

İŞ HUKUKU, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, ÇALIŞMA HAYATI ÇALIŞMA RAPORU

**88. Genel İdare Kurulu Toplantısı
31 Ekim - 1 Kasım 2014, Şanlıurfa**



MÜSİAD

MÜSTAKİL SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ
Sütlüce Mah. İmrahor Cad. No: 28 34445 Beyoğlu-İSTANBUL
Tel: +90 212 395 00 00 Faks: +90 212 395 00 01
www.musiad.org.tr / musiad@musiad.org.tr

31 Ekim - 1 Kasım 2014

**İŞ HUKUKU, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ,
ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ ÇALIŞMA RAPORU**

Hazırlayanlar

Ömer Bataroğlu

Dr. Resul Kurt

İbrahim Balcıoğlu

Mehmet Bingöl

Oğuz Özcan

Ahmet Akif Demirbaş

Ömer Faruk Karagüzel

Rıdvan Kadir Yeşil

Baskı ve Cilt

Mavi Ofset

www.maviofset.com

Grafik Tasarım

Serdar Canlı

Basım Yeri ve Tarihi

İstanbul, Kasım 2014

©2014 Her türlü yayın hakkı MÜSİAD'a aittir. MÜSİAD'dan izin almak veya MÜSİAD kaynak gösterilmek suretiyle telif mevzuatı çerçevesinde alıntı yapılabilir.

İÇİNDEKİLER

BAŞKAN'DAN	5
GİRİŞ	7
BİRİNCİ BÖLÜM	
İş Hukuku ve Yargılaması, Sorunlar, Tespit ve Çözüm Önerileri	9
İKİNCİ BÖLÜM	
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunlar, Tespit ve Çözüm Önerileri	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
Çalışma Hayatı Sorunlar, Tespit ve Çözüm Önerileri	33
ÖZEL KONU:1	
1774 Sayılı Kimlik Bildirim Kanununda Düzenleme Yapılması Gereken Konular	59
ÖZEL KONU:2	
Uluslararası Karayolu Taşımacılık Sektörünün Taşıma Hukuku Alanına Giren Sorunları	61
SONUÇ	
İş Hukuku Ve Yargılaması Sorunlar, Tespit ve Çözüm Önerileri	65
İş Sağlığı Ve Güvenliği Sorunlar Tespit ve Çözüm Önerileri	66
Çalışma Hayatı Ve Sosyal Güvenlik Sorunlar, Tespit ve Çözüm Önerileri	68

KATKIDA BULUNAN ŐUBE VE TEMSİLCİLİKLER

Adıyaman	Hatay
Afyon	İnegöl
Aksaray	İzmir
Ankara	Kastamonu
Antalya	Kilis
Aydın	Kırıkkale
Batman	Konya
Bingöl	Kütahya
Bursa	Malatya
Çanakkale	Mersin
Çorum	Muğla
Denizli	Sakarya
Diyarbakır	Sivas
Düzce	Trabzon
Elazığ	Şanlıurfa
Gaziantep	Uşak
Van	

KATKIDA BULUNAN SEKTÖRLER

Bilgi Teknolojileri Sektör Kurulu
Gıda, Tarım ve Hayvancılık Sektör Kurulu
Enerji Sektör Kurulu
Makine Sektör Kurulu
İnşaat ve Çevre Sektör Kurulu
Hizmet Sektör Kurulu
Metal ve Maden Sektör Kurulu
Danışmanlık ve Eğitim Sektör Kurulu
Sağlık Sektör Kurulu

Sayın Faruk ÇELİK
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sayın Bakanım,

Ülkemizin son yıllarda kat ettiği büyük gelişim malumunuzdur. Hükümetimizin ve vatandaşlarımızın ülkemizin bugünkü gelişme ve ilerlemesindeki etkiniz her anlamda takdire şayandır ve uzun yıllar boyunca milletimiz tarafından hatırlanacaktır.

Ülkemizin her anlamda ve alanda ilerlemesine katkı vermek niyetindeki MÜSİAD ve bünyesindeki işadamları, bu gelişmenin ve ilerlemenin devam etmesini arzulamaktadırlar. Bu isteğin en önemli saikleri ise, hem vatana olan sevgileri hem de büyük Türkiye ülküsüne olan bağlılıklarıdır.

Saygıdeğer Bakanım;

Size sunduğumuz bu çalışma, MÜSİAD olarak her 2 ayda bir farklı bir şubemizde gerçekleştirdiğimiz ve her defasında farklı bir konuyu ele alarak, hem üyelerimiz, hem de konunun birinci derece muhatapları Sayın Bakanlarımız ve yetkilileriyle değerlendirme fırsatı bulduğumuz Genel İdare Kurulu (GİK) toplantımız için, bu defa da Bakanlığınız ile İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Hayatı konularında, Şubelerimiz ve Genel Merkezimizce hazırlanan görüşlerin bir özeti olarak sunulmuştur.

Bilgi ve ilginize saygılarımızla arz ederiz.

Nail Olpak
MÜSİAD Genel Başkanı

GİRİŞ

Türkiye’de İş Hukuku bağlamında, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Hayatı konularında ciddi sorun ve sıkıntıların yaşandığını biliyoruz. İnsan unsurunun olduğu her alanda olduğu gibi, emek gücüne dayalı en önemli alanlardan biri olan iş ve çalışma hayatının gündemimizde bu denli bir sorun olarak kalması oldukça olağandır. İtiraf etmek gerekir ki hem işçi hem de işveren açısından iş ve çalışma hayatı tam anlamıyla bir problemler zinciridir. Sorunların yasalar, yaptırımlar, yönetmelikler, müeyyideler çerçevesinde çözülmesi çabası bu alandaki problemleri elbette olumlu yönde etkilemekte fakat var olan sorunları ortadan bir türlü kaldıramamaktadır.

İş kazaları ülkemizde de sosyal bir problem olarak varlığını korumaktadır. İş kazaları sonucunda her altı saatte bir işçi ölmekte, her iki buçuk saatte de bir işçi iş göremez (malûl) hale gelmektedir. İş kazalarının sebepleri araştırıldığında %10-20 teknik sebeplerden, %80-90 da insani sebeplerden kaynaklandığı görülmektedir. Her gün Türkiye’de 172 iş kazası olmakta, 4 kişi iş kazası nedeniyle ölmekte, 6 kişi sürekli iş göremez hale gelmektedir.

İş Kazalarının görünen maliyetleri olarak; sigorta ödemeleri, tazminatlar, tıbbi masraflar sayılabilir. Görünmeyen maliyetlerinde ise; iş günü ve iş gücü kaybı, mahkeme masrafları, fazla mesai, bina, makine, teçhizat üretim veya üründeki hasarı, iş durması nedeniyle uğrılan maliyet, sipariş kayıpları, denetim, araştırma ve yazışmaların maliyeti, şirketin itibar kaybı gibi pek çok unsur sayılabilir.

Tüm verilerden de anlaşılacağı üzere özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği noktasında Türkiye’nin köklü bir zihniyet değişimine gitmesi kaçınılmazdır. Bu vesileyle yoğun bir çalışma neticesinde oluşturduğumuz raporumuzda; İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı alanlarından uzman kişilerin görüşlerini, bunun yanında dokuz sektör görüşü ile otuz üç şubemizden gelen önerileri konsolide ederek sağlıklı bir rapor ortaya çıkarmaya çalıştık. Raporumuz İş Hukuku ve Yargılaması Sorunlar, Tespit ve Çözüm Önerileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Hayatı ve iki özel konu olmak üzere toplam beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm

İŞ HUKUKU VE YARGILAMASI SORUNLAR, TESPİT VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) İş Mahkemelerince verilen kararların hemen hemen tamamı temyiz edilmekte ve Yargıtay'ın iş yükünü *ciddi manada iş davaları oluşturmaktadır*. Bu durumda kararların kesinleşmesi uzun zaman almakta ve hem işçi hem işveren açısından geciken karardan beklenen menfaat sağlanamamaktadır. İş davalarının büyük kısmı düşük rakamlardan oluşmaktadır. Bu sebeple iş davaları için Yargıtay Temyiz sınırının miktarında değişiklik yapılmalıdır. Bu yolla ilk derece mahkemelerince verilecek kararların kesin olması ve bir an evvel icra edilmesine imkân sağlanacaktır. Ayrıca 6545 sayılı kanunla kurulmasına hükmolunan Bölge Adliye Mahkemelerinin bir an evvel kurulması gerekir. Bu mahkemelerin yerelde daha hızlı çalışacağı ve Yargıtay'ın iş yükünü hafifleteceği tabiidir.
- 2) Özellikle İş Davaları alanında *atanacak hâkimlerin göreve başlamadan önce eğitimden geçirilmesi gereklidir*. Yine İş Mahkemeleri ya da Sosyal Güvenlik Mahkemelerinde çalışacak hâkimlerin görevlerinin başından beri bu alanda istihdamının sağlanması gereklidir. Yıllarca başka Mahkemelerde çalışmış bir hâkimin İş ya da Sosyal Güvenlik Mahkemelerine sonradan atanması halinde gerekli verimin alınamayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Avukatlıktan Hâkimliğe geçişte daha önce SGK'da avukat olarak çalışanların, İş ya da Sosyal Güvenlik Mahkemelerinde istihdamına özen gösterilmesi gereklidir.
- 3) *Mahkemelere intikal eden her kaza önce kusur yönünden sonra da hesap yönünden bilirkişilere tevdi edilmektedir*. Maalesef ülkemizde bilirkişilik bir sektör durumundadır. Genel olarak bilirkişiler kes, kopyala, yapıştır mantığı ile hareket etmektedirler. Genel olarak her olayın özelliği nazara alınmadan dosya özetlenmekte ve bir kusur oranı belirlenmektedir. A sınıfı uzman olan bilirkişilerin bu konudaki yeterliliği tartışma-

lıdır. Bu kişiler tarafından tanzim edilen raporlar çok fazla irdelenmemekte ve raporlara dayalı hüküm kurulmaktadır. İş güvenliği yönünden rapor düzenleyecek kişi ya da heyetlerin belirlenmesinde azami özenin gösterilmesi gereklidir. Bilirkişi heyetinin belirlenmesinde heyette iş hukukunda uzman bir hukukçunun olmasının gerektiği sağlanmalıdır. Hukukçunun olaya göre yasayı yorumlayacağı gerçeği hatırlanmalıdır. Bu konuda SGK'da görev yapan avukatlardan faydalanılabileceğini de özellikle belirtiyoruz. *Yine hesap yönünden de rapor tanziminde titiz davranılmalıdır.* Bu konuda Yargıtay Daireleri arasındaki görüş farklılıklarının giderilmesi için çaba sarf edilmelidir. Rapora esas alınacak verilerin net şekilde belirlenmesinin hayati önem arz ettiği değerlendirilmiştir. Örnek olarak Yargıtay Daireleri arasındaki iskonto konusunda görüş ayrılıklarının giderilmesi gerektiğini belirtiyoruz. Yine yaşam süresi, evlenme ihtimal oranının uygulamada esas alınacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Uzun ve anlaşılması zor raporlar yerine kısa anlaşılabilir raporlar alınması yönüne gidilmelidir.

- 4) *Açılan tüm davalarda otomatik olarak işverenin suçlu muamelesi görmesi iş dünyası üzerindeki en büyük yüküdür.* Bunun yanı sıra İş mahkemeleri üzerindeki iş yükü çok fazladır. Bu yükün öngörülen hakem heyetleri aracılığıyla hafifletilmesi sağlanabilir. Ayrıca iş kazalarında 10 yıl olarak belirlenen şikâyet süresi, iş takibi yapan avukat sayısının artmasına sebep olmaktadır. Bu sorunun ortadan kalkması için; İş ve Sosyal Güvenlik Hakem Heyetleri kurularak uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması sağlanabilir. Ayrıca bu Hakem heyetlerine Çalışma Bakanlığı denetim elemanlarının katılımı sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra iş kazası nedeniyle hastane acil servislerinde tedavi edilen hastaların, kimlik bilgilerinin paylaşılıp paylaşılmadığının araştırılması gerekmektedir.
- 5) İş Kanununun 22. Maddesi gereğince işçinin aleyhinde çalışma koşullarında değişiklik yapılması ve işverenin tek tarafı olarak uygulaması sonucu 1 yıldan fazla uygulanan bir sistemin işçi tarafından kabul edildiği sonucuna varılmalıdır. Yıllarca işverenin koyduğu kurallara uyarak çalışmayı kabul eden kişinin, işten ayrılınca ben istemiyordum, zorla çalıştırıldım demeye hakkının kabulü çalışma güvenliği ve barışına konulan ve ne zaman patlayacağı belli olmayan bir dinamit gibidir.
- 6) İşçinin Çalışmayı Durdurması Halinde

BK md.409: “Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.”

BK md.409: “Uzun süreli on yılı aşan bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla 7 günü aşmayan kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.”

Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçinin kusuru olmaksızın iş görme edimini kısa bir süre için yerine getirememesi halinde, başka yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle işveren sorumlu tutulmuştur. Bu maddede dikkat çeken ve anlaşılmayan husus, işçinin askerlik sebebiyle iş görememesinden işverenin sorumlu tutulmasıdır. Askerlik ile işini göremeyen işçi kıdem tazminatını alabilmekte olup askerlik süresince işvereni, işçiye bağlı kalmakla karşı karşıya bırakacaktır. Öte yandan uzun süreli hizmet ilişkisi ve kısa süre için iş görme edimini ifa edememesi ifadeleri uygulamada karışıklığa sebep olabilecek niteliktedir. Muallak olan bu süreler keyfi yorumlanabilir, işçi lehine yorum ilkesi adı altında uygulamada oldukça sorun uzun süreler ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle sınırlayıcı nitelikte süreler belirlenmiştir. BK md.430 ile paralel olarak da kanunun genelinde bütünlük sağlamak için 10 yıllık süre öngörülmüştür.

7) İşçinin Haksız Olarak İşe Başlamaması veya İş Bırakmaması

<p>BK md.439: “İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.”</p>	<p>BK md.439: “İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işçinin kıdemine göre tazminat talep edebilir. O iş yerinde 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi 1 maaş, 5 yıl ile 10 yıl kıdemi olan işçi 2 maaş, 10 ile 15 yıl kıdemi olan işçi 4 maaş tazminat öder. İşveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.”</p>
---	---

BK 438.madde ile işçi lehine getirilen düzenleme burada işveren lehine de getirilmiş ve her iki taraf için her iki hukuki olayda adil sonuç elde edilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. İşçilerin de işverenleri mağdur etmemesi, ortada bırakmaması sağlanmalıdır. Nitelikli işgücünün istikrarlı bir şekilde aynı iş yerinde bulunması ülke ekonomisinin gelişmesini sağlayacaktır. İşçinin aylık ücretinin ¼ ü ile hangi işveren zararları karşılanacaktır. İşçi lehine yorum ilkesi gereği işçi istediği kadar işveren zarar verir ve mahkemeler ancak ¼ maaşı tutarında tazminat takdir edeceklerdir. Bu keyfilik hangi işverende istihdam oluşturma iradesi sağlar. Bu nedenle BK md.438 ile de paralel olması açısından benzer düzenleme yapılmış ve bunlar ile karşılanamayan zararlar için ek zararların giderilmesi hükmü konmuştur.

8) İşçinin Kişiliğinin Korunması

BK md.417: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”	BK md.417: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” <i>Kötü niyetli ve haksız olarak psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden, işverenin uğradığı zararlardan sorumludur.</i>
--	---

Psikolojik tacizin düzenlenmesi çok önemli ve gerekli bir yeniliktir. Ancak tanımının yapılması, sınırlarının çizilmesi de gereklidir. Bu nedenle maddeye tanım eklenmiştir. Ancak konunun kamuoyunda yakından takip edilmesi nedeniyle işyerleri haksız psikolojik taciz iddialarıyla karşı karşıya kalabilecektir. Bu ithamlar, işyerlerinin itibar ve marka değerlerine ciddi zararlar verebilecektir. İşverenin bu kötü niyetli ve haksız ithamlardan dolayı uğrayacağı zararlardan, iddia sahiplerinin sorumluluğuna ilişkin hükümlere de yer verilmesi gerekmektedir.

15) Ceza Koşulu ve İbra

BK md.420: “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.”	BK md.420: “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin <i>noter tarafından yazılı şekilde düzenlenmesi yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.</i> Bu şekilde düzenlenen ibranamelerden <i>Damga vergisi alınmaz.</i>
---	---

Uygulamada işçinin el yazısı ile alınan ibranameler dahi birçok defa geçersiz kabul edilmektedir. Uyum birlikteliği sağlamak adına keyfi yorumlar, işçi lehine yorum ile işverenin mağdur edilmemesi vs. sebepler ile ibranamelerin Noter tarafından düzen-

lenmesi şartı getirilebilir. Bu şekilde düzenlenen noter ibranameleri başkaca herhangi bir şart aranmaksızın ibraname konusu alacak bankadan ödendiğinde keyfiliklere yol açacak düzenlemeler yapılmamalıdır. İşten çıkan işçi 30 gün sonra tekrar işyerine gelip ibraname mi verecektir? Böyle bir beklenti hiçbir şekilde hayatın gerçekleriyle bağdaşmamaktadır. Olması imkansız düzenlemeler ile işvereni, işçi karşısında çok güçsüz ve savunmasız hale gelecektir. Bu tarz düzenleme gelecek tarihli ibranamelerin işçi işten ayrılırken imzalatılmasına sebep olabilecek, düzenlenen belgenin geçerliliğine yönelik birçok hukuki ihtilaf çıkmasına, yargının bunlar ile zaman kaybetmesine sebep olacaktır. Bu bağlamda noter şartı her iki tarafı da tatmin edecek adil bir çözüm olarak kabul edilebilir.

- 16) İş Kanunu'nun 11. Maddesindeki belirli süreli sözleşmenin uzatılmasına ilişkin esas neden tanımlanmalıdır. 1 yılı aşmayan belirli süreli sözleşmenin ilk kez yapıldığında esaslı neden aranmayacağı da belirtilmelidir.
- 17) Kısmi süreli sözleşme ile çalışanların süt izni ve yeni iş arama izni hususu netleştirilmelidir. Örneğin haftada 4 gün 1' er saat kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin işverenlikçe feshi halinde ne kadar yeni iş arama izni kullanılacağı tartışmalıdır. Önerimiz kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların bu haklarının bölünebilir olduğu ve kıst hesaplama yapılması gerektiğidir. Süt izninin kullanımında işçinin talebi üzerine izinlerin birleştirilerek kullanılma imkanı sağlanmalıdır.
- 18) Uygulamada, işyerinin iş günlerinin tamamında çalışmayan kısmi süreli işçi, hafta tatiline de hak kazanmamaktadır. Buna göre kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçinin yıllık izin hesabında hak kazanmadığı hafta tatilinin yıllık izin süresindeki hesabı netleştirilmelidir.

20) Haklı Sebeye Dayanmayan Fesihte

BK md.438: “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”

BK md.438: “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin kıdemine göre hesap edilir. 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçiye 1 maaş, 5 yıl ile 10 yıl kıdemi olan işçiye 2 maaş, 15 yıl ve üstü kıdemi olan işçiye 4 maaş tazminat ödenir.

Söz konusu hükmün haklı sebep teşkil etmese de geçerli sebep teşkil eden iş sözleşmelerine de uygulanması halinde, geçerli sebeple yapılmış feshin sonunda dahi işverenin ek bir tazminat ödemesi sonucu doğurabilecektir. Bu sebeple bu hükmün özel kanunlarda bu konuda düzenleme olması halinde uygulanmaması gerekmektedir. Yine 6 aylık tazminat yüksek bir tutardır ve işe iade davalarında olduğu gibi haksız kazançlara yol açabilecek niteliktedir. Ayrıca işçilerin iş dünyasındaki kıdemleri baz alınarak bu tazminatların belirlenmesi işçiler arasında daha çok adaletin sağlanmasına imkan verecektir. İş yasası yeniden gözden geçirilerek 24-25.maddeler açık ve iş mahkemeleri hâkimlerinin yorumuna bırakılmadan netleştirilmelidir.

- 21) İş Kanunu'nun 13. maddesinde “Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” hükmündeki bölünemez menfaatler ilişkin açıklama getirilmelidir. Örneğin ihbar tazminatı, yıllık izin gibi uygulamada tereddüt yaşanan konular açıklığa kavuş-

turulmalıdır. Hafta tatiline hak kazanmak için haftalık 45 saatlik çalışmanın gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu hususu netleştirmek ve farklı uygulamalara yer vermemek için husus açıklığa kavuşturulmalıdır.

22) Devlet adına işyerlerini denetleyen müfettişlerin rapor düzenledikleri işyerlerinde hizmet ihmal ve kusurlarından dolayı ortaya çıkacak kaza ve zararlardan cezai ve mali sorumluluk altında olmaları gerekir. Maden kazaları ile ilgili ceza kararlarında işyeri sahibi ve personeli dışında ceza almış kişilere rastlanılmamıştır. Oysa müfettişlerle işveren ve vekillerinin bir masa etrafındaki samimi pozları kasım 2014 tarihli ulusal bir gazetede tam sayfa yayınlanmıştır. İşyerini uyarma, cezalandırma ve kapatma yetkisine sahip olan müfettişlerin 200 TL lik malzemenin temin edilmemesine seyirci kalması ve bundan sorumsuz kalabilmesi kabul edilemez. Ermenek'te Kanuna aykırı olarak, işyeri güvenlik önlemlerinin ve yasal yükümlülüklerin işçilere yansıtılması müfettişler tarafından izlenmemiştir. Su dolu maden kazasının sebebi var olan kanunun müfettişlerce uygulanmamasından doğmuştur. Yemeklerin dışarıda yenilmemesi ek yükümlülüklerin işçiye yansıtılmasından başka bir şey değildir. Müfettişlerin ve iş güvenliği şirketlerinin sorumluluk ve yetki seviyesinin daha etkin belirlenmesine yönelik çalışma yapılmalıdır. Hukukumuzda boşluk bırakılmamalıdır.

23) *Alt işverenlik ile ilgili olarak yönetmelik yerine yeni bir kanun olarak yeniden düzenlenmesi ile kanun ve yönetmelikleri arasındaki çelişkiler giderilmelidir.* 4857 sayılı kanunun 2. Maddesi yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Alt işverenlik sistemi kanun olarak iş hayatımızda yer almalı ve işletmelerimizin gerekli bilgi birikimine sahip firmalarla çalışması sağlanmalıdır. Alt işverenlik kanun olarak düzenlenmesi ve işyerlerindeki finansal maliyet kalemleri arasında yer alan iş bitiminden sonraki kıdem ve ihbar yükleri azaltılmalıdır. Alt işverenlik sistemin yaygınlaştırılması işverenlerimizin kaliteli ve bilgi birikimli hizmet almasının yolunu açacağı şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca alt işverenlikte muvazaa konusuna derhal son verilmeli ve bilgili eğitimli hizmet alımlarının önü açılmalıdır. Örneğin bir inşaat şirketi kamuya ve özel sektöre taahhüt işleri yapıyor. Kamuya yaptığı işlerde idari şartnameler ve sözleşmeler 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde hazırlanıyor. Bu doğrultuda işlerinde alt yüklenici kullanamıyor. Oysa ki inşaat işlerinde, temelden başlayarak zemin iyileştirme, kaba inşaat, elektrik işleri, mekanik işleri, tesisat işleri, klima, havalandırma işleri, cephe kaplamaları, izolasyon işleri, ince inşaat işleri (neredeyse sonsuz alternatif var) diye sayısız iş kalemi var ve bunların yapılması için sayısız ekip ile çalışmak gerekiyor. Tüm bu ekiplerin sektör bünyesinde bulunması da imkansız. Mecburen her işi ehline, o işte iyi olana vermek zorunda kalınıyor. Ancak firmayı alt yüklenici yapamıyor. Alt yüklenici yapıp SSK numarası aldığı idari şartnamedeki "Alt Yüklenici Çalıştırılmaz" kuralına aykırı hareket yapıyor ve cezası sözleşmenin feshi, kesin teminat mektubunun el konulması ve minimum 1 yıl süreyle ihale yasaklısı olması anlamına geliyor. Ama o işi o firmaya vermek zorundasınız. Örneğin bir inşaat firması olarak işimin %5 gibi küçük bir kısmını oluşturan klima işini yapması mümkün değil, işi

klima olan firmaya vermek zorunda kalıyor. Ama firmayı resmi alt yüklenici yapamıyor. 2 yol çıkıyor bu sefer sektörün önüne;

- a. Firmanın tüm personeli bünyesinde o işe ait açılan SSK işyeri numarasında SSK'lı gözükmüyor. Yani hepsi o firmanın personeli oluyor. Özlük Dosyaları, Sağlık Raporları, İSG eğitimleri, Bordrolama ve SSK işlemleri derken işkenceli ve çok zor bir süreç başlıyor. Bunun üzerine şayet alt yüklenici kötü niyetliyse ve bu adamların ücretleri ödenmemişse hepsi işverenin personeli pozisyonuna gelmiş bu personeller ile çok sancılı hatta belki hukuki süreçler başlıyor. En büyük İSG ihlalleri ve kazalar burada oluyor.
- b. Alt yüklenici kendi işyerinde kendi personelini SSK'lı göstermeye devam ediyor. Kendi primini kendi işyeri numarasından yatırıyor. Ancak burada gösterilen SSK priminin ana işveren olarak şirketle bir ilişkisi olmuyor. Alt yüklenici SSK'sını ödüyor ama ana işveren olarak ödenmesi gereken minimum işçilik oranını ödenmemiş oluyor. İşin sonunda kesin kabul yapılışı teminat mektubunun iadesinin alınması ve işin tasfiyesi aşamasına gelindiğinde SSK ve vergi dairesi ilişiksizlik yazısı alınması gerekiyor. SSK'da bu yazıyı vereceği esnada diyor ki ben bu işyerinden minimum almam gereken işçilik oranını almadım, noksan işçilik ödemeniz var. İlişiksizlik yazısı almak için o noksan işçilik bedelini işverenin ödemesi gerekiyor. Yani aynı iş için 2 defa SSK ödemiş olunuyor. Ama bu yol maliyetli ve bu yolu ancak biraz okumuş, risk algılaması yapabilen, doğru iş yapmak isteyenler yapıyor. Yani çok az tercih ediliyor.

