

İŞ VE SGK YÖNÜNDEN ÜÇÜNCÜ GÖZ DENETİMİ NEDEN ÖNEMLİ?

İŞVERENLERİMİZİ DENETLEYEN MAKAMLAR

İşverenlerimiz iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından sektör denetimi, iş kazası, asgari işçilik, işçi alacakları gibi denetimlerin yanı sıra ihbar veya şikâyet üzerine ya da söz konusu düzenli kurumların rutin incelemelerine istinaden denetlenmektedir.

İşverenlerimize Denetim Sonucu Yansıyanlar

Bu denetimler sonucu işverenler; idari para cezası, prim tahakkuku, gecikme cezası ve zammı, teşviklerin iptali, asgari ücret desteklerin geri alınması, iş kazası sonucu ölüm geliri, sürekli iş göremezlik geliri tazmini, maddi ve manevi tazminat, sağlık hizmeti sunucuları açısından sözleşmenin iptali, cezai şart, işçi alacaklarının tahakkuku gibi müeyyidelerle karşı karşıya kalmaktadırlar.

İşverenlerimiz söz konusu denetimleri çoğunlukla kendi bünyelerinde çalıştırdıkları insan kaynakları uzmanları, avukatları ve diğer uzmanlar eli ile karşılamaktadırlar. Ancak, işverenlerimizin denetimler sonucu tabiri caizse sürprizlerle karşılaşmamak adına mümkün olduğu sürece, işyeri kayıtlarını dışarıdan üçüncü göz olarak üçüncü göz denetimi altında yaptirmaları yukarıdaki müeyyideleri ve riskleri azaltacak veya tamamen ortadan kaldıracaktır.

DENETİM KAPSAMI

Söz konusu üçüncü göz denetimi; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu ile çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin diğer kanunlar ve bu kanunların uygulama yönetmelikleri, tebliğleri, genelgeleri, genel yazıları dikkate alınarak yapılmalıdır.

Söz konusu üçüncü göz denetimi alanında uzman, çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı konularında deneyimli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumunda denetim elemanlığı yapmış kişilerce gerçekleştirilmelidir. Bu denetim, söz konusu konularda söz sahibi olan tek bir kişi tarafından yapılacağı gibi ekip halinde de yapılabilir.

Söz konusu üçüncü göz denetiminde öncelikle tespitler yapılır, riskler tespit edilir ve daha sonra çözüm önerileri sunulur. Elbette bunun bir rapora bağlanması zorunludur.

Söz konusu üçüncü göz denetimi son 10 yılı içerecek şekilde incelenir, akabinde mümkün mertebe her yıl düzenli denetim yapılır/yapılmalıdır.

DENETİMİN İŞVERENLERİMİZE KATMA DEĞERLERİ

Söz konusu üçüncü göz denetiminin işverenlerimize sağlayacağı katma değerler;

- Sürekli değişen İş ve Sosyal Güvenlik - İş Sağlığı ve Güvenliği - İŞKUR mevzuatına ilişkin işlemlere adaptasyonun sağlanması, hatalı-yanlış işlemlerin düzeltilmesi,
- İş ve Sosyal Güvenlik - İş Sağlığı ve Güvenliği - İŞKUR mevzuatından kaynaklanacak risklerle ilgili farkındalık bilincinin oluşması
- Avantajlı teşvik/desteklerden faydalanılması ile teşviklerden mahrum kalma risklerinin önlenmesi,
- Yanlış-yersiz SGK primleri ödenmesinin engellenmesi,
- Gereksiz yere tazminat ödemenin engellenmesi,
- İş ve SGK mevzuatına işverenlerin tüm işlemlerinin uyumlu hale getirilmesi,
- İş ve SGK mevzuatı konularında kurumsallaşmanın sağlanması, rekabet avantajının sağlanması, firmanın marka değerinin korunması ile İnsan Kaynakları personelinin sorun çözme becerilerinin artırılmasıdır.

