

Büyük endüstriyel işletmelerde çalışanlar ve temel gereklilikler ölçeğinde asıl işveren – alt işveren denetim sistemi-modelinin geliştirilmesi

Fahri Kasap^a, Hafız Hulusi Acar^{b,*}

Özet: Bu çalışmadaki amaç büyük endüstriyel tesislerin çatısı altında kurulan asıl işveren – alt işveren ilişkisini, çalışanlar ve temel gereklilikler açısından incelemek, hukuki gerekliliklerin yerine getirildiği daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlayacak bir sistem kurgusu önermektir. Çalışmada, asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulan durumlarda, çalışanlar ve asıl işverenin, alt işverenin temel gereklilikler çerçevesinde yaptığı çalışmalarını ve çalışanlarını denetlemesi ve de bu denetlemeyi hangi konular üzerinde yapması gerektiği belirlenmiştir. Çalışma kapsamında model olarak alınan asıl işveren ve ona bağlı olan 5 alt işveren üzerinde 2017 yılında yapılan denetimler irdelenmiştir. Asıl işverenin yılda yapacağı en az 4 denetlemenin, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerindeki durumu sayısal veriler ile ortaya koyması mümkün olmuştur. Birçok otorite tarafından asıl işveren alt işveren ilişkisi tartışma konusu olarak devam ederken, bu çalışma ile yasal sorumluluk ve güvenli çalışma ortamı oluşturulması hakkında bir model ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada anlatılan sistem ve diğer sistemler ile proaktif bir yaklaşım sergilenerek daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanabilir. Alt işveren – asıl işveren ilişkisinde tarafların çalışanlar ve temel gereklilikler konularındaki hukuki sorumlulukların daha net ve açık olması için ilgili yasa ve yönetmeliklerde daha fazla detaylandırma yapılmalıdır. Yapılacak denetimler sürdürülebilir hale getirilmelidir.

Anahtar kelimeler: Asıl-Alt işveren, Büyük endüstriyel tesisler, Denetim sistemleri, İş sağlığı ve güvenliği

Development of main employer - sub-employer auditing system-model on major requirements and workers in large industrial businesses

Abstract: The aim of this study is to examine the main employer - subcontractor relationship established under the roof of large industrial facilities in terms of employees and basic requirements, and to propose a system design that will provide a healthier and safer working environment in which legal requirements are fulfilled. In the study, in cases where the main employer - subcontractor relationship is established, it is determined that the employees and the main employer should supervise the works performed by the subcontractor within the framework of the basic requirements and the subjects on which the supervisor should conduct this audit. Within the scope of the study, the audits conducted in 2017 on the main employer and 5 subcontractors that are taken as a model were examined. It was possible for at least 4 inspections to be conducted by the principal employer annually to present the situation in occupational health and safety activities with numerical data. While the main employer subcontractor relationship continues to be the subject of discussion by many authorities, a model has been developed with this study about creating legal responsibility and a safe working environment. A healthier and safer working environment can be provided by a proactive approach with the systems and other systems described in the study. Further clarification should be made in the relevant laws and regulations in order to clarify the legal responsibilities of the parties in terms of employees and basic requirements in the relationship between subcontractor and main employer. Audits should be made sustainable.

Keywords: Contractor- Subcontractor, Big industrial plant, Inspection systems, Occupational health and safety

1. Giriş

1.1. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi

Bilinen adıyla “taşeron”, mevzuatsal tabir ile “alt işveren” 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiş, halen uygulanması devam eden bir kavramdır. İşyerlerinde kanunda belirtilen şartlar çerçevesinde ikinci bir işverenin hizmet verebilmesi mümkün kılınmış, 2003 yılında İş Kanunu’nda da kesin bir şekilde perçinlenmiştir (İK, 2003).

Alt işveren; işverenin, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirildiği

sigortalıları ifade etmektedir (İK, 2003). Alt işveren bir tüzel kişilik olabileceği gibi gerçek kişi de olabilmektedir.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu’nda, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur

Alt işverenden bahsedebilmek için gereken unsurlar şunlardır:

- İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı
- İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması

✉ ^a Acıbadem Mobil Sağlık Hizmetleri, 54100, Adapazarı, Sakarya
^b İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 34010, Zeytinburnu, İstanbul

@ * **Corresponding author** (İletişim yazarı): hafizhulusi.acar@yeniyuzyl.edu.tr

✓ **Received** (Geliş tarihi): 10.05.2019, **Accepted** (Kabul tarihi): 19.06.2019



Citation (Atıf): Kasap, F., Acar, H.H., 2019. Büyük endüstriyel işletmelerde çalışanlar ve temel gereklilikler ölçeğinde asıl işveren – alt işveren denetim sistemi-modelinin geliştirilmesi. Turkish Journal of Forestry, 20(2): 133-141. DOI: [10.18182/tjf.562961](https://doi.org/10.18182/tjf.562961)

- İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması
- İşin işletmenin ve asıl işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi
- İşçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması.

1.2. Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki sorumluluğu

İş Kanunu 23. Madde 2. Fıkrası incelendiğinde doğrudan alt işveren kavramına yer verilmediği görülmektedir. Ancak alt işverenler için açık bir koordinasyon yükümlülüğü getirilmiş olsa da alt işverenlerin de çalıştıkları yerler ayrı işyeri sayıldığından asıl işverenlerin alt işverenle paylaştıkları bu mekânlar için de bu düzenlemelerin uygulanması gerekmektedir.

Mevzuata uygun asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde, her işveren için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri tehlike sınıfı göz önüne alınarak sağlanması kanuni bir zorunluluktur. Asıl işveren ve alt işverenin sicil numaraları esas alındığında tehlike sınıfları farklı olabilir. Bundan dolayı asıl işveren alt işverenlerini yapılacak işe ve tehlike sınıfına göre seçmeli ve yönlendirmelidir.

