



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



**ÖZEL HASTANE İŞYERLERİNDE ÇALIŞMA ORTAM VE
KOŞULLARINA YÖNELİK PROGRAMLI
TEFTİŞ SONUÇ RAPORU**



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

**ÖZEL HASTANE İŞYERLERİNDE ÇALIŞMA ORTAM VE
KOŞULLARINA YÖNELİK PROGRAMLI
TEFTİŞ SONUÇ RAPORU**

2017, Eylül



K. Atatürk

ÖNSÖZ

Anayasa'nın 49'uncu ve ilgili diğer maddeleri ile Devlet, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülük Devlet'in çalışma hayatına müdahalesini gerekli kılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak temel amacımız, kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, iş hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma hayatını denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sektör bazında, alan bazında ve risk esaslı programlı teftişlerini yeni yaklaşımlar ışığında, sosyal tarafların etkin katılımıyla yürütmektedir. Çalışanların, çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi için programlar dahilinde denetim, bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Her programlı teftişi sonunda bir değerlendirme raporu hazırlanmaktadır.

Elinizdeki raporun konusunu oluşturan özel hastaneler, ülkemizde hizmet sektörü içinde büyüklük ve istihdam payı açısından önemli bir yer tutmaktadır. Sektörde çalışma barışını sağlamak ve önleyici girişimlerde bulunmak üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sağlık kuruluşları işyerlerinde 2010 ve 2013 yıllarında çok sayıda ilde "Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Teftiş Programı"nı uygulamıştır. 2016 yılında ise sağlık kuruluşlarında yürütülecek teftiş konularının kapsamı ve uygulama alanı genişletilerek, 33 ilde "Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş" adı altında işin yürütümü ve iş sağlığı güvenliği yönünden eşzamanlı olan bir programlı teftiş uygulamıştır.

Programlı Teftiş kapsamında görev alan, bu çalışmaların yürütülmesinde ve elinizdeki bu kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen başta müfettişlere, katkı ve katılımı olan tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan işveren ve çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim.

Saygılarımla.

Hulusi AY

İş Teftiş Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

1.BÖLÜM

13

GENEL BİLGİLER

1.1.Teftişin Adı	13
1.2.Teftişin Amacı	13
1.3.Teftişte Görev Alan Müfettişler	14
1.4.Çalışma Takvimi	14
1.5.Görev Yapılan İller	15
1.6.Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	15

2. BÖLÜM

19

TEFTİŞİN TANIMI

2.1.Gerekçe	19
2.2.Yöntem	25
2.3.İşyerlerinin Seçim Kriteri	26
2.4.Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	26
2.5.Faaliyet Alanı Bilgileri	27

3. BÖLÜM

33

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1.Hazırlık Aşaması	33
3.1.1.Teftiş Heyetlerinin Oluşturulması	33
3.1.2.Çalışma Planının Hazırlanması:	33
3.1.3.Toplantılar	35
3.2.Teftiş Aşaması	36
3.2.1.Teftiş Faaliyetleri	36
3.2.2.Teftiş Dışı Faaliyetler	36
3.3.İstatistikler	36
3.3.1.Teftiş Yapılan İşyerlerine İlişkin Tespitler	36
3.3.2.İşçilere İlişkin Tespitler	41

4. BÖLÜM

51

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1.Mevzuat İhlalleri	51
4.1.1.İşin Yürütümü Yönünden Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	51
4.1.2.4817 (6357) sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı:	58
4.1.3.İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	58
4.2.Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İyileştirmeler	63
4.2.1.İşin Yürütümü Yönünden Yapılan İyileştirmeler	63
4.2.2.İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yapılan İyileştirmeler	69

5. BÖLÜM

73

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	73
5.1.1.Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri	73
5.1.2.Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	76
5.1.3.Suç Duyurusu ve İhbarlar	80
5.2.Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme	80
5.2.1.Teftiş Sonucu Yapılan İyileştirmeler	81
5.2.1.1.İşçiler açısından yapılan iyileştirmeler	81
5.2.1.2.Kamusal yönden yapılan iyileştirmeler	81
5.2.1.3.İşin yürütümü yönünden kayıt belge düzenlenmesinde sağlanan iyileştirmeler	81
5.2.1.4.Programlı teftişte öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmeler	81
5.2.1.4.1.Programlı teftişte işin yürütümü yönünden öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmeler	81
5.2.1.4.2.Programlı teftişte iş sağlığı ve güvenliği yönünden öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmeler	82
5.3.Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri	83
5.3.1.İş Teftişi İle İlgili Önerileri	83
5.3.2.Sektör ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla ilgili öneriler:	83
5.3.3.İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	84

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1- Türkiye’de Yıllara ve Sektörlere Göre Hastanelere Kişi Başı Müracaat Sayısı	27
Tablo 2- Türkiye’de Yıllara ve Sektörlere Göre Yatan Hasta Sayısı	27
Tablo 3- Türkiye’de Yıllara ve Sektörlere Göre Ameliyat Sayılarının Sektörlere Göre Dağılımı	28
Tablo 4- Tüm Sektörler İçin Yıllara Göre Sağlık Personeli Sayıları	29
Tablo 5- Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı, 2015	29
Tablo 6- Teftiş Yapılması Planlanan İllerin Dağılımı	34
Tablo 7- Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılamayan Asıl ve Alt İşveren İşyerlerinin Sayısal Dökümü	37
Tablo 8- Teftişi Yapılan İşyerlerinde Bulunan Alt İşveren Ve Alt İşverenliklerde Çalışan İşçi Sayıları	39
Tablo 9- Çocuk Bakım Yurdu, Emzirme Odası, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Verileri	41
Tablo 10- 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	51
Tablo 11- 4817 (6357) Sayılı Yasaya Göre İhlaller	58
Tablo 12- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Tespit Edilen Mevzuata Aykırılık Sayıları	60
Tablo 13- Yönetmeliklere Göre Tespit Edilen Mevzuata Aykırılık Sayıları	61
Tablo 14- Programlı Teftiş Sürecinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı	68
Tablo 15- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	68
Tablo 16- Yapılan Teftişlerin 2. Aşamasında Tespit Edilen/Giderilmediği Tespit Edilen Mevzuata Aykırılıklar	75
Tablo 17- 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları	77
Tablo 18- 4817 sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları	78
Tablo 19- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yapılan Teftişlerde Uygulanan İdari Para Cezaları	78
Tablo 20- Kurumlara Yapılan İhbarlar	80

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1- Türkiye’ de Yıllara Göre Hastane Sayısı	28
Şekil 2- 2015 Yılı İtibariyle Kişi Başı Reel Kamu Ve Özel Sağlık Harcaması, TL	30
Şekil 3- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Sayısal Dağılımı	38
Şekil 4- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı	38
Şekil 5- İşyerlerinin Tehlike Sınıflarına Göre Dağılımı	40
Şekil 6- İşyerlerinde İSG Profesyonelleri Görevlendirme Verileri Yüzde Dağılımı	40
Şekil 7- Çocuk Bakım Yurdu, Emzirme Odası İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Verileri Yüzde Dağılımı	41
Şekil 8- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı	42
Şekil 9- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Dağılımı	42
Şekil 10- İşçilerin Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı	42
Şekil 11- İş Sözleşmesi Türlerinin Sayısal Dağılımı	43
Şekil 12- İş Sözleşmesi Türlerinin Yüzde Dağılımı	43
Şekil 13- İşçilerin Nitelikleri İtibariyle Sayısal Dağılımı	44
Şekil 14- İşçilerin Nitelikleri İtibariyle Yüzde Dağılımı	44
Şekil 15- İşçilerin kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı	45
Şekil 16- İşçilerin kıdemlerine Göre Yüzde Dağılımı	45
Şekil 17- Ücret Ödeme Sistemlerinin Sayısal Dağılımı	46
Şekil 18- Ücret Ödeme Sistemlerinin Yüzde Dağılımı	46
Şekil 19- İşçilere Ödenen Ücret Tutarlarının Sayısal Dağılımı	47
Şekil 20- İşçilere Ödenen Ücret Tutarlarının Yüzde Dağılımı	47
Şekil 21- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre En Fazla Tespit Edilen Mevzuata Aykırılıklar	61
Şekil 22- En Fazla Noksan Husus Tespit Edilen Yönetmelikler	62
Şekil 23- Yönetmeliklere Göre İşyerlerinde Tespit Edilen Noksan Husus Sayıları-1	63
Şekil 24- Yönetmeliklere Göre İşyerlerinde Tespit Edilen Noksan Husus Sayıları-2	63
Şekil 25- İşyeri Ve İşçi Sayıları İle İşçilere Yapılan Toplam Ödemeler(Brüt)	67
Şekil 26- İçerikleri İtibariyle İşçilere Yapılan Ödemeler(Brüt)	67
Şekil 27- İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesel Dağılımı	67
Şekil 28- İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	68
Şekil 29- Yapılan Teftişler Sonucu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Tespit Edilen Mevzuata Aykırılıkların Giderilme Yüzdeleri	70



ÇSGB

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

1. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 1.1.Teftiş Programının Adı
- 1.2.Gerekçesi
- 1.3.Amacı
- 1.4.Kullanılan Yöntem
- 1.5.Öncelikli Riskler
- 1.6.Öncelikli Risk Grupları
- 1.7.Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri
- 1.8.Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kolu
- 1.9.Teftişin Yapıldığı Alan ve İşyerleri Hakkında Bilgiler



1. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1. Teftiş Programının Adı

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş.

1.2. Teftişin Amacı

Programlı teftiş temel olarak T.C. Anayasasının Cumhuriyetin nitelikleri başlıklı 2. maddesinde belirtilen sosyal hukuk devleti ilkesine hizmet etmektedir. Anılan ilkenin yansıması olarak Anayasanın Çalışma ile ilgili hükümler başlıklı V. Bölümünün 49. maddesinde hüküm altına alınan “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” şeklindeki düzenleme ile 50. maddesinde yer alan “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” şeklindeki düzenlemeyi esas alarak çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, kayıtdışılık gibi çalışma şartlarının ve çalışma ortamının yasal mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanarak işyerlerinde çalışma barışının temini ve sürdürülebilir olmasına ve işçilerin sağlık ve güvenliklerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

3146 sayılı Bakanlığımız Teşkilat Kanunun 2. maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasında çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak, çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleleri ve çözüm yollarını araştırmak, istihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak sayılmıştır.

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

30.05.2014 tarih ve 29015 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejimizde, istihdam stratejimizin dayandığı çerçeve çizilirken istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdama etkisinin artırılması, kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi ve kayıt dışı istihdamın engellenmesi suretiyle kayıt dışılığın azaltılması, stratejik hedefler olarak belirlenmiştir.

Yukarıda Anayasamızın, Bakanlığımız teşkilat Kanununun ve Ulusal İstihdam Stratejimizin genel çerçevesini çizdiği amaç doğrultusunda 17 No’lu “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda yer alan ve özel sağlık kuruluşu olarak faaliyet gösteren hastane işyerlerinde iş süreleri sınırlarına, dinlenme süresi sınırlarına uyulması ve bu suretle sektördeki istihdamın artırılması, ücretlerin, fazla çalışma ve genel tatil günü çalışma ücretlerinin zamanında ve eksiksiz ödenmesinin sağlanması, yıllık ücretli izin haklarının yasal mevzuata uygun şekilde kullandırılması, kadın işçiler ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için getirilmiş bulunan haklardan faydalandırılması suretiyle çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesinin sağlanması ve kayıt dışı istihdamın engellenmesi ile çalışan maliyetlerinden kaynaklanan haksız rekabetin önüne geçilmesi, sektörde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.

Teftiş Programı uygulamasındaki en önemli amaçlardan biri de Teftiş Programı sonucunda elde edilen iyileştirmelerin yani teftiş sonuçlarının ölçülebilmesi ve doğru, güvenilir bilgilere ulaşılmasıdır.

1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler

2016 yılında uygulanan “Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş” kapsamında toplam 40 İş Müfettişinden oluşan 20 heyet görev almıştır.

1.4. Çalışma Takvimi

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Koşulları ve Ortamına Yönelik Programlı Teftiş kapsamında 33 ilde 464 işyerinin, işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden ikişer müfettişten oluşan 21 heyet ile 01.03.2016-30.11.2016 tarihleri arasında, zincir hastanelerinin 9 aylık dönem boyunca, diğerlerinin ise 4’er ve 5’er aylık iki dönem halinde teftişinin tamamlanması ve teftiş dönemi içerisinde raporlarının düzenlenmesi, 2016 yılının Aralık ayında da genel değerlendirme raporunun yazılması planlanmıştır.

1.5. Görev Yapılan İller

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Koşulları ve Ortamına Yönelik Programlı Teftişinin, Grup Başkanlıklarının görev alanı içinde ve dışındaki illerde görevlendirilen heyetlerce toplam 34 ilde yürütülmüştür. Adana, Adıyaman, Afyonkarahisar, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Burdur, Bursa, Çanakkale, Denizli, Edirne, Eskişehir, Elazığ, Gaziantep, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Konya, Kütahya, K.Maraş, Kırklareli, Kocaeli, Malatya, Manisa, Mersin, Muğla, Osmaniye, Şanlıurfa, Tekirdağ, Uşak, Yalova'yı kapsayan 33 il çalışma planında belirtilmiş olup, Karaman ilindeki hastane, bireysel işçi başvuruları nedeniyle programa dahil edilmiştir.

1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Sağlık kuruluşları, asgari olarak öngörülen bina, ileri teknoloji cihaz ve tesisat, yeterli sayıda uzman ve diğer personel standartlarını taşımak kaydıyla 365 gün yirmi dört saat daimi ve düzenli olarak hizmet veren tesislerdir. Hastaneler ile hastanelere göre daha az sayıda uzman çalıştıran tıp ve dal merkezleri; bir veya birden fazla uzmanlık dalında ileri teknoloji kullanılarak ayakta ve yatarak muayene, teşhis ve tedavi faaliyeti gösteren, bilgi ve emek yoğun bir şekilde hizmet veren kuruluşlardır. Sağlık kuruluşlarının 365 gün yirmi dört saat daimi ve düzenli olarak hizmet vermesi, bu işyerlerini işin yürütümü yönünden riskli işyerleri haline getirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma alanlarının oluşturulması ve özellikle ölümle sonuçlanabilecek iş kazalarının önemli oranda azaltılması gibi amaçları sağlamak için teftiş stratejisi çerçevesinde; işyerlerinin risklerinin ortadan kaldırılması amacıyla; çalışan sayısının 100 ve üzeri olduğu, 86 (İnsan Sağlığı Hizmetleri) Nace Kodlu Çok tehlikeli ve Tehlikeli sınıfta yer alan Özel Hastane işyerlerine programlı teftiş kapsamında gidilmiştir.



ÇSGB

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

2.

BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1.Gerekçe

2.2.Yöntem

2.3.İşyerlerinin Seçim Kriteri

2.4.Teftiše Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

2.5.Faaliyet Alanı Bilgileri

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe

Hastaneler, hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin, ayakta veya yatarak müşahade, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildikleri, aynı zamanda doğum yapılan kurumlar olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü hastaneleri, müşahade, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olmak üzere gruplandırabilecek sağlık hizmetlerini sunan, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri kuruluşlar olarak tanımlamaktadır.

Hastanelerin en temel fonksiyonu ve varoluş amacı tedavi hizmetlerini, yerine getirmektir. Varoluş amacına uygun olarak hastaneler, koruyucu ve geliştirici sağlık hizmetlerini yerine getirmek, çalışanları ve hizmet alanları eğitmek, araştırma-geliştirme faaliyetlerinde bulunmak, etkin bir yönetim mekanizması ile tüm bu hizmetleri yürütmek gibi fonksiyonları yerine getirmektir. Hastanede yapılan işler çok değişken, karmaşık, aşırı uzmanlaşmış, karşılıklı bağımlı ve ileri düzeyde koordinasyon gerektiren niteliktedir.

Hastanelerin ağırlıklı paya sahip olduğu sağlık sektörü, ekonomik büyüklüğü ve istihdam hacmi dolayısıyla son derece önemli bir sektördür.

Son yıllarda hastanelerin içinde yer aldığı sağlık sektöründeki istihdamın toplam istihdam içindeki payında anlamlı artışlar olmuştur. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü verilerine göre 2014 yılında sağlık sektöründe 760.332 kişinin istihdam edildiği belirtilmektedir. TÜİK istatistiklerine göre aynı dönemde toplam istihdam edilen işgücünün 25.642.000 olduğu ülkemizde, sağlık sektöründeki işgücünün, toplam işgücüne oranı % 2.9'dur. Sektördeki istihdamın toplam istihdam içindeki % 3 dolayındaki payına bakıldığında, ülkemizin diğer OECD ülkeleri arasında en son sırada olduğu görülmektedir. Ancak, sağlık sistemindeki yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmaların da katkısı ile bu oranın OECD ortalamasına yaklaştırılması öngörülmektedir. Bu çerçevede, orta vadede sağlık sektörü istihdamındaki artış eğiliminin ivme kazanarak devam etmesi beklenmektedir. Ulusal istihdam stratejimizde sektörle ilgili olarak büyüme ve nitelikli istihdam yaratma potansiyeli dolayısıyla sağlık sektöründe istihdamı arttırmaya ve geliştirmeye yönelik politikalar geliştirmenin önem arz ettiği vurgulanmaktadır. Ayrıca sağlık sektörü ile ilgili olarak sektörde çalışma sürelerinin ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedef olarak konmuştur.

Ülkemizde özel hastanelerin gittikçe gelişerek yoğun istihdam alanlarından biri haline gelmeye başlaması, hastane işyerleri ile ilgili iş mevzuatına ilişkin şikâyet ve ihbarların artmış olması, hastane işyerlerinde yapılacak olan programlı teftişlerle büyük kitlelere ulaşılabileceği nedeniyle programlı teftiş teklifi hazırlanmıştır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığımıza gelen şikâyet ve ihbar dilekçelerinin değerlendirilmesinde;

- Sektörde yer alan işyerlerinde nöbetleşe çalışma sistemi ile 24 saatlik periyodlarla çalışılması ve haftalık 45 saati aşan çalışmaların süreklilik arz etmesi,
- İşyerinde yapılan fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti verilmemesi, serbest zaman uygulamasının bulunmaması,
- Ulusal bayram ve genel tatil günü yapılan çalışmalar ile fazla çalışmalar için işçilerden muvafakat alınmaması, denkleştirme uygulamalarının kanuni sınırlara uygun olarak işletilmemesi,
- İşyerlerinde dinlenme ve izin sürelerinin mevzuata aykırı şekilde uygulanması,
- Genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar karşılığında ilave ücret ödenmemesi,
- Kayıt dışı ödemelerin olması,
- Özellikle iyonlaştırıcı radyasyon ile iş görülen alanlarda çalışan işçilerin çalışma saatlerinin ve dinlenme sürelerinin mevzuata aykırı olması,

Konularında yoğunlaştığı tespit edilmiş olup, söz konusu mevzuata aykırılıklar programlı teftişin hazırlanmasında önemli bir gerekçe oluşturmuştur.

Bunun yanında 2010 ve 2013 yıllarında İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca yürütülen Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş kapsamında yapılan denetimlerde 4857 sayılı İş Kanununa göre mevzuat ihlallerinin konuları aynı olup, 2013 yılındaki dağılımına bakıldığında, teftiş programı kapsamında işyerlerinde yapılan denetimler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenen mevzuata aykırılıkların,

- % 17'sinin "İş Sözleşmesi Türlerine Aykırılık"
- % 27'sinin "Engelli Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak"
- % 51'inin "Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık"
- % 78'inin "Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık"
- % 65'inin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmalarına Aykırılık"
- % 56'sının "Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık"
- % 57'sinin "Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık"
- % 41'inin ise "Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık"larda

Toplandığı görülmektedir.

17 Numaralı “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda yer alan, 86.10 - Hastane Hizmetleri ve 86.90- İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler meslek kodu ile faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşları çok tehlikeli sınıfta, 86.21- Genel hekimlik uygulama faaliyetleri ve 86.22- Uzman hekimlik ile ilgili uygulama faaliyetleri olanları ise tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

SGK 2015 istatistiklerinde insan sağlığı hizmeti veren 22 354 işyerinde toplam 281 643 çalışan istihdam edilmektedir. 100 çalışanın üzerinde ise 590 işyerinde 157 427 çalışan istihdam edilmektedir.

2013 yılında Başkanlığımızca işin yürütümü yönünden gerçekleştirilmiş olan “Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” kapsamında yapılan teftişlerde işyerlerinin %78 inde fazla çalışma hükümlerine aykırılığın bulunması, hastane çalışanlarının iş kazası geçime olasılığını ve meslek hastalığına maruziyetini arttırdığı açıktır.

Yukarıda sıralanan nedenler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, “Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi”nde :

İşin yürütümü yönünden;

- Yasaya aykırı olarak uygulanan postalar halinde çalışmalar,
- Yasal sınırların üzerinde uygulanan iş süreleri,
- Ücretlerin sözleşmelerde belirtilen şekilde, tam ve zamanında ödenmemesi,
- Kayıt dışı ücret ödenmesi,
- Yasal sınırın üzerinde fazla çalışmalar yaptırılması,
- Fazla çalışma ücretlerinin eksik yahut hiç ödenmemesi,
- Çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ödenmemesi,
- Günlük, haftalık ve yıllık dinlenme ve izinlerin haklarının ihlali,
- Yasaya aykırı gece çalıştırılması.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden;

- Kimyasal, biyolojik, kanserojen ve mutajen etmenlere maruziyet,
- Yangın, parlama, patlama, vb. riskler
- İş ekipmanlarında güvenlik,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
- Çalışanların sağlık gözetimi,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi,



ÇSGB

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

- Acil durumlara yönelik olarak acil çıkış yolları, yangın algılama, önleme, mücadele ekipmanları ve benzerlerinin planlanmalarda yer almaması,
 - Asıl işveren ve alt işverenlerin birbirlerini etkileyen faaliyetleri başta olmak üzere aldıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri arasında koordinasyon olmaması,
 - İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışmalarda uygun önlemlerin alınmamış olması,
 - Ergonomik riskler,
 - Teftiş Rehberi I. Kitap I. Kısım IV. Bölüm Madde: 3.6'da yer alan hükümlere uyulmamış olması,
- İş sağlığı ve güvenliği ile işin yürütümü yönünden ortak olarak ;
- Kayıt dışı istihdam,
 - İzinsiz yabancı uyruklu çalıştırma,
- Konuları öncelikli risk olarak belirlenmiştir.

Hastaneler topluma yoğun hizmet veren iş yerleri olarak çalışma ortamında çalışanların yanı sıra hasta ve hasta yakınlarının da bulunması nedeniyle acil durumların belirli bir organizasyon çerçevesinde yönetilmesini gerektiren iş yerleridir. Meydana gelen acil durum ile ilgili önlem almak, acil durumun etkilerini en aza indirmek, çalışanlar, hasta ve hasta yakınlarının güvenli bir şekilde tahliyesini sağlamak amacıyla acil durum planlarının hazırlanması ve tatbikatların yapılması gerekmektedir.

