



Teftiş

Ekim 2025 | Sayı: 8

Bülten

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI E-BÜLTENİ

**AZERBAIJAN VE
İSVEÇ ÇALIŞMA ZİYARETLERİ**

**FARKINDALIK VE
BİLGİLENDİRME
TOPLANTILARI**

**G20 ÇALIŞMA VE
İSTİHDAM BAKANLARI
TOPLANTISI**



**İŞ HUKUKUNDA AYRIMCILIKTA
MADALYONUN DİĞER YÜZÜ: ÜSTÜN
TUTMA (KAYIRMA)**

**FİZİKİ STRES VE İŞ KAZALARI: METAL
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE
BİR İNCELEME**

İÇİNDEKİLER



REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI E-BÜLTENİ

İMTİYAZ SAHİBİ

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI ADINA
BEKİR AKTÜRK

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

GÖKHAN ATEŞ

DANIŞMA KURULU

EROL GÜNER
RESÜL YILMAZ
DAVUT SEYHAN
FARUK SEVEN
GÖKHAN ATEŞ

EDİTÖRLER

ÖMER UÇEV
BAŞAK YETKİN
HÜSEYİN YÜKSEL
YASEMİN ÇETİNKAYA
MUSTAFA KAPAN
BENAY ATAMAN
MUZAFFER KAĞAN KASIMOĞLU
ZEYNEP MERİÇ KÜREŞ

TASARIM

HANDAN KOÇ
MUHAMMED YAVUZ BALCI
ŞAHAP KİŞİ
BUSE ATMACA

KATKIDA BULUNANLAR

YASİN SEZER
YEŞİM ERKOÇ
BAŞAK YETKİN
HÜLYA BOZ KARAPIÇAK
HÜSEYİN YÜKSEL
YASEMİN ÇETİNKAYA
HALİL ERKAN KÖSE
MUSTAFA KAPAN
YELİZ POLAT
HANDAN KOÇ
SEHER TEKELİ KAYA
YAĞMUR ÖZCAN
BENAY ATAMAN
CEYLAN DÜNDAR POLAT
AHMET RAŞİT YÜKSEL
MUHAMMED YAVUZ BALCI
MUZAFFER KAĞAN KASIMOĞLU
ZEYNEP MERİÇ KÜREŞ
SEYRAN ERDUGAN

Bu Bülten 2025 yılı Temmuz - Eylül döneminde gerçekleştirilen faaliyetlere yönelik olarak hazırlanmıştır.

Bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi iletmek için medyartb@csgb.gov.tr e-posta adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Yasal Uyarı: Bu e-bülten bilgilendirme amaçlı olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Adres: Emek Mahallesi, Naci Ayalıoğlu Caddesi
No: 13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
Telefon: (312) 296 62 31
Telefon: (312) 296 62 40
Faks: (312) 296 18 71
e-posta: rehberlikteftis@csgb.gov.tr

01

İçindekiler

02

Başkanın Mesajı

03

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Gündem

12

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
Gündem

41

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
Projeler

51

Müfettiş Kaleminden

62

Bizden Haberler

BAŞKANIN MESAJI

**Çalışma Hayatının Değerli Okurları,**

Çalışma hayatına ilişkin gelişmeleri yakından takip eden bir kurum olarak yürüttüğümüz faaliyetleri ve projeleri düzenli aralıklarla kamuoyuyla paylaşmayı önemsiyoruz. Bu doğrultuda hazırladığımız, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının çalışmaları hakkında güncel bilgilere yer vererek hazırladığımız Teftiş Bülteni ile çalışma hayatının kıymetli paydaşlarıyla daha güçlü bir iletişim ağı kurmayı ve kurumsal hafızamızı geleceğe taşımayı amaçlıyoruz.

2025 yılının üçüncü çeyreğine ait sekizinci sayı, Bakanımız Sayın Prof. Dr. Vedat Işıkhan'ın katıldığı G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı ile Başkanlık olarak katılım sağladığımız Türkiye-Azerbaycan Bakanlıklar Arası Ortak Daimi Komisyonu 12'nci Toplantısı haberlerinden oluşan Bakanlık gündemiyle başlamaktadır. Azerbaycan ve İsveç'e düzenlenen çalışma ziyaretleri, kurum ziyaretleri, farkındalık ve bilgilendirme toplantıları, istişare toplantıları gibi Başkanlığımızca yürütülen çalışmalar da Bültenimizde yer almaktadır.

Bültende Başkanlığımızdan haberlerin yanı sıra müfettişlerimiz tarafından kaleme alınan çalışmaları okuyucularımızla paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz. Bu sayıda; iş hukukunda ayrımcılık düzenlemesinin "üstün tutma (kayıma)" bağlamında ele alındığı ve fiziki stres ile iş kazaları arasındaki ilişkinin metal sektörü özelinde incelendiği çalışma hayatına ilişkin güncel ve akademik çalışmalara da yer verilmektedir.

Bültenin hazırlanmasında özveriyle görev alan içerik hazırlama, editörlük ve tasarım ekibindeki tüm çalışma arkadaşlarıma ve makaleleriyle yayınumıza katkı sunan müfettişlerimize teşekkür eder, Bültenimizin çalışma hayatına katkı sunmasını ve tüm paydaşlarımıza fayda sağlamasını dilerim.

Bekir AKTÜRK

Rehberlik ve Teftiş Başkanı



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

GÜNDEM

GÜNDEM



G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Güney Afrika'nın ev sahipliğinde düzenlenen G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı'nda, iki ayrı oturumda yaptığı konuşmalarla Türkiye'nin istihdam politikalarını paylaştı.

Bakan Vedat Işıkhan, toplantının “Kapsayıcı Büyüme, İstihdam Artışı ve Gençlerin Güçlendirilmesi” başlıklı oturumunda yaptığı konuşmada, Türkiye'nin gençlik politikalarını ve istihdam odaklı girişimlerini anlattı. Dijital dönüşüm, yeşil ekonomi, demografik değişimler ve Türkiye'nin genç istihdamı konusundaki sunduğu fırsatlara değinerek genç işsizliğin 2024 yılında son yirmi yılın en düşük seviyesine gerilemiş olduğunu, Mayıs 2025 itibarıyla yüzde 15,4 olarak ölçüldüğünü belirtti. Bu başarıda gençlere yönelik mesleki eğitim ve yerleştirme programları ile genç girişimcilere sunulan teşviklerin etkisine de değinen Işıkhan, yeşil

ve dijital dönüşüm başlığı altında 250 bin gence yapay zekâ, güneş paneli montajı ve siber güvenlik gibi alanlarda eğitimler verildiğini aktardı.

Bakan Işıkhan, Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı kapsamında 2015 yılında Antalya Liderler Zirvesi'nde kabul edilen Antalya Gençlik Hedefi olarak bilinen NEET oranlarının 2025'de azaltılması hedefinin bu yıl değerlendirildiğini belirterek “Genç kadınların kalkınma sürecinden geri kalmasına müsaade etmiyoruz. NEET kadınlara yönelik destek programlarımızla 40 bin genç kadını kayıtlı istihdama kazandırdık.” dedi.



GÜNDEM



Bakan Işıkhan, Güney Afrika Dönem Başkanlığı öncülüğünde gençlere yönelik yeni bir hedef olarak "Nelson Mandela Körfezi Hedefi"nin kabul edilmesinden duyduğu memnuniyeti ifade ettikten sonra konuşmasını "Gençlere umut değil, fırsat sunalım." çağrısıyla tamamladı.

Genç istihdamı politikalarının yanı sıra "İşgücünde Fırsat Eşitliği" başlıklı oturumunda, Türkiye'nin kadınların iş gücüne katılımını arttırmaya yönelik politikalarını ve uygulamalarını G20 üyesi ülkeler ile paylaşan Işıkhan, konuşmasında kadınların çalışma hayatındaki yerini güçlendirmenin, sadece bireysel refah açısından değil sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal denge açısından da hayati bir öneme sahip olduğunu vurguladı.

Kadınlara dijital ve yeşil beceriler kazandırmanın, değişen iş gücü yapısına uyum açısından büyük önem taşıdığını belirten Işıkhan, bu kapsamda "Kadınların Güçlenmesi Stratejisi ve Eylem Planı"nın uygulamaya konulduğunu kaydetti. Esnek çalışma modelleri, ebeveyn izni ve kayıtlı çocuk bakıcılığı gibi uygulamalarla kadınların iş-yaşam dengesinin desteklendiğini de sözlerine ekledi.

Konuşmasının sonunda Gazze'de yaşanan insanlık dramına da dikkat çeken Işıkhan, çatışma bölgelerinde kadınların ve çocukların yaşadığı mağduriyete vurgu yaptı. "Kadınların ve çocukların güvenli ortamlarda yaşama hakkı, tüm insanlık için öncelikli olmalıdır." diyerek sözlerini tamamladı.



Bakan Işıkhan, toplantı kapanışında yaptığı konuşmada ise, G20'nin kapsayıcılık ve dayanışma temelindeki yapısının küresel sorunların çözümünde kritik bir rol oynadığını vurguladı. Afrika'nın, Türkiye Yüzyılı vizyonunda önemli bir yere sahip olduğunu belirten Işıkhan, Türkiye'nin Afrika'ya açılım politikasını "Afrika'nın sorunlarına Afrikalı çözümler" ilkesi doğrultusunda yürüttüğünü ve bu yaklaşımın siyasi, ekonomik ve insani temellere dayandığını söyledi.

GÜNDEM



Türkiye-Azerbaycan Bakanlıklar Arası Ortak Daimi Komisyonu 12'nci Toplantısı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhân, Türkiye-Azerbaycan Ortak Daimi Komisyonu 12'nci Toplantısı ve 2026-2027 Eylem Planı İmza Töreni programları kapsamında 2 Eylül 2025 tarihinde Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanı Anar Aliyev'i Türkiye'de ağırladı.



GÜNDEM

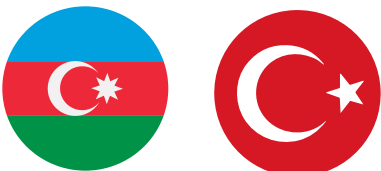


Bakanlıkta düzenlenen programda konuşma yapan Bakan Vedat Işıkhani, "Tek Millet, İki Devlet" şeklinde tanımlanan ikili ilişkilerin her geçen gün geliyor olmasından büyük mutluluk duyduğunu vurgulayarak "Sayın Cumhurbaşkanlarımızın imzalamış oldukları Şuşa Beyannamesi ile ilişkilerimiz müttefiklik seviyesine ulaşmıştır. Çalışma Bakanlıkları olarak bu ilişkilere katkı sağlayacak ve ona yeni boyutlar kazandıracak iş birliğimizi geliştirme yönünde ortak bir iradeye sahibiz. Bugün 12'ncisini düzenlediğimiz Ortak Daimi Komisyon, mevcut iş birliği anlaşmamız çerçevesinde 23 yıldır ortak çalışmalarımızı kolaylaştırıyor. Pek çok ülke ile benzer iş birliği yöntemlerimiz bulunsa da gururla ifade edebilirim ki, en köklü ve uzun soluklu Ortak Daimi Komisyon, Türkiye ile Azerbaycan arasındaki bu mekanizmadır." diye konuştu.

Daha önce gerçekleştirilen iş birliği toplantılarında verimli temaslarda bulunduklarının altını çizen Bakan Işıkhani, "Bakü'de gerçekleştirdiğimiz 11'inci Ortak Daimi Komisyon Toplantısı'nda kararlaştırılan otuz maddelik 2024-2025 Eylem Planı büyük ölçüde tamamlanmıştır. Bu durum, somut iş birliğimizin ne kadar verimli ilerlediğinin göstergesidir." dedi.

12'nci Ortak Daimi Komisyon Toplantısı'nın mevcut iş birliğinin derinleşmesine katkı sağlayacağını belirten Işıkhani, imzalanacak olan Protokol ve eki Eylem Planı ile çalışma hayatı, istihdam hizmetleri, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, rehberlik ve teftiş gibi önemli alanlarda önümüzdeki dönemde Bakanlıklar arasında gerçekleştirilecek iş birliğinin daha somut hale getirileceğini, Bakanlar olarak çalışmaların uygulanmasını sıkı bir şekilde takip edeceklerini ifade etti. Süreçlerin sorunsuz bir şekilde yürütülmesinde katkısı bulunan Azerbaycanlı yetkililere ve teknik ekiplere teşekkür ederek protokolün iki ülke için hayırlı olmasını diledi.

Konuşmaların ardından Ortak Daimi Komisyon 12'nci Toplantısına ilişkin Protokol ve eki 2026-2027 Eylem Planı iki kardeş ülke Bakanları tarafından imzalandı.



GÜNDEM



2025-2026 Dönemi Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) heyetlerinin 27 Şubat 2025 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına tekliflerini sunmasıyla başlayan kamu işçileri toplu iş sözleşmesi görüşmeleri süreci 2 Ağustos 2025 tarihinde uzlaşıyla sona erdi.

Konfederasyonların 2025-2026 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü'ne ilişkin talepleri, hükümet ve kamu işverenlerini temsil eden Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) tarafından değerlendirildi. Yapılan müzakereler sonucunda, kamu kurum ve kuruluşlarındaki işçilere yönelik mali ve sosyal haklar konusunda taraflarca uzlaşıya varılması üzerine 2025-2026 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü Bakanlıkta düzenlenen törenle imzalandı.

Protokolün imzalanmasının ardından konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, sürece katkılarından dolayı Cumhurbaşkanımız Sayın

Recep Tayyip Erdoğan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Cevdet Yılmaz, Hazine ve Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay ve Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan'a teşekkürlerini iletti. Işıkhan, 600 bin işçinin hem özlük haklarının hem de ekonomik haklarının dile getirilmesi, savunulması doğrultusunda sınırlı olan bir bütçe dahilinde kamu işçilerine en üst noktada, enflasyonun üstünde bir destek verdiklerini söyledi.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü'ne göre uygulanacak zam oranları, ilk 6 ay için yüzde 24, ikinci 6 ay için yüzde 11, üçüncü 6 ay için yüzde 10, dördüncü 6 ay için ise yüzde 6 olarak belirlendi.



GÜNDEM



Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Konseyi Toplantısı, 4 Temmuz 2025 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan'ın başkanlığında düzenlendi.

Bakan Vedat Işıkhan, İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin son toplantısını 2018 yılında gerçekleştirdiklerini anımsatarak Konseyin kurulduğu 2005 yılından bu yana toplamda 28 toplantı gerçekleştirildiğini; bu toplantıların, ülkemizin uluslararası standartlara uygun ve ulusal standartlarımızı kapsayan bir iş sağlığı ve güvenliği politikasına kavuşmasına önemli katkılar sunduğunu ifade etti. Ayrıca, bugüne kadar paydaşların katkısıyla hazırlanan Ulusal İSG Politika

Belgesi ve Eylem Planlarının mevzuat çalışmaları başta olmak üzere sahada uygulama tedbirlerinden iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması sürecine kadar her aşamada kamu, işçi ve işveren üçlü istişare mekanizmasının görüş ve önerileriyle şekillendiğini vurguladı. Bakan Işıkhan, tüm tarafların katkı sunabildiği bu tür istişare ve ortak karar mekanizmalarının insana hizmet anlayışlarının temel prensibi olduğuna vurgu yaptı.

GÜNDEM



Çalışma hayatının, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması başta olmak üzere pek çok konuyu içeren sınırları geniş bir alan olduğuna işaret eden Bakan Işıkhan, “Her ne kadar istihdamın arttırılması, işsizliğin azaltılması ve nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi ekonomimizin geleceği açısından son derece önemli olsa da bu gelişimin en büyük itici gücü kuşkusuz çalışanlarımızın güvenliği, huzuru ve sağlığıdır. Çalışma hayatının en önemli unsuru olan çalışanlarımız ne kadar verimli olursa ekonomik kalkınmamız da o kadar sürdürülebilir olacaktır. Bu önemli denklem asla unutulmamalı ya da göz ardı edilmemelidir. İş hayatındaki bu verimi sağlayacak en önemli araçlardan birisi de elbette insancıl koşullara sahip çalışma ortamının ve ortamlarının oluşturulabilmesidir.” değerlendirmelerinde bulundu. Ayrıca, çalışma hayatında bir taraftan üretimi arttırırken diğer yandan insana yakışır iş fırsatları sunarak yapılan iş ve insan arasındaki uyumu da gözetmek zorunda olduklarının altını çizdi.

Bu kapsamda, 2012 yılında İş Kanunu’ndan bağımsız olarak hayata geçirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Türkiye adına önemli bir dönüm noktası olduğuna dikkat çeken Bakan Işıkhan, böylece iş sağlığı ve güvenliği alanındaki hizmetlerden yararlanma hususunda kamu dahil bütün çalışanları aynı şemsiye altına aldıklarını belirtti. Mevzuatı güçlendirip dünya standartlarıyla uyumlu hale getirmeye gayret

ettiklerinin altını çizerek “Denetim ve rehberlik faaliyetlerimizi sadece çalışanlarımıza değil güvenlik kültürünün erken yaşlarda gelişeceği inancıyla çocuklarımızdan başlamak üzere toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırmak ve toplumsal bilincin oluşmasını sağlamak için bu çalışmalarımızı daha etkin hale getirdik.” dedi.