Uygulama 1. yoldan ilerlediğinden; İş kazası bitmiyor. Personel hep aynı iş yerinde kurum kültürü ve eğitim alamıyor ve yapacağını bilemez durumda sürekli işveren değiştiriyor. Ortaya çıkan anlaşmazlıklar yüzünden sayısız hukuki süreç başlıyor. Bugün adalet ve hukuk sistemi zaten sancılı diyoruz. Bu şekilde yüklenen sayısız dava var.

- 24) İnşaat Sektörünün yapısal konumundan kaynaklanan Alt İşverenlik (Taşeronluk) ile diğer sektörlerde oluşan alt işveren yapılanmasının ayrıştırılması gerekmektedir.
- 25) İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan davalarda işçinin uğradığı zararın tespitinde esas alınan ücret çoğu durumda işçinin gelirinin resmi kayıtlara asgari ücret olarak yansıtılması sebebiyle düşük olarak belirlenmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca mesleklere göre aylık asgari kazancın tespiti ve bunun ilanı halinde zarar gören işçilerin uğradığı gerçek zararın tespiti mümkün olabilecektir. Aksi durum işçinin ve/veya desteğine ihtiyaç duyan kişilerin gerçekte uğradığı maddi kayıpların telafi edilememesi anlamına gelir.
- 26) İşe iade davalarının uygulama alanları daraltılmalı, özellikle genel müdür, müdür, yönetici vs. nitelikteki üst düzey yöneticiler için uygulanmamalıdır. İşveren kiminle

çalışmak istediğini seçme özgürlüğüne sahip olmalıdır. Bu hakkı işe iade davaları ile elinden alınmaktadır. İşe iade davası iş güvencesinde önemlidir ancak işveren açısından da istemediği kişiler ile çalışma zorunluluğu oluşturmaktadır. Bu bağlamda işe iade davalarının sebepleri, uygulamaları ve sair hususlarda işverenin çalışanları seçme özgürlüğü de göz önüne alınarak düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle genel müdür, müdür, yönetici vs. konumdaki üst düzey yöneticiler için işe iade uygulaması kaldırılmalıdır. Bu konumdaki kişilerle çalışmada işverenin güveni önemlidir. Güven ortadan kalkmış ise zorla çalıştırması beklenmemelidir. Bu tarz çalışanlar konusunda işverenin hızlı hareket etmesi ve işini yürütebilmesi için doğru kişiler ile çalışması gerekmektedir. İşe iade davaları işverenin bu hareket kabiliyetini ortadan kaldırmaktadır. Yöneticilerini seçmede işverene özgürlük alanı oluşturulmalıdır.

27) Haksız fesih ile işe iade kararı verilmesi durumunda işçiye ödenecek tazminat miktarı işçinin çalışma süresi ile doğru orantılı ve kademeli olmalıdır. İş Kanununun 21.maddesinde düzenlenen işe iade davalarında işçinin haklı çıkması halinde haksız fesih nedeniyle işçiye ödenecek ücret 4 maaş, 1 ay içinde başvurup işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat 4 maaş olmak üzere toplam 8 maaş olarak uygulanmaktadır. 7 ay süreyle dahi çalışan bir işçi işe iade davasını kazandığında ve işe başvurup işe Kabul edilmediğinde 8 maaş tutarında para alabilecektir. 7 ay çalışmış bir işçi ile 15 yıl çalışmış bir işçinin alması gereken tazminat miktarlarının aynı kriterlere bağlanması eşitsizlik de doğurmaktadır. İşe iade davaları çok yoğun bir şekilde mahkemeleri meşgul etmeye başlamıştır. İş yoğunluğunu arttırmıştır. İşten çıkartılan bir işçinin ise geri dönüp dönmeyeceği yıllarca muallakta kalmakta, işveren belirsizlik içinde beklemektedir. Birçok işçinin amacı işten çıkartıldığı iş yerine geri dönmek değildir. Amaçları, 8 aylık maaş tutarındaki parayı alabilmektir. Bu nedenle işçinin çalışma süresine göre işçinin alabileceği tazminat tutarları belirlenmelidir.

- 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçiye 1 maaş ücret, işe başlatmama halinde 1 maaş tazminat
- 5 yıl ile 10 yıl arasında kıdemi olan işçiye 2 maaş ücret, işe başlatmama halinde 2 maaş tazminat
- 10 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçiye 3 maaş ücret, işe başlatmama halinde 3 maaş tazminat
- 15 yıl ve üstü kıdemi olan işçiye 4 maaş ücret, işe başlatmama halinde 4 maaş tazminat ödenmesi öngörülebilir.

28) Gerek 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa ve gerekse de 4857 sayılı İş Kanununa göre uygulanan idari para cezaları için doğrudan dava açılması gerekmektedir. Bu uygulamada özellikle maddi hata veya idari yoldan çözülebilecek hususlar için dahi dava açılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu cezalar için önce idareye

(Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) itiraz ve akabinde itirazın reddi halinde dava yoluna gidilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

- 29) İş Kanunu 92. Madde hükmünde, İş Müfettişleri tarafından yapılan incelemeler sonucu düzenlenen tutanak ve raporlarda işçi alacaklarına ilişkin otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilme şartı getirilmiştir. Ancak uygulamada tutanaklara henüz rapor yazılmadan itiraz edilmesi durumunda idari ve yargısal sorunlar yaşanmaktadır. Ayrıca madde hükmüne göre idari yoldan bir itiraz imkanı tanınmadığından maddi hata veya benzeri nedenlerden dolayı sorunlar yaşanabilmektedir. Yine bölge müdürlüğü kaldırılarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ihdas edildiğinden düzeltme yapılması gerekmektedir. Bu nedenle madde hükmündeki ibare “(Değişik üçüncü fıkra: 13/2/2011-6111/78 md.) Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca 15 gün içinde ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne itiraz edilebilir. İtirazın reddedilmesi halinde otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanununun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.” hükmü getirilmelidir.

İkinci Bölüm

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLAR, TESPİT VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) Yaşanılan zorluklara geçmeden önce sayısal bazı konulara değinmek istiyoruz. Ülkemizde NACE kodlarına bakarak kesin olmamakla birlikte (çünkü resmi bir veri bulunmamaktadır, SGK sicil numaralarından hareketle elde edilen ham bilgilere göre) işyerlerinin tehlike sınıfları aşağıdaki gibidir: Az tehlikeli işyerlerinin sayısı: 940.000. Bu işyerlerinde yaklaşık 6.000.000 kişi çalışmaktadır. Mevcut yönetmeliğe göre kişi başına ayda en az 10 dakika gerektiğinden $6.000.000 \times 10 \text{ dk} = 60.000.000 \text{ dk} / 60 = 1.000.000$ saat eder. Bir iş güvenliği uzmanı da ayda en fazla 217 saat çalışabildiğine göre $1.000.000 / 217 \text{ saat} = 4.608$ tane C sınıfı iş güvenliği uzmanına ihtiyaç var. Tehlikeli işyerlerinin sayısı: 275.000. Bu işyerlerinde yaklaşık 3.750.000 kişi çalışmaktadır. Mevcut yönetmeliğe göre kişi başına ayda en az 15 dakika gerektiğinden $3.750.000 \times 15 \text{ dk} = 56.250.000 \text{ dk} / 60 = 937.500$ saat eder. Bir iş güvenliği uzmanı da ayda en fazla 217 saat çalışabildiğine göre $937.500 / 217 \text{ saat} = 4.320$ tane B sınıfı iş güvenliği uzmanına ihtiyaç var. Çok tehlikeli işyerlerinin sayısı: 230.000. Bu işyerlerinde yaklaşık 3.400.000 kişi çalışmaktadır. Mevcut yönetmeliğe göre kişi başına ayda en az 20 dakika gerektiğinden $3.390.000 \times 20 \text{ dk} = 68.000.000 \text{ dk} / 60 = 1.133.333$ saat eder. Bir iş güvenliği uzmanı da ayda en fazla 217 saat çalışabildiğine göre $1.133.333 / 217 \text{ saat} = 5.222$ tane A sınıfı iş güvenliği uzmanına ihtiyaç var. Kabaca yapılan bu matematiksel hesaba göre:

A sınıfı iş güvenliği uzmanı ihtiyacı: 5.222

C sınıfı iş güvenliği uzmanı ihtiyacı: 4.608

B sınıfı iş güvenliği uzmanı ihtiyacı: 4.320

Ancak, işyeri hekimliğinden elde edilen tecrübeye ve yapılan araştırmanın sonucuna göre her belgesi olanın iş güvenliği uzmanlığını yapmadığı, hatta 217 saatlik kotayı

tam doldurmadığı ortadadır. Bir başka araştırmaya göre eğitim kurumlarından kurs alanların yaklaşık % 20'si hala kamu kurumlarında devlet memuru olarak çalışmaktadır. Bu sebeple onlar da aktif iş güvenliği uzmanlığı yapmamaktadır.

Sonuç olarak; eldeki bu somut verilere bakıldığında *A sınıfı uzman yetersizliği bu Kanunun uygulanmasında en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır*. Bu sebeplerle sektörel iş güvenliği uzmanlığına geçmek zorunda olduğumuz kanaatindeyiz. Risk Değerlendirmesi, Acil Durum Eylem Planları ve Eğitimler açısından sektörü tanıyan İSG Uzmanları tarafından işlerin yürütülmesi daha doğru olacaktır. Örneğin Sorumlu Yönetici Belgesi açısından Gıda ve Ambalaj firmalarında Gıda Mühendisi olmak yeterlidir, yani çalışma süresi, tecrübe, vb. aranmamaktadır. Bu şekilde yapılabilecek bir düzenleme sektörü rahatlatacaktır. Kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunanlardan, az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için devlet desteğinden faydalanabilmeli, fakat bu destek hibe alımı şeklinde değil de SGK giderlerinde indirim şeklinde olmalıdır.

- 2) İLO'nun 2012'de yayımladığı "Kalkınmakta Olan Ülkelerdeki İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik Maliyetlerini Tahmin" raporunun önsözünde, dünya çapındaki Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın yüzde 4'ünün iş kazası ve mesleki hastalıklarından dolayı kaybedildiği tahminine yer verilmiştir. TÜİK verilerine göre Türkiye'nin 2013 yılı GSYİH değeri 1 trilyon 565 milyar TL'nin %4'ünü hesapladığımızda, *Türkiye'nin iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan 2013 yılı tahmini kaybının yaklaşık 62 milyar TL civarında olduğu hesaplanabilir*.
- 3) İş Güvenliğinde branşlaşmanın getirilmesinin yanında, ayrıca İSG uzmanlarının A, B ve C Sertifikası ayrımı yerine sektörel meslek gruplarına ayrılarak yetiştirilmesi gerekmektedir.
- 4) *Bir işletmede meydana gelen bir iş kazası olayında yargılama ve sorumluluk şu şekilde olmalıdır:*
 - a. Öncelikli sorumluluk kazazedeye o işi yapması için emir, yetki veya izin veren yönetici, çalışanın ilk amiri; kişisel koruyucu donanımı kullandırmama, güvenli iş yaptırmama, kolaylaştırıcı ekipmanları sağlamama, işin tehlikeleri inceleme, yapılan işin çalışan yetkin olduğu iş olup olmaması, yapılan işin iş güvenliği talimatının olmaması, iş güvenliği eğitiminin planlanan zamanda yapılmaması, hangi işlerde hangi Kişisel Koruyucu Donanım kullanılacağına tespit edilmemesi, kaza sonrasında analiz yapılmaması ve önerilerin belirlenmemesi temelinde;
 - b. İkinci derecede sorumluluk işletme üst düzey yöneticisi, işletme müdürü veya işletme sahibi; tespit edilen eksiklikleri gidermeme, güvenlik malzemesini temin etmeme, yapılan işi uzmanına yaptırmama, denetim görevinin yerine getirilmediği durumlarda sorumluları zorlamama, iş güvenliği eğitiminin planlanan

zamanda yapılmaması ve imkanların sağlanmaması, kaza sonrasında yapılan analizde tespit ve ihtiyaç olan malzemelerin temin edilmesi ve şartların oluşturulmaması temelinde; Yine ikinci derecede İş Güvenliği Uzmanı (İGU) ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB); İş Güvenliği denetimlerini yapıp yapmama, aylık denetim raporu hazırlamama, karar verilen iş güvenliğine yönelik kolaylaştırıcı ekipman önerilmesi, iş güvenliğine yönelik kolaylaştırıcı ekipmanın kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesi ve raporlanması, çalışan tarafından KKD kullanımının denetimi ve tespitinin raporlanmaması, çalışana kaza yada ramak kala olayı ile ilgili eğitim verilmemesi, kazaya yönelik analizde tespit ve önerilerini belirtmemesi, OSGB görevlendirdiği İGU'nun çalışmalarını takip etmemekle, OSGB, yetkilendirildiği işletmede uzun süre devam eden uygunsuzluklar konusunda işletmeye üst yazı yazmama temelinde;

- c. Üçüncü derecede kazazede; İş Güvenliği talimatlarına uygun iş yapmama, KKD kullanmama, uygun yardımcı ekipman kullanmama, yetkin olduğu işi yapmama, sürekli yaptığı işle ilgili eksiklikleri bildirmeme temelinde sorumlu olmalı ve cezalandırılmalıdır.

5) *Destek finansmanı SGK primleri yerine kamu öz kaynağı ile yapılmalıdır.* Kanununun 7/1.b gereği sağlanacak destekler iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle SGK tarafından finanse edilecektir. Bu primler iş kazası ve meslek hastalığı tedavileri ve sair sigorta koruyucu hizmetleri için kullanılmalıdır. Bu kaynağın başka bir yere aktarılması işçi-işveren primlerinden oluşturulan gelir-gider dengesini bozabilecektir. Böyle bir risk Sosyal Güvenlik sisteminin dengesini bozup kaynak israflarına neden olabilecektir. Geçmişte ülkemizin en büyük açıkları sosyal güvenlik sisteminde olmuştur. Şu an gelinen aşamanın korunmasının önemli olduğunu düşünüyoruz. Destek finansman sistemi devletin öz kaynaklarından karşılanarak kurulmalıdır. Esas amacı dışında işçi-işveren primleri kullanılmamalıdır.

6) Sektörel bazla belirlenmiş soru listeleri çerçevesinde işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği denetimleri yapılmalıdır;

- a. Bu soru listesi çerçevesinde her işletmenin iş sağlığı ve güvenliği seviyesini gösterir bir puanı olmalıdır. (*Finlandiya, İSGİP Elmeri Sistemi*)
- b. Her bir işletme bir müfettişe zimmetlenmelidir.
- c. İşletmelerin denetimi, ISO 9000 denetimlerinde olduğu gibi «sürekli iyileşme» felsefesi temelinde yapılmalıdır.
- d. Çok tehlikeli işletmeler her yıl, tehlikeli işletmeler iki yılda bir, az tehlikeli işletmeler üç yılda bir denetlenmelidir.

- e. Her işletmenin **YILLIK İŞ GÜVENLİĞİ ÖZLÜK DOSYASI** olmalıdır:
- İşletmenin faaliyet konusu,
 - Organizasyon şeması,
 - Risk değerlendirme raporları,
 - Acil Durum Planı,
 - Yıllık eğitim planı,
 - Yıllık faaliyet planı,
 - O yıl içinde yapılması planlanan iş güvenliği iyileştirmesi (en az bir tane)
 - O yıl içinde meydana gelen iş kazalarının analiz raporları
 - Analiz raporunda; İGU, İş Yeri Hekimi İYH, kazazedinin amirin değerlendirmesi olmalıdır.
 - O yıl içinde meydana gelen iş kazalarının sayısı ve gün kayıpları,
 - Aylık denetim raporları,
 - İSG Kurul Toplantı Karar Tutanakları,
 - Eğitim katılım formları olmalıdır.
- 7) İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının önlemek için çalışmalar yapmak sadece işverenin görevi olmayıp, çalışan veya sendika da işveren kadar sorumludur. İşveren üzerindeki mali yükümlülüklerin sürekli olarak arttırılması işveren olmaktan soğutmaktadır. Bütün sorumluluğu işverene yıkıp tazminat ödetmek çözüm değildir. Aracımızı kasko yaptırdığımızda alkollü olmanın dışında tüm suç sizde dahi olsa sigorta şirketi hasarı karşılamaktadır. Burada işveren sigorta primi yatırdığı halde kusur oranı ile tazminat ödemektedir. Hesaplanan tazminatlar çok yüksek olup, ayrıca kurum hesabı yapıp posta yolu ile gönderdiği tazminat/ceza tebligatnamesi işverene ulaştığında değil, cezanın hesaplandığı tarihe göre gecikme faizi hesaplanmakta, kurumun yazıyı hazırlaması, postaya verirken ve posta süresinde geçen zaman için hesaplanan faiz büyük bir tutar olmaktadır. Bahse konu süre bazen bir ayı bulmaktadır. Bu konuda bir düzelttilme yapılmalıdır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak işverenlere sadece mali, hukuki, cezai sorumluluk yüklemenin yanında bunlara uyan işverenler lehine teşvik edici uygulamalar getirilmelidir. İşyerinde gerekli önlemleri alan işverenlere sigorta primlerinde indirim ve benzeri teşvik edici uygulamalara yer verilmelidir.
- 8) Yasanın şu anki uygulamasında, işyerlerini denetletmek üzere işverenlerce İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı istihdam edilmekte ve ücretini de ödemektedirler. Maaşını verdiği bir çalışanın denetleme faaliyetini yerine getirmesi mümkün değildir. Bu koşullarda yasanın gerçek anlamda uygulandığından bahsedilemez. İSG uzmanları veya danışmanlık firmaları denetimleri sonucu oluşan cezalara karşı işverenle belirli bir pay ile ortak olarak sorumlu olmalıdır.

- 9) İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (en azından iş güvenliği uzmanlarının) ücretleri devlet tarafından desteklenmelidir. **(Yılda toplam 907.171.000TL)** Her yıl destek prim oranlarını ve miktarlarını belirleme yetkisi Bakanlıkta olmalıdır. Bakanlığın belirlediği desteğin üzerindeki ücret tutarı işverenin veya OSGB'nin karşılama esnekliği getirilmelidir.
- A sınıfı iş güvenliği uzmanları için verilecek uzmanlık ücret desteği, 2. derece 1. kademede devlet memuru mühendise ödenen net maaşa endekslenebilir. (3403TL)
 - B sınıfı iş güvenliği uzmanları için verilecek uzmanlık ücret desteği, 5. derece 1. kademede devlet memuru mühendise ödenen net maaşa endekslenebilir. (3110TL)
 - C sınıfı iş güvenliği uzmanları için verilecek uzmanlık ücret desteği, 8. derece 1. kademede devlet memuru mühendise ödenen net maaşa endekslenebilir. (2998TL)
 - Sigorta vb. primleri OSGB veya işveren tarafından karşılanacağı,
 - İş güvenliği uzmanlarına yukarıdaki devlet memuru maaşları kadar net ücretin,
 - İşyeri hekimlerine Aylık: 8.000TL Saatlik: 40TL net ücretin,
 - Diğer sağlık personeline Aylık: 2.500TL, Saatlik: 12,5TL net ücretin, devlet tarafından destek olarak ödeneceği,
 - İSG profesyonellerinden yürürlükteki zorunlu asgari hizmet alma süreleri kadar hizmet alınacağı, kabul edildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ücret desteklerinin devlete maliyeti aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi yılda **907.171.000TL** olacaktır.

TEHLİKE SINIFLARINA GÖRE İŞYERLERİ				
DESTEKLENECEK İSG PROFESYONELLERİ	ÇOK TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	AZ TEHLİKELİ	TOPLAM YILLIK TL
Uzmanların Toplam Yıllık Ücreti TL	135.534.000 (A Sınıfı)	109.982.000 (B Sınıfı)	59.879.000 (C Sınıfı)	305.395.000
İşyeri Hekimlerinin Toplam Yıllık Ücreti TL	212.448.000	212.160.000	106.848.000	531.456.000
Diğer Sağlık Personellerinin Yıllık Toplam Ücreti TL	70.320.000 (Aylık:2.500)			70.320.000
İSG PROFESYONELLERİNİN YILLIK ÜCRETİ TOPLAMI TL				907.171.000

OSGB'de yeni bir düzenlemeye gidilmesi elzemdir. OSGB'lerin yaptıkları denetimlerin yeterliliğinden uzmanlar (Şirketler ile birlikte) işverenle birlikte sorumlu olmaları gerekir. Nitekim kanunun 30. Maddesi b bendi 2. Fıkrası OSGB çalışanlarının sorumluluklarından bahsedilmekte, şirket yönetimi sorumluluğu kanunda belirtilmemekte-

dir. Ayrıca kanunun 24. Maddesinde Bakanlık müfettişlerinin yetkileri anlatılmakta iken, herhangi bir sorumluluk altında olduklarına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Denetimlerin sürekli yapıldığı yönünde ifadeler olmasına rağmen maden kazalarının sürgit devam edebilmesinde yapılan denetimlerin sorumsuzluk hukuku altında yapılmasının getirdiği rehavet ve başıboşluk doğrudan kaza sebebidir. Sorumluluğu şirketlere yükleyen ifadeler tekrar tekrar kanunda geçerken, iş güvenliği işinin teknik yönden uygulayıcısı olan müfettiş ve OSGB şirket sahiplerinin sorumsuzluğu yaman bir çelişkidir. Derhal sorumlulukları yönünde yasal çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmada kusurlu sorumluluk esas geçerli olmalı, düzenlenen raporların üst kurullar tarafında da belirsiz sürelerde teftişi de esasa bağlanmalıdır.