Risk değerlendirme çalışmaları, acil durum planları, iş güvenliği eğitimleri vb. konular işyeri tehlike sınıflarına uygun olarak yürütülmelidir. Asıl işveren ve alt işveren çalışma alanlarında yürüttüğü bu faaliyetleri koordineli olarak sürdürmelidir. Zira kendi alanlarındaki bir risk iki işverenin çalışanlarını da etkileyebilir. Yukarıda bahsedilen hükümden yapılan çıkarımla, koordinasyon görevi asıl işveren üzerinde olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine ilişkin Yargıtay uygulamalarına bakıldığında, Yargıtay'ın bu konuda henüz görüş birliğine vardığından söz edilemez. Ancak geçmişte yaşanan bazı durumlar için Yargıtay alt işveren ile beraber asıl işvereni de sorumlu tutmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, temizlik işinin ihale suretiyle verilmesi halinde iş kazasından asıl işverenin sorumluluğuna ilişkin 02.02.2011 tarihindeki kararında (YHGK, 2011) bu durum yaşanmıştır. Bu ve benzeri durumlar için asıl işverenin de alt işverenle birlikte müteselsilen sorumlu olacağı hükmüne varılmıştır.

Hukuki zorunluluklar ile beraber insan sağlığının öncelikli olduğu çalışma hayatında, asıl işverenler, iş ortakları olan alt işveren için bir iş sağlığı ve güvenliği denetim sistemi kurmalı, periyodik denetlemeler ile güvenli bir çalışma ortamı sağlamalıdır.

Sağlanacak bu güvenli çalışma ortamı sayesinde çalışanların sağlıkları korunacak, işveren ise hem maddi hem de adam gücü kaybı olmadan üretime devam edebilecektir. Çalışanın sağlık problemi yaşamaması sonucu oluşabilecek işçi sirkülasyonunun önüne geçilecektir.

2. Materyal ve yöntem

Bu çalışma kapsamında model olarak belirlenmiş bir asıl işveren ve ona bağlı olarak çalışan 5 adet alt işveren konu edilmiştir. Asıl işverenin, alt işverenlere 2017 yılı içinde yapmış olduğu 4 adet denetim incelenmiştir. İnceleme iki yasa (İK, 2003; İSGK, 2012) bazında tarafların iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri ve işverenlerinin katılımı ile yapılmıştır. Bu model oluşturulurken firmaların çalışan sayıları, mali durumları

kıstas olarak alınmamıştır. Sadece yasal gereklilik olan konulardaki durumlar temel olarak ortaya koymak istenmiş, her konuya ait sorular sorarak oluşturulan çizelgelerde (Çizelge 1-13) sorunun önem derecesine göre 0-4 arası puan verilmiştir (Kasap, 2019). Denetleme konuları seçilirken alt işverenlerin sadece kendi uzmanlık alanları dikkate alınmıştır.

2.1. Asıl işveren – alt işveren bilgileri

Asıl İşveren – Alt İşverenlere ait genel bilgiler aşağıda verilmiştir (Kasap, 2019).

Asıl İşveren TYT Firması: TYT firması Türkiye'de ve Avrupa'da fabrikası bulunan bir motosiklet firmasıdır. C, V ve TCHR modelini üreten TYT, 1984 yılında kurulmuştur. Üretim büyük bir kısmı, dünyada yaklaşık 110 ülkeye ihraç edilmektedir. Toplamda 2,9 milyar dolarlık bir yatırıma sahip olan TYT-Türkiye, 6.000'in üzerinde kişiyi istihdam etmektedir. TYT yıllık 490,000 adete yükselen üretim kapasitesiyle firmanın en büyük üretim tesislerinden biri konumundadır.

Alt İşveren SDX Firması: SDX firması TYT firmasının yemek ve gıda ihtiyaçlarını karşılamak için görevlendirilmiş bir alt işverenidir. 4 ayrı noktada bulunan yemekhanelerde TYT firmasının haftada 7 gün 3 vardiya gıda ihtiyacını karşılamakla görevlidir. Toplam 160 çalışanı bulunan SDX firması işletme içindeki görevini 2010 yılından beri sürdürmektedir.

Alt İşveren Güven4S Firması: Güven4S firması TYT firmasının güvenlik hizmetlerini karşılamak üzere görevlendirilmiş alt işverenidir. Silahlı ve silahsız olarak 7 noktada görev yapan firma, 7 gün 24 saat TYT firmasının güvenlik hizmetini vermektedir. Toplam 60 çalışanı bulunan firma 2010 yılından beri bu hizmeti sürdürmektedir.

Alt İşveren TRW Firması: TRW firması TYT firmasının temizlik, teknik temizlik, bahçe işleri ve teknik bakım işleri hizmeti veren alt işverenidir. İşlem içindeki makine ve robotların teknik temizliği, ofislerin genel temizliği, bahçe ve peyzaj işleri ve teknik personel desteği ile işletmenin birçok noktasında görev yapmaktadır. Toplam 250 çalışanı bulunan firma 2009 yılından beri bu hizmeti sürdürmektedir.

Alt İşveren SU Firması: SU firması TYT firmasının içme suyu ve su sebili hizmetlerini veren alt işverenidir. İşletmenin ofisleri, üretim alanları, sosyal binaları ve diğer noktalarında bulunan su sebillerinin temini, temizliği ve içme suyunun temini firma tarafından yapılmaktadır. Toplam 10 çalışanı bulunan firma 2015 yılından beri bu hizmeti sürdürmektedir.

Alt İşveren MTA Firması: MTA firması TYT firmasının ahşap işleme ve mobilya tamir hizmetlerini veren alt işverenidir. İşletmenin ofisleri, üretim alanları, sosyal binaları ve diğer noktalarında bulunan mobilya tamir ve dekorasyon işlemleri firma tarafından yapılmaktadır. Toplam 8 çalışanı bulunan firma 2015 yılından beri bu hizmeti sürdürmektedir.

2.2. Alt işveren denetim konuları ve puan dağılımı

2.2.1. Temel gereklilikler

Alt işveren, bünyesinde çalışan kişi sayılarını eksiksiz ve güncel olarak takip edip asıl işverene bildirmelidir. Çalışan sayılarında olası değişiklikleri de en kısa zamanda

iletmelidir. Tüm çalışanların sigortası olmalı ve bunu asıl işverenine bildirmelidir. Asıl işveren alt işverenin "NACE" kodlarını ve tehlike sınıfını kontrol etmeli, olası bir uyumsuzlukta düzeltilmesini istemelidir (Çizelge 1).

