve bu Kanunda sayılan bazı usullere tabi olmadan alım yapılabilmesi imkanı sağlandığını belirtmiştir. Ayrıca, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddenin (1) bendi ile 22/d ve 21/f maddelerine göre yapılacak alımlara parasal sınırlama getirildiğini belirtmiştir. Söz konusu madde ile, genel bütçeden pay alan genel ve katma bütçeli idareler ile bunların dışında kalan ve Kanun kapsamında bulunan diğer kurum ve kuruluşların Kanunun 21 ve 22 nci maddelerinde belirtilen parasal limitler dahilinde yapacakları harcamaların yıllık toplamının idarelerin bütçelerine bu amaçla konulacak ödeneklerin % 10 unu aşamayacağı öngörüldüğünü, böylece, Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak mal ve hizmet alımları ile yapım işlerine ilişkin harcamaların, 4734 sayılı Kanunda belirtilen temel ilkelere ve usullere uygun bir şekilde yapılması sağlanmış olacağını vurgulamıştır.

Bunun yanı sıra, 4734 sayılı Kanunun 62 inci maddesinin (1) bendine göre Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlar gerek 21 inci maddesinin (f) bendi, gerekse temsil ağırlama faaliyetleri kapsamında yapılacak konaklama, seyahat ve iiaşeye ilişkin alımlar hariç 22 nci maddesinin (d) bendi kapsamında yapacakları harcamalarında bütçelerine bu amaçla konulan ödeneklerin % 10 oranının Kamu İhale Kurulunun uygun görüşü olmadan aşamayacaklarını belirtmiştir.

4734 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin (f) bendi ve 22 nci maddesinin (d) bendine göre ihtiyaçların temininde kurum ve kuruluşların yıllık bütçelerinde belirlenen toplam ödenek miktarını dikkate almaları gerektiğini, mal alımı, hizmet alımı veya yapım işleri için bütçelerine konan yıllık toplan ödenekleri üzerinden her biri için ayrı ayrı % 10 oranı hesaplayacaklarını, burada önemli olan hususun, ilgili veya bağılı birimlerin değil kurum veya kuruluşun toplam ödeneklerinin % 10 oranının aşılip aşılmaması olduğunu açıklamıştır.

Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlar, ilgili veya bağılı birimlerinin 4734 sayılı Kanunun 21/f ve 22/d maddeleri kapsamında yaptıkları harcamalarının, toplam ödeneklerinin % 10

oranını aşıp aşmadıklarını takip etmeleri gerektiğini, Kurum ve kuruluşlar ilgili veya bağlı birimlerine mal ve hizmet alımı ile yapım işleri ödeneklerinin aktarılması ile ilgili işlemleri yaparken veya bunların harcamalarını belirlerken bu durumu göz önünde bulundurmaları gerektiğini belirttikten sonra hangi mal ve hizmet alımlarının 4734 sayılı Kanunun 21/f ve 22/d maddeleri kapsamında yer aldığına ilişkin ayrıntılı açıklamalarda bulunmuştur.

5 Kasım 2014 tarihli oturumun sonunda İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcımız Ayşegül TUNÇAY tarafından Bakanlığımız Mali Hizmetler Uzmanları Nazmiye KOCA ve Ercan ÇILDIR'a eğitime katkılarından dolayı plaket verilmiştir.

6 KASIM 2014 PERŞEMBE OTURUMLARI

6 Kasım 2014 Perşembe günkü ilk oturumda Atila ERMİŞ, “E-Çalışma Uygulamaları”nda yaşanan sıkıntılardan ve yapılması gereken işlemlerden bahsettikten sonra ikinci oturum Murat ÇAMAĞAÇ'ın “TKY Sisteminin Kullanımı ve Uygulama Modülleri” konulu eğitimi ile devam etmiştir.

7 KASIM 2014 CUMA OTURUMLARI

7 Kasım 2014 Cuma günü Emine Tuba ÇELİKSÜMER “Elektronik Yolluk Uygulaması” konulu eğitiminin ardından katılımcılar hizmetiçi eğitim seminerinin kapanış oturumuna geçmişlerdir.





C-Hizmetiçi Eğitim Semineri Değerlendirmesi

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Hizmetiçi Eğitim Semineri, 2-8 Kasım 2014 tarihleri arasında 727'si İş Başmüfettişi, İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcısı ve 79'u Memur olmak üzere toplam 806 personelin katılımı ile Manavgat Starlight Convention Center Thalasso & Spa Otelinde eğitim programına uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen eğitimin değerlendirilmesi için eğitim seminerine katılan tüm personele "Eğitim Genel Değerlendirme Formu" dağıtılmıştır. "Eğitim Genel Değerlendirme Formu" 462 personel tarafından doldurulmuştur. Buna göre eğitim genel değerlendirme formu kullanılmak suretiyle uygulanan ankete katılım oranı %57,32 olarak ölçülmüştür.