- 11) İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri işyerlerinin yüzde sadece %2 sini kapsamaktadır: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturulması veya işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasını düzenlemiş ve toplam 1 milyon 325 bin 749 işletmenin 50`den fazla işçi çalıştıran 25 bin 346` sı yani yüzde 1,91`ini kapsamaktadır. Bu da toplam işletmelerin %98`ini kapsam dışı bırakmaktadır. Bu halde AB standartları anlamında bir iş güvenliği politikası oluşturmanın çok çok uzağındadır. Bu yapı teşmil edilmeli ancak işletmelere bu konuda destekler uygulanmalıdır.
- 12) İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin aktif yükümlülük altına girmesi gerekir. Oluşan mevzuata aykırılıkları bildirmeleri ve düzeltmeleri gerekli ihtar ve ihbarın yapılmaması halinde İSGB`lerin işverenle müştereken sorumlu olacağı bir sistem belirlenmelidir. Böylece iş kazalarında ciddi bir düşüş olacaktır.
- 13) İş kazalarının önlenmesi öncelikli olmakla birlikte olası bir kaza sonucu meydana gelen ölüm veya bedeni zarar sonucu işverenler aleyhine son derece yüksek maliyetlerle karşılaşmakta bu da birçok işvereni iflas etme noktasına getirmektedir. Bu sebeple İş Kazalarına karşı sigorta yaptırılması hususunda Bakanlık tarafından çalışma yapılması ve işverenlere büyük bir mali yük getirmeden sigorta yaptırımları teşvik edilmelidir.
- 14) İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde maliyetlerin düşürülmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmet alımı tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan KOBİ`ler için ek bir maliyet kalemi oluşturmakta bunun büyük bölümünü iş yeri hekimliği oluşturmaktadır. Meslek hastalığı tanısı koymaları için görevlendirilen iş yeri hekimlerinin risk almaktan çekindikleri bildirimlerden anlaşılacaktır. Diğer sağlık personeli olarak tanımlanan hemşireler gerekli meslek hastalığı eğitimlerini alarak yetkilendirildiğinde gözlem ve risk analizlerini sahada daha yakından gözleyerek yapılabileceği, mevcut iş yeri hekimlerinin hizmet saatlerinin düşürülerek diğer sağlık personellerine danışmanlık yapmalarının sağlanmasının daha doğru olacağını düşünüyoruz. Ayrıca 20.06.2012 tarihinde kabul edilip 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. Maddesinde işverenlere

iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. İşverenler bu kişileri kendi çalışanları arasından seçebilecekleri gibi kendi çalışanı olmaması halinde dışarıdan hizmet alabilecekleri de hüküm altına alınmıştır. Ancak; Kamu kurumlarına hizmet veren firmaların hiçbir şekilde çalıştıracağı yer ve mekânlarla ilgili olarak bir yaptırım gücü yoktur. Çalışılacak mekânı, yeri ve zamanı tamamen Kurumlar belirlemektedir. Bu durumda alt işveren olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda firmaların sadece evrak üzerinde işlem yapacağı aşikârdır. Kaldı ki ihalesi iptal olan işlerde 1 aylık, 2 aylık yahut 3 aylık yapılan sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamasının yapılma imkânı yoktur. Bu durumda iş yeri hekimi ve iş yeri güvenlik uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün, asıl işveren olan Kamu Kurumu tarafından sağlanması gerekmektedir.

- 15) İş kazalarına sebebiyet verdiği kesin olarak, ihmali ile anlaşılan işverenlerin belirli sürelerle kamu ihalelerine katılmaktan yoksun bırakılması kanaatimizce önleyici bir tedbirdir.
- 16) Devlet eliyle yürütülen denetimlerin İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamaktan uzak olduğu, yapılan denetimlerin niteliğine uygun olarak gerçekleşmediği ne yazık ki yaşanan iş kazalarıyla anlaşılmıştır. *Devlet eliyle yürütülen denetimin başlı başına yeterli olmadığı, mekanizmanın diğer kişi ve kişilerce de desteklenmesi gerektiği kanaatindeyiz.* İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı faaliyetleri yeterli olmamakla beraber son yıllarda bununla ilgili birtakım olumlu gelişmeler göze çarpmaktadır. Çözüm olamayan ancak abartılı çalışmalar yapılmaktadır. İş güvenliğinin bir rant kapısı haline gelmesi engellenmelidir. Ehil olmayan ehliyet sahibi uzmanlar işyerleri için evrak hazırlamakta kâğıt üzerinde sorumluluk baştan savulmaktadır. Bakanlık iş yeri sahiplerini eğitecek bir program, iş kazaları önleyici bir kitap, süreli yayın yapılabilir. İşverene ceza tebliğ ederken uyarıcı ve yapıcı eğitimler de verebilir.
- 17) Denetim yerinden yapılmalı, denetçiler illerde bulunmalı, her denetçinin portföyünde belirli firmalar bulunmalı, bu firmalara aynı zamanda koçluk yapmalı, denetçi ceza yazmakla görevli olan memur olarak değil iş kazası risklerini azalması için firmalar ile beraber mücadele eden memur olmalı.
- 18) İş güvenliği uzmanlarınının *mezun oldukları bölüm itibariyle iş güvenliği belgelerinde sınırlandırılmaları gerekmektedir.* Örneğin A B ve C grupları içerisinde belirtilen risk grupları farklı mühendislik bölümlerinden mezun olan adaylardan seçilerek belirlenmekte. Fakat inşaat mühendisinin bölümü itibariyle sadece inşaat alanlarında gerekli incelemeleri yapması diğer alanlarda inceleme yapmaması gerekmektedir. Bakıldığında A grubu iş güvenliği uzmanlarınının her alanda gerekli incelemeleri yapması ve bunun neticesinde denetlenen işin muhteviyatı bakımında gerekli bilgiye sahip olmamaları işyerinde gerekli denetlemelerin yapılmamasına ve bunun neticesinde iş yeri güvenliğinin gereken seviyede olmamasına sebebiyet vermektedir. Bu konuda her mühendislik alanlarınının kendi iş alanı içinde denetlemelerini yapması iş güvenliği ve sağlı açısından maksimum seviyede verim alınmasına, iş kazalarının ciddi oranda

düşmesine sebebiyet vereceğini söylemek gerekir. Aynı zamanda periyodik kontrol yapan makine mühendislerinin kayıt altına alınması da bu çerçevede incelenebilir.

- 19) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkartılan Yönetmeliklerin uygulanabilirliği ve denetlemeleri İş Teftiş Kurulları tarafından yapılmaya başlanılmıştır. Fakat İş Teftiş Kurullarında yeteri kadar tecrübeli uzman bulunmamaktadır. Bu da işletmelerin denetimlerini zorlaştırmakta ve sadece para cezaları şeklinde yansımaktadır.
- 20) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, çalışanların işyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerine aktif katılım sağlayacağı ilkesine dayanarak; 500 den fazla çalışanı olan Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulunda Görevli Personellerin SGK ve Stopaj Vergilerinin devlet tarafından karşılanacak şekilde düzenleme yapılması faydalı olacaktır.
- 21) Risk Değerlendirmesi çalışmalarında işveren ve İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin yanı sıra çalışanların katılımı sağlanarak yapılmaktadır. Bütün tehlikeler belirlenerek riskler çıkartılmaktadır. Oluşabilecek risklere karşı alınacak önlemler belirlenerek, Risk Değerlendirme ekibi tarafından imzalanarak kayıt altına alınmaktadır. Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, Kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bu durumun giderilmesi için başvuracağı belirtilmiştir. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirleri biran önce alınması şeklinde düzenleme yapılmalıdır. Çalışan risk değerlendirme çalışmalarında aktif olarak bulunduğu için tehlikeli durumlarda kaçınma hakkının ortadan kalkması daha doğru olacaktır.
- 22) *Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ve diğer tali mevzuat hazırlanırken düzenleyici etki analizi yapılmalı, bu mevzuatlar hazırlanırken Kobilere ve sektörlerle göre farklılıklar oluşturulmalı ve ilgili tarafların etkin katılımı sağlanmalıdır.* Düzenleyici Etki Analizi, yürürlükte olan veya önerilen düzenlemelerin muhtemel olumlu ve olumsuz etkilerinin ve bu etkilerin toplumun değişik kesimleri arasındaki dağılımının sistematik olarak değerlendirilebilmesi için çerçeve sunan, karar alma sürecinin nitelik ve etkinliğini arttırmak amacı güden bir araçtır. Sosyal ve ekonomik amaçlara yönelik olarak devlet tarafından yürürlüğe konulan kurallar, kamusal politikalar ve uygulamaların bütünü olan düzenlemelerin amacının ve hedeflenen sonuçların açıkça ortaya konması gerekmektedir. Planlanan amaca ulaşmak ve bu amacı en az maliyet ile gerçekleştirebilmek daha iyi düzenleme sürecinin temel taşlarını oluşturur.

Düzenleyici Etki Analizine yönelik çıkartılan 03.04.2007 tarih ve 2007/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik bu hususa vurgu yapmaktadır. Kanunun yürürlüğe girmiş olması fayda-maliyet değerlendirmeleri, ekonomik ve sosyal etkiler, alternatif çözüm yolları üretilmesi ve karşılaştırılması gibi unsurları içine alan yeni Düzenleyici Etki Analizi yapılmasına engel değildir. Bu bağlamda acilen DEA yapılmasını tavsiye ediyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği oldukça teknik ve uzmanlık gerektiren hususları içermekte olup birçok husus kanunun verdiği yetkiye dayanılarak tali mevzuatlar ile düzenlenecektir. Bu tali mevzuatlar hazırlanırken,

- Düzenleyici Etki Analizi yapılmalıdır.
- Etkili katılım mekanizması oluşturulmalı, tüm paydaşların görüşleri alınmalı, alınan görüşlere önem-değer verilmelidir.
- Temel aktörlerden uzak, tek taraflı bakış açısı ile hazırlanmamalıdır.

Çıkarılacak olan Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği küçük ve orta ölçekli işyerlerinde risk değerlendirmesinin profesyonel yardıma gerek olmadan gerçekleştirilebilmesini sağlamaya yönelik olarak tasarlanması gerekmektedir. Bu şekilde işletmeler için yeni maliyetler doğurulmayacaktır.

Büro işi gibi tehlikenin az veya düşük olduğu sektörlerde yalın ve kolay anlaşılır, kimyasal imalathaneler, petrol platformu vs tarzdaki tehlikeli işlerde daha ayrıntılı ve kapsamlı risk değerlendirme yöntemleri tercih edilmelidir.

- 23) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Yönetmeliğin kapsamı genişletilerek, çalışana 10'dan fazla olan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta yer alan işletmeler de dahil edilerek, İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personellerinin 10 yıl boyunca SGK ve Stopaj Vergileri Devlet tarafından karşılanacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
- 24) İş Ekipmanları Yönetmeliği ile Kaldırma Araçlarının Periyodik Kontrolü 3 aydan 1 yıla çıkarılmıştır. Kaldırma araçlarında Periyodik Kontrol ay dilimlerde değil de çalıştıkları saat baz alınarak Periyodik Kontrollerinin yapılması daha doğru olacaktır.
- 25) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Madde 8-5: *“İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.”* şeklindeki ifade doğru değildir. İş Güvenliği Uzmanlığında sınıf ayırımını ortadan kaldırmalı ve sektör tecrübeli uzmanlar oluşturmalıdır. Bu konuda da dikkat edilmesi gereken husus NACE Kodları dikkate alınarak yapılmalıdır.
- 26) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun, özellikle çok tehlikeli sınıfta, doğru sonuç vermesi açısından, tehlikelerin ortadan kaldırılması için yapılan harcamalar teşvik kapsamı içinde yer alması sağlanmalıdır. Tehlikelerin ortadan kaldırılması hızlı ve kazaların önlenmesine ciddi katkı yapacaktır.
- 27) İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün işyerlerinde oluşması ve yaygınlaşması için, işyerlerindeki görevli Mühendislerin veya Teknik Öğretmenlerin, İş Güvenliği Uzmanlığı

Belgesi alması için gidecekleri eğitimlerin vergileri devlet tarafından karşılanması işyerlerinin İş Güvenliğine bakış açısını değiştirerek, bütün ilgili Personellerin Kanun uygulamasının içinde yer alması sağlanabilirliği oluşturulmalı.

- 28) İlk ve ortaokul seviyelerinde seçmeli derslerde ya da *zorunlu olarak müfredata alınarak tüm öğrenim hayatında verilecek iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri neticesinde gelecek nesillerde sağlıklı ve bilinçli bireylerden oluşan işveren ve işçiler hedeflenmelidir.* Bu nedenle teklifimizin zorunlu eğitimin son yılında okullara bu konuda zorunlu ders konulması ve tıpkı Din Kültürü Derslerinde olduğu gibi, üniversite sınavlarında da bu konuda sorular sorulmasının sağlanmasıdır.
- 29) Özellikle İnşaat sektöründe İSG hizmetinin artırılması gerekmektedir. İnşaat sektöründe meydana gelen ölümlü kazalarında azalma olmayışı ve çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olması uygulamaları zorlamaktadır. İnşaatlarda görevlendirilecek iş güvenliği uzmanının kişi başına düşen dakikalarının yükseltilmesi gerekmektedir. İnşaat teknolojilerindeki değişim, yapıların hızlı bir şekilde yükselerek bitmesine olanak sağlamakta, verilen İSG hizmeti kişi/dakika yeterli olmamaktadır.
- 30) *Televizyonlarda İş Sağlığı ve Güvenliği için Kamu Spotu dönebilir.* İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemizde çok fazla olması ve bunların büyük bir kısmının eğitim eksikliğinden olduğu aşikârdır. Bu sebeple vatandaşların bilinçlendirilmesi açısından televizyonlarda konu ile ilgili kamu spotlarının yayınlanması iş güvenliği konusunun işçi ve işverenler tarafından anlaşılabilmesi ve bu kültürün oluşabilmesi açısından katkı sağlayacaktır.
- 31) İş müfettişi incelemelerinde ve denetimlerinde yıllık 270 saatlik fazla çalışmanın ücrete dahil edilmesi eleştirilmektedir. Yargıtay'a göre yıllık 270 saat fazla çalışma ücrete dahil edilerek verilebilir. "...Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, yılda 90 gün ve 270 saate kadar yasal fazla çalışma ücretlerinin aylık sabit ücretin içinde ödenmesi olanaklıdır". (9 HD E.2005/38226-K2006/6560 14.03.2006) 270 saatin ücrete dahil edilmesi İş Müfettişleri tarafından eleştirilmekte ve hem fazla çalışma ücreti talep edilmekte hem de idari para cezası yazılabilmektedir. Uygulamada karşılaşılan problemin çözümü için düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır. 32 veya 41 maddeye "ücretin, belgelendirilmesi şartıyla yıllık 270 saatlik fazla çalışmayı kapsayacak şekilde belirlenmesi mümkündür." yönünde bir ifade getirilmesi İş müfettişlerin denetimlerinde tenkit ettikleri ve zaman zaman fazla çalışma ücretinin ödenmediğinden bahisle uyguladıkları idari para cezalarını engelleyecektir.
- 32) *"İSG hizmeti sunucuları sürekli e-egitim programı" planlanmalıdır.* Belli aralıklarla e-egitim şeklinde modüller oluşturulmalıdır. ÇSGB standart çalışmalarını iş teftiş müfettişleriyle beraber, yetkilendirdiği İSG hizmet sunucularıyla da paylaşmalıdır. Bu sayede İSG çalışmaları daha hızlı başarıya ulaşacaktır.
- 33) Sektörlere ve alt kategorilerine göre detaylı iş sağlığı ve güvenliği kitapları hazırlanmalı bu kitaplar bakanlık uzmanlarınca gözden geçirilmiş vaka analizleri, risk

analizleri içermelidir. Bu kitaplar bakanlık onaylı neşredilmeli mümkünse web den kolaylıkla ücretsiz ulaşılabilir olmalıdır. Bunlar akredite eğitim kurumlarınca yapılmamalıdır. Tüm eğitim kurumları bunlardan yararlanmalıdır. Vakalar, tatbikatlar, olumlu ve olumsuz örnekler içerir çokça video hazırlatılarak yine web den (ücretsiz) ulaşılabilir olmalıdır.

34) Her işyeri için internet ortamında oluşturulacak İSG Arşivi ve İSG-Kâtip içinde oluşturulacak İSG-Karne sistemi ile İş güvenliği açısından işyerlerinde yapılan çalışmalar, işveren, çalışanlar ve İSG profesyonellerinin performansları, iş müfettişlerince işyerine gitmeden uzaktan izlenebilmeli ve denetlenebilmelidir. Bu sistemin hukuki ve teknik altyapısı hazırlanmalıdır. Her işyeri için internet ortamında bir İSG ARŞİVİ oluşturulması zorunlu hale getirilmelidir. Bu arşivde;

- İşyerini tanıtıcı bilgiler,
- İş güvenliği uzmanı ve diğer görevlilerce çekilen iş güvenliği uygunsuzluklarına ilişkin fotoğraf veya filmler,
- İşyerinde yapılan denetim ve kontroller ve sonuçları,
- Risk değerlendirme raporları,
- Acil durum planları,
- Çalışanların özlük dosyaları,
- Kişisel koruyucu donanım zimmet tutanakları,
- İş sağlığı ve güvenliği iç yönergeleri veya talimatları,
- İş sağlığı ve güvenliği kurul tutanakları,
- Eğitim tutanak ve sertifikaları,
- İş kazası ve meslek hastalığı raporları,
- Çalışanların sağlık raporları,
- Makine-ekipman sertifikaları,
- Periyodik muayene ve kontrol raporları,
- İstatistik bilgileri,
- İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin tespit ve önerileri vb. mevzuat gereği işyeri için istenen tüm bilgi, belge, kayıt ve dokümanlar (İŞYERLERİNİN İSG FOTOĞRAFI), saklanmalı, işveren ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerince güncel tutulan bu arşive iş müfettişlerince internet yoluyla her an resen erişilebilmeli, yazışma yapılabilmeli, bilgilendirilebilmeli, yönlendirilebilmeli, kontrol edilebilmeli, denetlenebilmeli, cezai müeyyide uygulanabilmelidir. Her işyerinin İSG arşivinin internet adresi ve şifresi, işyerinin İSG-Kâtipteki karnesine konan şifreli kasada bulundurulmalıdır. Kasalar sadece işveren/işveren vekilince e-devlet şifresiyle veya iş müfettişlerince

açılabilir olmalı, İSG arşivine erişmek isteyen iş müfettişleri, İSG-Kâtipteki işyeri kassasına girip İSG arşivinin adres ve şifresine alarak işyerinin İSG arşivine ulaşabilmelidir.

- 35) Her işyeri, OSGB, çalışan, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, iş müfettişi için ayrı ayrı İSG-KÂTİP sisteminde İSG KARNESİ açılmalıdır. Her karne sahibinin özlük bilgileri, öz geçmişleri, tecrübeleri, ehliyetleri, sertifikaları, toplam çalışma süreleri, performansları, ödülleri, cezaları, maruz kaldığı veya sebep olduğu iş kazaları, sağlık bilgileri vb. gerekli diğer bilgiler, karnelerinde kaydedilmeli, isteyenlerin ulaşım ve görüşüne hazır tutulmalıdır. İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, diğer sağlık personelleri, çalışanlar ve OSGB'ler karnelerindeki başarı puanlarına göre sıralanarak iyi puan alanlar primlerle ödüllendirilmeli, kötü puan alanlar ödülünden mahrum bırakılmalıdır. İş hayatı boyunca tarafların performanslarını gösteren karneler rekabet ortamında ilgililerin görüşüne hazır tutulmalıdır. Böylelikle, karne sonuçlarına göre taraflar arasında başarı rekabeti oluşacak, karnesi iyi olanlar tercih edilir hale gelecektir. Her ay karnelerde biriken iyi puan toplamından kötü puan toplamı çıkarılarak ödül puanı bulunmalı, 1ödül puanı=1TL hesabıyla bulunacak aylık ödül ilgiliye ödenmelidir. Tüm işyerleri ve tarafların iş müfettişlerince sürekli izleniyor olması işverenler ve taraflarda %100 denetim algısı oluşturup iş güvenliği tedbirlerinin alınması için zorlayıcı bir etki yapacak, direnç gösterenleri caydırıcı olacaktır.

İŞYERİ İSG KARNELERİNE İŞLENMESİ GEREKEN HUSUSLAR:

- a- İş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin işyerinde tespit ettiği uygunsuzluklar ayda bir defa işyeri İSG karnesine işlenmelidir. İşlenen uygunsuzluğun parasal ceza değerinin %1'i iyi puan olarak tespit eden uzman veya hekimin İSG karnesine, kötü puan olarak işyeri İSG karnesine işlenmelidir. Aynı uygunsuzluk giderilmediği müddetçe her ay tekrar yazılıp her ay için aynı puanlar işlenmelidir. (1puan=1TL)
- b- İş müfettişlerinin yerinde veya uzaktan yaptığı teftiş ve kontrollerde tespit ettiği uygunsuzluklar her tespit edildiğinde işyeri İSG karnesine işlenmelidir. İşlenen uygunsuzluğun parasal ceza değerinin %1'i iyi puan olarak tespit eden iş müfettişinin İSG karnesine, kötü puan olarak işyeri İSG karnesine işlenmelidir. (1puan=1TL)
- c- İş müfettişi işyerinde kapatma veya durdurma önerdiyse, kapatmaya veya durdurmaya mesnet teşkil eden uygunsuzluğun parasal ceza değerinin %10'u kötü puan olarak işyeri İSG karnesine işlenmelidir. (1puan=1TL)
- d- Eğer iş müfettişinin tespit ettiği söz konusu uygunsuzluk değişken olmayıp iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimleri tarafından önceden tespit edilerek kayda alınmadıysa, görevi kapsamındaki ilgili iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimlerinin İSG karnelerine de aynı oranda kötü puan olarak işlenmelidir.
- e- İş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin veya iş müfettişlerinin tespit ettiği uygunsuzluklar çalışanların sorumluluğuna giriyorsa, ilgili çalışanın İSG karnesine aynı kötü puan işlenmelidir.

- f- İş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin veya iş müfettişlerinin tespit ettiği uygunsuzluklar başka işveren veya alt işverenlerin sorumluluğuna giriyorsa, ilgili işveren veya alt işverenlerin İSG karnelerine aynı puanlar işlenmelidir.
- g- İş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin veya iş müfettişlerinin tespit ettiği uygunsuzluklar, işyerinde geçici olarak bulunan üçüncü şahısların (hakiki veya hükmi) sorumluluğuna giriyorsa, onların başka işyerleri için açılmış olan İSGKâtipteki karnelerine aynı puanlar işlenmelidir.
- h- Değişken olmayan işyerlerinde bir önceki iş müfettişi tarafından tespit edilerek kayda alınmayan bir sabit uygunsuzluk bir sonraki iş müfettişince tespit edildiğinde, uygunsuzluğun parasal ceza değerinin %1i kötü puan olarak tespit edemeyen iş müfettişinin karnesine, iyi puan olarak tespit eden iş müfettişinin karnesine işlenmelidir.
- i- İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerinin karnelerine işlenen iyi ve kötü puanlar, aynı şekilde çalışan oldukları OSGB'lerin İSG karnesine de işlenmelidir.

36) *Maden, inşaat ve tersane gibi daha çok iş kazası olduğu ve her an yeni risklerin ortaya çıkabildiği Değişken İşyerlerinde Daimi İş Güvenliği Uzmanlığı getirilerek çalışmaların 'Daimi İş Güvenliği Uzmanı' nezaretinde yapılması zorunlu hale getirilmelidir.*

- Çalışan sayısına ve tehlike sınıfına göre bir iş güvenliği uzmanından hizmet alan işyerlerinde görevlendirilecek daimi iş güvenliği uzmanları işyerinin tehlike sınıfına bağlı olmaksızın herhangi bir sınıftan olabilmeli,
- Maden kanununa paralel olarak, çalışan sayısına bakılmaksızın yeraltı maden ocaklarının her vardiyasında daimi iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu olmalı,
- Çalışan sayısı 15 ve daha fazla olan yerüstü maden ocakları ve diğer değişken işyerlerinde her vardiyada daimi iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu olmalı,
- Çalışan sayısı 15'den az olan yerüstü maden ocakları ve diğer değişken işyerlerinde daimi iş güvenliği uzmanının her vardiyada en az bir defa çalışmaları kontrol etmesi zorunlu olmalıdır.

37) İş güvenliği uzmanlarının bilgi ve tecrübelerini artırmak ve izinde oldukları zaman işyerlerini uzmansız bırakmamak bakımından, sorumluluğu asıl iş güvenliği uzmanında olmak kaydıyla, işyerlerine verilen uzmanlık hizmetinin yarısı, herhangi bir sınıftaki yardımcı iş güvenliği uzmanları tarafından verilebilmeli, işyerlerine birden fazla uzman gitmesinin önü açılmalıdır.

- Yeterli sayıda A sınıfı uzman olmadığı halde, A sınıfı uzman potansiyelimiz sınırlı sayıda çok tehlikeli işyerlerine bağlanmakta diğer çok tehlikeli işyerlerine A sınıfı yerine B sınıfı uzman gönderilmektedir. Bunun yerine;

- Çok tehlikeli işyerine kısmen A, kısmen herhangi bir sınıftan yardımcı iş güvenliği uzmanı,
- Tehlikeli sınıftaki işyerlerine kısmen A veya B, kısmen herhangi bir sınıftan yardımcı iş güvenliği uzmanı,
- Az tehlikeli sınıftaki işyerlerine kısmen herhangi bir sınıftan asıl iş güvenliği uzmanı, kısmen herhangi bir sınıftan yardımcı iş güvenliği uzmanı, gönderilebilmelidir.
- Yardımcı iş güvenliği uzmanları gidecekleri işyerleri ile sözleşme yapmamalı, gittiklerinde kaldıkları süre ile beraber gerekli bilgileri İSG-Kâtibe kaydetmelidir.
- Yardımcı iş güvenliği uzmanlığı uygulaması,
- İşyerleri işletme körlüğüne karşı değişik branşta ve tecrübedeki daha fazla uzman gözüyle görülerek tek uzmanın göremediği risklerin tespitine ve yok edilmesine yardımcı olacaktır.
- İş güvenliği uzmanlarının farklı sektörde ve daha fazla işyerindeki iş güvenliği uygulamalarını görerek bilgi ve tecrübelerini artırmalarına yardımcı olacaktır. Örnek olarak mevcut uygulamada, B sınıfı bir uzman hiç maden veya inşaat işyeri görmeden A sınıfı uzman olabilmekte ve maden veya inşaatta uzman olarak görevlendirilebilmektedir.