2.2.2. İş güvenliği uzmanı

İş güvenliği uzmanı; İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan, bakanlıkça yetkilendirilmiş uzmanlık belgesine sahip teknik personeli ifade etmektedir (İSGK, 2012). 2012 yılından itibaren ilgili kanun (İSGK, 2012) gereği işletmeler iş güvenliği uzmanı bulundurmak zorundadır. Asıl işveren alt işverenlerinden kanuna tabi olanların bu yükümlüğünü yerine getirdiğini kontrol etmelidir. Mevcut çalışan sayısına göre görev yapacak uzman sayısı belirlenmeli ve bakanlığın belirlemiş olduğu sistem üzerinden ataması yapılmalıdır. Alt işveren görevlendirdiği iş güvenliği uzmanının sözleşme dökümünü asıl işvereni ile paylaşmalıdır (Çizelge 2).

2.2.3. İşyeri hekimi

İşyeri hekimi; iş sağlığı ve iş güvenliği alanında görev yapan, bakanlıkça yetkilendirilmiş ve işyeri hekimliği belgesine sahip hekimleri ifade eder (İSGK, 2012). 2012 yılından itibaren ilgili kanun (İSGK, 2012) gereği işletmeler işyeri hekimi bulundurmak zorundadır. Asıl işveren alt işverenlerinden kanuna tabi olanların bu yükümlüğünü yerine getirdiğini kontrol etmelidir. Alt işveren görevlendirdiği işyeri hekiminin sözleşme dökümünü asıl işvereni ile paylaşmalıdır (Çizelge 3).

2.2.4. Görev tanımları

Çalışma alanlarında görev yapan kişilerin görev konuları, tanımları ve yerleri belirlenmelidir. Böylelikle görev ve kapsam dışında bir işin yapılmasının önüne geçilmesi sağlanmış olur. Yetkinlik dışı bir çalışma yapılmasının önüne geçilmesi ile proaktif bir yaklaşım sergilenerek olası bir kazanım önüne geçilebilir. Genel olarak bu durum kalite ve üretim açısından da önemlidir (Çizelge 4).

2.2.5. İşletme kuralları hakkında bilgi ve eğitim

Her tesis güvenli çalışma konusunda kurallara sahiptir. Bu kurallar işletmeler içerisinde yürüme yollarının kullanımı, alanlar içerisinde kullanılacak kişisel koruyucu donanımlar, olası acil durumlar hakkında davranış biçimleri vb. olarak belirlenmiştir. İşletmeler ziyaretçilerine ve alt işverenlerine bu kurallar konusunda eğitim vererek bilgilendirmeli, belirli periyotlar veya işletme içerisindeki değişiklikler olduğunda bu eğitimleri yenilemelidir. İşletmeler içerisinde kurallar farklılık gösterebileceği için alt işverenler görev yaptıkları asıl işveren alanlarının kurallarını bilmelidir (Çizelge 5).

2.2.6. Temel iş güvenliği eğitimi

İşverenler, işe başlamadan önce, iş ve işyerine özgü tehlike ve riskler ile bu durumlardan korunma tedbirlerini içeren konularda çalışanların eğitilmesini sağlar. Çalışma alanı veya iş değişikliği, kullanılan iş aracının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlarda ortaya çıkacak

risklerle ilgili ayrıca eğitimler verirler (ÇİSGEHY, 2013). İşyeri tehlike sınıfına göre bu eğitimler; az tehlikeli bir işletme için 3 yılda 8 saat, tehlikeli bir işletme için 2 yılda 12 saat, çok tehlikeli bir işletme için ise 1 yılda 16 saat şeklindedir (ÇİSGEHY, 2013). Kanuni zorunluluk olan bu eğitimlerin alt işverenler tarafından çalışanlarına verildiğini asıl işverenler denetlemelidir (Çizelge 6).

Çizelge 1. Temel gereklilikler soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	SGK'ya bildirimler yapılmamış veya eksik yapılmışsa
1 Puan	SGK'ya bildirimler mevcut, tehlike sınıfı ve NACE kodu belirli ise
2 Puan	1 puana ek olarak personel sayısı güncel ise
3 Puan	2 puana ek olarak kontrol sistemi yeterli ise
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene bildirilmiş ise

Çizelge 2. İş güvenliği uzmanı soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	İş güvenliği uzmanı görevlendirilmemiş ise
1 Puan	- İş güvenliği uzmanı görevlendirilmiş, - Sözleşme imzalanmış ise
2 Puan	1 puana ek olarak iş güvenliği uzmanının çalışma süresi yeterli ise
3 Puan	2 puana ek olarak kontrol sistemi yeterli ise
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene sözleşme bildirilmiş ise

Çizelge 3. İşyeri hekimi soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	İşyeri hekimi görevlendirilmemiş ve sözleşme yapılmamışsa
1 Puan	- İşyeri hekimi görevlendirilmiş - Sözleşme imzalanmış ise
2 Puan	1 puana ek olarak iş işyeri hekimi çalışma süresi yeterli ise
3 Puan	2 puana ek olarak kontrol sistemi yeterli ise
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene sözleşme bildirilmiş ise

Çizelge 4: Görev tanımları soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	Personeller görev tanımını bilmiyor, standart olmayan işlerle karşılaştığında nasıl davranması gerektiğini bilmiyorsa
1 Puan	- Personel görev tanımını biliyor - Standart olmayan durumlarla karşılaştığında nasıl davranması gerektiğini biliyor ise
2 Puan	1 puana ek olarak iş tanımlayan doküman mevcut ise
3 Puan	2 puana ek olarak tüm prosesi kapsayan doküman mevcut, personellere eğitim verilmiş, kontrol sistemi süreklilik arz etmiş ise
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene bildirilmişse

Çizelge 5. İşletme kuralları hakkında eğitim soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	Personeller işletme hakkında bilgilendirme eğitimlerini almamış ise
1 Puan	Personeller kendi çalışma alanları hakkında özel eğitimleri almış ise
2 Puan	Personeller çalışma alanlarına uygun eğitimi asıl işveren tarafından almış ancak personellerin yıllık eğitim planı olmayıp yenileme eğitimi almıyorsa
3 Puan	Yıllık eğitim planları dâhilinde yenileme eğitimi almış kontrol sistemi aktif ancak asıl işverene bildirim yapılmamışsa
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene bildirilmişse