Hastanelerde yürütülen ve çalışanların sağlığı ve güvenliği için riskli olan işlerin (tıbbi atık toplama, sterilizasyon, hastalara sağlık hizmet verilmesi vb.) mesleki yeterliliği olan çalışanlar tarafından yapılması da çalışanların karşı karşıya kaldıkları risklerin farkında olarak sağlık ve güvenliklerinin sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Sektörün hem işin yürütümü hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden risklerinin yoğun olduğu düşünüldüğünde, Kurul Başkanlığımızın mevcut işgücünün ekonomik kullanılması, çalışma ortamından kaynaklanan riskler ile çalışma koşullarından kaynaklanan riskler ve sonuçları arasında sebep sonuç ilişkisinin yadsınamazlığı, işverenlerin her iki açıdan teftişi tek bir heyete bir seferde vermesinin Kurulumuzun ve Bakanlığımızın işverenler ve çalışanlar nezdindeki saygınlığına katkıda bulunacağı hususları göz önüne alındığında ortak teftiş programının yürütülmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

Özel sağlık kuruluşlarında kadın işçi sayısının oransal olarak diğer pek çok sektöre göre yüksek olduğu gerçektir. Bu nedenle kadın öncelikli risk grubudur. Bu nedenle yapılan teftişlerde, Başbakanlığın 2010/4 sayılı "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Genelgesinin 3 ve 13 üncü maddesinde belirtilen hükümlerine uyulup uyulmadığı hususlarına bakılması, bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup

uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilmesi ve iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanması öngörülmüştür.

Gerek uluslararası hukuk gerekse ulusal hukukumuz anlamında çalışma süresi, işçilerin dinlenme hakkı, yıllık izin ve buna benzer işçi haklarına yönelik düzenlemelerin genel amacının işçi sağlığını ve güvenliğini tehdit eden unsurları ortadan kaldırmak olduğu görülmektedir.

Çalışma sürelerinin kısaltılması ve buna paralel olarak işçiye bırakılan serbest zamanın artırılarak dinlenmesinin sağlanması, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunması anlamında çalışma sürelerine ilişkin emredici düzenlemelerin esasını teşkil etmektedir. Avrupa Birliği kapsamında çalışma sürelerini düzenleyen 2003/88 sayılı Çalışma Süreleri Yönergesinde de yönergenin amacının işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması olduğu özellikle ifade edilmiştir. Çalışma süresi ve işçi hakları, işçinin sağlığıyla ve bu anlamda onun fiziksel ve ruhsal bütünlüğü ile doğrudan bağlantılıdır. Zira çalışma, işçinin düşüncel ve fiziksel gücünü belirli bir amaç uğruna kullanmasıdır. İşçinin iş görme borcunun ifası anlamında işverenin emrine bıraktığı iş gücünün kullanım süresi ve bu süre içerisindeki çalışmanın yoğunluğu, onun çalışmaktan doğan enerji kaybının ve buna bağlı yorgunluğunun temel değişkenleridir. Çalışma sürelerinin artması ve azalması veya konumundaki değişiklik, işgücünün kullanımına bağlı olarak işçinin sağlık durumunda da değişikliklere neden olmaktadır. İşçinin uzun günlük ve haftalık çalışma süreleri ile çalıştırılması, çalışma süresinin konumunun sürekli olarak değiştirilmesi, fazla çalışmalar neticesinde işçinin dinlenmesini, bu itibarla da iş gücünü yeniden biriktirmesini sağlayacak ara dinlenmesi, günlük ve haftalık dinlenme sürelerinin işçiye tanınmamış olması, işgücünün aşırı kullanılması anlamında onun sağlık durumunu olumsuz şekilde etkileyecektir. Yine işçinin hak etmiş oldukları ücretlerin zamanında verilmemesi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, yıllık izin haklarının kullandırılmaması gibi durumlar işçilerin motivasyonunu ve çalışma azmini kırarak, bu durumda iş sağlığı ve güvenliği noktasında olumsuz yansımalarla yol açacaktır.

İşgücünün aşırı ve dengesiz kullanılması ve işçi haklarının tam olarak verilmemesi nedenleriyle fiziki ve ruhsal durumundaki bozulma ve bunun neticesinde ortaya çıkacak yorgunluk, öncelikli olarak onun işe olan motivasyonunu ve konsantrasyonunu düşürecek, işin tehlikelerine karşı dikkatini kaybeden işçi, iş güvenliği anlamında iş kazalarının hedefi haline gelecektir. Çalışma sürelerine, ara dinlenme sürelerine, yıllık izin haklarına, ücret ödemesi ile ilgili hususlara riayet edilmediği takdirde, yorgunluk, bitkinlik, tükenme belirtileri ortaya çıkar. Bu belirtilerin kendileri başlı başına bir sağlık sorunuyken; işyerindeki diğer tehlikelerle birleşmeleriyle, sağlık bozucu etki doruğa çıkar. Sözelimi, yorgun, bitkin ve tükenme belirtileri gösteren kişilerin, iş kazalarına uğrama olasılıkları daha yüksektir.

Çalışma ortamı ve yapılan işin türüne göre değişik nitelikler kazanan çevre koşulları çalışan insanın sağlığını geçici ya da sürekli olarak etkilemektedir. Çalışan insanı etkileyen çevre koşulları geniş anlamda düşünüldüğünde; işçinin aile yapısı ve sorunlarından oturduğu eve ve beslenmesine, işe gelip gidişinde kullandığı taşıma araçlarından, yolun uzunluğuna kadar birçok etkeni içermektedir.

Ayrıca, işyerindeki ücret ödeme biçimi, iş güvencesi, ücret düzeyi, vardiya sistemi, işletme büyüklüğü ve yönetim şekli çalışan insanın davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen etkenler arasında bulunmaktadır. Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, hava akımları, yetersiz aydınlatma, gürültü, kirli hava gibi olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenler çalışan insanda; yorgunluğa, ilginin dağılmasına, hareketlerin ağırlaşmasına, duyu organlarının yetersiz kalmasına neden olmakta ve bunun sunucunda da güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Çalışma ortamında anestezi ajanlar, etilen oksit, dezenfektanlar, kimyasal sterilizanlar, sitotoksik ve fetotoksik ilaçlar, formaldehit, lateksli ürünler gibi çok sayıda kimyasal ajana, radyasyon, gürültü, yetersiz ya da fazla ışık, ısı, vibrasyon, toz, nem, kaygan-nemli zemin, yangın, havalandırmanın %50'nin altında olması, mekanın ve dinlenme odalarının yetersizliği, patlayıcı-yanıcı maddeler, kişisel koruyucuların bulunmaması ya da yetersizliği, atıklar, elektrik ve manyetik alanlar gibi fiziksel tehlikelere, beden duruşu ve hareketleri, sabit oturma, pozisyonel zorlanma, tekrarlayıcı hareketler, titreşim, ayakta çalışma, itme-çekme hareketleri, ağır kaldırma, tekrarlayıcı hareketler ve uygun olmayan postürde çalışma gibi ergonomik tehlikeler ve risklere maruz kalmaktadırlar. Ergonomik tehlike ve riskler sağlık personelinin çok sık kas ve iskelet sistemi yaralanmalarına maruz kalmasına neden olmaktadır.

Ayrıca sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının ağırlığı, ücretlerdeki düşüklükler, çalışma saatlerinin fazlalığı, nöbet ve gece çalışmaları, iş tanımlarındaki ve iş kontrolündeki belirsizlikler, stres, iş yerinde şiddete maruziyet, sürekli değişen teknolojiye uyum, hata yapmama baskısı, ekip çalışmasından kaynaklanan sorunlar vb. çok sayıda psikososyal tehlikelerle karşı karşıya kaldıkları düşünülmektedir. İş ortamının psikososyal koşulları da işçide stres ve strese bağlı rahatsızlıklar yaratmaktadır. Günümüzde, stresin meslek hastalıkları üzerinde önemli etkisi olduğu kabul edilmektedir.

Sağlık hizmetlerinin doğrudan insan yaşamı ile ilgili olması ve sağlık çalışanlarının mesleki becerilerinin teşhis ve tedavideki önemi, hizmet alan ile hizmeti sunanlar arasındaki etkileşimi diğer sektörlerde göre daha yoğun kılmaktadır. Etkin bir sağlık hizmeti sunumunda temel unsur gerekli nicelik ve nitelikteki insan gücüdür. Yukarıda belirtilen çok sayıda meslek mensubu ile 7 gün 24 saat esasına göre hizmet veren hastanelerde çalışanların, hizmetin aksamaması ve hastane memnuniyeti nedeniyle, diğer işyerlerinde çalışanlardan farklı iş yükü ve çalışma temposu ile karşı karşıya oldukları tartışma götürmez bir gerçekliktir.

Özel sağlık kuruluşlarında nöbetleşe çalışma sistemi ile 24 saatlik periyotlarla çalışılması, sezonun yoğun olduğu dönemlerde çalışma sürelerinin artması, hafta tatili izinlerinin kullandırılmaması, günlük 11 saati ve gece döneminde 7,5 saati aşan çalışmaların süreklilik arz etmesi, işyerinde yapılan fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti verilmemesi ve serbest zaman uygulamasının bulunmaması, işyerlerinde dinlenme ve izin sürelerinin mevzuata aykırı şekilde uygulanması işçilerin sağlığını ve psiko-sosyal durumlarını kötüleştirici etkiler yaratmaktadır.

İşyerlerinde iş süreleri sınırlarına, dinlenme süresi sınırlarına uyulması, ücretlerin, fazla çalışma ücretlerinin zamanında ve eksiksiz ödenmesi, yıllık ücretli izin haklarının, yasal mevzuata uygun şekilde kullanılması işçileri olumlu olarak etkileyecek, dinlenmelerini sağlayacak, dikkatsizlik hallerini önemli ölçüde ortadan kaldıracaktır. Bu durumda işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından maruz kalmış olduğu riskler, kendilerine sağlanan olanakların genişlediği ölçüde azalacaktır.

Sektörde alt işverenlik ilişkilerinin yoğun olması, asıl işin de bölünerek alt işverene verilmesine yönelik uygulamanın yaygın olması nedeniyle asıl işi yürüten bütün işverenlerin hem teknik hem de hukuki açıdan incelenmesinin sağlanması amaçlanmıştır. İşyerindeki tüm uygulamaların hem sosyal hem teknik açıdan değerlendirilmesi planlanmıştır. Bu sayede farklı alanlarda teftiş yapan müfettişlerin birbirlerinin teftiş konuları hakkında fikir sahibi olmaları, bilgi paylaşımı neticesinde perspektiflerinin geliştirilmesi, işyerlerinde çalışma koşulları ve ortamının bir bütün olarak ele alınması öngörülmüştür.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılan çalışma koşulları ve ortamına ilişkin var olan riskler dolayısıyla, 2016 yılı içerisinde 17 Numaralı "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda 86- İnsan Sağlığı Hizmetleri meslek kodu ile faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşları işyerlerinde hem işin yürütümü ve hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından ortak programlı teftişin gerçekleştirilmesinin; ülkemiz özel hastanelerinde çalışmakta olan işçilerin mevzuattan kaynaklanan haklardan eksiksiz faydalanabilmesine, işyerlerinde çalışma ilişkilerinin mevzuata uygunluğunun sağlanarak sektörün ve işverenlerin sağlıklı şekilde büyümesine ve işverenler arasındaki çalışma mevzuatındaki yükümlülüklerin uygulanmamasından kaynaklanan haksız rekabetin önüne geçilmesine ve ülkemizde özel hastanelerde çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına, bu sektördeki mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

2.2. Yöntem

Proje kapsamında yapılan denetimlere başlanmadan önce genel koordinatör ve çalışma gruplarında görev alacak müfettişler ve teftiş yapacakları işyerleri çalışma grupları bazında ayrı ayrı belirlenmiş; teftişlerde uygulama birliğinin sağlanması amacıyla toplantılar yapılmış ve müfettişlerin izleyecekleri uygulama usul ve esasları belirlenmiştir.

Denetim kapsamına alınan işyeri işverenlerine, işyerlerinin fiziki yapısı, işçilerin demografik yapısı, ücret dağılımı ve benzeri bilgileri içeren işveren bilgi formları düzenlettirilmiştir.

Programlı teftiş kapsamında yapılan denetimler genel teftiş türünde yapılmıştır. Bakanlık Makamının 24.11.2015 tarih ve 13 sayılı "Olur"ları uyarınca programlı teftiş kapsamında denetime alınan kamu ve özel sektör işyerlerinde işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden belirlenen risk konuları çerçevesinde denetimler gerçekleştirilmiştir.

Teftişler “genel teftiş” türünde, ikinci aşama teftişini de kapsayacak şekilde, aynı çalışma grubu tarafından iki aşamalı olarak yapılmıştır. İşyerinde asıl işle ilgili alt işverenin bulunduğu anlaşılmaması halinde, aynı çalışma grubu tarafından uygulama esasları çerçevesinde teftişleri yapılmıştır. İşyerinde işveren ve çalışanların çalışma hayatı ile ilgili mevzuat ve özellikle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen yükümlülükleri hakkında bilgilendirilmesi, teftişte belirlenen riskler doğrultusunda mevzuata aykırılıkların belirlenmesi, teftiş sırasında giderilebilecek mevzuata aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. İşyerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmesi durumunda işin durdurulması yolu seçilmiştir.

Teftiş kapsamına alınan işyerlerine, faaliyetinin yoğunlaştığı saatlerde yoğunlukla önceden haber verilmeksizin gidilmiş, işyeri mahalli gezilerek gerekli gözlem ve tespitler yapılmıştır. İşveren veya işveren vekili ile görüşülerek denetimin konusu açıklandıktan sonra uygun çalışma ortamı hazırlatılarak teftişe devam edilmiştir. Teftişte işyerinin niteliği ve büyüklüğü dikkate alınarak, değişik bölüm, servis ve postalardan seçilen işçilerin ifadesine başvurulmuştur. İşçilere; çalışma şartları, ücret, fazla çalışma, genel tatil çalışması, yıllık ücretli izin ve benzeri haklarla ilgili sorular sorularak ifade tutanakları düzenlenmiştir. Daha sonra teftiş dönemine ilişkin düzenlenen defter, kayıt ve belgeler İş Teftişi Rehberinde belirtilen esaslar doğrultusunda incelenerek tutanak düzenlenmiştir. Düzenlenen tutanak neticesinde İşyerinde belirlenen işin durdurulmasına gerekçe olan mevzuata aykırılıkların dışında kalan diğer mevzuata aykırılıklar işverene tebliğ edilmiş ve işverence bu noksanlıkları giderme yönünde irade gösterilmesi halinde, işverene uygun bir aralıkta süre verilmiştir. Verilen süre sonunda tebliğ edilen mevzuata aykırılıkların kontrol edilerek, giderilmeyen aykırılıkları için idari para cezası uygulanması yoluna gidilmiştir.

2.3. İşyerlerinin Seçim Kriteri

2016 yılı Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişi kapsamında; programlı teftişin amaç ve gerekçeleri doğrultusunda 17 Numaralı “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda 86.10 Hastane Hizmetleri meslek kodu ile faaliyet gösteren işyerlerinden bireysel ve toplu işçi şikâyetlerinin yoğun olarak geldiği, kadın, çocuk ve genç işçiler ile stajyerlerin yoğun olduğu, iş kazası yaşanan hastaneler seçilerek programa alınmıştır.

2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişi kapsamına alınan illerde çalışan sayıları, alt işveren sayıları, yapılan iş vb. işyeri bilgilerini içeren veriler toplanarak; hastanenin büyüklüğü, istihdam edilen çalışan sayısı, sosyal tesislerin varlığı, makine parkının varlığı gibi konular işyeri belirlemede kriter olarak kullanılarak aynı işverenin aynı bölgede birden çok işyeri olup olmadığı gibi kriterler değerlendirilerek, Bakanlığımız kayıtlarından (Çalışma ve İş Kurumu İl

Müdürlükleri, Sosyal Güvenlik Kurumu verileri vs.) ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile internet ortamından sağlanan bilgilerden yararlanılmıştır.

2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri

	2002	2011	2012	2013	2014	2015
Sağlık Bakanlığı	1,7	3,4	3,5	3,6	3,8	3,9
Üniversite	0,1	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
Özel	0,1	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0
Toplam	1,9	4,5	4,7	4,9	5,1	5,3

Tablo 1- Türkiye’de Yıllara ve Sektörlere Göre Hastanelere Kişi Başı Müracaat Sayısı¹

Tablodan anlaşılabacağı üzere programdan önce örneğin 2002 yılında özel hastanelere erişim kişi başına % 0,1 düzeyinde iken, yıllar itibariyle bu oranın 10 kat arttığı ve 2015 yılında % 1 olarak ölçüldüğü görülmektedir. Son on yılda özel sağlık hizmeti sunucularının toplam sağlık hizmeti sunucuları içerisindeki payı oldukça artmıştır. Özel sağlık hizmeti sunucularının sektör içindeki payının artışını doğrulayan bir başka veri de yıllara ve sektörlere göre yatan hasta sayılarını ilişkin verileri içeren aşağıdaki tablodur. 2002 yılında 5.508.263 yatan hastadan 556.494’üne-yaklaşık % 10’una özel sağlık hizmeti sunucuları yatarak tedavi hizmeti verirken, 2015 yılında 13.533.117 yatan hastadan 4.237.453’üne- yaklaşık % 31’ine özel sağlık hizmeti sunucuları yatarak tedavi hizmeti vermişlerdir. Ameliyat sayılarının sektörlere ve yıllara göre dağılımında benzer bir sonuçla karşılaşmak mümkündür.

	2002	2011	2012	2013	2014	2015
Sağlık Bakanlığı	4.169.779	6.775.154	6.891.857	7.023.313	7.396.239	7.404.570
Üniversite	781.990	1.607.462	1.601.878	1.630.464	1.737.627	1.891.094
Özel	556.494	3.054.165	3.485.092	3.719.780	3.900.407	4.237.453
Toplam	5.508.263	11.436.781	11.978.827	12.373.557	13.034.273	13.533.117

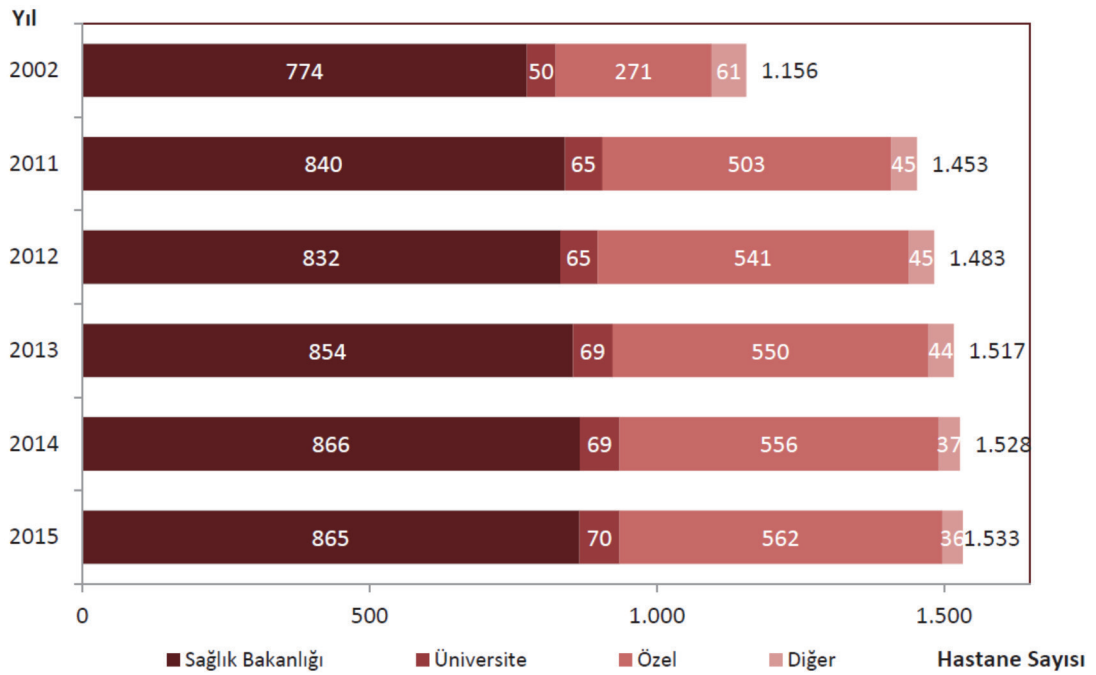
Tablo 2- Türkiye’de Yıllara ve Sektörlere Göre Yatan Hasta Sayısı²

1- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

2- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

	2002	2011	2012	2013	2014	2015
Sağlık Bakanlığı	1.072.417	2.209.326	2.298.893	2.414.538	2.445.424	2.364.595
Üniversite	307.108	617.477	664.695	715.889	765.549	801.424
Özel	218.837	1.373.774	1.446.630	1.553.810	1.587.973	1.604.126
Toplam	1.598.362	4.200.577	4.410.218	4.684.237	4.798.946	4.770.145

Tablo 3- Türkiye’de Yıllara ve Sektörlere Göre Ameliyat Sayılarının Sektörlere Göre Dağılımı³



Şekil 1- Türkiye’de Yıllara Göre Hastane Sayısı⁴

2015 yılı itibariyle Türkiye’de 562 özel hastane faaliyet göstermektedir.

3- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

4- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

	2002	2011	2012	2013	2014	2015
Uzman Hekim	45.457	66.064	70.103	73.886	75.251	77.622
Pratisyen Hekim	30.900	39.712	38.877	38.572	39.045	41.794
Asistan Hekim	15.592	20.253	20.792	21.317	21.320	21.843
Toplam Hekim	91.949	126.029	129.772	133.775	135.616	141.259
Diş Hekimi	16.371	21.099	21.404	22.295	22.996	24.834
Eczacı	22.289	26.089	26.571	27.012	27.199	27.530
Hemşire	72.393	124.982	134.906	139.544	142.432	152.803
Ebe	41.479	51.905	53.466	53.427	52.838	53.086
Diğer Sağlık Personeli	50.106	110.862	122.663	131.652	138.878	145.943
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	83.964	209.126	209.736	224.618	229.625	241.897
TOPLAM PERSONEL SAYISI	378.551	670.092	698.518	732.323	749.584	787.352

Tablo 4- Tüm Sektörler İçin Yıllara Göre Sağlık Personeli Sayıları⁵

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel Sektör	Diğer	Toplam
Uzman Hekim	38.783	14.972	22.655	1.212	77.622
Pratisyen Hekim	35.833	216	5.729	16	41.794
Asistan Hekim	7.973	13.622	0	248	21.843
Toplam Hekim	82.589	28.810	28.384	1.476	141.259
Diş Hekimi	8.683	1.698	14.291	162	24.834
Eczacı	2.156	306	25.010	58	27.530
Hemşire	101.722	22.526	25.941	2.614	152.803
Ebe	48.078	851	4.100	57	53.086
Diğer Sağlık Personeli	102.243	11.492	31.845	363	145.943
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	206.088	13.107	19.609	3.093	241.897
TOPLAM PERSONEL SAYISI	551.559	78.790	149.180	7.823	787.352

Tablo 5- Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı, 2015⁶

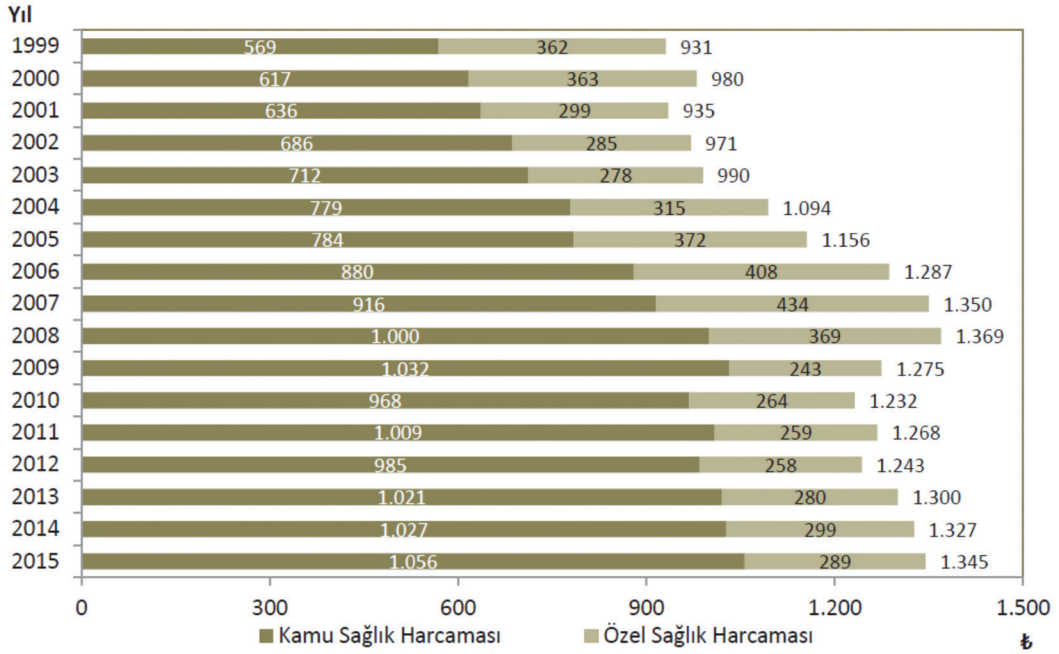
TÜİK'in yayımlamış olduğu hane halkı işgücü istatistiklerine göre 2015 yılı için istihdam edilenlerin %52.2'si hizmetler sektöründe yer almıştır. Sağlık sektörünün kamu ve özel sektör itibariyle bu istihdam içindeki payı 787 bin 352 kişi ve bu istihdam içerisinde özel sektörün ağırlığı ise 149 bin 180 kişidir.

Sağlık sektörüne bakıldığında, Türkiye'nin büyüyen ekonomisi ve gün geçtikçe büyüyen yatırım potansiyeli, son yıllarda yerli ve uluslararası yatırımcıların ilgisini de artırmıştır. Sektöre yapılan yatırımlar ile birleşme ve satın almaların artması, yeni kamu politikaları ile yeni düzenlemelerin yürürlüğe girmesi ve sağlık sektörü son 10 yılda yükselişe geçmiştir. Türkiye'nin sağlık harcamaları mevcut durumda gelişmekte olan ülkeler ile aynı seviyede, %6 - %7 civarındadır. Türkiye'nin GSYİH' si arttıkça sağlık sektörüne yapılan harcamaların miktarı da artmıştır. Bu trendin önümüzdeki yıllarda da devam etmesi beklenmektedir. Bu artış karşısında kamu sağlık harcamalarının da sürdürülebilir bir şekilde karşılanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.⁷

5- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

6- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

7- Deloitte - Uluslararası Yatırımcılar Derneği, Türkiye Sağlık Raporu, Haziran 2012, Sayfa 13.



Şekil 2- 2015 Yılı İtibariyle Kişi Başı Reel Kamu ve Özel Sağlık Harcaması, TL⁸

Şekil 2’de görüldüğü gibi Türkiye’de yıllar itibariyle kişi başı reel kamu ve özel sağlık harcaması artma eğilimindedir. Bu eğilimde GSYİH ile birlikte kişi başına düşen gelirin artması, ortalama yaşam süresinin uzaması, başta çevresel faktörler olmak üzere yeni ve tedavisi maliyetli hastalıklara yakalanma, ulaşım vb. araçlar kullanımının yaygınlaşması nedeniyle yaşanan kazalar ve hastalıklara, teşhis ve tedavide yeni / pahalı teknolojilerin kullanılması ve kaliteli sağlık hizmetine erişme ihtiyacı başlıca nedenler olabilir.

Özel sağlık sektörünün mevcut veriler ışığında gerek yerli gerekse uluslararası yatırımcıların önemli yatırım alanlarından biri olacağı mevcut büyüme eğiliminin ileriki yıllarda da devam edeceği öngörülebilir.

İş Teftiş Kurulu, sağlık kuruluşları işyerlerinde 2010 yılında Adana, Hatay, Gaziantep, Mersin, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Osmaniye, Ankara, Eskişehir, Kayseri, Konya, İstanbul, Aydın, Denizli, İzmir, Manisa, Muğla, Uşak, Elazığ, Diyarbakır, Malatya İllerinde Sağlık Kuruluşları Proje Teftişi yürütmüştür.

2013 yılında ise Bursa Grup Başkanlığı Bursa, Balıkesir, Çanakkale İllerinde; Ankara Grup Başkanlığı ise Antalya ilindeki hastane, dal merkezi, tıp merkezi, ağız ve diş sağlığı merkezi ve polikliniklerde “Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişlerini” yürütmüşlerdir.

8- Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

- 3.1. Hazırlık Aşaması
- 3.2. Teftiş Aşaması
- 3.3. İstatistikler



3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması

3.1.1. Teftiş Heyetlerinin Oluşturulması

Teftiş heyetleri iki İş Müfettişinden oluşturulmuştur. Heyetteki müfettişlerin birlikte çalışması esas olmuştur. Programlı teftişte, Grup Başkanlıkları arasında görevlendirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda, programlı teftişte görevli müfettişlerden oluşan heyetlere Kurul Başkanlığı tarafından uygulamaya esas olmak üzere heyet numaraları (kodları) verilmiştir. Teftiş programında görevli heyetler ilk dönem başka bir Grup Başkanlığının görev alanında faaliyette olan işyerlerinde, ikinci dönemde ise kendi Grup Başkanlığının görev alanı içindeki işyerlerinde teftiş yürütmesi öngörülmüştür.

3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması:

Teftiş yapılacak sektörle ilgili ayrıntılı bilgiler toplanmış, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından iller ve işyeri sayısı, işyerlerinin listesi kesinleştirilmiş, çalışma grupları arasındaki görev dağılımı ve yıllık işyeri görev listesi ile çalışma planı hazırlanarak Bakanlık Onay'ına sunulmuştur. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın uygulama planı doğrultusunda teftişlerde işyerlerinde asıl işle ilgili alt işveren varlığının tespiti halinde bu alt işveren işyerlerinin ek olarak teftiş programına alınması esas kabul edilmiştir.

Programlı teftiş kapsamında, 17 Numaralı "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda yer alan, 86.10 - Hastane Hizmetleri meslek kodu ile Türkiye genelinde 33 ilde özel sağlık kuruluşu olarak faaliyet gösteren 464 işyerinde teftiş gerçekleştirilmesi planlanmıştır.

Bu şekilde yıl sonunda 464 özel sağlık kuruluşunda çalışmakta olan toplam 129.181 işçiye ulaşılması öngörülmüş ancak 2016 yılında meydana gelen darbe girişimi nedeni ile teftişlere ara verilmesi gerekmiş, planlanan işyerlerinin bir kısmı teftişe alınamamıştır.

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

İLLER	İŞYERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI
İstanbul	169	50415
Mersin	13	2500
Osmaniye	6	1321
Adana	13	5918
Kahramanmaraş	8	1703
Elazığ	3	802
Malatya	8	1102
Muğla	10	2261
Konya	10	3314
Antalya	31	7381
Ankara	35	12149
Bursa	18	4564
Yalova	3	624
Kocaeli	16	4520
Balıkesir	4	975
Çanakkale	2	340
Kütahya	3	609
İzmir	28	7280
Afyonkarahisar	2	553
Tekirdağ	8	2117
Şanlıurfa	8	1182
Manisa	9	2141
Denizli	8	2378
Isparta	3	862
Burdur	1	131
Aydın	4	836
Uşak	2	442
Kırklareli	4	704
Hatay	9	2676
Edirne	3	568
Gaziantep	16	4890
Eskişehir	5	1643
Adıyaman	2	280
TOPLAM	464	129181

Tablo 6- Teftiş Yapılması Planlanan İllerin Dağılımı

3.1.3. Toplantılar

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişler görevli müfettişlerle, uygulamada birlikteliğin sağlanması, teftiş esnasında karşılaşılabilecek muhtemel sorunların belirlenmesi ve gerekli çözüm önerilerinin üretilmesi amacıyla 1-5 Mart 2016 tarihleri arasında İzmir İli Çeşme İlçesi Sheraton otelde bilgilendirme toplantısı düzenlenmiştir.



3.2. Teftiş Aşaması

3.2.1. Teftiş Faaliyetleri

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Koşulları ve Ortamına Yönelik Programlı Teftişinde; İş Teftiş Tüzüğü, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 2015/4 sayılı Genelge eki İş Teftiş Rehberi ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın uygulama planı esas olmak üzere çalışma hayatına ilişkin mevzuatın öngördüğü sorumluluk ve yükümlülükler yerine getirilmiştir.

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişler kapsamında gerçekleştirilen denetimler; 24.11.2015 tarih ve 13 sayılı Bakan Oluru ve 21.01.2016 tarihli Grup Başkanları Toplantısı kararlarına istinaden belirlenen '2016 yılı Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş Uygulama Esasları'nda belirtilen hususlara uygun olarak Mart 2016 – Kasım 2016 döneminde 20 heyet tarafından yapılmıştır. Teftişler 4'er ve 5'er aylık iki dönem halinde ve risk esaslı olarak gerçekleştirilmiştir. 2016 yılı Özel Hastane İşyerleri ile ilgili programlı teftişlerde işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği açısından risk olarak belirlenen konular dikkate alınarak teftişler gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. Teftiş Dışı Faaliyetler

Taraflara yönelik bilgilendirme toplantılarının ancak sosyal taraflardan yazılı bir talep gelmesi durumunda yapılması öngörülmüş ancak 2016 yılında Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişler kapsamında teftiş dışı faaliyetler gerçekleştirilmemiştir.

3.3. İstatistikler

3.3.1. Teftiş Yapılan İşyerlerine İlişkin Tespitler

Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş esnasında denetime tabi tutulan işveren veya işveren vekillerine "işveren bilgi formu" olarak adlandırılan maktu formlar doldurtulmuştur. Ayrıca teftiş sonucu yapılan tespitler ve formlar aracılığıyla, teftiş edilen işyerlerinin büyüklükleri, toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığı, işyerinde alt işveren uygulaması var ise hangi bölümlerde alt işveren hizmeti alındığı, işyerlerindeki işçilerin cinsiyetlerine, yaş durumlarına, yapılan iş sözleşmesi türlerine, niteliklerine (çocuk-genç, özürlü ve yabancı uyruklu), kıdemlerine göre dağılımı ve ücret ödeme sistemlerinin tespiti amaçlanmıştır. Elde edilen bilgiler alt başlıklar halinde aşağıda ele alınmıştır.

3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Bulundukları İllere Göre Dağılımı

İller itibarıyla teftişi planlanan işyeri sayıları, teftiş sürecinde verilen ek görevler, teftişi yapılan ve yapılmayan işyerlerinin sayıları ve nedenlerinin sayısal dökümü aşağıdaki tablodaki gibidir.

İli	Teftişi Planlanan İşyeri Sayısı	Teftişi Yapılan İşyeri Sayısı		Teftiş Yapılamayan İşyeri Sayısı		
	Asıl	Asıl	Alt	Kapalı	Adres Değ.	Diğer
İstanbul	169	76	8			93
Mersin	13	12				1
Osmaniye	6	2				4
Adana	13	7		1		5
Kahramanmaraş	8	6				2
Elazığ	3	3				
Malatya	8	5				3
Muğla	10	3				7
Konya	10	3				7
Antalya	31	20	1	1		10
Ankara	35	23	1	1		11
Bursa	18	7		1		10
Yalova	3	3				
Kocaeli	16	8		1		7
Balıkesir	4	3				1
Çanakkale	2	2				
Kütahya	3	1				2
İzmir	28	18				10
Afyonkarahisar	2	2				
Tekirdağ	8	5				3
Şanlıurfa	8	2		2		4
Manisa	9	7				2
Denizli	8	6	3			2
Isparta	3	2				1
Burdur	1	1				
Aydın	4	2				2
Uşak	2	1				1
Kırklareli	4	4				
Hatay	9	6				3
Edirne	3					3
Gaziantep	16	10		1		5
Eskişehir	5	3				2
Adıyaman	2					2
Karaman		1				
Toplam	464	254	13	8		203

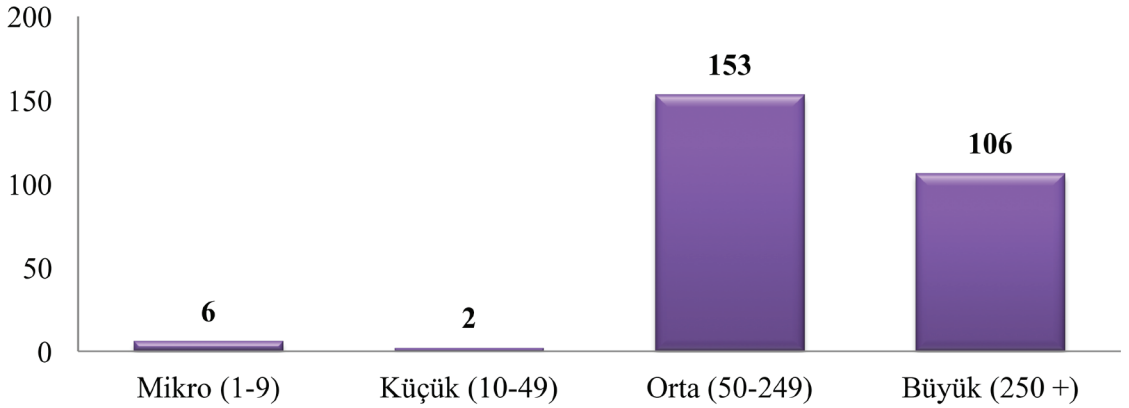
Tablo 7- Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılamayan Asıl ve Alt İşveren İşyerlerinin Sayısal Dökümü

Teftişi planlanan 464 işyerinden 253'ünün teftişi yapılmış olup planlanana göre gerçekleştirilen teftiş oranı % 55 olmuştur söz konusu durum 2016 yılı ikinci yarısında gerçekleşen darbe teşebbüsü sebebi ile teftişlere ara verilmesi ile ortaya çıkmıştır. Ayrıca Teftiş planlamasında olmamasına rağmen teftişi yapılan 253 işyerinde asıl işin bir bölümünde alt işveren olarak hizmet veren 13 alt işverenliğin programlı teftiş kapsamında teftişi yapılmıştır.

Teftiş kapsamındaki işyerleri hakkında İş Teftiş Kurul Başkanlığı, İş Teftiş Grup Başkanlığı, Alo 170 hattı, BİMER ve diğer kurumlardan intikal eden şikayet ve ihbar dilekçeleri teftiş sürecinde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Karaman ilinde 1 işyeri şikayet dilekçesi üzerine ek görev olarak verilmiş ve işyerinin teftişi uygulama esaslarında belirtilen konular üzerinden programlı teftiş kapsamında yapılmıştır. Buna göre 254 asıl işverenlik olmak üzere toplam da 267 işyerinin teftişi yapılmıştır. Alt ve asıl işverenlik teftişleri beraber değerlendirildiği zaman planlanan işyeri sayısının %58'ne ulaşıldığı görülmektedir.

3.3.1.2. İşyeri Ölçekleri

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Koşulları ve Ortamına Yönelik Programlı Teftişi kapsamında teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçekleri aşağıdaki gibidir:



Şekil 3- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Sayısal Dağılımı



Şekil 4- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı



Yukarıda ki grafikler incelendiğinde; teftişi yapılan işyerlerinin işçi sayısına göre ağırlıklı olarak orta ve büyük ölçekli olarak tanımlanan 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri olduğu görülmektedir.

3.3.1.3. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi gerçekleştirilen 267 işyerinden sadece 4 işyerinde toplu iş sözleşmesinin bulunduğu tespit edilmiştir.

3.3.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş Uygulama Esasları doğrultusunda teftiş planlamasında olmamasına rağmen teftişi yapılan 253 işyerinde asıl işin bir bölümünde alt işveren olarak hizmet veren 13 alt işveren işyerinin teftişi yapılmış, asıl işin bir bölümünde alt işveren olarak hizmet vermeyen 132 alt işveren işyerlerinin teftişi yapılmamıştır. Teftiş yapılan işyerlerinde alt işveren sayısı, hangi işlerde alt işveren bulunduğu ve alt işverenliklerde çalışan işçi sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Alt İşverenliğe Verilen İşler	İşyeri sayısı	Alt İşverenlikte Çalışan İşçi Sayısı
Güvenlik	40	727
Sterilizasyon Hizmet Alımı	1	6
Yemekhane İşlet.	29	860
Temizlik İşleri	32	1886
Onkoloji Merkezi Hizmeti	1	9
Teknik destek	3	18
Ambulans hizmetleri	1	9
Otopark	2	27
Lab. Hiz.	9	99
Sağlık Hiz.	1	13
Toplam	119	3654

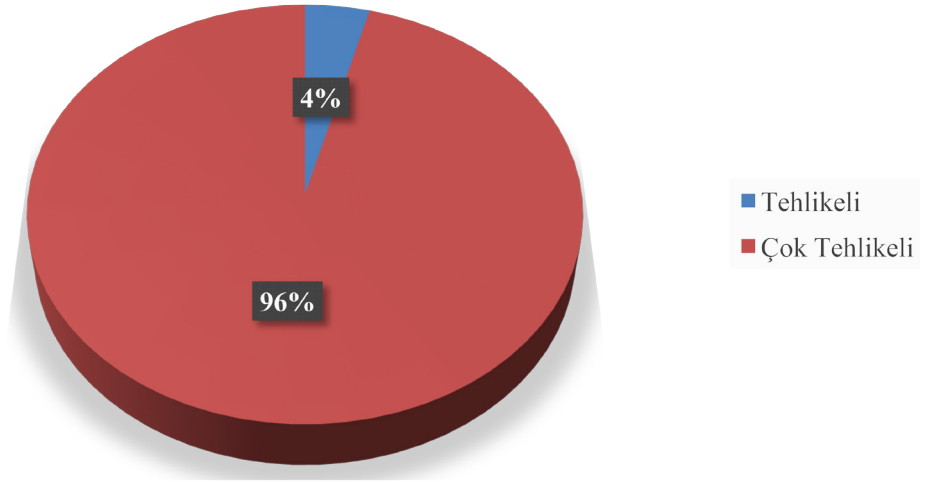
Tablo 8- Teftişi Yapılan İşyerlerinde Bulunan Alt İşveren ve Alt İşverenliklerde Çalışan İşçi Sayıları

3.3.1.5. İşin Niteliği

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Koşulları ve Ortamına Yönelik Programlı Teftişi kapsamında teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde yürütülen işin niteliği hastane işletmeciliği, teftişi gerçekleştirilen 254 işyerinin özel hastane işyeri, 13 işyeri de sağlık hizmetleri konusunda özel hastanelere alt işverenlik hizmeti sunan küçük işverenliklerdir.

3.3.1.6. Tehlike Sınıfı

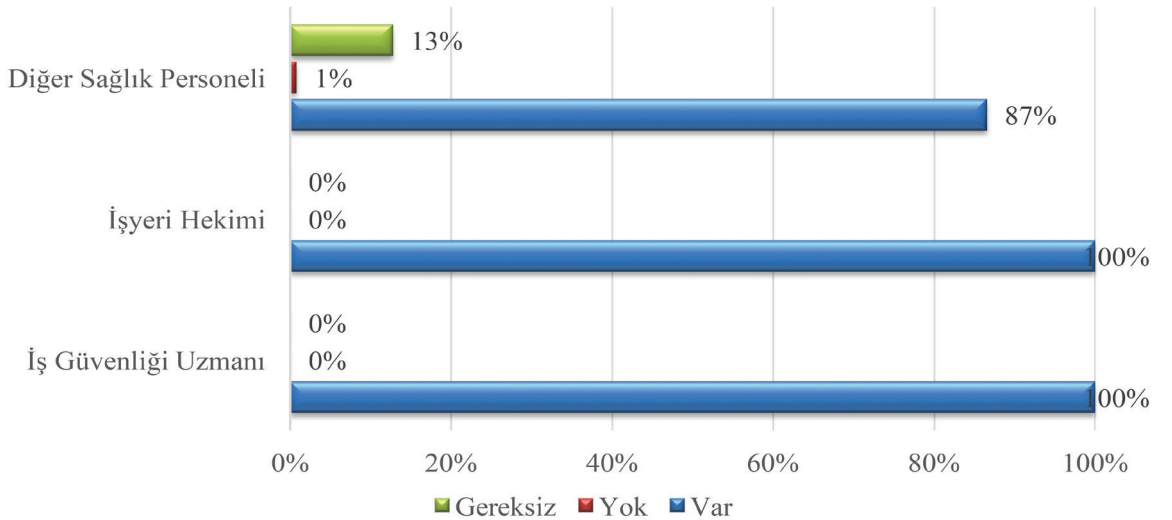
Programlı teftiş kapsamında teftiş edilen 267 işyerinden, 256'sı "Çok Tehlikeli" sınıfta, geri kalan 11 tane işyeri ise "Tehlikeli" sınıfta yer almaktadır. Aşağıdaki grafikten de anlaşılacağı üzere teftiş edilen işyerinin %96'sı "Çok Tehlikeli" sınıftadır.



Şekil 5- İşyerlerinin Tehlike Sınıflarına Göre Dağılımı

3.3.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerine İlişkin Veriler

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş projesinde teftiş edilen işyerlerinin tamamında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi vardır. Diğer sağlık personeli ise 34 adet işyerinde mevzuat gereğince gerekli değildir. 2 işyerinde ise diğer sağlık personeli görevlendirilmemiştir.