- 38) Türkiye olarak AB katılım ortaklığı belgesinde uygulayacağımıza dair taahhütte bulunduğumuz AB'nin çerçeve müktesebatından olan, 'İşte çalışanların sağlık ve güvenliklerini iyileştirmeye yönelik tedbirler alınmasına ilişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi'nin 7. Maddesindeki "mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin edilenler bu tür faaliyetlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülmemelidir" amir hükmü gereğince, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevliler cezai ve hukuki yönden yargılanamaz, sadece işverene karşı sorumludur, ihmali tespit edilenlerin yetki belgesi Bakanlıkça altı ay süreyle askıya alınır." hükmü iş sağlığı ve güvenliği kanununa konulmalıdır. Hem bu direktife aykırı olarak hem de 6331 sayılı İSG kanununda dayanağı olmadığı halde ve kanuna aykırı olarak İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliğinin 11. maddesinin 3. bendine konulmuş "iş kazasının meydana gelmesinde iş güvenliği uzmanının ihmalinin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı esas alınır" hükmü yargılamaya kapı araladığından ve iş güvenliği uzmanlarının şevkini kırdığından yönetmelikten çıkarılmalıdır.
- 39) İş güvenliği yönünden teftiş yapan Bakanlık iş müfettişlerinin unvanları "İş Güvenliği Müfettişi" olarak değiştirilmelidir.
- 40) Sendikalara, üyelerine İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi verme yetki ve yükümlülüğü verilmeli, "eğitim kurumu" tanımının içine sendikalar dahil edilebilir. Böylelikle, işveren ve sendikaların birlikte iş yapabilme, "ortak çalışma kültürü oluşturabilmelerine imkan verilebilir.

Üçüncü Bölüm

ÇALIŞMA HAYATI SORUNLAR, TESPİT VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) *“TEK APHB VERİLMELİ” Belge Türü ve Kanun Türü aynı APHB içinde düzenlenmelidir.* Sigortalıların niteliklerine göre farklı kanun türü ve belge türü olan APHB düzenlenmekte ve sonuç olarak işverenler aynı ay içinde çok sayıda APHB düzenlemektedir. Öyle ki; aynı ay içinde bir Arge çalışanı için üç farklı APHB verilmesi gerekmektedir. Oysa APHB içine kanun türü ve belge türü eklenerek her işveren ait olduğu ay için tek APHB verebilmelidir. Belge türü ve Kanun türünün ilgili aydaki APHB içinde sigortalıların isimlerinin bulunduğu satıra yazılmalıdır. Öyle ki; bu yapıldığı takdirde 6111 kanun teşviki bilgisayar programı tarafından otomatik olarak da hesaplanabilir hale gelecektir. Ayrıca aynı bildirge içinde farklı kanun türü ve belge türü ile çalışan sigortalılar bulunacağından dolayı işlemler basitleştirileceği gibi, kuruma ve işverenlere de yük getirilmemiş olacaktır. Özellikle şubat ayı gün sayısından kaynaklanan sorunlarda giderilmiş olacaktır. Bununla birlikte; sigortalı sayısının karışmasına neden olmaması ve hizmet belgesinde sigortalı sayısı ile tahakkuk belgesindeki sigortalı sayısının uyumlu olmaması sorununu aşmak için aynı sıra numarası verilebilir.
- 2) *Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinden ve Muhtasar Beyannameden Damga Vergisi Alınmamalıdır.* Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ve Muhtasar Beyannameden alınan damga vergisi alınmaktadır. Hem istihdam artışını isteyip hem de bu tür gereksiz yükleri artırmak son derece yanlıştır. İşverenler üzerinde yük oluşturan Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ve Muhtasar Beyannameden alınan damga vergisi yükü de azaltılmış olacaktır.
- 3) *SGK E Bildirge Sisteminde Toplu İşe Giriş ve Toplu İşten Çıkış Yapılabilmelidir.* SGK e-bildirge sisteminde halen işe giriş ve işten çıkış işlemleri tek tek yapılmaktadır. Bu da uygulamada sorunlara ve emek kaybına yol açmaktadır. İşyerinin kapanması veya nakledilmesi gibi çeşitli durumlarda yoğun ihtiyaç duyulan işe giriş ve

işten çıkış işlemlerinin toplu olarak yapılabilmesine ilişkin program yapılmalıdır. İşverenlerin e-bildirge sistemi üzerinden toplu işe giriş ve toplu işten çıkış işlemini XML dosya transferi ile yapmaları sağlanmalıdır. Ayrıca işverenler e-bildirge menüsünde ay içinde işe girişi ve işten çıkışı yapılan işçilerin isim listesine ulaşabilmeli ve kendi kayıtlarıyla karşılaştırabilmelidir. E-bildirge sisteminde işe giriş - işten çıkış işlemlerinde işverenlerin toplu rapor alabilmeleri sağlanmalıdır. Mevcut sistemde kimlerin girişlerinin yapıldığını veya hangi işyerine yapıldığını anlayabilmeleri mümkün olmamaktadır. Rapor alınarak program aracılığıyla işe giriş ve çıkışların sigortalı bazında APHB ye eklenmesi emek ve zaman kaybını ciddi anlamda azaltacaktır.

- 4) *SGK Prim Ödemelerinde Kısmi Ödeme Yapılabilmelidir.* SGK sisteminde işveren primlerinde kısmi ödemeye imkân tanınmamaktadır. Diğer bir deyişle 1 lira eksik prim olsa dahi bankalar SGK primi tahsilatı yapamamaktadır. Vergi idaresinde olduğu gibi kısmi ödemeye imkân tanınmalıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu bir hesap açması (örneğin emanet hesabı) ve beyan usulü ödemenin tüm bankalarda yaygınlaşması ve zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir. Şu andaki uygulama internet üzerinden bazı bankalarla beyan usulü işlem yapılabilmektedir fakat çok yetersizdir. Çoğu bankanın keyfi uygulaması söz konusudur.
- 5) Kişilerin çalışma hayatına girişleri staj ile başlamaktadır. Ülkemizde staj konusunun tam olarak oturtulmadığı kanaatindeyiz. Özellikle meslek lisesi stajlarının düzenli biçimde olmayışı, işverenlerin stajyerler üzerinde fazla eğilmemeleri, iş öğretilmesi yerine basit getir götür işleri yaptırılmaları ve işe gidiş geliş saatlerinde esnek davranılması ve en acısı naylon staj yaptırılması kalifiye eleman yetiştirilmesi ve öğrencilerde iş kültürünün oluşturulamamasına sebep olmaktadır. Haftanın 3 günü staj yapan öğrenciler bu sebeplerden dolayı ne düzgün bir öğrenci ne de düzgün bir işçi olabilmektedir. Üniversitelerin ve Meslek Yüksek Okullarında yapılan stajlarda öğrenciler bir nebze olsun hayata daha yakın olmalarından dolayı kendi çabaları ile yapacakları iş konusunda kendilerini geliştirme imkânı bulabiliyor fakat bu hal, lise çağlarındaki öğrenciler için büyük bir sorundur. Bu sebeple bu öğrencilerin staj döneminde işverenler ve öğretmenler tarafından sıkı bir gözetim altına alınmaları gerekmektedir. Devlet tarafından bu öğrencilere maddi destek verilmeli ve öğrencilerde iş ahlakının oluşturulması sağlanmalıdır ki, kalifiye eleman eksikliği giderilebilsin, kalifiye eleman sayısının artması ile yapılan üretim ya da hizmet sıkıntısız ve hızlı olabilecek hem de iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalmasına katkı sağlayacaktır.
- 6) Stajyerlere ilişkin işyerlerindeki eğitim sürelerine ilişkin ihtilaf bulunmaktadır. Bir stajyerin işyerinde uygulama eğitiminin haftalık kaç saat olacağına ilişkin hüküm getirilmelidir.
- 7) Çalışma hayatındaki sorunların çözümü ve denetimi için öncelikle haksız rekabete de yol açabilecek kayıt dışılık önlenmeli ve kayıtlılık teşvik edilmelidir. Ülkemizde çalışma şartları oldukça iyileşmiş olmakla birlikte kurumsallaşmasını tamamlamayan

şirketlerde çalışma hayatında kayıt dışılık mevcuttur. Yine çalışma süreleri ve çalışma şartları kurumsallaşmış şirket ve işletmelerde harfiyen uygulanmaktadır. Ancak tüm bu şartları yerine getiren şirketlere yapılan denetimlerde şirketler çok sıkı denetimlere tabi tutulmaktadır. Bu husus kanuna uygun davranan şirket sahiplerini hiç uymayanlara göre moral değerler bakımından olumsuz etkilemektedir.

- 8) Çalışma denetiminde çok başlılık bulunmaktadır. Bu konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse sekiz ay süreyle kayıt dışı çalıştırıldığı fark edilen bir işçinin işten ayrıldıktan önce iş kazası geçirmesi halinde bu durum Çalışma Bakanlığının üç ayrı denetim birimince soruşturulacaktır. Kayıt dışı çalışma yönüyle Sosyal Güvenlik Denetmenlerince, iş kazası yönünden Sosyal Güvenlik Müfettişlerince iş güvenliği ve tazminat yönünden İş Müfettişlerince inceleme yapılacak işverenin kayıt ibraz etmemesi halinde üç ayrı idari para cezası uygulanacaktır. Bu ceza bugün için yaklaşık 39.000,00 TL civarındadır. Bu sorunun çözümlenebilmesi için Vergi Denetim Kurulu Başkanlığında olduğu gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında İş ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu oluşturulmalıdır.
- 9) Kayıt dışı çalışmanın ve işyerlerinde fazla çalışma sürelerinin denetim altına alınması sağlanmalı, özellikle işyerlerinde İş Kanununun belirttiği yıllık fazla çalışma süresinin çok üzerinde fazla çalışma yapıldığı gerçeği nazara alınmalıdır. İş Kanununun belirttiği fazla çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapılması halinde yasal fazla çalışmanın çok üzerinde bir ücretin işçiye ödenmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- 10) İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirimlerinde Adres Kaydı ve SPEK Kontrolü: SGK'nın İşe Giriş ve İşten Ayrılış bildirimlerine her defasında adres bilgilerinin girişinin yapılması yerine adres bilgilerinin İlgili Nüfus Müdürlüğünden alınması (Mernis sisteminden otomatik çekilmesi) sağlanmalıdır. Aynı şekilde tüm sigortalıların meslek kodunu liste halinde raporlanması konusunda sistemin değiştirilmesi gereklidir. Ayrıca İşten ayrılış bildirimlerinde personelin zaten SGK kayıtlarında bildirilmiş olan önceki ay SPEK bilgileri istenilmemeli, ayrıca cari aylar için bordro henüz yapılmadığından (verilen bilgiler de sağlıklı olmayacağından) SPEK bilgisi istenilmemelidir. Zira zaten cari ay bordroları yapıldığında sisteme yüklenmektedir. İlave ikinci bir zaman kaybet-tiren yüke gerek yoktur. Gerekmesi halinde sigortalı hesap fişi aynı işi gördüğünden ekstra yüke gerek yoktur.
- 11) *SGK İşten Ayrılış Bildirimlerinde Uyarı Olmalı.* SGK İşten Ayrılış Bildirimlerinde bir kişinin çıkışı kayıtlı olduğu işyerinden değil de farklı bir firmadan yapıldığında sistem uyarı vermemektedir. İşe giriş-çıkış ya da aylık prim hizmet belgesi ile işe giriş ve işten çıkış entegrasyonunun da sağlanması açısından önem arz etmektedir. Örneğin; işe girişi yapılmamış bir sigortalının APHB dahil edilmesi sırasında sistemin işe girişin verilmediği uyarısı verilmelidir.
- 12) *MOSİP Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar:* SGK tarafından veznelerin kapatılması ve tüm tahsilatların Bankalar tarafından alınmaya başlanması nedeni ile sistemsel

sorunlar yaşanmaktadır. En önemli sorun tahsilatların online olmasına rağmen izleyen gün sisteme girmesidir. Özellikle ihalelere katılmak için borcu yoktur yazısı isteyen, ya da teşvikten yararlanmak için ayın 23 ünde primini ödemesine rağmen izleyen günden ödemenin sisteme geçmesi, SGK tarafından verilen borç belgelerinin tutarlarının ödeme sisteminde görülmemesi, beyan usulü ile yapılan tahsilatların emanet hesaplarda bekletilmesi, sağlık sorunları yaşayan kişilerin primlerinin izleyen gün sistemde görülmesi nedeni ile aynı gün sağıktan yararlanamaması vb nedenlerle sık sık SGK MOSİP sistemi nedeni ile sorunlar yaşanmaktadır. Bu konuda kanuni bir düzenleme yapılmasına gerek bulunmamasına rağmen SGK yetkilileri ile Bankalar Birliği Yetkililerinin birlikte bir çalışma yapması ve bu sorunların aşılması için gerekli teknik çalışmaları yapmaları yoluyla sorunlar çözülebilecektir. Yani bu sorunun çözümü için bir yasal değişikliğe ihtiyaç olmayıp, SGK tarafından MOSİP sisteminde düzenleme yapılması yeterli olacaktır.

- 13) *Vardiya çalışmaları*; Bilindiği üzere 4857 Sayılı İş Kanununun 63. Maddesinde genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerinde eşit ölçüde bölünerek uygulanır. *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.”* Hükmü bulunmasına rağmen kimi idareler 112 acil şoförlük hizmeti, güvenlik hizmeti vs. özellik arz eden hizmetleri 24/72 saat çalışma koşullarına uygun olarak elemanları çalıştırılmakta yani bir elemanı aralıksız 24 saat çalıştırıp 48 saat dinlendirmekte bu da alt işveren konumunda olan meslektaşlarımızın kanuna aykırı davrandığı ve 8 saat sonrası olan 16 saat çalışmanın karşılığı olan fazla mesai ödemesi ile karşı karşıya bırakılarak yüzbinler ile ifade edilen rakamları ödemekle mahkum edildiği aşıkardır bu da yüklenicilerin bu işten dolayı büyük zararlar etmesine sebebiyet vermektedir. Bunun önlenmesi için bu gibi adlar altında hizmet ihale eden idarelerin böyle bir çalışma koşuluna başvurmaması ya da çok zorunlu olduğu takdirde başvurusu durumunda ortaya çıkacak olan cezai müeyyidenin veya fazla mesai ücretinin ilgili idare tarafından karşılanması ivedilik arz etmektedir.
- 14) İhale dokümanı ile öngörülmeyen fazla çalışma yaptırılması; Zaman zaman kimi idareler, ihale dokümanı ile öngörmedikleri halde personele fazla mesai yaptırmaktadırlar. Örneğin üniversitelerin kayıt dönemleri, bahar şenlikleri gibi zamanlarda ya da gerek mesai bitimi sonrası gerek hafta tatillerinde alt işverenin bilgisi dışında işçilere fazla mesai yaptırmaktadırlar. Bu çalışmaları karşılığında personele herhangi bir ödeme yaptırmadıkları gibi telafi izni de vermemektedirler. Uyuşmazlık halinde işçiler, fazla çalışma yaptıklarını ispatlayarak alt işverenden ücret almaktadırlar. Bu haksızlığın önlenmesi için durumuna göre ya *“yaptırıldığı iddia edilecek olan ve mahkemelerce alt işverene ödettirilmesi karara bağlatılan fazla mesai ücretinin üst işveren konumunda olan idarelerce ödenmesini sağlanması”* ya da ihale dokümanlarına *“bu iş kapsamında fazla mesai yaptırılmayacaktır, hizmetin yürütülmesi esnasında veya*

sonrasında bu iş süresince herhangi bir nedenle fazla mesai yaptığı iddiası ile fazla mesai ücret taleplerinin kabul edilmeyeceği” hususunda ihale dokümanlarına kesin hüküm konulması değerlendirilmelidir.

- 15) *Görev dışı çalıştırma*; İdarelerde çoğunlukla temizlik personeli olarak istihdam edilen personel, mesai saatleri içerisinde çay servisi, evrak kaydı, fotokopi çekme, evrak götürüp getirme, telefona bakma gibi işlerde çalıştırılmakta, asıl işi olan temizlik işi, mesai saatleri dışında yaptırılmaktadır. Böylece işçi idare tarafında fazladan çalıştırılmakta fakat işçiye bu fazla çalışması karşılığında herhangi bir ücret ödenmemekte, bu da alt işverene ödenmeyen hizmet bedelinin alt işverene ödettilmesine sebebiyet vermektedir. Bu olumsuzluğun telafisi için yapılan ya da sonrasında yapıldığı iddia edilen fazla mesai ücretlerinin, bu hizmet ilgili idareye verildiğinde üst işveren konumunda olan idarelerce ödenmesinin sağlanması gerekmektedir.
- 16) İhale kapsamı dışında kalan farklı pozisyonlarda çalıştırılma; İhale edilen işte (örneğin temizlik işinde) çalıştırılmak üzere işe alınan işçi, sekreter, şoför gibi daha fazla nitelik gerektiren pozisyonlarda çalıştırılmaktadır. Daha sonra bu durumdan vazgeçilmesi halinde, işçinin çalışma koşullarında nitelikli değişiklik yapıldığı için, işçi bunu kabul etmemekte ve iş akdinin haklı nedenle feshini gerekçesi yapmaktadır. Bunun önlenmesi için istihdam edilen elemanların ihale dokümanında belirtilen kapsam ve niteliği dışında işlerde çalıştırılmaması hüküm altına alınmalıdır.
- 17) İhale dokümanında hak edişler ödenmediği halde alt işverenin işçi maaşlarını ödemekten sorumlu tutulması; kimi idarelerce hazırlanan ihale dokümanında; işçi maaşlarının, hak edişlerin firma hesaplarına aktarılmasından itibaren ödeneceği, bu süre içerisinde ödenmemesi halinde yaptırım uygulanacağına ilişkin düzenleme yapılmaktadır. Ancak kimi idareler de, ihale dokümanlarında, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine aykırı olmakla birlikte hak edişlerin kendisine ödenip ödenmediğine bakılmaksızın işçi maaşlarının ‘takip eden ayın 1’inci iş gününde, 2’inci gününde 3’üncü gününde vs. günlerde yüklenici tarafından ödeneceğine ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Bu husus, birçok meslektaşımızın yaptırımlarla karşı karşıya kalmasına ve hatta sözleşmenin feshi, katî teminatın irad kaydı ve ihalelere katılmaktan yasaklama gibi ağır sonuçlarla karşılaşmasına yol açmaktadır. İhale dokümanında bu gibi haksız düzenlemelere yer verilmemelidir.
- 18) *Yapılan ihale sonucu imzalanan sözleşmelerin muvazaalı olarak değerlendirilmesi haksızdır.* Zaman zaman işçi sendikalarının girişimleri zaman zaman da çalıştırılan personelin yersiz ve asılsız ihbarları sonucu Bakanlık iş müfettişlerince birtakım denetimler yapılmakta ve yapılan denetimler sonucu 4734 sayılı yasa uygulamasını tamamen devre dışı bırakan raporlar ve kararlar verilmektedir. Bu rapor ve kararlar neticesinde sektörümüzde faaliyet gösteren şirketlere çok ciddi rakamlara varan idari para cezaları uygulanmaktadır. Hatta kimi zaman, ihale makamı olan kamu kurumlarına da “muvazaalı sözleşme” akdettiğinden bahisle idari para cezası uygulanmaktadır. Özü itibari

ile denetim yapılmasına karşı mümkün değildir. Lakin denetimlere esas ihbarların değerlendirilmeden, araştırılmadan, ihbarı yapan kişilerin gerçekten var olup olmadığı araştırılmadan ve çoğu zaman da ilgili firmaların savunma ve delilleri alınmadan idari para cezası uygulanmasını doğru bulmamaktayız. Temizlik, özel güvenlik, yemek, otomasyon gibi personel çalıştırmaya dayalı ihaleler, Kamu İhale Kurumunun denetiminden geçerek yapılan ihalelerdir. Yapmakta olduğumuz işlere ait ihale dokümanı da ihale şartları da Kamu İhale Kurumunun denetiminden geçmekte, 5108 sayılı yasa gereği ön mali kontrollere tabi tutulmakta veya Kamu İhale Kurumunun onayı da alınarak doğrudan kamu idareleri tarafından hazırlanmaktadır. Bizler, ihalenin yapıp yapılmayacağını, ihale yapılacaksa yapılacak ihalenin niteliğini ve türünün ne olacağını, ihale dokümanının hazırlanmasını ve çalıştırılacak personelin çalışma koşullarını belirleme durumunda değiliz. Bizler, sadece iyi niyetli girişimciler olarak kamu kurumlarının açtıkları ihalelere, ilgili mevzuat çerçevesinde iştirak etmekte ve ihale dokümanı ile belirlenmiş olan yükümlülüklerimizi yerine getirmeye çalışmaktayız. Hal böyle iken sırf ihaleyi kazanmış olduğumuz ve ilgili idare ile “Hizmet Alımına Ait Tip Sözleşme”de imzamız bulunduğu için, muvazaalı işlem yaptığımızdan bahisle idari para cezaları ile karşılaşmaktayız. Hatta kuruluş kanununda “hizmetli” kadrosu bulunduğu halde “temizlik ve bakım personeli alımı işi” ihalesi yapan kamu idaresi ile sözleşme imzaladığı için idari para cezası alan firmalar mevcuttur. Açıkça ifade etmek gerekirse, çoğu zaman Bakanlık müfettişleri “sendika avukatı” gibi davranarak bir bütün olarak Kamu ihalelerini ve 4734 sayılı yasa uygulamasını muvazaalı kabul etmektedirler. Bu bakımdan; 1- Üyelerimize ve diğer işverenlere haksız olarak uygulanan idari para cezalarının iptalini, 2- Bu aşamadan sonra üyelerimizin sırf imzalanan hizmet alımı ihalesinin tarafı olmaları münasebetiyle idari para cezası almalarını engeller mahiyette başta Teftiş Tüzüğü olmak üzere gerekli mevzuat değişikliğinin bir an önce yapılmasını, 3-Teftiş Tüzüğünde değişiklik yapılarak asılsız, imzasız ve haksız ihbarlara itibar edilmemesini, ihbarların değerlendirilmesine geçmeden önce ihbarın asılsız olup olmadığı, ihbarı yapan kişinin ihbarı yaptığı hususta yeterli bilgi ve görgüye sahip olmadığı araştırılmasını, 4-Teftiş aşamasında tıpkı yargılamalarda olduğu gibi iddia ve savunmanın eşit ağırlıkta kabul edilmesini, taraflara –tanık delili dahil olmak üzere- delillerini serbestçe ikame etme hakkı verilmelidir. 5-Teftiş sonunda yapılacak olan ve kararın açıklanacağı değerlendirme toplantısının tarafların yüzüne karşı yapılmasının değerlendirilmesini talep ediyoruz.

- 19) İşçilik alacaklarından sorumluluk ve işyeri devri; personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihaleleri belirli zaman dilimleri için yapılmaktadır. İhale süresinin sona ermesiyle ihaleyi kaybeden alt işveren işyerinden ayrılmakta, ihaleyi kazanan firma işyerinde işe başlamaktadır. Yargıtay bu hususu işyeri devri olarak değerlendirmektedir. Buna göre ihaleyi kaybeden firma işi devretmiş sayılmaktadır. Ancak işçilik alacaklarına ilişkin davalarda her alt işveren, işçinin işçilik alacaklarından kendi dönemi ile sorumlu tutulmaktadır. 4857 sayılı iş yasasının 6. Maddesinin yargıtay içtihadları yönünde değiştirilmesi gerekir.