Çizelge 6. İş güvenliği eğitimleri soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	Personeller işe başlamadan önce temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almamışsa
1 Puan	-Personeller işe başlamadan önce temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almış - Görev bazlı sertifikasyonları yapılmamış ve firmaların yıllık eğitim planları yok ise
2 Puan	1 puana ek olarak görev bazlı sertifikasyon yapılmış firmaların yıllık eğitim planı mevcut ancak tehlike sınıfına göre belirli periyotlarda eğitim verilmiyorsa
3 Puan	2 puana ek olarak belirli periyotlarda eğitimler veriliyor ve kontrol sistemi var ise
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene bildirilmişse

2.2.7. İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları

İş kazası; çalışma esnasında ve ilgili yasal mevzuatta belirtilen durumlarda (İSGK, 2012) meydana gelen, çalışanı yaralayan veya ölüme sebebiyet veren olaydır. İş kazası meydana geldikten sonra 3 iş günü içinde bildirim yapılmalıdır (İSGK, 2012). Bildirimi yapılmayan iş kazaları olur ise işverene cezai yaptırım uygulanabilir. Kaza meydana geldikten sonra raporlanır ve kök neden araştırması yapılır. Alınacak karşı önlemler ile aynı kazanın bir daha yaşanmaması sağlanır. Kaza geçiren çalışan işe dönüş sırasında ayrıca sağlık muayenesine ve iş güvenliği eğitimine tabi tutulmalıdır (Çizelge 7).

2.2.8. İSG tespit öneri defteri ve İSG kurulu

Tespit ve Öneri Defteri yani onaylı defter; ilgili yönetmeliğe (İSGHY, 2014) göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defter olarak tanımlanmıştır. Onaylı defter, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya noter tarafından her sayfası mühürlü olacak şekilde onaylanır. Defterin her sayfası için mevcut iki kopyalı sayfasının biri iş güvenliği uzmanı, diğerini ise işyeri hekimi alabilir. Defter işverenin sorumluluğundadır. İşveren onaylı deftere yazılan maddeler ile ilgili karşı önlem çalışması yürütmekle yükümlüdür.

Çalışan sayısının 50 ve daha fazla olduğu, yapılan işin süresi 6 ay ve üzeri olduğu durumlarda işveren kanunen İSG kurulu (İSGKY, 2013) kurmakla yükümlüdür. İşverene bağlı, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı İSG kurulu kurulur. İSG kurulunun kurulması işverenin sorumluluğudur.

İSG kurulunda işveren veya vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, varsa ustabaşı veya formen ile çalışan temsilcisi bulunur.

İşyeri tehlike sınıfına göre İSG Kurulu az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde 3 ayda bir, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 2 ayda bir ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ayda bir periyodik olarak toplanır. Eğer kaza, meslek hastalığı, acil durum, işçi şikâyeti gibi durumlardan biri gerçekleşirse kurul acil olarak toplanmak zorundadır. Periyodik olarak yapılan kurul toplantısından 48 saat önce toplantının yeri ve gündemi kurul üyelerine bildirilir (İSGKY, 2013). Kurulun sekreteryası iş güvenliği uzmanı tarafından yürütülür (Çizelge 8).

2.2.9. Sağlık raporları

İşverenler, çalışanlarının iş yerinde maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmak zorundadır (SGK, 2006) (İSGK, 2012). Bu sebepten dolayı çalışanlar ilk işe girdiklerinde, yaptıkları iş değiştiğinde, iş kazası veya meslek hastalığı veya sağlık sebeplerinden tekrarlanan işten uzaklaştırılma gibi durumlar yaşanırsa işe dönüşlerde, işveren talep ederse doktor raporu almak zorundadırlar. İşe ilk girişte alınan sağlık raporu ise işçilerin başlayacakları işin niteliklerine uygunluğunu tespit ederek, risklerin ortaya konulmasını sağlamaktadır.

Çalışanlar yapacakları işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Sağlık raporları işyeri hekiminin yapacağı muayene sonrasında verilir. Raporu veren hekim o iş yerinin işyeri hekimi olmak zorundadır. Şayet ondan az sayıda çalışanın olduğu durumlarda (örneğin; ofis işyeri gibi az tehlikeli sektörlerde faaliyet gösteren bir işyerinde) çalışanlar sağlık raporunu aile hekimi veya bir devlet hastanesinden temin edebilir. Alt işveren çalışanlarının da sağlık gözetimine tabi tutulmaları zorunludur (Çizelge 9).

Çizelge 7. İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	İş kazaları incelenmez, iş kazası raporu tutulmaz ise
1 Puan	-İş kazaları olay yerinde incelenip tutanak tutuluyor -Yasal mevzuat gereği SGK'ya bildirim yapılıyor ise
2 Puan	1 puana ek olarak karşı önlemler yeterli ise
3 Puan	2 puana ek olarak kaza geçiren personele işe başlamadan önce eğitim veriliyor ve kayıt altına alınıyorsa
4 Puan	3 puana ek olarak aylık kaza sayıları ve çalışmalar asıl işverene bildiriliyorsa

Çizelge 8. İSG tespit öneri defteri, İSG kurulu ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	Defter bulunmuyor ise
1 Puan	Defter bulunuyor ve imzalar eksiksiz ise
2 Puan	1 puana ek olarak defterlerdeki tespit ve öneriler gerçekleşiyor ise
3 Puan	2 puana ek olarak düzenli çalışma yapıp kontrol sistemi süreklilik arz ediyor ise
4 Puan	3 puana ek olarak defterlerin fotokopileri asıl işveren ile paylaşılıyor ise

Çizelge 9. Sağlık raporu soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	İşe giriş ve periyodik muayene raporlarının eksik olması, tarihinin geçmiş olması
1 Puan	-İşe giriş ve periyodik muayene uygun -Gece çalışmaları için düzenlenmiş ise
2 Puan	1 puana ek olarak kadın çalışanların sağlık durumu ve prosese uygunluğu gözetilmiş ise
3 Puan	2 puana ek olarak sağlık raporlarının kontrolü süreklilik arz ediyor ise
4 Puan	3 puana ek olarak kayıtların asıl işveren tarafından takibi için çalışmalar yapılmış ise

2.2.10. Mesleki yeterlilik

Mesleki Yeterlilik Belgesi; bir mesleği icra edebileceğinizi ve bu konuda yetkin olduğunuzu gösteren belgedir. Avrupa Birliği Uyum Süreci kapsamında çalışmaları sürdürülen mesleki yeterlilikler 2015 yılı itibarıyla Türkiye’de belirli mesleklerde zorunlu (MYKSÖDBY, 2015) olmaya başlamıştır. Mesleki yeterlilik belgesi işverenler ve çalışanlar için ortak fayda yaratır. Hem işverenler işe alım süreçlerinde belgeli personel seçerek yetkinliği kanıtlanmış personel ile çalışır, hem de çalışanlar yetkinliğini kanıtlamak için başka yollara başvurmak zorunda kalmazlar. Çalışanların yaptıkları işlerde yetkin olmaları, olası risk ve kazaların önlenmesine büyük katkı sağlamaktadır.