GÜNDEM



“Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10’dan fazla çalışanı bulunan işyerlerinde işsizlik sigortası primi işveren payı teşvikinden yararlandırılmasına ilişkin usul ve esaslar hakkındaki tebliğ kapsamında uygun şartları sağlayan 3.400 işyerine 2 milyar lira teşvik ödemesi yaptık. Tüm bu uygulamaları sürekli değişen ve gelişen teknolojiyle entegre bir şekilde yürütmek üzere iş sağlığı ve güvenliğinde dijital dönüşüm sürecini başlattık. Bu kapsamda İSG hizmetlerinin dijital ortamda takip edilmesini sağlayan yazılım sistemimiz İSG KATİP’i uygulamaya aldık. e-Devlet üzerinden hizmet sağlayan bu uygulama sayesinde bürokrasi ve kırtasiyeciliği tamamen ortadan kaldırmış olduk.” diyen Işıkhana, Bakanlık olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde ekonomik anlamda yetersizlik yaşaması muhtemel işverenlerin de yanında olmaya devam ettiklerinin altını çizdi.

Tek bir vatandaşın dahi mesleği sebebiyle sağlığını veya yaşamını kaybetmediği bir çalışma hayatının tesis edilebilmesi için var güçleriyle çalıştıklarına vurgu yapan Işıkhana, alınabilecek tüm önlemleri aldık-

larını, çalışma hayatının kırmızı çizgilerinden birisi olarak gördükleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir şekilde taviz vermeyeceklerini ifade etti. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği konusunun çalışma hayatının tüm aktörlerinin sorumluluğunda olduğuna değinerek çalışma hayatında standartları yükseltmek için tüm paydaşlarla iletişim kanallarının her daim açık tutulduğunu; akademi camiası ve kamu kurumları, çalışan, işveren ve meslek örgütleri ve diğer ülkelerle dahi iş birlikleri geliştirdiklerini dile getirdi.

Bireysel farkındalık, içselleştirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü, toplumsal bilinç ve iş birliği olmadan bu alanda başarılı bir kamu politikası yürütülemeyeceğini kaydeden Işıkhana, konuşmasına şöyle devam etti: “İş sağlığı ve güvenliği kültürünün ülke çapında geliştirilmesine yönelik çalışmalarımızı hızlandırarak sürdüreceğiz. Bu büyük değişim için burada bulunan tüm tarafların iş birliğine ve desteğine ihtiyacımız var. 7 yıl gibi uzun bir aradan sonra tekrar bir araya gelen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini, bu gayretimiz için de bulunmaz bir fırsat olarak değerlendiriyorum. Bu konuda tüm paydaşlarımıza güveniyorum.”



REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

GÜNDEM

GÜNDEM



Azerbaycan Çalışma Ziyareti



Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı arasındaki 11. Ortak Daimî Komisyon Toplantısı'nda kabul edilen "2024-2025 Eylem Planı" çerçevesinde, Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk ve beraberindeki heyet, Azerbaycan'a çalışma ziyareti gerçekleştirdi.

Çalışma ziyaretine, Başkan Bekir Aktürk, Başkan Yardımcısı Resül Yılmaz, İş Müfettişi Muhammed Yavuz Balcı ve Bakü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşaviri Prof. Dr. Muhammet Fatih Bilal Alodalı katılım sağladı.

GÜNDEM



Çalışma İlişkileri ve İş Güvenliği Tedbirleri Toplantısı



25 Eylül 2025 tarihinde Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığında çalışma ilişkileri ve iş güvenliği tedbirlerinin uygulanması hakkında toplantı düzenlendi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Yardımcısı Prof. Dr. Lütfihak Alpkın ve Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakan Yardımcısı Reşad Mustafayev'in de iştirak ettiği toplantıya; Başkan Veli Guliyev, Emek Politikası Dairesi Başkanı Fuad Haydarov, Stratejik Planlama ve İnovasyonlar Dairesi Başkan Yardımcısı Rashad Zalov ve Sürdürülebilir ve İşlevsel Sosyal Güvenlik Ajansı (DOST) Dijital İnovasyonlar Merkezi Direktörü Kenan Akparov katıldı. Görüşmede, "2024-2025 Eylem Planı" çerçevesinde çalışma ilişkileri ve iş güvenliği

alanlarında atılacak adımlar ve mevcut uygulamalar üzerine kapsamlı bir görüşme yapıldı.

Başkan Aktürk, "Ziyaretimizin son gününde, Sayın Bakan Yardımcısı Reşad Mustafayev'in katılımıyla kapsamlı bir değerlendirme toplantısı yapmak bizler için son derece memnuniyet verici oldu. Kendisine ve heyetine verimli iş birliği ve yapıcı yaklaşımları için teşekkür ediyorum." dedi.

Toplantının ardından bir değerlendirme yapan Bakan Yardımcısı Lütfihak Alpkın, ziyaret boyunca gösterilen yakın ilgi ve misafirperverlik için Azerbaycanlı mevkidaşlarına teşekkürlerini iletti.

Toplantı, iş birliğinin gelecekte de güçlenerek devam etmesi yönünde mutabakata varılması ile sona erdi.



GÜNDEM



Bakü Büyükelçiliği Ziyareti



Bakan Yardımcısı Alpkan, Başkan Aktürk ile beraberindeki heyet tarafından 25 Eylül 2025 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Bakü Büyükelçiliğine ziyaret gerçekleştirildi. Büyükelçi Prof. Dr. Birol Akgün ile yapılan görüşmede; "2024-2025 Eylem Planı" çerçevesinde iki ülke arasındaki mevcut iş birliğinin çalışma hayatı alanında daha da güçlendirilmesine yönelik yürütülen faaliyetler hakkında bilgi verildi.

Büyükelçi Birol Akgün, iki kardeş ülke arasındaki ilişkilerin her alanda olduğu gibi çalışma hayatıyla ilgili ilişkilerinde de müstesna bir seviyede olduğunu belirterek kurumlar arası tecrübe paylaşımına yönelik bu tür ziyaretlerin önemini vurguladı ve ziyaretten duyduğu memnuniyeti ifade etti. Büyükelçi Akgün'e gösterdiği nazik ev sahipliği için teşekkür edilmesinin ardından görüşme tamamlandı.



GÜNDEM



Devlet Emek Müfettişliği Hizmeti Kurumu (DƏMX) Ziyareti



Çalışma ziyareti kapsamında, 23 Eylül 2025 tarihinde Devlet Emek Müfettişliği Hizmeti Kurumundan (DƏMX) Başkan Veli Guliyev ve Başkan Yardımcısı İlgar Mammadov'un da yer aldığı bir görüşme gerçekleştirildi. Toplantının sabah oturumunda, iki ülke kurumları arasındaki mevcut iş birliğinin önemi vurgulanarak geleceğe yönelik ortak beklentiler ve hedefler dile getirildi.

Öğleden sonra gerçekleştirilen ikinci oturumda ise çalışma ilişkilerinin dijitalleştirilmesi konusu ele alındı. Azerbaycan heyetinden DƏMX Başkan Yardımcısı Narmin Mirzayeva, DƏMX Risk Yönetimi Elektronik Denetim Şubesi Müdürü Orhan Hüseyinov ile DƏMX Risk Yönetimi ve Elektronik Denetim Şubesi Müdür Yardımcısı Aynura Taghiyeva'nın katıldığı görüşmede, Azerbaycan tarafından çalışma ilişkilerinin dijital orta-



GÜNDEM



ma aktarılmasına yönelik geliştirilen EMAS (Çalışma ve İstihdam Alt Sistemi) hakkında bir sunum gerçekleştirildi. Bu kapsamda, iş sözleşmelerinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesi, bordrolama, maaş ödeme modüllerinin işleyişi ile veri yönetimi ele alındı.

Başkanlığın yürüttüğü denetim faaliyetlerine ilişkin değerlendirmelerde bulunan Başkan Aktürk, teknolojinin sunduğu imkanların teftiş süreçlerine entegre edilmesinin, çalışma hayatında etkinliği ve verimliliği arttırmanın en önemli anahtarlarından biri olduğunu ifade etti. Aktürk, dijitalleşmenin teftiş faaliyetlerine

getirdiği şeffaflık ve hız sayesinde hem çalışanların haklarının daha etkin korunabildiğini hem de işverenlerin yasal yükümlülüklerinin daha kolay takip edilebildiğini belirtti. Bu tür ziyaretlerin, iki kardeş ülkede iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasında önemli bir rol oynadığını vurguladı.

İki ülke arasındaki iş birliğinin, çalışma hayatının standartlarını yükseltme ve denetim kültürü oluşturma yolunda önemli katkılar sunduğuna dair değerlendirmelerin ardından toplantı sona erdi.



GÜNDEM



Dijital Teftiş ve İş Gücüne İlişkin Toplantı



İş teftişi faaliyetlerinin dijitalleştirilmesi ve iş gücü alanındaki güncel konulara değinilen 24 Eylül 2025 tarihli toplantıda; Başkan Aktürk ve beraberindeki heyet, Azerbaycanlı mevkidaşlarıyla tecrübe paylaşımında bulundu.

Toplantıda iş teftişi faaliyetlerinin dijital ortama aktarılması ve bir kontrol sistemi oluşturulması konu-

ları masaya yatırıldı. Devlet Emek Müfettişliği Hizmeti Kurumunda (DƏMX) gerçekleşen toplantıya Azerbaycan heyetinden DƏMX Başkan Yardımcısı Azer Rehimov, Risk Yönetimi ve Elektronik Denetim Departmanı Başkan Yardımcısı Perviz Memmedov, Bakü Şehir Şubesi Başkanı Rüfet Aliyev, İş Mevzuatına Uyumun Devlet Denetimi Dairesi Başkanı Kamran Babayev ve Hukuk Dairesi Başkanı İslam Hasanzade



GÜNDEM



katıldı. Oturumda dijital denetim ve teftiş programının hazırlanmasına ilişkin risk yönetimi sistemleri, mevcut ve gelecekteki mevzuat çalışmaları ile idari ihlallerle ilgili süreçlerin dijital platformlar üzerinden yürütülmesine ilişkin deneyimler paylaşıldı.

Toplantıların ardından değerlendirmelerde bulunan Başkan Aktürk, teftiş süreçlerinin dijitalleşmesinin yalnızca bir verimlilik artışı değil aynı zamanda daha şeffaf, adil ve risk odaklı bir denetim anlayışının da temeli olduğunu belirtti. Aktürk, "Dijital denetim sistemleri, bizlere sahadaki durumu anlık olarak analiz etme ve kaynaklarımızı en doğru şekilde yönlendirme imkânı tanıyor. Bu alanda kardeş ülke Azerbaycan ile

yürüttüğümüz tecrübe paylaşımını son derece kıymetli buluyorum." dedi.

İş gücünün korunmasının her iki ülkenin de en temel önceliği olduğunun altını çizen Aktürk, "Çalışma hayatının şartları ve riskleri sürekli değişiyor. Bu değişimlere proaktif yaklaşımlarla cevap vermek, çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini teminat altına almak ortak sorumluluğumuzdur. Bu ziyaret, iki kardeş ülkenin bu ortak hedefe yönelik iradesini bir kez daha teyit etmiştir." ifadelerini kullandı. Toplantı, karşılıklı iş birliğinin devamına yönelik iyi niyet temennileriyle sona erdi.



GÜNDEM



Stockholm Büyükelçiliği Ziyareti



Türkiye Cumhuriyeti Stockholm Büyükelçiliğine 26 Ağustos 2025 tarihinde ziyaret gerçekleştirildi.

Başkan Bekir Aktürk ve beraberindeki heyet tarafından 25 - 29 Ağustos 2025 tarihlerinde İsveç'e gerçekleştirilen çalışma ziyareti kapsamında Türkiye Cumhuriyeti Stockholm Büyükelçiliğine yapılan ziyarette, Büyükelçi Yönet Can Tezel ile görüşüldü. Görüşmeler esnasında Başkanlığın görev alanı, yürü-

tülen teftiş süreçleri ve rehberlik odaklı yaklaşım hakkında bilgiler aktarılarak çalışma ziyareti programının kapsamı ve hedeflenen çıktılar paylaşıldı.

Ziyarette, "İş Teftiş, Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi" hakkında da genel bilgilendirme yapılarak projenin amacı, kapsamı ve beklenen sonuçları ile yürütülen çalışmaların ana hatları Büyükelçi Tezel'e aktarıldı.

Büyükelçi Yönet Can Tezel, uluslararası kurumlarla yürütülen çalışmaların ülkemiz açısından taşıdığı önemi vurgulayarak ziyaretten duyduğu memnuniyeti ifade etti. Heyet tarafından Büyükelçi Tezel'e gösterdiği nazik ev sahipliği için teşekkür edilmesinin ardından görüşme tamamlandı.



GÜNDEM



SEVESO Farkındalık Toplantısı



11 Temmuz 2025 tarihinde Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Türkiye Sıvılaştırılmış Petrol Gazı (LPG) Meclisi'ne yönelik farkındalık ve bilgilendirme toplantısı gerçekleştirildi.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve olası etkilerinin azaltılmasına yönelik yürütülen programlı iş sağlığı ve güvenliği teftiş faaliyetleri hakkında sektörde farkındalığı arttırmak amacıyla düzenlenen toplantıya; Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk, Başkan Yardımcısı Faruk Seven, TOBB Genel Sekreter Yardımcısı Cengiz Delibaş, TOBB Türkiye LPG Meclisi Başkanı Ömer Yağız, LPG sektörü temsilcileri ile ilgili kurum ve kuruluşların yetkilileri katıldı.

Toplantının açılış konuşmasını yapan Başkan Bekir Aktürk, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik kapsamında yürütülen teftişlerin yalnızca mevzuata uyum denetimiyle sınırlı olmadığını aynı zamanda işyerlerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesine katkı sağlama-yı hedeflediğini belirtti.

Başkan Aktürk, "Güvenlik yönetim sistemi, büyük kaza senaryo dokümanı ve güvenlik raporu üzerinden ger-



GÜNDEM



çekleştirdiğimiz denetimlerle işletmelerin risklerini daha etkin yönetmelerini teşvik ediyoruz.” dedi. Ayrıca, sektöre özgü tehlikelerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasının kalıcı ve güvenli çalışma ortamları açısından önemini vurguladı.

Toplantının devamında, İş Başmüfettişi Şule Kalyoncu İner tarafından yapılan sunumda; Seveso III Direktifi ve ulusal mevzuatın gelişimi, alt ve üst seviyeli kuruluşlara ilişkin düzenlemeler, güvenlik yönetim sistemleri, büyük kaza senaryo dokümanları ve teftişlerde karşılaşılan sık karşılaşılan mevzuat eksiklikleri ele alındı. İş Başmüfettişi İner, teftişlerin yalnızca denetim değil aynı zamanda rehberlik işlevi

gördüğünü belirterek güvenlik kültürünün yerleşmesinde işletmelerin aktif sorumluluk üstlenmesinin önemine dikkat çekti. Ayrıca sunumda 2025 yılı programlı teftiş faaliyetlerine ilişkin istatistikler ve sektörel risk haritaları katılımcılar ile paylaşıldı.

Kapanış bölümünde, Başkanlığın sahaya yönelik rehberlik faaliyetlerinin sektöre sağladığı katkı için teşekkürlerini sunan katılımcılar, bu tür toplantıların düzenli şekilde devam etmesinin önemli olduğunu vurguladı. Toplantı, LPG sektöründe güvenli ve sürdürülebilir çalışma ortamlarının güçlendirilmesi yönünde önemli bir adım olarak değerlendirildi.



GÜNDEM



İdari Teftiş Hazırlık ve Koordinasyon Toplantıları



Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından 2025 yılı için planlanan programlı idari teftiş faaliyetlerine yönelik hazırlık ve koordinasyon toplantıları, 25 Temmuz ve 31 Temmuz 2025 tarihlerinde düzenlendi.

2024/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ve Bakanlık Makamı Olur'u doğrultusunda; rehberlik, teftiş ve denetim faaliyetlerinin düzenli, planlı ve etkin şekilde yürütülmesi, kamu hizmetlerinde verimliliğin artırılması ve kamu kaynaklarının etkili kullanımı amacıyla Başkanlıkça yürütülen programlı idari teftişlere ilişkin hazırlık ve koordinasyon toplantıları, Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk, Başkan Yardımcısı Resül Yılmaz ve programlı idari teftişlerde görevlendirilen müfettişlerin katılımıyla gerçekleştirildi.

Toplantıda, programlı idari teftişlerin planlılık, hesap verebilirlik ve kamu yönetiminde etkinliğin artırılması gibi temel ilkelere dayandığını belirten Başkan Bekir Aktürk, bu teftişlerin vatandaş odaklı kamu yönetimi

anlayışının güçlendirilmesine, kamu kaynaklarının tasarruf ve verimlilik esaslarına göre kullanılmasına ve katkı sağladığını ifade etti.