- 20) *Yıllık izinlerin kullanılması ve kullandırılması;* çalışan her bir çalışanın çalıştığı yılı takip eden yılda yıllık izin kullanması 4857 sayılı kanun ile öngörülmektedir. Ancak hizmet alımı ihalelerinde zaman zaman ilgili idareler bu izni ya kullandırmamakta ya da belgeye dayalı olmayan yıllık izinler kullandırılmaktadır bu da ileride telafisi mümkün olmayan hukuki davalara sebebiyet vermekte ve alt işverenler geçmişte kullandırılmayan ya da belgeye dayalı olmaksızın kullandırılan yıllık izin ücretlerinin ödenmesi ile karşı karşıya bırakılmaktadır. Bunun önlenmesi için idarenin tasarrufundan dolayı kullandırılmayan ya da belgeye dayalı olmaksızın kullandırılan yıllık izin ücretinin ortaya çıkması durumunda bu ücretin üst işveren konumunda olan idarelerce ödenmesinin sağlanması gerekmektedir.
- 21) Çalışanların sicillerinden işverenlerin bilgi edinebilmesi için bir sistem kurulmalıdır. İşverenler, işe alacakları kişileri sadece mülakat yöntemi ile inceleyebilmektedirler. Referans sistemi çok doğru çalışmamakta, uygulamada çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. Çalışanların, hangi tarihlerde hangi iş yerinde çalıştığı, işten ayrılma nedenleri, iş başvurusunda bulunurken verdikleri belgelerin gerçek olup olmadığı vs. birçok hususu tespit edebilecekleri bağımsız bir sistem kurulmalıdır. İşverenler, işe alacakları personellerin geçmişinden bihaber olarak hizmet akdini kurmaktadır. Bu da işverenler açısından zaman kaybına, maliyet ve iş kaybına sebep olmaktadır.
- 22) İş Kanunu 6 günlük çalışma esasına göre şekillendiğinden; haftanın 5 günü çalışan işyerlerinde yıllık izin kullanımı ile ilgili uygulamada sorunlar ortaya çıkmaktadır. Haftanın 5 günü çalışan işyerlerinde haftanın çalışılmayan 6. Gününün yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı netleştirilmelidir.
- 23) Yıllık ücretli izinler en fazla 3'e bölünmesi ve bir bölümünün 10 günden az olmaması uygulaması çalışanlar açısından sorunlara sebebiyet vermektedir. Zira ülkemizde ulusal bayram ve genel tatil günleri arasındaki birkaç günlük yıllık izin kullanımı ile ortalama 9 günlük tatiller yapılabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar 10 günden az kullanmama kuralına uymak istememektedir. Dolayısıyla çalışanlardan talep gelmesi halinde bir bölümünün beş günden az olmaması ve toplamda 4 parçadan fazla bölünmemesi kuralı getirilmelidir. Ayrıca avans verilmesi işçinin talebine bırakılmalıdır. Zira kredi kartının yaygın şekilde kullanımı nedeniyle işçinin maaşının bölünmemesi nedeniyle izinde avans istemediği görülmektedir. İşçi yıllık izin kullanırken avans istemesi halinde avans verilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- 24) Kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanununun 14. Maddesinde açıklanmış olup; ölüm halinde de kıdem tazminatı ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte 6098 sayılı Borçlar Kanununda ölüm tazminatı da belirtilmiş olup; İş Kanuna tabi çalışanların ölümü halinde hangi ödemenin yapılacağına ilişkin açıklık bulunmamaktadır. İş Kanuna tabi çalışanların aynı anda ölüm tazminatı alamayacağına ilişkin hüküm getirilmelidir.

- 25) *Kıdem Tazminatı Fonu*; günümüzde işsizlik sigortası ve iş güvencesiyle ilgili bazı konularda sıkıntılı da olsa çağdaş gelişmelerin olması konuya yeni ve hakkaniyetli bir çözüm bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Kıdem Tazminatının varlık sebebi olan bu konular yeni düzenlemelerle belirli ölçüde hallolduğuna göre Kıdem Tazminatı uygulamasının Avrupa genelinde olduğu gibi işçinin fiziki ve zihni yıpranmasının karşılığı olarak makul bir seviyede düzenlenmesi şarttır.

Fonu başarısı amaçlara uygun ve sürdürülebilir olmasına bağlıdır. Açıklayıcı bir ifadeyle;

- Oldukça kapsayıcı olmalı,
- İşverenin belini bükmemeli,
- İşçiyi tatmin etmeli,
- Sosyal adalet duygusunu yaralamamalı,
- İşveren arasında haksız rekabete yol açmamalı,
- İstihdamı kaliteli ve barışçı bir biçimde geliştirmelidir.

Aslolan tarafların birlikte olarak bu fon idaresini gerçekleştirmesidir. Burada aylık prim ve hizmet belgesinde yer alan SGK matrahı dikkate alındığında mevcut uygulamadaki kıdem tazminatı tavanı yerine SGK tavan tutarı esas alınacaktır.

- 26) *Kıdem Tazminatı Fonu kurulmalı işveren tazminat tehdidinden kurtarılmalıdır*. Kıdem tazminatının yüksekliği, işten çıkarma maliyetini, dolayısıyla, işten çıkışı zorlaştırmakta, işten çıkış zorluğu da işe almayı dolayısıyla istihdamı, caydırıcı yönde etkilemektedir. İş Kanununu yürürlüğe girdiği tarihten bu yana uzun bir zaman geçmesine rağmen, yasada öngörülen kıdem tazminatı fonu ile ilgili olarak herhangi bir gelişme sağlanamamıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de yer alan bu kemikleşmiş sorun, hem daha geniş çalışan grubunun bu haktan yararlanmasına imkan sağlayan, hem de işletmenin hayatiyetini ve rekabet gücünü gözeten bir yaklaşımla çözümlenmelidir. Oluşturulması planlanan Kıdem Tazminatı Fonu, uzun vadeli tasarruf bilincinin geliştirilmesine imkân sağlayacak şekilde, BES (Bireysel Emeklilik Sistemi) modelinde olduğu gibi çok ihtiyaç duyulan tasarruf sisteminin içinde yer almalıdır. Kıdem tazminatının sorununun çözümünü zorlaştıran temel faktör, çalışanın işsizlik halinde kıdem tazminatını güvence olarak görmesidir. Kıdem tazminatının fonlanması, işverene ayrıca aylık sürekli bir yük getirecektir. Bugün şartları ile mukayese yapıldığında, işveren yıllık yaklaşık bir maaş (tavan dikkate alınmadan) tutarında peşin ödeme yapacaktır. İşveren tarafı, bu yüksek ilave maliyet yüküne karşı çıkmaktadır. Kıdem tazminatı fonunun kurulması halinde, ihbar tazminatı hak kazanma koşulları daha elverişli hale getirilerek ve iş arama izin süreleri artırılarak fon maliyetleri düşürülmelidir. İşverenler uzun süreli çalışan işçilerinin kıdem tazminatının derhal istenmesi veya haklı nedenle dahi olsa feshi mahkemeye kabul ettiremediği için yüksek mik-

tarlarda kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmaktadırlar. Kıdem tazminatı fonunun oluşturulması işvereni bu yükten kurtaracaktır. Ayrıca işçi de dava açmadan ve iyi insani ilişkiler kurarak işyerinden ayrılabilir. Kaldı ki iş Mahkemelerinin ana iş kalemi olan kıdem tazminatı davaları da bu sayede azalacak ve Yargının İş mahkemeleri adına hızlanması sağlanacaktır.

- 27) Deneme süresinde gerek işveren gerekse de işçi tarafından yapılan fesihlerde, işçi işsizlik sigortasından faydalanamamakta; dolayısıyla mağduriyet yaşanmaktadır.
- 28) Torba yasada, “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’na göre, yeraltı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmayacak. Buna göre, yeraltı işlerinde bir gün dahi çalışanlar kıdem tazminatından yararlanabilecek.” şeklinde bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenleme ile yalnızca yeraltı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz hükmü getirilmektedir. Oysa çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisi de taşeron olarak çalışan işçilerini kıdem tazminatından mahrum kalmaları sorunudur. Bu maddede yalnızca yeraltı işlerinde çalışanlar için getirilen kıdem şartı aranmaz hükmünün genişletilerek taşeron çalışanlar da bu kapsama alınmalıdır.
- 29) Mevcut tasarıda, taşeron çalışanların bütün çalışma dönemlerine ilişkin kıdem tazminatını ödeme sorumluluğu en son çalıştıkları kamu kurumu ve kuruluşlarına yüklenmektedir. Burada taşeron firmaların yerine getirmedikleri yükümlüklerin kamuya yüklenmesi gibi büyük bir hataya yol açılmaktadır. Hâlbuki taşeron firmalar çalıştırdıkları işçilerin kendi dönemlerine denk gelen süreye ait kıdem tazminatlarının ödenmesinden sorumlu olmalıdırlar ve sözleşmenin sona ermesinden itibaren en geç 30 gün içinde bu sorumluluğunu yerine getirmekle yükümlüdürler şeklinde bu maddede bir hüküm eklenmeli ya da Kamu İhale Kanununda yapılacak bir düzenleme ile bu sorun kökünden çözümlenmelidir.
- 30) Yerine getirilmemiş yükümlülüklerle yönelik aflar zamanında ödeme yapan işverenler için haksız rekabet unsuru olmaktadır. Af uygulamasından vazgeçilerek zamanında ödeme yapan mükellefleri ödüllendirme sistemine geçilmelidir. (Örneğin her firmaya yılın başında 100 verilip yıl içindeki her yükümlülük aksamasından puan düşülür ve yıl sonunda kalan puanına göre bir sonraki yıl ödemelerinde indirim yapılır. Bu indirim 95-100 puan için %10, 90-95 puan için %7,5, 85-90 puan için %5, 80-85 puan için %2,5 şeklinde olabilir. Özendirmeyi artırmak için 3 yıl üst üste belirli ortalamaı yakalayan işletmelere ekstra indirimler de değerlendirilmelidir.)
- 31) İş kazası bildirimleri süresi yeniden düzenlenmelidir. 5510 sayılı Yasanın 13.maddesi uyarınca iş kazasının işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK’na da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi gerekmektedir. Bu bildirim işveren tarafından yapılacak olan e-işgöremezlik bildirimini tıbbi açıklamalarının yazıldığı bölümleri çok detaylı olup, bilgilerin girilmesi oldukça zor ve zaten

SGK sisteminde bulunan birçok bilginin mükerrer şekilde istenerek gereksiz emek ve zaman kaybına yol açılmaktadır. Ayrıca meydana gelen kazaların en yakın kolluk kuvvetine bildiriminde halen sorunlar yaşanmaktadır. Karakollar işverenler tarafından yapılan bildirimleri almamakta ve gereksiz zaman ve emek kaybı oluşmaktadır.

Buna karşı hekim raporunun bildirimının yeterli olması sorunu çözmeye yetecektir veya en azından iş kazası bildiriminin internet üzerinden yapılmasında birçok verinin kurumun sisteminden çekilmesi ve iş yükünün azaltılması sağlanmalı, mükerrer ve gereksiz sorular önlenmelidir. Sosyal Güvenlik Kurumuna elektronik ortamda yapılan bildirimlerin online ilgili Karakola da yapılmış sayılması yada sağlık hizmet sunucuları tarafından 10 gün içinde yapılması gereken bildirim elektronik ortamda yapılması ve bu bildirim hem Sosyal Güvenlik Kurumuna hem de en yakın kolluk kuvvetine sağlanacak bir alt yapı ile eş zamanlı gönderilmesi uygulamada iş kazası bildirimlerinde yaşanan bu sorunu da ortadan kaldıracaktır.

- 32) 4857 sayılı yasanın 24 ve 5.maddelerinde, işçiye ve işverene derhal fesih hakkı verilmiştir. Yasanın işverenlere verdiği hak çerçevesinde, işçinin sözleşmesi 6. iş gününde fesih edilebilecekken, işçinin yıllık izin alarak işten ayrılması sebebiyle, 6 iş günü sorumluluğu kaybedilmekte, buna binaen de davalar kaybedilmektedir. Bu nedenle 4857 sayılı yasanın 26.maddesine “Bu süreler fesih hakkını kullanan tarafın tebligat çıkardığı gün başlamış sayılır.” şeklinde bir ekleme yapılacak olursa, işverenlerin yasal hakkının yine yasalarca kullanması sağlanmış olur.
- 33) 6111 sayılı yasa ile 4857 sayılı yasanın 112. maddesinde yapılan değişiklikle işçinin kıdem tazminatı sorumluluğu kamu idarelerine bırakılmıştır. Ancak uygulamada hâkimler, alt işverenin sorumluluğunun devam ettiği yönünde beyanlarda bulunmaktadır. Bu nedenle bu konuda bir açıklık getirilmesi ve bununla birlikte 6098 Sayılı Borçlar Kanununda herhangi bir düzenleme yapılmadığı için, ödenen bu kıdem tazminatlarının asıl işveren tarafından alt işverene rücu durumu ortadan kalkmadığından, eşdeğer bir düzenlemenin Borçlar Kanununda da yapılması gerekmektedir.
- 34) Sosyal güvenlik bakımından sosyal güvenceye sahip olan işçinin SGK tarafından karşılanmayan zararının giderilmesine yönelik açılan maddi ve manevi tazminat talepli davalarda işverenin ödemek zorunda kalacağı tazminata ilişkin işveren sorumluluk sigortası öngörülmesi kanaatimizce isabetli olacaktır. Hali hazırda kamu ihalelerinde uygulanan bu sistemin tüm özel- kamu işyerlerinde uygulanması kanaatimizce olası iş kazaları durumunda işverenin uğrayacağı mali yıkımın önlenmesini sağlayacaktır. Tıpkı ZMMS, DASK vs. gibi mali mesuliyet sigortasının işverenin sorumluluğu hakkında da düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca yaptırılacak olan sigortalarda çalışan sayısı, işyeri büyüklüğü, kaza riski gibi faktörler dikkate alınarak işverenin ödeyeceği sigorta primleri belirlenmeli ve Devlet de işverene katkı sağlamalıdır.
- 35) Mesleki yeterlilik belgesi sektörümüzde daha önceden de uygulanan ve sektörümüz açısından sorun olarak gözükmeyen bir uygulamaydı. Çıracılık Eğitim Merkezlerinde

40 saat eğitimini tamamlayan işçilerimiz Mesleki Yeterlilik Belgelerini alabiliyorlardır. Ancak yapılan değişiklik ile 01.01.2013 tarihinden önce hiç sigorta giriş olmayan ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlayacak olanlar için bu eğitim saati 4600 saat gibi bir rakama çekilmiş ve genelde okul hayatı çok parlak olmayan kişilerin erken yaşta seçtiği sektörümüz açısından çok uygulanabilir olarak gözükmektedir.

- 36)** 4857 Sayılı İş Yasasıyla getirilen düzenlemelerin evrensel çalışma usul ve ilkelerine uygun olduğu, taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerle uyum içerisinde olduğu kanaatindeyiz. Ülkemiz iş dünyasında haftalık mesai 45 saat olup günlük çalışma saati 11 saattir. Meslek gruplarına göre çalışma saatleri süresinin düzenlenmesi yine de masaya yatırılmalıdır. Yasa'nın tüm iyi yönlerine karşın alt işverenlik konusunda yetersiz kaldığı kanaatindeyiz. Alt işveren işçilerinin çalışma şartları ve saatleri bakımından yeterli korumadan yararlanmadığı ve her türlü güvenceden mahrum kaldığı kanaatindeyiz. Aynı durumdaki asıl işveren işçisinin aldığı ücretin neredeyse 1/3 oranında ücret alan alt işveren işçisi çalışma şartları bakımından da daha kötü şartlarda ve daha uzun süreli çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Kanaatimizce çalışma hayatı bakımından yapılması ivedilik arz eden en önemli mesele budur.
- 37)** Üretim istihdam ve katma değer noktasında Kobilerin ülke ekonomisine katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Bu noktada Kobilere üretim ve istihdam için ciddi anlamda devlet desteği mevcuttur. İşçi istihdamı ve kayıt dışı istihdam ile savaştığımız, işverenlere istihdam için İŞKUR ve diğer kamu kurumları vasıtası ile destek vermektedir. İşçinin iş yerindeki hakları bakımında devlet işçiyi işveren karşısında koruyacak yasaları çıkartarak işçinin haklarını da koruma altına almıştır. Ancak bakıldığı zaman işveren bu noktada yasalarda belirtilen hükümler gereği işçi karşısında olası risklerde her zaman mağdur bırakılıyor. Buradaki en büyük tezatlık işverene işçi istihdamı ve ülke ekonomisine katkıda bulunması konusunda gerekli bütün desteği veren devlet, işçi karşısında işvereni korumuyor bunun neticesinde ödenecek bedellerden dolayı işverenin girdiği ekonomik sıkıntı ülke ekonomisine ciddi anlamda darbe vurmaktadır. İşçinin işveren karşısında korunduğu gibi işvereninde işçi karşısında koruma altına alınması nitelikli işçi istihdamı ve kaliteli üretim için ciddi anlamda motive edeceği gerektiğinin altını çizmemiz gerekmektedir.
- 38)** *Kadın istihdamının artırılması için* gereken hassasiyeti gösteren devletimiz bu noktada kadınların iş dışındaki sorumluluklarına karşı gereken kolaylığı göstermediği için işverenler kadın istihdamından kaçınmaktadırlar. İşverenlerin kadın istihdamına yönelmeleri için kadınların bakmakla yükümlü olduğu çocuklarını toplu iş alanlarının bulunduğu organize sanayi sitelerinin içerisinde anne ile çocuğunun beraber gidebileceği ve gerektiğinde kontrol edebileceği kreş ve benzeri kurumların olması kadın istihdamı noktasında işverenlere kolaylık sağlayacağını öngörmekteyiz.
- 39)** Doğumdan önce doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışan kadın sigortalılar şayet gebeliğin 32. haftasında sözleşmeli sağlık sunucusundan “doğuma 3 hafta kalaya kadar

çalışabilir” raporu almaz ise analık iş göremezlik ödeneği 5 hafta eksik ödenmektedir. Oysa talep eden her sigortalıya doktor tarafından “doğuma 3 hafta kalaya kadar çalışabilir” raporu verildiğine göre bu raporun istenmesi anlamsızdır. Üstelik bu rapor aile hekimi tarafından da verilememektedir. Sigortalının sırf “doğuma 3 hafta kalaya kadar çalışabilir” raporu alması demek sigortalı bu raporu özel hastaneden aldı ise aynı zamanda SGK’nın bu hastaneye fuzuli hizmet bedeli ödemesi demektir. Yani, doğum hastalık gibi suistimale açık bir konu değildir. Sigortalıların 8 + 8 haftalık (çoğul gebelikte doğum öncesi süreye 2 hafta ilave edilerek) istirahat süresi vardır ve sigortalının alabileceği tutar bellidir. Yerindedir. Ayrıca gebeliği sorunlu olan kadınların doğum öncesi raporları yetmediği zaman iş yerinden 10 günü aşan ücretsiz izin almaları durumunda sigortalılıkları sona erdiğinden geçici iş göremezlik ödeneği alamamaktadır. Bu durum mağduriyet yaratmaktadır. Hamile kadınlar arasında sağlık durumlarına göre teminat farklılığına gidilmesi haksızdır. bu iş için ödenen prim ve doğum olayı ortak olduğuna göre teminatın da aynı olması gerekir. Uygulama veya mevzuat hukukun temel ilkelerine ve anayasaya aykırıdır. Kaldı ki, bu konudaki haksızlığı doktorlar her hastaya olumlu rapor vererek ortadan kaldırmaktadır. Konudan yegane zarar görececek olanlar, hastaneye gitmeyen veya gidemeyen kadınlardır.

- 40) Mevcut uygulamaya göre, Aynı ilde çalışan işçi sayısının yüzde 3’ü oranında engelli çalıştırılması gerekmekte olup, birçok işletme bu açıklarını kapatamamaktadır. Çünkü özellikle son yıllarda sosyal devlet anlamında engelli haklarında yapılan iyileştirmeler (evde bakım parası, engelli aylığı vb.) engelli istihdamında sıkıntılara sebebiyet vermiş ve birçok işletme engelli kontenjanlarını dolduramamaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde ya bu oranın %1’e çekilmesi ya da aynı İl yerine aynı işyerinde yüzde 3 oranı şeklinde değişiklik yapılmalıdır. Ayrıca; engelli bireyin ailesinde bulunan bireyler için istihdam olanakları arttırılabilir. Engellilik durumu sağlık kurulu raporu ile tespit edilenlerin eş, çocuk veya kardeşlerinden uygun adayların bankacılık sektöründe istihdamına öncelik verilebilir. Bu kişiler kontenjan hesaplamasında dikkate alınabilir.
- 41) Süt izni kullanımında işçinin talebine göre kullanılması getirilmelidir. Mevcut mevzuatta süt izninin günlük 1,5 saat olarak kullanılması gerekmektedir. Ancak özellikle büyük şehirlerde ikamet-işyeri arasında uzun mesafelerden dolayı çalışanların haftada bir kullanma yönünde talepleri olmaktadır. Ancak mevzuat buna izin vermemektedir. Bu yönde düzenleme yapılarak çalışan talebine göre kullanılması esası getirilmelidir. Böylelikle işverenler arasındaki yaygın kadın işçi çalıştırma zorluğu önyargısı kadın işçiler lehine gelişebilir. Fiiliyatın hukuka uygunluğu da sağlanmış olur.
- 42) Erkekler için; kişi Askere gitmeden önce Sosyal Güvenlik Sistemine tabi ise yani SSK, BAĞKUR veya emekli sandığında işe giriş kaydı varsa, bu emeklilik tahsis işlemlerinde prim gün sayısına etki etmektedir. Yani örneğin kişi 40 yaşında emekli olacak

yaşını doldurmuş fakat prim gün sayısında eksikliği var, bu prim gün sayısını tamamlamak için askerlik borçlanmasını yapabilir. İkinci olarak kişi askere gitmeden önce her hangi bir sigorta girişi yok ise ilk sigortaya başladığı tarihten itibaren askerlik yaptığı süre kadar emekliliği geriye çekilir, yani sigortalılık girişi ilk sigortaya başladığı tarih değil askerliğe başladığı tarih olur. Dolayısıyla emeklilik yaşında ve prim hizmet süresinde eksikliği olanların askerlik borçlanması yapması tavsiye edilmektedir. *Bu durumun Bayanlar için sigorta girişi olmayan bayanın sigortaya başladığı tarihten itibaren doğum yaptığı süre kadar emekliliği geri çekilmeli, yani sigortalılık girişi sigortaya başladığı tarih değil ilk doğum yaptığı tarih olması gerekmektedir. Dolayısıyla emeklilik yaşında ve prim hizmet süresinde eksikliği olan bayanların doğum borçlanması yapması tavsiye edilmelidir.*

- 43) 01.10.2008 tarihinden itibaren isteğe bağlı sigortalılık statüsü kanununun 4/b sigortalıları gibi değerlendirildiğinden sigortalıların emeklilik şartlarında farklılık yaratmaktadır. 4/b statüsündeki emeklilik 4/a statüsünden daha fazla sigortalı gün ve hizmet şartı getirdiğinden 4/a statüsünden emekli olabilmek için çalışmadıkları halde 4/a statüsünde sahte sigortalı bildirimine yönlendirmektedir. 506 sayılı kanununun 85.maddesindeki düzenlemeye paralel 4/a kapsamında isteğe bağlı sigortalılığın yeniden tesis edilmesi yerinde olacaktır.
- 44) AR-GE teşviki: 5746 sayılı Kanun teşvikleri ile 4691 sayılı Kanun teşvikleri ve uygulama yöntemleri açısından farklılık bulunmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu bu konuda yayınladığı 2 genelge ile teşvikleri bir tutmuştur. 2008/85 ve 2009/21 sayılı Genelgeler ile teşvik detayları açıklanan hususlar 5746 sayılı Kanuna ilişkindir. Özellikle 4691 sayılı Kanuna ve sağladığı teşvike ilişkin özel bir genelge hazırlanmalı ve 5746 sayılı Kanununun sağladığı teşvik için detaylı bir genelge yayınlanmalıdır.
- 45) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddedeki fazla çalışma onayının yönetmelikte her yıl alınması istenmektedir. Bu durum işyerinde işçi-işveren arasında huzursuzluklara sebebiyet vermekte ve ciddi bir emek ve zaman kaybına yol açmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddedeki fazla çalışma onayı için iş sözleşmesindeki işçinin onayı yeterli kabul edilmeli ve yönetmelikte her yıl ifadesi kaldırılmalıdır. Çünkü sadece sözleşmeyle onay alan ve her yıl ayrıca onay almayan işverenlere uygulanacak İPC ihtilaflı olmaktadır. Zira yönetmelikle getirilen düzenlemeye ceza verilemez, ancak uygulamada ceza verilmektedir. Ayrıca işçiden her yıl fazla çalışma onayı alınması uygulamada sorunlara neden olmaktadır.
- 46) Genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin ödenmemesi halinde uygulanacak İPC netleştirilmelidir. Uygulamada bunlara ilişkin İş Kanunu 32. maddeye muhalefetten işçi sayısına ve her aya karşılık İPC uygulanmaktadır. Bu durumda da çok ciddi miktarlara ulaşan cezalar söz konusu olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesine ilişkin açık bir cezai madde getirmemiştir. Başka bir ifadeyle, 1475 sayılı yasada hem hafta tatili hem de genel tatil ücretlerinin ödenme-

mesi hali için ayrı ayrı ceza maddeleri söz konusu iken 4857 sayılı yasada böyle bir ayrıma gidilmemiştir. Bu bağlamda genel tatil ücretlerinin ödenmemesinin “ücretin” ödenmemesi hali şeklinde değerlendirme “cezanın kanuniliği” ilkesine ve “cezada kıyas yapılamayacağı ve kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamayacağı” ilkelerine aykırı düşer.

