




Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

## ► İş Teftiş faaliyetlerinin çalışma mevzuatına uyum üzerindeki etkisinin incelenmesi



- 
- ▶ İş Teftiş faaliyetlerinin çalışma mevzuatına uyum üzerindeki etkisinin incelenmesi

© Uluslararası Çalışma Örgütü 2025.  
İlk yayın tarihi 2022.



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bak: [creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr) adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

**Atıf:** Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır: ILO, İş Teftiş faaliyetlerinin çalışma mevzuatına uyum üzerindeki etkisinin incelenmesi, Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2025. © ILO.

**Çeviri:** Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar)a aittir.

**Uyarlama:** Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin uyarlamasıdır. Bu uyarlama ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarlamanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.

**Üçüncü taraf materyalleri** - Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin daha detaylı bilgi için [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) e-posta adresine yazabilirsiniz. ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha detaylı bilgi için bakınız: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

ISBN: 9789220428566 (PDF)

**Yayınlandığı diğer diller:** Study of the impact of labour inspection actions on compliance with labour legislation, ISBN 9789220369111 (PDF) English

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz. Daha fazla bilgi için: [www.ilo.org/disclaimer](http://www.ilo.org/disclaimer)

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

## ► Ön söz

Sağlam ve güvenilir bir iş teftiş sistemine duyulan ihtiyaca yanıt üretmek, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşundan bu yana önceliklerinden biri olmuştur. Yüzyılı aşkın bir süredir kamu yararına çalışan ILO böylelikle, ulusal düzenleyici çerçevelerin uygulanmasında, çalışma haklarının etkinliğinin artırılmasında ve şirketler arasında adil rekabetin korunmasında merkezi bir rol oynamaya devam etmektedir.

Çoğu ülkede iş teftiş kurulunun yetkisi, genel çalışma koşullarından kayıtlılığı sağlamaya, iş sağlığı ve güvenliğinden ve sosyal güvenliğe kadar çalışma mevzuatı kapsamında düzenlenen tüm konuları kapsayacak şekilde genişlemiştir. Bu, özellikle çalışma yaşamının giderek artan karmaşıklığı ve kamu yönetimi kurumlarının kaynaklar için rekabet ettiği bir ortam düşünüldüğünde zahmetli bir görevdir. İş teftiş kurulunun görevlerini ifa ederken etkili olmaları ve uygunluklarını kanıtlamaları her zamankinden daha fazla gereklidir; bu da uyum konusunda kanıta dayalı bir yaklaşım olmadan artık mümkün değildir.

ILO tarafından 2016 yılında yayınlanan uyumlaştırılmış iş teftiş istatistik göstergelerine ve seçilmiş iş teftiş kurullarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlara dayanan bu çalışma, etkililik, verimlilik ve etki göstergelerinin kullanımına ilişkin mevcut iş teftiş uygulamaları hakkında bilgi vermekte ve teftiş kurullarının görevlerini daha iyi yerine getirmek için kullanabilecekleri verilerin toplanmasını ve analizini aşamalı olarak iyileştirmek için bazı faaliyet önerileri sunmaktadır.

Bu yayının, teftiş faaliyetlerinin daha iyi planlanmasına, değerlendirilmesine ve iş teftişinin insan merkezli çalışma yaşamının geleceği için temel unsur olarak kabul görülmeye devam etmesine katkıda bulunacağını umuyoruz.

Joaquim Pintado Nunes

Şef

Çalışma İdaresi, İş Teftiş ve İş Sağlığı  
ve Güvenliği Şubesi (LABADMIN/OSH)



## ► Teşekkür

---

İş teftiş faaliyetlerinin çalışma mevzuatına uyum üzerindeki etkisine ilişkin bu çalışma, Yönetişim ve Üçlü Yapı Departmanının (YÖNETİŞİM) Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Şubesi (LABADMIN/ İSG) tarafından, Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Arsenio Fernández'in kavramsallaştırması, teknik rehberliği ve gözetimi altında hazırlanmıştır. Mevzuat ve Çalışma Hukuku Uyum Görevlisi Sayın Tzvetomira Radoslavova anketin yürütülmesine destek sunmuştur.

Ayrıca, çalışma içeriğinin şekillendirilmesine yardımcı olan dış uzman Sayın Manuel Velázquez'e teşekkür ederiz.

Doküman Sayın Simon Knight tarafından gözden geçirilmiştir. Yayının grafik tasarımı ve mizanpajı Charlotte Design tarafından yapılmıştır.

*Not: Bu çalışmanın orijinali 2022 yılında İngilizce olarak hazırlanmış olup 2022 yılına ait veri ve bilgileri içermektedir. Bu yayın, ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında hazırlanan Türkçe çeviridir.*

AFRİKA	Güney Afrika Cumhuriyeti (ZA)	Çalışma Bakanlığı
	Tunus Cumhuriyeti (TN)	İş Teftiş Genel Müdürlüğü – İş Sağlığı ve Güvenliği ile Tıbbi Denetim Dairesi Başkanlığı
ASYA	Kore Cumhuriyeti (KR)	근로감독관집무규정 - İş Teftiş Yönetmelikleri
	Malezya (MY)	İş Teftiş Bölge Müdürlükleri <sup>1</sup>
	Filipinler Cumhuriyeti (PH)	Çalışma ve İstihdam Dairesi
AVRUPA	Danimarka Krallığı (DK)	İş Denetim Kurumu – AT
	İspanya Krallığı (ES)	Kamu İş Teftiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu – OEITSS
	Fransa Cumhuriyeti (FR)	Çalışma Genel Müdürlüğü – DGT
	Malta Cumhuriyeti (MT)	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu - OSHA
	Polonya Cumhuriyeti (PL)	İş Denetim Kurumu – PIP
	Portekiz Cumhuriyeti (PT)	Çalışma Koşullarını Denetleme Kurumu - ACT
	İsveç Krallığı (SW)	İş ve Çalışma Koşullarını Denetleme Kurumu- AV
	Birleşik Krallık	Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik İdaresi – HSE
AMERİKA	Kolombiya Cumhuriyeti (CO)	Çalışma Bakanlığı
	Şili Cumhuriyeti (CL)	Çalışma Müdürlüğü
	Peru Cumhuriyeti (PE)	Ulusal İş Teftiş Kurumu - SUNAFIL
	Uruguay Doğu Cumhuriyeti (UY)	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Genel Müdürlüğü
OKYANUSYA <sup>1</sup>	Avustralya Milletler Topluluğu (AU)	Adil Çalışma Ombudsmanı
	Yeni Zelanda - Aotearoa (NZ)	İş Teftiş Kurulu İstihdam

1 Malezya'da iş sağlığı ve güvenliği federal çapta düzenlenmekte ve İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı (DOSH) tarafından bölge genelinde İSG denetimleri yapılmaktadır. Malezya'nın anayasal tarihi ve yapılanmasına binaen, genel çalışma koşullarının denetimi Malezya Yarımadası (DOLPM) ve Sabah (DOLSAB) ve Sarawak (DOLSAR) eyaletleri için üç özerk Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Malezya için anket sonuçları bu dört farklı denetim kurumundan gelen yanıtları yansıtmaktadır. Anket, Malezya Sosyal Güvenlik Kurumu (SOCSCO) tarafından düzenlenen ve uygulanan sosyal güvenlik denetimine ilişkin göstergeleri içermemektedir.

## ► Kısaltmalar ve akronimler

---

İSG	İş Güvenliği ve Sağlığı
K.M.O.	Kullanmak mümkün olabilir
S.B.D.	Sadece bazı durumlarda
S.P.A.	Sadece planlama amaçlı
T.D.F.	Teftiş dışı faaliyetler



## ► İçindekiler

---

Ön söz	iii
Teşekkür	v
Kısaltmalar ve akronimler	vii
Yönetici özeti	xi
Metodoloji	xiii
1. Giriş	1
2. Teftiş faaliyet göstergeleri	4
2.1. En yaygın kullanılan teftiş faaliyet göstergeleri	4
a) Ekonomik faaliyete göre sınıflandırma	5
b) Bölgeye göre sınıflandırma	6
c) Konuya göre sınıflandırma	6
d) Ekonomik birim ölçeğine göre sınıflandırma	6
2.2. Teftiş faaliyetlerinin kaynağına ilişkin göstergeler	8
2.3. İşyeri ziyaretlerini içeren teftiş faaliyetleri için göstergeler	9
2.4. Diğer faaliyet göstergeleri	11
3. Etkililik göstergeleri	13
3.1. İş müfettişlerinin kararlarıyla ilgili göstergeler	13
a) İhlal işlemlerinin başlatılmaması kararına yönelik göstergeler	14
b) İhlal işlemlerinin başlatılması kararına yönelik göstergeler	15
c) Talep ve düzeltme faaliyetlerine yönelik kararlar için göstergeler	16
d) İhlallerle ilgili olmayan kararlar için göstergeler	17
3.2. Teftiş faaliyetleri ile gerçekleştirilen düzeltmelere ilişkin göstergeler	18
3.3. Erişim oranlarına dayalı göstergeler	19
4. Verimlilik göstergeleri	22
4.1. Genel verimlilik göstergeleri	22
4.2. Teftiş ziyaretlerine ilişkin verimlilik göstergeleri	23
a) Ziyaretlere yanıt süreleri ile ilgili	25
b) Teftiş faaliyetleri için harcanan süre ile ilgili	25
c) Teftiş faaliyetlerinde görevlendirilen insan kaynakları ile ilgili	27
4.3. Hedef odaklı teftiş kampanyaları için verimlilik göstergeleri	27
4.4. Diğer verimlilik göstergeleri	29

<b>5. Etki göstergeleri</b>	<b>32</b>
5.1. Münferit iş teftişi faaliyetinde elde edilen etki göstergeleri	32
5.2. Uyumla ilgili etki göstergeleri	34
a) Şikayet sayısına dayalı etki göstergeleri	34
b) İş müfettişleri tarafından tespit edilen uyumluluk ve uyumsuzluk düzeylerine dayalı etki göstergeleri	35
c) Kaza oranlarına dayalı etki göstergeleri	37
d) Tekrar oranına dayalı etki göstergeleri	38
e) Düzenlemelere dayalı etki göstergeleri	39
f) Alt yüklenicilik zincirlerine dayalı etki göstergeleri	40
g) Anketlere dayalı etki göstergeleri	41
h) Teftiş istatistikleri dışındaki kaynaklara dayalı etki göstergeleri	42
i) En büyük etkiye sahip teftiş faaliyetlerini belirlemeye yönelik araştırma	43
<b>6. Temel bulgular ve sonuçlar</b>	<b>45</b>
6.1. Göstergelerin uygunluğu	45
6.2. Teftiş faaliyet göstergeleri	45
6.3. Etkililik göstergeleri	45
6.4. Verimlilik göstergeleri	46
6.5. Etki göstergeleri	47
<b>7. neriler</b>	<b>50</b>
7.1. Teftiş faaliyetlerinin göstergeleri	50
7.2. Etkililik ve verimlilik göstergelerinin kullanımı ve iyi uygulamaların teşvik edilmesi	50
7.3. Etkililik göstergeleri	50
7.4. Verimlilik göstergeleri	51
7.5. Etki göstergeleri	51

## ► Yönetici özeti

---

ILO, İş Teftiş İstatistiklerinin Uyumlaştırılmasına İlişkin ILO Rehberine<sup>2</sup> dayanarak teftiş faaliyetlerinin etkisini, etkinliğini, verimliliğini ve erişim oranını ölçmek için kullanılan göstergeler ve kriterlerle ilgili olarak birçok iş teftiş kurulu ile anket çalışması yürütmüştür. Bu anketten elde edilen bilgi ve görüşler çalışmanın büyük bir bölümünü oluşturmakta olup her biri farklı bir gösterge türünü ele alan dört bölüm halinde yapılandırılmıştır.

**1. Teftiş faaliyet göstergeleri**, bir dönem boyunca gerçekleştirilen teftiş faaliyetlerinin detaylarını gösterir. Bu göstergeler, tüm teftiş kurulları tarafından yaygın olarak kullanılır ve sonuçlarından ya da bu sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlardan bağımsız olarak sadece teftiş faaliyetlerini tanımlar.

Teftiş faaliyet göstergeleri, bir teftiş faaliyetinin ekonomik faaliyete, bölgeye, konuya ve üretim biriminin ölçeğine göre nasıl bir dağılım gösterdiğiyle ilgili olanlar; özellikle proaktif ve reaktif faaliyetler olmak üzere faaliyetlerin kaynağıyla ilgili olanlar; yalnızca teftiş ziyaretleriyle ilgili olanlar ve diğerleri olmak üzere dört grupta sınıflandırılabilir.

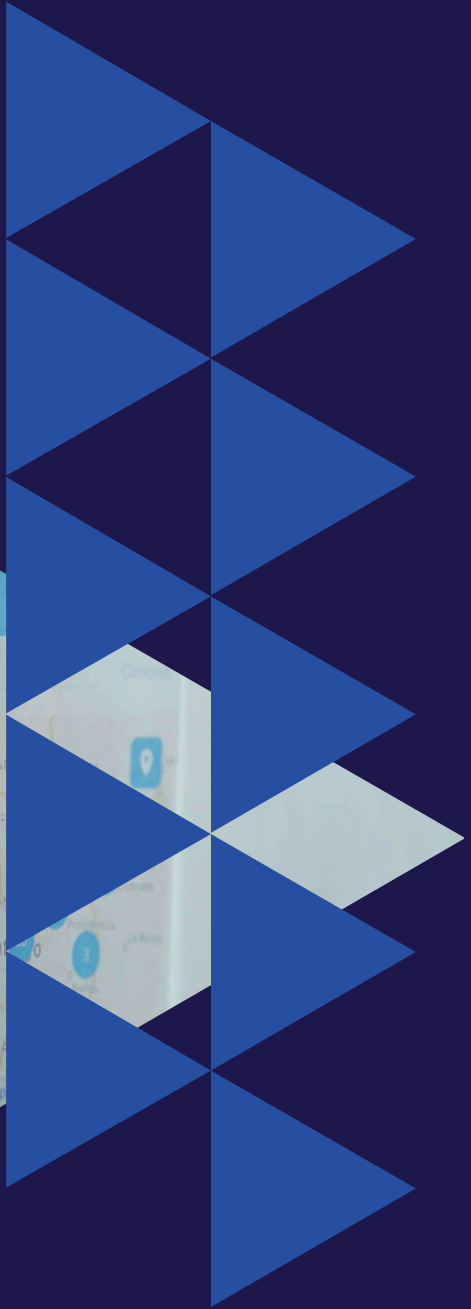
**2. Etkililik göstergeleri**, iş müfettişlerinin faaliyetlerinin sonuçlarını tanımlar. Müfettişlerin kararları ve kazanımları (düzeltmeler) açısından veya belirli bir iş kolu, bölge vb. ile ilgili olarak iş teftiş faaliyetlerinin kapsamı veya erişimi açısından sonuçlara atıfta bulunabilir.

**3. Verimlilik göstergeleri**, mevcut kaynaklar göz önüne alındığında, iş müfettişliğini amaçlanan sonuçlara götüren ve iş müfettişliğinin gerekli kalite standartlarını karşılayan faaliyetleri gerçekleştirme kabiliyetini gösterir. Bu raporda analiz edilen verimlilik göstergeleri şunlardır: çalışma talebinin gerçekten üstlenilen çalışmaya oranı, proaktif denetim faaliyetlerinin reaktif denetim faaliyetlerine oranı, müdahale süreleri, teftiş faaliyetleri için harcanan ortalama süreler ve teftiş kampanyalarına özel verimlilik göstergelerinin kullanımı.

**4. Etki göstergeleri**, teftiş faaliyetlerinin doğrudan yararlanıcılarının ötesindeki etkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu da şirket çalışanları, doğrudan teftiş edilenler dışındaki üretim birimleri/işyerleri ve diğer şirketler üzerindeki dolaylı etkilerin ölçülmesi anlamına gelmektedir. Etki göstergeleri münferit teftiş faaliyetiyle ilgili olarak veya daha geniş bir düzeyde uyumla ilgili olarak sınıflandırılabilir.