İşverenler çalışanlarının yaptığı işlerin mesleki yeterlilik belgesi gerektirip gerektirmediğini belirlemeli, gerektirdiği durumlarda çalışanların mesleki yeterlilik belgesine sahip olmasını sağlamalıdır. İşyerinde alt işverenin yapmış olduğu işler için de bu durum geçerlidir. Alt işverenler de çalışanlarının mesleki yeterlilik durumlarını takip etmelidir (Çizelge 10).

2.2.11. Acil durum ekipleri

Acil Durum Ekipleri, karşılaşılabilecek acil hallerle karşı gereken önlemlerin alınması, acil haller esnasında müdahale ve acil hallerin ortaya çıkmasından sonra yapılması gerekenler için oluşturulur. Acil durum ekipleri, acil durumlara ilgili bilgisi olan ya da eğitilebilecek kişilerden ve organizasyon içinde yer alan değişik birimlerdeki elemanlardan oluşur. Her vardiya için ekip ve ekip amirleri işveren tarafından tespit edilmiş olmalıdır. Ekipler; yangın, kurtarma, koruma ve ilkyardım olarak belirlenmelidir.

İşyerlerinin tehlike sınıfına göre ilkyardım, yangın ve kurtarma ekipleri sayıları ilgili yönetmelikte (İADHK, 2013) belirlenmiş kriterlerde olmalıdır. Acil durumlara müdahale için bu ekipler tarafından kullanılmak üzere ihtiyaç duyulan ekipmanlar uygun yerlerde bulundurulur ve periyodik olarak bu ekipmanlar kontrol edilmelidir. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenler de acil durum ekiplerini oluşturmak zorundadır (Çizelge 11).

2.3. Denetim puanının hesaplanması

Alt işverenin denetim puanının hesaplanması ve değerlendirilmesi aşağıdaki adımlar izlenerek yapılır.

Adım 1: Tüm konu başlıkları kendi içinde 0-4 arasında değerlere sahip puanlara ayrılmıştır. Toplam 11 konu başlığında 0-4 arasındaki başarı puanları bir liste yardımıyla yapılan denetimler ile verilir. Alt işverenin denetim sonunda almış olduğu toplam puan Çizelge 12’de belirtilen skala üzerinden başarıyı gösterir. Denetimde alt işverenin alabileceği en yüksek değer 44 puan olarak belirlenmiştir.

Adım 2: Denetleme puanı olarak alt işverenin başarı yüzdesi hesaplanır. Alt işverenin alabileceği en yüksek 44 puan başarı oranının %100 olduğunu ifade eder. 0 ile 44 puan arasındaki denetleme puanının başarı yüzdesi ise basit oran hesabı ile hesaplanır (Çizelge 12).

Adım 3: Başarı puanı ve başarı yüzdesi belirlenen alt işveren için genel bir tablo ve örümcek grafik yapılarak görsel olarak sonuç ortaya konulmalıdır.

Denetim puanı ve başarı yüzdesini hesaplarırken iki önemli nokta vardır:

1: Denetleme sonunda alt işveren herhangi bir konudan “0 puan” almış ise değerlendirmesi “Çok Kötü” olarak sonuçlanır. Çünkü herhangi bir konudan “0 puan” alması o konu için asgari yasal gerekliliği yerine getirmemiş anlamını doğurmaktadır. Kalan 10 konudan “4 puan” almış olsa bile değerlendirme “Çok Kötü” olarak sonuçlandırılır.

2: Alt işverenin yapmış olduğu işler gereği bazı denetim konuları “İlgisiz” olarak değerlendirilebilir. Örneğin asıl işverenin “Su” hizmetini veren alt işveren için “Sağlık Raporları” konusu ilgisiz sayılabilir. Böyle bir durumda değerlendirme aralığının değişmesi gerekecektir. 44 puan olan en yüksek değer böyle bir durumda 40 puan olarak belirlenir ve 4 eşit bölüme ayrılarak denetleme puan aralıklarına göre değerlendirme aralığı yeniden belirlenir (Çizelge 13).

Çizelge 10. Mesleki yeterlilik soruları puan ve dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	Mesleki yeterlilik eğitimi gerektiren işlerin yapıp yapılmadığı tespit edilmemiş, bir faaliyet yapılmamış ise
1 Puan	Mesleki yeterlilik eğitimi alınması gereken personeller belirlenmiş ise
2 Puan	1 puana ek olarak mesleki eğitim tamamlanmış ise
3 Puan	2 puana ek olarak yeni giren personellerde de sorgulanıp takibi yapılıyor ise
4 Puan	3 puana ek olarak asıl işverene bildirilmiş ise

Çizelge 11. Acil durum ekipleri soruları ve puan dağılımı

Puanlar	Sorular
0 Puan	Personel sayısının yetersiz olması
1 Puan	Uygun sayıda personel var ise
2 Puan	1 puana ek olarak homojen şekilde sahaya dağıtılmış ise
3 Puan	2 puana ek olarak periyodik eğitimlerin takibi yapılıyor ise
4 Puan	3 puana ek olarak eğitim kayıtları asıl işverene bildirilmiş ise

Çizelge 13. İlgisiz konular için yeni değerlendirme oluşturulması

Değerlendirme	Denetleme puanı
Çok kötü	0-10 Puan arasında çıkan değer
Düşük	11-20 Puan arasında çıkan değer
İyi	21-30 Puan arasında çıkan değer
Çok İyi	31-40 Puan arasında çıkan değer

Çizelge 12. Alt işveren denetim puanı ve başarı yüzdesi değerlendirme çizelgesi

Değerlendirme	Denetleme puanı	Başarı yüzdesi
Çok kötü	0-11 Puan arasında çıkan değer	%0 - %25 Arasında çıkan değer
Düşük	12-22 Puan arasında çıkan değer	%26 - %50 Arasında çıkan değer
İyi	23-33 Puan arasında çıkan değer	%51 - %75 Arasında çıkan değer
Çok iyi	34-44 Puan arasında çıkan değer	%76 - %100 Arasında çıkan değer

Başarı yüzdesi hesaplanırken de sadece formüldeki payda değeri değişmekte, yüzde değerleri aynı kalmaktadır. Verilen örnekten yola çıkarsak 44 olan payda değerinin 40 olarak değiştirilmesi yeterli olacaktır.