- 47) Ücret ve sigorta primi hesaplanmasının günlük hesaptan saatlik çalışmaya geçilmesi gerekmektedir. Birçok batılı ülkede part time çalışılmakta ücret, prim vergi hesaplanması buna göre yapılmakta, çalıştığı süreye göre değerlendirilmektedir. Sektörel ve bölgesel farklılıklar sebebiyle çalışma saatleri farklılık gösterebiliyor. Yine imalat yapan fabrikalar yahut diğer iş kollarının da çalışma koşulları ve saatleri çok farklı olabiliyor. Bu farklılıklara rağmen, fazla çalışmanın mahkemelerce hesaplanmasında sorunlar yaşıyoruz. İşçiler yalancı tanık ile neredeyse yılın 365 gün 15 saatini çalışmış olarak gösteriyorlar. Bu adaletsizliği gidermek maksadı ile 4857 sayılı yasanın 41.maddesine “Fazla çalışmanın hesabı, her bir işkolunun yerel âdetlerine göre yapılan çalışma saati üzerinden yapılacaktır.” şeklinde bir ekleme yapılacak olursa, her bir çalışanın yaşadığı yere ve çalıştığı işkoluna göre hesaplama yapılmasını sağlamış olur.
- 48) *Sigorta Prim Teşvik Sisteminin Sadeleştirilmesi ve Hesaplama Kriterlerinin de Yeniden Düzenlenmesi Gerekliği:* Ülkemizde çeşitli Kanunlarla yapılan düzenlemeler ile sigorta prim teşviği sağlanmaktadır. Bu Yasaların birçoğu geçici mahiyette olduğundan uygulamada teşvik şartlarının takip edilmesini zorlaştırdığı gibi teşvikten yararlanılamamasına da yol açmaktadır. Bu nedenle, sigorta prim teşviklerinin 5510 sayılı Yasada toplanmasında yarar bulunmaktadır. Ayrıca, 5510 sayılı Yasanın 81A maddesinde öngörülen % 5 hazine payı teşviki ile ilgili olarak da uygulamada sorun yaşanmaktadır. Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanması gerekmektedir. Ancak, bu fıkra da yararlanılan “teşvik” uygulamasında, mevzuatları gereğince zorunlu olarak istihdam edilen personelin de teşvikten yararlanıp yararlanamayacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Zorunlu istihdam edilen personel için uygulanmış teşvik uygulamalarının Kurum tarafından iade edilmesi de istenebilmektedir. İlave işçi hesaplamasında sorunlar yaşanmakta birçok işveren hatalı hesaplama dolayısıyla yararlandığı teşvikleri gecikme zammı ve gecikme cezası ile geri ödemek zorunda kalmaktadır. İstihdamın artırılması amacıyla tüm teşviklerin tekleştirilerek basit bir modelde ve işverenlerin SGK’ya karşı yükümlülüklerini yerine getirdikleri yükümlülüklerinin sürekliliğine göre 5 puanlık indirim teşvikinin kademeli olarak 10 puana kadar çıkarılması şeklinde uygulanmalıdır. Sigorta prim teşvikleri için aranan ortalamaya ilave işçinin belirlenmesinde e-bildirge programına simülasyon menüsü eklenmeli ve APHB vermeden önce ortalamaya ilave işveren tarafından teyit edilebilmelidir. Bu kadar karışık bir teşvikin uygulama imkânı çok zordur. Teşvikin özünün daha basite indirilmesi gerekmektedir.

- 49) *Süresinde Yerine Getirilmeyen Yükümlülüklerle İlgili Olarak Kolaylık Sağlayan Düzenlemeler Yapılmalıdır.* İşverenlere önemli yükümlülük ve ödevler yükleyen 5510 sayılı Yasada, Vergi Kanunlarında yer alan pişmanlık, uzlaşma, düzeltme ve indirim gibi kolaylıklar yer almadığı gibi, mücbir sebeplere de bu Yasada yer verilmemiştir. 5510 sayılı Yasada yapılacak yeni düzenlemelerle, Vergi Usul Kanunu'nda yer alan pişmanlık, uzlaşma, düzeltme ve indirim mekanizmalarına benzer kolaylıklar ile mücbir sebep hallerin de Yasada yer verilmesinde yarar bulunmaktadır. Mücbir sebep hali ile düzenleme yapılırken, işverenlerin yükümlülüklerini işveren adına yerine getiren meslek mensupları nezdinde gerçekleşen mücbir sebeplerin de kapsama alınarak düzenleme yapılmalıdır.
- 50) İşyeri Dosya Kapanışı E-Bildirge Şifresi İle Yapılabilmelidir. İşveren işyerinde sigortalı çalıştırmaya ara vermiş ise bunu e-bildirge şifresi ile beyan edebilmekte ancak işyerini kapatmışsa veya artık sigortalı çalıştırmayacak ise kapanış işlemini E-Bildirge şifresi ile yapamamakta mutlaka SGK Merkezlerine gitmektedir. Bu işlem emek ve zaman kaybına neden olmaktadır. İşyeri dosyasının kapatılması işlemlerinin E-Bildirge Şifresi ile yapılabilmesine izin verilmelidir.
- 51) *Çalışanlara, fazla çalışma, ücret ödenmeme vs. hallerde 3 aydan fazla çalışmama hakkı tanınmalıdır. 3 aydan fazla bu hizmetinin karşılığını almadan çalışma yapan işçi bu haklarını talep edememelidir. Böylelikle 2 şahit beyanı ile almış olduğu maaş, fazla çalışma vs. haklarını bir kez daha alma imkânı ortadan kalkacaktır.* Mevcut duruma göre fazla çalışma yapıp ücretini almadığını iddia eden çalışan 2 şahit beyanı ile bu fazla çalışmasını kanıtlamaktadır. İşveren fazla çalışma yaptırmasa, yaptırmış olup ödediğini ispat edemese dahi çalışanın göstereceği 2 şahit her türlü fazla çalışma iddiasını ispata yeterli olacaktır. Yine aylarca maaş almadığını iddia eden çalışan 2 şahit ile bu iddiasını ispat edebilecektir. İşveren ödediğini yazılı belge ile ispat edemez ise veya maaş bordroları üzerindeki imzalar çalışana ait değil ise ödediği maaşları tekrar ödemek zorunda kalacaktır. Bu tarz kötü niyetli uygulamaların önüne geçmek için işçiye 3 ay süre ile fazla çalışma ücreti veya maaşı ödenmediğinde haklı nedenle iş akdini feshetme hakkı verilmelidir. Bu süre içinde iş akdini feshetmeyip çalışmaya devam eden çalışanın da fazla çalışma veya ücret ödenmeme iddiası mahkemelerce kabul edilmemelidir. 3 ay maaş almayan, fazla çalışma yapmasına rağmen ücreti ödenmeyen bir çalışanın yıllarca bu şekilde çalışmaya devam etmesi de hayatın olağan akışına aykırıdır. Oysaki mahkemeler işçi lehine yorum ilkesi gereği hayatın olağan akışına aykırı olan bu durumu işçi lehine yorumlamaktadırlar.
- 52) 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesinin birinci fıkrası 5 no'lu bendinde 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 gün primi ödenen SGK'ya yazı getirerek kıdem tazminatını talep etmektedir. Çalışanlar firmalara en faydalı olacakları zaman ve hiç hesapta yokken tazminat talep etmektedir. Söz konusu maddenin mutlaka kaldırılması, mümkün olmazsa değerlendirilmelidir. Değişiklik; 20 yıllık sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödeme olarak yapılabilir.

- 53) Kamu işyerleri ve toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde, işverenler Sosyal Güvenlik Kurumu ile protokol imzalayarak mahsuplaşma yapabilmektedir. Ancak uygulamada bu mahsuplaşmanın büyük sorunlar getirdiği, sistemin yeteri kadar çalışmadığı görülmekle birlikte, mahsuplaşma için başvuran işverenler bu programdan çekilmek durumunda kalmaktadır. Mahsuplaşma programının genişletilmesi ve işlevinin daha sağlıklı yerine getirilmesi gerekmektedir. Böylelikle işverenler için avantajlı bir hale dönüşmüş olacaktır.
- 54) Tüm kamu kurum ve kuruluşlarına, vatandaşların başvurma hakkı bulunmaktadır. Dilekçe hakkı olarak evrensel literatürde de var olan bu hak bazı il müdürlüklerinde ihmal edilmekte ve başvurular geri çevrilmektedir. Bu sebeple tüm kamu kurum ve kuruluşlarında evrak kayıt sistemi oluşturulmalıdır.
- 55) *Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Alınabilmesi İçin Rapor Bilgi Girişinin Yapılması:* 5510 sayılı Yasanın 16. maddesi uyarınca hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için işverenler tarafından çalışamazlık kaydı girişi zorunlu tutulmaktadır. Ancak geçici iş göremezlik süresince maktu ücretli çalışanların ücretleri tam ödendiğinden ayrıca bu kişiler için SGK tarafından çalışamazlık kaydı girişi yapılmaması gerekçesi ile idari para cezası uygulanması hakkaniyete uygun olmayacaktır. Bu nedenle maktu ücret ödeyen ve geçici iş göremezlik süresince işçilerini SGK ya tam bildiren işverenlerin çalışamazlık kaydı girişinden muaf tutulmaları gerekmektedir.
- 56) İki güne kadar olan geçici iş göremezliğinde işçilere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir ödeme yapılmamaktadır. Bu günler işçiler hasta oldukları için çalışıp, gelir elde edemediklerinden mağdur duruma düşmektedirler. 4857 Sayılı İş Kanununun 48. Maddesine ve 5510 sayılı sosyal güvenlik kanununun ilgili maddesinde yapılacak değişikliklerle işçiler rapor aldıkları süreler içerisinde de geçici iş görmemezliği ödeneğinin verilmesi sağlanmalıdır.
- 57) 4857 sayılı Kanun gereğince maktu ücretle işçi çalıştıran bir çok işveren özellikle Bankalar çalışanlarına raporlu oldukları sürelerin ücretlerini de ödemekte daha sonra da bu kişilerin SGK dan aldıkları geçici iş göremezlik ödemelerini talep ederek dolaylı bir mahsuplaşma işlemi yapmaktadırlar. Ülkemizin ekonomik gelişmişlik düzeyi arttıkça beyaz yakalı çalışan sayısı artmakta ve beyaz yakalı çalışanların da büyük çoğunluğu maktu ücret almaktadır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan; "Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile Kamu idarelerinin işverenleri tarafından kurumca belirlenen usul ve esaslara göre kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir" ibaresi "Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri, aynı il sınırları içerisinde 50 den fazla işçi çalıştıran ve maktu ücret ödeyen işyerleri ile

Kamu idarelerinin işverenleri tarafından kurumca belirlenen usul ve esaslara göre kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir” şeklinde değiştirilmeli ve maktu ücret ödeyen işverenlerin mağduriyetleri önlenmelidir. Ayrıca mahsuplaşma yoluyla geçici iş göremezlik ödemesi yapan işverenlerin ve maktu ücret ödeyen işverenlerin çalışamazlık kaydı yapma zorunlulukları kaldırılmalı ve bu işverenleri haksız idari para cezasına maruz kalmaları önlenmelidir. Çünkü çalışanına raporlu olduğu dönemde ücretini tam olarak ödeyen yani bir anlamda SGK tarafından ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödemesini peşin olarak yapan işverenler çalışamazlık kaydını girmede diye cezalandırılmamalıdır.

- 58) Eksik Gün Bildirimi Kaldırılmalıdır.** Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102 nci maddesi uyarınca verilmesi gereken eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formu (Ek10) Kuruma verilmekte veya Acele Posta Servisi, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken sürede gönderilmektedir. Diğer taraftan adı geçen Yönetmeliğin aynı maddesinde yer alan “*Genel bütçeye dahil dairelerin, özel bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, fonların, belediyelerin, il özel idarelerinin, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmelerin, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşların, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarının, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve üst kuruluşlarının, sendikaların, vakıfların, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri ve toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile 10 ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı aylara ilişkin özel sektör işyerlerinde eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde belirtilmesi yeterlidir. Bu işyerleri için ayrıca eksik gün bildirim formu ile eki belgeler aranmayacaktır.*” Biçimindeki düzenleme ile istisna da getirilmiştir. Artık günümüz koşullarında eksik gün bildiriminin anlamı kalmamış, adeta bir işkenceye dönüşmüştür. Öyle ki çok şubesi bulunan işyerlerinde eksik gün bildirimlerinin SGK'ya bildirim emek ve zaman kaybına neden olmaktadır. Tüm işyerleri için eksik gün nedeninin APHB'de belirtilmesi yeterli sayılmalı ve ayrıca eksik gün formu uygulaması kaldırılmalıdır. 2000 yılında getirilen eksik gün bildirme uygulaması artık işlevini tamamlamış ve gereksiz yük oluşturma aşamasına geçmiştir. Dolayısıyla eksik gün bildirimini kaldırılmalıdır.

- 59) Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesinde İlk İki Gün İçinde Ödenek Verilmemesi:** 5510 sayılı Yasanın 18/b maddesi uyarınca, aynı Yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Dolayısıyla ödenek ilk iki gün için hesaplanmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 48. Maddesindeki “İşçilere

geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.” hükmüne sağlık raporu alınması veya ücretsiz izin kullanılması halinde ücretin ödenip ödenmeyeceği daha net olarak belirtilmelidir. Zira uygulamada iş müfettişi denetimlerinde raporlu işçinin ücretinin ödenmesi sorunu ortaya çıkabilmektedir. Özellikle İş Müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde maktu ücretli olduğu iddia edilen işçilere raporlu günlerde ücretin tam ödenmemesi nedeniyle idari para cezaları uygulanmakta ve ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Diğer taraftan, sigortalıya, hastalık nedeniyle sağlık izni verildiğinde, gerek 5510 sayılı Yasada gerekse 4857 sayılı İş Yasasında söz konusu iki güne ait ücretlerin işveren tarafından ödeneceğine dair bir hüküm de bulunmamaktadır. Bu da işçi-işveren ilişkisini olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durumda, sağlık izni alan sigortalı için iki gün ücret ödenmemesi durumu ile karşılaşılmaktadır. Hastalık gibi nedenlerle işçinin kusuru olmaksızın kısa süre için iş ifa edemediğinden ücretinin işveren tarafından ödeneceğine dair amir hüküm bulunduğundan, bu hükümden yararlanılarak işçilerin ücretlerinin ödenmesi istenebilmektedir. Yasalar arasındaki bu uyumsuzluk uygulamada karmaşa yarattığı gibi çalışan aleyhine sonuçlar da doğurabilmektedir. Dolayısıyla, Borçlar Kanunundaki hüküm dikkate alınarak 5510 sayılı Yasada değişiklik yapılması gerekmektedir. İki yasanın birbirine uyumu şarttır.

- 60)** *Sosyal Güvenlik Uygulamalarını İçeren Usullerin Yasa ile Belirlenmesi:* SGK primlerine ilişkin düzenlemeler, 5510 sayılı Yasada düzenlenmiştir. Vergi benzeri bir mali yükümlülük olarak da ifade edilebilen bu yükümlülükler, hem maddi hem de şekli ödevleri de beraberinde getirmektedir. Ancak, 5510 sayılı Yasada hem maddi hem şekli yükümlülükler bir arada düzenlenmiş olup, yasada yer alan yetkiye istinaden de SGK'nca çıkarılan düzenleyici işlemlerle, şekli yükümlülüklerin yerine getirilme biçimi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu durum uygulamada 5510 sayılı Yasanın uygulanmasını daha da karmaşık hale getirdiğinden, bu Yasa kapsamında yerine getirilmesi gereken şekli ödevleri içeren -VUK gibi- bir Yasal düzenleme yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. SGK Usul Yasasının çıkarılması, 5510 sayılı Yasanın uygulanmasında ortaya çıkan uygulama farklılıklarını da azaltabilecektir.
- 61)** 1475 Sayılı İş Kanununda günlük çalışma ve ara dinlenme saatlerinin işyerinde ilanı mecburiyeti vardı. 4857 Sayılı Kanunda bu mecburiyet kaldırılmış, işçilere duyurma mecburiyeti getirilmiştir. Çalışma saatlerinin duyurulma konusunda işyerlerinde ve işyerlerini denetleyen kamu kuruluşlarında ve yargıda sıkıntı meydana gelmektedir. Çalışma saatlerinin işyerlerinde ilan mecburiyetinin tekrar getirilmesi uygun olur. Ayrıca işyerinde yapılan çalışma saati ilanlarının yargıda ve denetim birimlerinde yasal belge haline getirilmesi gerekir.

- 62) Perakende sektöründe çalışma saatleri gözden geçirilerek, haftalık 45 saatin üzerine çıkartılmamalı ve mesai de yaptırılmayarak vardiya gibi shift uygulaması yapılmalıdır. İlave personel gerekliliği için de işverenden yarattığı istihdamdan dolayı vergi indirimi sağlanmalıdır. Çalışan demek müşteri demektir. Ayrıca 6331 Sayılı kanun gereğince, hazırlanması gereken risk analizlerinin ve acil eylem planlarının, perakende sektöründe çalışılan işyerlerinden kaldırılması işçilik maliyetlerini azaltılmasına neden olacaktır.
- 63) *Partime çalışmalar*, özellikle öğrenci olan gençler iş öğrenmek ve meslek sahibi olmak için işyerlerinde partime çalışmak istemektedir. Bu çalışmalar ayın bazı günlerini kapsadığı için sigortaları bu günler üzerinden yapılmaktadır. Oysa SGK yasasına göre bir işyerinde part time (geçici iş sözleşmeli) sigortalı olduğu anda gelir testinde dolayı SGK'ya prim ödemek zorunda kalmaktadır. Prim miktarları işçinin çalışma süresi kısa olduğu için eline geçen maaş toplamından daha fazla olduğundan çalışmaları onlara para kazandırmak yerine para kaybettirmektedir. Bu durumdaki gençlerin çalıştıkları gün primlerini işveren tarafından yatırılmasının yeterli görülmesi uygun olacaktır.
- 64) *Part-Time çalışan İşçilerden GSS Primi istenmemelidir.* 1/1/2012 tarihinden itibaren 4857 sayılı Kanun'un 13 ve 14'üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışanların, eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlamaları zorunlu tutulmuştur. Bu da uygulamada part-time çalışan öğrencilerin ciddi sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Eksik gün nedeni puantaj kaydı olarak işaretlenen kişilerden veya diğer eksik gün çalışması olanların ise eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlamaları zorunlu değildir. Bu durum tüm kısmi süreli çalışanlar için eşitlenmelidir. Bu uygulama adaletsizlik yaratmakta insanları mevzuata uygun olmayan yollara teşvik etmektedir. 5510 sayılı Kanununun 88. maddesinde yer alan; "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanununun 13 ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile bu Kanuna göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir." Hükmünün kaldırılması gerekmektedir.
- 65) 5510 sayılı Kanununun 53. Maddesi uygulamada birçok sıkıntılara neden olmaktadır. Özellikle şirket ortaklarının ortak oldukları şirketlerden 4/a bildirilmelerinin engellenmesi birçok iptal ve ek işlemler yapılmasına neden olmaktadır. 5510 sayılı Kanununun 53. Maddesinde yer alan "4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilemezler." ibaresi kaldırılmalıdır.

- 66) Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi çalışan ve 5510 sayılı Kanunun 53. Maddesi gereğince hizmet çakışması nedeni ile 4/a (SSK) SGDP li ödediği primler iptal edilip 4/b (Bağ-Kur) SGDP primleri ödemesi istenilen ya da tam tersi durumda olan binlerce sigortalı bulunmaktadır. Bu durumda olan kişilerin mağduriyetlerinin önlenmesi ve kayıtların düzeltilmesi için yapılması gerekli işlemler işverenler için gereksiz zaman ve emek kaybına neden olmaktadır. Kısmen her ne kadar genelgeyle düzeltme yapılmış olsa da 21. maddede ki öneri gerçekleşirse otomatik olarak bu madde de düzelmiş olacaktır. Bu yüzden 21.maddeyle bu madde birleştirilerek ele alınmalıdır. 5510 sayılı Kanunun 53. Maddesinde yapılacak düzenleme ile Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi çalışan kişilerin isteklerine bağlı olarak hangi kapsamda SGDP ödemek istedikleri tercihi alınmalı ve emekli kişinin tercihinine göre işlem yapılmalıdır. Yani emekli çalışan isterse 4/a (SSK) SGDP isterse 4/b (Bağ-Kur) SGDP primi ödeyebilmelidir. Kişinin tercihi de geriye yönelik olarak alınabilmelidir.
- 67) Yatırımcı çeken ülke olmanın getirdiği özelliklerden birisi de gerek yönetici ve çalışan ve gerekse de staj anlamında çok sayıda yabancı uyruklu kişinin gelmek istemesidir. Ülkemizde faaliyet gösteren global şirketlerin diğer ülkelerden staj amacıyla gelmek isteyen yükseköğretim ve mesleki eğitim veren okullarının öğrencilerinin bu taleplerinin karşılanmasında sorun yaşadıklarını görüyoruz. Yasa ile ülkemize staj amacıyla gelecek öğrencilerin çalışma izni ve sosyal güvenlik muafiyetlerini düzenleyecek bir madde eklenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 48. Maddesindeki "İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." hükmüne sağlık raporu alınması veya ücretsiz izin kullanılması halinde ücretin ödenip ödenmeyeceği daha net olarak belirtilmelidir. Zira uygulamada iş müfettişi denetimlerinde raporlu işçinin ücretinin ödenmesi sorunu ortaya çıkabilmektedir. Özellikle İş Müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde maktu ücretli olduğu iddia edilen işçilere raporlu günlerde ücretin tam ödenmemesi nedeniyle idari para cezaları uygulanmakta ve ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Ayrıca bu gerekçeyle 31 gün çeken aylar için ilave bir günlük ücret istenmesi de sıklıkla karşılaşılan bir uygulama olarak işverenleri zor durumda bırakmaktadır. Diğer taraftan, sigortalıya, hastalık nedeniyle sağlık izni verildiğinde, gerek 5510 sayılı Yasada gerekse 4857 sayılı İş Yasasında söz konusu iki güne ait ücretlerin işveren tarafından ödeneceğine dair bir hüküm de bulunmamaktadır. Bu da işçi-işveren ilişkisini olumsuz şekilde etkilemektedir 4857 sayılı Kanun gereğince maktu ücretle işçi çalıştıran bir çok işveren özellikle Bankalar çalışanlarına raporlu oldukları sürelerin ücretlerini de ödemekte daha sonrada bu kişilerin SGK dan aldıkları geçici iş göremezlik ödemelerini talep ederek dolaylı bir mahsuplaşma işlemi yapmaktadırlar. Ülkemizin ekonomik gelişmişlik düzeyi artıkça beyaz yakalı çalışan sayısı artmakta ve beyaz yakalı çalışanların da büyük çoğunluğu maktu ücret almak-

tadır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan; "Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile Kamu idarelerinin işverenleri tarafından kurumca belirlenen usul ve esaslara göre kurum adına sigortalılara ödenecek, daha sonra kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir" ibaresi "Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri, aynı il sınırları içerisinde 50 den fazla işçi çalıştıran ve maktu ücret ödeyen işyerleri ile Kamu idarelerinin işverenleri tarafından kurumca belirlenen usul ve esaslara göre kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir" şeklinde değiştirilmeli ve maktu ücret ödeyen işverenlerin mağduriyetleri önlenmelidir. Ayrıca mahsuplaşma yoluyla geçici iş göremezlik ödemesi yapan işverenlerin ve maktu ücret ödeyen işverenlerin çalışamazlık kaydı yapma zorunlulukları kaldırılmalı ve bu işverenleri haksız idari para cezasına maruz kalmaları önlenmelidir. Çünkü çalışanına raporlu olduğu dönemde ücretini tam olarak ödeyen yani bir anlamda SGK tarafından ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödemesini peşin olarak yapan işverenler çalışamazlık kaydını girmede diye cezalandırılmamalıdır.