---

2 [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/WCMS\\_506961/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/WCMS_506961/lang--en/index.htm)



## ► Metodoloji

---

İş Teftiş İstatistiklerinin Uyumlaştırılmasına ilişkin ILO Rehberi, bu raporda atıfta bulunulan kavramların bir çoğu için referans niteliğindedir.

Bu rehberde dayanarak ILO, ikinci sayfada belirtilen 19 iş teftiş kurulu ile teftiş faaliyetlerinin etkisini ölçmek için kullandıkları göstergeler ve kriterlerin yanı sıra etkililik, verimlilik ve erişim oranına ilişkin bir anket gerçekleştirmiştir.

Bu anketten elde edilen bilgi ve görüşler çalışmanın büyük bir bölümünü oluşturmakta olup her biri farklı bir gösterge türünü ele alan dört bölüm halinde yapılandırılmıştır.

Yanıtlar, katılım gösteren tüm ülkelerin karşılaştırıldığı 19 tablo olarak hazırlanmıştır. İçerik ayrıntı içerdiğinden, tablolar hazırlanırken kısaltmalardan yararlanılmıştır.

Göstergeler normalde teftiş faaliyetleri ile ilgili olarak teftiş kurulları tarafından kayıt altına alınan verilerden oluşturulur, ancak bazen iş teftiş faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerini daha genel olarak ölçmek için teftiş kurulları tarafından başka harici veriler de toplanır ki bu çalışmanın amacı da tam olarak budur.

Her durumda, bu raporda sunulan ve analiz edilen bilgiler daha sonraki çalışmalarda geliştirilmeye ve derinleştirilmeye açıktır. Burada amaç, durumun genel bir resmini çizmek, bazı temel bulguları ortaya koymak ve bazı sonuçlara varmaktır.

# ▶ 1.



## ► 1. Giriş

**İş teftişinin genel ilkelerine ilişkin ILO Rehberinin 3.3.2. paragrafına göre<sup>3</sup> “Faaliyet göstergelerinin kullanılması, iş müfettişliğinin etkinliğini ve verimliliğini geliştirmek ve izlemek için esastır. Nicel göstergeler, iş teftiş faaliyetlerinin çalışma mevzuatına uyumun artırılması üzerindeki etkisini ölçmeye çalışan nitel göstergelerle desteklenmelidir.”**

LABADMIN/OSH şubesi aracılığıyla Ofis, bileşenlerine iş teftiş sistemlerinin etkisini ölçmelerine yardımcı olacak bir çalışma sunmayı amaçlamaktadır.

İş teftiş faaliyetlerinin etkisini ölçmek tartışmasız zor bir iştir. Çünkü bir yandan ihtiyaç duyulan veriler kolaylıkla elde edilemeyebilir, diğer yandan da teftiş faaliyetleri ile gözlemlenen değişiklikler arasındaki sebep sonuç ilişkisi yeterince açık veya güçlü olmayabilir. Bu nedenle, bu çalışmada kendimizi sadece etki göstergeleri ile sınırlamadık ve diğer göstergeleri de dikkate aldık. Varsayımımız; eğer bir iş teftiş kurulu verimli, etkili ve öncelikli işkollarında yüksek erişim oranına ulaşmışsa, o ülkedeki işverenler ve işçiler ile bunların çalışma mevzuatına uyum düzeyleri üzerinde gözle görülür bir etkisi olacağı yönündedir.

Bu çalışmada karşılaşılan bir diğer zorluk da, farklı iş teftiş kurullarının yasal ve kurumsal çerçeveleri, örgütlenmeleri, görev alanları, denetim ve yaptırım yetkileri, kaynakları ve benzeri tüm yönleri kapsayan homojen olmayan yapılarıdır. Bu durum verimlilik, etkinlik ve etkinin ölçülmesi için ortak göstergelerin belirlenmesini ve kullanılmasını zorlaştırmıştır.

Yine de Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 100. oturumunda görüşülen 2011 yılında düzenlenen Çalışma İdaresi ve İş Teftişi Raporu'na ek olarak, 2016 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü İş Teftişi İstatistiklerinin Uyumlaştırılması Rehberi'ni (daha sonra “ILO Rehberi” olarak anılacaktır.) yayınlamıştır.<sup>4</sup> Bu Rehber, iş teftiş verilerinin toplanması ve derlenmesi için ortak terim ve tanımların yanı sıra ortak prosedürlerin kullanımını sağlayan bir metodoloji içermektedir.

Çalışmada dört tür gösterge kullanılmıştır:

- Bir dönem boyunca gerçekleştirilen teftiş faaliyetlerinin detaylarını gösteren **teftiş faaliyet göstergeleri**;
- İş teftiş kurullarının bu tür faaliyetlerle amaçlanan sonuçlara ulaşma kapasitesini gösteren ve iş müfettişleri tarafından alınan kararları ve yapılan düzeltmeleri de içerebilen **etkililik göstergeleri**. Erişim oranı göstergeleri de bu kategoriye dâhil edilmiştir. İş kolu, bölge veya işletme büyüklüğüne göre iş teftiş faaliyetlerinin kapsamını ölçmede etkili olabilirler ve bu tür faaliyetleri planlamak için yararlı bir araç olabilirler;
- Mevcut kaynaklar göz önüne alındığında, hedeflenen sonuçlara götüren ve gerekli kalite standartlarını karşılayan faaliyetleri gerçekleştirme konusunda iş teftiş kurullarının kapasitesini gösteren **verimlilik göstergeleri**;
- Teftiş faaliyetlerinin teftişe tabi tutulanlar dışındaki işçiler veya işyerleri üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlayan **etki göstergeleri**.

3 [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB344/ins/WCMS\\_837345/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB344/ins/WCMS_837345/lang--en/index.htm)

4 [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/WCMS\\_506961/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/WCMS_506961/lang--en/index.htm)

Bu çalışma bağlamında etki göstergeleri (d) kavramı, “diğer işçiler üzerindeki etki” ve “diğer işyerleri üzerindeki etkiler” ifadelerinin ne anlama geldiği açıklanarak netleştirilmelidir.

“Diğer işçiler üzerindeki etkiler” belirli bir işçiye veya bir işçi grubuna yönelik münferit teftiş faaliyetinin aynı işyerindeki diğer işçiler üzerinde etkisi olabileceği anlamına gelir. ILO Rehberi, bu tür etkilerin ölçülmesi için bazı etki göstergeleri önermektedir:

- Bu göstergelerden biri, sadece bir işçiyi ilgilendiren ve tamamen düzeltilen ihlallerin sayısı ve ilgili müdahaleler sonucunda çalışma hayatı ve koşulları düzelen işçi sayısı açısından etkisidir.
- Bu raporda önerilen bir diğer gösterge, teftiş faaliyetini takip eden yıllarda ilgili işyerinde aynı ya da benzer ihlallerin tekrar etme oranı incelenerek, teftişlerin doğrudan hedef alınmayan diğer çalışanlar üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır.

“Diğer işyerleri üzerindeki etkiler”, belirli bir işyerine veya üretim birimine yönelik teftiş faaliyetlerinin aynı iş kolu veya bölgede benzer özellikleri paylaşan diğer işyerlerini de etkileyebileceği anlamına gelir.

Bu kategoride, iş teftiş faaliyetlerinin teftiş edilenler dışındaki işyerleri veya bir bütün olarak çalışan nüfus üzerindeki etkisini veya yansımalarını ölçmeyi amaçlayan **uyum üzerindeki etki göstergeleri** yer almaktadır.

Bu göstergeler, bölgesel veya ulusal düzeyde etkiyi ölçmek için geliştirilmiş olsalar da bunu ancak sınırlı bir şekilde yapabilirler. Bunun iki nedeni vardır:

- Hiçbir veri, ülke çapında gözlemlenen değişikliklerin nedeninin teftiş faaliyetleri olduğuna dair kesin kanıtlar sunamaz;
- İş teftiş kurulu işyerlerinin yalnızca bir kısmını teftişe tabi tutmaktadır. Bu nedenle etkiler, uygulanan etki göstergelerinin işaret edebileceğinden çok daha sınırlı olabilir. Yine de bu tür göstergeler, bu tür etkileri ölçmeye en yakın göstergelerdir.

Uyum üzerindeki etkiyi ölçen göstergelerin kullanımına ilişkin olarak bu çalışma ile - çeşitli ülkelerden - toplanan bilgiler Bölüm 4.2’de sunulmuştur. Ankete katılan iş müfettişliklerinin sadece küçük bir kısmı bu tür göstergeleri kullandığından LABADMIN/OSH ilgili bilgileri kullanıma sunarak bu alandaki iyi uygulamaların paylaşılmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu, ILO’ya, iş teftiş sistemlerini geliştirmek isteyen ülkeler tarafından kullanılacak önemli bir bilgi kaynağı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın yanıt veren iş müfettişlikleri açısından potansiyel faydalarının yanı sıra, ILO daha geniş bir kitleye ulaşmayı ve daha kapsamlı bir amaca hizmet etmeyi hedeflemektedir; bu kapsam, performanslarını ve etkilerini değerlendirmek için yöntem arayışında olan tüm müfettişlik kurumlarını kapsamaktadır. Bu doğrultuda, çalışma için dünyanın beş bölgesinden ülkeler seçilmiş olup söz konusu ülkelerin iş müfettişliklerinin görev alanları ve kaynakları birbirinden farklılık göstermektedir. Ayrıca, mümkün olduğunca çok sayıda iş müfettişliği için faydalı olması amacıyla bu çalışma her türlü göstergeyi kapsamakta ve her biri için bir tanım ve örnek sunmaktadır.

Özetle, bu çalışmanın amacı her türlü iş teftiş göstergesinin (teftiş faaliyetleri, etkililik ve verimlilikle ilgili olarak) küresel bir analizini yapmak ve etki göstergelerinin gerçek hayattaki deneyimlerini ve iş teftiş politikası ve stratejilerinin tasarlanması ve uygulanması için potansiyel faydalarını dikkate almaktır.

# ▶ 2.



## ► 2. Teftiş faaliyet göstergeleri

ILO Rehberinde belirtildiği üzere, *“bir teftiş faaliyeti, bir ya da birden fazla müfettişin çalışma mevzuatına uyumu belirlemek amacıyla proaktif ya da reaktif nitelikte gerçekleştirdiği her bir tekil ve zgn faaliyet anlamına gelir. Teftiş faaliyetleri, teftiş ziyaretlerini, önleyici veya danışmanlık hizmetlerini, belge kontrollerini ve diğer olası faaliyetlerin yer aldığı prosedürleri içerir”*.

Bu tür faaliyetler, proaktif veya reaktif denetim ziyaretleri sırasında veya aşağıda yer alan biçimlerde gerçekleştirilebilir:

- belge incelemeleri, görüşmeler, diğer kurumlarla istişareler, danışmanlık hizmetleri, iletişim, bilgilendirme ve farkındalık yaratma kampanyaları;
- medya ve etkili şirketler, markalar ve sivil toplum gibi diğer paydaşlarla ortaklık kurarak uyuma yönelik baskı oluşturmak;
- kamu kuruluşları, enerji sağlayıcıları, paydaşlar ve medya dâhil olmak üzere mümkün olan tüm kaynaklardan uyum verilerinin toplanması.

Teftiş faaliyet göstergeleri tüm iş müfettişlikleri tarafından yaygın olarak kullanılır ve sonuçlarına ya da bu sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlara bakılmaksızın sadece teftiş faaliyetlerini tanımlar.

Teftiş faaliyet göstergeleri, bir teftiş faaliyetinin ekonomik faaliyete, bölgeye, konuya ve üretim biriminin lğine göre nasıl bir dağılım gösterdiğiyle ilgili olanlar; özellikle proaktif ve reaktif faaliyetler olmak üzere faaliyetlerin kaynağıyla ilgili olanlar; yalnızca teftiş ziyaretleriyle ilgili olanlar ve diğerleri olmak üzere dört grupta sınıflandırılabilir.

### 2.1 En yaygın kullanılan teftiş faaliyet göstergeleri

Teftiş faaliyet göstergeleri, faaliyetleri ekonomik faaliyet, bölge, konu ve teftiş edilen şirket, işyeri veya üretim biriminin lğine göre sınıflandıran göstergelerdir.

Tablo 1, ilgili iş müfettişliklerin yanıtlarını göstermektedir.

► Tablo 1 - En yaygın kullanılan teftiş faaliyet göstergeleri

		SEKTÖRLERE GÖRE SINIFLANDIRMA	BÖLGEYE GÖRE SINIFLANDIRMA	KONUYA GÖRE SINIFLANDIRMA	ÜRETİM BİRİMİNİN ÖLÇEĞİNE GÖRE SINIFLANDIRMA
Afrika	ZA	Evet	Evet	Evet	Evet
	TN	Evet/ İSG alanında K.M.O.	Evet/ İSG alanında K.M.O.	S.B.D. / İSG alanında değil	Evet/ İSG alanında K.M.O.
Asya	KR	Evet	Evet/İSG'de Değil	Evet	Evet
	MY	DOSH Evet DOLPM Evet DOLSAB Evet DOLSAR Evet	DOSH Evet DOLPM Evet DOLSAB Evet DOLSAR Evet	DOSH Evet DOLPM Hayır DOLSAB Evet DOLSAR Evet	DOSH Evet DOLPM Evet DOLSAB Evet DOLSAR Hayır
	PH	Evet	Evet	Evet	Evet
Avrupa	DK	Evet	Evet	S.B.D.	K.M.O.
	ES	Evet	Evet	Evet	Evet
	FR	Evet	Evet	Evet	Evet
	MT	Evet	Evet	Evet	Evet
	PL	Evet	Evet	Evet	Evet
	SW	Evet	Evet	Evet	Evet
	UK	Hayır <sup>5</sup>	Evet	Evet	Hayır
Amerika	CO	Evet	Evet	Evet	Hayır
	CL	Evet	Evet	Evet	Evet
	PE	Evet	Evet	Evet	Evet
	UY	Evet	Evet	Evet / İSG'de değil	Hayır / İSG'de Evet
Okyanusya	AU	Evet	Evet	Evet	K.M.O.
	NZ	Hayır <sup>6</sup>	Evet	Evet	K.M.O.

### a) Ekonomik faaliyete göre sınıflandırma

Sanayi sektörüne göre sınıflandırma, ankete katılan iş müfettişliklerinin istatistiklerinin çoğunda yaygındır; bunun istisnaları, bazen ekonomik sektörle çakışan, konuya, vaka türüne veya ihlal konusuna göre bir sınıflandırma sistemi uygulayan Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda'dır.

Sanayi sektörleri için sınıflandırma araçları NACE veya diğer benzer araçlar tarafından oluşturulanlar olabilir.

5 İhlal konusuna göre.

6 Vaka türüne göre.

Polonya'da ayrıca, iş teftiş kurullarının her iki sektör üzerindeki etkisini oransal olarak ölçmek için faydalı olabilecek kamu ve özel sektöre göre bir sınıflandırma da bulunmaktadır.

Bu gösterge, en fazla ihlal riski taşıyan iş kollarına gereken özenin gösterilmesini ve bu iş kollarının ihmal edilmemesini sağlamak için planlama amacıyla uygun olabilir.

Ayrıca veriler, daha sonra bu raporun Bölüm 2.3'te analiz edileceği üzere iş teftiş faaliyetlerinin her bir ekonomik sektördeki erişim oranıyla ilgili olanlar gibi bazı etkililik göstergelerinin ölçülmesini mümkün kılabilir.

## b) Bölgeye göre sınıflandırma

Malezya'daki daha küçük bölgesel kapsama sahip iş müfettişlikleri veya Tunus ve Kore Cumhuriyeti'nde uzmanlaşmış İSG iş müfettişlikleri haricinde, faaliyetlerin bölgeye göre sınıflandırılması da genel kuraldır. Veriler çoğunlukla her bir Devletin iş teftiş kurulunun bölgesel organizasyonuna karşılık gelmektedir.