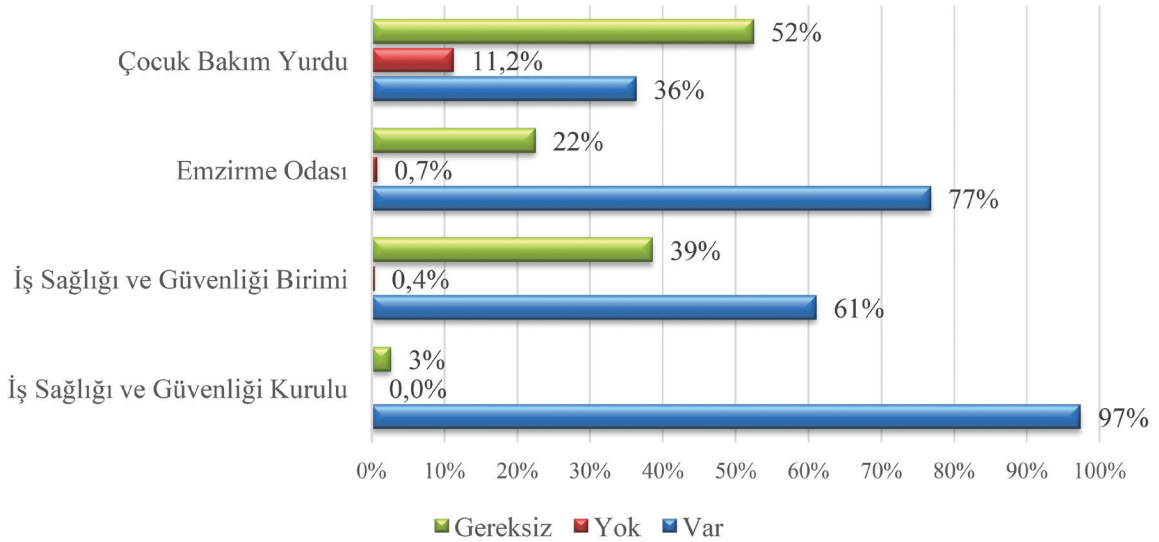
Şekil 6- İşyerlerinde İSG Profesyonelleri Görevlendirme Verileri Yüzde Dağılımı

3.3.1.8. Çocuk Bakım Yurdu, Emzirme Odası, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Verileri

Teftiş edilen işyerlerinin çocuk bakım yurdu, emzirme odası, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu verileri tablodaki gibidir.

	Var	Yok	Gereksiz
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	260	0	7
İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi	163	1	103
Emzirme Odası	205	2	60
Çocuk Bakım Yurdu	97	30	140

Tablo 9 - Çocuk Bakım Yurdu, Emzirme Odası, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Verileri

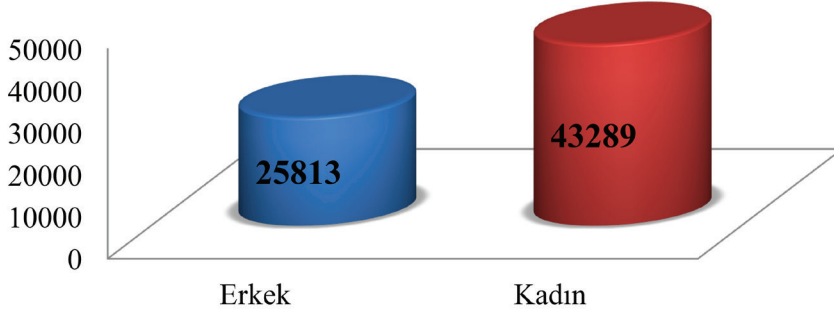


Şekil 7- Çocuk Bakım Yurdu, Emzirme Odası İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Verileri Yüzde Dağılımı

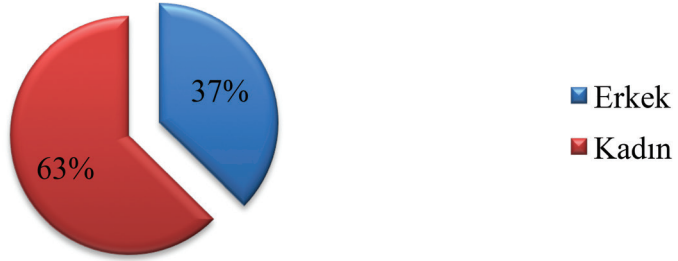
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler

3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım

“İşveren bilgi formu” aracılığıyla tespit edilen bilgilerden biri de işçilerin cinsiyet itibarıyla nasıl bir dağılım gösterdiğidir. Bu dağılıma ilişkin grafikler aşağıda yer almaktadır.



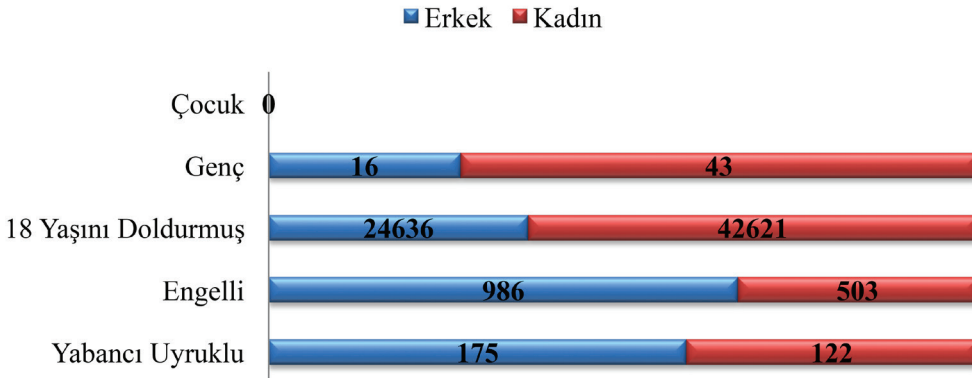
Şekil 8- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı



Şekil 9- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında 254 asıl ve 13 alt işveren olmak üzere 267 işyerinde yapılan teftişte toplamda 69.102 işçiye ulaşılmıştır. Bu işçilerden %63'ünün kadın işçi olduğu görülmektedir. Sağlık sektörü kadın işçi sayısının erkek işçi sayısından fazla olduğu sektörlerden birisidir.

3.3.2.2. İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı



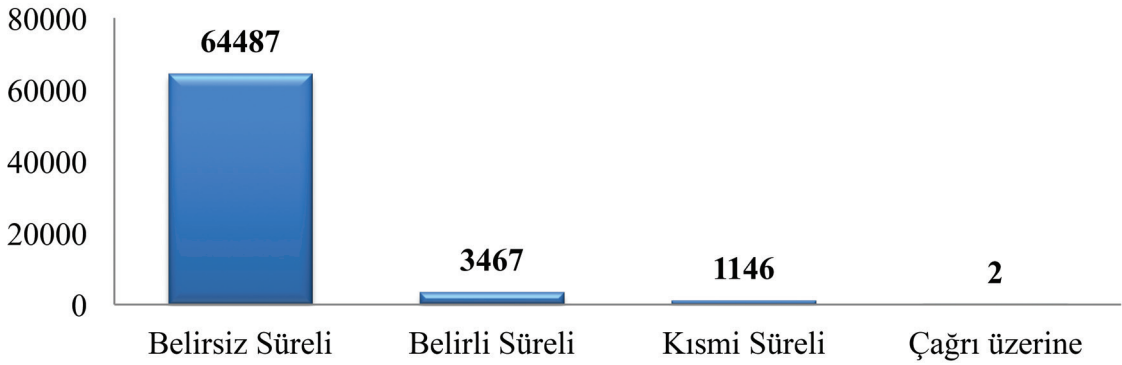
Şekil 10- İşçilerin Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı

Yapılan teftişler sonucunda işçilerin %97'sini 18 yaş ve üzerindeki işçilerin, %3'ünü ise genç, engelli ve yabancı uyruklu işçilerin oluşturduğu, teftişi yapılan işyerlerinde çocuk işçinin çalışmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca toplam kadın işçi sayısının erkek işçi sayısından fazla olmasına rağmen, engelli ve yabancı uyruklu işçilerde erkek işçi sayısının kadın işçi sayısından fazla olduğu görülmektedir.

3.3.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında çalışan işçilerin sözleşme türlerine göre sayısal ve yüzdesel dağılımı aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir:



Şekil 11- İş Sözleşmesi Türlerinin Sayısal Dağılımı

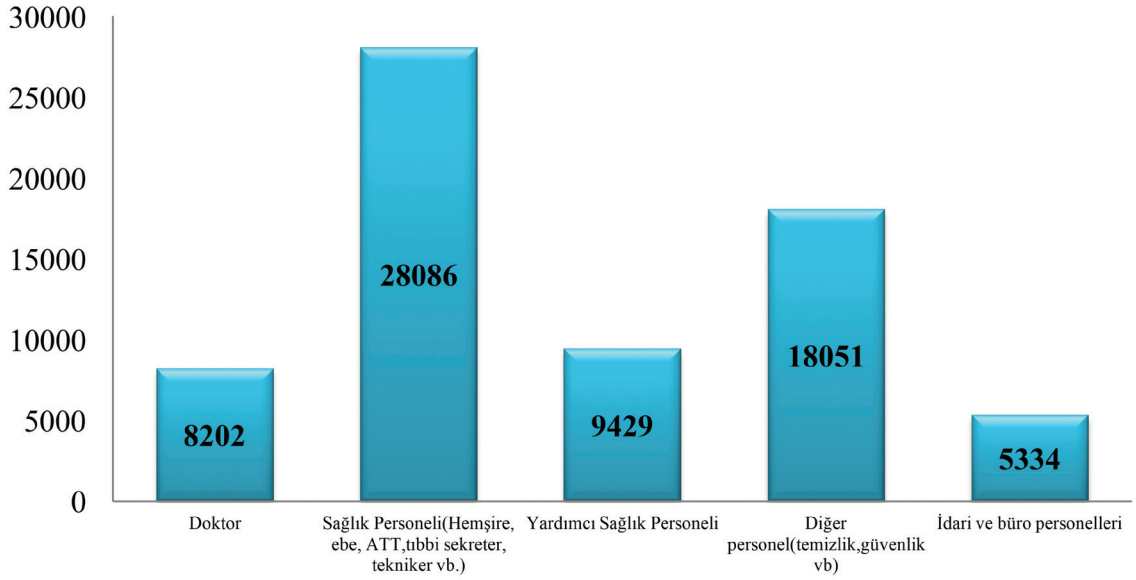


Şekil 12- İş Sözleşmesi Türlerinin Yüzde Dağılımı

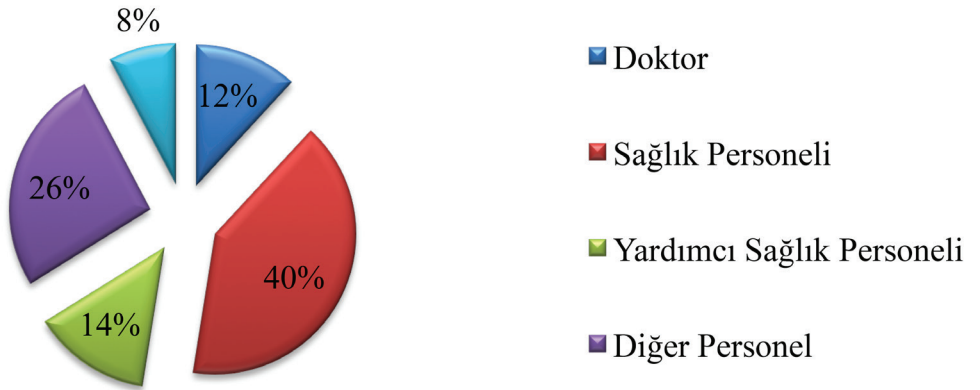
Yukarıdaki grafik incelendiğinde teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerden %93'ünün belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %5'inin belirli süreli iş sözleşmesiyle, %2'sinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle, 2 işçinin de çağrı üzerine dayalı iş sözleşmesine göre çalıştığı görülmektedir. Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanların büyük bir çoğunluğunu doktorlar oluşturmaktadır.

3.3.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında çalışan işçilerin görevlerine göre (bölümleri itibariyle) dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:



Şekil 13- İşçilerin Nitelikleri İtibariyle Sayısal Dağılımı

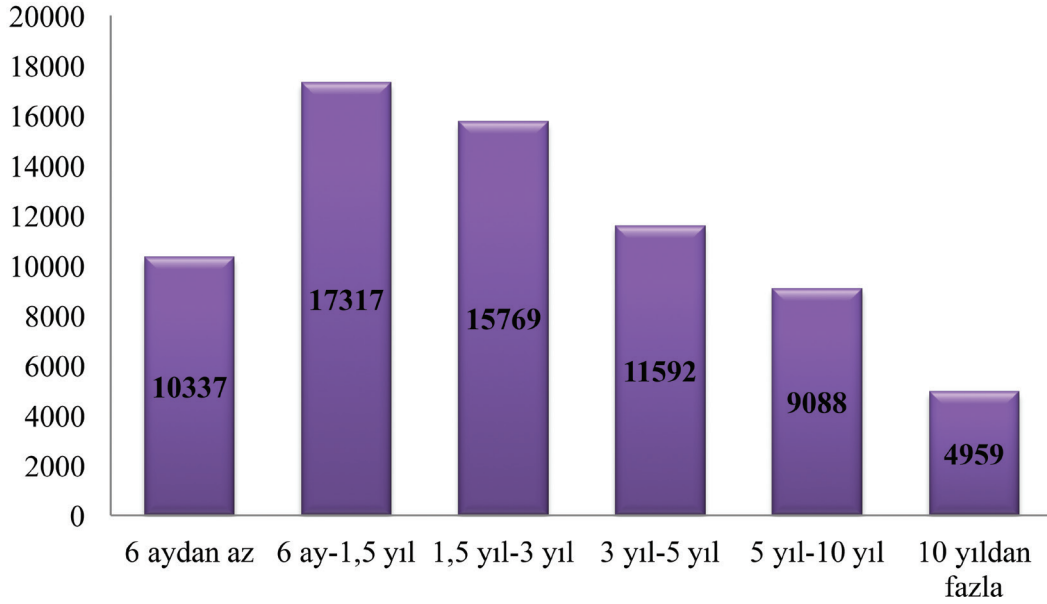


Şekil 14- İşçilerin Nitelikleri İtibariyle Yüzde Dağılımı

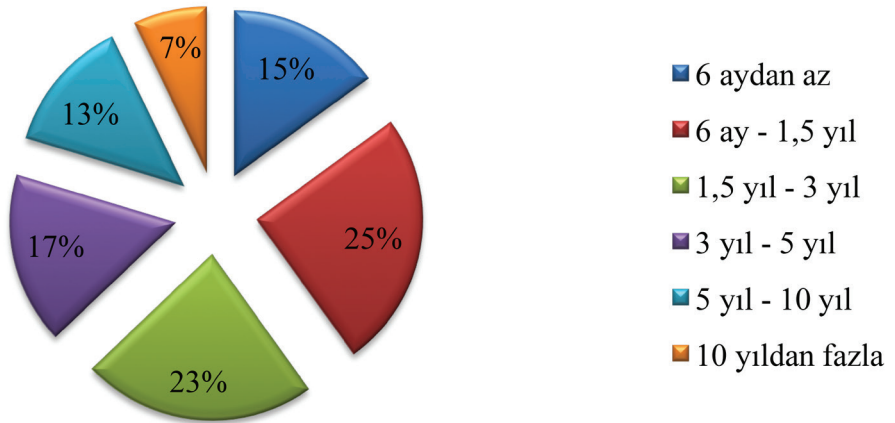
İşçilerin çalıştıkları bölümler itibariyle dağılımı incelendiğinde %66' sının "Doktor, hemşire, ATT ve yardımcı sağlık personelinin olduğu", %34' ünün ise "İdari Hizmetler ve Diğer Hizmetler" görevlerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

3.3.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişi kapsamında sektörde çalışan işçilerin kıdemlerine göre dağılımı aşağıda belirtilmiştir:



Şekil 15- İşçilerin kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı

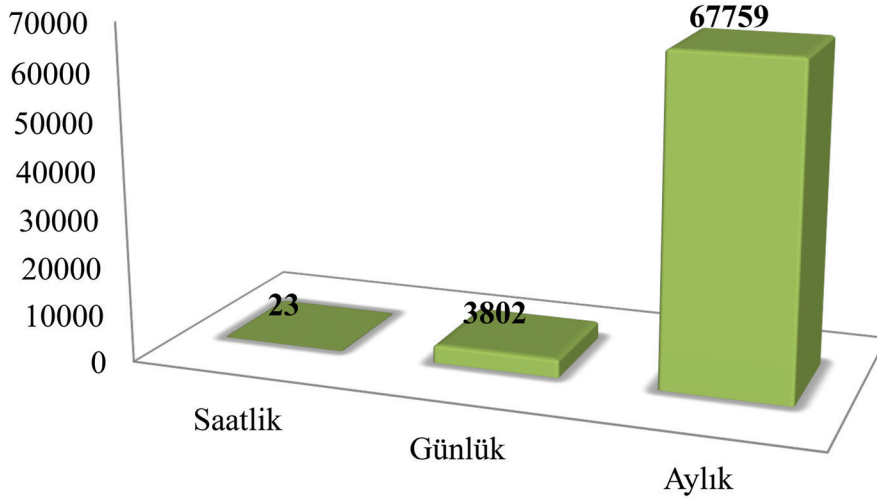


Şekil 16- İşçilerin kıdemlerine Göre Yüzde Dağılımı

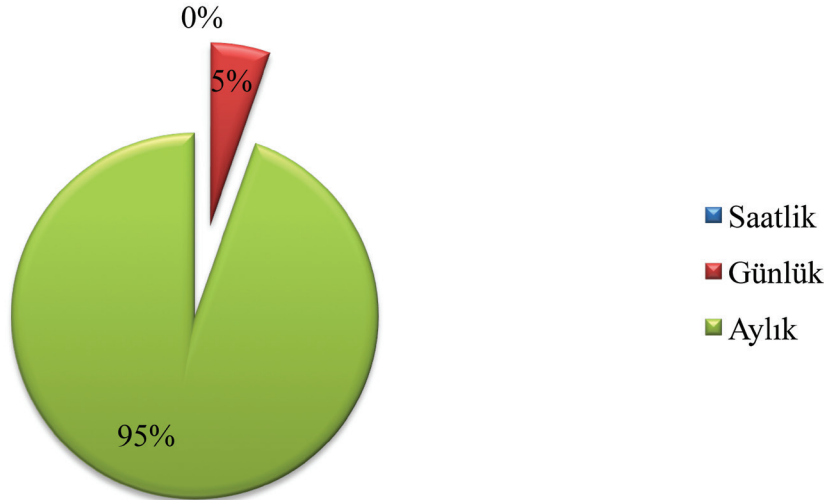
Denetimi gerçekleştiren hastanelerde çalışan işçilerin %40'ının kıdemi 1,5 yıldan az, %23'ünün 1,5 yıl-3 yıl aralığında, %17'sinin 3 yıl-5 yıl aralığında, %13'ünün 5 yıl-10 yıl aralığında ve %7'sinin ise 10 yıldan fazladır. Bu durum sektördeki işçi sirkülasyonunun fazla olduğunu bir başka anlatımla kıdemli işçi sayısının az olduğunu göstermektedir.

3.3.2.6. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin ücret ödeme sistemlerine göre dağılımı aşağıdaki şekillerde belirtilmiştir:



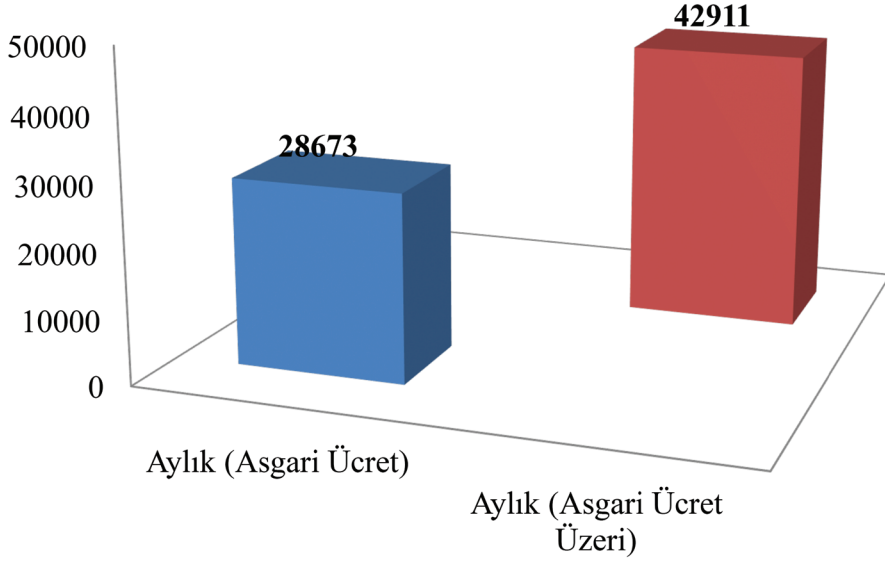
Şekil 17- Ücret Ödeme Sistemlerinin Sayısal Dağılımı



Şekil 18- Ücret Ödeme Sistemlerinin Yüzde Dağılımı

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş kapsamında çalışanların ücret ödeme sisteminin büyük çoğunlukta aylık ücret sistemi olduğu, saatlik ve günlük ücret alan işçi oranı sadece %5 olduğu görülmektedir.

3.3.2.7. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı



Şekil 19- İşçilere Ödenen Ücret Tutarlarının Sayısal Dağılımı



Şekil 20- İşçilere Ödenen Ücret Tutarlarının Yüzde Dağılımı

İşçilere ödenen ücretlerin %60'ının asgari ücretin üzerinde, %40'sının asgari ücret seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Aylık asgari ücret üzerinde ücret alan işçilerin büyük çoğunluğunu da doktor, sağlık ve yardımcı sağlık personeli ve idari birimlerde yönetici olarak çalışan işçilerin oluşturduğu belirlenmiştir. Bu durum özel sağlık sektöründe çalışan işçilerin eğitim seviyelerinin yüksek olması ve özellikle de sağlık personeli olarak çalışan işçilerin meslek personeli olmasıyla ilişkilidir.