Eğitim değerlendirme formu sayısal verilerine göre;

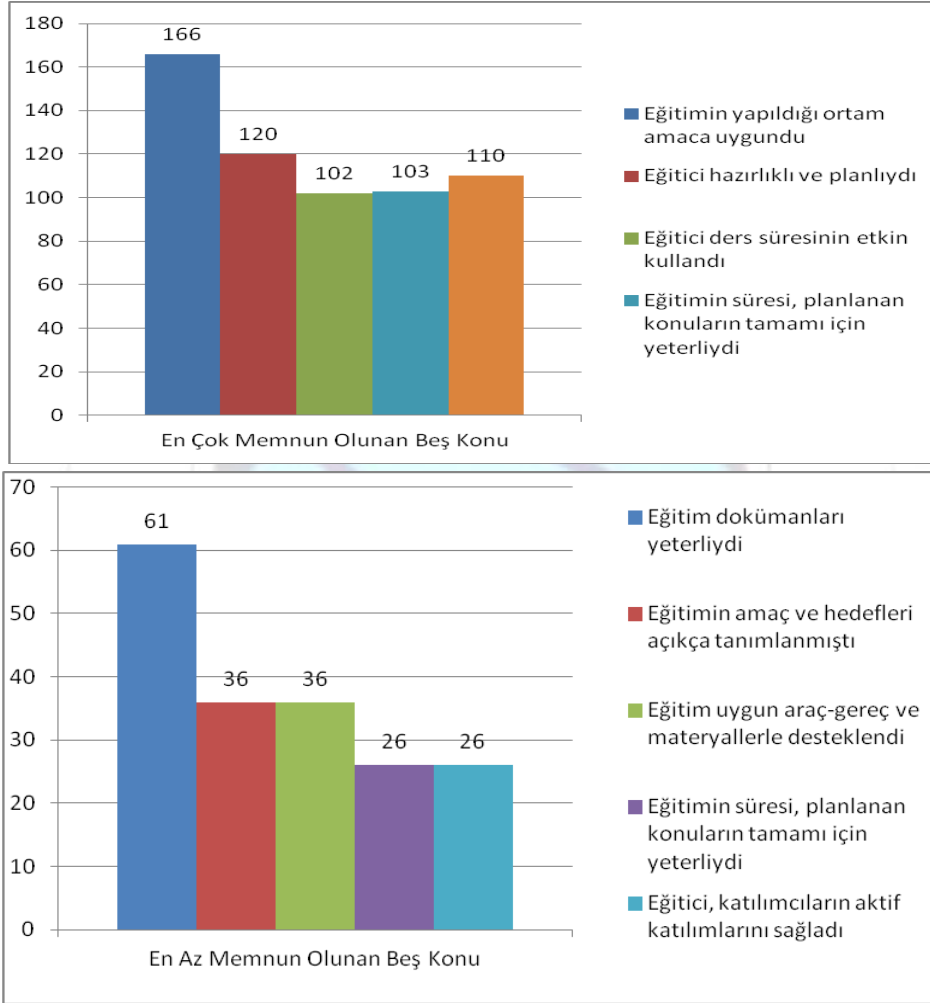
Formda yer alan sorulara katılımcıların 1 ile 10 arasında beğeni düzeylerine göre puan vermeleri istenmiştir. Buna göre katılımcıların 5 ve daha üstü puanları katılımcıların eğitim içeriğinden memnun olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcılardan alınan cevaplar değerlendirildiğinde tüm sorulara 5 ve üzerinde puan verenlerin oranı % 85,35 olarak ölçülmüştür. 1 - 4 puan verenlerin toplam oranı % 13,51

olarak ölçülmüş, % 1,14 katılımcı da herhangi bir puan vermemiştir. Bu nedenle, eğitim seminerinin toplam memnuniyet oranı % 85,35 olarak gerçekleşmiştir.

Verilere göre en yüksek puanı almış olan konu başlığı “Eğitimin yapıldığı ortamın amaca uygunluğu” (%93,07), en az puanı almış olan konu başlığı ise “Eğitim dokümanları yeterliydi” (%71) olarak tercih edilmiştir.

Eğitim değerlendirme anketine ilişkin soru bazında hazırlanmış olan diğer istatistikî veriler, aşağıda tablolarda sunulmuştur.



Eğitim değerlendirme formunda diğer başlığında alınan ve katılımcıların ilave görüşlerinin değerlendirilmesi sonucu öne çıkan konular ise aşağıda belirtilmiştir.

- ✓ Eğitim süresinin kısa bulunduğu bildirilmiştir.
- ✓ Kişisel gelişim üzerine eğitimlerinde düzenlenmesi istenmiştir.
- ✓ Müfettişlerin sorunlarının, beklenti ve taleplerinin(konaklama, ulaşım, özlük hakları vs.) tartışıldığı oturumların düzenlenmesi talep edilmiştir.
- ✓ Eğitimlere katılımın zorunlu tutulmaması önerilmiştir.

- ✓ Uygulamada birliktelik sağlanması için teftiş uygulamalarının da eğitim programına alınması istenmiştir.
- ✓ Etkili bir eğitim için daha az kişiden oluşan gruplar halinde eğitimler düzenlenmesi talep edilmiştir.
- ✓ Soru- cevap için ayrılan sürenin uzun tutulması istenmiştir.
- ✓ Eğitim dokümanlarının eğitimden sonra paylaşılması istenmiştir.
- ✓ Eğitim veren İş Müfettişlerine plaket verilmesi önerilmiştir.
- ✓ İş kazaları ile ilgili sunumların(iş kazalarının analizi vs.) artırılması talep edilmiştir.
- ✓ İş Teftiş sistemi ve politikası ile ilgili eğitimlerin eğitim programlarında yer alması istenmiştir.
- ✓ Hizmet içi eğitimin Antalya ili dışında da yapılması önerilmiştir.
- ✓ Katılımcıların eğitimlere zamanında girmeleri, ara dinlenmesine kadar eğitimin yapıldığı yere girilmemesi istenmiştir.

1.11. Eğiticilerin Eğitimi

ÇASGEM işbirliğinde toplam 35 İş Müfettişi ve Yardımcısının katılımı ile "Eğiticilerin eğitimi" konulu eğitim iki grup halinde düzenlenmiştir. Birinci grup 06-10 Ocak 2014 tarihinde ikinci grup ise 17-21 Mart 2014 tarihinde "Eğiticilerin Eğitimi"ni almışlardır. Ancak, iş yoğunluğu nedeniyle ÇASGEM'in yeni eğitim taleplerimizi karşılayamaması ve ayrıca Başkanlığımızın bütçesindeki yetersizlik nedeniyle anılan eğitimin verildiği personel sayısı geçen senelere göre sınırlı kalmıştır.