Başkan Aktürk, programlı idari teftişlerde rehberlik faaliyetlerinin öncelikli olması gerektiğini vurgulayarak kamu hizmetinin gerekleriyle bağdaşmayan usul ve uygulamaların tespiti halinde, bunların teftiş süreci içinde yerinde giderilmesine; giderilememesi durumunda ise çözüm odaklı öneriler sunulmasına ve ilgili kurumlara rehberlik edilmesine önem verdiklerini belirtti.

Toplantılarda, 2025 yılına ilişkin programlı idari teftişlerin kapsamı, yöntemleri ve uygulama takvimi ele alındı. Müfettişler, yeni döneme yönelik planlamalara dair görüş ve önerilerini paylaştı. Hazırlık ve koordinasyon amacıyla düzenlenen bu toplantıların, kamu kurumlarının hizmet sunum kapasitesinin güçlendirilmesine ve teftiş süreçlerinin daha sistematik ve sonuç odaklı yürütülmesine zemin hazırladığı belirtildi.

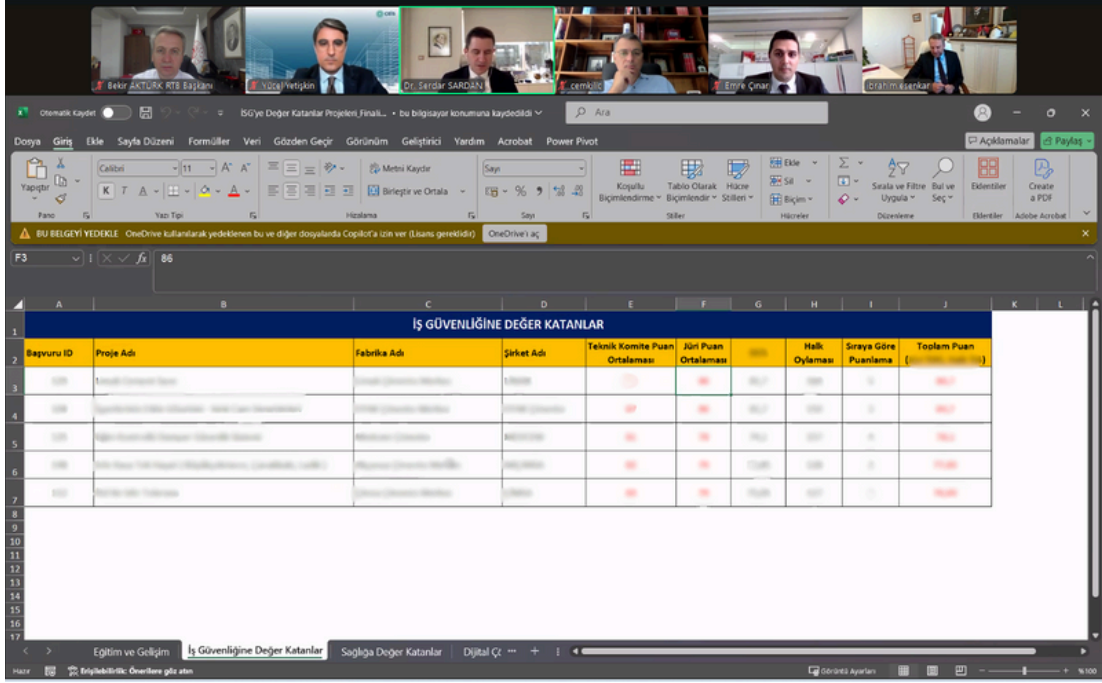
Başkan Aktürk, katkı sunan tüm müfettişlere teşekkür ederek gerçekleştirilecek teftişlerin kamu yönetiminde kalite ve güvenin pekişmesine katkı sağlayacağını aktardı.



GÜNDEM



İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri



Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk 4 Ağustos 2025 tarihinde Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) tarafından düzenlenen "İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri" yarışmasına jüri üyesi olarak katıldı.

Başkan Bekir Aktürk jüri üyesi olarak iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla ÇEİS tarafından düzenlenen "İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri" yarışmasının nihai değerlendirme toplantısına katıldı. 4 Ağustos 2025 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleşen toplantıda finale kalan projeler değerlendirildi. ÇEİS Genel Sekreteri Serdan Şardan'ın moderatörlüğünde gerçekleştirilen toplantının jüri heyetinde Başkan Aktürk'ün yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü İbrahim Esenkar, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cem Kılıç, Türkiye Çimento Seramik Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası Genel Başkan Yardımcısı İbrahim Yağşi ve İSG Profesyoneli Selim Arun yer aldı.

14 farklı firma tarafından 2023 ve 2024 yıllarında hayata geçirilen ve yarışmaya başvuran 91 proje, "İş Güvenliğine Değer Katanlar", "Sağlığa Değer Katanlar" ve "İSG'ye Liderlik Yapanlar" kategorilerinde teknik değerlendirme komitesi tarafından incelendi. Her kategoride en başarılı bulunan ilk beş proje, jüri değerlendirmesine sunulmak üzere belirlendi. Finale kalan projeler, jüri üyeleriyle paylaşılarak sektör çalışanlarının da katılımıyla oylamaya açıldı.

Oturumda söz alan Aktürk, değerlendirme sürecinde iyi uygulamaların görünür hale getirilmesinin, risk odaklı yaklaşımın, ölçülebilir sonuçların ve sürdürülebilirliğin temel kriterler olduğunu vurguladı. Tüm projelerin ayrı ayrı kıymet taşıdığını ifade eden Aktürk, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının sahadaki denetim tecrübesi doğrultusunda projelerin hayata geçirilebilirliğinin ve yaygınlaşma potansiyelinin yüksek standartlarla incelendiğini belirtti.

Jüri heyetinin değerlendirme süreci tamamlandıktan sonra her kategorinin en başarılı projesi belirlenerek toplantı sona erdi.



GÜNDEM



Kocaeli Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) iş birliğinde düzenlenen “Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı” 15 Eylül 2025 tarihinde Kocaeli Sanayi Odasında gerçekleştirildi.

Toplantıya Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk, Rehberlik ve Teftiş Başkan Yardımcısı Davut Seyhan, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkan Yardımcısı İsmail Ertüzün, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü İbrahim Esenkar, Çalışma Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı Emin Türker, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdür Yardımcısı Mustafa Işık, TİSK Genel Sekreteri Akansel Koç, Kocaeli Sanayi Odası Başkanı Ayhan Zeytinoğlu ile işveren temsilcileri katıldı.

Genel Sekreter Akansel Koç'un moderatörlüğünde başlayan etkinlik, açılış konuşmalarının ardından iki oturum şeklinde yapıldı. Her kurum temsilcisinin kendi alanında gerçekleştirdiği bilgilendirme sunumu sonrasında işverenler taraflara sorularını yöneltti. İlk oturumda SGK ve İŞKUR yetkilileri, katılımcılardan gelen prim yapılandırılmaları, istihdam teşvikleri ve nitelikli iş gücü talepleri gibi konulara ilişkin soruları cevapladı.





GÜNDEM



Toplantının ikinci oturumunda söz alan Başkan Bekir Aktürk, Başkanlığın teftiş faaliyetlerindeki önceliğinin yol göstericilik olduğunu vurguladı. Başkan Aktürk konuşmasında, "İş teftişlerimiz, işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere iki ana başlıkta yürütülmektedir. Temel amacımız, teftişlerde rehberliği esas alarak ilerlemek ve yol gösterici bir yaklaşım izlemektir. Bu yaklaşım sayesinde, işyerlerinde tespit ettiğimiz mevzuata aykırılıkların yaklaşık %90'ının he-

nüz teftiş süreci devam ederken giderilmesini sağlamaktayız." ifadelerini kullandı. Aktürk, sunumunun ardından katılımcıların sorularını yanıtladı.

Toplantının kapanış bölümünde, ilgili kurumlar ve işveren temsilcileri, gerçekleştirilen görüşmelerin etkili bir iletişim ve karşılıklı fikir alışverişine olanak sağladığını, bu sürecin tüm taraflar açısından memnuniyet verici olduğunu belirtti.



GÜNDEM



Bursa Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) iş birliğinde 16 Eylül 2025 tarihinde, Bursa'da Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı gerçekleştirildi.

Toplantıya Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk, Rehberlik ve Teftiş Başkan Yardımcısı Davut Seyhan, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkan Yardımcısı İsmail Ertüzün, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü İbrahim Esenkar, Çalışma Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı Emin Türker, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdür Yardımcısı Mustafa Işık, TİSK Genel Sekreteri Akansel Koç ve işveren temsilcileri katılım sağladı.

İşletmelerin çalışma hayatına ilişkin görüş ve önerilerini Bakanlığın ilgili birimleri ile doğrudan paylaşmalarını sağlanarak yapıcı bir istişare ortamı oluşturulmasının hedeflendiği toplantıda, çalışma hayatına dair konularda karşılıklı iletişimin güçlendirilmesi sağlandı.

Toplantıda Başkan Bekir Aktürk, Başkanlığın iş teftişi kapsamında yürütülen rehberlik ve teftiş faaliyetleri



GÜNDEM



hakkında bilgilendirmede bulundu. “Denetimlerimizde öncelikli hedefimiz rehberlik etmektir. İşverenlerin, çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda mevcut eksikliklerin belirlenmesi ve giderilmesi için bilgilendirilmesini amaçlıyoruz. Böylece, mevzuata uyum sürecinin kolaylaştırılmasını hedeflerken, işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin haklarının korunmasına katkı sağlamış oluyoruz. Mevzuata uyumun sağlanması, çalışma barışının tesisi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrul-

tuda denetim faaliyetleri, sadece mevzuat ihlallerini tespit etmekle kalmayıp aynı zamanda işverenlere yol gösterici nitelikte rehberlik hizmeti sunmayı da içermektedir.” diyen Başkan Aktürk, katılımcılardan gelen soruları da yanıtladı.

Toplantı kapanışında, kurum ve işveren temsilcileri toplantının son derece verimli geçtiğini ve taraflar arasında etkili bir işişare ortamının oluşmasına katkı sağladığını belirterek memnuniyetlerini dile getirdi.



GÜNDEM



Kaymakamlık Kursu Kapsamında "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" Eğitimi

İçişleri Bakanlığı tarafından kaymakam adaylarına yönelik düzenlenen 110. Dönem Kaymakamlık Kursu kapsamında, 31 Temmuz 2025 tarihinde, İş Başmüfettişi Ufuk Yüksekova, mülki idare amirlerinin görev, yetki ve sorumlulukları bakımından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve uygulaması hakkında eğitim verdi.

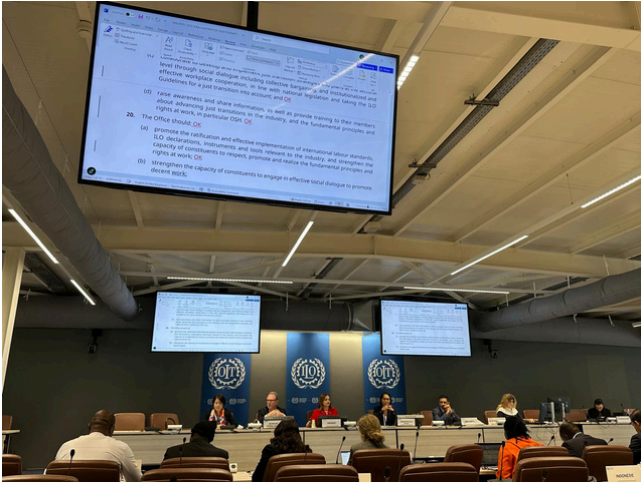
111 kaymakam adayının katılımı ile gerçekleşen eğitimde İş Başmüfettişi Ufuk Yüksekova tarafından yapılan sunumda; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği teftişlerine yönelik hükümleri, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının teşkilat yapısı, teftiş türleri, idari yaptırımlardan birisi olan işin durdurulması kararına ilişkin gerçekleştirilen iş ve işlemler ile 6331 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinde

yer alan mülki idari amirlerinin görev, yetki ve sorumluluklarından bahsedildi.

Ayrıca, 6331 sayılı Kanun'un 30'uncu maddesine dayanılarak çıkarılan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik" hakkında bilgi verilerek işin durdurulması, geçici mühür sökümü, durdurmanın kaldırılması ve acil durdurma gibi işlemlerin gerçekleştirilmesi sırasında mülki idare amirlerinin sorumlulukları ve mülki idare amirlikleri ile Başkanlık arasında gerçekleştirilen yazışmaların içerikleri hakkında bilgilendirme yapıldı.

Kaymakam adaylarından gelen soruların yanıtlanmasıyla sunum sona erdi.

ILO Demiryolu Sektöründe İnsana Yakıjšır İş Hakkında Teknik Toplantı



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1-5 Eylül 2025 tarihleri arasında işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımı ile "Demiryolu Sektöründe İnsana Yakıjšır İş Hakkında Teknik Toplantı" gerçekleştirildi.

Ülkemiz temsil heyetinde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Başmüfettişi Ersin Bulut ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Çalışma Uzmanı Ferdi

Karakaya bulundu. ILO tarafından düzenlenen teknik toplantıda, ulusal ve uluslararası çerçevede demiryolu sektöründe insana yakıjšır iş koşullarının oluşturulması hakkında hükümetlerin, işçi ve işveren temsilcilerinin görüşleri alındı. Hükümet, işçi ve işveren olmak üzere ayrı çalışma grupları oluşturularak demiryolları sektöründe insana yakıjšır işlerin gerçekleştirilmesini en çok etkileyen durumlar ve ortaya çıkan sorunlar mevzuat ve politika çerçevesi, demiryolları işletmelerinde sahiplik, yapısal ve yönetsel konular, taşıma güvenliğinin finanse edilmesi, yatırım ve ekonomik koşullar, yeşil dönüşüm, inovasyon, sınır ötesi ve uluslararası taşımacılık başlıklarında görüşmeler gerçekleştirildi. Çalışma gruplarından elde edilen sonuçlar hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin birlikte katılımı ile gerçekleştirilen ortak oturumlarda tartışılmış olup uygulanacak eylem planına temel oluşturmak üzere bir sonuç metni hazırlandı. Tüm tarafların onayı ile toplantı sonunda oluşturulan ve ILO tarafından kabul edilen sonuç metni ILO'nun internet sitesinde* yayımlandı.

* www.ilo.org/resource/record-decisions/conclusions-and-recommendations-technical-meeting-decent-work-railways

GÜNDEM



ALO 170 Hattı Çalışanlarına Yönelik Mevzuat Eğitimi

Çalışma Hayatı İletişim Merkezi ALO 170 Hattı çalışanları için 22 Ağustos 2025 tarihinde "Çalışma Koşulları ve Çalışma Ortamına Yönelik Teftiş Faaliyetleri" konulu mevzuat eğitimi gerçekleştirildi.

Hibrit olarak gerçekleştirilen eğitime, toplam 108 çalışan katılım sağladı. Eğitim kapsamında; Başkanlığın genel tanıtımı yapıldıktan sonra İş Başmüfettişi Handan Koç tarafından çalışma ortamına ilişkin teftiş faaliyetleri ile İş Müfettişi Muzaffer Kağan Kasımoğlu tarafından çalışma koşullarına ilişkin teftiş faaliyetleri hakkında sunumlar gerçekleştirildi. Sunumlarda, mevzuat hükümlerinin yanı sıra ALO 170 hattına gelen ihbar ve şikayet başvurularının incelemelerinde Başkanlığın uygulamalarına ilişkin bilgiler verildi. Sunumların ardından gerçekleştirilen soru-cevap bölümüyle eğitim tamamlandı.



İşyeri Genel Denetimi: İSG Mevzuat Yapısı, Prosedürler ve Kılavuzlar Semineri

İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) tarafından 22 Eylül 2025 tarihinde düzenlenen "İşyeri Genel Denetimi: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Mevzuat Yapısı, Prosedürler ve Kılavuzlar" konulu web seminerine İş Başmüfettişleri Alpaslan Kılıçarslan ve Ersin Bulut konuşmacı olarak katılım sağladı.



İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) Mesleki Sağlık ve Güvenlik Ağı faaliyetleri çerçevesinde ve İSG Kapasite Geliştirme Programı kapsamında düzenlenen seminer, 16 İİT üyesi ülkenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurumlarında görevli 63 uzmanın katılımıyla gerçekleştirildi. Seminerde, temel İSG mevzuat yapıları hakkında bilgi edinilmesi, teftiş yöntemlerinin paylaşılması ve işyerilerindeki yaygın tehlikeler konusunda farkındalığın artırılması amaçlandı.

Açılış konuşmalarının ardından yapılan sunumlarda; İş Başmüfettişi Alpaslan Kılıçarslan tarafından Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının yapısı ile iş teftişi faaliyetleri hakkında; İş Başmüfettişi Ersin Bulut tarafından işyerlerinde karşılaşılan yaygın tehlikeler, bunlara karşı alınması gereken önlemler ile sorumluluklar hakkında bilgilendirme yapıldı.