- 68) SGK tarafından uygulanan idari para cezalarının kaçırılan prime bağlı olmaması yüzünden çok ağır ve adaletsiz cezalar uygulanmaktadır. Örneğin 1 günlük kayıt dışı işçi çalıştıran kişi ile 10 yıl aynı kişiyi kayıt dışı işçi çalıştıran kişiye işe giriş bildirmesini vermediği için aynı miktarda ceza uygulanmaktadır. Belge vermemeye bağlı ve asgari ücrete endeksli idari para cezaları uygulamada haksız sonuçlar doğurmaktadır. SGK tarafından uygulanan cezaların belge verilmemesine değil prim kaybına bağlı olarak hesaplanması gerekmektedir. Vergi ziyayı cezasında olduğu gibi SGK tarafında da idari para cezalarının kaçırılan prim oranına bağlı olarak uygulanması hakkaniyete uygun olacaktır. Yapılacak değişiklik ile 1 gün kayıt dışı işçi çalıştıran ile 10 yıl kayıt dışı işçi çalıştıran farklı cezalar uygulanacak ve adaletsizlik giderilecektir.
- 69) İdari Para Cezaları Yeniden Düzenlenmelidir. 5510 sayılı Yasada yer alan idari para cezaları, asgari ücret tutarı üzerinden hesaplanmaktadır. 5510 sayılı Yasada düzenlenen idari para cezalarının genellikle her bir işçi başına ayrı ayrı hesaplandığı göz önünde alındığında ceza tutarı ile fiil arasında ölçülülük prensibinden uzaklaşmaktadır. Uygulamada mevzuat gereğince yapılan kusurlar internet üzerinden gerçekleşen işlemler üzerinden oluşmaktadır. SGK'nın bu kusurlardan online haberi olmaktadır. Çoğu zaman Kanunda olmayan fiiller için de idari para cezası uygulandığı gibi, idari para cezası uygulanması gerekmeyen durumlar için dahi idari para cezaları uygulandığı görülmektedir. Yine işe iade davası sonucu ek APHB'nin süresi dışında verilmesi fiiline genel yazı doğrultusunda iki asgari ücret uygulanmaktadır. Oysa bu ceza 1/8 asgari ücret olmalıdır. Süre ve pişmanlık dikkate alınarak İdari Para Cezalarında bir Usül Hukuku düzenlemesinin yapılması gerekmektedir. İdari para cezaları ile ilgili ihtilafları sonlandırma adına geniş kapsamlı bir genelge düzenlenmelidir. Ayrıca idari para cezalarında işyerinin kapanmasına neden olacak ağırlıkta cezalar oluşması nedeni ile uygulanacak idari para cezalarının kaçırılan prim miktarının bir katını aşamayacağı

yönünde bir hüküm konularak, yıkıcı idari para cezalarının uygulanmasının önüne geçilebilir.

- 70) *Verilmesi Gereken Bildirim Çeşitlerinin ve Sürelerinin Yeniden Belirlenmelidir.* 5510 sayılı Yasanın 8 nci maddesinde düzenlenen sigortalı bildirim ve tescili başlığı altına yapılan düzenlemede Yasanın 4/(a) bendi kapsamında sigortalı sayılanların sigortalılık başlangıç tarihinden önce kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Bu düzenleme sonucunda; *Aynı gün işe başlayan işçinin bildirimini gerçeğe aykırı olarak başladığı gün bildirimde bulunulup, işe başlama tarihinin ertesi gün olarak bildirilmesi,* gibi uygulama da sorunlar doğmaktadır. Yukarıda özetlenen nedenler dikkate alınarak sigortalı bildirim süresinin, *işe başladığı gün veya 10 gün içinde yapılmasına* izin verecek değişikliğin yapılması yararlı olacaktır. *SGK uygulamasında, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren (tebliğ edilen gün hariç) onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 23'üne kadar verilmesi ve muhteviyatı prim tutarlarının da aynı süre içinde ödenmesi istenmektedir.* İşçinin işverene işe iade talebinde bulunduğu tarihi izleyen 30. günü takip eden ayın 23'üne kadar verilmesi ve muhteviyatı prim tutarlarının da aynı süre içinde ödenmesi uygulaması getirilmelidir. İşe iade davalarında geriye dönük verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin de e-bildirge sisteminden verilmesi sağlanarak, SGK müdürlükleri arasındaki uygulama farklılıkları kaldırılmalıdır.
- 71) Şirketlerin SGK'na olan borçlarından profesyonel yöneticiler sorumlu tutulmamalıdır. İşveren vekili tanımının yeniden düzenlenmesi ile yapılmalıdır.
- 72) Türkiye genelinde iş yapan firmaların her ilde ve SGM de ayrı ayrı dosya açmak zorunda kalması ayrı ayrı şifre almak zorunda olması zaman ve emek kaybına neden olmaktadır. İşverenlere Türkiye genelinde tek SGK sicil numarası verilmesi ve tek şifre ile işlem yapabilmelerine olanak sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Daha fazla vurgulanmalıdır, çok haklı bir düzenlemedir.
- 73) 4857 Sayılı İş Kanununun da 16 ve 17 yaşlarında çalışacak olan genç işçiden bahsedilmektedir. Ancak 5510 Sayılı Kanunda 18 yaşından küçük olan geç işçilerin işe başlamaların 18 yaşında başlamış olarak kabul edilmekte, bu işçilerde geriye dönük kıdem kaybı olmaktadır. Genç işçilerin bu durumlarının düzeltilmesi işe başladıkları tarihin kıdem başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi için 5510 sayılı yasada değişiklik yapılması gerekir.
- 74) İŞKUR çalıştırılan her on işçiye karşılık bir işçiyi 6 ay boyunca işverenin deneyebilmesi için ayda 500 TL ödeme yaparak istihdam sağlamaya çalışıyor. Bu program sonunda işveren işçiyi beğenir ise işe alıyor. Fakat genellikle işsizlerimizden bu programa başvuran kişiler zaten vasıfsız elemandırlar. Çünkü aylık rakamın düşüklüğü işsizlerimize cazip gelmemektedir. İşveren de üzerine ek para vererek kişiyi denemek zorunda kalmaktadır. Sektörlerin özelliğine göre deneme sürelerinin farklılaştırarak

destek toplam rakamının bu sürelerle yeniden belirlenmesinin daha doğru olacağını düşünüyoruz. Rutin uygulamada 600 TL x 6 ay yararlanmaktadır. Sektör özelliğine göre 1000 TL x 3 ay veya 750TLx 4 ay şeklinde uygulamaların daha doğru olacağını düşünüyoruz.

- 75) İşçi özlük dosyalarında bulunması gereken evraklar 4857/75. Maddede belirtilmemiştir. Bu da kargaşaya sebebiyet vermektedir. Bunun önlenmesi için anılan maddede değişiklik yapılarak özlük dosyasında en olması gereken evrakların belirtilmesi, bu evraklarda mutlak surette işçini imzasının olmasının sağlanması ve bu evrakların resmi evrak statüsünde kullanılmasının sağlanması uygun olacaktır.
- 76) Kamuda çalışan işçinin hakları korunur iken özel sektörde çalışan ve sendikası olmayan işçinin asgari ücrete mahkûm edilmemesi sağlanmalıdır. Bu cümleden olarak asgari ücret gerçek geçinilebilecek seviyeye çıkarılmamıştır. Ancak bu sağlanır iken işverene maliyeti de esas alınarak SGK primleri ve diğer alanlarda işverene kolaylıklar sağlanmalıdır.
- 77) 2012 yılında yürürlüğe giren Yeni Teşvik Sisteminde illerin gelişmişlik düzeyleri dikkate alınarak ülkemiz 6 farklı bölgeye ayrılmıştır. Bu gelişmişlik düzeyleri referans alınarak asgari ücret farklılaştırmasına gidilmelidir. Gelişmişlik düzeyi en yüksek olan bir ilde çalışan işçi ile en düşük gelişmişlik düzeyinde bulunan bir ilde çalışan işçiye aynı asgari ücret ödenmemelidir. İstanbul'da yaşayan bir ailenin ortalama harcaması ile Anadolu'nun en ücra köşesinde yaşayan bir ailenin ortalama harcaması aynı değildir.
- 78) *Emeklilikte yaşta bekleyenler; zaten yaş uygulaması çalışma enerjisi olan ve çalışabilecek kişilerin iş dünyasında kalması amacıyla yapılmıştır.* Fakat tam aksine prim günü dolan ve çalışmaya devam eden kişilerin emekli olduğunda bağlanacak emekli aylığı her geçen gün azalmaktadır. Bu çok önemli bir çelişki olup prim günü dolanı evde oturmaya teşvik etmektedir. Biz işverenlerde bu durumdaki kişilerin bilgi ve tecrübesi ile işgücünden faydalanamamaktayız. Ya da normalden yüksek maaşlar vererek ancak istihdam sağlayabilmekteyiz. Bu durumun düzeltilmesini ve prim ödemeyen kişilerden prim ödeyenlerin daha yüksek emekli maaşı alması hakkaniyetli bir durum olacaktır.
- 79) İş kazasından dolayı sürekli iş göremez duruma düşüp kendisine sürekli iş göremezlik aylığı bağlanan kişinin daha sonra çalışmasına izin verilir iken malulen emekli olan bir kişinin kendi durumuna uygun bir işte çalışmasına engel olunmasının bir çelişki olduğunu düşünüyoruz. İki ayağını yitiren bir kişinin işyerinde telefon işlerine bakabileceğini örnek olarak belirtiyoruz.
- 80) Tüm bu hususların dışında sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak SGK'da özellikle ölüm aylıkları konusunda kolaylıklar sağlanmalı, özellikle 5510 sayılı yasa ile getirilen ölüm aylıklarında askerlik ve diğer borçlanmaların gün sayısında nazara alın-

maması konusundaki yasal düzenlemeden vaz geçilerek 506 sayılı yasa dönemindeki uygulamaya geri dönülmelidir. Sigortalı sağ iken borçlanma yapıp emekli olur iken bu hakkın hak sahiplerinin elinden alınması bir çelişkidir. Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerini devletin verdiği diğer sosyal haklardan faydalanmaya teşvik etmek sosyal devlet ve SGK kuruluş amacına aykırıdır.

- 81)** 6111 sayılı kanunla verilen teşvik ile ilgili olarak yeni işe alınan personellerin işveren primini 5 yıl süre ile devlet ödemektedir. Ancak bu personellerin işten çıkarmadan çalıştırılmasına rağmen diğer personeller işten çıktığı zaman ortalama sayının altına düşüldüğü için teşvikler iptal edilmektedir. Bu durumun haksız olduğunu ve düzeltilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Ayrıca teşvikli bir personel işe alındığı zaman işten çıkmayacağını garantisini ne personel ne de işverenler verebilir. Bundan dolayı kullanılan teşviklerin iptal edilmemesi gerektiğini düşünüyoruz. Yine bu konu ile ilgili olarak teşvikli bir personel istihdam edildiği zaman o personel işten çıktığında veya çıkarıldığında başka bir işveren bu personel ile ilgili olarak teşvik daha önce kullanıldığı için teşvikten yararlanamamaktadır. Bu durumun da düzeltilmesi gerektiğini düşünüyoruz.
- 82)** 4857 sayılı İş kanunu madde 32' e göre; “işçi işveren arasında açılacak Ücret Alacaklarına Dair Davalarda zaman aşımı süresi 5 (beş) yıl olarak hükme bağlanmış olup, aynı zamanda Fazla Çalışma Ücreti, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti, Hafta Tatili Ücreti, Yıllık İzin Ücreti Davalarında da zaman aşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir. Ancak gündemde olan ve meclise sunulan Torba yasada, “ Ücret Alacaklarına dair beş yıllık zaman aşımı süresinin bir (1) yıl olarak belirlenmesi ve aynı zamanda Fazla Çalışma Ücreti, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti, Hafta Tatili Ücreti, Yıllık İzin Ücreti Davalarında zaman aşımı süresinin de bir (1) yıl olarak belirlenmesi hükmünün Torba Yasada yer alması talebimizdir. Bu düzenlemenin yapılması ile yargıya intikal ettirilecek olan işveren aleyhine açılacak davalarda büyük oranda azalmaya yol açacağı için dava açma ve hak talebi sürelerinin kısılması hem yargının yükünü büyük oranda azaltacak hem de işverenlerimizi olumlu etkileyecektir. Öte yandan işçi işveren barışına da büyük katkı sağlayacaktır.
- 83)** 26.6.1973 tarihinde çıkartılmış olan 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu ile özel veya resmi, her türlü konaklama, dinlenme bakım ve tedavi tesislerinde konaklayanların ve hem de aynı şekilde bu işyerleri ile konutlarda çalışanların kimliklerinin tespiti ve bildirilmesi gerekiyor. Hatta bütün apartman yöneticileri ve kapıcıları, binalarında bildirim dışı kimselerin oturup oturmadığını, çalışıp çalışmadığını, garaj, kömürlük, boş daire gibi bölümlere saklanmalar, sığınmalar, bazı eşya veya maddeleri gizlemeler olup olmadığını kontrol etmekle yükümlü tutulmuştur. Her çeşit ticaret ve sanat amacı güden işyerlerinin sorumlu işleticileri tarafından, buralarda veya geçici olarak çalıştırılanların kimlik bilgileri, çalışanlara ait kimlik bildirme belgesine yazılarak üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir. Kimlik bildirme kanunu kapsamında; işe giren, işten ayrılan ve çalışma yeri değişen çalışanların 3 iş

günü içerisinde bildirimleri ile ilgili yükümlülük bulunmakta. Özellikle binlerce işçi çalıştıran ve yüzlerce-binlerce şubesi olan mağazalar, bankalar, market gibi işyerlerinde her gün yüzlerce kişi için bildirim yapmanın getirdiği yük işletmeleri zor durumda bırakmakta olup, yüzde 99'u da bu yükümlülüğü uygulamadığı için ciddi para cezası çıkacaktır. 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu uyarınca tüm işyerlerinin çalışanlarının işe başlama ve ayrılışlarını emniyet veya jandarmaya bildirme yükümlülüğü 12 Eylül öncesi dönemde terör eylemlerini önlemek üzere çıkartılmış bir yasadır. İstisnasız her işyerini zor durumda bırakacak bu yükümlülüğün kaldırılması gerekmektedir. Zira zaten çalışanların bu bildirimleri SGK'ya yapılmaktadır.

- 84) Türkiye İş Kurumu'na 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin vermiş olduğu Aylık İşgücü Çizelgesi kaldırılarak, gerekli bilgilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sisteminden alınması sağlanmalıdır.

88) Yönetmelik Önerisi

Konu: İşveren Cari hesabı

Karşılaşılan sorunlar: Çalışma hayatında işverenlerimiz birçok sorunla karşılaşmaktadır. SSK tarafından uygulanmakta olan işveren hesap kartı takibinde sürekli sorunlar olmakta ve bu durum kurum ve işverenler arasında anlaşmazlıklara yol açmaktadır. Her sigorta Müdürlüğünde işverenler servislerinde en çok karşılaşılan problem hesap kartlarında ve borcu yoktur yazılarının internet kanalı ile alınmasında veya müdürlüklerden alınmasında ortaya çıkmaktadır. Sigorta Müdürlüklerinde her işveren servisinde binlerce dosya işlem görmektedir. Örnekleme gerekirse;

A firması bir merkez numarası aldığı bir dosya açılmakta ve bir şifre verilmektedir. Almış olduğu bir iş için bir dosya daha açılmakta ve ayrı bir şifre daha verilmektedir. Hangi şehirde olursa olsun aynı işlem devam etmekte olup dosya ve işlem şifresi kalabalığı devam etmektedir Bu uygulama takip açısından sıkıntı yaratmaktadır. Bir işletmenin dosya ve şifre sayısı bazen otuzlu rakamlara ulaşmaktadır.

Ayrıca Türkiye'nin birçok ilindeki sigorta müdürlüklerinde dosyaları bulunmakta ve bir sorun çıktığında buldukları illerden daha uzakta bulunan bu illerdeki sigorta müdürlüklerinde İŞKUR Müdürlüklerinde işlem yapmak zorunda kalmaktadırlar.

İşverenleri çok zor durumda bırakan bu uygulama bir an önce kaldırılmalı ve işverenlerin merkez sigorta müdürlüklerinde bu işlemler yapılabilmelidir. Vergi Daireleri buna örnektir. Çözüm olarak;

- a. İşveren Cari hesabı oluşturması
- b. İşverenler için tek bir işveren numarası ve işlem şifresi verilerek, verilen numaraların alt numaralandırma ile tüm dosyalar takip edilecek ve borcu yoktur yazıla-

rında veya cari hesapta borç daha düzenli olarak görülecektir.

- c. Sigorta Müdürlüklerinde işveren dosyasına bakan memurun birim çalışma saatinde kazanç elde edilecektir.
- d. İşverenler her dosya için ayrı ayrı sigorta müdürlüklerinde işlem yapmaktan kurtulacak ve merkez dosyasının bulunduğu müdürlükten işlemlerini takip ve sonuçlandırılması mümkün olacaktır.

Özel Konu:1

1774 SAYILI KİMLİK BİLDİRİM KANUNUNDA DÜZENLEME YAPILMASI GEREKEN KONULAR

26/6/1973 tarihinde çıkartılmış olan 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu ile özel veya resmi, her türlü konaklama, dinlenme bakım ve tedavi tesislerinde konaklayanların ve hem de aynı şekilde bu işyerleri ile konutlarda çalışanların kimliklerinin tespiti ve bildirilmesi gerekiyor. Hatta bütün apartman yöneticileri ve kapıcıları, binalarında bildirim dışı kimselerin oturup oturmadığını, çalışıp çalışmadığını, garaj, kömürlük, boş daire gibi bölümlere saklanmalar, sığınmalar, bazı eşya veya maddeleri gizlemeler olup olmadığını kontrol etmekle yükümlü tutulmuştur.

Her çeşit ticaret ve sanat amacı güden işyerlerinin sorumlu işleticileri tarafından, buralarda veya geçici olarak çalıştırılanların kimlik bilgileri, çalışanlara ait kimlik bildirme belgesine yazılarak üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir.

Kimlik bildirme kanunu kapsamında; işe giren, işten ayrılan ve çalışma yeri değişen çalışanların 3 iş günü içerisinde bildirimleri ile ilgili yükümlülük bulunmakta. Özellikle binlerce işçi çalıştıran ve yüzlerce-binlerce şubesi olan mağazalar, bankalar, market gibi işyerlerinde her gün yüzlerce kişi için bildirim yapmanın getirdiği yük işletmeleri zor durumda bırakmakta olup, yüzde 99'u da bu yükümlülüğü uygulamadığı için ciddi para cezası çıkacaktır.

1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu uyarınca tüm işyerlerinin çalışanlarının işe başlama ve ayrılışlarını emniyet veya jandarmaya bildirme yükümlülüğü 12 Eylül öncesi dönemde terör eylemlerini önlemek üzere çıkartılmış bir yasadır. İstisnasız her işyerini zor durumda bırakacak bu yükümlülüğün kaldırılması gerekmektedir. Zira zaten çalışanların bu bildirimleri SGK'ya yapılmaktadır.

26/6/1973 tarihinde çıkartılmış olan 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu'na göre her çeşit ticaret ve sanat amacı güden işyerlerinin sorumlu işleticileri tarafından, buralarda

veya geçici olarak çalıştırılanların kimlik bilgileri, çalışanlara ait kimlik bildirme belgesine yazılarak üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilmek zorundadır.

Kimlik bildirme kanunu kapsamında; işe giren, işten ayrılan ve çalışma yeri değişen çalışanların 3 iş günü içerisinde bildirimleri ile ilgili yükümlülük bulunmakta. Özellikle binlerce işçi çalıştıran ve yüzlerce-binlerce şubesi olan mağazalar, bankalar, market gibi işyerlerinde her gün yüzlerce kişi için bildirim yapma zorunluluğu ciddi bir yük getirmektedir.

Zaten SGK'na bir gün önceden çalışmaya başladığı bildirilen bu kişiler için ikinci ve ilave bir yük getirilmesinin anlamı ve gereği yoktur.

1774 sayılı Kanun'a göre, kimlik bildirimlerinin ve işleticilerinin uygun bir şekilde bildirimleri yapmaması halinde, ciddi tutarlarda idari para cezası uygulanmaktadır.

1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu kaldırılmalı ve işletmelerin üzerindeki yükler kaldırılmalıdır. Kolluk kuvvetleri SGK sistemi üzerinden takipte bulunmalıdır. Gerekli bilgilerin Sosyal Güvenlik Kurumunun sisteminden alınması sağlanmalıdır.

Özel Konu:2

ULUSLARARASI KARAYOLU TAŞIMACILIK SEKTÖRÜNÜN TAŞIMA HUKUKU ALANINA GİREN SORUNLARI

1. SÜRÜCÜ DAVALARI VE KONULARINA GÖRE ÇEŞİTLERİ:

İşçi Alacak Davaları:

Söz konusu davalar sürücüler tarafından tazminat ve ücret alacağı başlığı altında toplanmakta ve fazla ücretlerinin yatırılmadığı ya da eksik yatırıldığı, yıllık ücretli izinlerinin, hafta tatili ya da ulusal tatil ve genel bayramlarda çalıştırıldığı gerekçeleri ile açılmakta ve sadece sürücü iddiası ile davaların birçoğu sürücü lehine sonuçlanmaktadır.

a. Tazminat Davaları:

- i. **Kıdem / İhbar Tazminatları:** Söz konusu davalar, kıdem / ihbar tazminatı hesaplamasında, sadece sefere gidilmesi halinde ödenmekte olan harcırah rakamlarının tazminata esas ücrete dahil edilmesi gerektiği iddialarına dayanmaktadır. Yapılan yargılamalarda kıdem / ihbar tazminatı hesaplamasında imzalı bordroda gösterilen ücretin dikkate alınması gerekirken sürücü iddiaları kapsamında arizi olarak ödenen bedeller esas ücrete dahil edilerek sektör gerçeklerine aykırı şekilde haksız tazminatlara karar verilebilmektedir.

b. Ücret Alacağı Davaları:

- i. **Fazla Mesai İddiası:** Sürücüler tarafından çalışma dönemleri içerisinde fazla çalışma yapmış oldukları gerekçesi ile yaptıkları ücret talepleri sürücünün yurtiçi ve yurtdışında kendi mesaisini kendisinin ayarlayabilme inisiyatifinin olması ve yine içtihat niteliğindeki Yargıtay kararları kapsamında işveren şirketler lehine olacak şekilde reddedilmektedir.

- ii. **Yıllık Ücretli İzin Alacağı İddiası:** Sürücüler tarafından yıllık izinlerinin işveren şirketler tarafından kullanılmadığı ve bedellerinin ödenmediği iddiası ile talep edilen yıllık izin ücret alacakları, yine sadece sefere gidilmesi halinde ödenen harcırahların esas ücrete eklenmesi suretiyle yapılan hesaplamalar kapsamında işveren firmalar aleyhine ciddi tazminatlar içeren kararlar doğurmaktadır.
 - iii. **Hafta Tatili Ücret Alacağı İddiası:** Sürücülerin davalardaki diğer bir iddiaları da hafta tatili olan Pazar günlerinde çalıştırıldığı iddiaları olup yurtdışındaki ülkelerde Pazar günü sürüş yasakları olmasına ve buna ilişkin tüm itirazlara rağmen sürücüler lehine kararlar verilmektedir.
 - iv. **Ulusal Tatil ve Genel Bayram Çalışma İddiası:** Sürücüler tarafından yapılan bir başka iddia da bayramlarda ve ulusal tatillerde çalışıldığı iddiası olup yapılan yargılamalarda çok ciddi tazminatlara hükmedilmektedir. Sürücüler sadece yurtdışında görevli olduklarında Türkiye’de bayram olduğu halde çalışmakla birlikte yine buldukları ülkenin tatillerine denk geldiklerinde de çalışmamaktadırlar. Ancak bu özel durum gözetilmeksizin herhangi bir denkleştirme yapılmaksızın çok ciddi tazminatlar yine işveren şirketler aleyhine verilmektedir.
- c. **Tespit Davaları:** Sürücüler tarafından açılan tazminat davaları akabinde sürücü lehine verilen “harcırah ücrete tabidir” kararı kapsamında açılan “ücret tespit davaları” ile kazancın SGK’ya eksik bildirildiği ve eksik prim ödendiği iddia edilerek primlerin tamamlanması talep edilmektedir. Bu davalarda sürücü hem işverene hem de SGK’ya birlikte dava açmaktadır.
- i. **Ücret Tespitine İlişkin Davalar:** Yurtdışına çalışan şoförlerin asgari ücret ve sefere gidildiğinde alınan sefer harcırahı şeklindeki çalışma usullerinin iş mahkemelerince kabul görmemesi ve ödenen harcırahların ücrete dahil edilmesi kararları kapsamında ortaya çıkan eksik prim ödemeleri büyük maliyetlere sebebiyet vermekte ve bu durum ülkemiz uluslararası taşımacılık sektörünün geleceğini tehdit eden bir sorun haline gelmektedir. Davaların sürücü lehine sonuçlanması halinde SGK tarafından geriye dönük prim düzeltmeleri yapılmakta ve düzeltme yapılan dönemlere ilişkin yüksek tutarlı idari para cezaları tahakkuk ettirmektedir. Genellikle, ilgili dönem üzerinden uzunca zaman geçmiş olması nedeniyle prim anapara tutarlarına isabet eden yüksek gecikme faizleri firmaların karşısına çıkmakta ve bu durum birçok firmanın faaliyetini durdurmasına sebebiyet verecek derecede vahim sonuçları beraberinde getirmektedir.