SONUÇ

İş ve sosyal güvenlik mevzuatı tüm işyerleri açısından büyük bir öneme sahip bulunmaktadır. Zira söz konusu mevzuat hem çok dağınık ve karışık hem de sürekli değişikliğe uğramaktadır. SGK her ilde bulunan Sosyal Güvenlik Denetmenleri ile merkezde bulunan Sosyal Güvenlik Müfettişleri vasıtasıyla denetimlerini yürütmektedir. Denetimler, çapraz kontrole dayalı sürekli etkin bir şekilde sektörel ve analize dayalı bir şekilde güçlendirerek artırılmaktadır.

Ayrıca, diğer tüm resmî kurumların denetim elamanları da görevlerini yaparken aynı zamanda SGK mevzuatı açısından tespitler yapmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından da iş mevzuatına yönelik işyeri denetimlerini sürekli etkin bir şekilde artırmaktadır. Buna karşın çok sayıda yükümlülük ve

sorumluluklar ile bunlara yönelik işyerlerinin kaldıramayacağı boyutta; çok ağır idari para cezaları, tazminatlar, gecikme zammı ve cezası ile diğer müeyyideler uygulanmakta ve işyerleri devlet teşvikleri ve desteklerinden mahrum bırakılmaktadır.

Hele ki işyerinde bir iş kazasının meydana gelmesi halinde; İş Sağlığı ve Güvenliği ile iş mevzuatı uyarınca her bir Kanun için ayrı ayrı idari para cezaları uygulamakta, bu cezalar da yetmemekte SGK yapmış olduğu tüm masrafları (emekli aylıkları, sağlık ve diğer giderleri) işverenden almakta, ayrıca işçinin ya da ölümü halinde ailesinin açacağı maddi/destek yoksun kalma tazminatları ile manevi tazminatlar da göz önünde bulundurulduğunda ekonomik durumu ne kadar iyi olursa olsun tüm işyerlerinin altından kalkamayacağı sonuçlara neden olmakta, öte yandan işyeri sahip ve yöneticileri Türk Ceza Kanunu yönünden yargılanmaktadır.

Diğer yandan; denetim ve uygulama yapmamış, uygulamanın içinden gelmeyen sadece teorik bilgiye sahip danışmanlarla çalışılması ya da sadece iş ve sosyal güvenlik açısından uzman olmayanlara güvenilmesi, sahte- yetersiz- niteliksiz- yasal yükümlülükleri ve uygulamayı bilmeyen, eksik- yanlış bilen uzmanlarla personel işlemlerinin yürütülmeye çalışılması, personel dosyalarının, sözleşmelerin ve belgelerin kanıt gücünün yetersizliği, kulaktan dolma veya internet bilgileriyle işlem yapılması, işçinin çalıştığı esnada İnsan Kaynakları uygulamalarına gereken önemin verilmemesi, teftiş veya dava öncesinde gerekli çalışmaları zamanında ve gereğince yapılmaması, işten çıkarılan işçinin haklarının verilmesine karşın alınan ibranamenin geçersiz olması, karşı tarafın elindeki belge ve delillere göre savunma yapılmaması, Yargıtay kararları çerçevesinde bilgi-belge ve ispatlayıcı diğer delilleri mahkemeye sunamamaları, bir yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK nezdinde kaybetmelerine bir yandan da mahkemelerde kaybetmelerine neden olmaktadır. Bu durum konusunda bilinçli olan işverenler, iş ve sosyal güvenlik uygulamalarında profesyonel destek alarak söz konusu riskleri en aza indirmekte ve her yönden kazançlı çıkmaktadır.

Kısaca, işverenlerimizin iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından işyerlerini profesyonel bir anlayışla üçüncü göz denetim modeli ile denetletmeleri yukarıda detaylı açıklandığı üzere işverenlerimize önemli katkı sağlayacaktır.

Saygılarımızla...

Vizyon Grubu