Eğiticilerin Eğitimi Fotoğraflar

Söz konusu eğitimlerde aşağıda yer alan konularda dersler anlatılmıştır.

- ✓ Öğretimi planlama
- ✓ Öğretim ilke ve yöntemleri
- ✓ Yetişkin eğitimi
- ✓ Eğiticinin beden dili
- ✓ Sınıf yönetimi ve iletişim
- ✓ Etkili sunum teknikleri
- ✓ Ölçme ve değerlendirme
- ✓ Ölçme ve değerlendirme
- ✓ Eğitimde materyal geliştirme
- ✓ Eğitim uygulamaları

1.12. Müfettiş Yardımcılarının Etüt Çalışmaları

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin “Müfettiş yardımcılarını yetiştirme programı” başlıklı 30. maddesi;

“(1) Müfettiş yardımcıları, üç yıllık yardımcılık döneminde aşağıdaki programa göre yetiştirilirler.

...

(4) Üçüncü dönem çalışmaları;

a)Müfettiş yardımcıları için ikinci dönem çalışmaları sırasında, kendilerinin de görüşleri alınarak, çalışma hayatı ile ilgili bir konuda etüt çalışması yapmak üzere Başkanlıkça bir konu belirlenir. Müfettiş yardımcıları bu çalışmaları, Başkanlığın danışmanlığında hazırlarlar.

b)Müfettiş yardımcıları etüt çalışmalarını yeterlik sınavından üç ay önce Başkanlığa teslim ederler. Bu çalışmalar Başkanlıkça değerlendirilir ve yüz puan üzerinden puanlandırılır. Bu not üçüncü dönem notu sayılır”

Hükümlerini içermektedir.

Bu hükümler doğrultusunda, iş müfettişi yardımcılarının Başkanlığımızca belirlenen mesleki konularda etüt hazırlamaları gerekmektedir.

Bu kapsamda,

✓ 2010/2, 2010/3 ve 2010/4 dönem iş müfettişi yardımcıları tarafından hazırlanan etüt çalışmaları değerlendirilmiş ve değerlendirme sonunda verilen etüt notları (3. dönem notları) Başkanlığımız personel servisine bildirilmiştir.

✓ 2011/1 dönem iş müfettişi yardımcılarının ise etüt konularının belirlenmesi için etüt tercihleri alınmış, gelen tercihler değerlendirildikten sonra etüt konuları belirlenerek, etüt çalışmalarını hazırlamaları için gerekli bildirim yapılmıştır.

✓ 2010/2, 2010/3 ve 2010/4 dönem iş müfettişi yardımcılarının hazırlamış olduğu etüt çalışmalarından, uygun bulunanlar ise Bakanlığımız dergisinde yayınlanmak üzere Strateji Geliştirme Başkanlığına bildirilmiştir.

1.13. Hizmetiçi Eğitim e-Kitabının Hazırlanması

2014 yılı Bakanlık Eylem Planında İş Teftiş Kurulu Başkanlığının eğitim faaliyetleri kapsamında yer alan “Hizmetiçi Eğitim E-Kitabının Oluşturulması” eylemi ile 2014 yılında Başkanlığımızca gerçekleştirilen tüm eğitim faaliyetleri ile 2015 yılında yapılması planlanan eğitimler ile ilgili olarak müfettişlerimizin bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, bu Hizmetiçi Eğitim E-Kitabı oluşturulmuştur

1.14. 2015 Yılı Eğitim Planının Hazırlanması

Başkanlığımız "2015 yılı Eğitim Planı" hazırlanarak, Makama sunulmuş ve Makamın 31.12.2014 tarih 6358 sayılı Oluru ile onaylanmıştır.

1.15. Yabancı Dil Eğitimleri

Başkanlığımız müfettişlerinin yabancı dil kurslarına gönderilmesi ve kurs ücretlerinin 2014 Yılı Merkezi Yönetim Bütçesi E Cetvelinin ilgili maddesi istinaden %60'ının karşılanması kapsamında; ayrılan ödeneye bağlı olarak başvuruda bulunan müfettişimizden 17'sinin yabancı dil kursuna katılımı ve kurs giderlerinin %60'nın ilgili ödenek kapsamından karşılanması sağlanmıştır.

1.16. Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Lisansüstü Eğitim ve Bilgi Görgü Artırımı Çalışmaları Yapmak Üzere Yurtdışına Gönderilmesi

Bütçe imkânları doğrultusunda, Başkanlığımızca uygun görülen ve Bakanlık Makamınca onaylanan, İş Müfettişi ve İş Müfettiş Yardımcılarının yurt dışındaki iş teftişine ilişkin uygulamaları görebilmeleri sağlamak amacıyla kısa sürelerle de olsa yurt dışındaki toplantı ve eğitim programlarına katılımlarının sağlanması, kapsamındaki eylem ile ilgili olarak;

Yurtdışında yüksek lisans ve staj yapmak isteyen veya bilgi, görgü, inceleme, araştırma amacıyla sertifika programına kabul alan Kurul ve Grup Başkanlıklarımızdaki personelin talepleri alınmıştır. Talepte bulunan toplam 8 personelimiz, Bakanlığımız Personel Dairesi Başkanlığına bildirilmiştir. Ancak, henüz Başbakanlıktan gelecek onay beklenmektedir.