GÜNDEM



VII. Ulusal Tehlikeli Kimyasalların Yönetimi ve Proses Güvenliği Sempozyumu

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kimya Mühendisleri Odası tarafından 25-26 Eylül 2025 tarihleri arasında düzenlenen "VI. Ulusal Tehlikeli Kimyasalların Yönetimi ve Proses Güvenliği Sempozyumu"na İş Başmüfettişleri Mustafa Serhat Ekinci ve Hacer Çelik konuşmacı olarak katılım sağladı.

Sempozyuma; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı,

Türk Standartları Enstitüsü, Ankara Büyükşehir Belediyesi temsilcileri ile üniversite öğretim elemanları ve özel şirket temsilcileri katıldı. Sempozyum kapsamında 26 Eylül 2025 tarihinde gerçekleştirilen üçüncü oturumda; İş Başmüfettişi Mustafa Serhat Ekinci tarafından "Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Kapsamında ÇSGB Denetimleri" başlıklı sunumun ardından Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesinde gerçekleştirilen teftişlere ilişkin bilgilendirme yapıldı. Aynı gün düzenlenen altıncı oturumda ise; İş Başmüfettişi Hacer Çelik tarafından "Ex-Proof



Özellikteki Ekipmanların Bakım Onarım ve Uygunluk Kontrolleri" başlıklı sunum gerçekleştirildi.

Sempozyum süresince; tehlikeli kimyasallarla çalışma, süreç yönetimi, konu ile ilgili çalışma yapan kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen işlemler, sanayi kuruluşlarında bütünleşik afet ve iş sürekliliği yönetimi, yangın güvenliği, karayolu tehlikeli yük taşımacılığı, proses güvenliği yönetimi, farklı sektörlere ilişkin proses risk değerlendirmesi, risk tabanlı toz tehlike analizi gibi konularda bilgilendirme ve değerlendirmeler yapıldı.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı 2025/2 Sayılı İç Genelgesi (2024/1 Sayılı İç Genelge Revizyonu)

İş teftişi faaliyetlerine ilişkin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca uygulamaya konulan düzenleyici nitelikteki iç emirlerin, genel görüşlerin ve iş teftişi raporlarına ilişkin özellik arz ettiği değerlendirilen Başkanlık görüşlerinin, bütünlük oluşturacak şekilde bir araya getirilmesi suretiyle müfettişler tarafından ilgili düzenlemelere kolaylıkla ulaşılması, değişikliklerin takip edilmesi, teftiş uygulamalarında birliktelik sağlanması ve etkinliğin artırılması amacıyla "İş Teftişi Usul ve Esası" hazırlanarak Başkanlık 20 Mayıs 2024 tarihli ve

2024/1 sayılı İç Genelgesi ile yürürlüğe girmişti. Bu İç Genelge ile ortaya çıkan görüş ve değerlendirmeler, müfettişlerden ve grup başkanlıklarından alınan geri bildirimler ve uygulamada karşılaşılan ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak yapılan yenilikler ve değişiklikler "İş Teftişi Usul ve Esası"nın ilgili bölümünün değiştirilmesi suretiyle Başkanlığın 18 Ağustos 2025 tarihli ve 2025/2 sayılı İç Genelge ekinde yürürlüğe girdi.

GÜNDEM



Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ziyareti

Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Semiha Dostlar, Grup Başkan Yardımcıları Sedef Serda ve İlker Can Sayım tarafından; Adana İl Millî Eğitim Müdürü olarak göreve başlayan Yusuf Tüfekçi'ye 3 Temmuz 2025 tarihinde hayırlı olsun ziyaretinde bulunuldu.

Ziyarette, Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı tarafından, ilköğretim çağındaki çocuklarda iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırmaya ve ülkemizde güvenlik kültürünün yerleşmesine katkı sunmaya yönelik olarak yürütülmekte olan "Geleceğim Çocuk Sosyal Farkındalık Projesi"ne desteklerinden dolayı Yusuf Tüfekçi'ye teşekkür edildi. Projenin işleyişi konusunda değerlendirmeler yapılarak yeni eğitim öğretim yılında da farklı okullarda projenin uygulanmasına devam edilmesi yönündeki temenniler dile getirildi.



Ayrıca, Adana ilinin sosyokültürel yapısı, nüfusun eğitim durumu, bölgesel farklar ve çalışanların mesleki eğitimi konularında görüş alışverişinde bulunuldu.

Mersin İlinde Gerçekleştirilen Kurumsal Ziyaretler



Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı tarafından 25 Temmuz 2025 tarihinde gerçekleştirilen "2025 Yılı İşin Yürütümü Programlı Teftişleri Bilgilendirme Toplantısı" öncesinde Grup Başkan Yardımcısı İlker Can Sayım tarafından 9, 10, 24 Temmuz 2025 tarihlerinde Mersin ilinde kurumsal ziyaretler gerçekleştirildi.

Başkan Yardımcısı İlker Can Sayım tarafından; Mersin Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erol Yaşar, Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yunus Emre Akalın,

Mersin Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürü Ali Koç, Mersin Organize Sanayi Genel Müdürü Halil Yılmaz, Mersin Serbest Bölge İşletici A.Ş. Genel Müdürü Edvar Mum, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreteri Mahmut Taşhan, Mersin Esnaf ve Sanatkarlar Odası Birliği Başkanı Veyssel Sarı ve Mersin Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Başkanı Emin Levent Türkili ziyaret edildi. 2025 yılında işin yürütümü yönünden yürütülen programlı teftişlere ilişkin yapılacak toplantı hakkında bilgi verilerek ilgili kurum yetkilileri toplantıya davet edildi.

GÜNDEM



Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Rektörlüğü Ziyareti

10 Temmuz 2025 tarihinde Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Semiha Dostlar ve Grup Başkan Yardımcısı Sedef Serda tarafından Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Adnan Sözen ziyaret edildi.

Ziyarette, üniversitenin mevcut durumu, mezun verdiği fakülteler ve çalışma hayatındaki yeri, üniversite-toplum ve üniversite-sanayi iş birlikleri kapsamında yapılan çalışmalar, öğrencilerin yabancı dil başta olmak üzere istihdamda yer alma kapasitelerini arttıracak yetkinlikler ve çalışma hayatının ihtiyaçları hususları istişare edildi. Üniversitede ileriki dönemlerde düzenlenecek kariyer günlerinde iş müfettişliği mesleğinin tanıtılabileceği, mühendislik fakültesi son sınıf öğrencilerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık oluşturmak amacıyla bilgilendirme toplantıları düzenlenebileceği gündeme getirildi. İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine ilişkin Yönetmelik kapsamında, işveren veya işveren vekillerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin gerekli şartların karşılanması halinde Üniversite tarafından da verilebileceği belirtildi.



Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Ziyareti



25 Temmuz 2025 tarihinde Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Semiha Dostlar ve Grup Başkan Yardımcısı İlker Can Sayım tarafından Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yunus Emre Akalın ziyaret edildi.

"2025 Yılı İşin Yürütümü Programlı Teftişleri" konulu bilgilendirme toplantısı sonrasında gerçekleştirilen ziyarette, İl Müdürü Yunus Emre Akalın ve yöneticilerle bir araya gelinerek İl Müdürlüğünün yürüttüğü faaliyetler ile Mersin ilindeki iş gücü piyasasının mevcut durumu hakkında istişarelerde bulunuldu.

GÜNDEM



Mersin Valiliği Ziyareti



Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Semiha Dostlar tarafından 24 Temmuz 2025 tarihinde Mersin Valisi Atilla Toros ziyaret edildi.

Ziyarette, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının yapısı, faaliyetleri ve teftiş süreçleri hakkında bilgiler aktarıldı. Vali Toros, 2025 yılında işin yürütümü yönünden yürütülen programlı teftişlere ilişkin Grup Başkanlığınca düzenlenecek toplantıya davet edildi.

İşin Yürütümü Programlı Teftişleri Bilgilendirme Toplantısı



Adana Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı tarafından 25 Temmuz 2025 tarihinde, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası (MTSO) ev sahipliğinde 2025 yılı işin yürütümü programlı teftişleri hakkında bilgilendirme toplantısı gerçekleştirildi.

Toplantıya Grup Başkanı Semiha Dostlar, Grup Başkan Yardımcısı İlker Can Sayım, İş Başmüfettişleri Halil İbrahim Kocaer ve Yasin Kazan, Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü ve Yardımcısı, Mersin Mali Müşavirler Odası Başkanı, Mersin Esnaf ve Sanatkarlar Odası Başkan Yardımcısı, MTSO Genel Sekreteri ile farklı kurum ve kuruluş temsilcileri, işveren vekilleri, insan kaynakları ve muhasebe çalışanları katılım sağladı.

Grup Başkanı Dostlar konuşmasında, Rehberlik ve

Teftiş Başkanlığının ceza odaklı olmayan proaktif teftiş anlayışıyla faaliyetlerini sürdürdüğünü; temel amacının çalışanların çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının en düşük seviyeye indirilerek çalışma barışının tesis edilmesine katkı sağlamak olduğunu; teftişlerin yanı sıra, bilgilendirme ve farkındalık oluşturmaya esas alan faaliyetlerin de yürütüldüğünü belirtti.

Grup Başkan Yardımcısı Sayım sunumunda, Başkanlığın görev ve yetkileri, programlı teftişlerin kapsamı, amacı, hedefleri, uygulama alanı ile teftişlerin gerçekleştirildiği sektörler ve teftiş konularına değinerek bu sektörlerde sıklıkla karşılaşılan noksanlık ve aykırılıklara dikkat çekti. Sunumun ardından soru-cevap bölümü ile toplantı sona erdi.

GÜNDEM



Adana Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Ziyareti



10 Eylül 2025 tarihinde Grup Başkanı Semiha Dostlar ve Grup Başkan Yardımcıları Sedef Serda ve İlker Can Sayım tarafından Adana Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ahmet Karaveli ziyaret edildi.

Gerçekleştirilen ziyarette, İl Müdürlüğünün yürüttüğü faaliyetler ile Adana ilindeki iş gücü piyasasının mevcut durumu hakkında bilgi edinildi ve istişarelerde bulunuldu.

Adana Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Ziyareti

10 Eylül 2025 tarihinde Grup Başkanı Semiha Dostlar ve Grup Başkan Yardımcıları Sedef Serda ve İlker Can Sayım tarafından Adana Sosyal Güvenlik İl Müdürü Bilal Canbolat ziyaret edildi.

Gerçekleştirilen ziyarette, Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünün yürüttüğü faaliyetler, iş sağlığı ve güvenliği yönünden kamu kurumlarının yükümlülükleri ile Adana ilinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında istişarelerde bulunuldu.



İş Teftişi Faaliyetleri Bilgilendirme Toplantısı



Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı tarafından Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanlığı iş birliğiyle 10 Temmuz 2025 tarihinde iş teftişine ilişkin farkındalık ve bilgilendirme toplantısı düzenlendi.

Toplantıya Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Doğu Bakkal, Grup Başkan Yardımcıları Tuğba Ölmez

Alp, Denizhan Burak Özhan ve Sinem Kaya, İş Müfettişleri Murat Altun, İbrahim Çağatay Koç ile Sincan Organize Sanayi Bölge Müdürü Cüneyt Çalış ve Müdür Yardımcısı Kamil Sunal, üye işyerlerinin işverenleri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve insan kaynakları uzmanları, akademisyenler ve diğer meslek kuruluşlarının temsilcileri tarafından katılım sağlandı.

Toplantıda, Grup Başkan Yardımcısı Denizhan Burak Özhan tarafından Başkanlığın kurumsal yapısı ve gerçekleştirilen teftişler hakkında bilgilendirme yapıldı. İşyerlerinde çalışma ortamı ve çalışma koşullarına ilişkin dikkat edilmesi gereken hususlar ile iş teftişinin çalışma hayatındaki rolü ve önemi vurgulandı. İş Müfettişi Murat Altun tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teftiş faaliyetleri hakkında, İş Müfettişi İbrahim Çağatay Koç tarafından ise işin yürütümüne ilişkin teftiş faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapıldı.

GÜNDEM



Vergi Denetim Kurulundan Bursa Grup Başkanlığına Ziyaret



Hazine ve Maliye Bakanlığı Vergi Denetim Kurulu Bursa Denetim Daire Başkanı Ulvi Cantürk Kaya 22 Eylül 2025 tarihinde, Bursa Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığını ziyaret etti. Grup Başkanı Gökhan Kuzu ve Başkan Yardımcısı Yasin Sezer'in katıldığı görüşmede, kurumlar tarafından yürütülen faaliyetler ve teftiş uygulamaları hakkında karşılıklı bilgi paylaşımında bulunuldu.

Başkan Gökhan Kuzu, kurumlar arası iletişimi güçlendirmeye katkı sunan ziyaretten duyduğu memnuniyeti ifade etti.

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası Toplantısı

8 Temmuz 2025 tarihinde İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı ve Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası (CTSO) işbirliğiyle 2025 yılında yürütülen programlı teftişlere ilişkin bilgilendirme toplantısı düzenlendi.

Toplantıya İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Mahmut Kesici, Başkan Yardımcıları Fatih Çağrı Güzel, Aydın Binici, Engin Uzuner ve iş müfettişleri, CTSO Yönetim Kurulu Başkanı İzzet Volkan, CTSO meclis ve komite üyeleri, Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yaşar Esen, Tekirdağ Sosyal Güvenlik



Kurumu İl Müdürü Fatma Derya Alan, işçi-işveren temsilcileri ile paydaş kurumların temsilcileri katıldı.

Açılış konuşmasını yapan Grup Başkanı Mahmut Kesici tarafından Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının yapısı, iş teftişi faaliyetleri, teftişlerin planlanması, grup başkanlıkları ile ilgili genel bilgiler verildi. CTSO Başkanı İzzet Volkan kamu kurumlarıyla yürütülen işbirliğinin önemli olduğunu, yapılan bilgi paylaşımlarının yalnızca teftiş kapsamındaki sektörler için değil tüm sektörler bakımından büyük bir değer taşıdığını, rehberlik ve teftiş faaliyetleri sayesinde gerekli önlemlerin hızlıca alındığını belirtti.

Toplantının birinci oturumunda Grup Başkan Yardımcısı Engin Uzuner tarafından gerçekleştirilen sunumda;

işin yürütümü programlı teftişlerinin kapsamı, uygulama alanları, uygulanma süreci ile teftişlerde karşılaşılan noksanlık ve ayrılıklara ilişkin hususlara yer verildi.

Toplantının ikinci oturumunda İş Başmüfettişi Fatih Çağrı Güzel tarafından gerçekleştirilen sunumda; iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişlerine ilişkin genel bilgiler, teftişlerde karşılaşılan noksanlık ve ayrılıklar ile güncel mevzuat değişiklikleri konularına yer verildi.

Sunumların ardından iş müfettişleri tarafından katılımcıların soruları cevaplandırılarak toplantı sona erdirildi.

GÜNDEM



Adil Tedarik Zincirleri Üzerine Toplantı

5 Eylül 2025 tarihinde Almanya Başkonsolosluğu'nda, Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, IndustriALL Küresel Sendika ve Otomotiv Sektörü Çok Paydaşlı Diyalog Girişimi iş birliğiyle, "Adil Tedarik Zincirleri Üzerine Yuvarlak Masa Toplantısı" düzenlendi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Almanya İstanbul Başkonsolosluğu yetkilileri ile ILO Türkiye temsilcileri, işveren sendikaları temsilcileri, işveren vekilleri, IndustriALL Küresel Sendika ve üyesi olan işçi sendikalarının temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşen toplantıda Rehberlik ve Teftiş Başkanlığını, İstanbul Grup Başkanı Mahmut Kesici ve İş Müfettişi Ahmet Tekin temsil etti.

Toplantının açılış konuşmasında Almanya Başkonsolos Yardımcısı Martin Graf tarafından adil tedarik zinciri oluşması ve bunun için yapılan yasal düzenlemenin önemine vurgu yapıldı. Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Avrupa ve Uluslararası İstihdam ve Sosyal Politika Dairesi Başkanı Dr. Carsten Stender tarafından Almanya ve AB'de Özen Gösterme Yükümlülüğü yasal çerçevesinin gelişimi ile uygulamanın güncel durumu ve karşılaşılan sorunlara değinildi.



ÇSGB Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Uluslararası Kuruluşlar Daire Başkanı Medeni Can Akın tarafından yapılan "Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği bağlamında 2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi" başlıklı sunumda, ulusal strateji ve yükümlülükler yer verildi.

Toplantının devamında katılımcılar tarafından Türkiye'deki uygulamalara ilişkin tecrübeler ve temsil ettikleri kurum/kuruluşların konuya dair fikir ve yaklaşımları paylaşıldı.

Toplantı, soru-cevap bölümünün ardından sona erdirildi.

Jandarma Genel Komutanlığı İnsan Ticaretiyle Mücadele Eğitimi



Göç İdaresi Başkanlığı ile Birleşmiş Milletler Uluslararası Göç Kuruluşu iş birliğinde yürütülen "Türkiye'de İnsan Ticaretiyle Mücadeleye Avrupa Birliği Desteği Projesi" kapsamında Jandarma Genel

Komutanlığı personeline yönelik 3 Eylül 2025 tarihinde düzenlenen insan ticaretiyle mücadele eğitimine İş Başmüfettişi Özcan Bektaş konuşmacı olarak katılım sağladı.