Bu gösterge, uygun teftiş faaliyetlerinin ve insan kaynaklarının her bir bölgeye tahsis edilmesini sağlamak için planlama amaçlarıyla da uygulanabilir.

Bölüm 2.3'te açıklanan, iş teftiş faaliyetlerinin bölgelere göre erişim oranına ilişkin etkinlik göstergesi de bu veriler kullanılarak kolayca hesaplanabilir.

## c) Konuya göre sınıflandırma

Bu sınıflandırma biçimi, Tunus ve Uruguay (İSG ile ilgili konular için) ve ML'nin bazı bölgeleri dışında çok genelleştirilmiştir. Bazı ülkelerde, özellikle Tunus ve Danimarka'da bu sınıflandırma şekli bazı özel konularla sınırlıdır.

Konulara göre sınıflandırma, her bir iş müfettişliğinin ulusal mevzuat tarafından belirlenen yetki alanına bağlıdır ve bu nedenle bir devletten diğerine önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Dolayısıyla, sonuçlar kolayca karşılaştırılamamaktadır.

Bu sınıflandırma biçimi, her bir teftiş konusuyla ilgili yürütülen teftiş faaliyetlerinin sayısı gibi başka etkililik göstergelerinin geliştirilmesini mümkün kılabilir; bu göstergeler, her durumda harcanan zaman ve kaynakların, Bölüm 2.3'te tartışıldığı üzere, diğer göstergelerle ilişkilendirilerek ölçülmesini içerebilir.

## d) Ekonomik birim ölçeğine göre sınıflandırma

Bu gösterge on iki iş müfettişliği tarafından kullanılmaktadır. Küçük, orta ve büyük ölçekli şirketler için çalışan sayısı aralıkları aşağıda görülebileceği üzere değişkenlik gösterebilir.

Polonya ve Portekiz'de sınıflandırma şu şekildedir: mikro şirketler: 9 işçiye kadar; küçük şirketler: 9 ila 49 işçi arasında; orta ölçekli şirketler: 50 ila 249 işçi arasında; büyük ölçekli şirketler: 250'den fazla işçi.

Filipinler'de mikro şirketler: 9 işçiye kadar; küçük şirketler: 10 ila 99 işçi arasında; orta ölçekli şirketler: 100 ila 199 işçi arasında; büyük ölçekli şirketler: 200'den fazla işçi.

Fransa'da sınıflandırma işyerinin mahiyetine bağlıdır: şantiyeler, fabrikalar, tersaneler vb.

Bu göstergenin ölçümü, teftiş faaliyetlerinin büyük ve orta ölçekli şirketlerde yoğunlaşmış ve küçük ölçekli şirketlerde daha düzenli teftiş gerektiren küçük şirketlerin ihmal edilmediğini ortaya koyacaktır.

Her halükarda, bu değerlendirmenin yapılabilmesi için her bir faaliyetten etkilenen işçi sayısı, ekonomik faaliyetin mahiyeti ve her bir iş kolundaki ihlal seviyeleri gibi diğer faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir.

Özetle, faaliyet göstergeleri en azından aşağıdaki özelliklere sahiptir:

1. Tüm iş müfettişlikleri tarafından yaygın olarak kullanılırlar ve en objektif veya en az yoruma tabi olanlardır.
2. Özellikle benzer görev ve yetkilere sahip teftiş kurumları arasında bu temele dayalı karşılaştırmalar yapmak daha kolaydır.
3. Faaliyet göstergelerine ilişkin veriler kullanılarak, erişim oranlarına ilişkin verilerde olduğu gibi (Rapor'un Bölüm 2.3'ünde analiz edildiği üzere) bazı ilgili etkinlik göstergeleri geliştirmek mümkün olabilir.

## 2.2 Teftiş faaliyetlerinin kaynağına ilişkin göstergeler

Diğer faaliyet göstergeleri ise çoğunlukla teftiş faaliyetlerinin hangi kaynaktan doğduğunu belirlemek amaçlı kullanılır. En yaygın sınıflama, teftiş otoritesinin kendi inisiyatifiyle başlattığı proaktif faaliyetler (örneğin kampanyalar) ile şikayetler, iş kazaları veya meslek hastalıklarının incelenmesi ya da diğer kamu kurumlarının talimatları gibi dış tetikleyicilere dayanan reaktif faaliyetler arasında ayırım yapar.

Bu sınıflandırma tüm iş müfettişlikleri tarafından doğrudan kullanılmasa da birçok kurul bu verilerin mevcut bilgilerden elde edilebileceğini beyan etmektedir. Tablo 2, ilgili iş müfettişliklerin yanıtlarını göstermektedir.

► Tablo 2: Teftiş faaliyetlerinin kaynağına ilişkin gösterge

		PROAKTİF VE REAKTİF FAALİYETLER	
Afrika	ZA	Evet	
	TN	Evet/ İSG alanında K.M.O.	
Asya	KR	Evet	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Hayır Evet Evet
	PH	Evet <sup>7</sup>	
Avrupa	DK	Evet	
	ES	Evet	
	FR	Evet	
	MT	Evet	
	PL	Evet	
	PT	Evet	
	SW	Hayır	
Amerika	UK	Evet	
	CO	Evet	
	CL	Evet	
	PE	Evet <sup>8</sup>	
Okyanusya	UY	K.M.O.	
	AU	Evet	
	NZ	Evet <sup>9</sup>	

7 Rutin teftişlerde, şikayete bağlı teftişlerde, İSG incelemelerinde ve teknik güvenlik teftişlerinde.

8 Faaliyetler iç ve dış olarak sınıflandırılır.

9 Proaktif çalışma planlı inceleme olarak adlandırılır, teftiş ve reaktif çalışma şikayetlerle ilgilidir.

Tabloda da görüldüğü üzere, proaktif/reaktif sınıflandırma dahil olan 17 ülkenin çoğunda mümkündür. Ancak, proaktif ve reaktif için kullanılan terimlerin yanı sıra her bir kategoride yer alan teftiş türleri tüm iş müfettişlikleri için aynı değildir.

Bu sınıflandırma, şikayet kayıtlarının bulunmadığı Fransa gibi ülkelerde veya tamamen reaktif denetim faaliyetlerinin tanımlanmasının mümkün olduğu ancak tüm faaliyetleri bu iki kategori arasında ayırmanın zor olduğu Danimarka'da kullanılamaz.

Yeni Zelanda müfettişliklerinin bu iki kategoriye kullanarak faaliyetleri nasıl sınıflandırabileceğine dair bir örnek olarak gösterilebilir. Proaktif çalışmalar için Planlı İnceleme/ Denetim adı verilen çalışmalardır. Reaktif çalışma için, İstihdam Standartları, Mağaza Ticaret Kuralları ve Göçmen Sömürüsü olarak üç alt kategorisi bulunan Şikayetler adlı bir vaka türü vardır.

Aşağıda Bölüm 3.1'de tartışıldığı üzere, bu veriler işlenerek proaktif ve reaktif denetim faaliyetlerinin oranına dayalı bir verimlilik göstergesi hesaplanabilir.

## 2.3 İşyeri ziyaretlerini içeren teftiş faaliyetleri için göstergeler

İş müfettişlikleri ofislerinde yapılanlar gibi diğer tüm teftiş faaliyetlerinden ayrı tutulması amacıyla işyeri ziyaretleri için özel bir gösterge belirlenmesi yaygın bir uygulamadır. Sadece birkaç ülkede tüm teftiş faaliyetleri genellikle işyeri ziyaretleri sırasında gerçekleştirilmektedir.

Ancak, teftiş ziyaretinin türüne (işyeri ziyareti ile aynı değildir) dayalı bir göstergeye sahip olmak çok yaygın değildir. Sekiz ülkede böyle bir gösterge kullanılmamaktadır ve her durumda bu sınıflandırma şekli önemli ölçüde değişiklik gösterebilmektedir.

Tablo 3, ilgili devletlerin yanıtlarını göstermektedir.

► Tablo 3 - İşyeri ziyaretleri / İşyeri ziyaretleri sırasındaki faaliyetlere yönelik göstergeler

		İŞYERİ ZİYARETLERİ		TEFTİŞ ZİYARETİ TÜRÜNE GÖRE	
Afrika	ZA	Evet		Hayır	
	TN	Evet/ İSG alanında K.M.O.		Hayır	
Asya	KR	Evet		Evet/İSG'de değil	
	MY	DOSH	Evet	DOSH	Evet
		DOLPM	Hayır	DOLPM	Hayır
		DOLSAB	Evet	DOLSAB	Evet
		DOLSAR	Evet	DOLSAR	Evet
	PH	Evet		Evet	
Avrupa	DK	Evet <sup>10</sup>		K.M.O. <sup>11</sup>	
	ES	Evet		Evet <sup>12</sup>	
	FR	Evet		Evet <sup>13</sup>	
	MT	Evet		Evet <sup>14</sup>	
	PL	Evet <sup>15</sup>		Evet <sup>16</sup>	
	PT	Evet		Evet <sup>17</sup>	
	SW	Hayır		Evet	
	UK	Evet		Hayır <sup>18</sup>	
Amerika	CO	Evet		Evet <sup>19</sup>	
	CL	K.M.O.		K.M.O.	
	PE	Evet		Evet <sup>20</sup>	
	UY	Evet		Hayır	
Okyanusya	NZ	K.M.O.		Evet <sup>21</sup>	

10 Tüm teftiş faaliyetleri teftiş ziyaretleri ile gerçekleştirilir.

11 Teftiş ziyaretlerini haberli, habersiz, başlangıç, takip veya bir ya da daha fazla iş müfettişinin katılımı şeklinde sınıflandırmak mümkün olabilir.

12 İlk ve takip ziyaretleri, gündüz ve gece, tatiller, polis ile ortak ziyaretler.

13 Ortak ziyaretler, beklenmedik zamanlarda yapılan ziyaretler ve ilk ve takip ziyaretleri; haberli ve habersiz ziyaretler arasında ayırım yapılmaz.

14 Rutin teftişler, takip ve önceki ziyaretler, normal çalışma saatleri ve mesai sonrası, tekrarlı takip ziyaretlerinin sayısı.

15 Teftiş / Teşvik.

16 Gece, tatiller, süre, müfettiş sayısı, diğer kamu kurumlarıyla iş birliği.

17 İlk ve takip ziyaretleri, gündüz veya gece, diğer kurumlarla ortak ziyaretler.

18 Müfettişler nasıl hareket edeceklerine karar verirler.

19 Plan veya programa göre.

20 Görevlendirilen kişilere göre.

21 Düzenleyici bir paydaşın dahil olduğu ortak görevlendirmeler.

Bunlar, iş teftiş kurulları tarafından işyeri ziyaretleri için kullanılan en yaygın sınıflandırmalardır:

- ▶ Bildirimli ve bildirimsiz ziyaretler: genellikle teşvik kampanyaları veya teftiş dışı ziyaretler durumunda bildirimli ziyaretler yapılır;
- ▶ İlk ve takip ziyaretleri: takip ziyaretleri genellikle görev sahibinin düzeltme bildirimleri, geçici önlem kararları veya tavsiye kararlarına cevaben ne gibi adımlar attığını kontrol etmek için gerçekleştirilir;
- ▶ Normal çalışma saatleri içinde ve mesai saatleri dışında, gece veya tatil günlerinde ziyaretler. İkincisi genellikle iş müfettişliğinin her zaman görevde olduğu fikrini yaymayı amaçlamaktadır;
- ▶ Olağan teftiş ziyaretleri ve diğer kamu kurumlarıyla iş birliği içinde ortak ziyaretler. Ortak ziyaretlere ilişkin veriler, ortak hedeflere ulaşmak isteyen farklı kamu kurumları arasında iyi bir anlayış olduğu fikrinin yaygınlaştırılmasına yardımcı olabilir.

## 2.4 Diğer faaliyet göstergeleri

Bazı göstergeler, teftiş faaliyetlerinin diğer ilgili özelliklerini veya işyeri ziyaretleri sırasında gerçekleşmeyen teftiş faaliyeti türlerini yakalar. Bununla ilgili birkaç örnek:

- ▶ İş müfettişleri (Kore, Polonya, vb.) tarafından verilen veya rapor edilen yetkilendirme işlemlerinden kaynaklanan teftiş faaliyetlerine ilişkin göstergeler;
- ▶ Eğitim, dışarıdan gelen çağrılara veya sorulara kişisel ilgi (Birleşik Krallık), farkındalık yaratma (Fransa, Polonya vb.) gibi teftiş dışı faaliyetler için faaliyet göstergeleri;
- ▶ Ziyaretlerden sonra görev sahipleriyle yapılan toplantılar, cihaz incelemesi ve ihtarnameler (Malta Cumhuriyeti) gibi ziyaretlerden ayrı tetfiş faaliyetlerine ilişkin göstergeler;
- ▶ İşveren türüne (Kolombiya) (gerçek kişi, tüzel kişi, kooperatif, dernek, vb.) veya işyerinin mahiyetine (Fransa) göre teftiş faaliyetleri için göstergeler;
- ▶ İstisnai ve geçici olarak, bazı iş müfettişliklerinin COVID-19 teftiş faaliyetleri için göstergeleri vardır.

▶ 3.



## ► 3. Etkililik göstergeleri

**Etkililik göstergeleri, iş müfettişlerinin faaliyetlerinin sonuçlarını ifade eder.**

- Bunlar iş müfettişi tarafından bildirilen veya tespit edilen ihlallerle ilgili olarak teftiş çalışmalarından kaynaklanan düzeltme bildirimleri, geçici önlem kararları, tavsiye kararları, uygulanan veya önerilen yaptırımlar, işin durdurulması ve sosyal güvenlik katkıları için talepler ve ihlallerle ilgili olmayan kararlar olmak üzere tüm iş müfettişi kararlarını içerir.
- Bu göstergeler aynı zamanda teftiş faaliyetleri sonucunda işverenler tarafından alınan düzeltici tedbirler de olabilir; örneğin ihlallerin düzeltilmesi (tamamen veya kısmen); özellikle İSG ile ilgili olarak düzeltme/ yasaklama bildirimlerinin uygulanması; sahte serbest çalışma, yasadışı iş sözleşmeleri veya yasadışı işgücü arzının kayıtlı iş sözleşmelerine dönüştürülmesi; sosyal güvenlik sistemine kayıtlı ilave işçiler; ödenmesi gereken maaşların iadesi vb.
- Bu tür bir gösterge, bir iş teftiş kurulunun iş koluna, bölgeye, konuya, işyerinin veya üretim biriminin türüne veya mahiyetine vb. göre müdahalesinin kapsamı veya derecesi ile ilgili bilgi sağlayan erişim oranlarını da içerebilir.

Dolayısıyla etkililik göstergeleri hem olumsuz hem de olumlu iş teftişi sonuçlarını kapsar. Yasaklama bildirimleri gibi kararlar, genellikle iş müfettişleri çalışma mevzuatının ihlallerini soruştururken ya da soruşturduktan sonra alınırken; düzeltmeler iş müfettişlerinin faaliyetlerinden kaynaklanan olumlu kazanımlardır.

### 3.1 İş müfettişlerinin kararlarıyla ilgili göstergeler

Bu etkinlik göstergeleri ihlallerden kaynaklanan kararlar ve ihlallerle ilgisi olmayan kararlar olmak üzere iki geniş kategoride sınıflandırılabilir. İlk kategori şu alt kategorilere ayrılabilir: a) ihlal işlemleri başlatmayan kararlar, b) ihlal işlemleri başlatan kararlar, c) genellikle işçi maaşlarının veya sosyal güvenlik yardımlarının talep edilmesi veya geri alınması amacıyla yaptırım ile ilgili kararlar. İkinci kategori ihlallerle ilgisi olmayan kararlar (d) farkındalık yaratma kampanyaları veya teknik yardım sağlanması gibi faaliyetleri içerir.