1.17. Müfettiş ve Müfettiş Yardımcıların Yurtiçi Lisansüstü Eğitim Faaliyetleri

Bakanlığımız ile Yıldırım Beyazıt Üniversitesi arasında Lisansüstü Eğitim ile ilgili olarak yapılan protokol kapsamında Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tezsiz yüksek lisans yapmak isteyen 9 personel Bakanlığımız Personel Dairesi Başkanlığına bildirilmiştir.

Bursa Grup Başkanlığımızda bir müfettiş ve Ankara Grup Başkanlığımızda görevli iki müfettişimizin, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programına katılımı sağlanmıştır.

1.18. Müfettiş Yardımcılarına Aday Memurlar Staj Değerlendirme Belgelerinin Düzenlenmesi

2012/1 dönem 119 İş Müfettişi Yardımcısı için "Aday Memurlar Staj Değerlendirme Belgeleri" düzenlenerek, gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

1.19. Müfettiş Yardımcılarının Etüt Çalışmalarının Yayınlanması

2013 ve 2014 yıllarında yeterlik sınavına giren müfettiş yardımcılarının yeterlik etüt çalışmaları Kurul Başkanlığı eğitim komisyonu tarafından incelenmiş ve uygun bulunan 10 etüt çalışması Bakanlığımız dergisinde yayınlanmak üzere Strateji Geliştirme Başkanlığına bildirilmiştir. Yayınlanması için gönderilen etüt çalışmalarının konuları aşağıda belirtilmiştir.

- ✓ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması
- ✓ Aralı (Antraktlı) Çalışma Uygulamaları ve Yasal Mevzuat Çerçevesinde Bu Uygulamanın Sınırlarının Değerlendirilmesi
- ✓ Ücret ve iş denetiminde ücrete ilişkin tespitlerin vergi mevzuatı açısından değerlendirilmesi
- ✓ Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma ve Yargıtay'ın Çalışma Sürelerine ve Fazla Çalışmaya Yaklaşımı
- ✓ 4857 sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları
- ✓ Tehlikeli Kimyasal Maddelerle Yapılan Çalışmalarda Maruziyet Risk Değerlendirmesi ve Bir Uygulama Örneği
- ✓ Elle Taşıma İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin NIOSH Kaldırma Denklemi ile İncelenmesi
- ✓ Açık İşletmelerde Şev Açısı, Basamak Yüksekliği ve Genişliğinin Belirlenmesi ve İş Güvenliği Açısından Önemi
- ✓ İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi
- ✓ Yer altı Kömür Madenlerinde Havalandırma Tasarımı, Ekipman Seçimi ve 3 Boyutlu Modellenmesi

III BÖLÜM

1. 2014 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN DİĞER EĞİTİM FAALİYETLERİ

1.1. Bilgi Teknolojileri Denetimine Giriş Eğitimi

İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızda görev yapan Müfettişlerimize yönelik olarak 29-30 Eylül 2014 tarihleri arasında Başkanlığımız C Blok eğitim salonunda, PwC (PricewaterCooper) şirketi tarafından bilgi teknolojilerine giriş, bilgi teknolojileri güvenliği, sistem geliştirme, bilgisayar operasyonları, CobiT, ISO27001, ITIL ve diğer BT yönetimi standartlarına ilişkin olarak eğitim programı düzenlenmiştir. İki gün süren eğitim programı sonunda katılımcılara PwC tarafından sertifika verilmiştir.



Bilgi Teknolojileri Denetimi Eğitimi Fotoğraflar

1.2. MS Office (Word, Excel, PowerPoint) Bilgi Güvenliği Eğitimi

Bakanlığımız Personel Dairesi Başkanlığı ile Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Bilgi Güvenliği eğitimi düzenlenmiş ve 2014 Eylül ve Ekim aylarında muhtelif tarihlerde yapılan söz konusu eğitimlere Kurul Başkanlığı ve Ankara Grup Başkanlığı'nda görevli 33 personelin katılımı sağlanmıştır.

1.3. BİMER Eğitimi

Başbakanlık Halkla İlişkiler Daire Başkanlığının Koordinatörlüğünde düzenlenen Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirleri, BİMER Koordinatörleri ve kullanıcıları ile Halkla İlişkiler personeline yönelik olarak 11.03.2014 tarihinde Bakanlığımız Reşat Moralı Konferans Salonunda gerçekteşirilen eğitim programına Kurul ve Grup Başkanlığımızda görevli 14 İş Müfettişinin katılımı sağlanmıştır.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı

5-7 Mayıs 2014 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansına İstanbul ve Ankara Grup Başkanlıklarında görevli İş Müfettişlerinin katılımı sağlanmış, ayrıca konferansta oturumlarda anlatılan sunumların özetleri konferansa katılan personelden temin edilmiştir.

1.5. AB Proje Hazırlama Tekniği Eğitimi

Bakanlığımız Personel Dairesi Başkanlığı tarafından organize edilen ve 10-11 Haziran 2014 tarihleri arasında Bakanlığımız Reşat Moralı Toplantı Salonu'nda gerçekteşirilen AB Proje Hazırlama Tekniği" konulu eğitime, Kurul Başkanlığımızda görevli 3 personelin katılımı sağlanmıştır. Eğitim kapsamında, Proje Döngüsü ve Yönetimi, İhale Süreçleri, Eşleştirme Projeleri ve Proje Fişlerinin Hazırlanması vb. konularda bilgiler verilmiştir.

1.6. Etik Eğitici Eğitimi

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in Etik Komisyonun görevlerini belirten 29. Maddesi doğrultusunda, Bakanlığımızda etik kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Etik Eğitici Eğitimi programına katılmak üzere Kurul Başkanlığımızda görevli iki personel Etik Eğitici Eğitimi almak üzere bildirilmiştir.