2. SÜRÜCÜ DAVALARINA İLİŞKİN YARGILAMALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

2.1. Sürücünün Her Zaman Haklı Olduğu Kanısı

Mahkemelerde görülmekte olan sürücü davalarında firmaların her zaman haksız pozisyonda görüldüğü ve sürücünün her daim haklı olduğu şeklindeki algı işveren şirket aleyhine son derece adaletsiz ve hakkaniyetsiz sonuçlar doğurmaktadır.

2.2. Bilirkişi Kaynaklı Sorunlar

Mahkeme Hakimlerinin teknik bir görüş almak açısından bilirkişilere gönderilen davalarda bilirkişi raporlarının davada verilecek hükmü etkileyecek ve hukuki kanaat bildirecek şekildeki beyanları nedeniyle birçok haksız karar ortaya çıkmaktadır.

Yine, mahkemelerin bakmakta olduğu dosyaları aynı bilirkişiye göndermesi kapsamında tek tip kararlar oluşmaya başlamış ve bilgi açısından yetersiz olan ve gerekli araştırmaları yapmadan yazılan raporlar da oluşan mağduriyetin bir başka yönünü ortaya koymaktadır.

2.3. Davalı İşveren Tanıklarının ve Delillerinin Dikkate Alınmaması:

Dava sürecinde, şoförlerin iddialarını çürütmek adına, işveren şirketler tarafından dosyaya sunulan bir takım deliller(belgeler, tanık beyanları) usule aykırı bir şekilde dikkate alınmamakta, gerek Mahkeme kararları gerekse Mahkeme kararlarının dayanak aldığı bilirkişi raporlarına bakıldığında, değerlendirmelerin, davacı şoför delillerine göre yapıldığı görülmektedir.

3. GÜVENİ KÖTÜYE KULLANMA HUSUSUNDA YAŞANAN SORUNLAR

Diğer taraftan, özellikle son yıllarda taşımacılarımızın yurtiçi taşımalarında karşılaştığı ve çoğu zaman maddi değeri yüksek olan ve serbest piyasaya arzı kolay olan eşyalar ile ilgili yaşanan ve özmal araç sürücüleri veya alt taşıyıcı firmaların sürücüleri tarafından yapılan hırsızlıklar (yasal anlamdaki ifadesi Güveni Kötüye Kullanma) kapsamında sektördeki birçok şirketimiz çok ciddi anlamda maddi ve manevi kayıplara uğramakta ve bu durum sektörümüze büyük zarar vermektedir.

Yürütülmekte olan adli soruşturmalar dahilinde üyelerimiz ile yapılan görüşmelerde, meydana gelen hırsızlık olaylarının birçoğunun organize şebekeler tarafından çoğunlukla sahte evrak düzenlenerek gerçekleştirildiği ifade edilmektedir.

Bu konu ile ilgili Ceza Kanunumuzdaki düzenlemelerin ve uygulamada verilen cezaların genellikle alt sınırdan tatbiki ve caydırıcılıktan uzak oluşu ise suçun tekrarına ve yaygınlaşmasına sebebiyet verebilmekte ve alınan önlemler çoğunlukla yetersiz kalmaktadır.

4. SEKTÖRÜN TAŞIMA HUKUKU ALANINA GİREN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÖNERİLER

4.1. Sürücü Davalarına İlişkin Mevzuat Değişikliği Önerisi

İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak, gerek işveren gerek ise sürücünün haklarını gözeterek şekilde düzenlenmiş sektöre ilişkin bir yasal mevzuatın yürürlüğe girmesi önem arz etmektedir.

Yargıtay'da Oluşmuş İçtihadın Değiştirilmesi: Yargıtay'ın "uluslararası TIR sürücülüğü işi asgari ücret ile yapılamaz ve bu hayatın olağan akışına aykırıdır" şeklindeki yerleşik içtihadının ülkemiz ve sektörümüz gerçekleri kapsamında yeniden ele alınması önem arz etmektedir.

Güveni Kötüye Kullanma Hususunda Verilen Kararların Caydırıcılığının Arttırılması: Güveni Kötüye kullanma suçunu düzenleyen TCK 155/2 bendindeki alt sınır olan bir yıl üzerinden cezai hükümlere karar verilmesi ve yedi yıl olan üst sınırın dikkat alınmaması caydırıcılıktan uzak bir durum yaratmaktadır.

SONUÇ

A. İŞ HUKUKU VE YARGILAMASI SORUNLAR, TESPİT ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) *Personellerin herhangi bir yaptırımla karşılaşmadan işten ayrılması:* Bu gibi hallerde Batı'da uygulanan bir sistem olarak, Bonservis belgesi düzenlemek suretiyle çalışanların işten çıkış koşulları düzenlenebilir. Ayrıca orta ve üst düzey yöneticiler, özel meslekler için eğitim verilerek yetiştirilen personellerin işten çıkışı zorlaştırılmalı ve yine bu hallerde referans sistemine geçilebilir.
- 2) İşçilerle ilgili çalışma arşivlerinin olacağı özel siciller oluşturulmalıdır. İşveren için işe alacağı kişi hakkında geçmiş çalışma hayatındaki faaliyetlerini gösteren sicil arşivleri bulunmalıdır.
- 3) *SGK giriş ve çıkış kayıtları kesin belge sayılmalı.* 6 aydan fazla sigortasız çalışma iddiası dikkate alınmamalıdır. 2-6 ay arası sigortasız çalıştırılmada işçiye de ceza verilmeli.
- 4) Kamu ihalelerinde ihaleyi alan işveren, bünyesinde bulundurduğu işçileri, kamu ihalesi aşamasından sonra çalıştırmaya başladığı andan itibaren işçiler üzerinde iki işveren var gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Kamu İhale Kanunu kapsamında işveren - işçi arasındaki çift işveren sorunu ortadan kaldırılmalıdır.
- 5) İş hukuku yargılamasında HMK (hukuk muhakemeleri kanunu) hükümleri hem işçi hem de işveren için eşit şekilde uygulanmalıdır. İş hukukundaki işveren aleyhine olan ispat külfeti düzeltilmelidir. Her şart ve koşulda işçinin açılan davayı kazanacağı kanaati ortadan kaldırılmalıdır.
- 6) İş Mahkemesi Hakimlerinin alanında uzman olmaları gerekmektedir. Meslek içi eğitim, yüksek lisans, doktora v.b faaliyetlerle uzmanlaşmaları sağlanmalıdır. Yine İş

Mahkemeleri ya da Sosyal Güvenlik Mahkemelerinde çalışacak hâkimlerin görevlerinin başından beri bu alanda istihdamının sağlanması gereklidir.

- 7) İş Hukuku Yargılamasındaki *bilirkişi kurumu* sisteminin revize edilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.
- 8) Kısa dönem içerisinde de gündeme getirilen ve adeta askıda kalan *kıdem tazminatı fonu* kurulmalıdır. Kurulacak kıdem tazminatı fonu işsizlik fonu ile bütünleştirilmelidir.
- 10) Uzaktan, evden, saatlik, part time v.b çalışma sistemlerinin çeşitlendirilerek geliştirilmesi gerekmektedir.
- 11) Özellikle ihracat yapan şirketlere yabancı işçi çalıştırmada kolaylık sağlanmalıdır. Çalıştırdığı bir Türk işçi için ihracat yaptığı ülkeden bir yabancı uyruklu işçi istihdamının yolu açılmalıdır.
- 12) İş Mahkemelerindeki hakimlerin işverenlere yönelik negatif algısının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- 13) İş Hukuku mevzuat sisteminin basitleştirilmesi, kolaylaştırılması ve güncellenmesi gerekmektedir. İş Hukuku Mevzuatı ile diğer mevzuatlar arasındaki uyumsuzluklar, uyuşmazlıklar, (özellikle BK ve TTK ile) ortadan kaldırılmalıdır.

İşçilere yapılan işçilik ödemelerine ilişkin ayrıntılı ödeme sistemi getirilerek, maaş bordrosu ve bankadan ödeme benzeri sistemlerin tek çatı altında toplanması gerekmektedir.

- 14) İşe iade sistemindeki tazminatlar, ihbar tazminatındaki kıdem esasına göre farklılaştırılarak belirlenmelidir. İşe iade davalarındaki tazminatlarda, SGK tarafından mesleklerle göre belirlenen taban ücretler baz alınmalıdır.
- 15) İşçi alacaklarıyla ilgili olarak, dava açılır açılmaz uygulanan ihtiyati tedbir uygulamaları sınırlandırılmalı, bu kararlar ancak işverenin, somut olarak mal kaçırmaya gibi hallerde, dava miktarı kadar uygulanmalıdır.
- 16) İşveren üzerindeki istihdama ilişkin maliyetler, işçinin maaşının %25'ini geçmeyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- 17) Hakem heyetinin İş Hukukundaki anlaşmazlıklarda etkin kullanımı sağlanmalıdır.

B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLAR TESPİT ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) İş Sağlığı ve Güvenliği uygulayıcılarının eğitim noktasında ciddi sıkıntılar yaşadığını düşünüyoruz. Uygulayıcılara uygulanacak eğitimlerin daha ciddi şekilde yürütülmesi

ve bu kişilere sorumluluk verilmesi gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri ilk ve ortaöğretim düzeyine kadar indirilmelidir.

- 2) Mevzuat oluştururken; işçi, işveren taraflarının yanında, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulayıcısının da hukuken üçüncü bir taraf olması gerekmektedir.
- 3) Denetimler için hizmet verilen firmalara yaptırım uygulanmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Denetimleri yapanlarla işverenler arasında bir sorun çıktığında, sözleşme iptalleri yaşanmakta, bunun karşılığında şikayet mekanizması da işlememektedir.
- 4) Tehlike ve risklerin belirlenmesi ve yok edilmesi aşamasında uygunsuz hallerin tespitinde eksiklikler yaşanmaktadır. Bu bakımdan İş Sağlığı ve Güvenliği alanında uzmanlaşmayı sağlamamız gerekiyor. Yapılan her işte puan verilmesi ve sonunda iyi ve kötüleri ayırıp ödüllendirme ve cezalandırma yapılmalıdır.
- 5) İLO sözleşmesine göre İş Sağlığı ve Güvenliği açısından çalışan, işveren ve devlet ortak sorumluluk düzeyinde olmalıdır.
- 6) İş Güvenliği uzmanlığının sektörel bazda düzenlenmesi gerekmektedir.
- 7) İşveren ve işçinin mevcut yaptırımları ciddiye almadığını görmekteyiz. Müeyyidelerin yanında iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasında başarılı olanların ödüllendirilmesi sistemi de getirilmelidir.
- 8) E-Devlet üzerinden yapılan işlemler daha basit ve kolay hale getirilmelidir.
- 9) Kaza harcamalarının ödeneceği *iş güvenliği fonu* oluşturulmalıdır.
- 10) İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarını yetiştirmek üzere bir fon oluşturulmalı; Bu oluşan fonla bütün uzmanlık ve diğer işçilerin ve uzmanların yetiştirilmesi sağlanmalıdır.
- 11) İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uygulayan ve iş kazası olmayan iş yerlerine kurumlar vergisi ve SGK primlerinde indirim uygulanmalıdır.
- 12) İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda toplumumuzun bilinçlendirilmesi için kamu spotu, sosyal medya uygulamalarına önem verilmelidir.
- 13) İSG-KÂTİP sistemi üzerinden iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli görevlendirmeyen tüm işverenlere önce mektup gönderilerek yükümlülükleri hatırlatılmalı, uygun bir süre sonunda yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında cezai müeyyide uygulanmalıdır.
- 14) İş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin işyerinde tespit ettiği uygunsuzlukları ayda bir defa İSG-Kâtip sistemine bildirmesi zorunlu hale getirilmelidir. Bildirilen her uygunsuzluğun parasal ceza değerinin %1'i (11,20TL) bildiren uzman veya hekim teşvik primi olarak ödenmelidir.

C. ÇALIŞMA HAYATI ve SOSYAL GÜVENLİK SORUNLAR, TESPİT ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) Emekli olan kişilerin işe geri dönüşü konusundaki eksiklikler ortadan kaldırılmalı. Emekli olup SGDP primi ödeyerek çalışanların, çalışma hayatına devam ettiği her yıl boyunca emekli maaşında %1 oranında ilave artış yapılabilir.
- 2) İşçi şikayet ettiğinde işveren derhal suçlu ilan edilmekte, bu hal işveren olmayı her geçen gün daha da zor hale getirmektedir. İşveren olmanın önündeki engeller ortadan kaldırılmalıdır. İşçilere dönük yaptırımlar arttırılmalı, işverenin her biçimde mesul tutulduğu zihniyetten vazgeçilmelidir.
- 3) SSK Primleri ve kategorizasyonu yeniden değerlendirilmelidir.
- 4) Sigortalı vefat ettiğinde ardında kalan dul ve yetimler birkaç ay süre sağlık hizmetlerinden faydalanamamaktadır. Bu mağduriyetin ortadan kaldırılması elzemdır. Kişilerin inisiyatifine bırakılmamalıdır.
- 5) Ücretlerden alınan gelir vergisi oranı düşürülerek dilimler arasındaki oran açılmalıdır.
- 6) SGK Özel hastanelere ödemesinde 5-10 yıl geriden baz alınarak ödeme yapılmaktadır. Özel hastanelere ödenen SUT (Sağlık Uygulama Tebliği) fiyatları güncellenmelidir.

Bazı sektörlerde (sağlık, güvenlik gibi) çalışma sürelerinin günlük 7.5 saatle sınırlandırılması personelin etkin kullanılmaması gibi sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Kamuda olduğu gibi çalışma süreleri esnekleştirilmeli, böylelikle kamuyla paralellik arz etmelidir.

- 7) Bağ-kur primlerini süresinde ödeyenlere (SSK'da olduğu gibi) 5 puanlık prim indirim yapılmalıdır.
- 8) GSS primlerinin erken toplu ödenmesinde indirim hakkı verilmelidir.
- 9) SGK'da süresinde ödenmeyen primler için hem gecikme cezası hem de gecikme zammı alınmaktadır. Bunun yerine tek oranlı TEFE ve/veya yi-ÜFE'ye bağlı gecikme zammı alınması yolunda değişiklik yapılmalıdır.
- 10) SGK ve Çalışma Bakanlığı tarafından şirketlere gönderilen para cezalarında veya prim farklarında müfettiş raporuna dayanılarak tahakkuk yapılmışsa, bu raporların da işverenlere gönderilerek, işverenlerin yapacakları itirazlarının sağlıklı olabilmesi sağlanmalıdır. Aksi halde işverenler uygulanan cezanın nedenini bilmedikleri için, itiraz edecekleri hususları değerlendirememektedir.
- 11) Özellikle Suriye, Afganistan, Irak uyruklulara çalışma izninin kolaylaştırılması için valilikler bünyesinde bir masa kurularak, bu kişilerin iş başvuru işlemleri kolaylaştırılmalıdır.

- 12) Ekonomik durumu uygun olmayan bölgelerde uygulanan 5084 sayılı teşvik sistemi güncellenerek tekrar hayata geçirilmelidir.
- 13) Bölgesel düzeyde asgari ücret fikri tartışılmalıdır.
- 14) Haftalık ücret üzerinden, saatlik ücret sistemine geçilmelidir. Fazla mesai hesaplaması aylık iş günlerindeki çalışma süresinin aşılması halinde fazla mesai hesaplanması yoluna gidilmelidir.
- 15) Mesleki eğitim devlet tarafından tüm kesimleri kapsayacak şekilde ücretsiz yapılmalıdır.
- 16) SGK rücu davalarında işverenlerin risk primi olarak ödediği tutarlar dikkate alınmayarak iş kazası olması durumunda peşin sermaye değeri oranında kusuruna göre değişen tutarda talepte bulunmaktadır. Dolayısıyla zaten iş kazası için prim ödendiğinde rücu tazminatları alınmamalıdır.
- 17) Bağ-Kur sigortalılarının 60 günden fazla prim borcu olması halinde sağlık faaliyetlerinden yararlanamaması yanlış bir uygulamadır. Zaten Bağ-Kur'lulardan ödeme yapılmadıysa faizi ile alınmaktadır.
- 18) İşçilerin her yıl yıllık olarak fazla mesai genel tatil, hafta tatili çalışması, ücret gibi konulara ilişkin olarak işverenle ibralaşması ve işverenden bir hakedişi varsa bunun ibra belgesinde yer almak suretiyle işverenden talebi, ibralaştıktan sonra bu konularda işverenden bir talepte bulunmaması gerekir.
- 19) Kamuda denetçi olabilmenin temel şartı özel sektörde 5 yıl çalışmış olma şartı olmalıdır.
- 20) SGK ve Çalışma Bakanlığı, İş Kur tarafından uygulanan idari para cezalarına ilişkin itiraz komisyonlarında, işveren örgütlerinden, mali müşavirler odasından ve barodan üyeler de bulunmalıdır.
- 21) İş kanunu ve Sgk kanunu için usul kanunu çıkarılmalıdır. İş ve sosyal güvenlik konuları arasında beyan, bildirim, izleme, denetim gibi usul konuları ayrı bir kanunda düzenlenmelidir. Düzenlenecek usul kanununda, vergi usul kanununda olduğu gibi, beyan ve bildirim usulleri, denetim esasları, ceza kesmeden önce izahat istenmesi, ceza kesildikten sonra düzeltme talebinde bulunulabilmesi, ceza bildirimlerine müfettiş raporlarının eklenmesi, mükellefe her aşamada uzlaşma teklifi getirebilme imkanı tanınması, mahkemede geçecek süreler boyunca gecikme zammı yerine üfe zammı uygulanması, hak arama hürriyetinin önüne geçecek davadan feragat karşılığı ceza indirimlerinin teklif edilmemesi, tebliğ ve ödeme ve takiplerde uygulanacak esasların tamamen ilgili kanunlara yapılacak atıfla düzenlenmesi, 6183 sayılı kanuna atıf yapılırken, gecikme zammında çok çok farklı cezalandırma rejimi uygulanmaması,

icra işlerinin tamamen icra ve iflas kanunu hükümlerine göre yine icra daireleri tarafından yapılmasının düzenlenmesi, usul kanununa örnek olarak 1960 tarihli vergi usul kanununun (fihristi dışında) esas alınmaması gerekir.

- 22) İşçi çalıştıranların hem SGK hem de bakanlık birimlerince denetim ve izlenmesinin yarattığı yükümlülükler işverenler için büyük sorunlar doğurmuştur. Binlerce titiz işverene rağmen, yüzbinlerce işveren 40 yıl boyunca bölge çalışma müdürlüklerine işçi giriş ve çıkış bildirimlerini mükerreren hiç vermeyebilmiştir. Af kanunlarıyla ayıpları kapatılan bildirim tekerrürünü kaldırmak 40 sene sürmüştür. Bu iki kurumun işverenlere yükleyecekleri sorumluluk, beyan ve bildirim yükümlülükleri aralarında koordineli olarak düzenlenmeli, mükerrerliğe ve eziyete sebep olunmamalıdır.
- 23) 8 yıl önce tek çatı altında Kurumsal birleşme gerçekleştirilmesine rağmen emeklilik şartlarının, maaş hesaplama usullerinin, dul ve yetim maaşı alanların hak ve yükümlülüklerinin mutlak olarak eşitlenmesi gerekirken, usul ve esasların hala aynı çizgide kalması Meclisin kurumları birleştirme iradesinin gerçekleşmediği anlamına gelir. Bu kanun çok daha hızlı şekilde bu yönde değiştirilerek, ideal birleşmenin sağlanması gerekirdi. Devletin ayrıcalıklı memurları ve ideolojik olarak korunmuş işçilerin karşısında, hepsinin finansörü olan işverenlerin emekliliği perişanlık düzeyindedir. Bağkurluların hali dünyada görüp görülebilecek en büyük adaletsizliktir. bir de borcu olanların hastane kapısından döndürülmeleri var... Devlete 3 milyon lira vergi ve ssk primi ödeyenlerin aldıkları emekli maaşı 800 TL civarındadır. Daha yüksek gösterilseydi daha yüksek maaş alırdı diyen memur kardeşlerimize hatırlatalım, defi bela kabilinden asgariden ödenen bağkur primleri karşısında bağkurzedelerin % 70 i dükkanını bırakıp rezil devlet hastanelerine sabah namazında numara almaya hiç gitmemiştir. Öte yandan 4 yıl milletvekilliği yapanların emekli aylığı aniden 10 kat artmaktadır.! SGK ve iş hukuku rejimimiz standartların altında, adaletin çok uzağındadır.
- 24) Gecikme zammı uygulaması vergilerde olduğu gibi tek oranlı olarak uygulanmalı, borcunu ödeyememekle indirimi kaybeden işverene hem gecikme zammı, hem gecikme cezası yüklenmemelidir. SGK nın Bağkur şubesine düzenli ve peşin ödeme yapanlara aynı indirim yapılmalıdır.
- 25) Bağkurluların hastane kapısından döndürülmemesi için, 1 yıllık prim ödemiş bağkurluların mevcut borcu ne olursa olsun ayakta sağlık yardımından, 4 yıl ve daha fazla prim ödemiş bağkurlunun ise her türlü sağlık yardımından borcu ne olursa olsun doğrudan yararlanması gibi adaletli bir sistem getirilmelidir. Bir yılda bağkura ödenecek asgari prim 4.400 TL, 4 yılda 17.600s TL. dir. Bu primlere özel sektör seveerek sayarak emeklilik ve sağlık teminatı verebilir. SGK neden vermesin.
- 26) İşverenlerin SGK borçlarını vergi alacaklarına mahsup yoluyla ödemeleri, SGK nın hesabına ödemenin nakden geçmesi karşılığında gerçekleşebilmektedir. Bu sebeple,

vergi dairelerinin 7-10 iş günü doğrudan SGK mahsuplarına ayrılmakta dairenin sair işleri ve mükellefler mağdur edilmektedir. Primlere karşılık vergilerin mahsup edileceği vergi dairesi SGK'nın her yıl 20 milyar TL karşılıksız hibe aldığı maliye bakanlığına bağlı değil midir? vergi alacaklarının vergi borçlarına mahsubunda dilekçe tarihi itibarıyla gecikme zammı işlemez ve mahsuba esas iadenin ne zaman gerçekleşeceği de hiç dikkate alınmaz iken, SGK'nın maliye ile mahsuplaşmada gösterdiği nakit tahsil ısrarını anlamakta zorlanmaktayız. SGK priminin bakanlıktan SGK'ya 10-15 gün geç gelmesinin finans maliyetini SGK yönetimi mi ödemekte, yoksa maliye bakanlığı mı ödemektedir. Bu acımasız yaklaşımın derhal terk edilmesi gerekir.

- 27) 2014 yılında yürürlüğe giren ve Kios adı verilen ödemelerin tek bir merkezde toplanması uygulamasında ilk aylarda yaşanan gecikme ve bürokratik problemler için çözüm üreten SGK geride kalan sorunlu dönemler yerine gelecek dönemler için bir haftalık tolerans süresi vermiştir. Sorunu yaşayarak bu cömertliğin müsebbibi olanların lehe gelişmeden hiç yararlanamamasını anlamakta güçlük çekmekteyiz. 400 işçili bir işverenimiz bir maliye memurunun hatası sebebiyle ciddi düzeyde gecikme zammı ve indirim iptaline maruz kalmıştır. Mükellefe kaos yaşatan bu sistemin esas mağduru ceza ve disiplin suçlamasıyla karşı karşıya kalacak maliye memurudur. Bir malmüdürü 5 dakikalık ihmali sebebiyle mükellefi haksız yere zarara sokmaktan yargılanacaktır. Çünkü para maliye bakanlığından Cuma 16.50 de çıkmış SGK'ya pazartesi ulaşmıştır! Maliye bakanlığını başka ülke bakanlığı gibi gören yaklaşım terk edilerek bu ve önceki maddelerdeki sorunlarımız iki bakanlığın ortak çalışmasıyla giderilmelidir.