Eğitim kapsamında İş Başmüfettişi Özcan Bektaş tarafından yapılan "Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının İnsan Ticaretiyle Mücadeledeki Rolü" başlıklı sunumda; insan ticaretinin unsurları, küresel ve ulusal veriler, insan ticaretinin bir türü olarak zorla çalıştırmanın tanımı hakkında bilgiler verildikten sonra zorla çalıştırmanın uluslararası ve ulusal mevzuattaki yeri ile Başkanlığın teşkilat yapısı, iş müfettişlerinin konu hakkındaki görev, yetki ve sorumlulukları anlatıldı.

Sunumun ardından katılımcılardan gelen sorular cevaplandırılarak eğitim sona erdi.

GÜNDEM



İş Teftişleri Hakkında Bilgilendirme Toplantısı

İzmir Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı ve İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi (İAOSB) iş birliği ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışma hayatına dair güncel mevzuat, teftiş uygulamaları ve sahada sıkça karşılaşılan sorunlara ilişkin 6 Ağustos 2025 tarihinde toplantı düzenlendi.

Toplantıya, İzmir Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığını temsilen Grup Başkan Yardımcıları Tevfik Görkem Atgün ve Fatih Açar, İş Başmüfettişleri Özgür Demir ve Hasan Sağlam, İş Müfettişi Burak Kaygısız katılım sağladı.

Grup Başkan Yardımcısı Fatih Açar tarafından yapılan açılış konuşması sonrası, Grup Başkan Yardımcısı Tevfik Görkem Atgün ve İş Başmüfettişi Hasan Sağlam tarafından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişlerine ilişkin; İş Başmüfettişi Özgür Demir ve İş Müfettişi Burak Kaygısız tarafından ise 4857 sayılı İş Kanunu ile işin yürütümü programlı teftişlerine ilişkin sunumlar gerçekleştirildi.



Müfettişlerce yürütülen teftiş süreçlerinin yalnızca bir kontrol mekanizması değil aynı zamanda rehberlik ve gelişim fırsatı olarak ele alındığı toplantıda; sahada en sık karşılaşılan iş sağlığı ve güvenliği riskleri, iş hukukunda yapılan yaygın hatalar, teftiş süreçlerindeki güncel uygulamalar gibi pek çok başlık detaylı biçimde ele alındı.

İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan işyerlerinin temsilcilerinden iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, yöneticilerden hukukçulara uzanan geniş bir katılımı gerçekleşen toplantı soru-cevap oturumu ile sona erdi.

İstanbul Sanayi Odası Bilgilendirme Toplantısı

İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı ve İstanbul Sanayi Odası (İSO) iş birliğiyle 2025 yılında yürütülen programlı teftişlere ilişkin bilgilendirme toplantısı 2 Temmuz 2025 tarihinde düzenlendi.

Toplantıya İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Mahmut Kesici, Başkan Yardımcıları Fatih Çağrı Güzel, Aydın Binici ve Engin Uzuner ile iş müfettişleri, İSO Genel Sekreteri Yardımcısı Hakan Çoban, İSO meclis ve komite üyeleri, işçi-işveren temsilcileri ile paydaş kurumların temsilcileri katıldı.

Açılış konuşmasında İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanı Mahmut Kesici tarafından Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının yapısı, iş teftişi faaliyetleri, teftişlerin planlanması, grup başkanlıkları ile ilgili genel bilgiler verildikten sonra teftişlerin eğitici ve rehberlik yönüne vurgu yapıldı.

İSO Genel Sekreter Yardımcısı Hakan Çoban, teftişlerin yalnızca kapsamdaki sektörler bakımından değil tüm sektörler için yol gösterici olduğunu ve işletmeler açısından kültürel bir dönüşüm sağladığını ifade etti.

Toplantının birinci oturumunda Grup Başkan Yardımcısı Engin Uzuner tarafından gerçekleştirilen sunum-



da; işin yürütümü programlı teftişlerinin kapsamı, uygulama alanları, uygulanma süreci ile teftişlerde karşılaşılan noksanlık ve ayrılıklara ilişkin hususlara yer verildi.

Toplantının ikinci oturumunda İş Başmüfettişi Fatih Çağrı Güzel tarafından gerçekleştirilen sunumda; iş sağlığı ve güvenliği programlı teftişlerine ilişkin genel bilgiler, teftişlerde karşılaşılan noksanlık ve ayrılıklar ile güncel mevzuat değişiklikleri konularına yer verildi.

Sunumların ardından iş müfettişleri tarafından katılımcıların soruları cevaplandırılarak toplantı sona erdirildi.



Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

1 Temmuz 2025 tarihli ve 32943 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 27 Kasım 2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik’te değişiklik yapılmıştır. Geçici Madde 4’te mevcut binalara malzeme eksiklikleri ve temini için 31 Aralık 2025 tarihine kadar süre verilmiş ve süre sonunda yetkili idareler tarafından eksikliklerin giderilip giderilmediğinin denetleneceği belirtilmiştir.



7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

14 Temmuz 2025 tarihli ve 32956 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu 46’ncı maddesi birinci fıkrasına “Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.” hükümleri eklenmiştir. Ayrıca, İş Kanunu “İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar” başlıklı 108 inci maddesi “Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezaları işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddelere göre verilen idari para cezaları genel hükümlere göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 20 nci maddesindeki tutarlar esas alınır.” şeklinde değiştirilmiştir.



7555 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

24 Temmuz 2025 tarihli ve 32965 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7555 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu 109’uncu madde başlığı “Yazılı veya elektronik bildirim” şeklinde, Kanun 109’uncu maddesi “Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.” şeklinde değiştirilmiştir.



Elektrik Grubu İş Ekipmanları, Asılı Erişim Donanımı, Kule Kren ile Sıvılaştırılmış Petrol Gazı Tankı Periyodik Kontrol Kriterleri ile Periyodik Kontrol Raporları

Elektrik grubu iş ekipmanları, kule kren, asılı erişim donanımı ve sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) tankı periyodik kontrol raporları ve kontrol kriterleri Bakanlık web sayfasında yayımlandı. Yıldırımdan korunma tesisatı, yangın algılama ve uyarı sistemi, transformatör gözle kontrol ve topraklama tesisi, elektrik iç tesisatı gözle kontrol ve fonksiyon testleri, alçak gerilim topraklama tesisatı ve kule kren periyodik kontrol raporlarında 01.09.2025 tarihinde, sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) tankı periyodik kontrol raporlarında ise 18.07.2025 tarihi itibarıyla belirtilen rapor formatı ve kriterleri kullanımı zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca Asılı erişim donanımı periyodik kontrol raporlarında rapor formatı ve kriterleri kullanımı 01.02.2026 tarihinde zorunlu hale gelecektir.



REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

PROJELER



PROJELER



“İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog” Projesi

İsveç Çalışma Ziyareti

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş birliğiyle yürütülmekte olan “İş Teftiş, Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında, İsveç’teki kurum ve kuruluşların iş teftiş uygulamalarını incelemek, iyi uygulama örneklerini görmek ve bilgi alışverişinde bulunmak amacıyla 25-29 Ağustos 2025 tarihleri arasında İsveç’e çalışma ziyareti gerçekleştirdi.

Çalışma ziyaretine, Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk, İş Başmüfettişleri Kemal Ülker ve Ceyhun Temel, ILO Türkiye Ofisi Proje Koordinatörü Burcu Akça Hacıosmanoğlu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi Esin Çetinkaya, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi Barış İyiyaydın katılım sağladı.



REHBERLİK VE TEFTİŞ
BAŞKANLIĞI



Sosyal Diyalog ve Rehberlikle
Güçlenen İşyerleri



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



PROJELER

İsveç İstihdam Bakanlığı Ziyareti



Çalışma ziyareti kapsamında, Başkan Bekir Aktürk ve beraberindeki heyet, ilk olarak 25 Ağustos 2025 tarihinde İsveç İstihdam Bakanlığını ziyaret etti. Görüşmeye İsveç İstihdam Bakanlığında Uluslararası İlişkiler Daire Başkan Yardımcısı Emelie Barbou des Places ile İş Hukuku ve Çalışma Ortamı Dairesinden Anna Gullberg Nielsen katıldı.

Toplantıda, İsveç çalışma mevzuatı çerçevesi ve İstihdam Bakanlığının yapısı hakkında gerçekleştirilen sunumda, sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi sürecinden bahsedilerek işçi haklarıyla ilgili bilgilendirme yapıldı. Bakanlık temsilcileri, ülkenin iş gücü politikaları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, toplu iş sözleşmeleri ve ayrımcılıkla mücadele mekanizmaları hakkında genel bir çerçeve sundu. Genel olarak görüşmeler, İsveç'in çalışma ilişkilerinde sosyal diyaloga dayalı kapsamlı yaklaşımı hakkında önemli bilgiler sağladı.

Başkan Bekir Aktürk, Bakanlığın görev alanları hak-

kinda bilgilendirme yaparak iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları ve kayıt dışılıkla mücadele ekseninde yürütülen teftişlerin çok boyutlu niteliğine vurgu yaptı. Proje kapsamında yürütülen pilot teftiş uygulamaları, stratejik iletişim çalışmaları ve sosyal taraflarla temaslarda elde edilen bulgular aktarıldı.

Başkan Aktürk, ev sahiplikleri için ilgililere teşekkür ederek ilerleyen dönemde iletişimin devam etmesini ve tecrübe paylaşımının sürdürülmesini diledi. Ziyaretten duyulan memnuniyetin karşılıklı olarak ifade edilmesiyle ziyaret tamamlandı.

İsveç İş Ortamı Otoritesi (SWEA) ve İsveç İş Ortamı Uzmanlık Kurumu (SAWEE) Ziyareti

Heyet, çalışma ziyareti programı kapsamında 26 Ağustos 2025 tarihinde, İsveç'in iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ulusal otoritesi olan SWEA ve ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği bilgi merkezi rolünü üstlenen SAWEE ile görüşmeler gerçekleştirdi.



PROJELER



Toplantının başlangıcında Başkanlığın rehberlik odaklı teftiş yaklaşımı, veriye dayalı planlama anlayışı ve stratejik iletişim faaliyetlerinin çerçevesi paylaşıldı. Aynı zamanda, sahadan elde edilen bulguların kurumsal öğrenmeye dönüştürülmesi, tematik planlama ile başının kurulması ve uyumun güçlendirilmesine yönelik araçların geliştirilmesi başlıkları öne çıktı.

Başkan Bekir Aktürk, konuşmasında Başkanlığın rehberlik odaklı teftiş anlayışının temel amacının işyerlerinde mevzuata uyuma katkı sağlamak olduğu belirterek planlamadan uygulamaya ve sonuçların izlenmesine uzanan süreçte kanıta dayalı yöntemlerin esas alındığını ifade etti. Ayrıca, toplantı kapsamında yapılan değerlendirmelerin proje hedefleriyle uyumlu şekilde teftiş programlarının güncellenmesine, eğitim içeriklerinin geliştirilmesine ve paydaşlara yönelik bilgilendirme çalışmalarının etkinliğinin artırılmasına katkı sağlayacağını dile getirdi.

SWEA Özel Kalem Müdürü ve Uluslararası Koordinatör Therese Florentin, SWEA'nın görev alanları ve çalışma yöntemlerine ilişkin bir sunum yaptı. Otoritenin temel amacının; çalışma ortamını iyileştirmek ve sağlıklı iş ortamlarını teşvik etmek olduğu vurgulandı. Bu kapsamda, İş Ortamı Kanunu'nun uygulanmasına yönelik rehberlik ve düzenlemeler yapıldığı, işyerlerinde denetimler yürütülerek uygunsuzluk tespit edilen durumlarda bildirim ya da iş durdurma kararları alınabildiği ifade edildi. Ayrıca sunumlarda, iş ortamına ilişkin bilimsel bulguların düzenli toplanması, akademik çalışmalar, idari kayıtlar, saha raporları gibi farklı veri kaynaklarının entegre

edilerek sektörel rehberler ve uygulama dokümanlarına dönüştürülmesine ilişkin süreçler anlatıldı. Erken uyarı göstergelerinin oluşturulması, platform çalışması, dijitalleşme, demografik değişim gibi eğilimlerin periyodik raporlanması ve psikososyal risklerin ölçümüne yönelik yöntemler örneklerle aktarıldı. Elde edilen verilerin yayınlar, dijital içerikler ve çevrim içi eğitim modülleri yoluyla paydaşlara ulaştırılmasına dair uygulamalar paylaşıldı.

Aynı toplantıya, SAWEE temsilcileri de katılım sağladı. Ajans tarafından, araştırma temelli bilgilerin derlenip analiz edilerek politika yapıcılarla ve işyerleriyle paylaşıldığı, dijitalleşme, yapay zekâ, platform ekonomisi ve ergonomi gibi yeni risk alanlarının incelendiği ve bunların çalışma yaşamına etkilerinin değerlendirildiği ifade edildi.

Değerlendirmelerde; eğitim ve farkındalık materyallerinin hedef gruplara göre tasarımı, saha bulgularının raporlama–izleme döngüsüne alınması, gösterge setlerinin kalibrasyonu ve veri standardizasyonu başlıkları ele alındı. Başkan Aktürk, pilot uygulamalardan edinilen bulguların tematik planlamayı beslediğini ve işyeri uyumunu güçlendiren rehber içeriklerin geliştirilmesine katkı sağladığını belirtti.

Toplantıda ele alınan başlıklar; veri üretimi ve izleme süreçlerinin güçlendirilmesi ile tematik planlamanın ölçülebilir göstergelerle desteklenmesi yönünde somut çıktı oluşturdu. Toplantı, yapılan değerlendirmelerin ardından, ziyarete ilişkin karşılıklı memnuniyetin dile getirilmesiyle tamamlandı.

PROJELER



İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ve Sağlıklı Çalışma Yaşamı Girişimi (Suntarbetsliv) ile Görüşme



Çalışma ziyareti kapsamında, 27 Ağustos 2025 tarihinde, LO ve Suntarbetsliv temsilcileriyle yapılan görüşmede işçi sendikalarının çalışmaları, toplu iş sözleşmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi için işverenlere sunulan araçlar üzerinde duruldu.

Başkan Bekir Aktürk ve beraberindeki heyet, çalışma ziyareti programı kapsamında LO uzmanları Cyrene Waern ve Adnan Bozkurt ile Sağlıklı Çalışma Yaşamı Derneğinden Geliştirme ve Üretim Başkanı Fredrik Karlsson Linna ile görüştü. Yapılan görüşmede Başkanlığın görev alanı, yürütülen teftiş süreçleri ve rehberlik odaklı yaklaşım çerçevesi paylaşıldı.

Konfederasyon tarafından yapılan sunumda, LO'nun toplu iş sözleşmeleri stratejilerinin belirlenmesi, sosyal güvenlik, eğitim ve kamuoyu oluşturma gibi konularda koordinasyon sağladığı belirtildi.

LO ile yapılan toplantıya katılan Suntarbetsliv temsilcileri, kuruluşun belediye işverenleri ile sendikaların ortak girişimi olarak faaliyet gösterdiğini ve iş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici, sağlıklı geliştirici ve rehabilite edici çalışmalara destek sunduğunu aktardı. Kuruluşun çevrimiçi rehberler, eğitim materyalleri ve e-öğrenme modülleri geliştirdiği; iş güvenliğinin artırılması ve çalışanların iş yaşa-

mına dönüşünün desteklenmesi gibi konularda uygulamalar yürüttüğü ifade edildi.

Başkanlığın yürüttüğü denetim faaliyetlerine ilişkin değerlendirmelerde bulunan Başkan Aktürk, işçilerin ve işçi temsilcilerinin yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik rehberlik çalışmalarının, denetim süreçlerinin önemli bir parçası olduğuna dikkat çekerek bu faaliyetlerin çalışma hayatında sürdürülebilir güvenlik kültürünün tesis edilmesine büyük katkı sunduğunu vurguladı. İş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca yasal bir yükümlülük değil aynı zamanda insana verilen değer bir göstergesi olduğunu belirten Aktürk, rehberlik ve denetim faaliyetlerinin, çalışanların haklarının korunması ve iş barışının güçlendirilmesine katkı sağlamayı amaçladığını vurguladığının altını çizdi.

Uluslararası kurumlarla gerçekleştirilen iş birliklerinin, çalışma hayatında önemli katkılar sunacağına dair değerlendirmelerin ardından toplantı tamamlandı.



PROJELER

İsveç İş Dünyası Konfederasyonu Ziyareti

Başkan Bekir Aktürk ve beraberindeki heyet 27 Ağustos 2025 tarihinde İsveç İş Dünyası Konfederasyonunu (Svenskt Näringsliv) ziyaret etti.