1.7. Hukuk Mevzuatı Eğitimi

Mevzuat hazırlanma aşamasında şekil ve hukuka uygunluk yönünden eksikliklerin giderilmesi ile Bakanlığın taraf olduğu uyuşmazlıklarda, bakanlık birimlerince yerine

getirilmesi gereken işlemler ile ilgili olarak 10 Nisan 2014 tarihinde Bakanlığımız Reşat Morali Toplantı Salonunda "Hukuk Mevzuatı Eğitimi" başlıklı eğitim gerçekleştirilmiş ve söz konusu eğitime kurul başkanlığımızda görevli iki personelin katılımı sağlanmıştır.

1.8. Mali İş ve İşlemler Eğitimi

Bakanlığımız Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından 14-16 Nisan 2014 tarihleri arasında düzenlenen ‘Mali İş ve İşlemler’ konulu eğitime Kurul Başkanlığımızda görevli 6 personelin katılımı sağlanmış ve aşağıda belirtilen konularda söz konusu personel eğitim almışlardır.

- ✓ Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- ✓ Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu
- ✓ Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Yönetmelik
- ✓ Kamu İhale Kanunu
- ✓ Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu
- ✓ Harcırah Kanunu
- ✓ Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği
- ✓ Taşınır Mal Yönetmeliği

1.9. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik" ve "SEVESO II Direktifi Eğitimi

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ile İstanbul Sanayi Odası işbirliği ile 15-30 Aralık 2014 tarihleri arasında düzenlenen "Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik" ve "SEVESO II Direktifi" konulu eğitim İstanbul Sanayi Odası Odakule’de gerçekleştirilmiş ve söz konusu eğitime İstanbul Grup Başkanlığımızda görevli iki İş Müfettişin katılımı sağlanmıştır.

1.10. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı’nda 23 Aralık 2014 tarihinde gerçekleştirilen ‘‘II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı’’na Kurul Başkanlığımızı temsilen iki İş Müfettişi katılmış ve Çalıştay’da;

- ✓ İşyerinde Psikolojik Taciz, Ortaya Çıkışı ve Uygulama Süreçleri
- ✓ Mobbing ile Mücadele Yöntemleri ve Yasal Düzenleme Önerileri
- ✓ Kamu ve Özel Sektör Eğitim Modülü Standardı
- ✓ İşyerinde Psikolojik Taciz Alanında Ulusal ve Uluslararası Çalışma ve Gelişmeler

başlıkları ile ilgili çalışmalarda bulunulmuştur.

1.11. Diğer Eğitim Faaliyetleri

2014 yılı boyunca Kurul Başkanlığımıza gerek kamu kurum ve kuruluşları gerek sanayi, ticaret ve meslek odaları, işçi ve işveren sendikaları, dernekler gerekse özel sektör

kuruluşlarından, İş mevzuatı ile ilgili olarak eğitim, bilgilendirme bilinçlendirme çalışmaları yapılması yönünde vb. birçok başvuru gerçekleştirilmiş, Söz konusu başvurular Kurul Başkanlığımızca değerlendirilerek gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse ise işin yürütümü yönünden çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı kapsayıcı birçok değişik konuda Kurul Başkanlığı ve Grup Başkanlığımızda görevli İş Müfettişleri görevlendirilmiş ve birçok seminer, toplantı, panel, kongre vb. değişik platformda söz konusu görevlendirilen müfettişler bilgilendirme çalışmalarını yürütmüşlerdir.

Aşağıdaki tablolarda 2014 yılında Kurul Başkanlığımızca görevlendirilen İş Müfettişleri aracılığı ile eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülen kurum ve kuruluşlar ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Kamu Kurum ve Kuruluşları

EĞİTİM TALEP EDEN KURUM/KURULUŞ	VERİLEN EĞİTİMİN KONUSU	EĞİTİM TARİHİ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Çalışma Genel Müdürlüğü ve Esnaf ve Sanatkarlar Derneği	Çalışma Hayatında Çalışma Barışının Önemi, Çalışma Hayatında Geçmişten Günümüze Kadar Çalışma Barışının, Ahilik Teşkilatı Ve Kültürü Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Mevzuat	23/10/2014
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	İş Teftiş Bakış Açısıyla 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Uygulanmasında Nelere Dikkat Edildiği, Sahada Ne Tür Sorunlar İle Karşılaşıldığı Ve Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Ve Uzman Yardımcılarının Faaliyetleri Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar	07/04/2014
Deniz Ticaret Odası	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	11/12/2014
Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü	4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulamaları ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uygulamaları	8-10/09/2014
Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü	DSİ İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri Çalıştayında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında geline son durum	01-04/12/2014

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Uygulamaları	14-16/03/2014
İstanbul Eyüp Devlet Hastanesi	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği	27/05/2014
Hazine Müsteşarlığı	İş Sağlığı ve Güvenliği	07/03/2014
İzmir Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İşveren/İşveren Vekili Genel Yükümlülükleri	29/09/2014
Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü	İş Sağlığı ve Güvenliği	23/12/2014
Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü	Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri	05-06/06/2014
Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığı	Bakanlık Tarihçesi ve 3146 sayılı Kanun, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İdari Yapılanması ve Faaliyet Alanları ve Sosyal Devlet	10.02.2014 24.02.2014
Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığı	Bakanlığımız Teşkilatı ve Görevleri	13.01.2014
Salihli Kaymakamlığı	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamalarıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına 2014 yılı Programlı Teftişi hakkında yapılacak bilgilendirme toplantısına	24/04/2014
Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	İş Kanunu ve Uygulamaları ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelik Hükümleri	17-20/11/2014
Türkiye İş Kurumu	3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, İş Teftiş Kurulu Başkanlığının İdari Yapılanması ve Faaliyet Alanları ve 4857 sayılı İş Kanunu	14/05/2014