## a) İhlal işlemlerini başlatmama kararına yönelik göstergeler

ILO'nun 1947 tarihli ve 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi'nin 17.2. maddesinde belirtildiği üzere, uyarılar, düzeltme bildirimleri, tavsiye veya geçici önlem kararları gibi ihlal olmayan kararlara ilişkin göstergelere ilişkin yanıtlar Tablo 4'te aşağıdaki gibi gösterilmiştir:

► Tablo 4 - İhlal işlemlerinin başlatılmamasına ilişkin kararlar

		İHLAL İŞLEMLERİNİN BAŞLATILMAMASINA İLİŞKİN KARARLAR		UYUM SAĞLANMAYAN KARARLARIN İZLENMESİ	
Afrika	ZA	Evet		Evet	
	TN	Evet		Hayır	
Asya	KR	Evet		Evet	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Hayır Hayır Hayır Hayır	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Evet Hayır Hayır
	PH	K.M.O.		Hayır	
Avrupa	DK	Evet		K.M.O.	
	ES	Evet		Hayır	
	FR	Evet		Hayır	
	MT	Evet		Evet	
	PL	Evet		Evet	
	PT	Evet		Hayır	
	SW	Hayır		Evet	
	UK	Evet		Hayır	
Amerika	CO	Evet		Evet	
	CL	Evet		Evet	
	PE	Evet		Evet	
	UY	Evet		Evet	
Okyanusya	AU	Evet		Evet	
	NZ	Evet		Hayır	

Temelde, bu ankete katılan ülkelerin neredeyse tamamı bu tür kararlara yönelik göstergelere sahiptir ya da bu göstergeleri kullanma imkanına sahiptir.

Kararlara uyulması iş müfettişliklerinin faaliyetlerinin etkililiğini göstermede iyi bir gösterge iken, dokuz ülke görev sahipleri tarafından uyulmayan kararların sonuçlarını kayıt altına almamaktadır (bkz. Tablo 4, sağ sütun).

## b) İhlal işlemlerini başlatma kararına yönelik göstergeler

İhlal işlemlerini başlatmaya yönelik kararlar, bir işverenin davranışıyla ilgili olarak idari veya hukuki işlemlerin başlatılmasını gerektirir.

İhlal kararları söz konusu olduğunda, Tablo 5 ilgili müfettişliklerin yanıtlarını göstermektedir.

► Tablo 5 - İhlal işlemlerini başlatan kararlar

		İHLAL İŞLEMLERİNİ BAŞLATAN KARARLAR	ONAYLANMIŞ CEZALAR
Afrika	ZA	Evet	Evet
	TN	İSG'de Evet/Hayır	Hayır
Asya	KR	Evet	Evet
	MY	DOSH Evet DOLPM Evet DOLSAB Evet DOLSAR Hayır	DOSH Evet DOLPM Evet DOLSAB Evet DOLSAR Hayır
	PH	Hayır	Hayır
Avrupa	DK	Hayır <sup>22</sup>	Hayır
	ES	Evet	Hayır
	FR	Evet	Evet
	MT	Evet	Hayır
	PL	Evet	Evet
	PT	Evet	Evet
	SW	Evet	Evet
	UK	Hayır	Evet
Amerika	CO	Hayır	Evet <sup>23</sup>
	CL	Evet	Hayır <sup>24</sup>
	PE	Evet	Evet
	UY	Evet	Evet
Okyanusya	AU	Evet	Evet
	NZ	Evet	Evet

Birkaç istisnai ülke dışında (Filipinler, Danimarka, Birleşik Krallık ve Kolombiya), ankete katılan ülkelerin çoğu ihlal işlemlerini içeren kararların kayıt ve istatistiklerini tutmaktadır. Ancak sekiz ülkenin idari veya hukuki süreçlerde verilen cezaların sayısına ilişkin kayıtları bulunmamaktadır ve bu nedenle bu tür kararların etkililiği belirlenmemektedir.

22 Veriler kayıt altında ama kamunun erişimine açık değildir.

23 Kayıtlar, hukuki işlemlerin sonucunu gösterir.

24 İç sınıflandırma.

### c) Talep ve düzeltme faaliyetlerine yönelik kararlar için göstergeler

Bazı Devletler, yukarıdaki a) ve b) kategorilerine göre sınıflandırılmayan diğer karar türleri için göstergelere sahiptir çünkü bu kararlar ihlal işlemlerinin başlatılıp başlatılmayacağına ilişkin olmayıp diğer türden yaptırım faaliyetlerine atıfta bulunmaktadır.

Aşağıda yer verilen örneklerde de görüldüğü üzere, söz konusu talepler genellikle sosyal güvenlik yardımları veya katkıları ve işçi maaşları ile ilgilidir:

İspanya'da iş müfettişi başına belirli sayıda sosyal güvenlik birimi düşmektedir.

Sosyal güvenlik yardımları söz konusu olduğunda, bu yardımları yasadışı şekilde bir işte çalışarak alan kişilere ilişkin kötüye kullanım tutarını gösteren göstergeler ile haksız yere sosyal güvenlik yardımı almak amacıyla yapılan sahte kayıt ve başvuru sayılarına ilişkin göstergeler bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik kaydı ve katkılarıyla ilgili olarak, uygunsuz şekilde kaydedilen işçi sayısı, ödenmemiş katkı miktarı vb. için göstergeler bulunmaktadır.

Kamu yardım ve sübvansiyonlarının izlenmesine ilişkin olarak, eyaletler ve özerk topluluklar (bölgeler) tarafından verilen yardım ve sübvansiyonların miktarına ilişkin veriler bulunmaktadır.

İSG söz konusu olduğunda, olağan ihlal işlemlerine tabi olmayan kamu kurumlarıyla ilgili olarak alınan faaliyetlere ilişkin veriler bulunmaktadır.

Yeni Zelanda'da iş müfettişlikleri yalnızca ücretler ve izin ödemeleri ile sınırlı olmak üzere ellerindeki yaptırım araçları sayesinde ödenmemiş tutarların ödenmesini talep edebilmektedirler.

### d) İhlallerle ilgili olmayan kararlar için göstergeler

İhlallerle ilgisi olmayan faaliyetlerin sınıflandırılmasıyla ilgili olarak (bkz. Tablo 6), birçok ülke teşvik faaliyetleri veya teftiş dışı faaliyetler hakkında verilere sahiptir. Diğerlerinde ise hiçbir ihlalin tespit edilmediği teftiş ziyaretleri için ayrı bir kategori bulunmaktadır ve bu da uyum düzeyinin bir etki göstergesi olarak kullanılabilir (aşağıda Bölüm 3.2b'de tartışıldığı üzere).<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Teftiş dışı faaliyetler:

► Tablo 6 - İhlallerle ilgisi olmayan faaliyetler

		İHLALLERLE İLGİLİSİ OLMAYAN FAALİYETLER	
Afrika	ZA	Hayır	
	TN	Hayır	
Asya	KR	Evet/ İSG'de Hayır	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Evet Evet Evet
	PH	Hayır	
Avrupa	DK	Evet <sup>26</sup>	
	ES	Evet	
	FR	Evet	
	MT	Evet <sup>27</sup>	
	PL	Hayır <sup>28</sup>	
	PT	Hayır	
	SW	Hayır	
	UK	Evet	
Amerika	CO	Evet <sup>29</sup>	
	CL	Hayır	
	PE	Evet <sup>30</sup>	
	UY	Hayır	
Okyanusya	AU	Evet <sup>31</sup>	
	NZ	Evet <sup>32</sup>	

26 Teftiş dışı faaliyetler.

27 Farkındalık yaratma kampanyaları.

28 Teftiş dışı faaliyetler.

29 Önleyici faaliyetlerde.

30 Teknik destek faaliyetleri.

31 Farkındalık yaratma kampanyaları.

32 Danışmanlık hizmetleri.

## 3.2 Teftiş faaliyetleri ile gerçekleştirilen düzeltmelere ilişkin göstergeler

Düzeltilmeler, yukarıdaki Bölüm 3.1.a)'da belirtildiği gibi uyarılara, düzeltme ve yasaklama bildirimlerine, tavsiyelere veya geçici önlem kararlarına uyulmasının bir sonucu olabilir. Bunlar aynı zamanda takip ziyaretleri sırasında gerçekleştirilen teftiş faaliyetlerinin veya farkındalık artırma kampanyaları gibi diğer faaliyet türlerinin bir sonucu da olabilir.

Tablo 7, iş müfettişliklerinin takip ziyaretleri ile elde edilen düzeltmeler için göstergelerin ve diğer tür sonuçlar için kullanılan göstergelerin (örneğin, kayıt altına alınan kayıt dışı işçi sayısı ile ilgili olanlar) kullanımına ilişkin yanıtlarını göstermektedir.

► Tablo 7 - Teftiş faaliyetleriyle elde edilen düzeltmeler

		TEFTİŞ FAALİYETLERİ ARACILIĞIYLA GERÇEKLEŞTİRİLEN DÜZELTMELER			
		TAKİP ZİYARETLERİ ARACILIĞIYLA		BAŞKA HERHANGİ BİR FAALİYET YOLUYLA	
Afrika	ZA	Evet		Hayır	
	TN	Hayır		Hayır	
Asya	KR	Evet		Evet	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Evet Hayır Hayır	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Hayır Hayır Hayır Hayır
	PH	K.M.O.		Hayır	
Avrupa	DK	K.M.O.		Hayır	
	ES	Hayır		Evet	
	FR	Hayır		Hayır	
	MT	Evet		Hayır	
	PL	Evet		Evet	
	PT	Hayır		Evet	
	SW	Hayır		Hayır	
	UK	Hayır <sup>33</sup>		Evet	
Amerika	CO	Evet		Hayır	
	CL	Hayır		Hayır	
	PE	Evet <sup>34</sup>		Evet	
	UY	Evet		Hayır	
Okyanusya	AU	Evet		Evet	
	NZ	Evet		Hayır	

33 İş müfettişleri ihlaller giderilene kadar görevlerine devam ederler.

34 Sadece pandemi ile ilgili teftiş faaliyetleri için.

Bazı ülkelerin sadece bu alana özgü göstergeleri vardır. Bununla ilgili birkaç örnek:

Polonya'da Ulusal İş Teftiş Kurulu, tekrarlayan teftişler olarak adlandırılan takip ziyaretlerine ilişkin veri toplamaktadır. Ayrıca, kararların ve teftiş sonrası talimatların uygulanmasına ilişkin olarak işverenler tarafından sağlanan bilgilere cevaben uygulanan yasal tedbirler hakkında da veri toplamaktadırlar.

Portekiz'de iş müfettişlikleri sahte serbest meslek ve yanlış sınıflandırılmış iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve geçerli bir izne sahip yabancı işçilerin durumlarının düzenlenmesi ile ilgili istatistikleri tutmaktadır.

İspanya'da iş müfettişlikleri kayıt dışı ve eksik beyan edilen işlerin düzenlenmesi ve yasadışı iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ile ilgili istatistikler tutmaktadır.

Peru'da, iş müfettişlikleri kayıt dışı işçilerin yasal statüye kavuşturulmasıyla ilgili verilere sahiptir.

### 3.3 Erişim oranlarına dayalı göstergeler

Bu göstergeler iş müfettişliklerinin işkoluna, bölgeye, konuya, işyerinin veya üretim biriminin türüne veya mahiyetine vb. göre müdahale derecesine ilişkin bilgi sağlar.

Daha önce de belirtildiği üzere neredeyse tüm ülkeler, faaliyet göstergesi verilerini şirketler, işyerleri ve üretim birimleri hakkındaki kamu istatistikleriyle çapraz referanslandırarak erişim oranı göstergeleri elde etme olanağına sahiptir.

Ancak bilgilerin güvenilir olabilmesi için verilerin detaylandırılması ve aynı kalemlerin (aynı işyerlerindeki aynı faaliyetler) birden fazla kez sayılmadığından emin olunması gerekmektedir.

Çoğu zaman bu göstergeler sadece planlama amacıyla hesaplanmaktadır.

Farklı erişim oranlarına ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 8'de sunulmaktadır.

► Tablo 8 - Erişim oranlarına dayalı etki göstergeleri

		ETKİLENEN İŐİŐLER VEYA ÜRETİM BİRİMLERİ		İŞKOLUNA, BÖLGEYE VB. GÖRE ERİŞİM		DİŐER ERİŞİM GÖSTERGELERİ	
Afrika	ZA	Hayır		Hayır		Hayır	
	TN	Hayır		Hayır		Hayır	
Asya	KR	Evet		K.M.O.		Hayır	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Hayır Evet Hayır	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Hayır Hayır Hayır	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Hayır Hayır Hayır Hayır
	PH	Hayır		Hayır		Hayır	
Avrupa	DK	Hayır		Hayır		S.P.A.	
	ES	Hayır		Hayır		K.M.O.	
	FR	Evet		Evet		Hayır	
	MT	Hayır		S.P.A.		Hayır	
	PL	Evet		K.M.O.		Hayır	
	SW	Hayır		Evet		Hayır	
Amerika	UK	Hayır		K.M.O.		Evet	
	CO	Evet		Evet		S.P.A.	
	CL	Hayır		Hayır		Hayır	
	PE	Evet		Evet		Evet	
Okyanusya	UY	Hayır		Evet		K.M.O.	
	AU	Evet		S.P.A.		Hayır	
	NZ	Hayır		Hayır		Hayır	

Bununla ilgili birkaç örnek:

Peru'da teftiş hedefleri bölge iş müfettişliklerinin bölgesel alanlarına göre belirlenir ve bölgesel bazda gerçekleştirilir. Teftiş faaliyetleri, inşaat, taşımacılık, balıkçılık gibi öncelikli ekonomik işkollarına göre yürütölmektedir. Ayrıca mikro, küçük, orta veya büyük ölçekte işletmeler olmak üzere ne tür işletmelerin teftiş edildiğine ilişkin bilgiler de bulunmaktadır.

Birleşik Krallık'ta, HSE teftiş erişim oranlarını düzenli olarak hesaplamamaktadır. Ancak belirli bir nedenle (örneğin, okulların COVID-19'un bulaşmasını azaltmaya yönelik hükümet yönergelerini uygun bir şekilde uyguladıkları konusunda kamuoyuna güvence vermek için yakın zamanda başlattıkları müdahale programı - ülke genelinde belirli bir orandaki okullardaki müdahaleleri içeren) gerekli olması halinde zaman zaman bu göstergelyi kullanmaktadır. HSE (büyük tehlike barındırmayan sektörlerde) hedefe yönelik ve istihbarat odaklı bir ortamda faaliyet göstermektedir. Bu, işkoluyla ilgili veri ve araştırmaların analiz edilmesiyle belirlenen daha yüksek riskli işkollarında düzenleyici kaynaklarına öncelik verilmesini gerektirir.

# ▶ 4.



## ► 4. Verimlilik göstergeleri

---

ILO Rehberi'ne uygun olarak, bu göstergeler, kullanılan insan kaynakları ve istenen hedeflere ulaşma hızı ile ilgili olarak iş teftiş kurullarının etkinliğini aktarmayı amaçlamaktadır. Bu istatistikler aynı zamanda iş teftiş performansının genel niteliği hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

Verimlilik göstergeleri; genel verimlilik göstergeleri olarak kabul edilebilecek olanlar (4.1), hedeflenen kampanyalarla ilgili olanlar (4.2), özellikle teftiş ziyaretleriyle ilgili olanlar (4.3) ve diğerleri (4.4) olmak üzere birkaç grupta sınıflandırılabilir.

### 4.1 Genel verimlilik göstergeleri

Genel verimlilik göstergeleri, işçi kaynaklı başvuru ve şikayetler (genellikle resmi şikayetler veya talepler) üstlenilen işe oranı ve proaktif denetim faaliyetlerinin reaktif denetim faaliyetlerine oranı ile ilgilidir.

İşçi kaynaklı başvuru ve şikayetler fiilen üstlenilen işe oranı söz konusu olduğunda, sadece altı ülke kamuya açık olarak kaydedilmiş verilere sahiptir. Aynı altı ülke bu göstergenin sadece iç planlama amacıyla kullanıldığını belirtmektedir.

İşçi kaynaklı başvuru ve şikayetler ülkeden ülkeye değişen bir kavram ve bu nedenle kolaylıkla karşılaştırma yapılamamaktadır.