ÇSGB

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

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- 4.1. Mevzuat İhlalleri
- 4.2. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İyileştirmeler

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri

4.1.1. İşin Yürütümü Yönünden Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

4.1.1.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Koşulları ve Ortamına Yönelik Programlı Teftişi kapsamında 34 ilde 267 işyerinde yapılan teftişler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tablodaki gibidir:

4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER					
İhlalin Adı	Madde Nu.	TEFTİŞİN BİRİNCİ AŞAMASI			
		Toplam İşy. Say.	İşy. Say.	İşçi Say.	Toplam İşy. Say. Oranı
ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	3	267			3%
İşyerini muvazaalı olarak bildirmek			6	29	2%
Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak			1	6	1%
EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK	5	267	6	52	2%
Eşit davranma ilkesine aykırı davranmak			6	52	2%
İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRIK	8	267			9%
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek			17	4528	6%
Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak			8	944	3%
2 aylık süre dolmadan söz.nin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek					
ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK	30	267	2	10	1%
Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak			2	10	1%
ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK		267			72%
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32		186	14.730	70%
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek			5	175	2%

**ÇSGB**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI**4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER**

İhlalin Adı	Madde Nu.	TEFTİŞİN BİRİNCİ AŞAMASI			
		Toplam İşy. Say.	İşy. Say.	İşçi Say.	Toplam İşy. Say. Oranı
ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK	37	267			31%
Ücret hesap pusulası düzenlememek			82	15648	31%
ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK	38	267			1%
Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek			2	9	1%
FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	41	267			85%
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek			227	22452	85%
İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eskik kullandırmak			2	90	1%
Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak			49	5967	18%
İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak			11	782	4%
Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak			18	2008	6%
Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak					
Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak			3	3	1%
Fazla çalışma çalışma sürelerine gösteren belge düzenlememek			5	1462	2%
ULUSAL BAYRAM VE TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK		267			57%
Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44		2	588	1%
Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47		150	13401	56%
HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK	46	267			7%
Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek			12	1293	4%
Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek			9	977	3%
YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		267			91%
Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53		44	5705	16%
Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54		10	350	4%
Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak					
Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56		56	4341	21%
İzin kayıt belgesi tutmamak			11	3367	4%
İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57		7	1244	3%
İzinde çalışmak	58				
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60		115	13091	43%
ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK	62				
Ücretten indirim yapmak					
ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK		267			96%

4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER					
İhlalin Adı	Madde Nu.	TEFTİŞİN BİRİNCİ AŞAMASI			
		Toplam İşy. Say.	İşy. Say.	İşçi Say.	Toplam İşy. Say. Oranı
Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63		171	25461	64%
Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak			3	948	1%
Günlük çalışma sürelerini belgeyememek			58	8713	22%
Telafi çalışması usullerine uymamak	64				
Çalışma saatlerini duyurmamak	67		6		2%
Ara dinlenmesini uygulamamak	68		18	3838	6%
İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69		113	13458	42%
POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		267			59%
Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek			117	14581	44%
Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek			52	4966	19%
Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek			11	1573	4%
En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak			27	1964	10%
ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK		267			1%
Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71				
Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73		4	4	1%
ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	74	267			%1
Süt izni vermemek			1	1	1%
TOPLAM					

Tablo 10 - 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

4.1.1.2. Muvazaalı Alt İşverenlik Uygulamaları

4857 Sayılı İş Kanunun 2. maddesinin 7. fıkrasında alt işverenlik ilişkisi "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan anlaşılabacağı üzere, bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için öncelikle iki ayrı işveren bulunması, alt işveren tarafından yapılan işin (işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren) asıl işin bir bölümünü oluşturması ya da yardımcı işlerden birisi olması gerekmektedir.

Özel Hastane İşyerlerinde yürütülen programlı teftişlerde, alt işveren uygulamaları incelenirken yardımcı işleri (temizlik, güvenlik, yemek işleri vb.) yürüten alt işverenler teftiş kapsamına alınmamıştır.

Ancak asıl işin bir bölümünde alt işverenlik hizmeti sunan 13 alt işveren işyerinin programlı teftiş kapsamında teftişi yapılmıştır. Teftişi yapılan 13 alt işveren işyerinden 6 işyerinde kurulan asıl işveren – alt işveren ilişkisinin Kanunun 2. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkartılan Asıl İşveren Alt İşveren Yönetmeliğine aykırı olarak alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu belirlenmiştir.

Teftişi yapılan 13 alt işveren işyerinden 1 işverenliğin 4857 sayılı İş Kanununun 3. Maddesinin 2. fıkrasındaki bildirim yükümlülüğüne uymadığı belirlenmiştir.

4.1.1.3. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık

İşyerlerinde yapılan teftişlerde 6 işyerinde 52 işçi için, 4857 Sayılı İş Kanunun 5. maddesine muhalefet edildiği tespit edilmiştir. Teftiş yapılan toplam işyeri sayısı dikkate alındığında eşitlik ilkesine aykırılığın yaklaşık %2 seviyesinde olduğu, dolayısıyla çok az olduğu görülmüştür. Eşitsizlik uygulamasının az olmasının sektörde çalışan işçilerin eğitim seviyelerinin yüksek olmasından (genellikle lise ve üstü) kaynaklandığı değerlendirilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesine aykırılık oluşturan konuların işçilere sağlanan yemek yardımı, ücret ödenmesinde kıdemin dikkate alınması, tam süreli/ kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler arasındaki uygulamalardan kaynaklandığı, kadın işçilerle ilgili bir cinsiyet ayrımcılığı yapıldığına ilişkin bulgu elde edilmediği anlaşılmıştır.

4.1.1.4. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık

İş sözleşmelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmemesi ve düzenlenen sözleşmelerin bir nüshalarının işçilere verilmemesi veya yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçinin çalışma koşullarını gösterir belgenin işçilere verilmemesi yapılan denetimler esnasında sözleşmelerle ilgili olarak sık karşılaşılan ihlallerin başında gelmektedir. Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde toplam 4528 işçiye çalışma koşullarına ilişkin belgenin verilmediği, 8 işyerinde ki 944 işçi ile de süresi 1 yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılmadığı belirlenmiştir.

4.1.1.5. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık

4857 Sayılı İş Kanunun 30. maddesi uyarınca işverenlerin, aynı il hudutları içindeki işyerlerinde elli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde %3 oranında engelli işçi istihdam etmesi zorunludur. Ancak yapılan denetimler esnasında 2 işyerinde toplam işçi sayısına göre çalıştırmaları gereken engelli işçi sayısından 10 engelli işçi eksik çalıştırdıkları belirlenmiştir.

4.1.1.6. Ücret ve Ücretin Ödenmesine Aykırılık

Teftişi yapılan 186 işyerinde 14.730 işçiye İş Kanunundan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten zamanında ödenmediği veya eksik ödendiği, ücretlerin eksik ödenmesindeki esas nedenin ise 4857 sayılı İş Kanununun 48. Maddesi gereği maktu aylıklı ücretle çalışan işçilere raporlu (sıhhi izin) oldukları dönemlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin mahsup edildikten sonra geri kalan ücret tutarının tam olarak

ödenmemesi olduğu belirlenmiştir. Yapılan teftişlerde işyerlerindeki genel uygulamanın işçilerin raporlu oldukları günlerin ücretlerinin tamamen kesildiği veya ilk iki günlerin ücretlerinin ödenip, geri kalan raporlu günlerin ücretlerinin tamamen kesildiği tespit edilmiştir. İşçilerin raporlu (sıhhi izin) oldukları günlerin ücretlerin kesilmesinin işverenlerce aylık maktu ücret sisteminin bilinmemesinden ve mevzuata uygun olarak uygulanmamasından kaynaklanmaktadır.

5 işyerinde de işyerlerinde çalışan işçi sayılarının beşin üzerinde olmasına rağmen ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği belirlenmiştir.

Ayrıca 2 işyerinde 9 işçinin ücretinden yasaya aykırı olarak ceza kesintisi yapıldığı veya kesintinin sebep ve hesabının işçilere bildirilmediği belirlenmiştir.

4.1.1.7. Ücret Hesap Pusulasına Aykırılık

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret ve ekleri ile yapılan tüm kesintileri gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Kanunun ilgili hükmüne rağmen 82 işyerinde 15.648 işçiye ücret ödenmesini müteakip ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir. Ücret hesap pusulasının verilmemesinin gerekçesinin ise işçilere ödemelerin banka aracılığıyla yapılması olduğu belirlenmiştir.

4.1.1.8. Fazla Çalışma Ücretine Aykırılık

Teftişi yapılan 227 işyerinde 22.452 işçiye fazla çalışma yapmalarına rağmen fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, 2 işyerinde 90 işçiye hak ettikleri serbest zamanın altı aylık süre zarfında kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı, 11 işyerinde 782 işçiden talep ve onay almaksızın serbest zaman kullanıldığı, 49 işyerinde 5967 işçiden fazla sürelerle yapılacak çalışmalar için onaylarının her yıl yazılı olarak alınmadığı, 18 işyerinde 2008 işçiye yılda iki yüz yetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, 3 işyerinde fazla çalışma yaptırılmayacak 3 işçiye fazla çalışma yaptırıldığı ve 5 işyerinde 1462 işçinin fazla çalışma yaptıklarını gösteren belgelerin düzenlenmediği tespit edilmiştir.

Özellikle özel sağlık kuruluşlarında radyoloji birimlerinde röntgen ve manyetik rezonans gibi iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi vb. işlerde ve işyerlerinde çalışan işçilere 3153 sayılı Kanunun Ek 1. Maddesinde yer alan 35 saat / hafta çalışma sürelerine ilaveten fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen veriler incelendiğinde teftişi yapılan işyerlerinin yaklaşık %85'inde fazla çalışma yapıldığı ve özel sağlık sektörünün fazla çalışmanın yoğun olarak uygulandığı sektörlerden olduğu görülmektedir.

4.1.1.9. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışmasına Aykırılık

Özel hastane işyerlerinin niteliği gereği 7/24 hizmet vermesi ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de tamamen olmasa bile bir çok bölümünün açık olması nedeniyle, teftişi yapılan 150

işyerinde 13.401 işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptıkları, işçilerin çalışmış oldukları ulusal bayram ve genel tatil günleri için 4857 sayılı İş Kanununun 47. Maddesi gereği ödenmesi gereken ilave ücretlerin ödenmediği, 2 işyerinde 588 işçiden bu tatil günlerinde çalışmaları için onaylarının alınmadığı tespit edilmiştir.

4.1.1.10. Hafta Tatili ve Ücretine Aykırılık

Teftişlerde 12 işyerinde 1293 işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 46. Maddesi gereği yedi günlük zaman dilimi içinde en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilmediği, 8 işyerinde 977 işçiye ise tatil yapmayarak çalışılan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.11. Yıllık Ücretli İzin Hakkına Aykırılık

Yıllık ücretli izin uygulamasında 44 işyerinde 5705 işçinin izin hakkına ve sürelerine uyulmadığı, 10 işyerinde 350 işçi ile ilgili izne hak kazanma ve kullandırma dönemi hesabına uyulmadığı, 56 işyerinde 4341 işçiye izin kullandırılırken izinlerin Kanun ve Yönetmelik hükümlerine aykırı şekilde bölünerek kullandırıldığı, 11 işyerinde izin kayıt belgesinin tutulmadığı, 7 işyerinde 1244 işçinin izin ücretinin yasaya aykırı olarak ödendiği veya eksik ödendiği, 115 işyerinde 13091 işçiye Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği usul ve esaslarına uygun olarak yıllık ücretli izin kullandırılmadığı veya eksik kullandırıldığı tespit edilmiştir.

4.1.1.12. Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesine Aykırılık

Özel sağlık kuruluşlarında 4857 sayılı İş Kanunun çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalarına teftişi yapılan 267 işyerinin yaklaşık %96'sında muhalefet edildiği görülmektedir. Sağlık hizmeti 24 saat süreyle kesintisiz yürütülen bir iş olmasına rağmen hastaneler, tıp merkezleri gibi iş yerlerinde 2'li çalışma düzenin son derece yaygın olduğu, hatta hafta sonları bir işçinin 24 saat süreyle işyerinde kalabildiği görülmektedir. Buna göre özellikle de teftişlerin ilk aşamasında sağlık hizmetlerinde çalışan (hemşire, ebe, sağlık memuru, Att, laboratuvar teknisyeni vb.) işçilerin genellikle hafta içi 16:00-08:00, 17:00-08:00 veya 18:00-08:00 saatleri arasında, bazı işyerinde ise hafta sonları 24 saat süreyle çalıştıkları tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışma biçimi ile günlük en çok 11 saat ve gece döneminde en çok 7,5 saat olan çalışma sürelerine yada 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde yeralan sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece 7,5 saatin üzerinde çalışma yaptırılabilmesi için "işçinin yazılı onayının alınması şartı"na ilişkin hükme uyulmadığı, 3 posta ile yürütülmesi lazım gelen işlerde 2'li çalışma düzenin yaygın olduğu belirlenmiştir.

Buna göre teftişi yapılan işyerlerinden 171 işyerinde çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet edildiği, yani işçilerin sürekli olarak haftalık 45 saatten fazla çalıştırıldığı, 3 işyerinde denkleştirme hükümlerine aykırı davranıldığı, 58 işyerinde ara dinlenmesi hükümlerine aykırı davranıldığı ve 113 işyerinde de işçilerin onayı alınmadan gece 7,5 saatten fazla çalıştırıldıkları belirlenmiştir.

Ayrıca 58 işyerinde çalışma sürelerinin işverenlerce uygun araçlarla belgelenmediği, 6 işyerinde de çalışma saatlerinin işçilere duyurulmadığı belirlenmiştir.

4.1.1.13. Postalar Halinde Çalışma Sürelerine Aykırılık

Çalışma süreleri ile bağlantılı olarak postalar halinde çalışma sürelerinde de birçok işyerinde mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edilmiştir. Teftişi yapılan 117 işyerinde gece ve gündüz postalarının mevzuata uygun olarak birer haftalık periyotlarda veya işin niteliğine göre en geç 2 haftalık zaman dilimlerinde değiştirilmediği, posta değişimlerinin aylık olarak yapıldığı veya hiç yapılmadığı, 52 işyerinde posta listelerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmediği, 11 işyerinde postalar halinde çalışmanın işyerinde ilan edilmediği ve 27 işyerinde de işçilerin bir postadan ayrıldıktan sonra 11 saat dinlenmeden diğer postada tekrar işe başlatıldığı belirlenmiştir.

Fazla çalışma, gece çalışma, çalışma süreleri ve postalar halinde çalışma sürelerine aykırılık oranları birlikte değerlendirilerek, teftişi yapılan işyerlerinin yaklaşık %64'ün de çalışma sürelerinin sürekli olarak haftalık 45 saatin üzerinde olduğu, dolayısıyla işçilerin sürekli olarak fazla çalışma yaptıkları, fazla çalışma yapan işçilerin genellikle de sağlık işlerinde çalışan hemşire, ebe, att, radyoloji ve laboratuvar teknikerleri vb. pozisyonlarında çalışan işçilerin olduğu dikkate alındığında, sağlık sektöründe sağlık alanında çalışan işçi sayısının yetersiz olduğu görülmektedir.

4.1.1.14. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı

Teftiş yapılan işyerlerinden dördünde 4 genç işçinin, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı, çalışabilecekleri işler, günlük ve haftalık çalışma süreleri, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, çalışma koşulları ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı olarak çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

4.1.1.15. Analık Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Teftiş yapılan 267 işyerinde sadece 1 işyerinde 1 işçiye süt izinlerinin mevzuat hükümlerine uygun olarak verilmediği belirlenmiştir.

4.1.2. 4817 (6357) sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı:

Kodu	İhlalin Adı	Madde nu.	İşy. say.	İşçi say.	Uygulanan İPC
200	İzin alma yükümlülüğü	4.md.			
200.1.	Bağımlı çalışan		2	2	16.610,00
200.2.	Bağımsız çalışan				
201	Bildirim yükümlülüğü	18.md.			
201.1.	Bağımsız çalışan				
201.2.	Bağımlı çalışan		3	7	2.292,00
202	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92. md.			
203	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96. md.			
204	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107.md.			
	TOPLAM				18.902

Tablo 11- 4817 (6357) Sayılı Yasaya Göre İhlaller

4.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Mevzuat İhlallerinin Dağılımı**4.1.3.1. İş Ekipmanları Kullanımında Aykırılık**

Teftişler sırasında; laboratuvarında kullanılan bazı ekipmanların, kompresörün, paratoner tesisatının, elektrik tesisatının, topraklama tesisatının ve sulu yangın söndürme sistemlerinin(hidrantlylar, yağmurlama sistemi, yangın dolapları vb.) mevzuata uygun şekilde periyodik kontrollerinin yapılmadığı veya yetkili kişiler tarafından yapılmadığı tespit edilmiş olup kontrollerde belirtilen uygunsuzluklarında giderilmediği belirlenmiştir. Aynı zamanda elektrik odasında çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak elektrik temas riskine karşı önlem alınmadığı tespit edilmiştir. Tablo 14'te görüleceği gibi en fazla mevzuata aykırılık İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nden belirlenmiştir. Buradan işverenlerin iş ekipmanları ve kullanımına yeterli önemi vermediği anlaşılmaktadır.

4.1.3.2. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine ilişkin Aykırılık

İşyerlerinin bazı bölümlerinde acil çıkış yollarının önünde engeller bulunması ve aydınlatmaların yetersiz olması nedeniyle yaşanacak herhangi bir olayın sonucunun daha vahim olabileceği yapılan denetimlerde belirlenmiştir. Ayrıca işyerlerinde bulunan elektrik panolarında kaçak akım rolesi bulunmadığı tespit edilmiş olup gerekli önlemlerin alınması için bilgilendirme yapılmıştır.

4.1.3.3. İşyerlerinde Acil Durumlara Karşı Alınması Gereken Önlemlere Aykırılık

İşyerlerinde yapılan denetimlerde ilkyardım, arama, kurtarma, tahliye ve yangınla mücadele konularında yeterli sayıda destek elemanı görevlendirilmediği belirlenmiş olup yaşanabilecek acil olaylara karşı hazırlanan çeşitli önlemleri kapsayan acil eylem planında eksikliklerin bulunduğu tespit edilmiştir. Yapılan denetimlerde acil eylem planının hazırlandıktan sonra işyerinde yapılan değişiklikler dikkate alınarak güncelleme yapılmadığı belirlenmiştir. Ayrıca hazırlanan acil durum planlarının etkinliğinin belirlenmesi için yapılan acil durum tatbikatlarının işyerlerinde yapılmadığı farkedilmiştir.

4.1.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesine Aykırılık

Bazı işyerlerinde tehlikelerin belirlenmesinde kullanılan yöntemler incelendiğinde uluslararası standartların esas alınmadığı ve çalışmayı yapan kişilerin konuda yetkin olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda risk değerlendirme belgesi incelendiğinde işyeri için belirlenen riskler, gerçekleştirilen düzeltici ve önleyici kontrol tedbirlerinin gerçekleştirme tarihleri, sonrasında tespit edilen risk seviyeleri ve sorumlu kişilerin belirtilmediği tespit edilmiştir. Birçok işyerinde risk değerlendirme belgesi bu şekilde hazırlanmış olup bu durum risk değerlendirme belgesinin hazırlanma amacının, nasıl kullanılacağına ve öneminin işverenler tarafından yeterince anlaşılamadığı sonucunu göstermektedir.

4.1.3.5. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine Aykırılık

Kemoterapi ünitelerinin bazılarında kullanılan ilaç dolu infüzyon setlerinde ilaç sızıntısı meydana gelmekte olup bu durum o bölgede çalışanların sağlığına risk teşkil etmesine rağmen yeterli önlem alınmadığı görülmüş ve gerekli uyarılar yapılarak önlemler aldırılmıştır. Ayrıca azot protoksit tüp bölümünde gaz algılama sistemi bulunmaması nedeniyle meydana gelebilecek sızıntıların tespitinin yapılması mümkün olmadığı yetkili kişilere anlatılmış ve aykırılık gidertilmeye çalışılmıştır.

Bazı işyeri mikrobiyoloji laboratuvarlarında kültür ekimi sırasında kullanılan gram boyalarının kullanımı bittikten sonra lavabolara dökülerek doğrudan kanalizasyona karışmakta olduğu tespit edilmiş olup bu boya atıkları uygun şekilde depolanarak ortamdaki uzaklaştırılmasına yönelik uyarılarda bulunulmuştur. Bazı laboratuvarlarda kişisel ölçüm yapılmadığı ve gaz dağılımına karşı gerekli önlemlerin alınmadığı belirlenmiştir. Ayrıca laboratuvarlarda çalışanların yaşayabileceği acil durumlar için göz duşu mevcut olmadığı gözlemlenmiştir.

4.1.3.6. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerin Önlenmesine Aykırılık

İşyerinde tıbbi atıkları deposuna taşımakla görevli personele yaptığı işe uygun kişisel koruyucu kıyafet ve eğitim verilmediği teftişler sırasında gözlemlenmiştir. Bu durumun bu işi yapanların sağlığına risk oluşturduğu ve alınması gereken önlemler yetkili kişilere anlatılmıştır. Acil eylem planında biyolojik

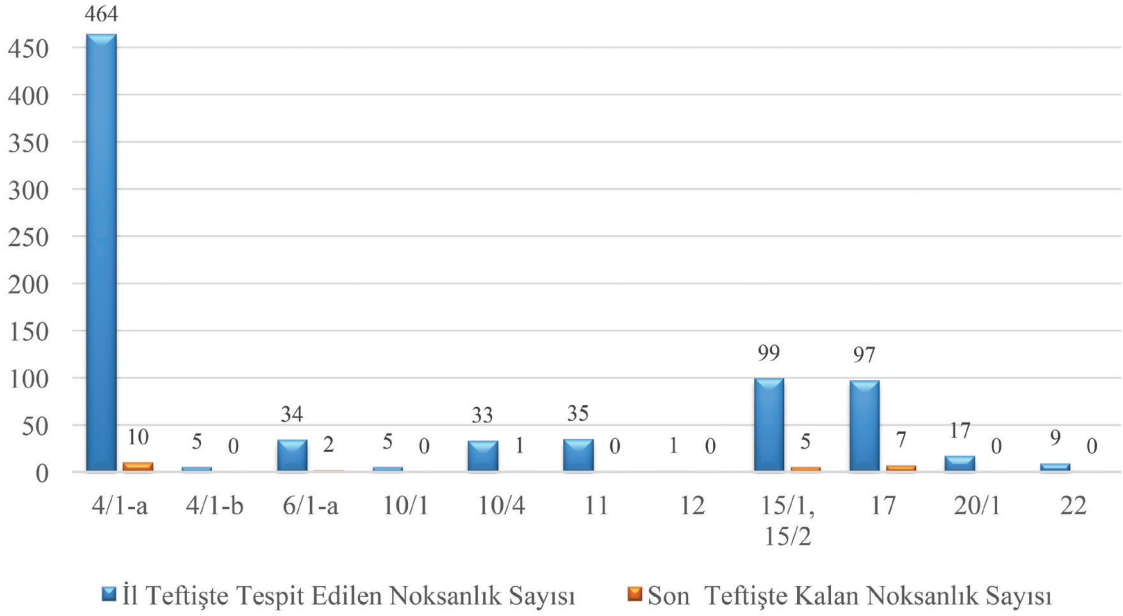
etkenlerle yapılan çalışmalarda meydana gelebilecek kaza, etkilenme gibi hususlarla ilgili prosedürler hazırlanmadığı tespit edilmiş olup acil eylem planında hastaneler için ciddi önem arzeden bu hususlar çerçevesinde güncelleme yapılması için gerekli uyarılar yapılmıştır.