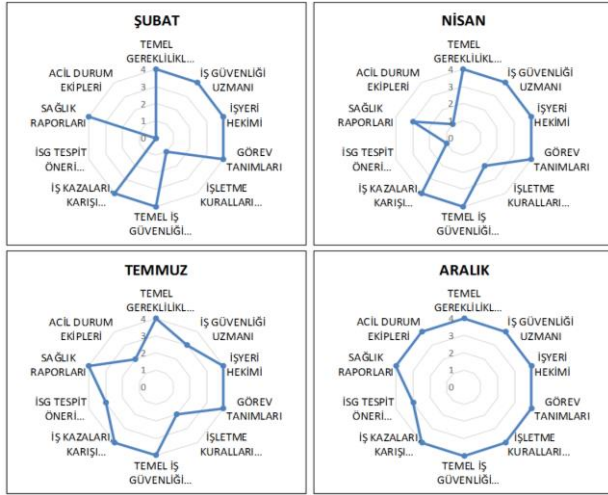
3. Bulgular ve tartışma

2017 yılı içinde 5 alt işveren için 4 defa yapılan denetleme sonuçlarına göre yılın ortalama başarı puanları aşağıdaki çizelge 14-19 ve şekil 1-5'te görülmektedir (Kasap, 2018).

Çizelge 14. Su firması 2017 yılı denetleme sonuçları

No	Konu	Şubat	Nisan	Temmuz	Aralık
1	Temel gereklilikler	4	4	4	4
2	İş güvenliği uzmanı	4	4	3	4
3	İşyeri hekimi	4	4	4	4
4	Görev tanımları	4	4	4	4
5	İşletme kuralları hakkında bilgi ve eğitim	1	2	2	4
6	Temel iş güvenliği eğitimi	4	4	4	4
7	İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları	4	4	4	4
8	İSG tespit öneri defteri ve İSG kurulu	0	1	3	3
9	Sağlık raporları	4	3	4	4
10	Acil durum ekipleri	0	1	2	4
Yüzde başarı oranı		0%	78%	85%	98%

SU FİRMASI 2017 YILI DEĞERLENDİRME GRAFİKLERİ

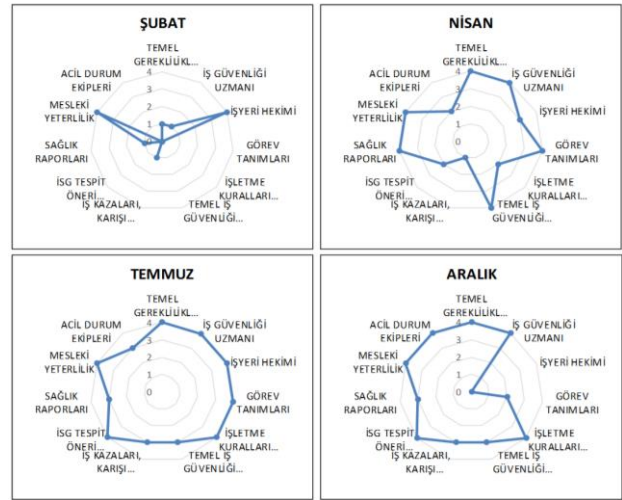


Şekil 1. Su firması 2017 yılı değerlendirme grafikleri

Çizelge 15. Güvenlik4S firması 2017 yılı denetleme sonuçları

No	Konu	Şubat	Nisan	Temmuz	Aralık
1	Temel gereklilikler	1	4	4	4
2	İş güvenliği uzmanı	1	4	4	4
3	İşyeri hekimi	4	3	4	0
4	Görev tanımları	0	4	4	2
5	İşletme kuralları hakkında bilgi ve eğitim	0	2	4	4
6	Temel iş güvenliği eğitimi	0	4	3	3
7	İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları	1	1	3	3
8	İSG tespit öneri defteri ve İSG kurulu	0	2	4	4
9	Sağlık raporları	1	4	3	3
10	Mesleki yeterlilik	4	4	4	4
11	Acil durum ekipleri	0	2	3	4
Yüzde başarı oranı		0%	77%	91%	0%

GÜVENLİK4S FİRMASI 2017 YILI DEĞERLENDİRME GRAFİKLERİ

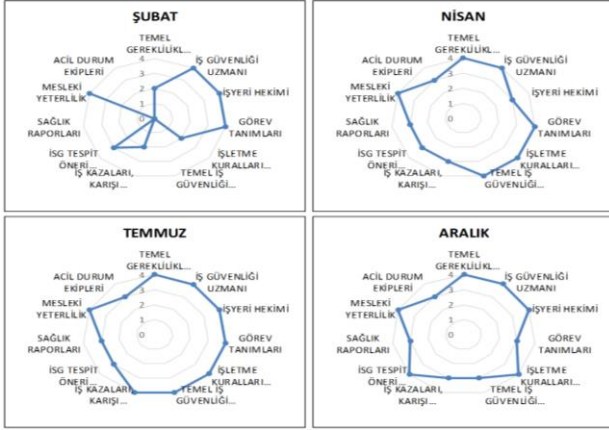


Şekil 2. Güvenlik4S firması 2017 yılı değerlendirme grafikleri

Çizelge 16. MTA firması 2017 yılı denetleme sonuçları

No	Konu	Şubat	Nisan	Temmuz	Aralık
1	Temel gereklilikler	2	4	4	4
2	İş güvenliği uzmanı	4	4	4	4
3	İşyeri hekimi	4	3	4	4
4	Görev tanımları	4	4	4	3
5	İşletme kuralları hakkında bilgi ve eğitim	2	4	4	4
6	Temel iş güvenliği eğitimi	0	4	4	3
7	İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları	2	3	4	3
8	İSG tespit öneri defteri ve İSG kurulu	3	3	3	4
9	Sağlık raporları	0	3	3	3
10	Mesleki yeterlilik	4	4	4	4
11	Acil durum ekipleri	0	3	3	3
Yüzde başarı oranı		0%	89%	93%	89%