Bölüm 2.2'de tartışıldığı üzere, ankete katılan ülkelerin çoğu gerçekleştirilen proaktif ve reaktif denetim faaliyetlerinin sayısını biliyor veya ölçebiliyor olsa da proaktif ve reaktif faaliyetlerin oranı sadece 13 ülkede kullanılmaktadır.

Bu gösterge, bir müfettişliğin özerklik derecesini, yani çalışmalarının ne ölçüde programına bağlı olduğunu ve iş yükünün ne ölçüde dışarıdan gelen başvuru veya taleplerden ve şikayetler ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin incelemelerden kaynaklandığını ölçmek için uygun olabilir.

► Tablo 9 - Genel verimlilik göstergeleri

		TALEP - ÇALIŞMA ORANI	PROAKTİF - REAKTİF ORAN		
Afrika	ZA	Hayır	Evet		
	TN	Hayır	Hayır		
Asya	KR	Evet	Evet		
	MY	DOSH	Evet	DOSH	Evet
		DOLPM	Hayır	DOLPM	Hayır
		DOLSAB	Hayır	DOLSAB	Evet
DOLSAR		Hayır	DOLSAR	Hayır	
PH	K.M.O.	Evet			
Avrupa	DK	S.P.A.	Hayır		
	ES	Evet <sup>35</sup>	Hayır		
	FR	Hayır	Evet		
	MT	K.M.O.	Evet		
	PL	Evet <sup>36</sup>	Evet		
	PT	Evet <sup>37</sup>	Evet		
	SW	Evet	Evet		
	UK	K.M.O. <sup>38</sup>	Evet <sup>39</sup>		
Amerika	CO	K.M.O. <sup>40</sup>	Hayır		
	CL	T.I.C.	Evet		
	PE	K.M.O.	Evet		
	UY	K.M.O.	Evet		
Okyanusya	AU	K.M.O.	Evet		
	NZ	K.M.O.	Evet		

## 4.2 Teftiş ziyaretlerine ilişkin verimlilik göstergeleri

Verimlilik göstergeleri örneğin bir talep ya da şikayet alındıktan sonra bir ziyaretin gerçekleştirilmesindeki yanıt süreleri (reaktif faaliyetler söz konusu olduğunda) ya da iş müfettişlerinin her bir ziyaret için harcadıkları zaman ve bu faaliyetler için iş müfettişlikleri tarafından kullanılan insan kaynakları gibi teftiş ziyaretlerinin unsurlarıyla da ilgili olabilir.

Teftiş ziyaretleriyle ilgili verimlilik göstergelerine ilişkin çeşitli yanıtlar aşağıda Tablo 10'da sunulmaktadır:

35 Sadece şikayetlerle ilgili olarak.

36 İncelenen şikayet ve kazalara ilişkin veriler.

37 İncelenen şikayetler ve işleme alınmayan şikayetlerle ilgili olarak.

38 Şikayetler kayıt altına alınmış (incelenmiş, telefon görüşmeleri ile ele alınmış, vb.), ancak istatistik yok.

39 Proaktif vakalar için harcanan zamanın reaktif vakalar için harcanan zamana oranı raporlanmaktadır.

40 Devam etmekte olan incelemelerin periyodik olarak değerlendirilmesi.

► Tablo 10 - Teftiş ziyaretlerine ilişkin verimlilik göstergeleri

		ZİYARET İÇİN YANIT SÜRESİ	TEFTİŞTE HARCANAN ZAMAN	TAHSİS EDİLEN İNSAN KAYNAKLARI	
Afrika	ZA	Hayır	Hayır	Hayır	
	TN	Hayır	Hayır	Hayır	
Asya	KR	Evet	Evet / İSG'de Hayır	Evet / İSG'de Hayır	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Evet Evet Hayır	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Hayır Evet Hayır
	PH	K.M.O.	Hayır	Evet / İSG'de Hayır	
	DK	K.M.O.	Evet	K.M.O. <sup>41</sup>	
Avrupa	ES	Hayır	Hayır	K.M.O.	
	FR	Evet	Hayır	K.M.O.	
	MT	Hayır	Hayır	Hayır <sup>42</sup>	
	PL	Evet <sup>43</sup>	Evet	Hayır <sup>44</sup>	
	SW	Evet	Evet	Hayır	
	UK	Hayır	K.M.O.	Evet	
Amerika	CO	K.M.O.	K.M.O. <sup>45</sup>	S.P.A.	
	CL	Evet	Hayır	Hayır	
	PE	Evet	Evet	Evet	
	UY	Hayır	Hayır	Hayır	
Okyanusya	AU	Evet	Hayır	Hayır	
	NZ	Evet	K.M.O.	Evet	

41 Bu bilgi ulaşılabılır.

42 Kural olarak, her teftiş için iki İSG Görevlisi gerekmektedir.

43 Bu kapsamda yer alan birkaç nokta: toplam süre, teftişin gerçekleştirilmesi için harcanan zaman, tedbirlerin uygulanması için harcanan zaman.

44 Teftiş başına düşen ortalama iş müfettişi sayısı, iş müfettişi başına düşen ortalama teftiş sayısı ve iş müfettişi başına düşen ortalama kuruluş sayısı.

45 İdari prosedür kuralları ile ilgili olarak.

### a) Ziyaretlere Yanıt Sürelerine İlişkin Olarak:

Dokuz iş müfettişliği, teftiş ziyaretleri için yanıt sürelerine, yani bir şikayetin iş müfettişliği tarafından alınması ile müfettiş veya müfettişlerin işyerini ziyaret ettiği gün arasında geçen süreye ilişkin verilere sahiptir. Bazı durumlarda, maksimum bekleme süresi iç kurullarla belirlenir. Bununla ilgili birkaç örnek vermek gerekirse;

Danimarka'da DWEA belirli bir durum için yanıt verme süresine ilişkin istatistiklere sahiptir. Çalışma ortamıyla ilgili şikayetlere verilen yanıtlar, şirketlerin teftiş için sınıflandırıldığı özel bir değerlendirmeye göre ele alınır. Akut tehlikelerle ilgili şikayetler her zaman için acil bir teftişi başlatacaktır. Akut kazalar, yani ağır kazalar, haftanın herhangi bir gününde, günün herhangi bir saatinde derhal incelenmelidir. Hemen incelenmeye alınmayan kazalar, kural olarak üç ay içerisinde mutlaka incelenmelidir.

Kolombiya'da (CO), IVC – SISINFO bilgi sistemi, ön inceleme ve idari yaptırım prosedürünü takip eden idari soruşturmalarda harcanan süreyi yönetmektedir. Bu süreç, entegre yönetim sistemi olan GIS üzerinde yayımlanmıştır. Bir dosyanın bir müfettişe atanması ile ziyaretin gerçekleştiği tarih arasındaki süre, sistemde kayıtlı veriler aracılığıyla belirlenebilmektedir (ziyaretin test modülünde kaydedilmiş olması şartıyla).

Bazı ülkeler, iş müfettişliğinin şikayetlere verdiği yanıtın her zaman bir teftiş ziyareti gerektirmediğini, sadece yasal işlemler veya yönetmeliklerle ilgili sorulara veya bilgi taleplerine cevap verdiğini belirtmektedir.

Ziyaretler için ortalama yanıt süresi göstergesi, bir iş müfettişliğinin bu tür taleplerle ne kadar iyi başa çıktığını belirlemede faydalı olabilirken, taleplere ortalama yanıt süresi göstergesi, bir iş müfettişliğinin vatandaşlardan gelen bilgi talepleriyle ne kadar iyi başa çıktığını belirlemede faydalı olabilir.

### b) Teftiş faaliyetleri için harcanan süre ile ilgili

Bazı ülkeler, normal koşullarda işyeri ziyareti gerektiren teftiş faaliyetleri için harcanan süreye ilişkin istatistikleri kaydetmektedir. Bununla ilgili birkaç örnek vermek gerekirse;

Danimarka'da, DWEA'nın istatistikleri aşağıda belirtilen aylık tabloları içermektedir:

- teftiş süresi (bir işyerini teftiş etmek için harcanan zaman anlamına gelir)
- müfettiş başına düşen ortalama teftiş süresi
- müfettiş başına düşen ortalama hazırlık ve raporlama süresi
- müfettiş başına düşen ortalama seyahat süresi
- karar başına gereken ortalama süre
- karar başına gereken ortalama hazırlık ve raporlama süresi
- tatmin edici bir sonuç elde etmek için teftiş süresi boyunca müfettiş başına düşen ortalama faaliyet sayısı

DWEA'nın 2021 yılı boyunca çeşitli teftiş türleri için harcanan teftiş süresini hesaplaması beklenmektedir. DWEA bunun için aşağıdaki hedefleri belirlemiştir:

- müfettiş başına düşen ortalama teftiş saati sayısı
- DWEA'da sosyal dampingle mücadeleye ayrılan toplam teftiş saati sayısı
- toplam teftiş ziyareti sayısı

Polonya'da iş müfettişliklerinin kayıtları teftişlerin süresini, şikayetlerin incelenmesi için geçen süreyi ve şikayetlerin incelenme şeklini (yöntemi) gösterir. İstatistikler ayrıca belirli bir işyerinde hangi tarihlerde teftiş yapıldığını, işverenin belirlenen yükümlülükleri ne zaman (hangi tarihte) yerine getirdiğini ve yasal kararların ne zaman verildiğini göstermektedir.

İstatistikler ayrıca teftiş faaliyetleri için harcanan zamanı da içermektedir. Teftişleri, işverenin yerindeki ve Ulusal İş Teftiş Kurulunun ofisindeki teftiş süresine ve teftişle ilgili diğer faaliyetlerin süresine göre (örneğin kararların hazırlanması, teftiş formlarının doldurulması gibi) sınıflandırmak mümkündür.

### c) Teftiş faaliyetlerinde görevlendirilen insan kaynakları ile ilgili

Altı ülkede farklı şekillerde ifade edilen bu parametreye ilişkin kayıtlar bulunmaktadır.

Polonya'da istatistikler, diğer hususların yanı sıra teftiş başına düşen ortalama iş müfettişi sayısını, iş müfettişi başına düşen ortalama teftiş sayısını ve iş müfettişi başına düşen ortalama işyeri sayısını kaydetmektedir.

Kolombiya'da insan kaynakları departmanı, iş müfettişi türüne göre (çalışma standartları veya çalışma riski) teftiş faaliyetleri için uygun bir hedef rakam belirlemek amacıyla her bölgede aktif olan iş müfettişi sayısına yönelik tahminde bulunur.

Şili'de tüm teftiş süreci için geçen süre ölçülür ve kaydedilir.

### 4.3 Hedef odaklı teftiş kampanyaları için verimlilik göstergeleri

Verimlilik göstergeleri teftiş kampanyalarında temel bir rol oynamaktadır. Bu göstergeler genellikle kampanya başlatılmadan önce kampanya hedefleriyle birlikte belirlenir. Kampanya sona erdiğinde, hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını ölçmek için kullanılabilirler.

Tablo 11 ankete verilen yanıtları göstermektedir:

► Tablo 11 - Hedef odaklı teftiş kampanyaları için göstergeler

		HEDEF ODAKLI TEFTİŞ KAMPANYALARI İÇİN SPESİFİK GÖSTERGELER
Afrika	ZA	Hayır
	TN	Hayır
Asya	JP	Hayır
	KR	Evet
	MY	DOSH Evet DOLPM Hayır DOLSAB Hayır DOLSAR Evet
	PH	Evet <sup>46</sup>
Avrupa	DK	Evet
	ES	Evet
	FR	Evet
	MT	Evet
	PL	Evet
	PT	Evet
	SW	Hayır
Amerika	UK	Evet
	CO	S.P.A.
	CL	Evet
	PE	Evet
Okyanusya	UY	Evet
	AU	Evet
	NZ	Evet

46 Uyum oranları.

Bununla ilgili birkaç örnek:<sup>47</sup>

DWEA, Danimarka'da çalışma ortamına ilişkin belirli sorunlara odaklanan sektör odaklı teftişler gerçekleştirmektedir. Bu durumlarda, normalde söz konusu sorunla ilgili olarak "kaynak çabası" (yani teftiş saatlerinin sayısını) rapor eden göstergeler/hedefler kullanılır.

İspanya'da belirli konulara yönelik kampanyalar söz konusu olduğunda elde edilen veriler, dolandırıcılıkla mücadele kampanyalarında yasal statüye kavuşturulan işçi sayısı veya cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler kullanılarak işleme alınan sözleşmeler ya da teşmiller gibi konularla doğrudan bağlantılı göstergelerle ilgilidir. Bu, teftiş faaliyetinin etkinliğini yıl bazında, kampanyalara, sektörlere ve tespit edilen ihlal türlerine göre değerlendirmeyi mümkün kılan sayısal verilerdir. Sonuçlar, önceki yıl toplanan verilerle bir karşılaştırmayı içermekte olup her yeni kampanyanın başarısını kanıtlamakta ve iş müfettişliklerinin gelecekteki teftiş faaliyetlerinin planlamasına olanak tanımaktadır.

Fransa'da iş teftiş kurulu her bir kampanya için özel göstergeler içeren önemli programlar geliştirmiştir. Kampanya başlatılmadan önce amaç ve hedefler ile iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilecek faaliyetlerin türü tanımlanır. En yaygın göstergeler denetim altındaki şirket veya işyeri sayısı, teftiş ziyaretlerinin sayısı ve ihlalle ilgili ve ihlalle ilgili olmayan kararların (özellikle durdurular, etkilenen işçiler ve bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri) sayısıdır.

Birleşik Krallık'ta uyum verileri, müdahale programlarının etkisini ölçmek için kullanılan göstergelerden biridir ve kaza/olay oranları ile paydaş gruplar ve iş müfettişlerinden alınan geri bildirimler gibi nitel bilgilerle birlikte değerlendirilmektedir. Web sitesi tıklamalarını ve teftiş kampanyası bildirimlerinin re-tweet yapılmasını ölçerek iletişim faaliyetlerine katılımı izlemektedirler.

MT'de (Malta'da), her müfettişin yerine getirmesi beklenen belirli görevleri vardır ve müfettişlik kurumu bu görevlerin hangilerinin gerçekten yerine getirildiğini nicel olarak değerlendirir. Müfettişler arasında karşılaştırmalar yapılır ve bu da kabaca bir verimlilik ölçümü sağlar. Denetim kampanyaları sırasında, müfettişler önceden belirlenmiş bazı kriterlere odaklanırlar (ancak fark ettikleri diğer durumları da göz ardı etmezler). Dolayısıyla, müfettişlerin faaliyetlerinin, incelenen belirli bir konuya ya da sektöre özel olarak şekillendirildiği söylenebilir.

47 Uyum verileri, diğer göstergelerin yanı sıra müdahale programlarının etkisine ilişkin bir gösterge sağlar.

## 4.4 Diğer verimlilik göstergeleri

Bazı ülkeler başka verimlilik göstergeleri kullanmaktadır. Bununla ilgili birkaç örnek vermek gerekirse;

Tunus'ta İş Sağlığı Teftiş Kurulu mesleki tıbbi kapsama oranını ve bunun periyodik artışını ölçmek için göstergeler kullanmaktadır.

Kore'de iş müfettişlikleri bildirilen ihlal vakalarının çözüm oranı ve işlem süresindeki azalma oranı için göstergelere sahiptir.

Filipinler'de iş müfettişlikleri yaptırım oranları ve memnuniyet oranları göstergelerine sahiptir.

Teftiş ziyaretlerinin etkinliğini ve verimliliğini değerlendirmek için sonuç göstergeleri belirlenmiştir. Genel çalışma standartları ve İSG ile ilgili uyumluluk oranları, Çalışma Bakanlığı'nun teftiş programının bir parçası olarak dikkate alınan göstergelerden bazılarıdır.

Danimarka'da iş müfettişlikleri bozulan kararlar, kararlarla ilgili şikayetler ve gözetim ve iç denetimlerle ilgili kullanıcı memnuniyeti göstergelerine sahiptir.

Polonya'da alınan yasal tedbirlerin uygulanmasına ilişkin bütçeleme temelli göstergeler ve istatistikler bulunmaktadır.