4.1.3.7. Diğer Yönetmeliklere Aykırılıklar

- İşyerindeki çalışanlar için hazırlanan periyodik sağlık muayene formlarında genel olarak çalışanların yapacakları işler belirtilmemiştir.
- Radyoloji bölümü, hareketli radyasyon yayan cihazların kullanıldığı yerler gibi radyasyon maruziyeti olabilecek yerlerde maruziyeti önlemeye yönelik (ör: kurşun içerikli seyyar paravan vb.) yeterli önlem alınmadığı görülmüştür. Bu durumun çalışanların sağlığında oluşturabileceği olumsuzluklar ve alınması gerekli önlemler hakkında yetkili kişilere uyarılar yapılmıştır.
- İşyerlerinde kimyasalların bulunması nedeniyle patlama riskinin ve bahsi geçen bölgede kullanılacak uygun ekipmanların belirlenmesi için patlamadan korunma dokümanı hazırlanması gerekmektedir. Fakat bazı işyerleri bu dokümanın hazırlanmadığı yada yetkin kişiler tarafından hazırlanmadığı gözlemlenmiştir.
- Mevzuat gereği bazı işyerlerinde emzirme odası ve/veya kreş bulunması gerekirken bu imkanların çalışanlara sağlanmadığı tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların işe konsantrasyonlarının olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiş olup çalışanlara bu imkanın sağlanması için gerekli işlemler yapılmıştır.

Kanun	Kanun Maddesi		İlk Teftiş Tespit Edilen Noksanlık Sayısı	Son Teftişte Kalan Noksanlık Sayısı
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	4/1-a	İşveren Genel Yükümlülüğü	464	10
	4/1-b	İşverenin Denetim ve Gözetim Yükümlülüğü	5	0
	6/1-a	Diğer Sağlık Personeli	34	2
	10/1	Risk değerlendirmesi	5	0
	10/4	Kontrol, ölçüm ve araştırma	33	1
	11	Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	35	0
	12	Tahliye	1	0
	15/1, 15/2	Sağlık Gözetimi	99	5
	17	Çalışanların eğitimi	97	7
	20/1	Çalışan temsilcisi	17	0
	22	İş sağlığı ve güvenliği kurulu	9	0

Tablo 12- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Tespit Edilen Mevzuata Aykırılık Sayıları



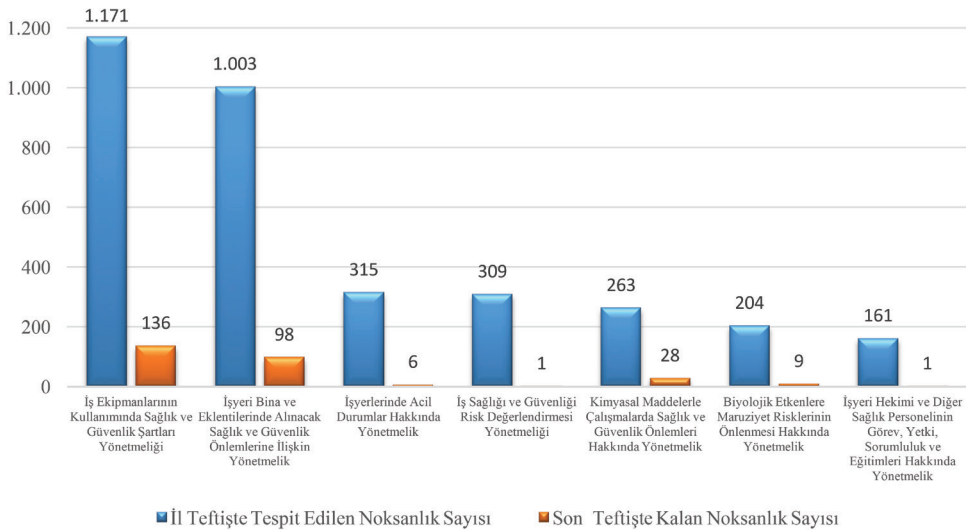
Şekil 21- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre En Fazla Tespit Edilen Mevzuata Aykırılıklar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işyerlerinde en fazla 4/1-a, İşverenin Genel Yükümlülüğü maddesinden noksanlık tespit edilmiştir. Teftiş edilen 267 işyerinin tamamında, 6/1-a maddesi gereğince iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmiş olup 34 işyerinin ilk aşama teftişte diğer sağlık personeli görevlendirilmediği ve bunlardan 2'sinin de 2. Aşama teftişte bu noksanlıklarını gidermedikleri tespit edilmiştir.

Yönetmelikler	İlk Teftiş Tespit Edilen Noksanlık Sayısı	Son Teftişte Kalan Noksanlık Sayısı
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	1 171	136
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	1 003	98
İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	315	6
İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	309	1
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	263	28
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	204	9
İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	161	1
Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	115	8
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	115	0

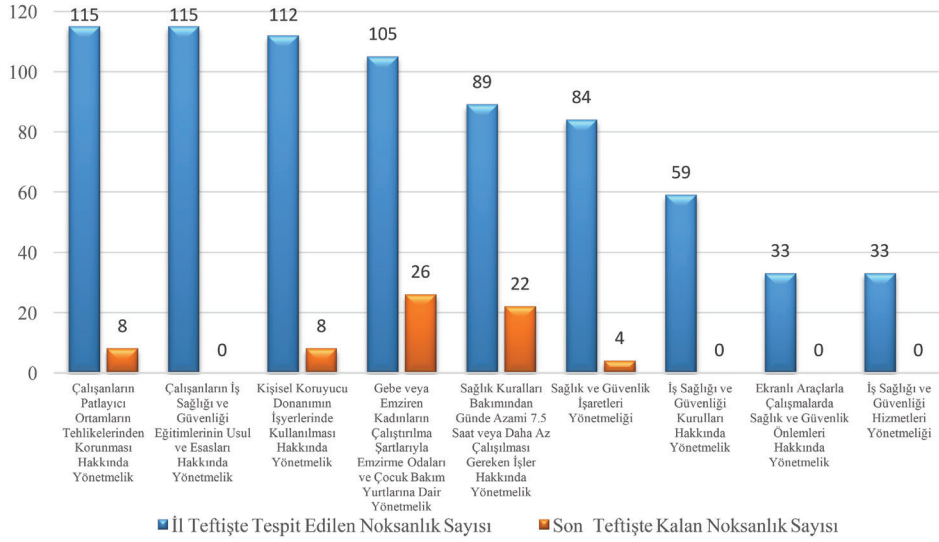
Yönetmelikler	İlk Teftiş Tespit Edilen Noksanlık Sayısı	Son Teftişte Kalan Noksanlık Sayısı
Kişisel Koruyucu Donanımın İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	112	8
Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	105	26
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami 7.5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	89	22
Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	84	4
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	59	0
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	33	0
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	33	0
İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	29	0
Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	30	2
Tozla Mücadele Yönetmeliği	7	0
İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik	2	1
Kanserojen ve Mutajen Maddeler ile Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	2	0
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	2	0
Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	1	1

Tablo 13- Yönetmeliklere Göre Tespit Edilen Mevzuata Aykırılık Sayıları

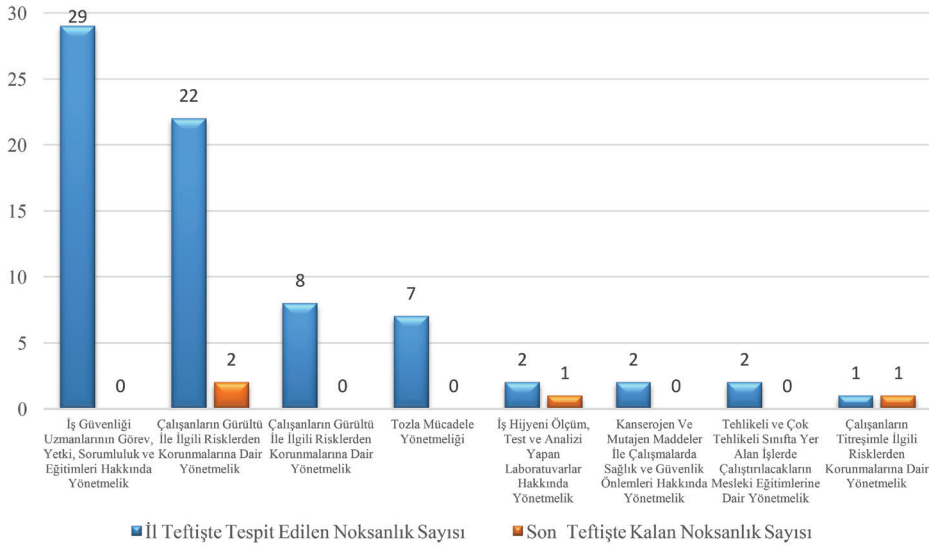


Şekil 22- En Fazla Noksan Husus Tespit Edilen Yönetmelikler

Şekilden anlaşılabacağı üzere en fazla noksan husus, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nden tespit edilmiştir. Kullanılan iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri ile ilgili hususlar tespit edilen başlıca noksanlıktır.



Şekil 23- Yönetmeliklere Göre İşyerlerinde Tespit Edilen Noksan Husus Sayıları-1



Şekil 24- Yönetmeliklere Göre İşyerlerinde Tespit Edilen Noksan Husus Sayıları-2

4.2. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İyileştirmeler

4.2.1. İşin Yürütümü Yönünden Yapılan İyileştirmeler

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi: Programlı teftişin birinci aşamasında toplam 6 işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespiti yapılmış, teftişin ikinci aşamasında 2 işyerinde noksanlıkların giderildiği, 4 işyerinde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi devam ettiği belirlenmiştir.

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

Ayrıca alt işverenliğin bildirilme yükümlülüğüne uymadığı belirlenen 1 işverenliğin, teftişin ikinci aşamasında noksanlığı giderildiği belirlenmiştir. Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde teftişin birinci aşamasında belirlenen noksanlıkların giderilme oranı %42'dir.

Eşit Davranma İlkesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 6 işyerinde eşit davranma ilkesine aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğü: Programlı teftişin birinci aşamasında 17 işyerinde iş sözleşmelerinin veya sözleşme yapılmayan durumlarda çalışma belgelerinin verilemediği, 8 işyerinde de süresi bir yıl ve üzerinde olan iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmadığı belirlenmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü: Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde 10 toplamda 10 engelli işçi eksik çalıştırıldığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında işverenler yeni engelli istihdamı veya mevzuata uygun olarak kurumdan engelli talep yapma yöntemiyle aykırılıkların tamamını gidermiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 186 işyerinde ücretin zamanında ve tam ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 169 işyerinde bu aykırılıklar giderilmiştir. Bu kapsamda toplam 169 işyerinde, 13638 işçiye 4.544.444,44 TL/Brüt ücret ödenmesi sağlamıştır. Bu ödemelerin içeriği daha çok geçici iş göremezlikten kaynaklanan ödemeleri içermektedir. Aykırılığın giderilme oranı %91'dir.

Teftişin birinci aşamasında 5 işyerinde 175 işçinin ücretinin elden ödendiği belirlenmiş, teftişin ikinci aşamasında 4 işyerinde noksanlığın giderildiği ve işçi ücretlerinin banka aracılığıyla ödenmeye başlandığı belirlenmiş, 1 işyerinde ise 17 işçinin ücretinin elden ödenmesine devam edildiği belirlenmiştir.

Ayrıca 2 işyerinde 9 işçinin ücretinden yasaya aykırı olarak ceza kesintisi yapıldığı veya kesintinin sebep ve hesabının işçilere bildirilmediği belirlenmiş, teftişin ikinci aşamasında 2 işyerinde de noksanlığın giderildiği tespit edilmiştir. Buna göre ücret ile ilgili noksanlıkların giderilme oranı %90 olmuştur.

Ücret Hesap Pusulası: Teftişlerin birinci aşamasında 82 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 74 işyerinde aykırılığın giderildiği, ücret hesap pusulalarının düzenlendiği, işçilere imzalatıldığı ve bir nüshalarının işçilere verilemeye başlandığı belirlenmiştir. 8 işyerinde ise ücret hesap pusulası düzenlenmesi ve işçilere verilmesine ilişkin aykırılığa devam edildiği belirlenmiştir. Buna göre aykırılığın giderilme oranı %90'dır.

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 227 işyerinde fazla çalışma ücretlerinin tam olarak ödenmediği, 2 işyerinde işçilere serbest zamanlarının tam ve zamanında kullanılmadığı, 49 işyerinde işçilerden fazla çalışma onaylarının alınmadığı, 11 işyerinde serbest zaman onaylarının alınmadığı, 18 işyerinde işçilere yılda 270 saati aşan fazla çalışma yaptırıldığı, 3 işyerinde fazla çalışma yapmaması gereken işçilere fazla çalışma yaptırıldığı ve 5 işyerinde de fazla çalışma sürelerine ilişkin belge tutulmadığı belirlenmiştir.

Teftişin ikinci aşamasında yukarıda belirtilen noksanlıklardan 16 işyerinde 979 işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği, 1 işyerinde de 146 işçiden serbest zaman onaylarının alınmadığı belirlenmiştir. Diğer noksanlıkların tamamı giderilmiştir. Bu kapsamda toplam 211 işyerinde, 21460 işçiye 18.700.224,84 TL/Brüt fazla çalışma ücreti ödenmesi sağlamıştır. Buna göre fazla çalışma konusunda noksanlıkların giderilme oranı %95 olmuştur.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Programlı teftişin birinci aşamasında 150 işyerinde Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışma ücreti ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında 143 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Bu kapsamda toplam 143 işyerinde, 13123 işçiye 3.160.866,54 TL/Brüt ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenmesi sağlamıştır.

2 işyerinde işçilerden ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaları için onaylarının alınmadığı belirlenmiş, teftişin ikinci aşamasında 2 işyerinde de noksanlığın giderildiği belirlenmiştir. Buna göre ulusal bayram ve genel tatil ile ilgili olarak aykırılıkların giderilme oranı %95'dir.

Hafta Tatili ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 12 işyerinde hafta tatili kullanılması ve ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılıkların tamamı giderilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişin birinci aşamasında 44 işyerinde izin hakkına ve sürelerine uyulmadığı, 10 işyerinde izne hak kazanma ve kullandırma dönemi hesabına uyulmadığı, 56 işyerinde izinlerin Kanun ve Yönetmelik hükümlerine aykırı şekilde bölünerek kullanıldığı, 11 işyerinde izin kayıt belgesinin tutulmadığı, 7 işyerinde izin ücretinin yasaya aykırı olarak ödendiği veya eksik ödendiği, 115 işyerinde Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği usul ve esaslarına uygun olarak yıllık ücretli izin kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı belirlenmiştir.

Teftişin ikinci aşamasında yukarıda sayılan noksanlıkların 3 işyeri hariç tamamının giderildiği, 3 işyerinde 56 işçiye yıllık ücretli izinlerinin kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı belirlenmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin ile ilgili aykırılıkların giderilme oranı %99'dur.

Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 171 işyerinde çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet edildiği, 3 işyerinde denkleştirme hükümlerine aykırı

davranıldığı, 58 işyerinde ara dinlenmesi hükümlerine aykırı davranıldığı ve 113 işyerinde de işçilerin onayı alınmadan gece 7,5 saatten fazla çalıştırıldıkları, 58 işyerinde çalışma sürelerinin işverenlerce uygun araçlarla belgelenmediği, 6 işyerinde de çalışma saatlerinin işçilere duyurulmadığı belirlenmiştir.

Teftişlerin ikinci aşamalarında 85 işyerinde çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefete, 1 işyerinde ara dinlenmesi ile ilgili kanuna muhalefete ve 40 işyerinde de işçilerden onay almadan gece 7,5 saatin üzerinde çalıştırmaya devam edildiği, yukarıda sayılan noksanlıklardan geri kalanların tüm işyerlerinde giderildiği belirlenmiştir. Buna göre çalışma sürelerine ilişkin aykırılıkların giderilme oranı %66'dır.

Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişin birinci aşamalarında teftiş yapılan 117 işyerinde gece ve gündüz postalarının mevzuata uygun olarak değiştirilmediği, 52 işyerinde posta listelerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmediği, 11 işyerinde postalar halinde çalışmanın işyerinde ilan edilmediği ve 27 işyerinde de işçilerin bir postadan ayrıldıktan sonra 11 saat dinlenmeden diğer postada tekrar işe başlatıldığı belirlenmiştir.

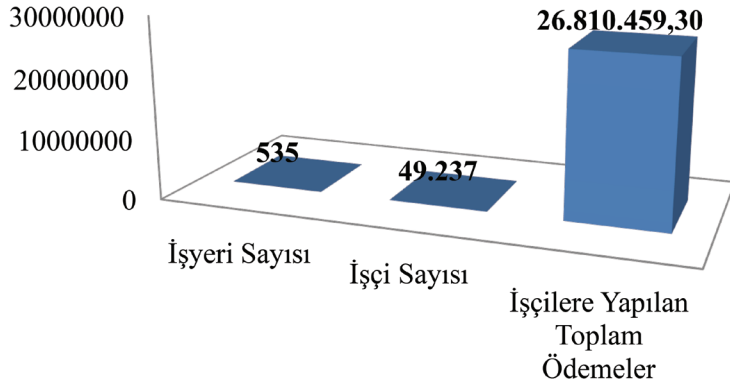
Teftişlerin ikinci aşamalarında 41 işyerinde posta değişimlerinin mevzuata uygun olarak yapılmaya başlandığı, 32 işyerinde posta listelerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verildiği, 5 işyerinde işçilerin 11 saat dinlenmeden diğer postada çalıştırılmamasına dikkat edildiği ve 11 işyerinde postalar halinde çalışmanın işyerlerinde duyurulduğu belirlenmiştir. Buna göre postalar halinde çalışan ile ilgili aykırılıkların giderilme oranı %43 olmuştur.

Çocuk, Genç ve Kadın İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı: Programlı teftişin birinci aşamasında 4 işyerinde çocuk ve genç işçilerin çalışması hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 1 işyerinde bu aykırılığın giderildiği, 3 işyerinde aykırılığa devam edildiği belirlenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %25'tir.

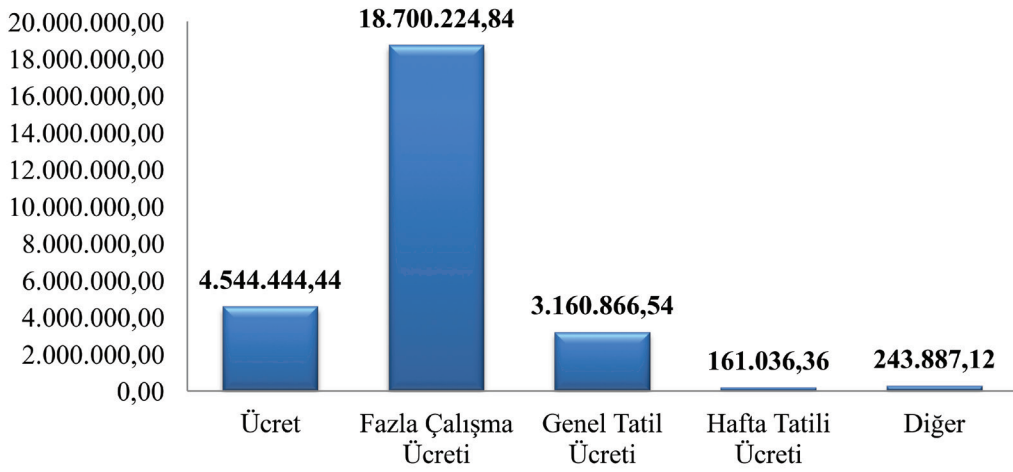
Analık Halinde Çalışma Hükümleri: Programlı teftişlerin birinci aşamalarında teftiş yapılan 267 işyerinde sadece 1 işyerinde 1 işçiye süt izinlerinin mevzuat hükümlerine uygun olarak verilmediği belirlenmiş, teftişin ikinci aşamasında ise noksanlığın giderildiği belirlenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

4.2.1.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

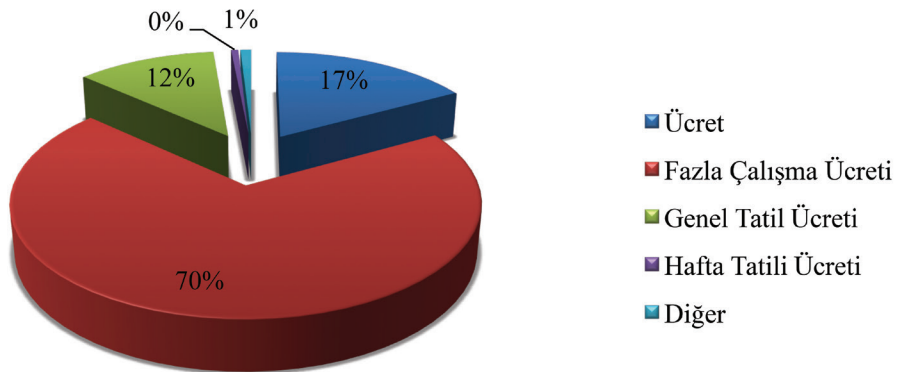
Toplam 535 işyerinde, 49237 (aynı işçiye genel tatil veya fazla mesai ücreti ödemesi de yapılmış olabilir) işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti ve genel tatil günleri ilave ücretleri ve diğer ödemeler karşılığı olarak 26.810.459,30 TL/Brüt ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan bu ödemeler içerikleri itibarıyla aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir.



Şekil 25- İşyeri ve İşçi Sayıları ile İşçilere Yapılan Toplam Ödemeler (Brüt)



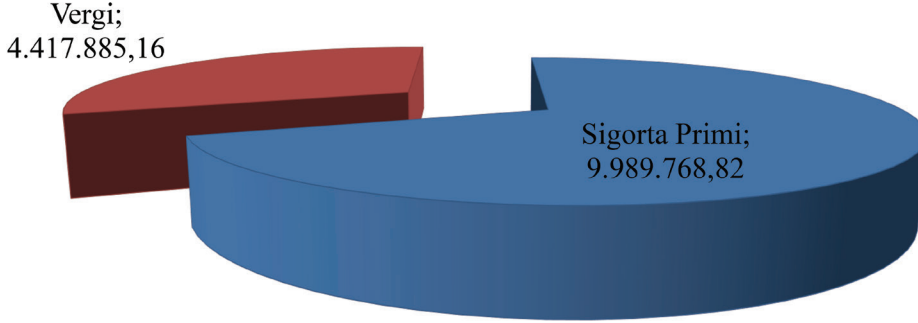
Şekil 26- İçerikleri İtibariyle İşçilere Yapılan Ödemeler (Brüt)



Şekil 27- İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesel Dağılımı

4.2.1.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Teftişi yapılan işyerlerinde toplam 24507 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ücreti karşılığı yapılan ödemelerden 4.417.885,16 TL gelir vergisi ve damga vergisi ile 9.989.768,82 TL sigorta ve işsizlik sigortası primi kesilmiş ve toplamda 14.407.653,98 TL kamu geliri sağlanmıştır.