Ziyarete, Uluslararası İstihdam İşleri Direktörü David Johnsson ve Sosyal İlişkiler Direktörü Gabriella Sebardt ile görüşüldü. İş Dünyası Konfederasyonunun İsveç iş gücü piyasasındaki merkezi rolüne değinildi. İşveren sendikalarının mevzuata uyumu ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dair bilgilendirme yapıldı. Ayrıca, özel sektörde toplu sözleşmenin kapsamı ile işverenlerin denetim talebiyle saygınlık ve rekabet gücü sağlama konularına yer verildi. İşveren örgütlerinin mevzuata uyum sürecindeki rolü, toplu iş sözleşmeleriyle çalışanlara sağlanan haklar, iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerinin eğitimi ile İsveç genelindeki uygulamalar aktarıldı.

Görüşmede, Başkan Bekir Aktürk tarafından Başkanlığın önleyici teftiş yaklaşımı hakkında bilgi aktarıldı. Proje kapsamında işveren konfederasyonlarının farkındalıklarını ve bilgilerini arttırmaya yönelik yürütülen faaliyetler ve Türkiye'deki uygulamalara dair bilgilendirme yapıldı. İşveren Konfederasyonlarının diğer paydaşlarla güçlü iletişiminin çalışma istikrarının sağlanmasındaki kritik rolü vurgulanarak toplantı sona erdi.





PROJELER

İnşaat Sektörü Güvenlik Parkı Ziyareti



Çalışma ziyareti programı kapsamında 28 Ağustos 2025 tarihinde, İsveç'te işçi ve işveren sendikalarının desteğiyle kurulan İnşaat Sektörü Güvenlik Parkı (Byggbranschens Säkerhetspark) ziyaret edildi.

Uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sunan Park'ta teknik toplantı gerçekleştirildi. Park'ın, işçilerden öğrencilere, kamu çalışanlarından iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine uzanan geniş bir yelpazedeki katılımcılara yönelik uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sunan bir tesis olarak hizmet verdiği belirtildi. Ayrıca inşaat alanlarında karşılaşılan yüksekte çalışma, ağır makine kullanımı, elektrik tesisatları ve kapalı alan çalışmaları gibi tehlikelerin kontrollü bir ortamda canlandırıldığı; güvenli davranışların uygulamalı olarak öğrenildiği ve grup tartışmalarıyla değerlendirildiği ifade edildi.

Başkan Bekir Aktürk, Türkiye'de inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan mevcut yöntemler, kullanılan teknolojik araçlar ve gözetilen standartlar hakkında bilgi verdi. Toplantıda, iletişim ile stres yönetiminin kaza önleme açısından önemi vurgulandı. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması hedefiyle Başkanlık ile iş müfettişlerinin inşaat sektöründe yürüttüğü faaliyetler aktararak toplantı sona erdirildi.





PROJELER

Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu Görüşmesi



Başkan Bekir Aktürk ve beraberindeki heyet çalışma ziyareti programı kapsamında, 29 Ağustos 2025 tarihinde Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu (TCO) ile görüştü.

İsveç'te ofis çalışanlarının üye olduğu sendikaların bağlı olduğu TCO'da gerçekleşen toplantıda, ofis çalışanlarının temsili, uzaktan çalışma modelleri ve psikososyal risklerin yönetimi konuları ele alındı. Yaklaşık 1,2 milyon beyaz yakalı ve mesleki çalışanı, 12 üye sendika aracılığıyla temsil eden TCO'nun; öğretmenlerden hemşirelere, büro personelinden teknisyen ve polisler kadar hem kamu hem özel sektörde çeşitli meslek gruplarını kapsadığı belirtildi. Üyelerinin %60'ından fazlasını kadınların oluşturduğu TCO'nun, İsveç iş gücü politikalarında aktif rol aldığı aktarıldı.

Uluslararası İlişkiler Sekreteri José Pérez Johansson'un katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, kurumun görevleri ve işleyişine dair bilgilendirme yapıldı. TCO'nun bağlı sendikalara sunduğu eğitim ve rehberlik hizmetleri gibi uzmanlık destekleri hakkında bilgi aktarıldı. Ayrıca çeşitli araştırma raporları yayımlayarak bunların sonuçlarının politika yapımcılarla paylaşıldığı ifade edildi. İş müfettişliği ile de yakın iş birliği içinde oldukları aktarıldı.

İsveç Ulusal Arabuluculuk Ofisi Ziyareti



Çalışma ziyareti programı kapsamında 29 Ağustos 2025 tarihinde İsveç Ulusal Arabuluculuk Ofisi (Medlingsinstitutet) ile bir görüşme gerçekleştirildi.

Görüşmeye Ulusal Arabuluculuk Ofisinden Hukuk Danışmanı Sofie Malmkvist katıldı. Ofis'in Çalışma Bakanlığına bağlı, bağımsız bir devlet kurumu olarak faaliyet gösterdiği, İsveç'te toplu pazarlık sistemini ve barışçıl iş ilişkilerini korumakla görevli olduğu ifade edildi. Ofisin üç temel görevinin; toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yapmak, etkin bir ücret belirlenmesi sürecini teşvik etmek ve resmi ücret istatistiklerini derlemek olduğu belirtildi. Ofisin çalışma barışına katkısı ile sosyal diyalogla ilişkili işleyişine dair sunum ve değerlendirmeler yapıldı.

Başkan Bekir Aktürk, arabuluculuk uygulamasının taraflar arasındaki iletişimi güçlendirerek anlaşmazlıkların hızlı ve etkin bir şekilde giderilmesini mümkün kıldığını ifade etti.

PROJELER



Modern ve Etkili İş Teftiş Sistemlerinin Oluşturulması Konusunda Eğitici Eğitimi



International
Labour
Organization



ITC 60
International Training Centre



TRAINING OF TRAINERS ON BUILDING MODERN AND EFFECTIVE LABOUR INSPECTION SYSTEMS

25 AUGUST – 5 SEPTEMBER 2025, TURIN, ITALY

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş birliğinde yürütülen “İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında 25 Ağustos-5 Eylül 2025 tarihleri arasında Torino’da bulunan ILO Uluslararası Eğitim Merkezi’nde düzenlenen “Modern ve Etkili İş Teftiş Sistemlerinin Oluşturulması Konusunda Eğitici Eğitimi” programına Başkanlığı temsilen İş Müfettişi Benay Ataman katıldı.

Katılımcıların aktif katkılarıyla gerçekleşen eğitim, uzman konuşmacıların sunumlarının yanı sıra grup çalışmaları ile interaktif bir öğrenme ortamı sağladı. Farklı ülkelerden katılımcılar kendi iş teftiş sistemlerini tanıtan sunumlar gerçekleştirdi. Bu sayede ülkelerdeki farklı uygulamalar hakkında bilgi sahibi olundu. Eğitimde, çalışma hayatının teftişine ilişkin temel konuların yanı sıra iki gün boyunca yetişkin eğitimi, öğrenme stilleri, eğitim tasarımı ve katılımcı yaklaşımı eğitim yöntemleri ele alındı. İş mü-

fettişlerinin kapasite ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim faaliyetlerinin oluşturulması açısından programın önemi vurgulandı.

Eğitimin sonunda düzenlenen yarışmada “yorumlarıyla en iyi katkısı sağlayan ülke” kategorisinin kazananı Türkiye oldu. Program, iş teftişine dair farklı ülke deneyimlerini paylaşma ve karşılaştırma imkânı sunarak uluslararası iş birliğini güçlendiren değerli bir platform sundu.



PROJELER

Sosyal Diyalog Yaz Okulu



International
Labour
Organization



SUMMER SCHOOL ON SOCIAL DIALOGUE: INDUSTRIAL RELATIONS AND DUE DILIGENCE
ÉCOLE D'ÉTÉ SUR LE DIALOGUE SOCIAL : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LA DILIGENCE RAISONNABLE

16 – 19 SEPTEMBER 2025, TURIN, ITALY

Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Eğitim Merkezi (ITCILO) tarafından düzenlenen “Sosyal Diyalog Yaz Okulu”, 16–19 Eylül 2025 tarihleri arasında İtalya’nın Torino kentinde gerçekleştirildi. 15 farklı ülkeden toplam 56 katılımcının yer aldığı programa Başkanlığımızı temsilen İş Başmüfettişleri Handan Koç ve Özge Genç katılım sağladı.

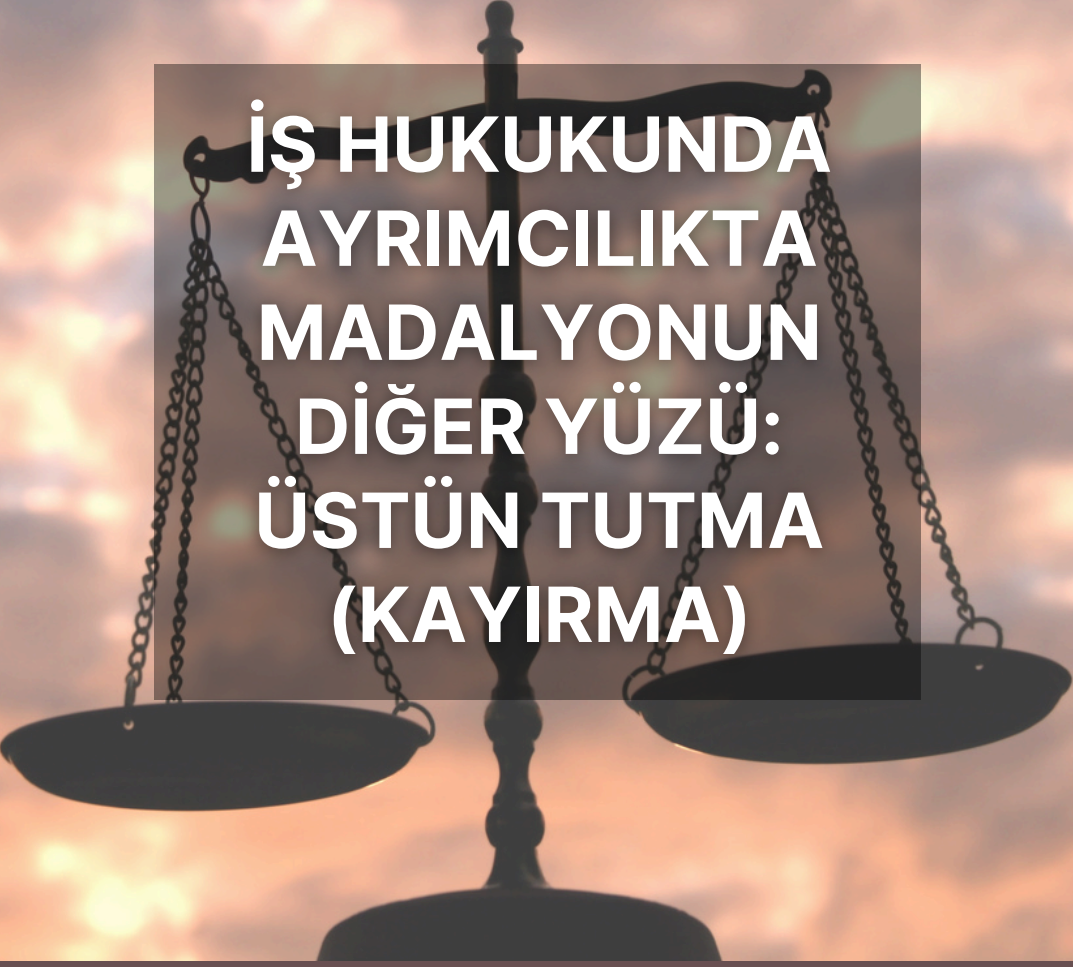
Dört gün süren programda küresel tedarik zincirlerinde sosyal diyalog ve özen yükümlülüğü kavramları, uluslararası standartlar, iyi uygulama örnekleri ve sosyal tarafların rollerine ilişkin konular; dersler, vaka çalışmaları, interaktif atölyeler ve araştırma sunumları aracılığıyla işlendi. İşçi ve işveren temsilcileri, uzmanlar ve akademisyenlerin bir araya gelerek deneyimlerini paylaştığı ve sürdürülebilir iş uygulamaları için ortak çözümler araştırdığı oturumlarda, özellikle özen yükümlülüğü süreçleri ile işyeri uyumu açısından sosyal diyalogun güçlendirilmesinin zorunlu olduğu vurgulandı.

Yaz okulu; sosyal diyalogun, küresel değer zincirlerinde adil ve sürdürülebilir çalışma koşullarının sağlanmasındaki kritik rolünü ortaya koyarken farklı ülkelerden iyi uygulamaların paylaşılması ve yeni iş birliklerinin geliştirilmesi açısından da önemli bir uluslararası platform oluşturulmasına katkıda bulundu.





Müfettiş Kaleminden



İŞ HUKUKUNDA AYRIMCILIKTA MADALYONUN DİĞER YÜZÜ: ÜSTÜN TUTMA (KAYIRMA)

YASİN SEZER
İş Başmüfettişi

Ayrımcılık eşitliğe aykırı olarak yapılan tüm uygulamalar için kullanılan bir tabir olmakla birlikte genel olarak aleyhte bir ayrımcılık durumunu çağrıştırmaktadır. Oysa ayrımcılık lehe ve aleyhe olmak üzere iki yönü olan ve her iki şekilde de uygulamasına rastlanılan bir kavramdır. Ayrımcılık yasağı ve eşit davranma hayatın tüm alanlarında olduğu gibi çalışma yaşamında da son derece gerekli ve önemli bir yere sahiptir. Bu bakımdan bu husustaki düzenlemelerin ele alınması ve uygulaması da düzenlemenin yapılması kadar önem arz etmektedir. Bu anlamda, ayrımcılık yasağını da içerecek şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde yer alan eşit davranma ilkesi düzenlemesinin lehe ayrımcılık yani üstün tutma bakımından uygulanması hususu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

GİRİŞ

Eşitlik kavramı ‘kanun önünde eşitlik’ başlığı ile Anayasamızın 10’uncu maddesinde “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” şeklinde yapılan düzenleme ile anayasal düzeyde güvence altına alınmış bir kavramdır ve bu haliyle kamu yönetiminin önde gelen prensiplerindendir. ‘Eşitlik prensibi’ veya ‘eşit davranma ilkesi’ kavramları ile ‘ayrımcılık yasağı’ kavramı genel olarak birbirinin yerine kullanılmakla birlikte bunların tam olarak birbiri yerine kullanılabilecek muadil kavramlar olmadıkları, ayrımcılık yasaklarına uyumun eşitlik ilkesinin temini bakımından bir alt kavram olduğu ve bu yönüyle bu kavramların birbiri yerine kullanımının terminolojik anlamda hata olduğu vurgulanan bir husustur. Her ayrımcılık bir eşitsizlik sonucunu ortaya koyarken, her eşitsizlik bir ayrımcılık sonucu doğurmayabilecektir. Ayrımcılık gözetilmemesi ve eşitlik ilkelerinin birbirine sıkı sıkıya bağlı olduğu belirtilmekte; Avrupa Birliğinde ayrımcılığa ilişkin yönergelerde çeşitli kriterlere dayalı ayırım yasaklanırken, bununla eşit işlem ilkesinin hayata geçirilmesinin hedeflendiği vurgulanmaktadır. Gerçekten Avrupa Birliği yönergelerinde, ayırım yasaklarının, eşitliğin özel bir hali gibi algılanmakta olduğu dikkat çekmekte, Adalet Divanı içtihadında da, eşitlik ilkesi ile ayırım yasaklarının birlikte anıldığı, kimi zaman benzer, kimi zaman farklı işlevleri ile bir arada kabul edildiği görülmektedir. Ayrımcılık niteliğindeki her uygulama, eşitlik düşüncesini zedeleyici nitelikte olsa da bunun aksi her zaman geçerli değildir. Eşitliğe aykırı her uygulama mutlaka ayırım yasaklarının ihlali olmayabilecektir. Diğer bir deyişle, her eşitsizlik, ayrımcılık oluşturmayacaktır. Bu nedenle eşit davranma ve ayrımcılık kavramlarının, salt aralarındaki bağlantıdan hareketle, nitelikleri birbirinden ayırt edilmeksizin, özdeş anlamlar içerdikleri düşünülerek birbirleri yerine kullanılması isabet taşımayacaktır¹. Eşitlik ilkesi, aynı ve benzer durumdaki kişiler için aynı muamelede bulunmayı, aynı durum ve koşullar altında olmayanlar için ise farklı muamelede bulunmayı ifade etmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, ayrımcılığı, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır. Anayasa Mahkemesi ise eşitlik kavramını, “*herhangi*

bir nesnel ve makul dayanağı olmaksızın aynı durumdaki bireylere farklı muamelede bulunulmasına ilişkin gereklilik” olarak tanımlamıştır². Her iki tanımın temelde aynı olduğu ancak birinde ayrımcılığın diğerinde eşitliğin tariflendiği görülmektedir. Ancak, her iki tanımdaki temel odak, davranış veya muameleden ziyade bu muameleye özne olan kişilerin aynı veya benzer durumda olup olmama noktasındaki nitelikleridir. Bir davranışın eşitlik ilkesine uygun olup olmadığını belirleyecek kilit unsur da ilgili kişilerin niteliklerinin benzerliği yada farklılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, eşitlik ilkesinin nispi olma niteliği gereği, eşitliğin eşit nitelikli kişiler arasında kendini göstermesi gerekli olup, nitelik bakımından farklı bireyler arasında eşit muamelede bulunma bu gerekliliğin amacına uymamaktadır. Aksine, eşit olmayanlar arasında bir eşit uygulama doğrudan bir eşitsizlik sonucu doğuracaktır.

İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi

Eşitlik prensibi genel olarak hayatın tüm alanlarında ve kamusal anlamda devlet otoritesi karşısında bireylerin eşitliğini temel alarak ortaya konulmuş olmakla birlikte, zamanla kamusal otorite dışında elinde güç bulunduran tüm figürlerin ve bu çerçevede işverenlerin işçileriyle olan iş ilişkisinde uymakla yükümlü olduğu bir kavram olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Zira çalışma hayatı, işçinin işveren yönetimi altında iş görmekte olması temelinde, işverenin yönetim hakkı kapsamında, yapılacak işin düzenlenmesi, iş yükünün dağıtımı ile ücretlendirilmesi bakımından ayrımcılık veya eşitsizlik uygulamalarının fazlaca görülmesi potansiyeli olan bir alan olma özelliğine sahiptir. Bu gerçeklikten hareketle konu ile ilintili olarak işverenin yönetim hakkının sınırlarını belirleme ve kısıtlama suretiyle çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi amacıyla eşitlik ilkesine 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde ‘Eşit davranma ilkesi’ kenar başlığı ile “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ay-

* Bursa Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

¹UGAN ÇATALKAYA, D. (2021). İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayırım Yasağı. Çalışma ve Toplum, 2(69), 859-898. <https://doi.org/10.54752/ct.1155028>.

²Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu/tihk.gov.tr, “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik”, Erişim: 08.09.2025.



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

rim yapılamaz.” şeklinde düzenleme yapılarak yer verilmiştir. Düzenlemede ayrımcılığa sebep olması muhtemel kavramlar sıralanmış, ancak sayılan kavramlara benzer hususların da ayrımcılığa sebep olamayacağı belirtilerek bu sıralamanın tüketici olmadığı vurgulanmıştır.

Düzenlemede yer verilen unsurların yanı sıra, sözleşme türlerine değinilerek ayrı uygulama gerektiren esaslı bir sebep olmadıkça, işverence tam süreli çalışan işçi ile kısmî süreli çalışan işçi ve belirsiz süreli çalışan işçi ile belirli süreli çalışan işçi arasında farklı işlem yapılamayacağı; cinsiyet veya gebelik durumlarının da biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, işçiye farklı işlem yapılmasında gerekçe olamayacağı belirtilmiştir. Yine düzenlemede, aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı kabul edilmiştir.

Düzenlemede dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler ile sözleşme türleri ve gebelik durumları üzerinden işçiye farklı işlem yapılamayacağı belirtilerek ayrımcılık yasağı kural haline getirildikten sonra iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu kapsamda eşitlik ilkesine aykırı bir uygulama yapılması halinde işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatın dışında yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği kabul edilerek aleyhine ayrımcılık yapılan işçinin gördüğü zararın tazminine dönük esaslar belirlenmiştir.

Ancak, yukarıda yer verildiği üzere, eşit davranma ile ayrımcılık yasağının birbirine bağlı ama farklı kavramlar olması temelinde, ayrımcılığın konusunu oluşturan nedenlerin kişinin insan olmasından kaynaklanan ve değiştiremeyeceği cinsiyeti, rengi, ırkı gibi ya da değiştirmesi beklenemeyecek ve istenemeyecek siyasal görüşü, felsefi inancı gibi nedenler olduğu vurgulanarak, düzenlemenin mevcut kapsamı itibarıyla 2 nci fıkrada sözleşme türlerine göre değinilmiş olan eşit davranma ilkesi dışında, genel anlamda eşit davranma borcuna yönelik bir düzenleme olmadığı, maddede temel olarak ayrımcılık yasağının düzenlenmiş olduğu savunulan görüşler arasındadır³.

Kanaatimizce bu konuda maddeye, yukarıda yer verilen eşit davranma tarifleri esas alınarak, ayrımcılık yasağı için öngörülmüş olan ölçütler ve sözleşme tür-

lerine göre değinilmiş olan eşitsizlik yasaklarının yanı sıra ve bu ölçütler ya da sözleşme türü gerekçesinden başkaca makul olmayan bir nedenle (veya belirlenebilen bir nedene dayanmaksızın) ortaya çıkacak eşitsizlikleri engelleme bakımından, genel olarak kabul edilebilir makul gerekçeye dayalı olanlar dışında objektif anlamda kabul edilemeyecek tüm işlem farklılıklarının yasaklandığını açıkça ortaya koyan genel bir kuralın ilave edilmesi gerekmektedir. Aksi halde tüm özellik ve nitelikleri aynı olan ve aynı sözleşme türü ile aynı işi aynı kıdemde yapmakta olan iki işçi arasında eşitsizlik doğuran bir işlemin söz konusu olması durumunda, maddedeki mevcut düzenleme kapsamında bir hukuki ve cezai bir yaptırım gündeme gelemeyecektir.

Üstün Tutma Anlamında Ayrımcılık

Buraya kadar ortaya konulan mevzuat çerçevesinde özet olarak, genel anlamda eşitliğin anayasal seviyede yapılan düzenlemeye konu edilerek anayasal güvence altına alınmış olduğu, bunun çalışma hayatına ilişkin uzantısı olarak 4857 sayılı İş Kanununda eşit davranma ilkesi kabul edilerek ayrımcılık ve eşit davranma kavramları bakımından sınırlarının belirlendiği hususlarına yer verilmiştir. Bu noktada madde düzenlemesinde hedeflenen temel kavramın ayrımcılık olduğu ve genel anlamda eşit davranma ilkesinin yeterli seviyede düzenlenmediği yönündeki tartışma bir yana bırakılarak, çalışmanın konusunu oluşturan lehe ayrımcılık (kayırmacılık) durumunun söz konusu olması halinde bu durumun madde düzenlemesinde yer alıp almadığı ve özellikle idari para cezası bakımından değerlendirilmesi yapılacaktır. Zira, farklı ülke uygulamalarında ayrımcılık yasaklarına aykırılık farklı sonuçlara bağlanmıştır. Örneğin Fransa İş Kanununda ayırım yasaklarına ilişkin kurallara aykırı her düzenleme ya da her işlem kesin hükümsüz sayılmaktadır⁴. Bunun yanında 4857 sayılı İş Kanunu düzenlemesi doğrultusunda ülkemiz uygulamasında ayrımcılık yasağına aykırılık halleri ile ilgili olarak tazminat ve idari para cezası mekanizmalarına yer verilmiştir.

³SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı Sy. 474.

⁴UGAN ÇATALKAYA, D. (2021). İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayırım Yasağı. Çalışma ve Toplum, 2(69), 871. <https://doi.org/10.54752/ct.1155028>.



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

İş yaşamında üstün tutma anlamında ayrımcılık uygulamaları rastlanılmayan bir durum değildir. Zira, işyerlerinde işin düzenlenmesi, iş yükünün dağıtılması iş görme ediminin gerçekleşmesi karşılığında ücretlendirme gibi hususlar eşitlik ilkesi temelinde uygulanmalıdır. Genel olarak, bahsi geçen işyeri/iş düzenlemelerin işçilerin eğitim, yaş, kıdem, tecrübe, liyakat gibi hususlardaki nitelikleri temelinde yapılması gerekmekte olup, bu bakımdan aynı niteliklere sahip işçilerin, aynı veya benzer işte aynı sürede çalışmaları halinde iş dağılımı, iş yükü ve ücretlendirme gibi hususlarda eşit şartların sağlanması gerekmektedir. Ancak uygulamada bu hususlarda eşitsizlik durumlarının oluşması söz konusu olabilmekte ve hatta bu eşitsizliğin ayrımcılık niteliğinden olması da mümkün olabilmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde yer alan düzenlemede ayrımcılığın bir işçinin lehine veya aleyhine yapılması hususunda açık bir anlatım bulunmamaktadır. Ancak maddenin 6'ncı fıkrasında *"İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir."* düzenlemesine yer verilerek eşitlik ilkesine aykırılık ve/veya ayrımcılık halinde söz konusu olabilecek tazminatın yanı sıra yoksun kalınan hakların talebine işaret etmektedir ve bu hususların madde düzenlemesine aykırılık halinde söz konusu olacak idari para cezası uygulanması ile ilgisi bulunmamaktadır. Şüphesiz ki bir tazminat ve hak yoksunluğundan bahsedilmesine bağlı olarak burada söz konusu olan durumun aleyhe bir ayrımcılık olduğu sonucuna varılmaktadır. Yani lehte ayrımcılık yapılan işçinin tazminat talebi söz konusu olamayacağından, bu fıkra da aleyhine ayrımcılık yapılan işçinin tazminat hakkı ile yoksun kaldığı haklarının iadesi düzenlenmiştir. İşte bu noktada 5 inci maddeye aykırılık durumu ile ilgili olarak düzenlenmiş olan idari para cezasının da salt aleyhe ayrımcılık yapılmış olan işçiler ile ilgili olarak öngörüldüğü ve bu durumda olan işçi sayısı üzerinden uygulanacağına dair bir tereddüt oluşmaktadır. Ancak tekrar vurgulamak gerekir ki, sadece tazmin konusu ile ilgili olarak ortaya konulmuş olan bu durumun lehe ve aleyhe ayrımcılık halinde uygulanacak idari para cezası ile ilgisi bulunmamaktadır.

Dolayısıyla, bu noktadan hareketle maddedeki düzenlemenin geneli itibarıyla bir aleyhe ayrımcılık

durumunu ortaya koyduğu ve lehe yapılan ayrımcılık halini içermediği yargısına varmak yanlıgı olacaktır. Zira, yukarıda yer verildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."* şeklindeki yapılmış olan düzenlemede konu herhangi bir yönden ele alınmamış, sadece lehte veya sadece aleyhte yapılan bir ayrımcılıktan bahsedilmemiştir. Diğer bir deyişle "ayırım yapılamaz" ifadesi ile lehe olan veya aleyhe olan tüm ayrımcılık, korumacılık ve kayırmacılık halleri yasaklanmak istenmiş, madde düzenlemesi ile ilgili olarak Kanun'un ceza düzenlemesi içeren 99'uncu maddesinde de yine lehe veya aleyhe bir ayrıma gidilmeksizin Kanun'un 5'inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanacağı kabul edilmiştir.

Bu hususta ülkemizin onayladığı ve 19.07.1967 tarihinden beri yürürlükte olan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinde 'ayrımcılık' tanımı yapılırken 'üstün tutma' da bu kapsamda görülmüş ve

"Bu sözleşme bakımından "Ayrımcılık" deyimini ;

İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşei bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya **üstün tutmayı,**

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya **üstün tutmayı,** ifade eder" hususlarına yer verilmiştir⁵.

Bu bakımdan, işyeri uygulamalarında ortaya çıkan ayrımcılık işçi açısından, olumsuz anlamda ayrı tutma ve hak kaybı şeklinde olabileceği gibi olumlu anlamda kayırma/üstün tutma şeklinde de olabilecektir. Yukarıda değinildiği üzere, 4857 sayılı Kanun'da

⁵Uluslararası Çalışma Örgütü/ilo.org.tr, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, Erişim:10.09.2025.



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

yapılmış olan düzenlemede de eşit davranma ilkesine aykırılığın ve/veya ayrımcılığın ortaya çıkmasında ve bu aykırılığın cezalandırılmasında bu anlamda bir ayrıma gidilmediğinin kabulü gerekmektedir. Bu kabulün sonucunda, ortaya çıkacak uygunsuzluğun şekli (işçi lehine veya aleyhine olma durumu), eşit davranma ilkesi düzenlemesine aykırılık halinde Kanunda öngörülmüş olan idari para cezasının uygulanması bakımından pusula işlevi görecektir. Zira, Kanun'un cezai düzenleme içeren 99'uncu maddesinde *"Bu Kanunun 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için"* idari para cezası uygulanacağı öngörülmüş ve ayrımcılığa uğrayan veya ayrımcılığın öznesi durumunda olan her bir işçi üzerinden ceza uygulaması yapılacağı kabul edilmiştir. Bu halde, ayrımcılığın şekli, yani işçi/işçiler açısından olumlu yada olumsuz anlamda olması durumu idari para cezasının hesabında işlev görerek doğrudan ceza tutarını tayin edecektir. Örneğin işyerindeki belli sayıdaki işçinin Kanunda belirtilmiş nedenler çerçevesinde **aleyhte ayrımcılığa** uğraması söz konusu ise bu işçilerin sayısı üzerinden bir idari para cezası uygulama durumu söz konusu olacaktır. Yine bir işyerinde diğer işçilere karşın sadece bir işçinin **lehte ayrımcılığa** (üstün tutmaya/kayırmacılığa) konu olması söz konusu ise bu halde diğer işçilerin negatif ayrımcılığa tabi olmalarından bahisle bu işçilerin sayısı üzerinden değil, sadece üstün tutulan tek işçi üzerinden bir idari para cezası uygulama durumu söz konusu olacaktır. Ceza uygulamasında belirleyici unsur ayrımcılığın ortaya çıkış şeklinin tayini olacaktır. Bu tayin de hedeflenen işçi/işçiler üzerinden yapılabilecektir. Ancak burada bir işçi veya işçi grubuna yönelik üstün tutma var ise karşılığında bunların dışında kalan işçilere aleyhte ayrımcılık olduğu ya da bu durumun aksine bir işçi grubuna aleyhe bir uygulama var ise bunların dışında kalan diğer işçilerin üstün tutulduğu gibi matematiksel bir denge söz konusu olmayıp, lehe veya aleyhe yapılan ayrımcılığın sadece hedefinde olan işçi/işçiler üzerinden netice doğurup, bu kapsamda sonuçlanacağı kabul edilmelidir. Bu hususta şu noktaya dikkat etmek gerekir ki, bir işyerinde birbirinden bağımsız olarak, herhangi bir işçiye üstün tutma şeklinde bir uygulama yapılmakta iken eşanlı olarak başka bir işçiye olumsuz anlamda bir ayrımcılık uygulaması yapılmasının söz konusu olamayacağı sonucuna varılamayacaktır.

Sonuç

Çalışma ilişkilerinde üstün tutma şeklinde ayrımcılık uygulanması rastlanabilen bir durum olup, kanuni düzenlememizde bu durum idari para cezası uygulanması bakımından ayırık tutulmamıştır. 4857 sayılı Kanun'da eşit davranma ilkesi konusunda yapılmış olan düzenleme lehe veya aleyhe olma ayrımı yapılmaksızın her iki durumu da kapsayarak genel olarak ayrımcılığı yasaklamış olup, bu düzenlemeye aykırılık halinde idari para cezasına dönük işlemin, ayrımcılık uygulamasının hangi yönde ve hangi işçiye/işçilere yapıldığının belirlenmesi sonrasında salt bu işçiler ile ilgili olarak yapılması gerekmektedir.

Kaynakça

- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı, İstanbul 2017, Sy. 474.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu/tihek.gov.tr, "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik", Erişim: 08.09.2025
- UGAN Çatalkaya, D . (2021). İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı. Çalışma ve Toplum, 2(69), 859-898. <https://doi.org/10.54752/ct.1155028>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü/ilo.org.tr, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, Erişim:10.09.2025.

FİZİKİ STRES VE İŞ KAZALARI: METAL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

SEHER TEKELİ KAYA

İş Başmüfettişi

Özet

Bu araştırma, metal sektöründe çalışanların maruz kaldıkları fiziki stres faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışma kapsamında, manuel üretimin yoğun olduğu A işyeri ile modern otomasyon sistemlerinin uygulandığı B işyeri değerlendirilmiştir. Toplam 242 çalışandan (A: 121, B: 121) elde edilen veriler, bağımsız örneklem t-testleri ve Mann-Whitney U testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, A işyerinde iş kazası geçirmiş ve geçirmemiş çalışanların fiziki stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, B işyerinde ise iş kazası geçirmiş çalışanların fiziki stres puanlarının, geçirmemiş çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t=2.667$, $p=0.009$). İşyerleri arasında ortalama fiziki stres puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($Z=-0.325$, $p=0.745$). Bulgular, iş kazası deneyiminin çalışanların stres düzeylerini artırabildiğini ve bu nedenle özellikle kaza geçirmiş çalışanlara yönelik ergonomik düzenlemeler, iş yükü yönetimi ve psikososyal destek programlarının geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Fiziki stres, iş kazaları, metal sektörü, güvenlik kültürü, ergonomi



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

1. Giriş

İş kazaları, hem dünyada hem de Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2020) verilerine göre her yıl yaklaşık 2,3 milyon çalışan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmekte, yüz milyonlarca çalışan ise geçici veya kalıcı yaralanmalara maruz kalmaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği konusunun küresel ölçekte öncelikli bir politika alanı olmasını gerektirmektedir. Türkiye’de de iş kazaları, sanayileşmenin yoğun olduğu sektörlerde önemli bir problem olarak öne çıkmakta; özellikle metal sektörü, yüksek risk grubu içerisinde yer alarak kaza sıklığı ve şiddeti bakımından kritik bir konumda bulunmaktadır (Ceylan, 2012).