İsveç'te iş müfettişlikleri iş müfettişi başına düşen çalışma günü sayısına ilişkin iç verimlilik göstergelerini kullanmaktadır (yılda 165 gün teftişlere ayrılmalıdır).

Birleşik Krallık'ta iş müfettişlikleri yaptırım uygulanmasıyla sonuçlanan teftiş ziyaretlerinin oranını izlemektedir. Bu durum iş müfettişliklerinin düşük uyuma standartlarına sahip sektörleri seçmesini sağlar.

Peru'da iş müfettişlikleri teftiş edilen veya diğer faaliyetlere konu olan işyeri ve Şirket sayısı, teftiş faaliyetlerinden etkilenen işçi sayısı ve teftiş faaliyetlerinin bir sonucu olarak resmiyet kazanan veya kayıt altına alınan işçi sayısına ilişkin kayıt tutar.

Yeni Zelanda'da, teftiş kurumu her vakayı değerlendirerek, stratejileriyle uyumlu olup olmadığını ve sistematik sorunları hedefleyip hedeflemediğini kontrol eder. Bu değerlendirme, kaynakların en yüksek geri dönüşü sağlayacak Şekilde kullanılmasını amaçlar.

# ▶ 5.



## ► 5. Etki göstergeleri

---

ILO Rehberi'nde de belirtildiği üzere, iş müfettişlerinin çalışmalarının bir bütün olarak çalışan nüfus üzerindeki etkisini ölçmek son derece zordur ancak bunu ölçmek için en azından bazı tahmini ölçütlere sahip olmak önemlidir. Aslında, yaptıkları işin işçilerin yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğundan emin olmak, müfettişlerin iş motivasyonunun önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Etki göstergeleri, teftiş faaliyetlerinin doğrudan ve anlık hedeflerinin ötesindeki dolaylı etkilerini ölçmeyi amaçlar. Bu, teftiş yapılan işyeri veya üretim birimi dışında aynı işyerinde çalışanlar üzerindeki dolaylı etkilerin yanı sıra diğer işyerleri üzerindeki dolaylı etkilerin ve teftiş faaliyetlerinin genel olarak toplum üzerindeki etkilerinin ölçülmesi anlamına gelmektedir.

Bu nedenle etki göstergeleri, tek bir teftiş faaliyetiyle ilgili olanlar ve bölgesel veya ulusal düzeyde uyumu etkileyenler olmak üzere iki kategoriye ayrılır.

### 5.1 Münferit iş teftiş faaliyetinden elde edilen etki göstergeleri

Bu ilk gösterge türü, bir teftiş faaliyeti sonucunda, denetimin asıl amacı dışında, işletme, üretim birimi ya da işyeri üzerinde yarattığı daha geniş etkiyi ölçmeye yöneliktir.

ILO Rehberi'nde belirtildiği üzere, bu tür göstergeler münferit iş teftiş faaliyetinin doğrudan etkilediği işçiler dışındaki işçiler üzerindeki etkisini veya dolaylı etkilerini ifade eder.

Bu tür göstergeler, aynı işverenin önceki teftişten sonra tekrar eden ihlallerde bulunup bulunmadığını da kapsayabilir. Bu sayede, söz konusu teftişin dolaylı etkisi hakkında fikir sahibi olunabilir.

Tablo 12, çalışmaya katılan iş müfettişliklerinin bu etki göstergelerine ilişkin verdikleri yanıtları göstermektedir:

► Tablo 12 - Múnferit teftiş faaliyetlerinden çıkarılan etki göstergeleri

		DÜZELTMELER İÇEREN MÜNFERİT FAALİYETLER	TEKRARLAYAN İHLALLER
Afrika	ZA	Hayır	Evet
	TN	Hayır	Hayır
Asya	KR	Evet	Hayır
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Hayır Hayır Hayır Hayır
	PH	Hayır	K.M.O.
Avrupa	DK	Hayır	Hayır
	ES	Hayır	Evet
	FR	Hayır	Hayır
	MT	Hayır	K.M.O.
	PL	Evet	Evet
	PT	Hayır	Evet
	SW	Hayır	Evet
Amerika	UK	Hayır	S.P.A.
	CO	Hayır	S.P.A.
	CL	Evet	Hayır
	PE	Evet	Evet
Okyanusya	UY	Hayır	Evet
	AU	S.P.A.	Evet
	NZ	Hayır	Hayır

Veriler, sadece dört ülkenin tek bir teftiş faaliyetinden dolayı olarak etkilenen işçi sayısını gösterge olarak kullandığını, dokuz ülkenin ise böyle bir faaliyetten sonra tekrar eden ihlallerle ilgili göstergeler kullandığını göstermektedir.

İlk gösterge ile ilgili olarak, iş müfettişlikleri genellikle bir teftiş faaliyetinin yol açtığı ve takip ziyaretleri ile teyit edilen düzeltmelerin kayıtlarını tutarlar. Ancak bu iş müfettişliklerinin çoğu bu faaliyetlerin hedeflediği işçilere yönelik doğrudan etkiler ile diğer işçilere yönelik düzeltmeler açısından dolayı etkiler arasında ayırım yapmamaktadır.

Çalışmada ortaya çıkan iyi uygulamalardan bir örnek aşağıda verilmiştir:

Polonya'da, müfettişler "önleyici sonuçlar" olarak adlandırılan bir uygulama yapmaktadır. Bu uygulama kapsamında, belirli bir ihlale dikkat çekilerek, söz konusu ihlalin aynı işyerinde çalışan diğer işçileri ya da tüm işçileri etkileyebileceği yönünde uyarıda bulunmaktadır.

İkinci gösterge ve bu göstergenin kullanımı söz konusu olduğunda, birçok iş müfettişlikleri tekrar eden ihlallerin kayıtlarını tutmaktadır, ancak bunları sadece planlama amacıyla veya ülke genelinde herhangi bir türde tekrar eden ihlallerin seviyesini ölçmek için kullanmaktadırlar (aşağıda Bölüm 5.2.d'de belirtildiği gibi).

## 5.2 Uyumla ilgili etki göstergeleri

Son olarak, uyumla ilgili etki göstergeleri, iş teftiş performansının çalışma mevzuatına uyum üzerindeki genel etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır.

### a) Şikayet sayısına dayalı etki göstergeleri

Tablo 13'te gösterildiği gibi, alınan şikayetlerin sayısı, belirli konularda çalışma mevzuatına uyum düzeyinin bir göstergesi olarak kullanılabilir:

► Tablo 13 - Şikayetlere dayalı etki göstergesi

		ŞİKAYET sayısına göre	
Afrika	ZA	Evet	
	TN	Hayır	
ASYA	KR	Evet	
	MY	DOSH	Evet
		DOLPM	Evet
		DOLSAB	Hayır
		DOLSAR	Evet
	PH	Hayır	
Avrupa	DK	Hayır	
	ES	Evet	
	FR	Hayır	
	MT	Hayır	
	PL	Evet	
	PT	S.P.A.	
	SW	Evet	
	UK	S.P.A.	

(DEVAM)		ŞİKAYET sayısına göre
Amerika	CO	Evet
	CL	K.M.O.
	PE	Evet
	UY	Hayır
Okyanusya	AU	Evet
	NZ	Evet

Belirli konularla ilgili şikayetlerin sayısı dokuz ülkede kullanılan bir göstergedir. Bazı ülkeler bunu yalnızca planlama amacıyla veya proaktif müdahaleleri değerlendirirken kullanmaktadır (Birleşik Krallık).

Kore'de iş müfettişliği şikayetlerden ortaya çıkan ihlallerle ilgili düzeltme oranına ilişkin göstergelere sahiptir.

Özellikle şikayette bulunan kişilerin kimlikleri tespit edilebildiğinde, şikayetlerle ilgili istatistiklerin kullanımı veri koruma yasaları ile sınırlandırılabilir. Bu nedenle, birçok iş müfettişlikleri tarafından bu veriler kamuoyuna açıklanmamaktadır.

## b) İş müfettişleri tarafından tespit edilen uyum ve uyumsuzluk seviyelerine dayalı etki göstergeleri

İş teftiş faaliyetlerinin etkisini ölçmek için uyum ve uyumsuzluk seviyeleri esas alınabilir. Tablo 14'te hangi ülkelerin bu göstergelyi kullandığı gösterilmektedir.

► Tablo 14 - Uyum ve uyumsuzluk seviyeleri

		UYUM VE UYUMSUZLUK SEVİYELERİ
Afrika	ZA	Evet
	TN	Hayır/Evet
Asya	JP	Evet
	KR	Evet
	MY	DOSH Evet DOLPM Evet DOLSAB Hayır DOLSAR Evet
	PH	Hayır
Avrupa	DK	Evet
	ES	K.M.O.
	FR	Hayır
	MT	Hayır
	PL	Evet
	PT	K.M.O.
	SW	Evet
	UK	Evet
Amerika	CO	Evet
	CL	K.M.O.
	PE	Evet
	UY	Hayır
Okyanusya	AU	Evet
	NZ	Evet

İş teftişi faaliyetlerinden elde edilen uyum veya uyumsuzluk seviyeleri, bu bilgilerin teftiş ziyaretleri yoluyla önceden ve hedefli olarak toplandığı durumlarda kullanılabilir. Her durumda teftiş faaliyetlerinin genellikle ihlale en yakın işletmeleri hedef aldığı unutulmamalıdır.

Daha önce de gördüğümüz gibi, birçok iş teftiş kurulu verileri ihlalle ilgili faaliyetler ve ihlalle ilgili olmayan faaliyetler olarak sınıflandırmaktadır. Ancak ihlalle ilgili olmayan faaliyetler derken yalnızca teşvik veya bilgi ile ilgili faaliyetleri kastetmektedirler.

### c) Kaza oranlarına dayalı etki göstergeleri

Kaza oranlarına ilişkin veriler genellikle ulusal, iş kolu ve hatta işyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki durumun bir göstergesi olarak kullanılır.

İş müfettişlikleri ortalama kaza oranını, müdahalede buldukları şirketlerdeki kaza oranıyla karşılaştırarak faaliyetlerinin etkisini ölçebilirler. Tablo 15, çalışmaya dâhil olan ülkelerde bu verilerin kullanılıp kullanılmadığını göstermektedir.

► Tablo 15 - Kaza oranlarına dayalı etki göstergesi

		KAZA ORANLARINA DAYALI GÖSTERGE
Afrika	ZA	Hayır
	TN	Hayır
Asya	KR	Evet
	MY	DOSH Evet
	PH	S.P.A.
Avrupa	DK	Evet
	ES	Hayır
	FR	Hayır
	MT	S.P.A.
	PL	S.P.A.
	PT	Evet
	SW	Hayır
	UK	S.P.A.
Amerika	CO	Evet
	CL	K.M.O.
	PE	K.M.O.
	UY	Hayır
Okyanusya	AU	Hayır
	NZ	Hayır

Ankete verilen cevaplar, sadece üç ülkenin kaza oranını bir etki göstergesi olarak kullandığını ortaya koymaktadır.

Kore'de iş müfettişliği kazalardaki azalma oranına ilişkin göstergeler kullanmaktadır.

Birçok ülke, belirli bir dönem boyunca meydana gelen kaza sayısını rassal koşullara bağlı olarak değerlendirmekte ve bu kazaların, aynı dönemde yapılan teftiş faaliyetleriyle ilişkilendirilemeyeceğini düşünmektedir.

Bu nedenle, çalışmaya katılan ülkelerin çoğu bu tür verileri daha çok planlama amaçları veya müdahale stratejilerini belirleme amacıyla kullanmayı tercih etmektedirler.

## d) Tekrar oranına dayalı etki göstergeleri

Genel çalışma mevzuatı ihlali tekrar oranı, teftiş faaliyetlerinin çalışan nüfus üzerindeki genel etkisini ölçmek için bir gösterge olarak da değerlendirilebilir.

► Tablo 16 - Tekrar oranına dayalı etki göstergesi

		TEKRAR ORANI	
Afrika	ZA	Hayır	
	TN	Hayır	
Asya	KR	Evet	
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR	Evet Hayır Hayır Hayır
	PH		Hayır
Avrupa	DK		Hayır
	ES		Hayır
	FR		Hayır
	MT		Hayır
	PL		S.P.A.
	PT		Evet
	SW		Hayır
	UK		S.P.A <sup>48</sup>
Amerika	CO		Evet
	CL		K.M.O.
	PE		K.M.O.
	UY		Hayır
Okyanusya	AU		Evet
	NZ		Hayır

48 Planlama amacıyla kaydedilmektedir. Müfettişlik birimi, müdahale programlarının etkinliğine dair mükemmel olmasa da fikir verebilecek bir gösterge elde etmek için uyumsuzluk oranları ile kaza istatistiklerini karşılaştırmaktadır.

Çalışmada ortaya çıkan pratik deneyimlerden bazıları şunlardır:

Polonya'da Ulusal İş Teftiş Kurulu, bir işletmenin "tekrar eden ihlallerde bulunanlar" olarak tanımlanıp tanımlanamayacağını belirlemek için, o işletmeye yönelik şikayetlerin sayısını ve bu şikayetlerin içeriğini (Ulusal İş Teftiş Kuruluna iletilen şikayetlerde dile getirilen konular) inceleyebilir. Şikayetler, teftiş faaliyetlerinin etkisini değerlendirmek ve tekrar eden ihlallerde bulunanları tespit etmek için kullanılan bir parametre olduğunda, belirli bir dönemde ilgili işverenlere yönelik yapılan şikayetlere dayalı teftişler de dâhil olmak üzere toplam teftiş sayısını nicel olarak belirlemek faydalı olur.

Peru'da, teftiş kurulunun sistemi (SIIT) tarafından toplanan bilgiler, başlıca ihlalde bulunanların bir listesinin hazırlanmasına olanak sağlamaktadır. Bu listedeki işletmeler ile çalışma mevzuatına uyum kültürünü geliştirmek için çalışma toplantıları düzenlenmektedir.

## e) Düzenlemelere dayalı etki göstergeleri

Bir teftiş kampanyasının parçası olan bir dizi teftiş faaliyeti sonrasında, teftiş edilmeyen şirketlerin düzenlemelere uyum düzeyi de ölçülebilir. Bu, teftişlerin belirli bir iş kolu, bölge, şirket türü veya iş yeri üzerindeki genel etkileri hakkında daha fazla bilgi edinmek için kullanılabilir.

Bu göstergeler, örneğin belirli bir amaç doğrultusunda (asbest kullanıcıları ya da yurtdışından getirilen işçiler gibi) kayıt altına alınması hedeflenen işletmelere yönelik yürütülen, ölçülebilir hedefleri olan teftiş kampanyalarında kullanılabilir.

Sadece birkaç ülke bu tür bir gösterge kullanmaktadır ve o zaman bile sadece teftiş edilen veya ziyaret edilen şirketlerde veya işyerlerinde yapılan düzenlemeler dikkate alınmakta, bu faaliyetlerin teftiş edilmeyen işyerleri üzerindeki etkisi dikkate alınmamaktadır.

Bu etki göstergesinin kullanımına örnek olarak, bir iş kolunda veya bölgede yürütülen bir teftiş kampanyasının hemen ardından sosyal güvenlik sistemlerine yapılan kayıtlardaki artışlar veya bu konuyla ilgili bir bilgilendirme, farkındalık yaratma veya teftiş kampanyasının hemen ardından meslek hastalığı bildirimlerinin sayısındaki artışlar verilebilir.

Tablo 17, dâhil olan ülkeler tarafından ankete verilen cevapları göstermektedir. Ancak, daha önce de belirtildiği üzere düzenleme verileri yalnızca teftiş edilen veya ziyaret edilen şirketler veya işyerleri ile ilgilidir.