Şekil 28- İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

4.2.1.3. Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı

İli	İşyeri Sayısı	Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı
İstanbul	1	2

Tablo 14- Programlı Teftiş Sürecinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı

Programlı teftiş kapsamında İstanbul ilinde 1 işyerinde 2 işçinin sigortalılığı sağlanmıştır.

4.2.1.4. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşyeri Sayısı	İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşçi Sayısı	İyileştirme Sağlanan İşçi Sayısı	İyileştirme miktarı	İyileştirme oranı
4	598	86	69	55.351,70	%80

Tablo 15- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Programlı teftiş kapsamında teftişlerin birinci aşamasında 4 işyerinde 86 işçinin aldığı ücret ile bordroda tahakkuku yapılan ücretleri arasında fark olduğu belirlenmiş, teftişlerin ikinci aşamasında ise 69 işçinin fiili ücret-kaydi ücret farkı ortadan kaldırılmış ve işçilerin aldıkları ücret ile bordroya yansıtılan ücretleri aynı hale getirilmiştir. Geri kalan 17 işçi için idari işlem uygulanmıştır. İyileştirme oranı %80 olmuştur.

4.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yapılan İyileştirmeler

İşyerlerinde en fazla mevzuata aykırılık 1171 tane ile İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'ndendir. Kullanılması çalışanlar için risk oluşturan iş ekipmanlarının kullanımı konusunda işverenler bilgilendirilmiş ve ekipmanların periyodik kontrollerinin düzenli ve mevzuata uygun şekilde yapılması sağlanmıştır. İkinci aşama teftişte bu noksanlık %88 azalmış ve bu yönetmelikten mevzuata aykırılık sayısı 136'ya inmiştir.

Acil çıkış yollarında engel bulunması, acil çıkış kapısı özelliği taşımayan kapılar, yetersiz aydınlatmalar, yangına karşı alınması gereken önlemler vb. konularında iyileştirmeler yapılması sağlanmıştır.

Riskdeğerlendirmelerinde biyolojik etkenlerle ilgili hususların (biyolojik etkenlerin sınıflandırılması, hastalıklarla ilgili bilgiler, alerjik veya toksik etkiler, vb.) değerlendirilmediği tespit edilmiş ve teftişlerle hastaneler için ciddi önem arz eden bu husus çerçevesinde risk değerlendirmeleri revize ettirilmiştir. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik'ten ilk aşama teftişte yazılan 204 mevzuata aykırılık 9'a düşerek bu konuda işyerlerinde %96 iyileştirme yapılmıştır.

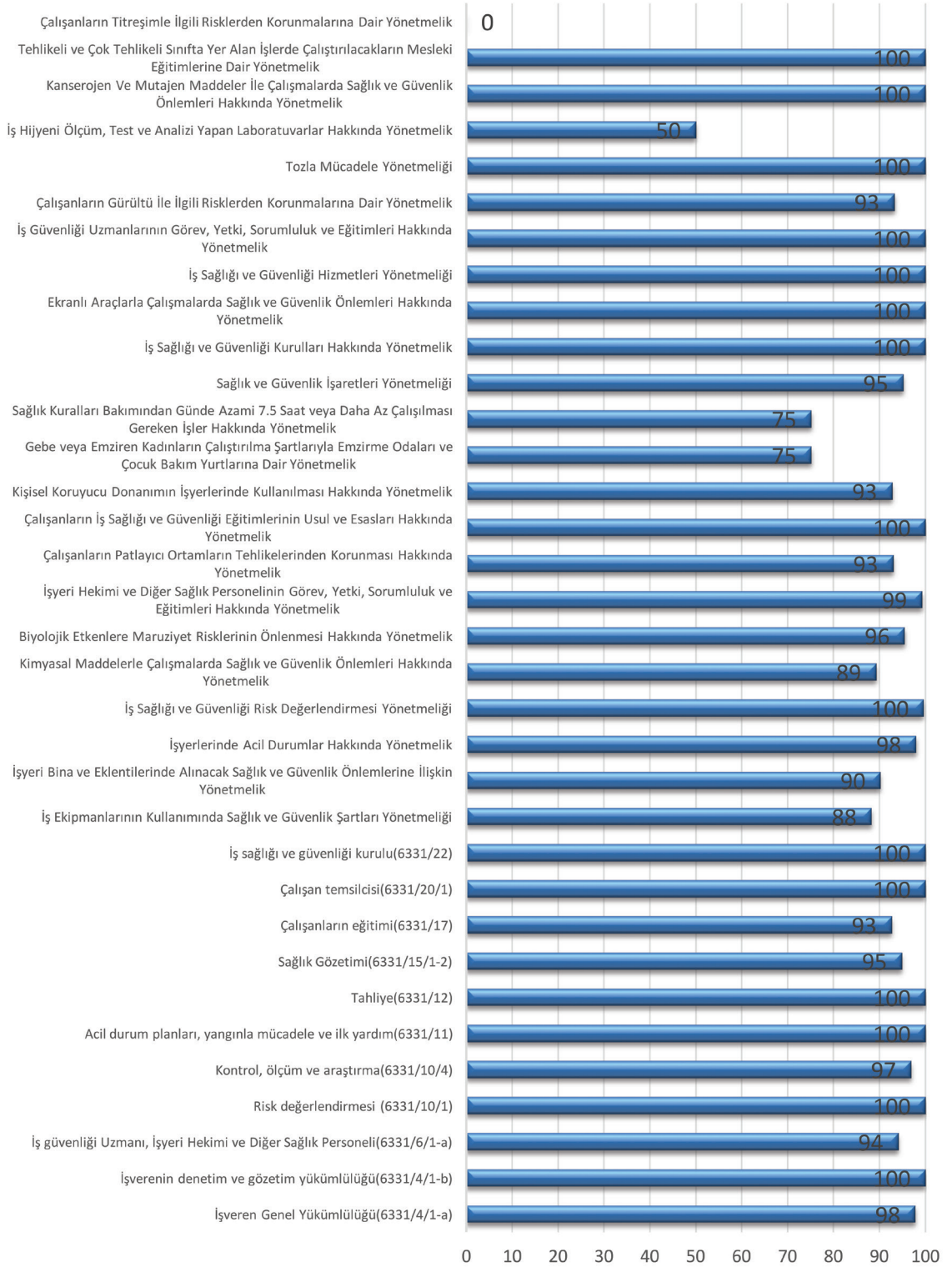
İşyerlerinde bulunan kimyasalların depolanması, kişisel maruziyet ölçümleri vb. yaptırılarak "Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'i dayanak gösteren noksan hususlarda %89 iyileşme sağlanmıştır.

Radyasyonla yapılan çalışmalar için havalandırma yapılması, çalışanların sağlık kontrollerinin düzenli yapılması vb. önleyici uygulamalar yapılması sağlanmıştır.

Tıbbi atıklar konusunda personelin eğitilmesi, taşınması için uygun koşulların sağlanması, kişisel koruyucu donanımların tedarik edilmesi ve kullanılması vb. iyileştirmeler yapılması sağlanmıştır.

Özel hastanelerde kadın çalışan sayısı yüksek olduğundan işyerlerine yurt(kreş) yükümlülüğü doğmaktadır. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre kreş yükümlülüğü olan 131 işyerinden 105 tanesi yükümlülüğünü yerine getirerek bu yönetmelik kapsamında %75 iyileştirme sağlanmıştır.

Tespit edilen mevzuata aykırılıkların ikinci aşama teftişlerde giderilme oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik'e aykırı işyerlerinde toplam 1 mevzuata aykırılık tespit edilmiş bu aykırılık giderilmediğinden bu yönetmeliğe dair iyileşme olmamıştır. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik'e aykırı işyerlerinde toplam 2 mevzuata aykırılık tespit edilmiş bu aykırılıktan 1 tanesi giderilmediğinden bu yönetmelik noksanlıklarının iyileşme yüzdesi %50'dir. 1. aşama teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılıkların ortalama %93'ü 2. aşama teftişlerde giderilmiştir.

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

Şekil 29- Yapılan Teftişler Sonucu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Tespit Edilen Mevzuata Aykırılıkların Giderilme Yüzdeleri

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler
- 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme
- 5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

5.1.1.1. İşin Yürütümü Yönünden Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi: Birinci aşama teftişlerde 4857 sayılı İş Kanununun 3. Maddesine aykırı olarak 6 işyerinde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu belirlenmiş, ikinci aşama teftişlerde 4 işverenin muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini sonlandırmadığı belirlenmiştir.

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: Teftişlerin birinci aşamalarında 4857 sayılı İş Kanununun 32. Maddesine aykırı olarak 186 işyerinde 14730 işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, 5 işyerinde de işçilerin ücretlerinin banka aracılığıyla ödenmediği belirlenmiş, ikinci aşama teftişlerde 18 işyerinde mevzuata aykırılığa devam edildiği, 17 işyerinde 1092 işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği, 1 işyerinde de işçi ücretlerinin banka aracılığıyla ödenmemesine devam edildiği belirlenmiştir.

Ücret Hesap Pusulasının Düzenlenmesi: Birinci aşama teftişlerde 4857 sayılı İş Kanununun 37. Maddesine aykırı olarak 82 işyerinde ücret hesap pusulasının düzenlenmediği veya işçilere imzalatılıp bir nüshalarının verilmediği belirlenmiş, ikinci aşama teftişlerde ise 8 işyerinde ücret hesap pusulalarının düzenlenmemesi veya imzalatılıp işçilere verilmemesi uygulamalarına devam edildiği belirlenmiştir.

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun 41. Maddesine aykırı olarak 227 işyerinde 22452 işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği ve 11 işyerinde de işçilerden serbest zaman onaylarının alınmadığı tespit edilmiş, teftişlerin ikinci aşamasında 16 işyerinde 992 işçi fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği, 1 işyerinde de 146 işçiden serbest zaman kullandırmak için onaylarının alınmadığı belirlenmiştir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Programlı teftişlerin birinci aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun 47. Maddesine aykırı olarak 150 işyerinde 13401 işçiye Ulusal Bayram ve genel tatil günü ilave ücretinin ödenmediği tespit edilmiş, teftişlerin ikinci aşamasında 7 işyerinde 278 işçi için söz konusu aykırılığa devam edildiği belirlenmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişlerin birinci aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun 60. Maddesine dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine aykırı olarak 115 işyerinde 13091 işçiye yıllık ücretli izinlerinin kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı tespit edilmiş, teftişlerin ikinci aşamasında 3 işyerinde 56 işçi için söz konusu aykırılığa devam edildiği belirlenmiştir.

Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Teftişlerin birinci aşamasında 171 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 63. Maddesi ile belirtilen maddeye dayanılarak hazırlanmış olan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümlerine aykırılık, 18 işyerinde İş Kanununun 68. maddesinde belirtilen ara dinlenmesi hükümlerine aykırılık ve 113 işyerinde de İş Kanununun 69. Maddesine aykırı olarak işçilerden onay alınmadan gece 7,5 saatin üzerinde çalıştırıldığı belirlenmiş, teftişlerin ikinci aşamasında 85 işyerinde çalışma süreleri ve düzenlenmesi hükümlerine aykırılığa, 1 işyerinde ara dinlenmesi hükümlerine aykırılığa ve 40 işyerinde de işçilerin onayı alınmadan gece 7,5 saatin üzerinde çalıştırılmayacağı hükmüne aykırılığa devam edildiği belirlenmiştir.

Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık: Teftişlerin birinci aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun 76/2. Maddesine dayanılarak hazırlanmış olan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı olarak 117 işyerinde işçilerin gece gündüz posta değişimlerinin haftalık periyotlarda yapılmadığı, 52 işyerinde posta listeleri ve sağlık listelerinin ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmediği, 27 işyerinde de işçilerin en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postalarda çalıştırıldığı belirlenmiş,

Teftişlerin ikinci aşamasında 76 işyerinde gece gündüz posta değişimi hükümlerine, 20 işyerinde posta listeleri ve sağlık listelerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmesi hükmüne ve 22 işyerinde de işçilerin 11 saat dinlenmeden diğer postada çalışamayacağı hükmüne aykırılığa devam edildiği belirlenmiştir.

Çocuk, Genç İşçi veya Kadınları Gece Çalıştırma Yasağına Aykırılık: Teftişlerin birinci aşamasında 4 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 73. Maddesine ve 73. Maddesine dayanılarak çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı uygulama yapıldığı belirlenmiş, teftişlerin ikinci aşamasında ise 3 işyerinde söz konusu aykırılığa devam edildiği tespit edilmiştir.

5.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

2016 yılı Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişler kapsamında teftişi gerçekleştirilen 267 işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden toplam 5 043 adet mevzuata aykırılık tespit edilmiştir. Tespit edilen 5043 noksanlıktan 4 691 tanesinin ikinci teftişler

sonucunda giderildiği, 376 adet mevzuata aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Giderilmeyen mevzuata aykırılıklar tespit edilen toplam noksan hususların %7.6'sını oluşturmaktadır. İş ekipmanlarının periyodik kontrolleri ile ilgili noksanlıkların ilk sırada olduğu görülmektedir.

Kanun	Kanun Maddesi	Yönetmelik	Son Teftişte Kalan
6331	4/1-a	İşveren Genel Yükümlülüğü(6331/4/1-a)	10
6331	6/1-a	İş güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli(6331/6/1-a)	2
6331	10/4	Kontrol, ölçüm ve araştırma(6331/10/4)	1
6331	15/1, 15/2	Sağlık Gözetimi(6331/15/1-2)	5
6331	17	Çalışanların eğitimi(6331/17)	7
6331	30	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	136
6331	30	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	98
6331	30	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	6
6331	30	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	1
6331	30	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	28
6331	30	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	9
6331	30	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	1
6331	30	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	8
6331	30	Kişisel Koruyucu Donanımın İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	8
6331	30	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	26
6331	30	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami 7.5 Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	22
6331	30	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	4
6331	30	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	2
6331	30	İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik	1
6331	30	Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	1

Tablo 16- Yapılan Teftişlerin 2. Aşamasında Tespit Edilen/Giderilmediği Tespit Edilen Mevzuata Aykırılıklar

5.1.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

5.1.2.1. İşin Yürütümü Yönünden Uygulanan İdari Para Cezaları

5.1.2.1.1. 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezalar

Programlı teftiş sonucunda mevzuata aykırı uygulamaları gidermeyen işverenler ile ilgili uygulanan idari para cezaları aşağıda belirtilmiştir.

4857 sayılı İş kanununun 3. Maddesine aykırılığa devam eden 4 işyerine aynı kanunun 98. Maddesi uyarınca 70.800,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 32. Maddesine aykırılığa devam eden 18 işyerine aynı kanunun 102/a maddesi uyarınca 507.767,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 37. Maddesine aykırılığa devam eden 8 işyerine aynı kanunun 102/b maddesi uyarınca 4.672,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 41. Maddesine aykırılığa devam eden 17 işyerine aynı kanunun 102/c maddesi uyarınca 324.330,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 47. Maddesine aykırılığa devam eden 7 işyerine aynı kanunun 32 ve 102/a maddesi uyarınca 98.302,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 60. Maddesine aykırılığa devam eden 3 işyerine aynı kanunun 103. Maddesi uyarınca 15.120,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 63. Maddesine aykırılığa devam eden 85 işyerine aynı kanunun 104. Maddesi uyarınca 132.600,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 68. Maddesine aykırılığa devam eden 1 işyerine aynı kanunun 104 Maddesi uyarınca 1.560,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 69. Maddesine aykırılığa devam eden 40 işyerine aynı kanunun 104. Maddesi uyarınca 62.400,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 76. Maddesine dayanılarak hazırlanan Postalar Halinde İşçi çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin ilgili hükümlere aykırılığa devam eden 118 işyerine aynı kanunun 104. Maddesi uyarınca 184.080,00 TL idari para cezası,

4857 sayılı İş kanununun 73. Maddesine ve 73. Maddesine dayanılarak çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırılığa devam eden 3 işyerine aynı kanunun 104. Maddesi uyarınca 4.680,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

İdari para cezalarının, 4857 sayılı İş Kanununda ki muhalefet ile ceza maddeleri, işyeri ve işçi sayıları detaylı şekilde aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER					
İhlalin Adı	Madde Nu.	Ceza Mad.	İşy. Say.	İşçi Say.	Uygulanan İPC
ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ					
İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	3	98	4	20	70.800
ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK					
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödem ek	32	102/a	17	1092	498.107
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	102/a	1	17	9.660
ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK					
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	102/b	8		4.672
FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK					
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	102/c	16	992	282.720
İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	102/c	1	146	41.610
ULUSAL BAYRAM VE TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK					
Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	32, 47	102/a	7	278	98.302
YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK					
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	103	3	56	15.120
ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK					
Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	104	85		132.600
Ara dinlenmesini uygulamamak	68	104	1		1.560
İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	104	40		62.400
POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK					
Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76	104	76		118.560
Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76	104	20		31.200
En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76	104	22		34.320
ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK					
Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	104	3	3	4.680
TOPLAM			304	2604	1.406.311,00

Tablo 17- 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

5.1.2.2. 4817 (6735) Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

İşyeri Sayısı	Yasal Dayanak	İzinsiz Yabancı Çalışan	İdari Para cezası
2	4817/4	2	16.610
3	4817/18	7	2.292
TOPLAM			18.902

Tablo 18- 4817 sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

5.1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Uygulanan İdari Para Cezaları**5.1.2.3.1. İdari Para Cezalarının Noksanlıklara Göre Dağılımı**

2016 yılı Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişleri kapsamında iş sağlığı ve güvenliği yönünden 1.764.184 TL idari para cezası uygulanmıştır. Bu para cezalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Yönetmeliklere göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

Kanun	Kanun Maddesi		Uygulanan İdari Para Cezası
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	4/1-a	İşveren Genel Yükümlülüğü	124 944
	4/1-b	İşverenin Denetim ve Gözetim Yükümlülüğü	0
	6/1-a	İş güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli	19 530
	10/1	Risk değerlendirmesi	0
	10/4	Kontrol, ölçüm ve araştırma	2 928
	11	Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	0
	12	Tahliye	0
	15/1, 15/2	Sağlık Gözetimi	196 451
	17	Çalışanların eğitimi	54 281
	20/1	Çalışan temsilcisi	0
	22	İş sağlığı ve güvenliği kurulu	0
Toplam			398 134

Kanun	Kanun Maddesi	Yönetmelikler	Uygulanan İdari Para Cezası
6331	30	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	530 808
6331	30	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	382 494
6331	30	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	23 418
6331	30	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	3 903
6331	30	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	109 284
6331	30	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	35 127
6331	30	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	3 903
6331	30	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	31 224
6331	30	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	0
6331	30	Kişisel Koruyucu Donanımın İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	31 224
6331	30	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	101 478
6331	30	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami 7.5 Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	85 866
6331	30	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	15 612
6331	30	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	0
6331	30	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	0
6331	30	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	0
6331	30	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	0
6331	30	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	7 806
6331	30	Tozla Mücadele Yönetmeliği	0
6331	30	İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik	3 903
6331	30	Kanserojen Ve Mutajen Maddeler ile Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	0
6331	30	Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	0
6331	30	Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	3 903
Toplam			1.369.953
Genel Toplam			1 768 087

Tablo 19- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yapılan Teftişlerde Uygulanan İdari Para Cezaları

5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve adde Nu.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Vergi Dairesi	193 Sayılı Gelir vergisi Kanunu 94. Md.	Kayıtdışı ücret	17	1547
SGK	5510 SSGSSHK 80. Md.	Prime esas kazancın eksik bildirilmesi	17	1547
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu	3308 sayılı Mes. Eğ. Kanunu- 25. Md.	Mesleki eğitim gören öğrencilere ücret ödememe	1	8

Tablo 20- Kurumlara Yapılan İhbarlar

5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişi, 2016 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 5 Grup Başkanlığı'nda, 34 ilde, 40 tane İş Başmüfettişi, İş Müfettişi ile İş Müfettişi Yardımcılarından oluşan 20 heyet tarafından yürütülmüştür.

Yapılan Programlı Teftişte;

1. Görev alanında toplam 33 ilde 464 özel hastanede çalışmakta olan toplam 129.181 işçiye ulaşılması öngörülmüştür. Bu işyerlerinin 253'ünde denetim yapılmış, yıl ortasında meydana gelen darbe teşebbüsü nedeni ile teftişlere ara verildiğinden 211'inde denetim yapılamamıştır. Ayrıca denetim yapılan işyerleri ile ilgili olarak teftiş sürecinde grup başkanlığına Karaman ilinden intikal eden 1 dilekçe de ek görev olarak verilmiştir. Böylece görev alanındaki il sayısı 34'e, denetimi yapılan işyeri sayısı 254'e çıkmıştır. Teftişi yapılamayan 211 işyerlerinden 8'i kapalı olması, 203'ü ise süre yetersizliği nedeniyle denetlenememiştir.

programlı teftiş kapsamında, 254 asıl işverenliğin yanı sıra uygulama esaslarına uygun olarak asıl işin bir bölümünü yürüttüğü saptanan 13 alt işverenliğin de teftişi yapılmıştır.

Buna göre alt işverenlerle birlikte toplamda 267 işyerinin teftişi yapılmıştır.

2. Teftişi yapılan işyerlerinde 25.813 erkek, 43.289 kadın olmak üzere toplam 69.102 işçiye ulaşılmıştır. Çalışanların %37'si erkek, %63'ü kadın işçidir.
3. Programlı denetimi yapılan işyerleri işçi sayıları bakımından incelendiğinde; işyerlerinin %2'sinin (6 işyeri) mikro (1-9 işçi), %1'inin (2 işyeri) küçük(10-49 işçi), %57'sinin (153 işyeri) orta (50-249 işçi) ve %40'ının (106 işyeri) ise büyük (250+) ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.
4. İşyerlerinde istihdam edilen işçilerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde %15'inin 6 aydan az, %25'inin 6 ay-1,5 yıl, %23'ünün 1,5-3 yıl, %17'sinin 3-5 yıl, %13'nün 5 yıl-10 arası ve %7'sinin 10 yıldan fazla hizmetinin olduğu tespit edilmiştir.
5. İşçilerin %40'ının asgari ücret seviyesinde, %60'ının ise aylık asgari ücretin üzerinde ücret aldığı tespit edilmiştir.

5.2.1. Teftiş sonucu yapılan iyileştirmeler

5.2.1.1. İşçiler açısından yapılan iyileştirmeler:

Toplam 535 işyerinde 49.237 işçiye toplam 4.544.444,44-TL/Brüt ücret, 18.700.224,84-TL/Brüt fazla çalışma ücreti ve 3.160.866,54-TL Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti, 161.036,36 .-TL / Brüt hafta tatili ücreti, 243,887,12-TL/Brüt olmak üzere toplam 26.810.459,39-TL/Brüt tutarında ödeme yaptırılmıştır. Bu ödemelerin %70'i fazla çalışma ücreti, %17'si ücret, %11'i ise Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücretinden oluşmaktadır.