MTA FİRMASI 2017 YILI DEĞERLENDİRME GRAFİKLERİ



Şekil 3. MTA firması 2017 yılı değerlendirme grafikleri

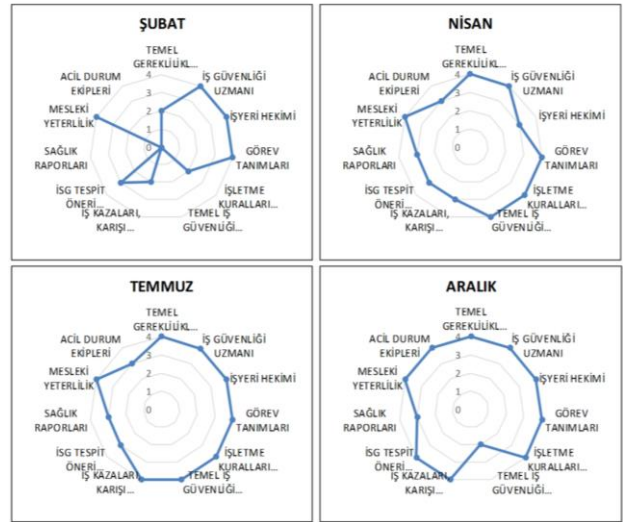
Çizelge 18. SDX firması 2017 yılı denetleme sonuçları

No	Konu	Şubat	Nisan	Temmuz	Aralık
1	Temel gereklilikler	2	4	4	4
2	İş güvenliği uzmanı	4	4	4	4
3	İşyeri hekimi	4	3	4	4
4	Görev tanımları	4	4	4	4
5	İşletme kuralları hakkında bilgi ve eğitim	2	4	4	4
6	Temel iş güvenliği eğitimi	0	4	4	2
7	İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları	2	3	4	4
8	İSG tespit öneri defteri ve İSG kurulu	3	3	3	4
9	Sağlık raporları	0	3	3	3
10	Mesleki yeterlilik	4	4	4	4
11	Acil durum ekipleri	0	3	3	4
Yüzde başarı oranı		0%	89%	93%	93%

Çizelge 17. TRW firması 2017 yılı denetleme sonuçları

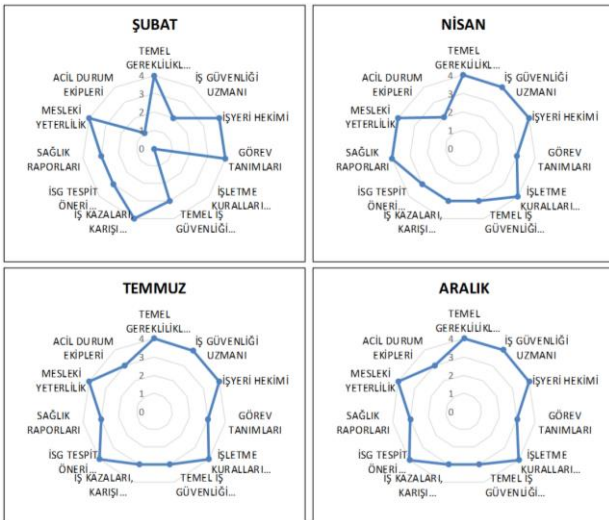
No	Konu	Şubat	Nisan	Temmuz	Aralık
1	Temel gereklilikler	4	4	4	4
2	İş güvenliği uzmanı	2	4	4	4
3	İşyeri hekimi	4	4	4	4
4	Görev tanımları	4	3	3	3
5	İşletme kuralları hakkında bilgi ve eğitim	0	4	4	4
6	Temel iş güvenliği eğitimi	3	3	3	3
7	İş kazaları, karşı önlem ve raporlamaları	4	3	3	3
8	İSG tespit öneri defteri ve İSG kurulu	3	3	4	4
9	Sağlık raporları	3	4	3	3
10	Mesleki yeterlilik	4	4	4	4
11	Acil durum ekipleri	1	2	3	3
Yüzde başarı oranı		0%	86%	89%	89%

SDX FİRMASI 2017 YILI DEĞERLENDİRME GRAFİKLERİ



Şekil 5. SDX firması 2017 yılı değerlendirme grafikleri

TRW FİRMASI 2017 YILI DEĞERLENDİRME GRAFİKLERİ

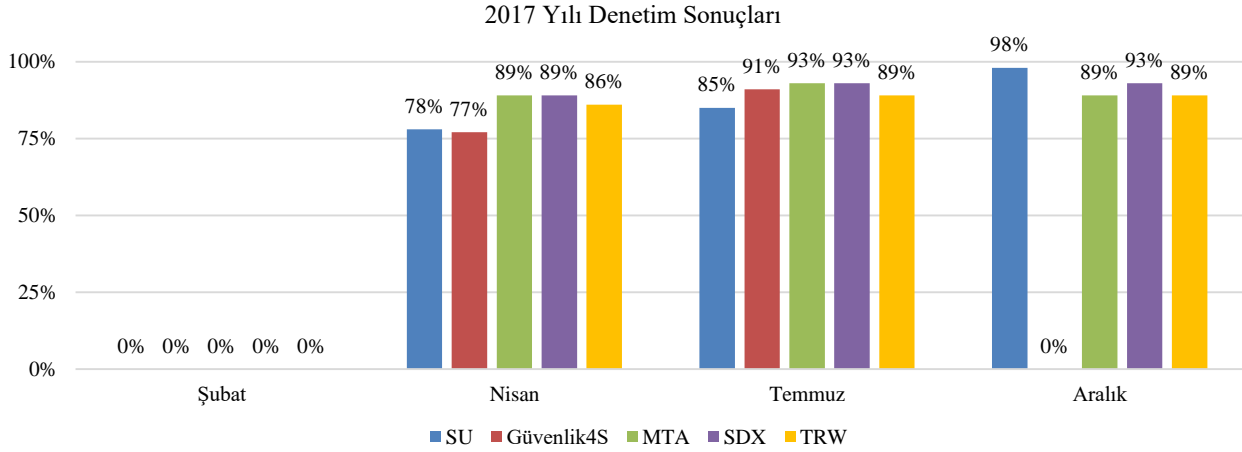


Şekil 4. TRW firması 2017 yılı değerlendirme grafikleri

Çizelge 19. 2017 yılı başarı çizelgesi (Kasap, 2018)

	Yıl başarı yüzdesi	Değerlendirme
SU	65%	İyi
Güvenlik4S	42%	Düşük
MTA	68%	İyi
SDX	69%	İyi
TRW	66%	İyi

Firmaların en başarılı oldukları denetleme temmuz ayında yapılan, en başarısız oldukları denetleme ise şubat ayında yapılan denetleme olmuştur. Şekil 6'da ay bazında başarı puanları görülmektedir.