## ► 17 - Düzenlemeye dayalı etki göstergesi

		DÜZENLEME
Afrika	ZA	Hayır
	TN	Hayır/Evet
Asya	KR	Evet
	MY	DOSH DOLPM DOLSAB DOLSAR
		Evet Hayır Hayır Hayır
	PH	Hayır
Avrupa	DK	Hayır
	ES	Evet
	FR	Hayır
	MT	Hayır
	PL	S.P.A.
	PT	K.M.O.
	SW	Hayır
	UK	S.P.A.
Amerika	CO	Hayır
	CL	Hayır
	PE	Hayır
	UY	Hayır
Okyanusya	AU	Hayır
	NZ	Hayır

## f) Alt yüklenicilik zincirlerine dayalı etki göstergeleri

Alt yüklenicilik veya tedarik zincirleriyle ilgili bir etki göstergesi (örneğin, bir yüklenicinin iş müfettişlikleri tarafından doğrudan müdahaleye maruz kalmasının ardından, belirli bir düzenlemeye uyan alt yüklenicilerin sayısı), teftiş faaliyetlerinin yüklenici üzerinde yarattığı etkinin, ona bağlı şirketler üzerinde zincirleme etki yaratıp yaratmadığını gösterebilir.

Yükleniciler (ana işverenler), genellikle taşeron ve tedarik zincirlerinde yer alan işletmeleri izleme rolü üstlenirler; bu durum, iş teftiş kurumları tarafından teftiş faaliyetlerinin etkisini genişletmek veya çoğaltmak için kullanılabilir (bu duruma "zincirleme etki" ya da "kaskad etkisi" denir).

Ancak, Tablo 18, iş müfettişliklerinin yalnızca bir kısmının, faaliyetlerinin etkisini ölçerken yükleniciler ile alt yükleniciler arasındaki bu güçlü bağı dikkate aldığını göstermektedir.

► Tablo 18 - Alt yüklenicilik zincirlerine dayalı etki göstergesi

		ALTYÜKLENİCİLİK
Afrika	ZA	Hayır
	TN	Hayır
Asya	KR	Evet
	MY	DOSH Hayır DOLPM Hayır DOLSAB Hayır DOLSAR Hayır
	PH	Hayır
Avrupa	DK	Hayır
	ES	Evet
	FR	Hayır
	MT	Hayır
	PL	Hayır
	PT	K.M.O.
	SW	Hayır
UK	Hayır	
Amerika	CO	Hayır
	CL	Hayır
	PE	Hayır
	UY	Hayır
Okyanusya	AU	Evet
	NZ	Hayır

### g) Anketlere dayalı etki göstergeleri

Etki göstergeleri, işverenlere ve işçilere yönelik düzenli yapılan anketlerden de elde edilebilir.

Bu anketler, teftiş faaliyetlerinin etkilerini kapsayabilir.

Danimarka'da çalışanların çalışma ortamlarına ve şirketler tarafından alınan önleyici faaliyetlere ilişkin düzenli anketler yapılmaktadır. DWEA'nın kullanıcı anketi yıllık olarak yapılmaktadır. Tüm kararların yaklaşık %95'ine uyulduğunu göstermektedir.

Diğer durumlarda, anketler işverenler için bir öz değerlendirme aracı olarak kullanılır.

Tablo 19, çalışmaya katılan ülkelerden hangilerinin bu tür araçları kullandığını göstermektedir.

► **Tablo 19 - Anketlere dayalı etki göstergeleri**

		ANKETLER VE DİĞER ARAÇLAR
Afrika	ZA	Hayır
	TN	Hayır/Evet
Asya	KR	Evet
	MY	DOSH Evet DOLPM Hayır DOLSAB Hayır DOLSAR Hayır
	PH	Hayır
Avrupa	DK	Evet
	ES	Hayır
	FR	S.P.A.
	MT	S.A.T.
	PL	Hayır
	PT	K.M.O.
	SW	Hayır
	UK	Evet
Amerika	CO	Hayır
	CL	Hayır
	PE	S.A.T.
	UY	Evet
Okyanusya	AU	Evet
	NZ	Hayır

## h) Teftiş istatistikleri dışındaki kaynaklara dayalı etki göstergeleri

Teftiş istatistiklerinin haricindeki kaynaklardan elde edilen verileri kullanan etki göstergeleri de bulunmaktadır. Bununla ilgili şöyle bir iyi örnek verilebilir:

Fransa'da iş teftiş kurulu, belirli alanlarda çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kamu politikalarını hassas bir şekilde uyumlu hale getirerek, toplu davranışlarda değişiklikler sağlamak için ciddi çaba sergilemiştir. Bu çabalar, kilit paydaşlarla eş zamanlı ve koordineli bilgi verme ve farkındalık artırma faaliyetlerini, periyodik teftiş faaliyetlerini ve yalnızca teftiş faaliyetlerine değil, aynı zamanda sosyal davranışlardaki değişimlere dayanan açık göstergelerin kullanımını içermektedir.

Tüm paydaşların ilgili mevzuata uyum sağlamasını amaçlayan asbestle ilgili bir kampanya buna örnek olarak verilebilir. Teftiş faaliyeti göstergelerinin yanı sıra dikkate alınması gereken diğer işaretler arasında bilgi taleplerinin sayısı, eğitim faaliyetlerinin organizasyonu, sertifikalar veya beyanlar, risk değerlendirmesi veya asbestin kaldırılması için uzmanların işe alınması, bildirilen meslek hastalıkları, bu konu ile ilgili özel sağlık muayenesi verileri ve özel kişisel koruyucu ekipman kullanımı gibi unsurlar yer almaktadır.

Göstergeler bütünü, her kampanyanın içeriğine ve hedeflerine uygun şekilde uyarlanıp şekillendirilecektir.

## i) En büyük etkiye sahip teftiş faaliyetlerini belirlemeye yönelik araştırma

Son olarak, en büyük etkiye sahip müdahale türlerini belirlemeye yönelik araştırmalardan bahsetmek önemli:

Birleşik Krallık'ta teftişler, uyum sağlama ve davranış değişikliğini teşvik etme çabalarının sadece küçük (ancak önemli) bir parçasıdır. İş müfettişlikleri, belirli bir iş kolunda veya belirli bir kampanyada en büyük etkiyi yaratması muhtemel müdahale türlerini belirlemek için davranışsal içgörü araştırmasını kullanır. Proaktif denetim kampanyalarına ek olarak, aşağıda yer alan çalışmaların bir kombinasyonunu kullanmaktadırlar:

- ▶ İşe bağlı sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesine yönelik güçlü ilgi duyan paydaşlar arasında odaklanmış etkileşim ve iş birliği. Buna çalışanlar ve işverenler, sendikalar, sanayi birlikleri, meslek kuruluşları ve üçüncü sektör kuruluşlarının yanı sıra diğer devlet kurumları ve düzenleyiciler de dâhildir;
- ▶ farkındalık yaratmada somut gelişmeler elde etmek için spesifik, içgörü odaklı davranış değişikliği kampanyaları ve iş müfettişlikleri stratejilerinde belirtilen temel konular ve temalar üzerinde faaliyet;
- ▶ erişilebilir, anlaşılabilir, kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılayan ve orantılı risk yönetimini teşvik eden rehberlik ve tavsiyeler;
- ▶ iş müfettişliklerinin düzenleyici faaliyetlerini desteklemek için bilimsel çalışmalar.

▶ 6.



## ► 6. Temel bulgular ve sonuçlar

### 6.1 Göstergelerin uygunluğu

Göstergeler, eğer uygun bir şekilde oluşturulursa iş teftişi faaliyetlerinin net bir resmini çıkarabilir ve iş müfettişliklerinin faaliyetlerinin ortak bir şekilde anlaşılmasına ve en iyi uygulamalarının karşılıklı olarak öğrenilmesine katkıda bulunabilir.

### 6.2 Teftiş faaliyet göstergeleri

En yaygın kullanılan ve karşılaştırılabilir göstergeler teftiş faaliyetleriyle ilgili olanlardır.

Faaliyet, bölge, konu ve teftiş edilen işyerinin ölçeğine göre sınıflandırılan genel faaliyet göstergelerinin kullanımı konusunda genel bir uzlaşma vardır. Bu göstergeler en objektif ve en az yoruma tabi göstergeler olarak kabul edilir ve bu nedenle, özellikle benzer yetkinliklere sahip olan farklı iş müfettişlikleri arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırır. Bu nedenle uluslararası bir rol oynayabilirler.

Ayrıca, faaliyet göstergeleri diğer tüm göstergelerin hesaplanmasında temel teşkil etmektedir. Bununla ilgili birkaç örnek vermek gerekirse;

- Çalışmada yer alan iş müfettişliklerin çoğu, faaliyetlerini niteliğine göre proaktif ve reaktif olarak sınıflandırmakta ya da sınıflandırabilmektedir ve birinin diğerine oranını hesaplayarak iş teftiş hizmetinin etkinliğine ilişkin bir gösterge elde etmektedir.
- Özellikle teftiş ziyaretlerine dayanan faaliyet göstergeleri ve ziyaret türüne dayanan diğer faaliyet göstergeleri vardır. Ziyaret türüne dayanan diğer faaliyet göstergeleri çok yaygın değildir, ancak teftiş faaliyetlerinin gerçekleştirilme şeklini ve zamanını daha iyi tanımlamak ve açıklamak açısından yararlıdır. Başka bir deyişle, verimlilik göstergelerinin elde edilmesi için bir temel teşkil edebilirler.

Bölüm 1.4'te bahsedildiği gibi diğer tür göstergeler belirli iş müfettişliklerine özgüdür ve bu nedenle karşılaştırma yapmak zordur.

Her halükarda, iş müfettişliklerinin yaptığı her türlü faaliyetin kayıtlarının tutulması ve göstergeler açısından analiz edilebilmesi yararlı olacaktır.

### 6.3 Etkililik göstergeleri

Etkililik göstergeleri, iş müfettişlerinin faaliyetlerinin sonuçlarını tanımlar.

Bunlar iş müfettişlerinin kararları ve başarıları (düzeltmeler) veya belirli bir iş kolu, bölge vb. ile ilgili iş teftiş faaliyetlerinin kapsamı veya yaygınlığı ile ilgili olabilir.

- **Kararlar**, 81 sayılı ILO Sözleşmesinin 17. maddesine göre farklı şekillerde olabilir müfettişler, idari yaptırım süreci başlatmak yerine uyarı ve tavsiyelerde bulunabilir ya da önceden uyarıda bulunmaksızın yasal süreçlerin başlatılmasını önerebilirler. Bu tür işlemler, iş müfettişliklerinin ilgili yetkilerine bağlı olarak ihlal işlemleri veya diğer yasal yaptırım işlemleri olabilir. Yasal yaptırımlar normalde sosyal güvenlik ödenekleri veya katkı payları ve işçi maaşları ile ilgili talepler veya bunların geri alınması ile ilgilidir.

Bu ankete katılan ülkelerin neredeyse tamamında iş müfettişlerinin kararlarına ilişkin göstergeler bulunmaktadır, ancak bazıları idari veya adli işlemlerde onaylanan veya bozulan kararların kaydını tutmamaktadır ve bu nedenle bu tür kararların etkinliğini belirleyememektedirler.

- **Elde edilen başarılar** - genellikle teftiş faaliyetleri sırasında tespit edilen ihlallerin düzeltilmesi şeklinde - yukarıda belirtilen kararlarla ilgili olabilir veya sadece teftiş ziyaretlerinin sonucu olabilir (genellikle takip ziyaretleri, teşvik veya farkındalık yaratma faaliyetleri gibi diğer faaliyet türleri).

Elde edilen başarılar, iş teftiş sonuçlarının olumlu yönüdür. Bu tür verilerin toplanması, teftiş sonuçlarının tam bir resmini çizmek için gerekli olsa da, bunlar yaygın olarak kaydedilmemekte veya bir gösterge olarak kullanılmamaktadır.

Birçok ülke, tavsiye veya uyarıların verilmesinden kaynaklanan başarılar da dâhil olmak üzere elde edilen başarıları ölçmelerini sağlayacak bir göstergeye sahip değildir. Bu tür veriler, iş teftiş faaliyetlerinin etkinliğinin ölçülmesi ve olumlu bir şekilde sunulması için iyi bir gösterge olacaktır.

- **Erişim oranları**, belirli bir dönemde teftiş edilen çalışan nüfusun oranı hakkında bir fikir verir. Neredeyse tüm ülkeler, faaliyet göstergesi verilerini şirketler, işyerleri ve üretim birimleri hakkında kamuya açık istatistiklerle çapraz referanslandırarak erişim oranı göstergelerini hesaplayabilmektedir.

Ancak, güvenilir sonuçlar elde etmek için aynı işyerlerine ilişkin teftiş faaliyetlerinin mükerrer sayılmasından kaçınarak verilerin iyileştirilmesi gerekecektir.

Bu rakamlara sahip olmak, iş teftişi faaliyetlerinin teftiş edilenler dışındaki işverenler üzerindeki müteakip etkisini analiz etmek ve her durumda bir iş kolu, bölge, şirket türü veya işyeri üzerinde önemli bir etkiye sahip olmak için gereken erişim oranını hesaplamak için çok yararlı olacaktır.

## 6.4 Verimlilik göstergeleri

Verimlilik göstergeleri, insan kaynaklarının kullanımı ve istenen hedeflere ulaşma hızı açısından iş teftiş kurullarının etkinliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu raporun ana bulguları şunlardır:

- İşçi kaynaklı başvuru ve şikayetlerin gerçekten üstlenilen işe oranı iyi bir verimlilik göstergesi olabilir. Bununla birlikte, bir ülkeden diğerine farklılık göstermesi muhtemeldir ve bu nedenle, kurumun amaçları için yararlı olsa da karşılaştırmalar için kullanılamaz.
- **Proaktif denetim faaliyetlerinin reaktif denetim faaliyetlerine oranı**, bu çalışmaya katılan ülkelerin birçoğu tarafından hesaplanabilmiştir. Ancak, sadece küçük bir grup ülke tarafından kullanılmaktadır. Bu gösterge, iş müfettişliklerinin kendi faaliyetlerini programlama açısından özerklik veya bağımlılık derecesini (proaktif faaliyetler) ve iş yüklerinin dışarıdan gelen dilekçe veya taleplerden kaynaklanan oranını (reaktif faaliyetler) belirlemede faydalı olabilir.
- **Cevap verme süreleri** sadece şikayetler ve teftiş ziyaretleriyle ilgili değil, vatandaşların sorularına veya taleplerine verilen her türlü yanıtla ilgilidir. Her iki durumda da bu gösterge, teftiş hizmetlerinin kalitesini ve kamudan gelen taleplere karşılık verme kabiliyetini belirlemede faydalı olacaktır. Kamuya sunulan herhangi bir hizmetin kalitesinde hız unsurunun belirleyici olduğu varsayılmaktadır.
- **Teftiş faaliyetleri için harcanan ortalama süre**, bazı ülkeler tarafından iş müfettişlerinin etkinliğini ölçmek için kullanılan bir parametredir. Ancak bir gösterge olarak, özellikle iş müfettişlerinin karar alma konusundaki bağımsızlıkları gereğinden fazla kısıtlanmışsa, işle ilgili stres riskini artırabilir.
- **Teftiş kampanyaları** söz konusu olduğunda, kampanyanın hedeflerine göre uyarlanmış göstergeler genellikle önceden belirlenir ve daha sonra başarı verileriyle karşılaştırılır. Bu, bu tür teftiş faaliyetlerinin etkinliğini ölçmenin iyi bir yoludur.

İş müfettişlerinin eğitimindeki iyileştirmeler, bilgi teknolojilerinin kullanımı ve idari destek sağlanması gibi verimliliği etkileyebilecek farklı etkenler de bulunmaktadır. Ancak, bu konuları kapsayan göstergelerin oluşturulması ve karşılaştırılması güç olacaktır.

## 6.5 Etki göstergeleri

Etki göstergeleri, teftiş faaliyetlerinin doğrudan yararlanıcılarının ötesindeki etkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu, doğrudan teftiş edilenler dışındaki işletme, üretim birimi veya işyeri çalışanları üzerindeki dolaylı etkilerin ve diğer şirketler üzerindeki dolaylı etkilerin ölçülmesi anlamına gelmektedir.

Bu göstergeler genellikle sadece planlama amacıyla hesaplanır.