Türkiye İş Kurumu	İşin Yürütümü Yönünden Teftiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Teftiş ve İdari Teftiş Faaliyetleri	06/04/2014
Moritanya İslam Cumhuriyeti Kamu Hizmetleri Ve Yönetimi Modernizasyonu Bakanlığı	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Maden İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği (Uygulama-Saha Gezisi) ve Maden İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği (Uygulama-Saha Gezisi)	25-28/02/2014
TODAİE / AFAD	Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun	16/10/2014
İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	İş Teftiş Sisteminde Yenilikler ve Metal Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği	5-7/05/2014
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Hacettepe Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığı ve Hacettepe Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği, Meslek Hastalıkları Uygulama ve Araştırma Merkezi	İş Teftiş Uygulamaları	23/12/2014

Diğer Kurum ve Kuruluşlar

EĞİTİM TALEP EDEN KURUM/KURULUŞ	VERİLEN EĞİTİMİN KONUSU	EĞİTİM TARİHİ
Bursa Boya Ve Dekorasyoncular Odası	İnşaatlarda İskele Kurulumu ve İş Sağlığı Tedbirleri	25/12/2014
TMMOB Makine Mühendisleri Odası	Makine Güvenliği Sensör Zekası Semineri	07/05/2014
Ege Bölgesi Sanayi Odası	"İş kazaları ve Meslek Hastalıkları	29/05/2014
Hayata Destek Derneği	Mevsimlik Gezici ve Geçici Tarımda Yasal Mevzuat ve Denetimler ve Mevsimlik Gezici ve Geçici Tarımda İş Sağlığı Güvenliği Boyutu	20/06/2014

Elektrik Üretim A.Ş.	Termik, hidrolik ve doğalgaz santralleri ile kömür madeni çıkartılan linyit işletmelerinde görev yapan 80 iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerin uygulamaları, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin yükümlülükleri, iş kazaları ve cezai yaptırımlar	17-19/03/ 2014
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile “Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik” kapsamında hazırlanması gereken “Patlamadan Korunma Dokümanının günün değişen şartlarına uygun hale getirilmesi	03/03/2014-04/03/2014
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi	Patlamadan Korunma Dokümanı hazırlanması	17-18 /01/2014
Karabük Ticaret ve Sanayi Odası	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve uygulamaları	13/03/2014
Kocaeli Sanayi Odası	Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Yönetmeliğinin amacı, kapsamı, sanayiciye getirdiği yükümlülükler, hazırlanması gereken dokümanlar ve 2014-2015 yıllarında yapacağımız pilot denetimler	26/03/2014
Kocaeli Sanayi Odası	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yükümlülükleri ile ilgili bilgilendirilmesi, hukuk danışmanlığı ve sürecin kalite-maliyet yönünden fırsata dönüştürülmesi yönünde deneyimlerin paylaşılması	31/03/2014
Mersin Yapı Müteahhitleri Derneği	‘Bina İnşaatlarında Risk Bazlı Programlı Teftişi’ kapsamında, ilgili mevzuat hükümleri ve başta iş iskelelerinde güvenli uygulamalar olmak üzere inşaat işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları	07/03/2014
Muğla Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası	İş Hukuku	29/01/2014
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin	Kimya sanayi sektöründe güncel konular	07/01/2014

IV.BÖLÜM

1. 2015 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLMESİ ÖNGÖRÜLEN EĞİTİM FAALİYETLERİ

Düzenlenen eğitimler sonunda yapılan anket çalışmalarının değerlendirilmesi ile gelişen şartlar ve ihtiyaçlar göz önüne alınarak hazırlanan ve Bakanlık Eğitim Planı ve Eylem Planı kapsamında 2015 yılında gerçekleştirilmesi planlanan eğitimler aşağıda verilmiştir.

1.1. 2015 Yılı Bakanlık Eğitim Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Öngörülen Eğitim Faaliyetleri

- ✓ Atama yapılması halinde İş Müfettişi Yardımcılarının aday personel eğitimleri (Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, yetiştirme eğitimi)
- ✓ Hizmetiçi eğitim semineri,
- ✓ "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve İş Teftiş Rehberi Uygulama Esasları, İş Kazalarının Sebeplerinin Tespiti, Sebep-Sonuç İlişket Kurma, ATEX-Bölge Hesaplama-Ekipman Seçimi, Kişisel Koruyucu Donanımlar, Risk Değerlendirme Yöntemleri vb.)
- ✓ İşin Yürütümü Eğitimi (4857 sayılı İş Kanunu, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve İş Teftiş Rehberi Uygulama Esasları, 5510 sayılı Kanun ve Uygulamaları, Borçlar Kanunu vb.)
- ✓ İdari Teftiş Eğitimi (4483 sayılı Kanun, Devlet Memurları Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İdari Soruşturma Usulleri, Türkiye İş Kurumu iş ve işlemleri, Bilgi Teknolojileri Denetimi, Kurumsal Risk Yönetimi vb.)
- ✓ Kişisel Gelişim Eğitimi (Temel iletişim becerileri ve empati, problem çözme teknikleri, etkili konuşma ve sunum yapabilme, zaman ve stres yönetimi, ekip çalışması ve koordinasyon vb)

1.2. 2015 yılı Bakanlık Eylem Planı Kapsamında Gerçekleştirilmesi Öngörülen Eğitim Faaliyetleri