Metal sektörünün çalışma koşulları, çalışanların yalnızca doğrudan iş kazası riskleriyle değil aynı zamanda çeşitli stres faktörleriyle de karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Bu faktörlerin başında fiziki stres gelmektedir. Literatürde fiziki stres, çalışanların maruz kaldığı çevresel ve iş organizasyonuna bağlı zorlayıcı koşulların yarattığı fizyolojik ve psikolojik baskılar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Takala ve ark., 2017). Ağır kaldırma, yüksek sıcaklık, gürültü, titreşim, vardiyalı çalışma, tekrarlayan hareketler ve yetersiz ergonomik koşullar fiziki stresin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Bu unsurlar, çalışanlarda yorgunluk, dikkat azalması, refleks yavaşlaması, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve motivasyon kaybı gibi sonuçlar doğurmaktadır; dolayısıyla iş kazalarının hem sıklığını hem de şiddetini artırıcı bir rol oynamaktadır.

Çeşitli çalışmalar, fiziki stresin yalnızca iş kazalarının ortaya çıkmasında değil, aynı zamanda iş gücü verimliliğinin azalmasında, çalışan devrinin artmasında ve iş tatmininin düşmesinde de etkili olduğunu göstermektedir (Houtman, 2005; Leka & Jain, 2010). Özellikle yüksek gürültü ve titreşim gibi çevresel faktörlerin, çalışanlarda algı bozukluklarına yol açarak kazaların önlenmesini güçleştirdiği; vardiyalı çalışmanın ise biyolojik ritim bozuklukları yaratarak dikkat dağınıklığını artırdığı ortaya konmuştur (Costa, 2010). Ergonomik yetersizlikler ve sürekli tekrarlanan hareketler de kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarını tetiklemekte ve bu rahatsızlıklar dolaylı olarak çalışanların güvenlik davranışlarını olumsuz etkilemektedir.

Metal sektörünün yapısal özellikleri dikkate alındığında, fiziki stres faktörlerinin etkisinin daha da belirgin olduğu görülmektedir. Döküm, kaynak, pres, talaşlı imalat ve montaj gibi yoğun fiziksel efor gerektiren süreçlerde çalışanlar, uzun süreli ve tekrarlayan iş yüklerine maruz kalmakta; bu da iş kazalarına açık bir ortam yaratmaktadır. Uluslararası literatürde de ağır sanayi kollarında fiziki stresin iş kazalarıyla yakın ilişkili olduğu belirtilmekte; özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin yetersizliği nedeniyle bu ilişkinin daha da güçlendiği ifade edilmektedir (Walters & Wadsworth, 2019).

Bu çalışmanın amacı, metal sektöründe çalışanların maruz kaldıkları fiziki stres faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisini incelemek ve elde edilen bulgular ışığında çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırma, Ege Bölgesi’nde faaliyet gösteren iki büyük ölçekli işyerinde görev yapan çalışanlardan elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür.

2. Materyal ve Yöntem

Bu araştırma, metal sektöründe çalışanların maruz kaldıkları fiziki stres faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmada, iki büyük ölçekli işyerinde çalışanların fiziki stres düzeyleri ile iş kazası oranları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

Çalışmada kullanılan İş Güvenliği Kültürü Ölçeği, Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen ve uluslararası kaynaklardan uyarlanarak yapılandırılan bir anket setine dayanmaktadır. Ölçeğin bir alt boyutu olan fiziki stres, çalışanların iş ortamındaki fiziksel zorlanma düzeylerine ilişkin öz değerlendirmelerini ölçmektedir. Maddeler, beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir (1 = “hiçbir zaman” ... 5 = “her zaman”). Bu kapsamda, ölçek maddeleri güvenlik kültürünün diğer bileşenleriyle birlikte tek bir anket formu içerisinde uygulanmıştır.

2.1. Katılımcılar ve Örneklem Seçimi

Araştırmaya katılanlar, manuel iş gücünün yoğun olduğu geleneksel üretim süreçlerinin öne çıktığı A işyerinde çalışan 399 kişi ile modern otomasyon sistemlerinin kullanıldığı B işyerinde çalışan 943 kişi arasından, basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilmiştir.



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

Anket formları seçilen çalışanlara gönüllülük esasına göre dağıtılmış, geri dönüşler alınmıştır. Toplamda A işyerinden 121 ve B işyerinden 121 olmak üzere 242 form geçerli sayılarak analiz edilmiştir.

Bu çalışmada A ve B işyerleri; üretim yöntemleri, fiziki iş yükü, ergonomik koşullar, vardiya düzeni, gürültü ve titreşim düzeyleri gibi faktörler açısından karşılaştırılacaktır. A işyerinde manuel üretim ve ağır iş yükü daha yaygın iken, B işyerinde otomasyon sayesinde fiziki stres düzeyinin görece daha düşük olduğu varsayılmaktadır. Her iki işyerinde çalışanların maruz kaldığı fiziki stres düzeyleri ile iş kazası oranları karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, çalışanların fiziki stres düzeylerini belirlemek amacıyla güvenlik kültürü ölçeği içerisinde yer alan fiziki stres alt boyutu kullanılmıştır. Bu boyut, çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları fiziksel zorluklara yönelik algılarını ölçmektedir. Sorular beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir: "hiçbir zaman" (1) ile "her zaman" (5) arasında. Yüksek puanlar, çalışanların maruz kaldığı fiziki stres düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3. Fiziki Stres ve İş Kazası Durumları

Tablo 1 ve Tablo 2, fiziki stres ile iş kazası deneyimi arasındaki ilişkiyi iki boyut üzerinden incelemektedir: Tablo 1, mevcut işyerinde yaşanan kazalara odaklanırken; Tablo 2, çalışanın tüm meslek hayatı boyunca kaza geçirip geçirmediğini değerlendirmektedir.

A işyerinde, gerek mevcut işyerinde gerekse kariyer genelinde iş kazası yaşayan ve yaşamayan çalışanların fiziki stres puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Mevcut işyerinde kaza geçiren çalışanların ortalama fiziki stres değeri 3.45, geçirmeyenlerin ise 3.42'dir ($p = 0.462$). Benzer biçimde, kariyerinde kaza geçirenlerin ortalaması 3.44, geçirmeyenlerin ise 3.43 olarak bulunmuştur ($p = 0.604$).

B işyerinde ise farklı bir tablo ortaya çıkmıştır. Hem mevcut işyerinde hem de kariyer geneline bakıldığında, kaza geçiren çalışanların fiziki stres düzeyleri, kaza geçirmeyenlere göre anlamlı biçimde

daha yüksek bulunmuştur. Mevcut işyerinde kaza yaşayanların ortalama puanı 3.85, yaşamayanların ise 3.25'tir ($p = 0.000$). Kariyer boyu kaza geçirenlerin ortalaması 3.82, geçirmeyenlerin ise 3.26 olarak hesaplanmıştır ($p = 0.000$).

Tablo 1. A ve B işyerlerinde çalışanların fiziki stres düzeyleri ile iş kazası geçirme durumuna ilişkin karşılaştırma

İşyeri		İş Kazası	N	Ort. ± SS	t/ M-W U	p
Fiziki Stres	A	Evet	58	2.90±0.62	-0.659	0.511
		Hayır	63	2.97±0.58		
	B	Evet	61	3.15±0.76	3.000	0.003*
		Hayır	60	2.68±0.96		

Not: $p < 0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 2. A ve B işyerlerinde çalışanların fiziki stres düzeyleri ile mevcut işyerinde yaşanan iş kazası durumuna ilişkin karşılaştırma

İşyeri		İşyerindeki İş Kazası	N	Ort. ± SS	t/ M-W U	p
Fiziki Stres	A	Evet	58	2.89±0.61	-0.826	0.411
		Hayır	63	2.98±0.59		
	B	Evet	58	3.14±0.75	2.667	0.009*
		Hayır	63	2.72±0.98		

Not: $p < 0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

3.1. A ve B İşyerlerinde Fiziki Stres Karşılaştırmaları

Bu araştırmanın bulguları, fiziki stresin iş kazalarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. A işyerinde iş kazası geçirmiş ve geçirmemiş çalışanların fiziki stres puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

Bu durum, manuel üretim süreçlerinin yoğunluğu nedeniyle tüm çalışanların benzer düzeyde fiziki stres yaşamaları açıklanabilir. Buna karşılık B işyerinde, iş kazası geçirmiş çalışanların fiziki stres düzeylerinin, geçirmemiş çalışanlara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t=2.667$, $p=0.009$). Bu bulgu, kazaların ardından artan psikolojik yüklerin ve değişen iş koşullarının çalışanların stres algısını yükseltebildiğini düşündürmektedir. İşyerleri arasında ise genel ortalamalar açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($Z=-0.325$, $p=0.745$).

Korelasyon analizleri, fiziki stres ile güvenlik kültürü alt boyutları arasında anlamlı negatif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. En güçlü ilişki, fiziki stres ile güvenlik iletişimi arasında saptanmıştır ($p = -0.434$, $p<0.05$). Bu sonuç, etkili iletişim süreçlerinin çalışanların stres düzeylerini azaltıcı bir rol üstlendiğini ve güvenlik kültürünün fiziki stresin olumsuz etkilerini dengeleyici bir unsur olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular, literatürde yer alan önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Takala ve arkadaşları (2017), iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir kısmının fiziki stres faktörleriyle doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde ILO (2020) ve WHO (2019) raporları da işyerinde stresin yalnızca kısa vadeli kazalara değil, aynı zamanda uzun vadeli sağlık sorunlarına (ör. kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, kronik yorgunluk, dikkat bozuklukları) zemin hazırladığını belirtmektedir.

Mevzuatta işverenlere, çalışanların sağlığını etkileyebilecek tüm risklerin değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması yükümlülüğü verilmiştir. Fiziki stres faktörlerinin iş kazalarına zemin hazırladığı dikkate alındığında, mevzuatın öngördüğü ergonomi düzenlemelerinin ve risk değerlendirme uygulamalarının işyerlerinde etkin biçimde hayata geçirilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca fiziki stresin etkilerinin yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikososyal boyutlarla da güçlendiği görülmektedir. İş güvencesizliği, düşük ücret, vardiya çakışmaları ve fazla mesai baskısı gibi unsurlar fiziki stresin etkilerini artırarak çalışanların tükenmişlik düzeyini yükseltmektedir. Psikososyal açıdan, düşük ücret, iş güvencesizliği, vardiya çakışmaları gibi faktörler fiziki stresin etkisini artırarak tükenmişliği derinleştirmektedir (Yıldız & Kaya, 2021). Dolayısıyla iş kazalarının önlenmesi için yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikososyal boyutların da ele alınması gerekmektedir.

Li ve ark. (2021) ile Kim & Cho (2022), ağır iş yükü ve ergonomik yetersizliklerin özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarıyla doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Zhang ve ark. (2023) ile Park & Lee (2021) ise dijitalleşme ve otomasyon düzeyinin artmasının çalışanların fiziki stresini azaltarak iş kazalarını önlemede önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu sonuçlar, B işyerinde otomasyonun sağladığı avantajlarla gözlenen daha düşük stres düzeylerini destekler niteliktedir.

Son olarak, çalışan deneyimi açısından elde edilen bulgular, uzun süreli iş tecrübesinin tek başına güvenliği garanti etmediğini göstermektedir. Deneyimli çalışanlarda dahi fiziki stresin birikimli etkileri (kronik kas-iskelet sorunları, yorgunluk, dikkat dağınıklığı) iş kazası riskini artırmaktadır. Bu durum, iş kazalarının önlenmesi için yalnızca deneyime değil, ergonomik düzenlemeler, iş yükü yönetimi, psikososyal destek ve güçlü bir güvenlik kültürüne ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, metal sektöründe çalışanların maruz kaldıkları fiziki stres faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisini nicel verilerle ortaya koymaktadır. Türkiye'de metal sektöründe fiziki stres-iş kazası ilişkisini bu kapsamda karşılaştırmalı biçimde inceleyen ilk çalışmalardan biri olması, çalışmanın özgün değerini artırmaktadır. Bulgular, iş kazası deneyiminin özellikle B işyerinde çalışanların fiziki stres düzeylerini anlamlı şekilde yükselttiğini göstermiştir. Bu durum, kazaların yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve örgütsel etkiler yaratarak çalışanların stres algısını kalıcı biçimde artırabileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışma sonucunda fiziki stresin iş kazalarının sıklığı ve şiddeti üzerinde belirleyici bir risk faktörü olduğu doğrulanmıştır. Bu bağlamda, yalnızca teknik düzenlemeler değil, aynı zamanda kültürel ve yönetsel yaklaşımların da sürece dahil edilmesi gerektiği görülmektedir.

Sonuçlar doğrultusunda, metal sektörüne özgü ergonomi kılavuzlarının hazırlanması, özellikle ağır kaldırma, titreşim ve tekrarlayıcı hareketler gibi fiziki stres kaynaklarına yönelik pratik çözümler sunması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, işe giriş ve periyodik muayenelerde fiziki stres faktörlerine ilişkin



MÜFETTİŞ KALEMİNDEN

risk taramalarının (örneğin kas-iskelet sistemi muayeneleri, yorgunluk ölçekleri) uygulanması, çalışan sağlığının korunmasına katkı sağlayabilir. Gürültü, sıcaklık ve titreşim maruziyetinin azaltılması amacıyla mühendislik çözümlerinin (izolasyon sistemleri, titreşim önleyici teknolojiler, iklimlendirme uygulamaları) yaygınlaştırılması da iş sağlığı ve güvenliği açısından kritik görülmektedir. Bunun yanı sıra, vardiya planlarının çalışanların biyolojik ritmini gözeterek düzenlenmesi, dinlenme aralarının artırılması ve fazla mesainin sınırlandırılması, fiziki stresin etkilerini hafifletecek önemli stratejiler arasında yer almaktadır.

Kişisel koruyucu donanımların yalnızca temin edilmesi değil, aynı zamanda etkin kullanımının sağlanması için eğitim ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, fiziki stresin sıklıkla psikososyal faktörlerle birleşerek etkisini artırdığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlara yönelik stres yönetimi ve psikolojik destek programlarının geliştirilmesi de bütüncül bir yaklaşımın parçası olmalıdır. Böylelikle hem iş kazalarının önlenmesi hem de çalışanların uzun vadeli sağlık ve refahının korunması mümkün hale gelebilecektir.

Bu çalışma, Türkiye’de metal sektöründe fiziki stres faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisini nicel analizlerle ortaya koymaktadır. Özellikle A ve B işyerlerinin karşılaştırmalı analizi, otomasyonun ve güvenlik kültürünün fiziki stresi azaltıcı rolünü kanıtlar niteliktedir. Böylelikle araştırma, hem politika yapıcılar hem de iş sağlığı uygulayıcıları için yol gösterici bulgular üretmektedir.

Referanslar

1. Ceylan, H. (2012). Türkiye’de iş kazalarının sektörel analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2012(3), 125–142.
2. Dursun, S. (2011). İş güvenliği kültürü ve güvenlik performansı arasındaki ilişki [Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi]. Uludağ Üniversitesi Tez Merkezi.
3. International Labour Organization. (2020). Safety and health at the heart of the future of work. <https://www.ilo.org/safework>
4. Takala, J., Hamalainen, P., Saarela, K. L., Yun, L. Y., Manickam, K., Jin, T. W., Heng, P., Tjong, C., Kheng, L. G., Lim, S., & Lin, G. S. (2017). Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2017. *Journal of Safety Research*, 64, 37–43. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.04.007>
5. World Health Organization. (2019). Occupational health: Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
6. Yıldız, A., & Kaya, M. (2021). Metal sektöründe ergonomik riskler ve iş kazaları arasındaki ilişki: Bir OSB örneği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademik Dergisi*, 6(2), 45–60.
7. Zhang, W., Li, X., & Park, H. (2023). The role of physical stressors in industrial accidents: Evidence from heavy manufacturing. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 92, 103415. [SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı, İstanbul 2017, Sy. 474.](#)



Bizden Haberler

Emekli Mfettiřlerimiz



Haydar Mesut ARSLAN

Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığında görev yapan iř Başmüfettişi Haydar Mesut Arslan 27 Ağustos 2025 tarihinde emekli olmuştur. Görevine 23 şubat 1993 tarihi itibarıyla başlayan Arslan, 14 Kasım 1997 tarihinde müfettişliğe, 24 Haziran 2010 tarihinde ise başmfettişliğe atanmıştır.

Kendisine alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına katkılarından ve emeklerinden dolayı teşekkür eder, emeklilik hayatında mutluluklar dileriz.



REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI E-BÜLTENİ



www.csqb.gov.tr/rtb



@csqb_rtb

RTB e-Bülten