5.2.1.2. Kamusal yönden yapılan iyileştirmeler:

İşçilere fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücreti, ücret ödemelerinden kesinti yoluyla kamuya 9.989.768,82-TL sigorta primi, 4.417.885,16 TL vergi geliri aktarılmıştır.

5.2.1.3. İşin yürütümü yönünden kayıt belge düzenlenmesinde sağlanan iyileştirmeler:

İşyerlerinde yapılan teftişler neticesinde işçilere; alt işverenlere ilişkin bildirim yükümlülüğüne uyulması, çalışma belgelerinin işçiye verilmesi, iş sözleşmelerinin usulüne uygun olarak düzenlenerek bir suretinin işçiye verilmesi aksi takdirde iki ay içerisinde çalışma şartlarını belirtir yazılı belgenin işçiye verilmesi, işyerlerinde Vergi Usul Yasasının 238. maddesine uygun olarak yapılan ücret tahakkuklarının ödemesinde işçilere ücret hesabını gösterir ücret hesap pusulasının düzenlenerek verilmesi, denkleştirme ve telafi çalışması ile serbest zaman kullanımının belgeye dayandırılması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların belgelendirilmesi, işyeri çalışanlarından her yıl işçi başına 270 saati geçmeyecek şekilde yaptırılacak fazla çalışma onaylarının alınması, yıllık ücretli izin kurullarına ve mevzuata uygun yıllık izin kullanımına ilişkin gerekli defter ve kayıtların tutulması, ayrıca postalar halinde çalışarak yürütülen işlerde postaların yönetmelik hükümlerine uygun olarak düzenlenip işçilere duyurulması, çalışma süreleri ve ara dinlenmesinin işyerinde ilanı, gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmeyecek şekilde planlanması, sağlık hizmeti yürütülen işlerde yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılacak işçinin yazılı onayının alınması, gece çalışması yaptırılacak işçilerden sağlık raporları alınması ve işçilerin periyodik sağlık kontrollerinin yapılması, personel işçi özlük dosyalarının tutulması ve bundan sonraki dönemler için bu konularda özen gösterilmesi gerektiği konusunda gerekli bilgilendirme ve uyarılar yapılmıştır.

5.2.1.4. Programlı teftişte öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmeler:

5.2.1.4.1. Programlı teftişte işin yürütümü yönünden öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmeler:

İşyerlerinde teftişin ilk aşamasında karşılaşılan mevzuata aykırılıklarına bakıldığında; işyerlerinin %85'inde iş mevzuatındaki fazla çalışma düzenlemelerine aykırılık, %43'ünde yıllık ücretli izin

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

düzenlemelerine aykırılık, %56'sında Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışması düzenlemelerine aykırılık, %70'inde ücrete ilişkin düzenlemelere aykırılık, %44'ünde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık, %42'sinde gece çalışması düzenlemelerine aykırılık, %64'ünde haftalık çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere aykırılık bulunduğu saptanmıştır.

Ayrıca sigortalı olarak çalışıyor olmalarına rağmen teftişlerin birinci aşamasında 4 işyerinde 86 işçinin aldığı ücret ile bordroda tahakkuku yapılan ücretleri arasında fark olduğu, işçilere kayıt dışı ücret ödendiği belirlenmiştir.

İşyerlerinde teftişin ikinci aşamasının sonucunda; Ücrete ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılıkların %90'ı, fazla çalışmaya ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılıklarının %95'i, çalışma sürelerine ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılığın %66'sı, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarına ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılıkların %95'i, yıllık ücretli izne ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılığın %99'u, hafta tatili kullandırılmasına ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılıkların %100'ü giderilmiştir.

Kayıt dışı işçi çalıştırma ile ilgili olarak 1 işyerinde 2 işçinin işe sigortalı olarak işe başlanması sağlanmış, ayrıca 69 işçinin fiili ücret-kaydi ücret farkı ortadan kaldırılmış, işçilere kayıt dışı ücret ödenmesine son verilmiş ve işçilerin aldıkları ücret ile bordroya yansıtılan ücretleri aynı hale getirilmiştir. Geri kalan 17 işçi için idari işlem uygulanmıştır. İyileştirme oranı %80 olmuştur.

2016 yılında özel hastane işyerlerinde yürütülen programlı teftişte çalışma sürelerine ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılığın iyileştirme oranı %66'dır. 2013 yılında özel sağlık kuruluşlarında yürütülen programlı teftişte çalışma sürelerine ilişkin yasal yükümlülüklerle aykırılığın iyileştirme oranı %22 ile oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. 2016 yılında bu konudaki iyileştirme artmış ise de iyileştirme yine sınırlı kalmıştır. Bunun nedeni sektörün 7/24 hizmet sunması ve ebe, hemşire ve radyoloji teknikeri alanlarında yetişmiş eleman azlığı nedenlerinden kaynaklanmaktadır. Gece dönemlerinde yedi buçuk saatten fazla çalıştırma ile radyoloji çalışanlarının haftalık 35 saat üzerinde çalışmaları oluşturmaktadır. Sektör temsilcileri söz konusu aykırılığı gideme için çok çaba sarf ettiklerini belirtmişler ancak sektörde yetişmiş elemanın (radyoloji teknisyenleri ve hemşireler) azlığından yakınlıkla bu hususu gideremediklerini izah etmişlerdir.

5.2.1.4.2. Programlı teftişte iş sağlığı ve güvenliği yönünden öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmeler:

Bölgedeki işyerlerinde yapılan teftişlerle, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasına, geliştirilmesine, sistematik iyileşmeler sağlanmasına, özellikle risk değerlendirmesi temelinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden proaktif yaklaşımın etkin kılınarak sektörlere özgü sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesine ve etkili önlemler alınmasına, iş kazası, meslek hastalığı ve bunlara bağlı kayıpların azaltılmasına önemli ve değerli katkılarda bulunulmuştur.

İşyeri hekimlerinin risk değerlendirme süreçlerinde gerektiği kadar rol almadığı, üretim süreçleri hakkında yeterli araştırmaları yapmadığı, kimyasal ve fiziksel etkenlerden kaynaklanan sağlık risklerine karşı yapılan koruyucu sağlık çalışmalarını takip edemediği ve bu nedenle doğacak tehlikelere karşı gerekli önlemlerin alınmasına katkı veremediği, koruyucu hekimlik ilkelerini benimsememiş oldukları gözlenmiştir. Teftiş sürecinde işyeri hekimleri ile yapılan görüşmelerle işyeri hekimlerinin yukarıda belirtilen konularda çalışma yapmaları yönünde bilgiler verilmiştir.

Özel hastane işyerlerinde risk değerlendirmelerinde biyolojik etkenlerle ilgili hususların (biyolojik etkenlerin sınıflandırılması, hastalıklarla ilgili bilgiler, alerjik veya toksik etkiler, vb.) değerlendirilmediği veya sahaya uygun olmadığı tespitleri yapılmış olup işverenler bu konuda bilgilendirilmiştir.

Özel hastane işyerlerinde ameliyathane salonları, laboratuvarlar, yoğun bakım üniteleri, doğum haneler, sterilizasyon alanları başta olmak üzere biyolojik etkenlere maruziyetin söz konusu olduğu alanlarda istihdam edilen çalışanlara biyolojik etkenlerden kaynaklanabilecek riskler, kullanılması gerekli kişisel koruyucu donanımlar ve acil durumda yapılması gerekli çalışmalar hakkında bilincin oluşturulması sağlanmıştır.

Periyodik kontrol raporlarında kullanıma uygun olmadığı yazılmasına rağmen kullanılmakta olan iş ekipmanları tespit edilmiş ve uygunsuzlukların giderilmesi, güvenli kullanım için yeniden raporlandırılması sağlanmıştır.

5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri

5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Önerileri

- 1- Özel Hastanelerde işçinin onayı ile gece dönemlerinde 7,5 saati aşan çalışma yapılabilecek sağlık hizmetlerinin kapsamı konusunun açıklığa kavuşturulması,
- 2- Haksız rekabetin önlenmesi için sektörün tamamında teftiş yapılması, önerilmiştir.

5.3.2. Sektör ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla ilgili öneriler:

- 1) Radyoloji birimlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun'un Ek.1. maddesinde yer alan *"İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir"*... şeklinde düzenlendiği, ancak günümüz teknolojisinde üretilen cihazların yaydıkları radyasyon miktarının düzenlemeye nazaran oldukça düşük düzeylerde olduğu teftiş yapılan işyerleri yetkilileri ve sosyal taraflarca sıkça dile getirilmiştir. Konu ile ilgili düzenlemenin gözden geçirilmesi adına Sağlık Bakanlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu ve Bakanlığımızın ortak bir çalışma yapmasının yerinde olacağı,

- 2) Verilen hizmetin odağında insan sağlığının olması, sektörde insan kaynağının oldukça nitelikli olması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Belki de sektörde faaliyet gösteren işverenlerin yaşadıkları en önemli sorun; doktor, hemşire, sağlık memuru, röntgen / laboratuvar / anestezi / acil tıp teknisyeni yani nitelikli işgücü açığıdır.

Konu ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bakanlığımız ve üniversitelerin işbirliği yaparak, uzun vadeli bir bakışla sektörün kamu ve özel ayağında ne kadar işgücüne ihtiyaç duyacağı hesaba katılarak planlama oluşturulması,

- 3) 4857 Sayılı İş Yasası ve ilgili yönetmelikler, ağırlıklı olarak sanayiye yönelik düzenlemeyi kapsadığından sağlık sektörü işverenlerinin ve işçilerinin çalışma hayatı ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap veremediği gerçeğinden hareketle, daha genel anlamıyla "Hizmet Sektörüne" özgü bir yasal düzenlemeye gidilmesi,
- 4) Radyasyonla yapılan çalışmalarda, maruziyeti belirlemek için, kullanılan kişisel dozimetrleri sağlayan radyasyon ölçüm kuruluşlarının faaliyetlerinin ve ekipmanlarının Türkiye Atom Enerjisi Kurumu tarafından daha sık denetmesi,

önerilmiştir.

5.3.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

Teftişte görev alan İş Müfettişlerinin, programlı teftişin uygulanmasındaki ve mevzuattan kaynaklanan aksaklıklar ile sektörle ilgili sorunları çözücü önerileri sırasıyla;

5.3.3.1. İş Müfettişlerinin Sektörle İlgili Değerlendirme ve Görüşleri :

- 1) Sektörde çalışan sağlık personelleri dediğimiz doktor, hemşire ve ebeler ile anestezi, laboratuvar, radyoloji vb. tekniker/teknisyenlerin genel olarak nöbet olarak adlandırılan 17.00/17.30-08.00/08.30 saatleri arasında çalışma, müteakip gün dinlenme, yahut tam gün 24 saat çalışma takip eden iki gün dinlenme esasına dayalı bir sistemde çalıştıkları görülmektedir. Yapılan işin niteliği insan sağlığı ile ilgili bir iş olduğundan gerek hastaların sağlığı, gerekse çalışanların sağlığı noktasında böylesine uzun iş süreleriyle çalışmak, olası bir dikkatsizlik, tedbirsizlik yahut uykusuzluktan kaynaklı ihmal vb. hususları doğurabilecek ve buna bağlı olarak bir takım mağduriyetler oluşabilecektir. Sektördeki bu nöbet usulü çalışma sisteminin oturmuş olmasının temel sebebinin, kamuda da en fazla ihtiyaç olan sağlık personelinin sayısı olarak yetersizliğinden kaynaklandığı düşünülmekte ve yetişmiş personel sıkıntısı ve hastanelerin iş yükü potansiyeli dikkate alındığında bu sistemle çalışmanın sürdürülmesinin kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Mesleki liselerinden ve üniversitelerin sağlıkla ilgili bölümlerinden mezun olan kişi sayısının artırılması sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda sağlık personeli sayısını artırmak ve buradaki iş gücü ihtiyacını karşılamak adına üniversitelerin sağlıkla ilgili bölümlerindeki

kontenjan sayılarını artırması gerekmektedir. Zira ülkemizde işsizlik oranının unversal dağılımına baktığımızda en az işsizlik oranının olduğu grup hemşire, ebe, doktor vb. sağlık personeli grubudur. Kaldı ki ülkemizdeki şehir hastanelerinin de sayısı hızla artmaya devam ederken sektördeki personel ihtiyacı da artacaktır.

Ayrıca, mesleki liselerden mezun olan kişilerin çalışma hayatında, ücretlerin düşüklüğü ve aynı ücrete daha az yorucu iş bulabilme imkanı nedeniyle meslek olarak öğrendikleri işi yapmadıkları başka sektörler kaydırları da ifade edilmektedir. Dolayısıyla sağlık meslek lisesi mezunu kişilerin mezun olduktan sonra sağlık sektöründe kalmasını sağlamak için bir takım teşvik edici politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Sağlık personelinin ücretlerinde tatmin edici bir taban ücret belirlenmesi, Kamu sektörüne kayışları önlemek için kamu sektöründe sağlık personelinin ücretlendirilmesi esaslarının özel sektör için de geçerli olmasının sağlanması, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi (vergi ve sigorta vb.) uygun olacaktır.

- 2) Hastanelerde genel olarak sağlık personelinin ara dinlenmelerini kullanabileceği uygun ortamların bulunmadığı gözlemlenmiş olup, uzun süre çalışan sağlık personeli için uygun dinlenme yerlerinin hazırlanması gerekmektedir.
- 3) Özel Hastane işyerleri ile ilgili yapılan programlı teftişlerde hastane ve eklentisi durumunda olan binaların öncesinde otel, apartman vb. kullanım alanlarından hastane şeklinde sonradan kullanılmaya başlandıkları anlaşılmıştır. Bu hususla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak önlemlerin binanın inşası ve projelendirilmesi aşamasında alınması gerektiği göz önüne alındığında gerek basınç ihtiva eden kap, tank ya da tesisatların yerleşimi, gerek yangınla mücadele kapsamında alınması gerekli önlemler gibi hususlarda bu durum önem arz etmektedir. Bu nedenle ruhsatlandırma sürecinde ileride doğabilecek sorunların önüne geçebilmek için iş sağlığı ve güvenliği koşullarının birincil olarak ele alınması gerekmektedir.

5.3.3.2. İş Müfettişlerinin Diğer Kurum/Kuruluşlarla İle İlgili Önerileri

- 1) Özel Hastane çalışma biçimi ile Devlet hastaneleri çalışma biçimi arasında dengeyi sağlamak adına ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı arasında koordinasyon sağlanması, çalışma barışının sağlanması, kamu ve özel sektör çalışanları arasında hak ve adaletin sağlanması adına önem arz etmektedir. 2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanununda, kayıt dışılığı engellemek ve sektörde çalışanlara önemli bir sosyal koruma getirmek ve kamu kurumlarında çalışanlarla özel sektör hastanelerinde çalışanlar arasında dengeyi sağlamak amacıyla "emsal ücret" uygulaması konusunda yasal bir düzenlemenin Sağlık Bakanlığı tarafından yapılması yerinde olacaktır.

- 2) Sağlık İl Müdürlüklerinin, hastanelerde 3153 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçilerin şua izni kullanımı ve haftalık iş süresi sınırları ile ilgili denetimlerini sıklaştırmaları uygun olacaktır.

5.3.3.3. İş Müfettişlerinin İşin Yürütümü Yönünden Mevzuatla İlgili Değerlendirme ve Görüşleri:

- 1) Özel Hastanelerde işçinin onayı ile gece dönemlerinde 7,5 saati aşan çalışma yapılabilecek sağlık hizmeti yürütülen işlerin kapsamının açıklığa kavuşturulması, bu konuda açık bir yasal düzenleme yapılana kadar uygulamada birliğin sağlanması için İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından görüş oluşturulması gerekmektedir.

Uygulama ve mevzuat bütünlüğünün sağlanması amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69.Maddesine göre gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışabilme imkanı olan işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76.maddesine dayanarak çıkartılan Yönetmelikte uygun düzenleme yapılmalıdır.

- 2) 4857 Sayılı İş Yasanın 41. maddesi fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı, 102/c maddesi ise 41. maddesine aykırılıklarla ilgili cezai yaptırımı düzenlemiştir. Anılan maddede fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamaz zorunluluğuna aykırı uygulamasına karşılık idari para cezası öngörülmemiştir. Bu muhalefet için de idari para cezası uygulanmasına yönelik açık bir yasal düzenleme yapılmalıdır.

- 3) İş Yasasında çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmeme durumunda bir cezai yaptırım öngörülmemiştir.

4857 Sayılı İş Yasanın 41, 63 ve 104. maddelerine ek olarak çalışma sürelerinin belgelenmemesine cezai yaptırım getirilmeli, İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği yeniden düzenlenmeli, çalışma süreleri belgelenmeli bu belgelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzenleme haline getirilmesi uygun olacaktır.

- 4) Özel hastane işyerlerinde genel olarak çalışanların rızaları alınmaksızın işverenlerce tek taraflı olarak serbest zaman uygulamasına gidildiği ve serbest zamanın kullanılırılmasında uygulamanın yasal düzenlemelere tam olarak uyulmadan yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılığı serbest zaman kullanımını takip etmek ve belgelemek maksadıyla Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma karşılığı kullandırılan serbest zamanı belgeleyen bir formun düzenlenmesi zorunluluğunun eklenmesi yerinde olacaktır.

- 5) 4857 Sayılı İş Yasasının 46. maddesinde hafta tatili düzenlemiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.
- 6) Radyoloji bölümü çalışanlarının günlük 7.5 ve haftalık 35 saati çalışmaları hususunda; 3153 sayılı Kanun'un 14. Maddesine Ek Madde 1 uyarınca "iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir" denilerek, radyoloji bölümü çalışanlarının haftalık çalışmasının 35 saatten fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, radyoloji bölümü çalışanlarını günlük 7.5 saatten fazla çalışmaları halinde ; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. Maddesine dayanılarak çıkartılan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" in 4. Maddesi'ne aykırı işlem tesis etmiştir. Çünkü anılan Yönetmeliğin ilgili maddesi uyarınca, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işlerden sayılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 24. Maddesi'nde "Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır" hükmü yer almıştır. İşyerlerinde yapılan denetim sonucu ilgili madde uyarınca yukarıda belirtilen; Radyoloji bölümü çalışanlarının günlük 7.5 saatten fazla çalışması hususunun iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince incelenmek üzere bildirimde bulunmaktadır. Tespiti tarafımızca yapılmış bu hususun sadece idari para cezası uygulanması için aynı kurul içerisinde yeniden inceleme yapılmasını istemenin, uygun olmadığı, gereksiz zaman kaybı, işverenler nezdinde aynı kurumca aynı konunun birden fazla inceleme yapılmasının yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırma adına söz konusu mevzuatta değişikliğin yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

- 7) 4857 Sayılı İş Kanunun 69. maddesinin 6. fıkrası uyarınca; İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Anılan postalarda çalıştırılacak işçi listelerinin ve periyodik sağlık raporlarının ilgili bölge müdürlüğüne gönderilmesi yükümlülüğü, işverenler yönünden bürokrasiyi artırdığı gibi Bakanlığımız yönünden de arşivlemede büyük güçlüklerle neden olmaktadır. Her hangi bir fayda sağlamayan bu uygulama yerine "işçi listelerinin işyeri yazışma dosyalarında, sağlık raporlarının ise özlük dosyalarında saklanması" şeklinde düzenleme yapılması veya elektronik ortamda gönderilebilmesi için düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

5.3.3.4. İş Müfettişlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Mevzuatla İlgili Değerlendirme ve Görüşleri:

Programlı teftişte görev alan İş Müfettişlerinin teftiş sürecindeki mevzuattan kaynaklanan aksaklıklar ile sektörle ilgili sorunları çözücü önerileri sırasıyla;

Özel hastane işyerlerinde olduğu gibi diğer tüm iş kollarında da işin ve işyerinin durumuna ve çalışma şartlarına göre değişkenlik gösterse de, basınçlı hava sirkülasyonunu sağlayan vakum ünitesi, basınçlı hava tankına bağlı kompresörler, hastane içerisinde medikal gaz ve anestezi gaz akışının sağlanmasında önemli rol oynayan basınçlı gaz tüp istasyonları, ısınma amaçlı kullanılan doğal gaz ve fuel oil yakıtlı kazanlar gibi basınç ihtiva eden iş ekipmanlarının kuruldukları alan ile ilgili olarak taşınması gerekli güvenlik koşulları ve bu koşullara ilişkin net tanımlamaların "İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği" nde belirtilmesi gerekmektedir. Yönetmeliğin Ek-2 1.1. fıkrasında " İş ekipmanları, bunları kullananlara ve diğer çalışanlara en az risk oluşturacak şekilde yerleştirilir, kurulur ve kullanılır. Bu amaçla, iş ekipmanının hareketli kısımları ile çevresinde bulunan sabit veya hareketli kısımlar arasında yeterli mesafe bulundurulur. Ayrıca iş ekipmanında kullanılan ya da üretilen enerjinin veya maddelerin güvenli bir şekilde temini ve uzaklaştırılması sağlanır." denilmekte ve yine Ek-1 2.18. maddesinde "Bütün iş ekipmanları, ekipmanda üretilen, kullanılan veya depolanan maddelerin veya ekipmanın patlama riskini önleyecek özellikte olur." ibareleri düzenlenmiştir. Ancak mevcut durumda söz konusu iş ekipmanının kullanım koşulları ve işyerinde mevcut çalışma şartları (basınç, sıcaklık vb.) düşünüldüğünde daha net bir tanımlama getirilmesi gerekmektedir.

12.08.2013 tarih ve 28733 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olan Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikle ilgili olarak; Yönetmelik ekinde yer almayan ancak gerek özel hastane işyerleri gerekse diğer iş kollarında çalışanların maruziyetinin söz konusu olabileceği tehlikeli kimyasalların mesleki maruziyet sınır değerlerinin yönetmelik ekinde eklenmesi gerekmektedir. İşyeri ortamı ve kişisel maruziyet ölçümlerinin hukuki anlamda dayanak oluşturması ve işyerlerinde çalışma koşullarından kaynaklı meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi, maruziyet koşullarından kaynaklı riski kaynağında önlemek, uygun havalandırma sistemleri ve bu sistemlerin çalışma ortamında mevcut kimyasala uygunluğu gibi mühendislik önlemlerinin işverenliklere aldırılması önem arz etmektedir.

Radyasyonla çalışılan işyerlerinde uygulanmakta olan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname (Yayınlanma Tarihi: 06.05.1939) gibi yönetmelikler günümüz şartlarına göre güncellenmelidir.



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

İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat:5 Emek / ANKARA
Tel: 0312 296 62 31 e-posta: isteftis@csgb.gov.tr web: www.itkb.gov.tr