- ✓ 2012/1 dönem İş Müfettişi Yardımcılarının tek başına teftiş yetkisi işlemlerinin yapılması
- ✓ Programlı teftişler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde görevlendirilen müfettiş ve müfettiş yardımcılara yönelik olarak "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları" konulu eğitim düzenlenmesi
- ✓ Programlı teftişler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde görevlendirilen müfettiş ve müfettiş yardımcılara yönelik olarak "İnşaat Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler" konulu eğitim düzenlenmesi
- ✓ Programlı teftişler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde görevlendirilen müfettiş ve müfettiş yardımcılara yönelik olarak "Maden Kazaları ve Alınması Gereken Önlemler" konulu eğitim düzenlenmesi
- ✓ Programlı teftişler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde görevlendirilen müfettiş ve müfettiş yardımcılara yönelik olarak "Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve

Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde alınması gereken İSG Önlemleri” (Kimya-SEVESO) konulu eğitim düzenlenmesi

✓ Programlı teftişler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde görevlendirilen müfettiş ve müfettiş yardımcılara yönelik olarak “Metal ve Diğer sektör işyerlerinde alınması gereken İSG Önlemleri” konulu eğitim düzenlenmesi

✓ 2011/1 dönem İş Müfettişi Yardımcılarının yeterlik sınavının yapılması

✓ İş Müfettişi Yardımcılarının etüt çalışma konularının belirlenmesi, değerlendirilmesi

✓ Yıl içinde gerçekleştirilen eğitimler ile ilgili olarak hizmet içi eğitim e-kitabının hazırlanması ve duyurulması

✓ 2016 yılı eğitim planının hazırlanarak Makama sunulması

✓ Bütçe Kanunu kapsamında talepleri uygun görülen Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının yabancı dil kurslarına gönderilmesi

✓ İş sağlığı ve güvenliği teftişi yapan müfettiş ve yardımcılara yönelik olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve İş Teftiş Rehberi Uygulama Esasları, İş Kazalarının Sebeplerinin Tespiti, Sebep-Sonuç İliyet Kurma, ATEX-Bölge Hesaplama-Ekipman Seçimi, Kişisel Koruyucu Donanımlar, Risk Değerlendirme Yöntemleri vb.) konulu eğitim düzenlenmesi

✓ İşin yürütümü teftişi yapan müfettiş ve yardımcılara yönelik olarak “İşin Yürütümü Eğitimi (4857 sayılı İş Kanunu, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve İş Teftiş Rehberi Uygulama Esasları, 5510 sayılı Kanun ve Uygulamaları, Borçlar Kanunu vb.)” konulu eğitim düzenlenmesi

✓ 50 Müfettişe İdari Teftiş Eğitimi (4483 sayılı Kanun, Devlet Memurları Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İdari İnceleme ve Soruşturma Teknikleri, Türkiye İş Kurumu İş ve İşlemleri, Bilgi Teknolojileri Denetimi, Kurumsal Risk Yönetimi vb.) eğitim düzenlenmesi

✓ Mesleki gelişim eğitimi kapsamında İş Müfettişi ve Yardımcıları için “Kişisel Gelişim Eğitimi (Temel iletişim becerileri ve empati, problem çözme teknikleri, etkili konuşma ve sunum yapabilme, zaman ve stres yönetimi, ekip çalışması ve koordinasyon vb.)” konulu eğitim düzenlenmesi

✓ Mesleki gelişim eğitimi kapsamında İş Müfettişi ve Yardımcıları ile Memurlar için hizmet içi eğitim semineri düzenlenmesi

✓ Müfettiş Yardımcısı alınması halinde yeni başlayan İş Müfettişi Yardımcıları için uyum, temel ve hazırlayıcı eğitimlerinin gerçekleştirilmesi

✓ Müfettiş Yardımcısı alınması halinde yeni başlayan İş Müfettişi Yardımcıları için yetiştirme eğitiminin gerçekleştirilmesi

✓ Müfettiş Yardımcısı alınması halinde yeni başlayan İş Müfettişi Yardımcıları için Bakanlığımız Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı işbirliği ile MS Office (Word, Excel, Powerpoint), Bilgi Güvenliği ve EDYS eğitimleri verilmesi

✓ Esnek çalışma, kayıt dışı istihdam ve özür-lü-eski hükümlü çalıştırma konularında İş Müfettişlerinin rehberlik etme yeterliğini artırmaya yönelik bilinç ve duyarlılık eğitimleri düzenlenmesi

✓ Müfettiş yardımcılara için “Temel Muhasebe ve Mali Tablolar Analizi” konulu eğitim düzenlenmesi

V.BÖLÜM

1. EĞİTİM FAALİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Eğitim, kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür. Yani bir başka deyişle eğitim, bireyin yaşam için sahip olması gereken davranışları kazandığı ve bu davranışların oluşumunda kendine özgü nitelikleriyle aktif rol aldığı, yaşam boyu devam eden bir süreçtir.

Günümüzde iş dünyasında yaşanan hızlı değişim, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeyi gerekli kılmaktadır. Bu becerilerin geliştirilmesi bireylerin daha uzun süreyle çalışma hayatında kalmalarına, iş yaşamında verimliliklerinin artmasına ve değişen iş ve yaşam koşullarına daha hızlı uyum sağlamalarına imkân vermektedir. Bu çerçevede bireylerin, iş yaşamının gerektirdiği eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ülkemiz insan kaynağının geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Ülkemizde büyük ya da küçük her kurum eğitimin anlamını ve performansa katkısını bilmekte ve çalışanlarının eğitim için giderek artan düzeylerde çaba göstermektedir. Eğitime önem veren ve bu anlamda çalışanlarına yatırım yapan kurumların değişime ayak uydurabildikleri, hatta değişime öncülük ederek önemli rekabetçi üstünlükler elde ettikleri görülmektedir. Zira eğitim artık sadece bireylerin eğitimi olarak mikro düzeyde ele alınmamakta, kurumu içindeki bütün unsurları ele alarak daha geniş bir öğrenme yaklaşımı olarak benimsenmektedir.

Bireylerin yanı sıra; hali hazırda eğitime yapılan yatırımı kaynak israfı olarak gören kurum ve kuruluşların, eğitimin ve beceri geliştirmenin sağladığı katma değer farkına varmaları, rekabet güçlerini artırma açısından katkı sağlayacaktır. Eğitimin faydaları hakkında işverenler, kurum ve kuruluşlar da dâhil tüm toplumun farkındalığının artırılması oldukça önemlidir. Bu sebeple toplumda bir hayat boyu öğrenme kültürünün ve farkındalığının oluşturulması temel öncelik olarak belirlenmelidir.

Kurum ve kuruluşlar çalışanlarının becerilerinin geliştirilmesini sağlama hususunda öncü rol oynamalıdır. Kurum ve kuruluşlar, gerek piyasanın gerekse çalışanların ihtiyaçlarını tespit ederek çalışanlarını hizmet içi eğitime yönlendirmelidir. Tam zamanlı çalışan bireylerin zaman kısıtlamaları yüzünden öğrenme fırsatlarından yararlanmasında zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, hizmet içi eğitim olanaklarını geliştirmesi sağlanmalıdır.

İnsan kaynaklarını geliştirmenin temel amacı, eğitim ve gelişimle ilgili çeşitli faaliyetler yoluyla kamuda ve özel sektörde var olan insan potansiyelini geliştirmektir. İnsan kaynakları, bu kurumlar için oldukça önemlidir ve bu kaynakların etkili kullanılması kurumların kendi alanlarındaki başarılarında büyük bir rol oynamaktadır. Zira sürdürülebilir dengeli gelişmenin, büyümenin ve paylaşımın en önemli unsuru insan kaynağıdır.

Dünyada, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, eğitimin önemini vurgulamayan tek bir ülke olmamakla birlikte, gelişmiş ülkeler de dahil bütün ülkeler eğitime yeterince kaynak ayıramadıklarını, mevcut eğitim sistemlerinin yarının taleplerine hazır olmadığını ve eğitimin 21. yüzyıla uygun bir yapıya kavuşturulması gerektiğini tartışmaktadırlar.

Hızla yenilenen ve çoğalan bilgi birikimine paralel olarak, bireylerin bilgi ve becerilerini güncelleyebilmeleri ve yeni bilgi ve beceriler kazanabilmeleri için eğitime olan ihtiyaçları sürekli olarak artmaktadır. Bu gerçeğe uyumlu bir şekilde, hizmetiçi eğitimlerin işlevi önem kazanmakta ve eğitim, giderek, hayat boyu devam eden bir sürece dönüşmektedir.

Kurumların başarılı olabilmeleri öncelikle her çalışanı gerçekten başarılı olabileceği, bilgi, beceri ve yeteneklerini gösterebileceği doğru alanlarda çalıştırabilmek, önlere mesleki bir vizyon koyarak kariyer gelişmelerine yardımcı olmaktır. Bunun için gerekli olan ana unsur ise eğitimidir. Başarılı kurumlara baktığımızda başarılarının arkasındaki en önemli gücün eğitim olduğu görülmektedir

Başkanlığımızca 2014 yılında yürütülen eğitim faaliyetleri değerlendirildiğinde; 2014 yılı için Bakanlık Eğitim ve Eylem Planlarında öngörülen eğitim hedeflerinin tamamına ulaşılmıştır. Ayrıca 2014 yılı boyunca Kurul Başkanlığımıza gerek kamu kurum ve kuruluşları gerek sanayi, ticaret ve meslek odaları, işçi ve işveren sendikaları, dernekler gerekse özel sektör kuruluşlarından, iş mevzuatı ile ilgili olarak eğitim, bilgilendirme bilinçlendirme çalışmaları yapılması yönünde vb. birçok başvuru gerçekleştirilmiş, söz konusu başvurular Kurul Başkanlığımızca değerlendirilerek gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse işin yürütümü yönünden çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı kapsayıcı birçok değişik konuda Kurul Başkanlığı ve Grup Başkanlığımızda görevli İş Müfettişleri görevlendirilmiş ve birçok seminer, toplantı, panel, kongre vb. değişik platformda görevlendirilen Müfettişler eğitim çalışmalarını yürütmüşlerdir.

2014 yılında düzenlenen eğitimler sonunda yapılan anket çalışmalarının değerlendirilmesi ile gelişen şartlar ve ihtiyaçlar göz önüne alınarak, 2015 yılı için Bakanlık Eğitim ve Eylem Planlarında Başkanlığımızca uygulanacak eğitim faaliyetleri oluşturulmuştur. Ayrıca, Başkanlığımız Eğitim Komisyonu gerek kamu kurum ve kuruluşları gerekse sendikalar, sanayi, ticaret ve meslek odaları gibi sivil toplum kuruluşları yada özel sektör kuruluşlarından gelecek her türlü öneri katkı ve taleplere açık olmaya devam edecek ve söz konusu kuruluşların eğitim ile ilgili talepleri titizlikle değerlendirilerek tüm taleplerin kapsayıcı şekilde karşılanmasına 2015 yılında da gayret edilecektir. Bununla birlikte bu planlamalara ve çalışmalara iç ve dış paydaşlardan her türlü katkılarınız beklenmektedir. Başkanlığımız Eğitim Komisyonuna ait kurumsal posta adresi (itkegitim@csgb.gov.tr) şeklindedir.

Saygılarımızla, bilgilerinize arz ederiz.



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat:5 Emek ANKARA
Tel: (0312) 296 62 31
Web: www.itkb.gov.tr
e-posta: isteftis@csgb.gov.tr