

## İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONEL İSTİHDAMI BİLGİ NOTU

Ülkemiz, zengin yeraltı ve yerüstü kaynakları, Asya ve Avrupa'yı birbirine bağlayan konumu ve sayısı seksen milyonu bulan nüfusuyla dünya konjonktüründe önemli bir yere sahiptir. Üç tarafının denizlerle çevrili olması, iklimsel özelliklerinin olumlu etkisiyle birçok tarımsal ürünün kolayca yetiştiriliyor olması ve nüfusunun önemli bir kısmının genç olması bu önemi daha da artırmaktadır.

Bütün bu önemliliklerle beraber, bilimsel esaslar çerçevesinde oluşturulacak kamu politikaları ülkemiz gelişmişliğine katkı sağlayacaktır. Evrensel anlayışta oluşturulması gereken politik yaklaşımların tutarlı ve bilimsel olmasında eldeki verilerin eksiksiz ve doğru olması ve de planlamanın bütün ayrıntılarının düşünülerek yapılması gerekmektedir.

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Meslek Odaları bizlerin Muhatabı olduğumuz konulardan birisi olan ülkemiz insanının ihtiyacı olan yeterli ve güvenilir gıdanın temin edilmesinde, oluşturulacak planlamada bir arada olup ortak karar alması son derece önemlidir.

Bu itibarla Ülkemizde gıda güvencesi ve gıda güvenilirliğini sağlamada yaşanan bazı sorunları ifade etmek tarafımızca faydalı görülmektedir.

- Türkiye tarımsal hammadde üretiminde mevcut potansiyelini kullanmakta yetersiz kalmakta ve önemli ölçüde yurt dışından gıda ham maddesi ithal etmektedir.
- Kırsaldan kentte göç son yıllarda hızlı bir şekilde artış göstermiş ve tarımsal üretimde bulunacak insan sayısı azalmıştır.
- Elde edilen tarımsal ürünlerin, gıda sanayinde işlenerek katma değerinin artırılması ve tüketiciye güvenilir biçimde ulaşmasında son yıllarda bir ilerleme görülsede istenen seviyeye ulaşamamıştır. Bu ürünlere ilişkin olarak, üretici hakkettiğini alamamakta, genelde aracılardan ve sanayicinin daha çok kazandığı bir sistem oluşmuştur.
- Gıda sanayimiz genel anlamda küçük işletmelerden ve gelişmiş dünyadaki gıda işletmeleriyle rekabet edebilirliği yeterli değildir.
- Ülke nüfusun her yıl bir milyon artış gösterdiği ve buna paralel olarak her yıl dört yüzbin civarında yeni istihdam edilmesi gereken insanımızın çalışmasına olanak sağlayacak düzeyde değildir.
- Gıda işletmeleri, yeni bilimsel tekniklerin kullanılmasında son dönemde bir ilerleme kaydetmeye çalışsa da genel olarak gelişmiş ülke teknolojileri satın alma yoluna gitmekte, kendiliğinden ARGE yatırımları yapmada yetersizdir.

### İstihdamı Zorunlu Personel Sorunları

- Ülkemizde gıda güvenirliliği sağlamak adına şu ana kadar çıkarılan 560 sayılı KHK, sonrasındaki 5179 sayılı kanun ve şu anda yürürlükte olan 5996 sayılı kanunda da çeşitli isimlerle de olsa istihdamının fayda sağlanacağı düşünülen meslek mensuplarından, hukuki düzenlemelerin amaç kısmında belirtilen unsurların gerçekleşmesi sağlanamamıştır.
- Gıda işletmelerince, ticari anlamda katma değer sağladığını düşünülmedikleri için mühendis istihdamını yalnızca kanuni bir zorunluluk olarak görmektedir. Bu sebepten dolayı çok düşük ücretlerle ve güvencesiz çalıştırmak istemektedir.
- Hangi Gıda işletmelerinde İstihdamı Zorunlu Personelin çalıştırılması gerektiğini sağlayan belgelerden olan kapasite raporu, düzenleyici kuruluşlarca son derece teknikten uzak ve yanlış bir şekilde düzenlenerek, birçok işletmede mühendis istihdamı sağlanamamıştır.

- Türkiye’de eğitim ve öğretim sisteminde yaşanan sorunlar nedeniyle, çok sayıda yükseköğrenim kurumundan, yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmayan mühendis mezun olmuştur.
- ÖSYM’ce düzenlenen yükseköğrenim sınavında çok düşük puanlarla mühendislik fakültelerine kaydolun öğrencilerin gerek öğrenim süreci gerekse de mezuniyet sonrası kişisel gelişimlerini artırıcı unsurlarda bulunması zayıf kalmaktadır.
- Gıda işletmelerinin gelişim sağlamalarına ve güvenilir gıda üretimine beklenen ölçüde katkı sağlayamamışlardır.
- Meslek Odaları ve üyeler mesleki yeterliliğin sağlanması ve mesleki etik kuralların oluşturulmasında yeterli gereklilikleri yerine getirememiştir.
- Meslek Odaları genel anlamda üyelerini koruyucu bir yaklaşım sergilemiş, bu durum sorunların çözümüne katkı sağlayamamıştır.
- Gıda güvenliğini sağlamada düzenleyici kurum durumunda olan Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığımız, gerek hukuki düzenlemelerin oluşturulması gerekse de yapılan düzenlemelerin uygulamaların hayata geçirilmesinde bu konunun taraflarıyla gerekli eşgüdümü sağlayamamıştır.
- Hukuki düzenlemelerde İstihdamı Zorunlu Personelin iş tanımı tam olarak yapılmamıştır.
- Düzenleyici bir kuruluş olan Bakanlığımız, İstihdamı Zorunlu personelin işletmeler için gerekliliğinin anlatılması noktasında yeterlilik gösterememiş ve sorunların çözümü noktasında muhatapların bir arada sorun çözme imkânını sağlayamamıştır.
- İstihdamı Zorunlu Personelin ücretinin işletme sahibinden alıyor olması, mühendislikten beklenen faydanın sağlanmasında en önemli engellerden olmuştur. Bu sorunun çözümünde Bakanlığımız gerekli adımları atmamıştır.
- Bakanlığımız, taşra teşkilatlarınca yapılan gıda denetimlerinde, İstihdamı Zorunlu Personelin moral ve motivasyonunu artırıcı bir yaklaşım sergilememiş hatta gıda işletmelerinde mühendis istihdamının gerekliliğinin hukuksal tanımına uygun işletmede olup-olmadığı bile denetlenmemiştir.

Odalarımıza üye olan meslektaşlarımızın diploma, çıkış belgeleri gibi evrakları kontrol ve üniversitelerden teyit edilmektedir. İstihdamı Zorunlu Personel Belgelerinde ise düzenlenmeden önce Noter onaylı sözleşme, teknik personelin işe giriş bildirgesi, SGK Hizmet Dökümü, işletmeye ait kapasite raporu veya buna denk belge istenmekte, üretim yeri adres bilgileri, çalışma saatleri kontrol edilmektedir.

Gıda işletmelerinde İstihdamı Zorunlu Personel olarak çalışan meslektaşlarımızın ve özellikle meslek odası bulunmayan teknik personelin birden fazla işyerinde çalışmaları, gıda güvenliğini riske atabilecek en temel uygulamalardan biri olan fiili çalışma olmadan diplomaların kullanılmasının yolunu açacak, hatta sahte diploma ile çalışanların takibi de mümkün olmayacaktır.

2012 yılında Muş ilinde sahte diploma, Gıda Mühendisleri Odası üyelik kartı ve Sorumlu Yöneticilik Belgesi düzenleyen bir kişinin açılan dava sonucu mahkum olması, 2016 yılında sahte diploma düzenlediği tespit edilen bir diğer kişinin devam eden davası örnek olarak verilebilir.

Danıştay 10.Daire’sinin 2014/1102 Esas Numaralı Kararı’nda bir kişinin sadece bir işletmede çalışması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. (EK -1)

Yaşanan bütün bu sorunların çözümüne ilişkin olarak, İstihdamı Zorunlu Personel çalıştıran işletmelere hem ilgili mevzuatla hem de güvenli gıda üretim ile ilgili bilgilendirme yapacak ve farkındalık yaratacak bir eğitim verilmesi konusunda Odalarımız ve Bakanlığımız arasında bir çalışmanın başlatılmasının doğru olacağı kanatındayız.

Bizler TMMOB'ne bağlı Gıda, Kimya ve Ziraat Mühendisleri Odaları ile Türk Veteriner Hekimler Birliği olarak 5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanununun amaçları doğrultusunda, ülkemiz insanına güvenilir gıda tüketimini teminen, Kayıt ve Onay Yönetmeliğinde aşağıda belirtilen değişiklerin yapılmasının büyük önem taşıdığını kabul ederek, Bakanlığımıza aşağıdaki değişiklik metnini sunuyoruz.

## **İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA YÖNELİK KAYIT ve ONAY YÖNETMELİĞİNDE YAPILACAK DEĞİŞİKLERE İLİŞKİN MESLEK ODALARINCA HAZIRLANAN TASLAK RAPOR**

### **A- İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONEL EĞİTİMİNE İLİŞKİN UNSURLAR**

1)Bu Yönetmeliğin kapsadığı iş yerlerinde istihdamı zorunlu personel olarak çalıştırılması gerekli olan personel, Bakanlık ve Meslek Odalarının müşterek işbirliği ve meslek odalarınca düzenlenen "*istihdamı zorunlu personel eğitimi*" almak zorundadır. İş yeri sahipleri ve işletenleri; işletmelerinde çalışan personelin *istihdamı zorunlu personel eğitimi* almasından ve bu eğitim sonucu belgeli olarak çalıştırılmasından birinci derecede sorumludur. Bizzat çalışmaları durumunda iş yeri sahipleri ve işletenleri de bu eğitimi almak zorundadır.

2)Eğitimler Bakanlığın koordinasyonunda meslek odalarınca verilir.

3)Eğitim süresi ve eğitim konuları Bakanlık ve Meslek Odalarının koordinasyonunda müştereken belirlenir.

4)İstihdamı zorunlu personel eğitimi sonunda alınan belge 2 (iki) yılda bir bağlı buldukları meslek odasından söz konusu iş yerinde sigortalı olarak çalıştığına dair SGK bildirdesini belgelemek sureti ile vize ettirilir. Vize başvurusunda bulunan kişinin bu süre içerisinde gıda güvenirliliği konularında en az iki eğitime katıldığını belgelemesi gereklidir.

### **B-İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONELİN GÖREV TANIMI**

Gıda ve gıda ile temas eden madde ve malzemeler üreten işyerlerinde, mevzuata uygun üretim yapılmasından işveren ve/veya tüzel kişilik yasal temsilcisi tarafından görevlendirilen yetkili kişidir.

### **C-İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONELİN YETKİ VE SORUMLULUKLARI**

Gıda ve gıda ile temas eden madde ve malzemeleri üreten iş yerlerinde istihdam edilecek İstihdamı Zorunlu Personelin yetki ve sorumlulukları şunlardır:

1) İş yerinin bu Yönetmelik hükümlerine uygunluğunu sağlamak ve tespit ettiği eksiklikleri bir rapor hâlinde tüzel kişiliğin yasal temsilcisine bildirerek giderilmesini temin etmek.

2) Üretim ile ilgili tüm kayıtların düzenli olarak tutulmasını sağlamak.

3) Yetkili makam tarafından iş yeri denetiminde görevlendirilen denetçilere işverenle birlikte gerekli kolaylığı sağlamak ve istenen bilgi ve belgeleri sunmak.

4) Çalışan personelin sağlık ile ilgili kontrollerini yaptırmak, meslekî bir hastalığın veya iş ile ilgili bir hastalığın tespiti hâlinde koruyucu tedbirlerin acilen alınması ve bununla ilgili işlemlerin yürütülmesini sağlamak.

5) İş yerinde hijyenik bir ortamın oluşturulması, çalışan personelin sağlığının korunması ve eğitimi ile yan ürünlerin uygun şekilde tahliyesi ve oluşan atık ve artıkların çevre ve toplum sağlığına zarar vermeden izole, bertaraf ve tahliye edilmesi için işverene gerekli uyarılarda bulunmak.

6) İstihdamı Zorunlu Personelin işten ayrılmak istediği takdirde bir ay önceden çalıştığı iş yeri idaresine ve iş yerinin bulunduğu yerdeki ilgili merci ve bağlı bulunduğu meslek odasına yazılı olarak bildirmek zorundadır. İstihdamı Zorunlu Personel işten çıkartılmak istenmesi hâlinde aynı işlemlerin iş yeri idaresince yapılması ve bu süre zarfında yeni bir İstihdamı Zorunlu Personelin istihdamının yapılması zorunludur.

7) İlgili kurumca ayrı zamanlarda yapılan iki adet denetimde istihdamı zorunlu personelin görevini yerine getirmede tespit edilirse ilgili mercinin yazılı bilgilendirmesi gereği, bağlı bulunduğu meslek odasınca, sertifikası iade alınır. Bu kişi 6 (altı) ay boyunca İstihdamı Zorunlu Personel olamaz. 6 ayın sonunda tekrar İstihdamı Zorunlu Personel olmak istediğinde belirtilen eğitimlerden tekrar geçmek zorundadır.

#### D- İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONELİN ÜCRETİ (BU KONUYA İLİŞKİN İKİ ALTERNATİF):

1. Alternatif: Ücret ve diğer özlük haklarının kamu bütçesinin ilgili kaleminden karşılanacağına,

2-Alternatif. İstihdamı zorunlu personel ücreti, çalıştığı işletme yetkililerince, İstihdamı Zorunlu Personelin bağlı olduğu ilgili meslek odaları tarafından günün yaşam koşulları ve personelin niteliği dikkate alınarak tespit edeceği ücret ve diğer ödentileri oluşturulacak bir havuz aracılığıyla ödenir. Oluşturulacak havuz yönetiminde ilgili meslek odaları ile ilgili kamu otoritesinin temsilcisi birlikte yer alır.

#### İSTİHDAMI ZORUNLU PERSONEL EĞİTİM PROGRAMI

##### 1. Gün

5996 Sayılı Kanun,  
5326 sayılı Kanun ve ceza uygulamaları,  
Gıda ve Yemin Resmi Kontrolüne Dair Yönetmelik,  
Türk Gıda Kodeksi (Yayımlanan Tebliği ve Yönetmelikler)

##### 2. Gün

Gıda işletmelerinde Hijyen ve sanitasyon uygulamaları

##### 3. Gün

Ürün teknolojisi (Un ve unlu mamuller, şeker ve şekerli ürünler, süt, yağ, et vb. ürünler)  
Gıda üretiminde oluşabilecek risk faktörleri ve kritik kontrol noktaları  
( Bulaşanlar, kalıntılar, bitki koruma ve veteriner ilaçları vb.)  
Gıda güvenliği yönetim sistemleri ve Temel HACCP esasları

##### 4. Gün

Gıda sektörüne ait yeni yaklaşımlar  
İç tetkik esasları  
Kurum/tesis ziyaretleri

##### 5. Gün

İstihdamı zorunlu personel etik davranış kuralları  
Sınav

## **GIDA İŞLETMELERİNİN KAYIT VE ONAY İŞLEMLERİNE DAİR YÖNETMELİKTE YAPILMAK İSTENEN DEĞİŞİKLİK ÜZERİNE ODALARIMIZIN GÖRÜŞÜ**

17/12/2011 tarih ve 28145 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Gıda İşletmelerinin Kayıt ve Onay İşlemlerine Dair Yönetmeliğin 4 üncü bölüm “Çalıştırılması Zorunlu Personel” başlıklı 10 uncu maddesinin birinci fıkrası (a) bendinde değişiklik yapan Gıda İşletmelerinin Kayıt ve Onay İşlemlerine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı incelenmiştir.

Değişiklik taslağı incelendiğinde, odalar tarafından hazırlanmakta olan “İstihdamı Zorunlu Personel Onay Belgesi”nin kaldırılmakta olduğu ve yerine sadece “Odasına Kayıtlı Olduğuna Dair Belge” tanımı getirildiği görülmektedir.

Bu değişikliğin nelere yol açacağını ifade etmeden önce “meslek odaları bu belgeleri nasıl bir yöntem ile hazırlamaktadır” buna bakmak yararlı olacaktır.

İstihdamı Zorunlu Personel Onay Belgesi düzenlenirken;

- Noter onaylı İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesi
- İşletmenin kapasite raporu veya buna denk belge
- İstihdamı Zorunlu Personelin fotoğrafı
- İstihdamı Zorunlu Personel Onay Belgesi hizmet bedeli
- Maaş Bordrosu
- Çalışacak olan mühendisin işe giriş bildirgesi, SGK Hizmet Dökümü

İstenmektedir.

İstihdamı Zorunlu Personel Onay Belgesi verilirken mühendisin o işletmede, sözleşmesinde belirtilen adreste çalışıp çalışmadığının kontrolü yapılmaktadır. Yine, İstihdamı Zorunlu Personel Onay Belgesinde vize uygulaması ile mühendisin geçmiş bir yıl boyunca o işyerinde çalışıp çalışmadığı denetlenmektedir. Diğer bir deyişle; çalışma esaslarının 5996 Sayılı Kanun ve bağlı yönetmelikleri ile uyumlu olup olmadığı denetlenmektedir. Bir yandan, fiili çalışma olmadan diplomaların kullanılması engellenmekte (ki bu uygulama gıda güvenliğini riske atabilecek en temel uygulamalardan biri durumundadır), diğer yandan bir kişinin hukuka aykırı olarak birden fazla işletmede çalışması engellenmektedir. Düzenlenen belgeler, işletme ismi ve adresi ile birlikte bir takip sisteminde kaydedilmektedir. Tüm bunlar, gıda güvenliğinin sağlanmasında gıda zincirinde yer alan meslek mensuplarının çalışmasının önemi gözetilerek yapılmaktadır.

Görüşe açılan taslakla yapılan düzenleme, meslek odalarının gıda güvenliğine yönelik katkı ve desteğini ortadan kaldırarak, takip sistemini tümüyle devre dışı bırakıp zafiyete uğratacak, her türlü usulsüzlüğün kapısını aralayacaktır.

Bu düzenleme hayata geçerse; **BİR KİŞİ, BİRDEN FAZLA İŞLETMEDE HUKUKA AYKIRI ŞEKİLDE ÇALIŞABİLECEKTİR.** Bu durum 5996 Sayılı Kanun’a aykırıdır.

Yürürlükten kalkan 5179 sayılı Kanun’da, birden fazla işyerinde çalışılmasının yarattığı sorunlar nedeniyle 5996 Sayılı Kanun düzenlenirken, 30 BG üzerindeki veya toplam 10 kişiden fazla çalışanı olan işletmeler ile istisnai bazı faaliyet konuları olan işletmelerde “bir işletmede işin nevine göre en az bir istihdamı zorunlu personel” çalıştırılması zorunluluğu getirilmiştir.

Yine, Danıştay 10.Daire’sinin 2014/1102 Esas Numaralı Kararı’nda bir kişinin sadece bir işletmede çalışması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. (EK -1)

Ayrıca bu değişiklik ile Odaların temel görevlerinden biri olan üyelerin özlük haklarının takibi de engellenmiş olacaktır.

Ülkemizde; gerek gıda güvenliği, gerekse gıdaların taklit ve tağşışı anlamında yaşanan krizlerin boyutu başta Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı olmak üzere, kamuoyu tarafından bilinmektedir. Her geçen gün, askeriye, hastane, resmi ve özel kurum yemekhaneleri, okullar, yurtlar vb. toplu tüketim yerlerinde gıda zehirlenmeleri yaşanmakta, hatta bu yüzden ölüm vakaları bile görülmektedir. Bakanlığın sadece ifşa ettiği taklit ve tağşış sayısı her yıl yüzlü rakamlarla ifade edilirken; sistemi daha da geriye götüren yeni bir düzenleme ile ilgili Meslek Odalarınca verilen İstihdamı Zorunlu Personel Onay Belgeleri'nin kaldırılmaya çalışılması anlaşılır bir durum olarak görülmemektedir.

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Gıda Güvenliği ile ilgili olarak gerçekleştirdiği çalışmaların başarılı olması, gerek gıda güvenliği ve gıda güvencesine verdiği önem, gerekse meslek kuruluşları ile birlikte soruna çözüm bulması ile mümkün olabilecektir.

Yukarıda açıklanan nedenlerden anlaşılacağı üzere; yapılması düşünülen yönetmelik değişikliği gıda güvenliğini riske atacağı gibi mevzuatın işlenmesini de güçleştirecektir.

Bu yaklaşımla, görüşe açılan taslağın yayınlanmadan geri çekilmesinin yerinde olacağını değerlendirmekteyiz.

Bu çerçevede Bakanlığımız çalışmalarında meslek alanımızla ilgili olarak talep edilecek katkıyı sunma irademizi ifade eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Ek: Danıştay Kararı

## **GIDA DENETİM HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİNDE KAMU ADINA GÖREV YAPAN MESLEKTAŞLARIMIZIN YAŞADIĞI SORUNLAR**

### A- Gıda Kontrol Görevlileri Tazminat ve Özlük Hakları

Ek Özel Hizmet Tazminatı

Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği (11/05/2006 tarih ve 26165 sayılı Resmi Gazete Seri No: 160 Maliye Bakanlığı)

Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği (Seri No:160)'in C - II Sayılı Cetvele İlişkin Açıklamalar kısmının 6. Maddesinde "II sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümünün 6 ncı sırasında, Teknik Hizmetler Sınıfına ait kadrolarda bulunan personelden; büro, atölye, ısı santrali, laboratuvar, tesis (sosyal tesisler dahil), işletme, fabrika ve hizmet binaları dışında olmak şartıyla arazi, şantiye, inşaat, baraj, park, bahçe, maden, açık alanlarda kurulu tarım ve hayvancılık uygulama birimleri ve yol gibi açık çalışma mahallerinde fiilen çalışanlara (belirtilen mahallerde yapılan kontrollük hizmetleri dahil), çalışılan her gün için %3, %2 ve %1,2 oranlarında ek özel hizmet tazminatı ödeneceği; bu şekilde ödenecek ek özel hizmet tazminatı toplamının üçer aylık dönemler itibarıyla %60, %40 ve %24 oranlarını aşamayacağı, bu ilave tazminatın kimlere ödeneceğinin ise iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler halinde, ilgili birim amirlerince belirleneceği ve ödemelerin görevin fiilen yerine getirilmesinden sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılacağı hükme bağlanmıştır."

Bu ifadeye göre büro dışında görev alan tüm personele ek özel hizmet tazminatının ödenmesi gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilen fabrika, işletme, sosyal tesis, laboratuvar v.b. yerler aslında tazminattan yararlanabilecek olan personelin asıl kadrolu olarak görev yaptığı hizmet binalarını kastetmektedir. Bu durum, aynı maddenin "b" bendinin 6. Paragrafında "*Birim amirleri, iş programlarını ve personelin bir önceki üç aylık dönemlerindeki büro içi ve büro dışı çalışmalarını dikkate alarak her üç ayda bir ek özel hizmet tazminatı ödemesi yapılacak personel listelerini yeniden gözden geçireceklerdir*" şeklinde belirtilen ifade ile de desteklenmektedir.

Mevzuatın herhangi bir yerinde "*Açık Alan-Kapalı Alan*", "*Arazi*" gibi ibareler geçmemektedir. Bu ibarelerin Bakanlığımız çalışma alanı ile ilgili olarak oluşmuş olan "dil"den kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

- 1- 2006/10344 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın birçok yerinde bahsedildiği gibi mesela 1 Sayılı Cetveli'nin Genel İdare Hizmetleri Bölümünün 18. Sırasında İşletme Müdürü, Fabrika Müdürü gibi ifadelere sıkça rastlanmaktadır. Bu demek oluyor ki bahsedilen fabrika, işletme v.b. yerlerde çalışan personelin bu fabrikalarda, bu işletmelerde zaten mesai yaptıkları için özel hizmet tazminatından yararlanamayacağı belirtilmektedir. Resmi Kontrol Görevlileri ise fabrikalara, işletmelere resmi kontrol amacıyla büro dışında dışı görev yaptığından ek özel hizmet tazminatından yararlanması gerekmektedir.
- 2- Resmi Kontrol Görevlileri fabrika, işletme, laboratuvar v.b çalışanı değildir. İl/İlçe Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü bünyesinde görevli olmakla beraber büro dışında bulunan başka şahıs, tüzel kişilik veya kurumlara ait yerlerde birincil üretimden son tüketiciye kadar gıdaların resmi kontrolünü gerçekleştirmektedir. Resmi kontroller mesai içi veya mesai dışı zamanlarda Hizmet Binaları terk edilmesi itibarı ile resmi kontrole tabi tutulacak olan işletme adreslerinin açık alanlarda sorgulanması ve arama çalışmalarıyla başlamakta böylece kurum ile ilgili olmayan bu işletmelere gidilmektedir. Buralarda ise birçok riskle karşı karşıya kalınmaktadır. Fabrikalarda, fırınlarda, paketlenme tesislerinde, lokantalarda, otellerde v.b. yerlerde kullanılan makineler, kimyasallar, zaman zaman işletmeci veya çalışanların uygun olmayan davranışları (stres, küfür, tehdit, darp v.b.)...
- 3- Resmi kontrol yapılan işletmelerin büyük bir kısmının mal kabul alanları ile atık alanları işletme dışındadır. Hatta otel gibi tesislerin dış alanda da gıda sunum alanları mevcuttur. Ayrıca, yine birçok işletmenin farklı alanlarda birbirinden tamamen bağımsız olarak gıda deposu, personel sosyal tesisi gibi bölümleri de bulunmaktadır. İşte bu tür işletmelerde denetim ve kontroller yapılırken hiçbir ayırım yapılmadan işletme çevresi de dahil olmak üzere tüm alanların kontrolleri yapılmaktadır.
- 4- Ayrıca Maliye Bakanlığı Bütçe ve Malı Kontrol Genel Müdürlüğü'nün 01.12.2016 tarih ve 9750 sayılı "Ek özel hizmet tazminatı" konulu yazılarında otel, fabrika v.b. işyerlerinde denetim ve kontrol görevini yapan teknik personele ücret ödenmez gibi bir ifade de kullanılmamıştır.
- 5- Konuyu bütün olarak değerlendirirsek, ilgili tebliğde bu ücretlerin kime nasıl ve ne zaman ödeme yapılacağını ilgili idare amirlerine yüklemiş olup, büro dışında görev yapan tüm teknik personele ek özel hizmet tazminatının ödenmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir.

Yukarıda bahsi geçen mevzuatta Gıda Kontrol Hizmetlerinde görevli personelin açık bir şekilde sayılmaması bu haktan yararlandırılmamaları sonucunu doğurmamalıdır. Nitekim detaylı olarak incelendiğinde görülecektir ki Bakanlığın ve diğer Bakanlıkların yetki ve sorumluluğu kapsamında yürütülen birçok hizmet ayrı ayrı sayılmamıştır. Gıda Kontrol görevi ise Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının asli görevleri arasına sonradan dahil olmuştur. Söz konusu tebliğde Gıda Resmi Kontrol görevinin sayılmaması olmasında bu durumun etkili olduğu kolaylıkla yorumlanabilmektedir.

Ek Özel Hizmet Tazminatı ödenmesi uygulamalarında tekil olumsuzlukların incelenmesi ve haksız kazançların önlenmesi kamu adına desteklediğimiz çalışmalardır. Ancak özveri ile Gıda Kontrol Hizmeti gibi toplum sağlığını doğrudan etkileyen ve ülkemiz gıda ticaretinde yadsınamaz yararlı çalışmalar yapan Gıda Kontrol Görevlilerinin Ek Özel Hizmet Tazminatından mahrum bırakılması ayrıca geçmiş yıllara dönük zimmet çıkarılması ciddi mağduriyetlere neden olacaktır. Bir yandan her tür mağduriyetin önlenmesi diğer yandan Gıda Resmi Kontrol Görevlilerinin moral ve motivasyonunun olumsuz etkilenmemesi ve dolayısı ile gıda kontrol hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmeye devam edilebilmesi için Bakanlığın konu ile ilgili düzenleme yapması gerektiği açıktır.

#### İş Riski/Yıpranma Payı;

Yukarıda sayılan gerekçeler aynı zamanda Gıda Kontrol Görevlilerinin iş riski fiili hizmet/yıpranma payı hak ettiklerini de göstermektedir. Kamu çalışanlarının bir kısmı için yapılan işin taşıdığı risk dikkate alınarak uygulanan 5 yıl hizmete 1 yıl yıpranma payı Gıda Kontrol Görevlileri için de aynı gerekçe ile ve hakkaniyet ilkesi gereğince uygulanmalıdır.

#### Denetçi Unvanı;

Bakanlığın asli görev olarak sürdürdüğü gıda kontrol hizmetlerini yürüten Gıda Kontrol Görevlilerine "Resmi Gıda Denetçisi" unvanı bütün özlük hakları ile birlikte tanımlanmalıdır (Vergi Denetmeni, SGK Denetmeni vb.). Bu düzenleme, Resmi Gıda Kontrol Görevlisi unvanı nedeniyle yaşanan hak kayıplarının telafi edilmesi iş barışı ve etkin hizmet bakımından yararlı olacaktır.

<b>Yusuf SONGÜL</b> Gıda Mühendisleri Odası	<b>Dr.Ali UGURLU</b> Kimya Mühendisleri Odası	<b>Özden GÜNGÖR</b> Ziraat Mühendisleri Odası	<b>Talat GÖZET</b> Türk Veteriner Hekimler Birliği
---	---	---	--