Şekil 6. 2017 yılı ay bazında başarı oranları (Kasap, 2018)

Büyük endüstriyel tesislerde asıl işverenler, maliyet giderlerinin azaltılması ve üretim odaklı çalışmak istemelerinden dolayı, işletme içindeki özellikle üretim dışı gördükleri genel temizlik, teknik temizlik, yemek ve güvenlik hizmetleri gibi faaliyetler için alt işveren formülünü kullanmaktadır. Alt işveren her ne kadar asıl işverenden bağımsız bir işveren olsa da üstlendiği işi asıl işverenin işyerinde ve iş organizasyonunda yerine getirmektedir. Bu durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisinde çalışanlar ve temel gereklilikler ile ilgili önlemlerin kimin sorumluluğunda olduğunun belirlenmesi sorununun ortaya çıkmaktadır.

Birçok otorite tarafından tartışma konusu olarak görülse de aynı işletme çatısı altında bulduklarından dolayı saha uygulamaları açısından ayırım yapılamamaktadır. Hukuki açıdan ise konu halen daha gri alan konumundadır (Bozkurt, 2008; Yılmaz, 2009).

Birçok işletme alt işverenleri üzerinde yaptığı denetlemeleri sayısal verilere dökmekte, analiz yaparak iyileştirmesi gereken noktaları belirlememektedir (Gençtarıh, 2009). Bu durum alt işverenin çalışanlar ve temel gereklilikler faaliyetlerine katkı sağlamamanın yanında yasak savma iç düşüncesi ile bilinçsiz bir politika izlemesine neden olmaktadır.

İşletmelerde asıl işverenler alt işveren üzerinde çoğu zaman sistematik bir denetim sistemi kurmamakla beraber, taraf oldukları sorumluluklar için denetlemeler yapmamaktadır (Gençtarıh, 2009). Ülkemizde SGK istatistiklerine göre birçok iş kazası yaşanmakta, bir o kadar da meslek hastalığı teşhisi konulmaktadır. Bu gerçeklikten yola çıkarak işletmelerde asıl işveren-alt işveren ilişkisi için çalışanlar ve temel gereklilikler ile ilgili bir denetim sisteminin olmaması veya yetersiz bir denetim sistemi kabul edilemez.

Yıl içerisinde yapılacak denetimler güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması açısından gerçek durumu ortaya koyacaktır. Denetim sayısı işletmenin faaliyet alanı, büyüklüğü ve taşıdığı risklere göre değişkenlik gösterebilir. Ancak sağlıklı bir çalışma ortaya koymak için en az 4 denetim yapılması gerekliliği olmalıdır. Denetim konuları alt başlıklar halinde daha derin model ile oluşturulabilir ve ayrı ayrı modellenebilir.

4. Sonuç ve öneriler

Bu çalışma kapsamında anlatılan sistem ile beraber alt işveren-asıl işveren ilişkisinde çalışanlar ve temel gereklilikler ile ilgili denetim sistemi kurulabilmektedir. Bu sistemde alt işveren, çalışanlar ve temel gereklilikler konularındaki durumunu sayısal veriler ile ortaya dökülebilmekte, periyodik olarak uygulanması ile de konular hakkındaki ilerleme durumunu gözlemleyebilmektedir.

Alt işveren – asıl işveren ilişkisinde tarafların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki hukuki sorumlulukların daha net ve açık olması için ilgili yasa ve yönetmeliklerde daha fazla detaylandırma yapılmalıdır.

Sistem ile yapılan denetimler sayesinde firmaların bir sonraki yıl hedefleri, bütçe planlamaları, eğitim planlamaları gibi durumlar için belirleyici faktör olarak ortaya konabilmektedir. Hedef işverenlerin yıllık plan ve bütçelerini bu doğrultuda yapabiliyor olmasını sağlamaktadır.

Yıl içinde birden fazla denetim yapılması; hangi konu hakkında ilerleme kaydedildiği, hangi konu hakkında çalışma yapılmadığı veya gerileme olduğu hususunda takibinin yapılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle asıl işveren işletmesinde görev alan alt işverenler üzerinde yılda en az 4 defa çalışanlar ve temel gereklilikler konusunda bir model ile denetim yapılmalıdır. Yapılan tüm bu faaliyet, çalışma alanında var olan risklerin önceden ve zamanında tespit edilmesini sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Bokurt Yüksel, A.E., 2008. Asıl işveren – Alt işveren ilişkisinde sorumluluklar ve sınırları. Sicil İş Hukuku Dergisi, 9: 47-55.
- ÇİSGEHY, 2013. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. Yayın tarihi: 15.5.2013.
- Gençtarıh, S., 2009. Asıl işveren - Alt işveren ilişkisi ve alt işverenlik yönetmeliği ışığında uygulamadaki sorunlar. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- İADHY, 2013. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. Yayın Tarihi: 18.06.2013.
- İK, 2003. 4857 Sayılı İş Kanunu, Yayın tarihi:22.5.2003.
- İSGHY, 2014. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. Yayın tarihi: 18.12.2014.

- İSGKHY, 2013. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik. Yayın Tarihi: 18.01.2013.
- İSGK, 2012. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Yayın tarihi: 20.6.2012.
- Kasap, F., 2019. Büyük endüstriyel tesislerde alt işveren iş sağlığı ve güvenliği denetim sistemi kurulması ve uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- MYKSÖDBY, 2015. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği. Yayın Tarihi: 15.10.2015.
- SGK, 2006. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Yayın Tarihi: 31.5.2006.
- YHGK, 2011.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2010/21-739, Karar: 2011/5.
- Yılmaz, E., 2009, Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporunun Karşı İtiraz Davası. Çimento İşveren, C:23.