Etki göstergeleri, münferit teftiş faaliyetiyle ilgili olanlar ve genel olarak uyumu ölçenler olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmıştır:

### ► Münferit teftiş faaliyetleri ile ilgili olarak

Birçok teftiş kurumu, takip ziyaretlerinde doğrulanmış iyileştirmeleri veya teftiş faaliyetlerinin sağladığı kazanımları kaydetmektedir; ancak bu kurumların çoğu, bu etkilerin doğrudan sonuçları (teftişin doğrudan hedefi üzerindeki etkiler) ile dolaylı sonuçları (başlangıçtaki amacın ötesine geçerek diğer çalışanları veya işyeri yaşamının diğer yönlerini etkileyen gelişmeler) arasında ayırım yapmamaktadır.

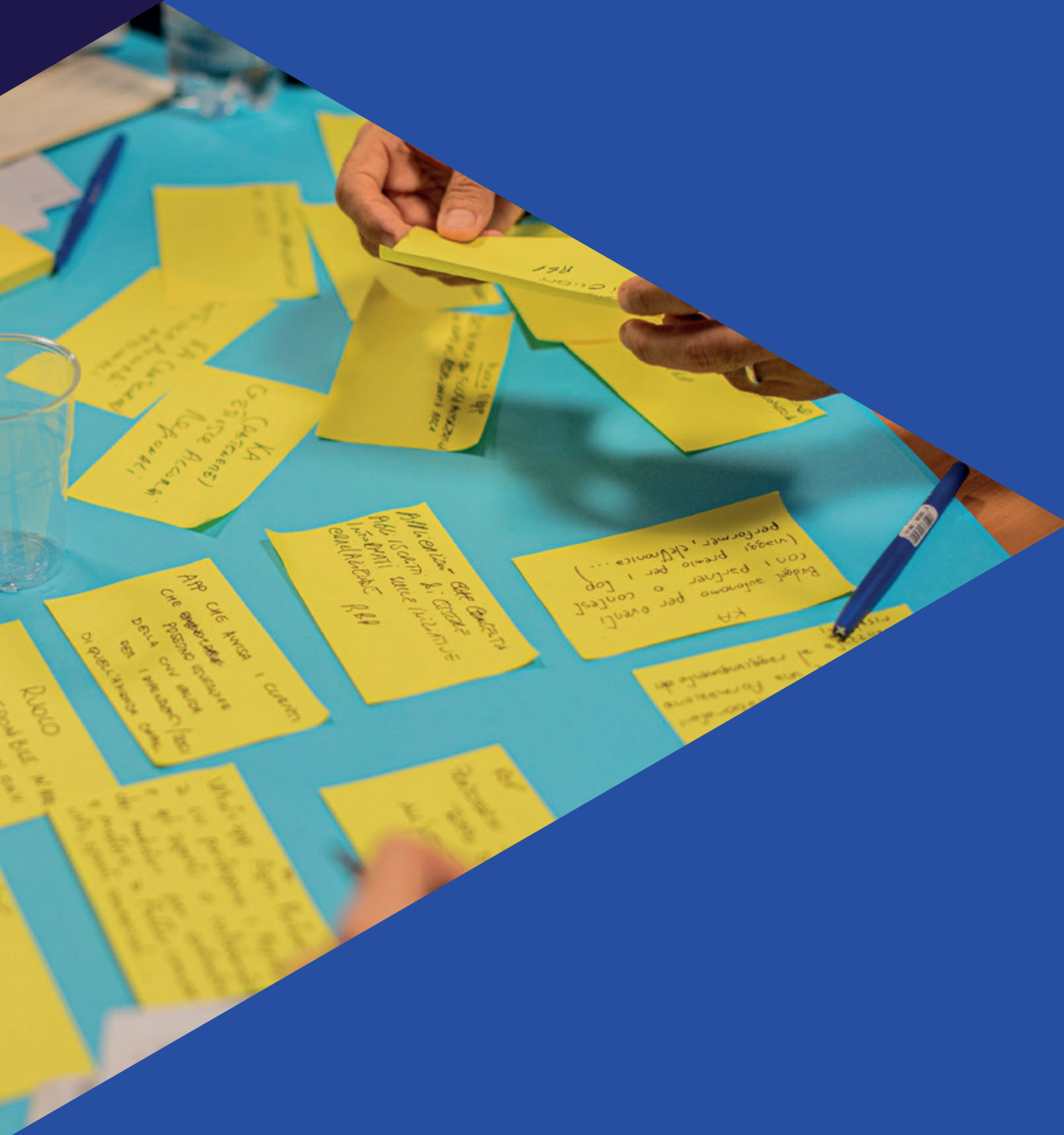
Ayrıca, birçok iş müfettişliği yinelenen ihlallere ilişkin kayıtlar da tutmaktadır; ancak bunları yalnızca planlama amaçlı kullanmakta, bu ihlalleri belirli bir teftiş faaliyetiyle ilişkilendirme imkânına sahip değildir. Bu bağlantı kurulabilseydi, yapılan teftişin ne kadar başarılı olduğu hakkında fikir verebilirdi.

### ► Genel uyumluluk ile ilgili olarak

Ana bulgular şunlardır:

- Şikayet sayısı bazı ülkelerde bir gösterge olarak kullanılmaktadır, ancak bazı durumlarda sadece planlama amacıyla kullanılmakta veya kullanımı veri koruma yasaları ile kısıtlanmaktadır. Bu nedenle, birçok iş müfettişliği bu göstergeyi sadece kurum içi amaçlar için kullanmaktadır.
- **Uyumluluk veya uyumsuzluk düzeyi**, önceki teftiş ziyaretleriyle ilgili olarak gerekli bilgiler doğrudan toplandığında bir gösterge olarak kullanılabilir. Ancak, teftiş faaliyetlerinin genellikle yasaları ihlal etmeye en yatkın şirketleri hedef aldığı göz önünde bulundurulduğunda, uyumsuzluk oranı ulusal düzeydeki genel uyumsuzluk düzeyini yansıtmayabilir.
- **Kaza oranı**, rassal koşullara tabi olduğu için normalde güvenilir bir gösterge olarak kabul edilir. Bu nedenle, birçok iş müfettişliği bunu sadece planlama amacıyla veya müdahale stratejilerini oluşturmak için kullanmayı tercih etmektedir.
- **Düzenli hale getirme** ile ilgili veriler bir gösterge olarak kullanılmaktadır, ancak bu veriler münferit teftiş faaliyetlerinden elde edilmektedir ve teftiş faaliyetlerinin teftiş edilmeyen işyerleri üzerindeki etkisini yansıtmamaktadır.
- Bazı iş müfettişlikleri, teftiş edilen işverenlere yönelik **araştırmalar** düzenlemekte veya işverenlerin öz değerlendirmeleri için anketler uygulamaktadır, ancak bunlar normalde teftiş edilmeyen şirketler hakkında bilgi sağlamaz ve bu nedenle etki göstergesi olarak kullanılamaz.
- **Dış veya sosyal kaynaklara** dayalı diğer türden etki göstergeleri de belirli yönleri ölçmek için kullanılır. Bunlar genellikle teftiş kampanyaları veya programlarıyla ilgilidir. Fransa'dan uygulamalı bir örnek yukarıda açıklanmıştır. Bu faaliyetler, teftiş faaliyetlerinin etkisine ilişkin daha eksiksiz bir resim sunmaktadır.
- Son olarak, ilgili ülkelerden birinde (Birleşik Krallık), teftiş faaliyetlerinin en büyük etkiyi nasıl sağlayabileceğine ilişkin bir **araştırma** yapılmıştır.

# ▶ 7.



## ► 7. Önerilen faaliyetler

### 7.1 Teftiş faaliyetlerinin göstergeleri

Bu raporda da vurgulandığı üzere, en yaygın kullanılan ve güvenilir göstergeler teftiş faaliyetleriyle ilgili olanlardır. Tam da en nesnel ve en yaygın oldukları için farklı ülkeler arasında karşılaştırmalar yapılabilir. Bu nedenle, iş teftiş kurulları aşağıdaki hususları göz önünde bulundurabilir:

- Herhangi bir istisna olmaksızın tüm iş müfettişliklerinin faaliyetlerinin göstergeler açısından kaydedilmesi ve analiz edilmesi faydalıdır. Bu tür veriler olmadan, bir iş müfettişliğinin faaliyetlerinin tam bir resmini çıkartmak veya etkililik, verimlilik ve etki konusunda daha güvenilir göstergeler elde etmek mümkün olmayacaktır.
- Bu göstergelerin kullanılabilirliği konusunda genel bir uzlaşma vardır. Bu durum, ilgili verilerin toplanması için kabul edilmiş uluslararası kriterlerin oluşturulmasına çalışılırken dikkate alınmalıdır; örneğin, bilgilerin sınıflandırılması amacıyla hangi iş kollarının, şirket ölçüklerinin ve bölge genişliğinin benimsenmesi gerektiği gibi.

### 7.2 Etkililik ve verimlilik göstergelerinin kullanımı

Etkililik ve verimlilik göstergeleri, teftiş faaliyet göstergelerine göre daha fazla veri işleme gerektirir ve daha az yaygın olarak kullanılır. Ancak, teftiş faaliyetlerinin hedeflerine ulaşmada etkili ve yararlı olup olmadığını ve uygun araç ve kaynaklar kullanılarak yürütülüp yürütülmediğini belirlemede iş müfettişliklerine yardımcı oldukları için bunların kullanımı teşvik edilmelidir.

### 7.3 Etkililik göstergeleri

Yukarıda ortaya konan bulgulara dayanarak şu öneride bulunulabilir:

- İş müfettişlerinin idari veya adli süreçlerde **onaylanan veya bozulan kararlarına dayalı göstergelerin oluşturulması**, bu tür faaliyetlerin etkinliğinin belirlenmesinde faydalı olabilir.
- **Başarı göstergelerinin oluşturulması**, iş teftişinin sonuçlarına olumlu bir ışık tutar ve teftiş sonuçlarının eksiksiz bir resminin çizilmesine katkıda bulunur. Teftiş sonuçları sadece tespit edilen ihlalleri değil, aynı zamanda iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen düzeltmeleri de dikkate alınmalıdır.
- **Erişim oranlarının belirlenmesi**, belirli bir dönemde teftiş edilen çalışan nüfusun yüzdesi hakkında bir fikir verir. Neredeyse tüm ülkeler potansiyel olarak bu oranları hesaplayabilir. Bu yüzdelere sahip olmak, teftiş edilenler dışındaki işverenleri de etkileyecek şekilde teftiş faaliyetlerinin genişletilmesi ihtiyacının belirlenmesinde çok yardımcı olacaktır.

- ▶ İş Teftiş faaliyetlerinin çalışma mevzuatına uyum üzerindeki etkisinin incelenmesi

## 7.4 Verimlilik göstergeleri

Yukarıdaki ana bulgulara dayanarak şu önerilerde bulunulabilir:

- ▶ İşçi kaynaklı başvuru ve şikayetlerin gerçekten üstlenilen işe oranının belirlenmesi, ulusal koşullara iyi uyarlanması kaydıyla iş müfettişliklerinin iş yükünün ölçülmesi için iyi bir göstergedir.
- ▶ **Proaktif ve reaktif denetim faaliyetlerinin oranının belirlenmesi**, özellikle dış talepler ve sorgular nedeniyle aşırı yük ile başa çıkmaya çalışan iş müfettişlikleri için faydalı olabilir.
- ▶ **Tepki süresi göstergelerinin oluşturulması**, hizmet kalitesinin ve kamudan gelen taleplerle başa çıkma kabiliyetinin belirlenmesi için faydalı olabilir.
- ▶ **Teftiş faaliyetleri için harcanan ortalama süreye ilişkin göstergelerin oluşturulması** faydalı olacaktır.
- ▶ **Teftiş kampanyaları için kampanya hedeflerine uyarlanmış göstergelerin oluşturulması**, özellikle iş müfettişliklerinin etkinliğinin ölçülmesinde faydalı olabilir.

## 7.5 Etki göstergeleri

Teftiş faaliyetlerinin hiçbir zaman tüm üretim faaliyetlerini veya çalışan nüfusun tamamını kapsayamayacağı akılda tutulmalıdır. Bu faaliyetler her zaman, çalışma mevzuatı düzenlemelerini ihlal etme olasılığı en yüksek olan sektörlerle ya da en kırılgan işçilerin bulunduğu alanlara yöneliktir.

Bu nedenle, iş teftiş faaliyetlerinin etkileri ve özellikle de teftiş edilmeyen teşebbüsler üzerindeki etkileri hakkında mümkün olduğunca fazla bilgi edinilmesi önemlidir. Teftiş faaliyetlerinin gerçekten faydalı ve etkili olabilmesi için, doğrudan teftiş edilenler dışındaki şirketler, işyerleri ve üretim birimleri üzerinde çarpan etkisi yaratması gerekir.

Etkililik göstergelerinin ölçmeyi amaçladığı esas husus bu dolaylı etkidir. Ancak bu göstergelerin kullanımı yaygın değildir; bunun başlıca nedeni, mevcut müfettişlik kayıtlarının ve bilgi kaynaklarının bu tür göstergelerin geliştirilmesine olanak tanımamasıdır.

a) İş müfettişliklerinin kayıtlarıyla ilgili olarak, etki göstergelerinin uygulanması amacıyla, iş teftiş kurulları aşağıdakileri göz önünde bulundurabilir:

- ▶ Münferit teftiş faaliyetinin doğrudan etkileri ile dolaylı etkileri, yani doğrudan teftiş edilenler dışındaki işçiler üzerindeki etkisi arasında net bir ayırım yapılmalı ve ilgili veriler kaydedilmelidir.
- ▶ Daha önce teftiş edilen işverenlerin tekrarlayan ihlalleri kaydedilmeli ve analiz edilmelidir.
- ▶ Ulusal yasaların izin verdiği durumlarda, iş teftiş faaliyetlerinin her işveren üzerindeki etkisini hesaplamak için şikayetler de kayıt altına alınmalıdır.
- ▶ İş teftişi faaliyetlerinin ardından uyum veya uyumsuzluk seviyeleri, bu bilgilerin sadece teşvik veya farkındalık artırma faaliyetleriyle ilgili olarak değil, teftiş ziyaretleri için de kaydedilmesi halinde bir etki göstergesi olarak kullanılabilir.

b) İş teftiş faaliyetlerinin küresel etki değerlendirmesini yapmak amacıyla, iş **müfettişliklerinin kendilerine ait olanlar dışındaki veri kaynaklarının kullanımına ilişkin** aşağıdaki hususlar dikkate alınabilir:

- ▶ Doğrudan teftiş edilenler dışındaki şirketlerdeki **düzenlemeler**, diğer idari kurumların kaynakları kullanılarak gerçekleştirilebilir.
- ▶ Teftiş faaliyetlerinin etkisini belirlemek amacıyla, toplumdaki ihlal davranışlarına ilişkin olarak işçi ve işverenlere yönelik **periyodik anketler** yapılabilir.
- ▶ Teftiş kampanyaları sırasında, teftiş faaliyetlerinin teftiş edilenler dışındaki şirketler üzerindeki etkisini belirlemek için **dış veya sosyal kaynaklardan** yararlanılabilir. Fransa'dan uygulamalı bir örnek anlatılmıştır.

c) Son olarak, teftiş faaliyetlerinin en büyük etkiyi nasıl sağlayabileceğine ilişkin ulusal **analiz ve araştırmaları** takip etmek her zaman faydalı olacaktır.

Son bir gözlem olarak, bu raporda açıklanan tüm göstergelerin her ülkenin kendi ulusal bağlamlarında analiz edilmesi, söz konusu iş müfettişlikleri tarafından en kolay şekilde kullanılacak olanların seçilmesi - gelişmişlik derecesi (özellikle teknolojik) dikkate alınarak - ve teftiş faaliyeti ve etkileri hakkında net ve makul bilgiler sağlayabilecek olanların seçilmesi tavsiye edilir.



## REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) iş birliğinde yürütülen "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında çevrilmiştir.



*Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.  
İçerigi yalnızca ILO sorumluluğundadır ve Avrupa  
Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.*

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir