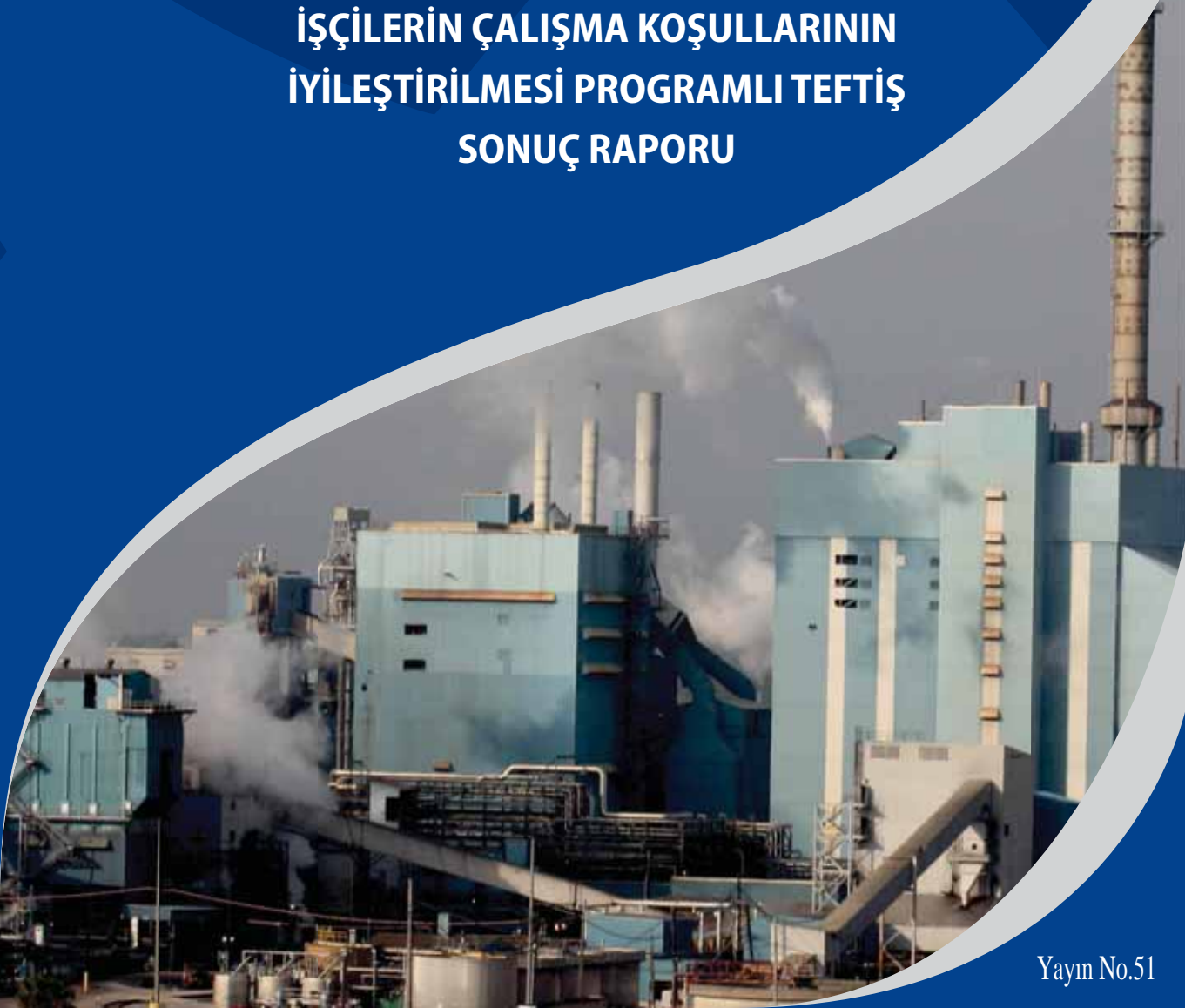




**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

**ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİNDE ÇALIŞAN  
İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ  
İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI TEFTİŞ  
SONUÇ RAPORU**







**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

**ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİNDE ÇALIŞAN  
İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ  
İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI TEFTİŞ  
SONUÇ RAPORU**

2011/ARALIK  
Ankara

# ÖNSÖZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız, kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası norm ve standartlara, iş hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir.

Çalışma barışının tesisi, çalışma mevzuatının uygulanması, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, çalışanların iş şartlarının iyileştirilmesi ve kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla teftiş hizmetlerini yürüten Bakanlığımız İş Teftiş Kurulu Başkanlığı sektör ve alan esaslı "Teftiş Projeleri" yapmaktadır.

Yeni yaklaşım ve anlayışla sosyal tarafların etkin katılımını sağladığı denetim faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.

Bu anlamda; Ankara ilinde Ankara Sanayi ve Ticaret Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi, Bursa ilinde Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi ve Konya ilinde Konya Organize Sanayi Bölgesinde "Organize Sanayi Bölgelerinde Kurulu Bulunan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi" yapılmıştır.

Elde edilen verilerin işçi, işveren, meslek örgütleri ve diğer sosyal taraflarla paylaşılması daha sonra yapılacak eğitim ve değerlendirme çalışmalarında kullanılabilmesi amacıyla teftişin sonuçları kitap haline getirilmiştir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığımız tarafından hazırlanan bu çalışmanın, işçilere, işverenlere ve tüm sosyal taraflara yararlı olmasını diliyorum.

Mehmet TEZEL  
İş Teftiş Kurulu Başkanı



“Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan, rahat yaşamının yollarını alışkanlık haline getirmiş milletler; önce onurlarını, sonra özgürlüklerini, daha sonra da geleceklerini kaybetmeye mahkumdurlar.”

*K. Atatürk*



# İÇİNDEKİLER

## BİRİNCİ BÖLÜM

11

### TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 1.1. Teftiş Programının Adı
- 1.2. Gerekçe
- 1.3. Amacı
- 1.4. Kullanılan Yöntem
- 1.5. Öncelikli Riskler
- 1.6. Öncelikli Risk Grupları
- 1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi
- 1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
  - 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler
  - 1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
    - 1.9.2.1. Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi
    - 1.9.2.2. Bursa Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi
    - 1.9.2.3. Konya Organize Sanayi Bölgesi

## İKİNCİ BÖLÜM

21

### TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

- 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler
  - 2.1.1. İşyeri Ölçekleri
  - 2.1.2. Kurulu Oldukları İller
  - 2.1.3. Faaliyet Konuları
  - 2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları
  - 2.1.5. İşin Niteliği
  - 2.1.6. TİS Uygulaması
  - 2.1.7. Çırak ve Stajyer Çalıştırılması
  - 2.1.8. Haftalık Çalışma Süreleri
  - 2.1.9. Hafta Tatili İzni Kullandırma
  - 2.1.10. Ara Dinlenmesi Uygulaması
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

- 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları
- 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları
- 2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları
- 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Şekillerine Göre Dağılımları
- 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.8. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları

### 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
  - 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
  - 2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler
  - 2.3.2.3. İşyeri Yönünden Yapılan İyileştirmeler
- 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
  - 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları
  - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
  - 2.3.3.3. Suç Duyuruları

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

43

### UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

- 3.1. Eğitim Faaliyetleri
- 3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri
- 3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği Faaliyetleri

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

63

### SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Sonuç
- 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri
  - 4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri
  - 4.2.2. Sorunlar ve Öneriler
- 4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuat İle İlgili Öneriler

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1- Çırakların Tanıtımı

Tablo 2.2- Stajyerlerin Tanıtımı

Tablo 2.3- Mevzuat İhlalleri ve Sayıları

Tablo 2.4- Fiili Ücretin Kayıt Altına Alınması

Tablo 2.5- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

Tablo 2.6- Suç Duyurusu ve İhbarlar

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1- İllere Göre OSB'lerdeki İşyeri Sayısı

Şekil 2.1- İşyerlerinin Fiziki Büyüklüğü

Şekil 2.2- Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri

Şekil 2.3- Faaliyet Alanlarına Göre İşyerleri

Şekil 2.4- Çalışma Süreleri

Şekil 2.5- Hafta Tatili Kullanma Durumu

Şekil 2.6- Ara Dinlenme Uygulaması

Şekil 2.7- Cinsiyet Dağılımı

Şekil 2.8- Sözleşme Türleri Dağılımı

Şekil 2.9- Eğitim Durumu Dağılımı

Şekil 2.10- İş Eğitimi Alma Durumu

Şekil 2.11- İşçilerin Nitelik Dağılımı

Şekil 2.12- Kıdem Dağılımı

Şekil 2.13- İşe Alınma Şekli Dağılımı

Şekil 2.14- Ücret Ödeme Sistemleri

Şekil 2.15- Ücret Dağılımı

Şekil 2.16- İşçilere Teftiş Sonucu Yapılan Ödemeler

Şekil 2.17- Kamuya Yapılan Ödemeler

Şekil 2.18- Ödenmeyen İşçi Alacakları

## RESİMLER LİSTESİ

Resim 3.1- Kitapçık Dağıtımı ve Katılımcı Listesinin İmzalanması

Resim 3.2- 27 Eylül ve 28 Eylül 2011 Tarihlerindeki İşçi Eğitim Toplantıları (Bursa)

Resim 3.3- 29 Eylül 2011, İşveren ve İşveren Vekilleri Eğitim Toplantısı (Bursa)

Resim 3.4- 01.06.2011 Tarihinde Bursa Atatürk Kongre Ve Kültür Merkezi'nde Yapılacak Tanıtım Toplantısının Duyurulması İçin Bastırılan Afiş

Resim 3.5- 01.06.2011, Bilgilendirme Toplantısı Bursa Kongre Kültür Merkezi

Resim 3.6- 01.06.2011, Bilgilendirme Toplantısı Bursa Kongre Kültür Merkezi İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'in Açılış Konuşması

Resim 3.7- 11.07.2011, Konya Ticaret Odası, Bilgilendirme Toplantısı

Resim 3.8- 30.09.2011, Konya Organize Sanayi Bölgesi , Bilgilendirme Toplantısı

Resim 3.9- Hürriyet Gazetesi Bursa Eki

Resim 3.10- Bursa Meydan Gazetesi

Resim 3.11- 02.06.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi

Resim 3.12- 29.05.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi

Resim 3.13- 25.05.2011, Bursadabugun.com

Resim 3.14- 01.10.2011, Yeni Meram Gazetesi

Resim 3.15- 01.10.2011, Merhaba Gazetesi

Resim 3.16- 01.10.2011, Hakimiyet Gazetesi

Resim 3.17- 03.06.2011, sondakika.com

Resim 3.18- 23.05.2011, www.bursagercek.com



# 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. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi
- 1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
  - 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler
  - 1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
    - 1.9.2.1. Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi
    - 1.9.2.2. Bursa Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi
    - 1.9.2.3. Konya Organize Sanayi Bölgesi





# 1.BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

### 1.1.Teftiş Programının Adı

“Organize Sanayi Bölgelerinde Kurulu Bulunan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi”

### 1.2. Gerekçe

İşyerlerinde yürütülen üretim veya hizmetler nedeniyle gerek işçiler gerekse işverenler çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan çeşitli risk altındadırlar. Bu riskler çalışma ortamında kullanılan makine, araç, gereç, alet, aygıt, tesis veya üretim esnasında kullanılan hammadde ve malzemelerden kaynaklanabileceği gibi işçilerin çalışma sürelerinin uzunluğu, günlük, haftalık, yıllık dinlenmelerin gerektiği şekilde kullandırılmaması, ücret ödemelerindeki eksik ya da yanlış uygulamalar veya kayıtdışı çalışma gibi çalışma koşullarından da kaynaklanabilmektedir.

Organize sanayi bölgelerinde yapılan teftişlerde sıklıkla işyerlerinde fazla çalışma yapıldığı, fazla çalışmaların yasal süreyi aştığı, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya açıktan ödendiği, yıllık ücretli izinlerin iş kanununa uygun kullandırılmadığı, dinlenme haklarının ihlal edildiği, gerçek ücretlerin kayıtlara intikal ettirilmediği gibi konularda tespitler yapılması, organize sanayi bölgelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak alan esaslı programlı teftiş yapılmasını gerekli kılmıştır.

Buna bağlı olarak; Ankara ilinde Ankara Sanayi ve Ticaret Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi, Bursa ilinde Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi ve Konya ilinde Konya Organize Sanayi Bölgesinde olmak üzere, “Organize Sanayi Bölgelerinde Kurulu Bulunan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi” yapılması kararlaştırılmıştır.

### 1.3. Amacı

Teftiş programının amacı, organize sanayi bölgelerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerini mevzuata uygun hale getirmek, yasal sınırları aşan çalışmalar var ise bunların ücretlerinin işçilere ödetilmesini sağlamak, izinsiz yabancı uyruklu çalışma/çalıştırma ile kayıt dışı istihdamı önlemektir.



Bu doğrultuda;

- İşyerlerinde yapılan çalışmaların ve ara dinlenmelerin yasal sürelerle çekilmesi,
- Geçmiş dönemde yapılan ve varsa ödenmediği belirtilen ücret, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışma ücretleri ile ilgili işçi alacaklarının ödettirilmesi ve kesintilerin de ilgili kurumlara yatırılması,
- Yıllık ücretli izinlerin düzenli olarak kullandırılması,
- İlgili işçi ve işveren sendikalarının, OSB yönetimlerinin, Sanayi ve Ticaret Odası ve meslek kuruluşlarının bilgilendirilip duyarlı hale getirilmesi,
- Kayıtdışı ödemelerin kayıt altına alınması, haksız rekabetin önlenmesi

amaçlanmıştır.

## 1.4. Kullanılan Yöntem

18. yüzyılın sonlarında sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ekonomik değişim, sosyal-siyasal yapıyı etkilediği gibi, iş hukukunun gelişmesine ve bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasına neden olmuş, özellikle teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle birlikte işçi işveren ilişkilerini buna bağlı olarak çalışma koşullarını, işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkiyi de etkilemiştir.

Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, özellikle haberleşme ve ulaşım araçlarının gelişmesine neden olmuş, küreselleşmenin de etkisi ile birlikte, dünya üzerinde, mal ve hizmet dolaşımını yoğunlaştırmış ve hızlandırmıştır. Bu durumun doğal sonucu olarak da, eskiden, ağırlıklı olarak ulusal düzeyde yaşanan rekabet, küresel düzeyde yaşanmaya başlamış ve ülke ekonomileri birbirinden daha fazla etkilenir hale gelmiştir.

Türkiye’de ise, şirketlerin küresel düzeyde rekabete katılmaları özellikle, 1980’li yılların ortalarında ihracata dayalı kalkınma modelinin benimsenmesi ile başlamıştır. Küresel düzeyde rekabet edebilmenin en önemli koşulu ise, üretim maliyetlerinin düşük tutulabilmesidir. Bu amaca yönelik olarak, özellikle emek maliyetini mümkün olan en düşük seviyeye çekebilmek amacıyla, değişik çalışma modellerine ihtiyaç duyulmuştur. Değişik çalışma modelleri ile güdülen amaç, sadece işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına hızlı uyum sağlaması ve emek



maliyetinin düşürülmesi ile de sınırlı değildir. Bunun yanında, çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesi ve böylece istihdamın artırılması da amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda, istihdama katılmalarında bazı zorluklar yaşayan kadınlar, gençler, özürülüler ve yaşlıların istihdamının kolaylaştırılması; kayıt dışı çalışan işçilerin kayıt altına alınması konularında da yeni çalışma modellerinin etkili olacağı açıktır.

Teknolojik alandaki gelişmelerin etkilediği ve yapısını önemli ölçüde değiştirdiği işçi-işveren ilişkilerine kamu müdahalesinin önemli bir aracı olan iş denetimi sisteminin yapısının da bu yönde değiştirilmesi kaçınılmazdır. Çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, esnek çalışma modellerinin bir ihtiyaç olarak çalışma hayatına girip önemli bir yer kapladığı günümüzde, klasik yöntemlerle sağlıklı bir iş denetimi gerçekleştirilmesi de imkansızdır. Bu amaçla iş denetimi sistemi de kendini yenileme gereği hissetmiştir. Bunun doğal sonucu olarak; klasik denetim sistemi yerine, önleyici, bilgilendirici ve eğitici özellikleri öne çıkan yeni denetim sistemi ortaya konulmuştur.

Teftişlerin etkinliği, sonuca ulaşabilmesi, risk odaklı ve önleyici olması gereksinimini ön plana çıkarmaktadır. Başka bir deyişle farklı sektörler veya alanlardaki farklı risklerin önceden belirlenmesi, tespit edilen risk gruplarına uygun denetimlerin yapılması önem arz etmektedir. Bu nedenle İş Teftiş Kurulu Başkanlığı önleyici nitelikteki denetimlerin gerçekleştirilmesini, aynı zamanda çalışma hayatının tüm tarafları ile işbirliği ve eğitici-öğretici bir teftiş anlayışıyla iş hayatındaki risklerin en aza indirilmesini amaçlamaktadır.

Klasik teftiş yönteminden farklı olarak, teftiş sırasında tespit edilen mevzuata aykırılıklara yönelik idari yaptırımın hemen uygulanmaması, giderilmesi için işverenlere süre tanınması, bu süre içerisinde işçi ve işverenlere eğitimler verilmesi, tanınan süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere idari para cezası uygulanması, iş teftişinin "Yeni Teftiş Vizyonu" olarak isimlendirilmektedir.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında, öncelikli olarak sektörlerin temsilcileri ile sosyal taraflar ve ilgili kurum/kuruluşlar ziyaret edilmiş, yeni teftiş anlayışı konusunda bilgilendirme ve duyarlılık oluşturma toplantıları düzenlenmiştir. Bu toplantılarda sektörün temsilcilerinden ve sosyal taraflardan sektörün sorunları ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri istenmiştir. Diğer yandan, basın yayın ve kitle iletişim araçları kullanılarak kamuoyunda duyarlılık artırılmıştır.

Gerek teftiş aşamasında gerekse teftişler öncesi işçilerle tek tek ya da toplu eğitim çalışmaları yapılmış, işçilere Kurul Başkanlığımız tarafından yayınlanmış



çalışma hayatına ilişkin kitapçıklar dağıtılmıştır. Ayrıca teftiş aşamasında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, “İşçi Profili, Çalışma Koşulları ve İş Denetimi Algısı” başlıklı anketler düzenlenmiştir.

İşveren ve işyeri yetkilileri ile de çalışma hayatını ilgilendiren mevzuat konularında eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

## 1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal eden ihbar ve şikâyet konuları ile bu sektöre yönelik olarak yapılan araştırmalarda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde;

- Çalışma sürelerinin uzunluğu
- Ara dinlenmeleri ihlali
- Hafta tatili izni ihlali
- Ücret ödenmeden Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları yaptırılması
- Kayıt dışılık

öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

## 1.6. Öncelikli Risk Grupları

Organize sanayi bölgelerinde değişik işkollarının bulunması her işkolundaki çalışan işçi profillerinin farklı olması nedeniyle tüm işçiler öncelikli risk grubu olarak belirlenmiştir.

## 1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi

“Organize Sanayi Bölgelerinde Kurulu Bulunan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi” Ankara, Bursa ve Konya illerindeki Organize Sanayi Bölgelerinde 01.05.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

## 1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu

Teftiş türünün alan esaslı denetim olması nedeniyle, işkolu ve faaliyet kodları belirlenmemiş, seçilen organize sanayi bölgelerinden değişik faaliyet kollarında ve farklı büyüklükteki işyerleri belirlenmiştir.

Denetimi yapılacak işyerlerinin seçiminde, Ankara ilinde Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi, Konya ilinde Konya Organize Sanayi Bölgesi ile Bursa



ilinde ise Nilüfer Organize Sanayi Bölgesindeki orta (10-49 arasında işçi çalışan) ve büyük ölçekli (50-249 arası işçi çalışan) işyerleri tercih edilmiştir.

## 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

### 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

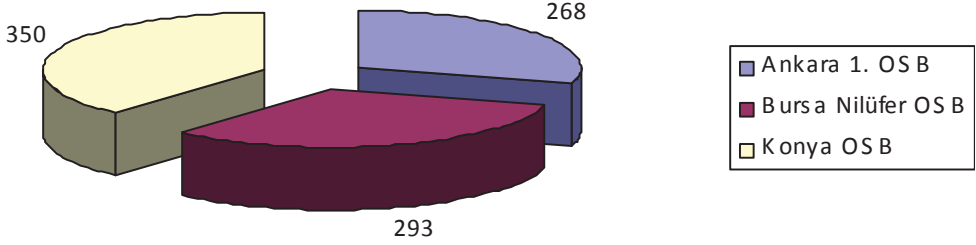
Organize sanayi bölgesi (OSB) en genel anlamda, “ulaşım, su, elektrik, kanalizasyon, banka, kantin, ilkyardım vb. imkanlarla donatılmış uygun bir alanda teknik ve genel hizmetlerin de sağlandığı, ekonomik bir ölçek içinde gruplanmış fabrika yerleşim birimleri” şeklinde tanımlanmaktadır. OSB’ler ile ilgili olarak 15.04.2000 tarihli ve 24021 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4562 sayılı Kanun bulunmaktadır. Bu Kanunda OSB’ler; “Sanayinin uygun görülen alanlarda yapılanmasını sağlamak, çarpık sanayileşme ve çevre sorunlarını önlemek, kentleşmeyi yönlendirmek, kaynakları rasyonel kullanmak...” amacıyla oluşturulan ve bu Kanun hükümlerine göre işletilen mal ve hizmet üretim bölgeleri” olarak tanımlanmıştır. Organize sanayi bölgeleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlığının onayı ile kurulan, kamu yararı gerekçesiyle adına kamulaştırma yapılabilen veya yaptırılabilen birer özel hukuk tüzel kişilikleridir.

19. yüzyılın sonlarında sanayinin belirli bir plan dahilinde yerleştirilmesi ve geliştirilmesinin önemine bağlı olarak dünyada ilk örneğinin İngiltere’de görüldüğü organize sanayi bölgesi (OSB) uygulamasına, 20. yüzyılın başlarında başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere diğer gelişmiş ülkelerce de başlanmıştır. Ülkemizde ise 1960 yılında başlayan planlı kalkınma döneminde “ekonomik dengenin kurulması, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın birlikte gerçekleştirilmesi, belli bir hızda büyüme ve sanayileşmeye önem verilmesi gibi uzun vadeli hedefler” belirlenerek sanayinin “lokomotif” sektör olduğu açıklıkla vurgulanmıştır. Belirlenen hedefler doğrultusunda; ülkede sanayinin geliştirilmesi amacıyla uygulamaya konulan teşvik tedbirlerinden ilkinde 1962 yılında Bursa’da bir organize sanayi bölgesi kurulmasıyla başlanmıştır. 1962 yılından başlayarak bugün gelinen noktada; 2002 yılı sonuna kadar 70 OSB projesi, 2003- 2010 yılları arasında ise 73 adet OSB projesi tamamlanıp hizmete sunulmuştur.

### 1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

“Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Proje Teftişi” alan esaslı bir program olduğu için, teftişi yapılacak alanlar Ankara ilinde Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi,

Bursa ilinde Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi ile Konya ilinde ise Konya Organize Sanayi Bölgesi olarak belirlenmiştir.



**Şekil 1.1- İllere Göre OSB'lerdeki İşyeri Sayısı**

### 1.9.2.1. Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi

Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesi 575 hektar üzerinde kurulu olup yukarıdaki şekilde gösterildiği üzere, bölgede 268 işyeri bulunmaktadır. Bölgede mobilya, döküm, gıda, elektrik-elektronik, makine üretimi, alüminyum, tekstil, zirai aletler, savunma sanayi, plastik-kimya, metal işleri, madeni eşya vb. sektörlerde faaliyet yürütülmektedir.

### 1.9.2.2. Bursa Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi

267 parsel üzerinde kurulu bulunan Nilüfer Organize Sanayi Bölgesinde toplam 293 firma faaliyette bulunmaktadır. Firmaların sektörler itibariyle dağılımı gıda, ambalaj-sünger, elektrik-elektronik, koltuk, kauçuk, kimya-boya-zımpara, mobilya, lojistik-depo, makine-metal-otomotiv, temizlik, plastik ve tekstil şeklindedir.

### 1.9.2.3. Konya Organize Sanayi Bölgesi

Organize Sanayi Bölgesi toplam 551 parselden oluşmaktadır. Halen değişik iş kollarında faaliyet gösteren 350 işyeri bulunmaktadır. Bölgede özellikle: gıda, dokuma ve giyim, orman, kâğıt, basım, rezerve kauçuk, deri mamulleri, lastik, plastik, kimya, ısı cam, demir ve çelik, demir dışı metaller, madeni eşya, elektriksiz makinalar, tarımsal imalat alet ve makineleri, elektrikli makinalar, elektronik, karayolları taşıtları (otomotiv) imalat sanayi dallarında faaliyet gösterilmektedir.







T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

# 2. BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

### 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

- 2.1.1. İşyeri Ölçekleri
- 2.1.2. Kurulu Oldukları İller
- 2.1.3. Faaliyet Konuları
- 2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları
- 2.1.5. İşin Niteliği
- 2.1.6. TİS Uygulaması
- 2.1.7. Çıracak ve Stajyer Çalıştırılması
- 2.1.8. Haftalık Çalışma Süreleri
- 2.1.9. Hafta Tatili İzni Kullandırma
- 2.1.10. Ara Dinlenmesi Uygulaması

### 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

- 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları
- 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları
- 2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları
- 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Şekillerine Göre Dağılımları
- 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.8. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları

### 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
  - 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
  - 2.3.2.2. Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması
  - 2.3.2.3. Kamuya Yapılan Ödemeler
  - 2.3.2.4. İşyeri Yönünden Yapılan İyileştirmeler
- 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
  - 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları
  - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
  - 2.3.3.3. Suç Duyuruları



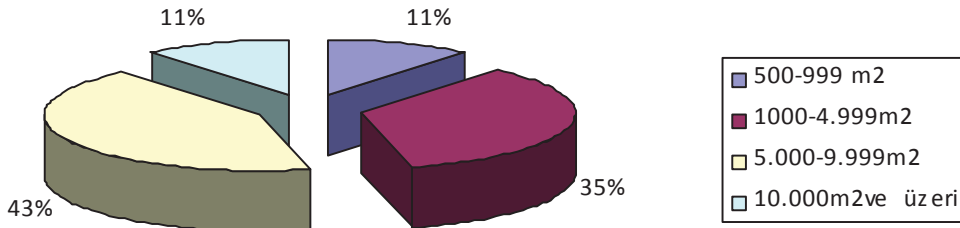
# 2.BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

### 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

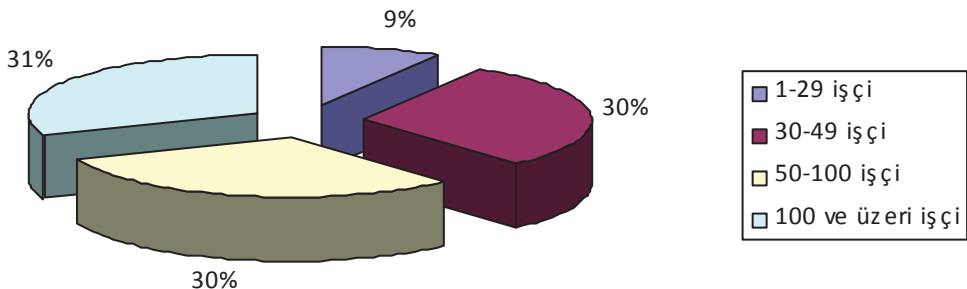
#### 2.1.1. İşyeri Ölçekleri

Aşağıdaki şekilde gösterildiği üzere, teftiş edilen işyerlerinin %43'ü 5000- 9.999 m<sup>2</sup>, %35'i 1000-4.999 m<sup>2</sup> lik (açık ve kapalı toplam) fiziki büyüklüğe sahiptir.



Şekil 2.1-İşyerlerinin Fiziki Büyüklüğü

Teftiş kapsamına genellikle orta (10-49 arasında işçi çalıştıran) ve büyük (50-249 arasında işçi çalıştıran) ölçekteki işyerleri alınmıştır. Bu doğrultuda, tablodan da anlaşıldığı üzere işyerlerinin %61'lik bölümünü büyük ölçekli işyerleri oluşturmaktadır.



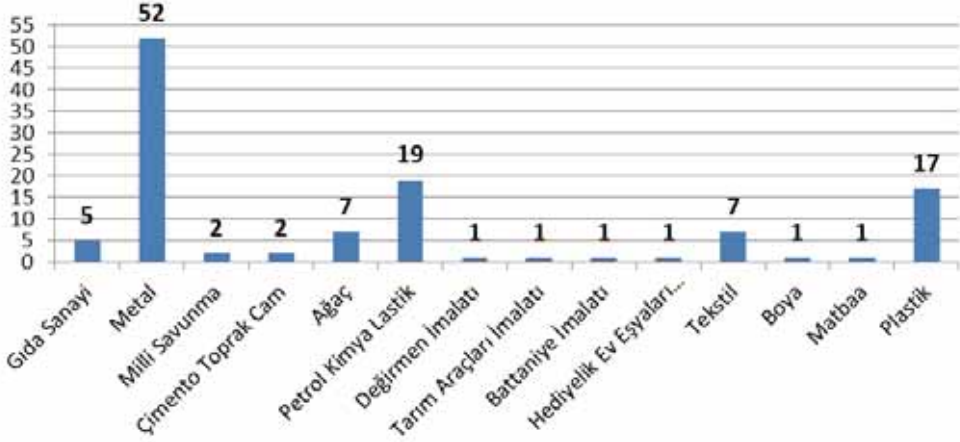
Şekil 2.2-Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri

## 2.1.2. Kurulu Oldukları İller

Teftiş programı Ankara, Bursa ve Konya illerindeki Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyette bulunan orta ve büyük ölçekli işyerlerinde yürütülmüştür.

## 2.1.3. Faaliyet Konuları

Teftişi yapılan 117 işyerinin faaliyet konusuna göre dağılımı aşağıda gösterilmiştir. Faaliyet konusu metal olan işyerleri, %31'lik payla en fazla denetimi yapılan işkolu olmuştur.



Şekil 2.3-Faaliyet Alanlarına Göre İşyerleri

## 2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları

Teftiş kapsamında 117 işyeri teftişi yapılmış, alt işverenlikler denetim kapsamına alınmamıştır.

## 2.1.5. İşin Niteliği

Teftişi yapılan 117 işyerinin tamamında yürütülen faaliyetler sürekli iş kapsamında olup, mevsimlik ya da geçici iş niteliğinde işler bulunmamaktadır.

## 2.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişin yürütüldüğü Ankara, Bursa ve Konya illerindeki 117 işyerinden sadece 1'inde toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. Sözleşmeye taraf, Ağaç-İş Sendikası olup toplu sözleşmeden 6 işçi faydalanmaktadır. Teşmil uygulaması kapsamında işyeri bulunmamaktadır.

## 2.1.7. Çırak ve Stajyer Çalıştırılması

Teftiş yapılan işyerlerinde toplam 69 çırak çalışmaktadır. Bu çırakların 66'sı 3308 sayılı Kanun, 3'ü ise Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir.

İli	İşyeri Sayısı	Çırak Sayısı	3308 Sayılı Kanuna Göre				Borçlar Kanununa Göre			
			İşyeri Sayısı	15-19 Yaş Arası		19 Yaş Üstü		İşyeri Sayısı	Erkek	Kadın
				Erkek	Kadın	Erkek	Kadın			
Ankara	40	27	5	24	1	2	0	0	0	0
Konya	40	36	6	31	2	3	0	0	0	0
Bursa	37	6	1	2	0	0	0	3	3	1
<b>TOPLAM</b>	<b>117</b>	<b>69</b>	<b>12</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

**Tablo 2.1- Çırakların Tanıtımı**

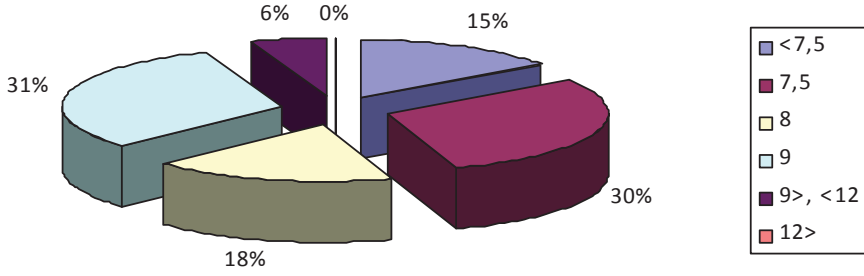
Ayrıca işyerlerinde toplam 89 stajyer 3308 sayılı kanun hükümlerine uygun olarak çalıştırılmaktadır.

İli	İşyeri Sayısı	Toplam Stajyer Sayısı	3308 Sayılı Kanuna Göre	
			Erkek	Kadın
Ankara	9	32	21	11
Konya	13	42	28	14
Bursa	10	15	12	3
<b>TOPLAM</b>	<b>32</b>	<b>89</b>	<b>61</b>	<b>28</b>

**Tablo 2.2- Stajyerlerin Tanıtımı**

## 2.1.8. Haftalık Çalışma Süreleri

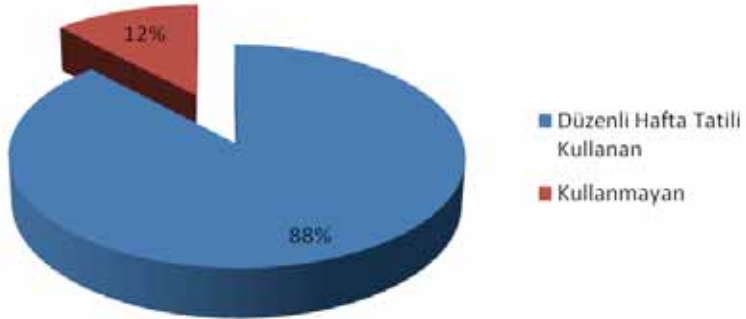
İşyerlerinde işçilerle yapılan anketler sonucunda günlük çalışma sürelerinin çeşitlilik gösterdiği ve yoğunlukla 7,5 saat veya 9 saat şeklinde olduğu anlaşılmıştır.



Şekil 2.4-Çalışma Süreleri

## 2.1.9. Hafta Tatili İzni Kullandırma

İşçilerin %12'lik bir bölümünün haftanın yedi günü çalıştığı, geriye kalan bölümünün ise haftada en az bir gün hafta tatilini kullandıkları belirlenmiştir.

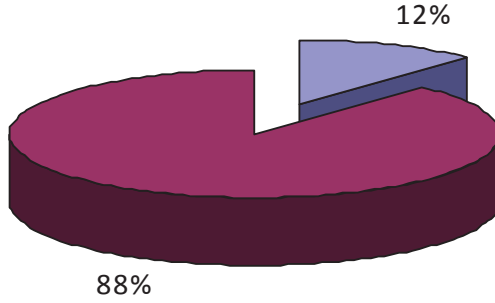


Şekil 2.5-Hafta Tatili Kullanma Durumu

## 2.1.10. Ara Dinlenmesi Uygulaması

Ara dinlenmesi konusunda işçilerin beyanlarında daha az olmakla birlikte, teftiş kapsamındaki işyerlerinin %12'lik bir bölümünde ara dinlenme sürelerinin uygulanmadığı belirlenmiştir.



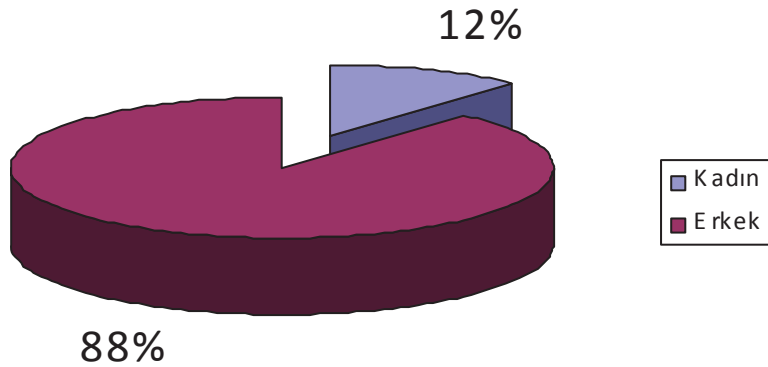


Şekil 2.6-Ara Dinlenme Uygulaması

## 2.2. İŞÇİLERE İLİŞKİN TESPİTLER

### 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

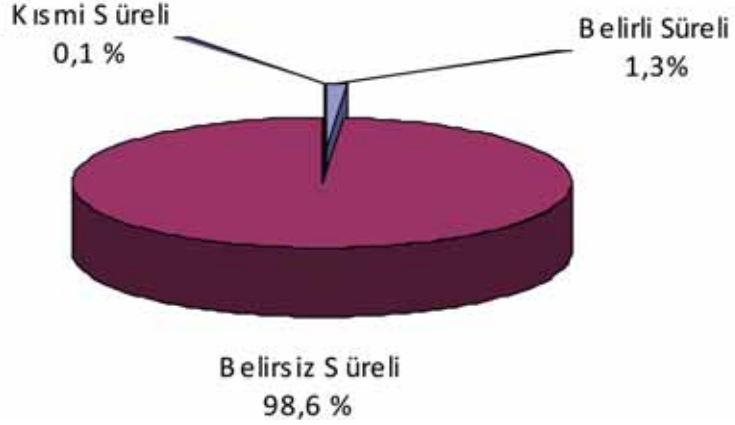
İşyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık %12'si kadın, %88'i erkek işçilerden oluşmaktadır.



Şekil 2.7-Cinsiyet Dağılımı

### 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları

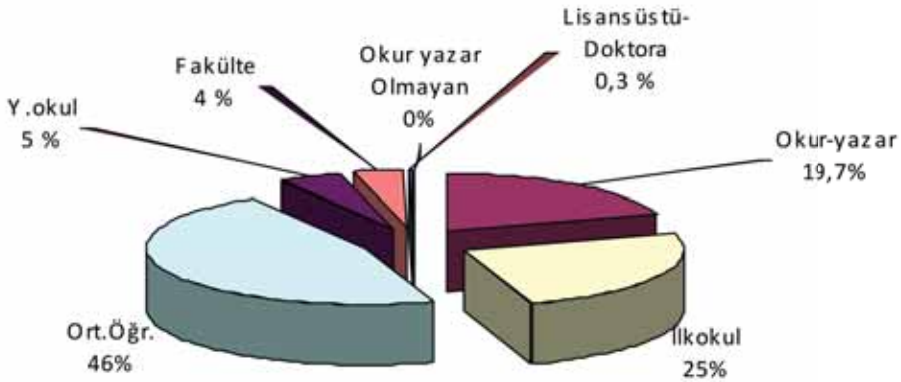
Grafikten de anlaşılacağı üzere, işyerlerinde belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışma yaygındır. Belirli süreli çalışma %1,3'lük bir oranda kalırken kısmi süreli hizmet akdine çalışma ise yok denecek kadar azdır.



Şekil 2.8-Sözleşme Türleri Dağılımı

### 2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

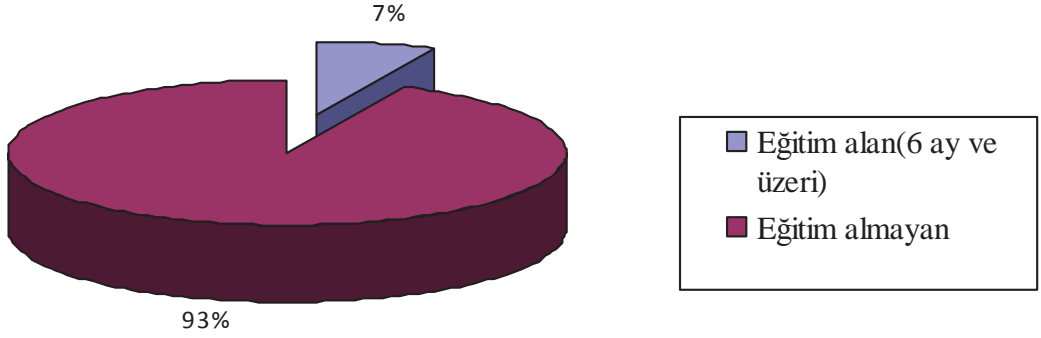
117 işyerinde yürütülen teftişlerde, işyerlerinde çalışan toplam 11.189 işçinin eğitim seviyelerinin ilköğretim ve lise düzeyinde yoğunlaştığı, çalışanların yalnızca %9'unun üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir.



Şekil 2.9-Eğitim Durumu Dağılımı

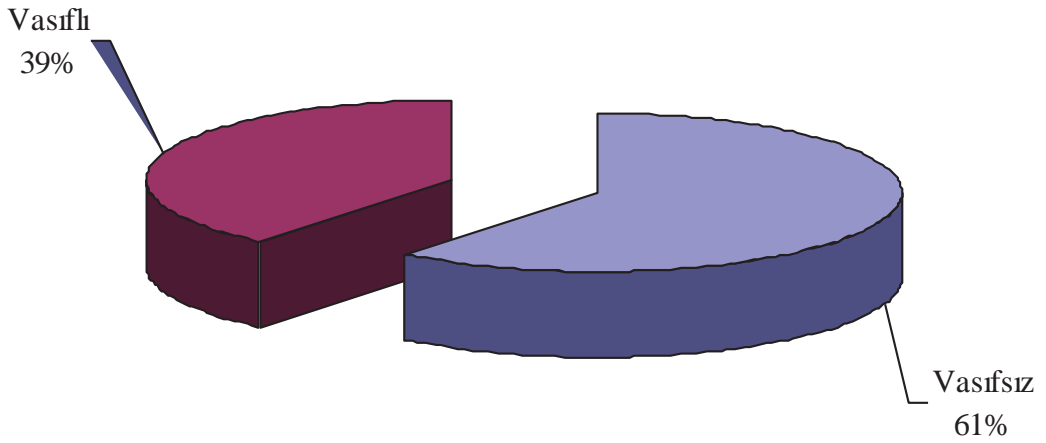
### 2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları

İşyerlerinde çalışan toplam 11.189 işçiden yalnızca %6,7'sinin işle ilgili olarak eğitim aldığı belirlenmiştir.



Şekil 2.10-İş Eğitimi Alma Durumu

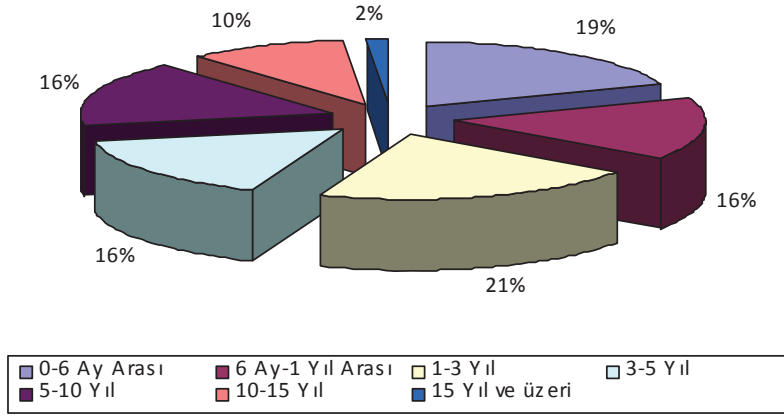
İşçilerin niteliklerine göre dağılımları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan 11.189 işçinin %61'i vasıfsız, %39'luk kısmı ise usta, ustabaşı, teknisyen, mühendis vb. olmak üzere vasıflı işçidir.



Şekil 2.11- İşçilerin Nitelik Dağılımı

## 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları

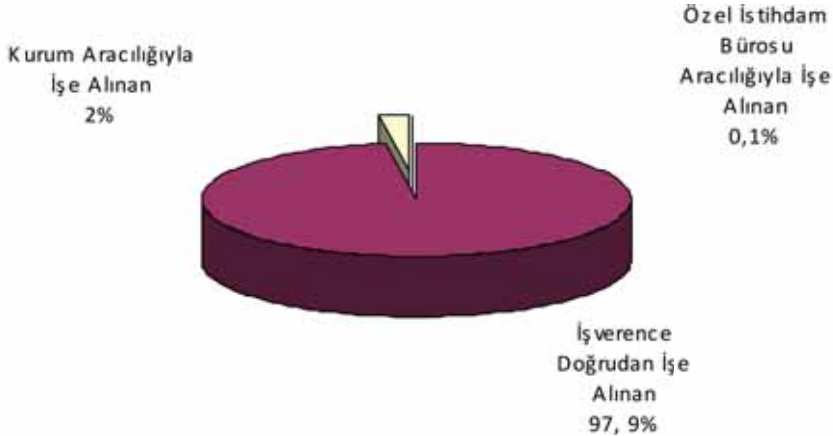
İşçilerin kıdemleri 0-6 ay ile 1-3 yıl arasında yoğunlaşmıştır. 1-3 yıl arası kıdemi olanların oranı yaklaşık %21 olup bu durum çekirdek kadronun işyerlerinde oluşturulduğunu göstermektedir.



Şekil 2.12-Kıdem Dağılımı

## 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Şekillerine Göre Dağılımları

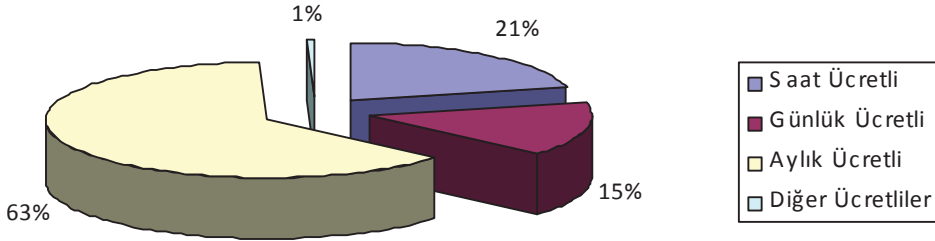
Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere, çalışanların %2'si kurum aracılığı ile diğerleri ise işverence doğrudan temin edilmiştir. Özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi temini ise sektörde yok denecek kadar azdır.



Şekil 2.13-İşe Alınma Şekli Dağılımı

## 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları

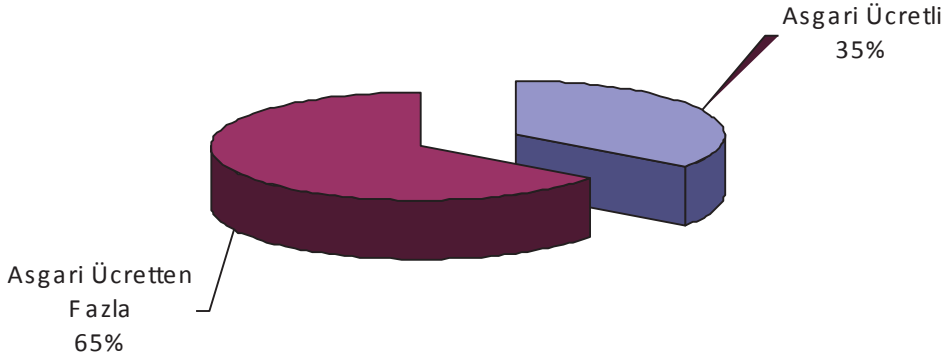
Sektör çalışanlarının %63'ünün aylık ücret üzerinden, %21'inin ise saat ücreti üzerinden ödeme sistemine göre çalıştırıldıkları belirlenmiştir.



Şekil 2.14-Ücret Ödeme Sistemleri

## 2.2.8. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları

Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışanların %35'i asgari ücret, %65'i asgari ücretin üzerinde ücret almaktadır. "Asgari ücretin üzerinde" olarak belirtilen miktarların asgari ücretin biraz üzerinde ücretler olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.15-Ücret Dağılımı

## 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

### 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

Teftiş programı kapsamında işyerlerinde yapılan teftişlerde, 4857 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler yönünden tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıklar aşağıdaki gibidir.



İhlal Edilen Madde No:	Toplam İşyeri Sayısı	İşyeri Sayısına Oranı (%)
4857/03	7	6
4857/08	33	28
4857/28	16	14
4857/32	25	21
4857/34	2	2
4857/37	55	47
4857/38	3	3
4857/41	67	57
4857/44	30	26
4857/46	32	27
4857/47	42	36
4857/53	56	48
4857/54	29	25
4857/56	55	47
4857/57	14	12
4857/60	31	27
4857/63	42	36
4857/68	16	14
4857/69	46	39
4857/71	2	2
4857/75	9	8
4857/76	19	16

**Tablo 2.3-Mevzuat İhlalleri ve Sayıları**

Tablodan da görüleceği üzere denetimi yapılan işyerlerinde en fazla ihlal %57 ile fazla çalışma konusunda saptanmıştır. Buna ek olarak, iş süreleri, genel tatil, hafta tatili çalışmaları, yıllık ücretli izin uygulaması ve gece çalışması hususlarında yoğun olarak mevzuata aykırı davranışlara da rastlanılmıştır.

- Teftişi yapılan 25 işyerinde ücretlerin eksik ödendiği veya zamanında ödenmediği, ücretlerin banka hesabına yatırılmadığı saptanmıştır.



- 67 işyerinde;

- Fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği ya da eksik ödendiği veya kayıt dışı ödendiği,
- İşçilere hak kazandıkları serbest zamanların usulüne uygun olarak kullanılmadığı ya da eksik kullanıldığı,
- İşçilerden fazla çalışma için onay alınmadığı,
- İşçilere yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırıldığı

hususları tespit edilmiştir.

- Teftişi yapılan 30 işyerinde, çalışılan genel tatil günü ücretlerinin ödenmediği ve işçilerden onay alınmadığı belirlenmiştir.
- 32 işyerinde, işçilere hafta tatili kullanılmadığı, çalışılan hafta tatili günü ücretinin ise zamlı olarak ödenmediği belirlenmiştir.
- Organize sanayi bölgelerinde bulunan bazı işyerlerinde işin niteliği gereği yılın 365 günü 24 saat kesintisiz çalışıldığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışılmaktadır. Teftiş programı kapsamında 42 işyerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılmasına rağmen, çalışılan her gün için ilave bir günlük ücretin ödenmediği saptanmıştır.
- Toplam 56 işyerinde, işçilere yıllık ücretli izinlerinin kullanılmadığı ya da işyerindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alınmadan eksik kullanıldığı, işçilere yıllık ücretli izinlerinin bir bölümü on günden az olmak üzere parçalı olarak kullanıldığı, yıllık ücretli izinleri gösterir kayıt belge tutulmadığı ve 100'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde izin kurulu oluşturulmadığı belirlenmiştir.
- Teftişi yapılan 42 işyerinde;



- Günlük çalışma süresi sınırının aşılması,
- Haftalık çalışma süresi sınırının aşılması,
- Denkleştirme usul ve esaslarının uygulanmaması,
- Çalışma sürelerinin belgelenmemesi

konularında yasal düzenlemelere aykırılıkların bulunduğu tespit edilmiştir.

- 16 işyerinde; işçilere ara dinlenmelerinin kullanılmadığı ya da eksik kullanıldığı belirlenmiştir.
- Teftiş edilen 46 işyerinde;

- Gece çalışması yaptırılacak işçilerden işe başlangıçta sağlık raporu alınmadığı, raporların her altı ayda bir yenilenmediği,
- Gece postasında çalıştırılan işçilerle ilgili bildirimlerin yapılmadığı
- Gece çalışmalarının 7,5 saati geçtiği,

tespit edilmiştir.

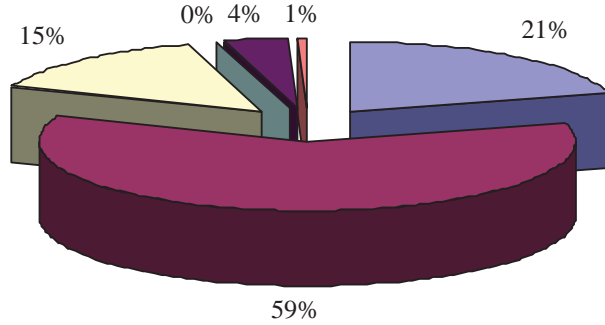
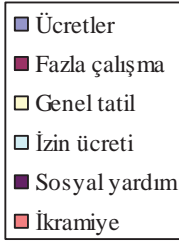
- Teftişi yapılan 19 işyerinde, postalar halinde çalışma usul ve esaslarını düzenleyen ilgili yönetmelik hükümlerine aykırılık bulunduğu anlaşılmıştır.

## **2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler**

### **2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler**

Denetimler sonucunda işçilere toplam 2.449.729,00 TL tutarında net ödeme yapılması sağlanmıştır. Bu tutarın %59'unu fazla çalışma, %21'ini ücret ve %15'ini genel tatil ücreti oluşturmaktadır.





Şekil 2.16 - İşçilere Teftiş Sonucu Yapılan Ödemeler

### 2.3.2.2. Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması

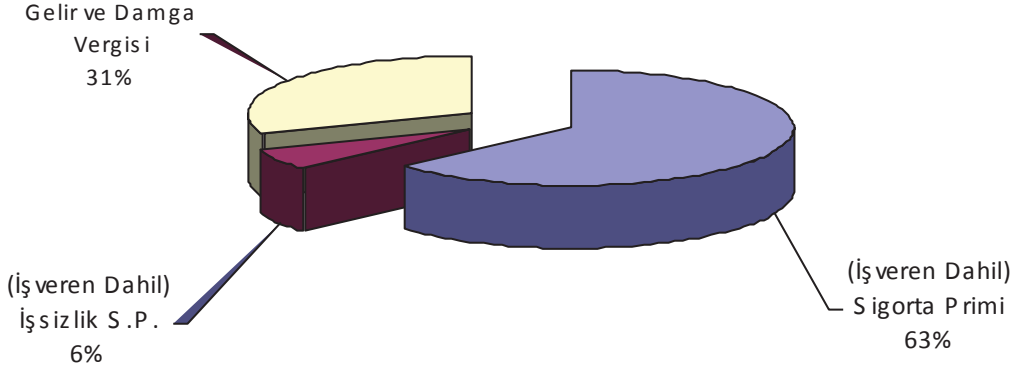
Teftiş programı süresince 49 işyerinde toplam 3.748 işçinin ücretlerinde kaydi artış sağlanmıştır. Kaydi ücret artışının en fazla sağlandığı il 24 işyeri ile Konya ilidir. Fiili ücret işçi ifadelerinden tespit edilmiştir.

İller	İşyeri Sayısı	Kaydi Ücreti Artan İşçi Sayısı	Teftişe Başlamadan	Kontrolde	Brüt Ücret Artışı	
			Brüt Ücret Toplamları	Brüt Ücret Toplamları	Tutar	Yüzde
Ankara	17	1.308	1.161.393	1.411.231	249.838	%22
Bursa	8	242	218.526	283.719	65.193	%30
Konya	24	2.198	1.929.096	2.367.681	438.585	%23
<b>Toplam</b>	<b>49</b>	<b>3.748</b>	<b>3.090.708</b>	<b>4.062.631</b>	<b>753.616</b>	<b>%24</b>

Tablo 2.4- Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması

### 2.3.2.3. Kamuya Yapılan Ödemeler

İşyerlerinde yapılan denetimlerde, teftiş sürecinde toplam 71 işyerinde 4.303 işçiye yaptırılan ödemelerden vergi, prim ve işsizlik sigortası kapsamında toplam 1.571.761,71 TL net tutar kamuya aktarılmıştır.



**Şekil 2.17-Kamuya Yapılan Ödemeler**

Grafiğe göre, kamuya aktarılan toplam tutarın, %63'ünü sigorta primi, %31'ini vergi (gelir vergisi ve damga vergisi), %6'sını işsizlik sigortası primi oluşturmaktadır.

### 2.3.2.4. İşyeri Yönünden Yapılan İyileştirmeler

- İşyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde belirtilen hükümlere uygun olarak iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve işçilere bir nüshasının verilmesi,
- İş sözleşmesi sona eren işçilere 4857/28. maddesine uygun çalışma belgelerinin verilmesi,
- 4857/37. maddesi gereğince ücret hesabını gösterir her aya ait ücret hesap pusulalarının düzenlenip imzaları karşılığında işçilere bir suretlerinin verilmesi,
- Olası fazla mesailer için işçilerden 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesi gereği yazılı onayların alınması ve bu onayların işçi özlük dosyalarında muhafaza edilmesi,
- Yıllık ücretli izinlerin 4857 sayılı Kanunun 53-59. maddelerinde belirtilen esaslara ve İzin Yönetmeliğine uygun olarak kullanılması

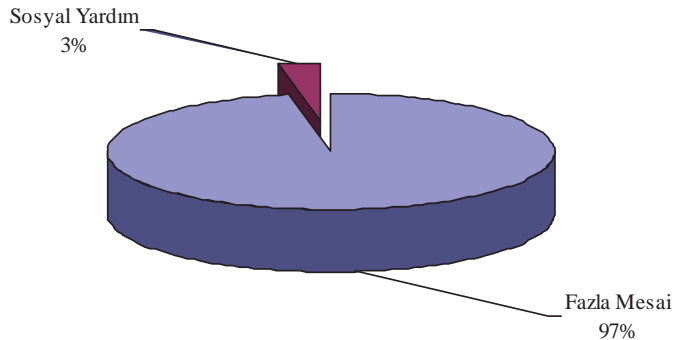
- 4857 sayılı Kanununun 41. maddesindeki serbest zaman, 63. maddesinde belirtilen haftalık iş süreleri, denkleştirme uygulaması ve 64. maddede belirtilen telif çalışmasıyla ilgili olarak işyerlerindeki teftişlerde ve eğitim çalışmalarında geniş açıklamalarda bulunulmuş olup, bu uygulamalar ile ilgili belgelerin düzenlenmesi,
- 4857 sayılı Kanununun 69. maddesindeki gece çalışması yapan işçilerden sağlık raporları olmayanların raporlarının aldırılması,
- İşyerinde çalışmakta olan işçiler için 4857 sayılı Kanununun 75. maddesi gereği özlük dosyalarının düzenlenmesi veya daha önceden düzenlenen özlük dosyalarındaki eksik belgelerin tamamlanması,
- İşverenin alt işverenle yaptığı işlerde 4857/2, 5510/86-87, 213/238, 193/94 sayılı yasalar ve maddeler gereğince alt işverenin istihdam ettiği işçilere ücretlerinin ödenip ödenmediğinin, alt işverenin çalıştırdığı işçilerin sigortalılık işlemlerinin yapılıp yapılmadığının işveren tarafından kontrolünün yapılması ve ilgili belgelerin muhafaza edilmesi,

sağlanmıştır.

## 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

### 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Teftiş edilen işyerlerinde işçilere ödenmesi gerektiği halde ödenmeyen işçi alacakları dağılımı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Buna göre, ödenmeyen işçi alacaklarının %97'sini fazla mesai ücretleri oluşturmaktadır.



Şekil 2.18-Ödenmeyen İşçi Alacakları



Ödenmeyen işçi alacakları hakkında 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddelerine muhalefetten idari para cezaları uygulanmış, ayrıca ödenmeyen bu şahsi alacaklar işçilere bildirilerek ödenmeme halinin devam etmesi durumunda alacakları için yargıya başvurmaları gerektiği hatırlatılmıştır.

### **2.3.3.2. İdari Para Cezaları**

Yukarıda tespit edilen mevzuata aykırılıklarla ilgili olarak işverenlere bu aykırılıkların giderilmesi için önel verilmiş ve önel sonrası yapılan kontrollerde bu aykırılıkların giderilip giderilmediği tespit edilmiştir.

Teftiş kapsamında yukarıda belirtildiği şekilde eksikliklerin giderilmesi için önel verilmesine karşın, bazı işveren/işveren vekilleri hakkında, mevzuat uygulamasına dayanan aykırılıkların devam etmesi nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca idari para cezası uygulanmıştır. İdari para cezası uygulanan işyerlerinin büyük kısmı müfettişlerce yapılan bire bir eğitim ve bilgilendirmelerle mevzuata uyma yönünde ikna edilmeye çalışılmışsa da işverenler kendilerine tebliğ edilen ve tamamlatılması için süre verilen mevzuata ilişkin noksanlık ve aykırılıkların giderme yönünde gerekli özeni göstermemiş ve bazıları eksikliği gidermek için verilen süreyi yeterli bulmamış, bazıları da işçilere yapılacak ödeme tutarlarını fazla bulmuş ve cezayı tercih etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, maddeler itibarıyla verilen idari para cezaları yandaki gibidir.

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Mad.	Fiil	Uygulanan	
				Ceza Miktarı	İşyeri Sayısı
1	3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	24.654,00	2
2	28	99-c	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek	1.284,00	2
3	32	102-a	Ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek, banka kanalıyla ödememek	92.710,00	5
4	37	102-b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	442,00	1
5	38	102-b	Yasaya aykırı ücretten kesme cezası vermek	442,00	1
6	41	102-c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek ve fazla saatlerde yapılan çalışmalar için işçinin onayını almamak	86.705,00	7
7	60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	18.552,00	7
8	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	16.695,00	15
9	68	104	Ara dinlenmesini eksik uygulamak	5.565,00	5
10	69	104	İşçileri gece döneminde 7,5 saatten fazla çalıştırmak	8.904,00	8
11	76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	10.017,00	9
12	92	107	Teftiş sırasında defter ve kayıtları ibraz etmemek	9.862,00	1
TOPLAM				275.832,00	63

**Tablo 2.5-4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları**

Teftiş sonucunda toplam **275.832,00.TL** (ikiyüzyetmişbeşbinsekizyüzotuziki lira) idari para cezası uygulanmıştır.

### 2.3.3.3. Suç Duyuruları

Organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan işyerlerinde yapılan teftişte; kanun, tüzük ve yönetmeliklere uygun düzenleme yapılması istenilen hususlar işverenler

tarafından mevzuata uygun hale getirilmediği için işverenler hakkında idari para cezası uygulanmış, uygun düzenlemenin yapılması için konunun tarafı kurum ve kuruluşlara suç duyurusu ve ihbarlarda bulunulmuştur. İhbar konularının dağılımı aşağıdaki tabloda gösterildiği şekildedir.

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Mad.	Fiil	Yapılan işlem				
				Suç Duyurusunda Bulunulan		İhbarlar		
				İşyeri Say.	İşçi Say.	SGKB	Maliye	Diğer*
1	4857/32,54, 41,63,69 VUK 359 5510/80	102,103 ,104,10 7	Ücret, Fazla Mesai Ödememe, Vergi Ziyana Neden Olma, Prim Tahakkuk Ettirmeme	4	313	4	4	İşçiye Bildirim
2	-	-	-	2	-	2	2	1 (İşkur)
Toplam				6	313	6	6	

**Tablo 2.6-Suç duyurusu ve ihbarlar**

Sonuçta, tabloda da görüldüğü gibi 6 işyeri için 313 işçiyi ilgilendiren bildirim yapılmıştır. Söz konusu bildirimlerin büyük bir çoğunluğu, ücret ve fazla mesai ödemelerini yapmayan ve bu nedenle vergi ve prim kaybına neden olan işverenler hakkındadır. Bu işverenler hakkında Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumuna ihbarda bulunulmuştur.





T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



# 3. BÖLÜM

## UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

- 3.1. Eğitim Faaliyetleri
- 3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri
- 3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği Faaliyetleri





# 3. BÖLÜM

## UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

### 3.1. Eğitim Faaliyetleri

Ankara, Konya ve Bursa illerinde organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan ve teftiş kapsamında bulunan işverenlere ve işçilere yönelik ayrı ayrı eğitim toplantıları düzenlenmiştir. İşyerindeki çalışan sayısı ile mevcut toplantı salonlarının durumu dikkate alınarak “çalışma süreleri, fazla çalışma ücreti ve hesaplanması, ara dinlenmesi, genel tatil çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve hafta tatilinde çalışma yasağı ile yıllık izin” konularında eğitimler verilmiştir.

Bu toplantılarda ayrıca İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca hazırlatılan ve aşağıdaki resimde de görülen;

- 30 Soruda İşçinin Dinlenme Hakkı,
- 30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları,
- 60 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları,
- 40 Soruda İş Kanunu’nda Ücret,
- 40 Soruda İş Kanunu’ndan Doğan Tazminat Haklarımız,
- 50 Soruda İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri

başlıklı kitapçıkların dağıtımı yapılmıştır.



**Resim 3.1-Kitapçık Dağıtımı ve Katılımcı Listesinin İmzalanması**



**Resim 3.2- 27 Eylül ve 28 Eylül 2011 tarihlerindeki İşçi Eğitim Toplantıları (Bursa)**



**Resim 3.3- 29 Eylül 2011, İşveren ve İşveren Vekilleri Eğitim Toplantısı (Bursa)**

### **3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri**

Uygulanan denetimler çerçevesinde yeni teftiş vizyonuyla ilgili olarak Bursa SMMMO (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) ve sosyal taraflara bilgiler verilmiş, hangi konularda birlikte hareket edilebileceği konusunda kurumlar ile bilgilendirme, duyarlaştırma ve eğitim toplantıları ve protokoller düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, Türkiye Personel Yönetimi Derneği Güney Marmara Şubesi, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, Konya Ticaret Odası, Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü, Ankara Sanayi Odası ve Ticaret Odası, Türk-İş, Hak-İş-Genel Merkezleri ile Disk Ankara Bölge Temsilciliği de teftiş kapsamında ziyaret edilmiş, teftiş programı hakkında bilgilendirme yapılarak taraflarla işbirliği sağlanmıştır.



**ÇSGB**

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



**ÇSGB**

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



BURSA  
SERBEST MUHASEBECİ  
MALİ MÜŞAVİRLER  
ODASI  
BSMMMO  
Chamber of Certified Public Accountants of Bursa

İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı tarafından Haziran 2011 tarihinden itibaren uygulamaya başlanılacak çalışma hayatı ile ilgili;

# “ PROJE DENETİMLERİ VE YENİ TEFTİŞ VİZYONU ”



## PROGRAM

saat **10:00**

**AÇILIŞ  
KONUŞMALARI**

**YENİ TEFTİŞ  
VİZYONU VE PROJE  
DENETİMİNİN  
TANITIMI**

**01  
Haziran**

**ATATÜRK KONGRE  
KÜLTÜR MERKEZİ  
BAŞKANLIK SALONU**  
(Teknik Üniversite Rektörlük Üstü)  
**MERİNOŞ, BURSA**

Resim 3.4- 01.06.2011, Tarihinde Bursa Atatürk Kongre Ve Kültür Merkezi'nde Yapılacak Tanıtım Toplantısının Duyurulması İçin Bastırılan Afiş





Resim 3.5- 01.06.2011, Bilgilendirme Toplantısı Bursa Kongre Kültür Merkezi



Resim 3.6- 01.06.2011, Bilgilendirme Toplantısı Bursa Kongre Kültür Merkezi İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'in Açılış Konuşması



**ÇSGB**

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



**Resim 3.7- 11.07.2011, Konya Ticaret Odası, Bilgilendirme Toplantısı**





Resim 3.8- 30.09.2011, Konya Organize Sanayi Bölgesi , Bilgilendirme Toplantısı

### 3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği

Kamuoyu duyarlılığı yaratma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, organize sanayi bölgelerinin çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını taraflarla paylaşma amacıyla basın-yayın organlarıyla işbirliği önemsenmiştir. Bu doğrultuda yerel basında çeşitli haberler yayınlanmıştır. Ayrıca yapılan bilgilendirme ve eğitim toplantıları Bursa ilinde faaliyet gösteren As TV ana haber bülteninde yer almıştır.

## Gazetelerden Örnek Haberler:



Resim 3.9- Hürriyet Gazetesi Bursa Eki



Resim 3.10- Bursa Meydan Gazetesi



Resim 3.11- 02.06.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi



Resim 3.12- 29.05.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi



UYUYAN DEV  
TURİZM  
UYANDIRALIMBURSADA  
İNANILMAZ  
KURTULUŞBURSASPOR  
MEDYADA  
KAÇINCI  
SIRADA  
YER ALDI?

## TEFTİŞ GELİYORUM DİYECEK!

23 Mayıs 2011 Pazartesi

Paylaş |

| Yorum Editöre Bildir

Beğen | 1 Bin



**Klasik teftiş anlayışının yerini önleyici teftişe bırakacağını söyleyen İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı yetkilileri, "Yüzde 50 eğitim içerikli olacak teftişlerde, işverenler üzerinde nazıkçe bir psikolojik baskı yaşatılacak. Haziran ayı itibariyle belirlenecek sanayi bölgelerinde tekstil ve metal sektörlerinde teftişlerimiz başlayacak" dedi.**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Bursa Grup Başkanı Yaşar Ata, Baş İş Müfettişi Bünyamin Gürsoy, İş Müfettişleri Gökhan Kuzu, İsmail Er, Hayrettin Saldı ve Yalçın Kubat ile birlikte Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nı (BSMMMÖ) ziyaret etti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın "Yeni Teftiş Vizyonu ve Proje Denetimi" programı kapsamında kamuoyunda tanıtım çalışmaları gerçekleştirdiğini ifade eden İş Teftiş Bursa Grup Başkanı Yaşar Ata, "Eskiden beri süregelen bir teftiş anlayışı var. Müfettişler, işyerinde olay olduktan sonra inceleme amaçlı giderdi. Artık bu sistemi terk ederek, bu teftiş anlayışından vazgeçiyoruz. Bundan sonra, önleyici teftiş ön planda olacak. Avrupa Birliği ülkelerinin birçoğunda bu böyle. Teftiş deyince akla hemen cezacı müfettiş geliyor. Hayata geçirilecek yeni uygulama ile bu anlayış da ortadan kalkacak. Çünkü bundan sonra teftiş kavramının içinde sadece teftiş olmayacak. Teftiş kavramının içinde, eğitim ve bilgilendirme ayakları da olacak" dedi. "İşverenlerin, incelemeye müfettişler geldiğinde aradıkları ilk kişi muhasebeci ve mali müşavirler oluyor" diyen Yaşar Ata, yeni teftiş vizyonunun uygulanmasında mali müşavirlerle olan işbirliğini önemsediklerinin de altını çizdi.

## 1 HAZİRAN'DA BAŞLIYOR

Programları dahilinde öncelikle sivil toplum kuruluşlarını ziyaret edeceklerini söyleyen Ata, "Ziyaretlerimizin ardından 1 Haziran'dan itibaren teftişlerimiz başlayacak. Bu teftişlerimizde haksız rekabete sebebiyet vermemeyi ön planda tutuyoruz. Bunu da, yapacaklarımızı önceden duyurarak sağlayacağız. Yani teftiş yapmadan önce, teftiş yapılacağını bilmesini istiyoruz" diye konuştu. 1 Haziran tarihinde, Merinos Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi'nde kamuoyunun bilgilendirilmesi amacıyla bir toplantı organize ettiklerini vurgulayan İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı İş Müfettişlerinden Hayrettin Saldı ise şunları söyledi: "Bu toplantının ardından, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak, Bursa'da teftişlerimiz başlayacak. Birinci teftişlerimiz, ağustos ayı sonuna kadar devam edecek. Bu teftişlerimizde gerekmedikçe ceza yazmayı düşünmüyoruz. Bu teftişlerimizdeki asıl hedefimiz, tespit edilen noksanlıklar doğrultusunda işverenlere ek süre verilmesi olacak. Verilen sürenin akabinde ise eğitim çalışmalarına başlayacağız. Bu süreç yavaşına kadar sürecek. Yılıbağından sonra ise başka projelerimiz başlayacak. Ama çalışma şekli bundan sonra hep bu şekilde olacak. Çalışma hayatının sorunları, bundan böyle tüm sosyal taraflarla işbirliği halinde çözümeyle çalışılacak."



# KOS sigortadan geçti

**ÇALIŞMA** ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişleri tarafından, Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde (KOS) yürütülen teftiş çalışmaları ile ilgili bilgilendirme toplantısı düzenlendi. Toplantıda, Baş İş Müfettişi Ali Aydın'ın başkanlığında hazretin yaptığı denetimlerde KOS'ta sigortalı işçi çalıştırma oranının çok yüksek olduğunu tespit edildiği bildirildi. Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmeler ve Konya'da metal sektöründe çalışan işverenleri teftiş etmek üzere bir süre önce Konya'ya gelen Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişleri çalışmalarına devam ediyor. KOS'ta yapılan teftiş çalışmalarında ilgili sanayiciler ve

müfettişlerin karşılıklı görüş alışverişinde bulunduğu bilgilendirme toplantısının ilki KOS Bölge Müdürlüğü'nde düzenlendi. KOS'ta faaliyet gösteren sanayicilerin yoğun katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda konuşan Baş İş Müfettişi Ali Aydın, yapılan çalışmalar neticesinde KOS'ta sigortalı çalışan oranının çok yüksek olduğunu tespit ettiklerini söyledi. İşletmelerde tespit edilen eksiklerin ise işletme sahiplerine ve mali müşavirlerine bildirildiğini belirten Aydın, Ekim ayında bu

eksiklerin giderilip giderilmediği ile ilgili yeniden denetleme yapılacağını kaydetti. Aydın, Konya'da metal iş kolunda faaliyet gösteren işletmelere yönelik teftişlerin ise Kasım ayında başlayacağını sözlerine ekledi.

**ORTAK AKILDA BULUŞALIM**  
Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde düzenlenen bilgilendirme toplantısının açılışında söz alan Konya Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Tahir Büyükelçibaşı, bölgede sigortalı

çalışan sayısının yüksek olmasının kendilerini mutlu ettiğini belirterek, Türkiye'nin Türk özel sektörün desteğiyle bugün dünyanın 16'ncı büyük ekonomisi haline geldiğini anlatan Büyükelçibaşı, yüksek başarıların sürdürülebilir olması için işçisiyle, işvereniyle, bürokrasiyle herkesin ortak bir akılda buluşarak çalışmaya devam etmesi gerektiğini belirtti. Toplantının sonunda müfettişler, sanayicilerin sorularını yanıtladı.

Toplantıya SGK İl Müdürü Orge Songül, İŞKUR İl Müdürü Tahsin Güven, TÜRKMOB Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet İçyer, KTO Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa Büyükeğen, Muhasebeciler Odası Başkanı İsmail Turan ile sanayici ve iş adamları katıldı.

Resim 3.14-01.10.2011, Yeni Meram

# KOS'ta sigortalılık oranı yüksek

**Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde** faaliyet gösteren işletmeler ve Konya'da metal sektöründe çalışan işverenleri teftiş etmek üzere bir süre önce Konya'ya gelen Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişleri çalışmalarına devam ediyor. KOS'ta yapılan teftiş çalışmalarıyla ilgili sanayiciler ve müfettişlerin karşılıklı görüş alışverişinde bulunduğu bilgilendirme toplantısının ilki KOS Bölge Müdürlüğü'nde düzenlendi. KOS'ta faaliyet gösteren sanayicilerin yoğun katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda konuşan Baş İş Müfettişi Ali Aydın, yapılan çalışmalar neticesinde KOS'ta sigortalı çalışan oranının çok yüksek olduğunu tes-

pit ettiklerini söyledi. İşletmelerde tespit edilen eksiklerin ise işletme sahiplerine ve mali müşavirlerine bildirildiğini belirten Aydın, Ekim ayında bu eksiklerin giderilip giderilmediği ile ilgili yeniden denetleme yapılacağını kaydetti. Aydın, Konya'da metal iş kolunda faaliyet gösteren işletmelere yönelik teftişlerin ise Kasım ayında başlayacağını sözlerine ekledi.

**Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde** düzenlenen bilgilendirme toplantısının açılışında söz alan **Konya Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Tahir Büyükelçibaşı**, bölgede sigortalı çalışan sayısının yüksek olmasının kendilerini mutlu ettiğini be-

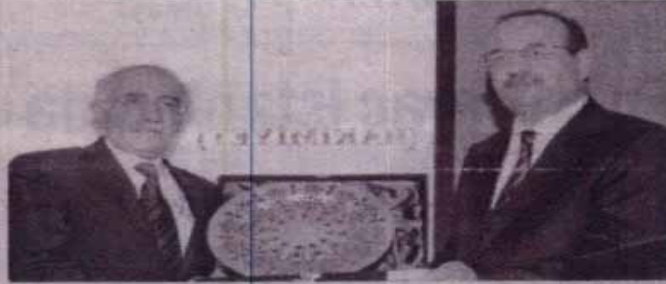
lirtti. Türkiye'nin Türk özel sektörünün desteğiyle bugün dünyanın 16'ncı büyük ekonomisi haline geldiğini anlatan Büyükelçibaşı, yakalanan başarıların sürdürülebilir olması için işçisiyle, işvereniyle, bürokrasiyle herkesin ortak bir akılda buluşarak çalışmaya devam etmesi gerektiğini belirtti.

Toplantının sonunda müfettişler, sanayicilerin sorularını yanıtladı. Toplantıya SGK İl Müdürü Orge Songül, İŞKUR İl Müdürü Tahsin Güven, TÜRKMOB Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet İçyer, KTO Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa Büyükeğen, Muhasebeciler Odası Başkanı İsmail Turan ile sanayici ve iş adamları katıldı. ■ MERHABA



Resim 3.15- 01.10.2011, Merhaba





## KOS'ta kayıtlı istihdam yüksek

■ Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişleri tarafından, **Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde** (KOS) yürütülen teftiş çalışmalarında sigortalı işçi çalıştırma oranının yüksek olduğu tespit edildi. **Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde** faaliyet gösteren işletmeler ve **Konya'da** metal sektöründe çalışan işyerlerini teftiş etmek üzere **Konya'ya** gelen Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişleri çalışmalarına devam ediyor. KOS'ta yapılan teftiş çalışmalarıyla ilgili sanayiciler ve müfettişlerin karşılıklı görüş alışverişinde bulunduğu bilgilendirme toplantısının ilki KOS Bölge Müdürlüğü'nde düzenlendi.

### YENİDEN DENETLEME YAPILACAK

Toplantıda konuşan Baş İş Müfettişi Ali Aydın, yapılan çalışmalar neticesinde KOS'ta sigortalı çalışan oranının çok yüksek olduğunu tespit ettiklerini söyledi. İşletmelerde tespit edilen eksiklerin ise işletme sahiplerine ve mali müşavirlerine bildirildiğini belirten Aydın, Ekim ayında bu eksiklerin giderilip giderilmediği ile ilgili yeniden denetleme yapılacağını kaydetti. Aydın, **Konya'da** metal iş kolunda faaliyet gösteren işletmelere yönelik teftişlerin ise Kasım ayında başlayacağını belirtti.

### SANAYİCİLERİN

### SORULARINI CEVAPLADILAR

**KSO** Başkanı **Mustafa Büyükegen** de, bölgede sigortalı çalışan sayısının yüksek olmasının kendilerini mutlu ettiğini belirtti. Toplantının sonunda müfettişler, sanayicilerin sorularını yanıtladı. Toplantıya SGK İl Müdürü Özge Songül, İŞKUR İl Müdürü Tahsin Güven, TURMOB Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet İçyer, KTO Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa Büyükegen, Muhasebeciler Odası Başkanı İsmail Turan ile sanayici ve iş adamları katıldı. (HAKİMİYET)









T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

# 4. BÖLÜM

## SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1. Sonuç

### 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri

4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

### 4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuat İle İlgili Öneriler

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler





# 4.BÖLÜM

## SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1. Sonuç

Organize sanayi bölgelerinde öncelikli risk alanı olarak belirlenen fazla çalışma, hafta ve genel tatil çalışmalarından kaynaklanan sorunların çözümlenmesi, bu alandan gelen işçi şikayetlerinin en aza indirilmesi ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi amacıyla, Ankara, Bursa ve Konya illerinde 01.05.2011-31.12.2011 tarihleri arasında yürütülmüş projede 12 iş müfettişinden oluşan 6 ekip halinde çalışılmıştır.

İşyerlerinde teftişlere başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını arttırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiştir. Anılan faaliyetlere teftiş sürecinde de devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını arttırmak amacıyla yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla işbirliği yapılmıştır.

Yapılan teftişlerin sonuçları:

- Ankara, Bursa ve Konya illerinde 117 işyerinde teftiş gerçekleştirilmiştir.
- Yapılan denetimlerde 9.824 erkek ve 1.284 kadın olmak üzere toplam 11.189 işçiye ulaşılmıştır.
- Denetimi söz konusu olan işyerlerinin 13'ü 500-999 m<sup>2</sup>, 41'i 1000-4999 m<sup>2</sup>, 50'si 5000-10000 m<sup>2</sup> ve 13'ü 10000 m<sup>2</sup> ve üzeri (açık ve kapalı toplam) alana sahip işletmelerdir.
- İşletmelerin tamamı sürekli iş olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.
- Ulaşılan işçilerin %98,6'sının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı tespit edilmiştir.



- İşçilerin %25'i ilköğretim, %46'sı ortaöğretim mezunudur.
- İşçilerin %19'unun kıdeminin 0-6 ay, %21'inin ise 1-3 yıl olduğu, işçi kıdemlerinin genel olarak bu aralıklarda yoğunlaştığı belirlenmiştir.
- Denetlenen işyerlerinden sadece 1'inde toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır.
- Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışanların %35'i asgari ücret, %65'i asgari ücretin üzerinde ücret almaktadır. "Asgari ücretin üzerinde" olarak belirtilen miktarların asgari ücretin biraz üzerinde ücretler olduğu tespit edilmiştir.
- Denetimlerde saptanan aykırılıkların daha çok ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, genel tatil, iş süreleri, gece çalışmaları maddelerinin uygulanmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.
- 4857 Sayılı İş Kanununa aykırı davranan işyerlerine toplam 275.832,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.
- 313 işçiye ilgilendiren hususlarda ilgili kurumlara ihbarlar yapılmıştır.
- Teftiş kapsamında işçilere toplam 2.449.729,00 TL teftiştten doğan alacak ödettirilmesi sağlanmıştır. Bu ödemelerin %52'sini fazla çalışma %15'ini genel tatil ücreti oluşturmaktadır.
- Toplam 352.841,00 TL tutarındaki işçi alacağının ödettirilmesi sağlanamamış, ödeme yapmayan işverenlere idari para cezası uygulanmış, işçilere alacakları için yargıya başvurmaları gerektiği bildirilmiştir. Bu tutarın %97'si fazla mesai ücretlerinden oluşmaktadır
- Denetim sonucunda kamuya toplam 1.571.761,71 TL gelir kaydedilmiştir. Tutarın %63'ü sigorta primi, %31'i vergi (gelir vergisi ve damga vergisi ) ve %6'sı işsizlik sigortası priminden oluşmaktadır.



- Denetim yapılan 117 işyerinden 42'sinde iş sürelerine aykırılık tespit edilmiş, 27'sinde iyileştirme sağlanmıştır.
- Teftiş sonucunda, % 57'si işçi alacakları, %37'si kamu alacağı, %6'sı idari para cezası olmak üzere toplam 4.297.322,71 TL'lik ödeme yapılması sağlanmıştır.

## 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

### 4.2.1. İşverenlerin iş teftişi ile ilgili görüşleri

Teftişler süresince işverenlerle yapılan görüşmelerde;

- İş müfettişlerinin gerek teftişe başlamadan gerekse teftiş süresi içinde hem işverenleri hem de işçileri bilgilendirmeleri, yasal yükümlülükler ve haklar konusunda eğitim vermelerinin oldukça verimli ve yararlı olduğu, çalışma hayatının teftişi konusunda farkındalık yaratıldığı,
- İş teftişlerinin önleme odaklı olması, eğitimlere ağırlık vermesi, sorunların çözümü konularında yol gösterici olmasının iş müfettişlerine olan güveni artırdığı, bu yöntemin devam etmesi gerektiği,
- İş müfettişlerinin işçilere verdikleri eğitimlerden sonra işçilerin davranışlarında, işe devamsızlık, yıllık ücretli izinlerini talep etme dönemleri, iş ortamında işyeri yetkililerinin emir ve talimatlarına uyma konularında değişimler olduğu, bu değişikliğin ise verimliliği artırdığı,
- İş müfettişlerinin sosyal taraflarla işbirliği yapmasının işyerlerinin kurumsallaşmasına katkı sağladığı,

ifade edilmiştir.

### 4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

Organize sanayi bölgelerinde yürütülen teftiş programında spesifik bir sektör yerine alan esaslı denetim yapılmıştır. Bu nedenle, işverenlerin sektörlerine ilişkin



sorunları çeşitlilik göstermektedir, ancak yine de hepsinde ortak olan sektör sorunlarını;

- Sektörlerin en önemli sorununun nitelikli eleman bulma olduğu, bu konuda İŞKUR, meslek liseler ve meslek yüksekokul mezunlarının sektörlere eleman temin etme konusunda yetersiz olduğu,
- Sektörlerde kayıtdışı çalışma nedeniyle haksız rekabet yaşandığı,
- İşçilerin sosyal yardımlardan özellikle yeşil kart uygulamalarının kayıtlı olmaları halinde ortadan kalkması nedeniyle kayıtlı çalışmak istememeleri,
- Enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin yüksekliği,

başlıkları altında toplamışlardır.

Yukarıda sayılan sorunlara çözüm önerileri olarak ise;

- İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığının mesleki eğitim konularında ilin ya da bölgenin ihtiyacına göre eğitim ve kurs faaliyetleri düzenlemesi
- Sektörlerin gerek yurtiçi gerekse yurtdışında rekabet edebilecek teşvik ve yatırımlara yönlendirilmesi,
- Üretim maliyetlerinin özellikle enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik önlemler alınması,
- Yeşil kart ve benzeri uygulamaların kontrol altına alınması,
- İş teftişlerinin önleme odaklı ve eğitim ağırlıklı olarak devam etmesini,

saymışlardır.

### **4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri**

#### **4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler**

- 4857 Sayılı İş Kanununun "Çalışma Süresi" başlıklı 63 üncü maddesi hükmü gereği çıkarılan, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9 uncu





maddesinde “İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.” şeklinde hüküm bulunmaktadır. Anılan yasanın 104 üncü maddesinde ise bu Kanununun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran, işveren veya işveren vekiline .... para cezası verilir. Şeklinde düzenleme yapılmış olup, Yönetmeliğin 9 uncu maddesi gereğince, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemeyen işveren veya işveren vekiline her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Çalışma sürelerinin tespitinde asli unsur ve veri olan çalışma süreleri ile ilgili, günlük puantaj (Devam Çizelgesi) kayıtlarının ya hiç düzenlenmediği, bazı yerlerde şekil şartı olmaksızın, (X) işareti konarak takip edildiği, bazı işyerlerinde, elektronik ortamda düzenlenen puantaj kayıtlarının olduğu, bu makinelere manüel (elle) müdahale edildiği, gizlemeye çalışıldığı veya bilerek elektronik cihazların bozulduğu görülmüştür. Bu durumda çalışma sürelerinin tespitinde sadece işçi ifadelerine itibar edilmek zorunda kalınmakta olup, sağlıklı sonuç elde edilememektedir. İşverenler çalışma saatlerini kayıtlar üzerinde yasal sınırlar içinde gösterme çabası içine girmekte, fazla çalışmaların tespitinde ve dolayısıyla fazla mesai ücreti ödememe konusunda yasa hükümlerine muhalefet etmektedirler.

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler dikkate alındığında birçok işletmede işçilerin işe giriş çıkış saatlerinin elektronik ortamda takip edildiği görülmektedir. Bu tür uygulamalar özellikle işçilerin yapmış oldukları fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, genel tatil çalışmaları ve yıllık izinlerinin düzenli olarak kullandırılmasının izlenmesinde önemli bir ispat aracı olma özelliğini de korumaktadırlar. Bu nedenle İş Kanunu kapsamına giren bütün işyerlerinde işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerinin elektronik ortamda izlenmesinin zorunlu hale getirilmesi, manüel müdahalelerin önüne geçilmesi için tedbirler geliştirilmesi, puantaj makineleri için program yapan kuruluşlara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca izin verilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Ayrıca uzun vadede Bakanlığımızın Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu ve TÜBİTAK ile yapacağı ortak çalışmalar ile söz konusu elektronik ortam kayıtlarının internet ağı üzerinden izlenmesi sağlanarak bu tür kayıtlar üzerinde yapılacak her türlü tahrifatın önlenmesi için mevzuat düzenleme çalışmaları yapılması uygun olacaktır.

Söz konusu düzenleme ile elektronik ortamda kayıtların, teftiş yapılan işyerlerinde denetim elemanları tarafından istenildiğinde işverenler tarafından sunulması, sunmayanlar veya kayıtlar üzerinde elle düzeltme yaparak teftişin sağlıklı bir

şekilde yürütülmesini engelleyenler ve yahut bu araçları bilerek bozup işlevsiz hale getirenler hakkında caydırıcı idari yaptırımların getirilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin yedinci paragrafında, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." hükmü bulunmakta olup, anılan yasanın 102 inci maddesinin (c) fıkrasında ise "41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ..... lira para cezası verilir." şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yıllık 270 saatin üzerinde fazla mesai yapılması ile ilgili her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Yapılan denetimlerde hemen hemen işyerlerinin tamamında yıllık fazla mesai miktarının 270 saatin üzerinde olduğu görülmüş, telkinlerde bulunulmuş ancak kontrol denetimlerinde bu eksikliğin devam ettiği tespit edilmiştir.

Çalışma saatlerinin yasal süreler çekilmesi konusunda, eleman artışından kaynaklı maliyet artışlarına yol açacağı ve bunun da diğer işverenler nezdinde haksız rekabete yol açacağı yolunda işverenlerden; net ücret seviyelerinin düşük olması nedeniyle, işçilerden olumsuz tepkiler alınmıştır. Fazla mesai yapılması ve yıllık bazda 270 saati aşmasında çalışanların da talebinin olduğu, denetim safhasında kanun maddeleri ve hükümleri hatırlatıldığında, çalışanlarında tepki göstererek fazla mesai yapılmaya devam edilmesini talep ettikleri görülmüştür.

İlgili Yasanın bu hükmü için yasaya ek madde ile idari yaptırım konulabileceği gibi, 270 saati aşan fazla mesai saat ücretlerinin, %75 veya %100 fazlası ile ödenir hükmü getirilerek, dolaylı yoldan 270 saatten fazla çalışmayı azaltacağı gibi böyle bir ayırımın işsizliğin yoğunlaştığı bir dönemde, istihdam arttırıcı işlev olarak da kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

- Diğer taraftan bazı yasa ihlallerinin cezai müeyyidesinin az olduğu (örneğin, çalışma süreleri, gece döneminde fazla çalışmanın düzenlendiği 63, 68, 69, 76 ncı maddeler ve ilgili yönetmelikler), işverenlerin kanun hükümlerine aykırı davranarak elde ettikleri yarar ile katlanmak zorunda kaldıkları ceza arasındaki oransızlık nedeniyle kanun hükümlerine aykırı davranmak işverenlere daha cazip gelmektedir. Bu nedenle, işverenlerin cezaya katlanarak yasal olmayan uygulamalara devam ettikleri tespit edilmiştir.

Belirtilen idari para cezalarının, kademeli şekilde arttırılması yönünde yasal düzenlemeler için çalışma yapılarak en azından sağlanan yarara yakın bir yaptırım

getirilerek yasa maddelerine uymalarının sağlanabileceği değerlendirilmemiştir.

- Yapılan teftişlerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili kullanılmasını düzenleyen 46 ncı maddesine aykırılığın yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Belirtilen madde hükmüne aykırılık ile ilgili olarak iş mevzuatında her hangi bir idari yaptırım bulunmamaktadır. Bu sebeple aykırılığın giderilmesinde yeterli başarı sağlanamamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili dinlenmesini düzenleyen 46 ncı maddesine uymayan işveren ve işveren vekilleri için idari yaptırımda bulunulabilmesi için gerekli mevzuat çalışması yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

- Yıllık ücretli izin uygulamalarının denetlenmesi bakımından izin kayıt belgelerinin düzenlenmesinin önem arz ettiği ve bu konuda 4857 sayılı Yasanın 56 ncı maddesi ile işverenlere yasal zorunluluk getirildiği bilinmektedir. Ancak izin kayıt belgelerinin düzenlenmemesi ile ilgili olarak iş mevzuatında herhangi bir cezai yaptırım bulunmamaktadır. Yasada gerekli değişikliğin yapılmasını sağlamak için çalışma yapılması değerlendirilmiştir.

### 4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler

- İşyerlerinde genel olarak ilk göze çarpan, firmaların üretim faaliyetlerini ana üretici konumunda bulunan firmaların kurmuş oldukları düzen/sistem içinde gerçekleştirmeleridir. Bu bağlamda üretim faaliyetlerinin düzenlenmesinde iş mevzuatı kural ve prensiplerinden ziyade ana üretici konumundaki firmaların kural ve prensipleri ile talep ve yaptırımlarının belirleyici olduğu görülmektedir.

Bu nedenle söz konusu ana üretici firmalar ile bu firmaların birinci, ikinci ve üçüncü yan sanayileri olarak faaliyette gösteren firmaların, iş mevzuatının genel kural ve prensiplerinin uygulanması noktasında zincirleme olarak teftiş programına alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Ana üretici konumunda olan firmaların kendi işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmeleri nedeniyle iş mevzuatı hükümlerine azami ölçüde riayet ettikleri bilinmektedir. Ancak gerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda sıkıntılı gördükleri gerekse mevzuat engelleri ve toplu iş ilişkilerinden kaynaklanan kurallar nedeniyle kendi işyerlerinde gerçekleştiremedikleri bir takım üretim süreçlerini ikinci ve



üçüncü yan sanayi olarak nitelendirilen işyerlerinde yürütmekte ve söz konusu husus nedeniyle iş mevzuatına yönelik bir takım ihlallerin (genel olarak günlük ve gece dönemindeki çalışma süreleri ile hafta tatili dinlenmesine yönelik) ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedirler.

Bu bağlamda ana üretici konumunda bulunan firmalarda yan sanayilerine yönelik olmak üzere iş mevzuatı kurallarının uygulanması bakımından yol gösterici ve denetleyici konumda olmalarını sağlayacak sosyal sorumluluk ve duyarlılığın oluşturulması gerekmektedir.

Teftişlere konu işyerlerinde ana üretici konumundaki firmaların siparişlerine göre üretimin belirlenmesi, söz konusu firmaların yan sanayilerinden belirli bir süreye bağlı olarak (terminli veya just in time) iş istemeleri, istenen sürede ve kalitede iş çıkartılmaması halinde yan sanayilere yönelik cezai yaptırımların uygulaması nedenleriyle genel olarak proje teftişlerine konu işyerlerinde iş mevzuatının çalışma sürelerine yönelik hükümlerine devamlı bir suretle aykırılık bulunduğu gözlemlenmiştir. Örnek olarak işin yürütümü bakımından bazı işçilerin günde on bir saati aşan sürelerle (ardı ardına iki postada) ve gece dönemlerinde ise yedi buçuk saati aşan sürelerle, ayrıca zaman zaman hafta tatili dinlenmesi yapmaksızın işyerlerinde çalıştırdıkları tespit edilmiştir.

- Teftişlere konu işyerlerinde bazı işlere yönelik ara eleman ihtiyacının giderilemediği bu nedenle mevcut işçilerin mevzuatta yer alan düzenlemeleri aşan sürelerde (günlük iş süresi, gece dönemindeki iş süresi ve normal haftalık iş süresi) çalıştırıldıkları gözlemlenmiştir. Söz konusu fazla saatlerde çalışmaya ayrıca ana üretici konumundaki firmaların siparişlerinin yetiştirilmesi ve yaptırımlar ile karşılaşma kaygıları da neden olmaktadır.

Bu nedenle sektörlerdeki yan sanayilerde istihdam edilmek üzere gerekli ara eleman ihtiyacının Türkiye İş Kurumu tarafından tespit edilmesi ve belirlenecek niteliklere uygun işgücü arzının uygun bir şekilde temin edilmesi gerekmektedir.

- İşyerlerinin en büyük sorunlarından birisi de nitelikli işçi teminidir. Meslek lisesi ve ilgili yüksekokul mezunlarının söz konusu işyerlerine kanalize edilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Özellikle meslek liseleri ile yüksekokullardan mezun olanların ilgili sanayilerde işbaşı yapıp yapmadıklarına yönelik ayrı bir çalışma yapılması uygun olacaktır.

Ara eleman ihtiyacı bulunan sektör ve işlere yönelik olarak mesleki eğitimin planlanması ve nitelikli işgücü ihtiyacının giderilmesine yönelik tedbirlerin



alınması gerekmektedir. Bu konuda mesleki eğitim birimleri, Milli Eğitim Bakanlığı ilgili birimleri ile Türkiye İş Kurumu ilgili birimlerinin işbirliği içinde olmaları gerekmektedir.

- Orta dereceli okullarda ve özellikle meslek liseleri ile ilgili yüksekokullarda iş mevzuatı konularında eğitim verilmesi, bu bağlamda bilinçli işçi ve işveren oluşturulması gerekmektedir. (gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse sosyal hak ve yükümlülükler)

Nitelikli ve eğitilmiş ara eleman teminindeki sıkıntılar nedeniyle işverenler vasıfsız olarak işe aldıkları işçiler için bir takım eğitim masraflarına katlanmakta ve söz konusu husus, işyerlerindeki genel yönetim giderlerinin yüksek olmasına sebebiyet vermektedir. Orta büyüklükteki işyerlerindeki işçi devir hızının da yüksek olduğu göz önüne alındığında nitelikli işgücü talebinin karşılanmasının gerek verimliliği gerekse kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını artıracaktır.

- Ücret seviyesinin genel olarak asgari ücretin bir miktar üzerinde olduğu ancak söz konusu ücretin genel ve göreceli olarak mevcut ihtiyaçları karşılamaya yetmediği, bu anlamda yine genel olarak işçilerin daha fazla kazanç elde etmek uğruna hafta tatili günleri de dahil olmak üzere fazla çalışma yapmaya yöneldikleri gözlemlenmiştir. Bu nedenle genel olarak işçilerin daha fazla sürede fazla çalışma yapılan ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde edeceklerini düşündükleri işyerlerinde çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle genel olarak işyerlerinde iş mevzuatının çalışma sürelerine yönelik hükümleri bakımından ihlallerin ortaya çıktığı görülmektedir. İşçilerin daha fazla kazanç elde etmek arzusuyla fazla çalışma yapmak istemeleri ile işverenlerin gerek işgücü temini konusundaki sıkıntıları gerekse ana üretici konumundaki firmaların kendilerine verdikleri süreler içinde üretim yapma zorunlulukları, işyerlerindeki çalışma sürelerine yönelik ihlallere sebebiyet vermektedir. Söz konusu husus, iş mevzuatının çalışma sürelerine yönelik hükümlerinin göz ardı edilmesine sebep olmaktadır.

Temel ücret seviyelerinin görece düşük olması nedeniyle daha fazla ücret alma imkanı bulan işçilerin işyerlerini ve işlerini değiştirdikleri, bu nedenle teftişlere konu işyerlerindeki işçi devir hızlarının yüksek olduğu, bu da işyerlerindeki verimliliği etkilediği gözlemlenmektedir. Söz konusu hususun işyerlerindeki genel faaliyet giderlerini de artırdığı göz ardı edilmemelidir.

- İşyerlerinde yürütülen proje teftişlerinde teftişin heyet halinde yapılması ve teftiş süresinin uzatılmasının, iş mevzuatına yönelik ihlallerin azaltılmasına ve işçi ve



işverenlerin duyarlılığının artırılmasına olumlu katkısının olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda teftişlerin bu şekilde yürütülmesinin sağlıklı sonuçlar alınmasını sağladığı düşünülmektedir.

- Organize sanayi bölgelerinde teftiş dışı faaliyetlerin yaygın bir şekilde yürütülmesi, iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasına yönelik duyarlılığının artırılması ve bilinçlendirme çalışmalarına olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir.
- Sanayi tipi çalışan profiline oluşturulması bakımından iş mevzuatına yönelik eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması, orta ve daha yüksek derecede eğitim veren kurumlar ile halk eğitim merkezlerindeki müfredatların bu bağlamda gözden geçirilmeleri, duyarlılaştırma ve bilinçlendirme faaliyetlerine yazılı ve görsel medyanın katkı yapmasının sağlanması uygun olacaktır.
- Haksız rekabetin önlenmesi bakımından kayıt dışılığın bulunduğu düşünülen işyerlerine yönelik teftişlerin ve teftiş dışı faaliyetlerin artırılması gerekmektedir.
- İş mevzuatına yönelik bir takım ihlallerin tespiti ile tespit edilen bir takım ihlallerin önlenmesi bakımından iş mevzuatının yeniden gözden geçirilmesi uygun olacaktır. Özellikle iş mevzuatımızda yazılı bir takım kural ve hususların cezai yaptırımlarla desteklenmesi teftişin önleyiciliğini artıracaktır. Örnek olarak İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yer çalışma sürelerinin belgelenmesi ile Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğindeki fazla çalışmanın belgelenmesine yönelik düzenlemelerin cezai yaptırımlarla desteklenmesi gerekmektedir.















ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı  
İnönü Bulvarı No:42 B Blok  
Kat:5 Emek / ANKARA  
Tel : 0312 296 62 31  
web : [www.itkb.gov.tr](http://www.itkb.gov.tr)  
e-posta : [isteftis@csgb.gov.tr](mailto:isteftis@csgb.gov.tr)

