



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

**Özel Sağlık Kuruluşlarında  
Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi  
Programlı Teftişi**

2013, Ankara

## ÖNSÖZ

Ülkemizde sağlık sektöründe son yıllarda büyük bir değişim yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir. Sektörün hizmet sektörü yönünün ağır basması nedeniyle istihdamı olumlu yönde etkilediği de bilinen bir gerçektir. Sektörün hızlı büyümesi ve devingen olması hiç şüphesiz aynı doğrultuda çalışma hayatıyla ilgili sorunların artması ve çeşitlenmesini de kaçınılmaz hale getirmiştir.

Özel sağlık kuruluşlarında çalışan sayısının her geçen gün sektör içinde hızlı bir artış göstererek % 20 gibi yüksek bir orana ulaşması sektörden gelen bireysel yakınmaları artırmıştır. Sağlık sektöründe çalışma barışını sağlamak amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından önleyici tedbir alınması yoluna gidilmiş, bu doğrultuda Antalya, Bursa, Balıkesir ve Çanakkale illerinde "Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftişi" uygulamaya konulmuş, sektörde yaşanan iş uyuşmazlıklarına neden olan sorunları yerinde ve sosyal tarafların işbirliği ile çözmek, çalışma barışının sağlanmasına katkı vermek amacıyla sektör teftişleri gerçekleştirilmiştir.

Anılan programlı teftiş ile sektördeki çalışma hayatına dair sorunlar kaynağında tespit edilmiş, bireysel haklara ilişkin mevzuata aykırı uygulamalar teftiş sürecinde giderilmeye çalışılmış, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile görüşmeler yapılarak çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu çalışmada klasik teftiş anlayışından daha ziyade, sosyal taraflar bilgilendirilmesi, eğitim faaliyetleri düzenlenmesi ve toplumsal duyarlılığın oluşturulmaya çalışılması gibi önleyici teftiş yaklaşımı ile hareket edilmiştir. Yürütülen programlı teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıkların tamamlanması için işverenlere süre tanınarak, eksiklik ve noksanlıkların giderilmesi sağlanmıştır.

Söz konusu programlı teftişin özel sağlık kuruluşu işletme sahibi ve çalışanlarına katkı vermesi, ayrıca çalışma yaşamının sorunlarının sosyal taraflarla birlikte çözüm arayışının önemli bir adımı olarak değerlendirilmesi temennimizdir.



*K. Atatürk*

## TEŞEKKÜR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teftiş birimi olarak faaliyet gösteren İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, çalışma mevzuatının uygulanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliğin gözetilmesi ile çalışma barışının sağlanması amacıyla Türkiye genelinde kurulu bulunan beş Grup Başkanlığı aracılığıyla çalışma hayatının denetimi ve teftişini gerçekleştirmektedir.

Özel sağlık kuruluşlarında programlı teftişlerin yapılmasının amacı, kayıt dışı istihdamın önlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş mevzuatının genel hükümlerinin işyerlerinde hayata geçirilmesi, bu çerçevede işverenler arasında haksız rekabetin oluşmasının önlenmesi ve sosyal tarafların bilgilendirilmesidir.

Teftiş dışı faaliyetler olarak; denetimlerde tespit edilen aykırılıklarla ilgili bilgilendirme toplantıları düzenlenmiş, gerek işyerlerinde gerekse çeşitli kuruluşların toplantı salonlarında planlı bir şekilde toplantılar düzenlenerek işverenlere ve işçilere İş Kanunu ve ilgili mevzuat hakkında bilgi verilmiştir. Teftişlerde tarafların bilinçlendirilmesi yoluyla eksikliklerin giderilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda iki Grup Başkanlığınca dört ilde 104 işyerinde, 9.982 işçiye ulaşılmış ve çalışma barışını tesis etmeye yönelik teftişler gerçekleştirilmiştir.

2013 yılı Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş'in hazırlanmasında ve yürütülmesinde katkı sağlayan İş Başmüfettişleri, İş Müfettişleri ve İş Müfettişi Yardımcılarına, sosyal taraflara, verilerin sağlanmasında yardımcı olan kurum ve kuruluşlar ile meslek örgütlerine teşekkür ederiz.

# İÇİNDEKİLER

<b>ÖNSÖZ</b> .....	2
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	4
<b>1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI</b> .....	12
1.1. Teftiş Programının Adı.....	12
1.2. Gerekçesi .....	12
1.3. Amacı .....	12
1.4. Kullanılan Yöntem .....	13
1.5. Öncelikli Riskler .....	13
1.6. Öncelikli Risk Grupları .....	14
1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri .....	14
1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu .....	14
1.9. Teftişin Yapıldığı Alan, İşyerlerine İlişkin Tanımlar ve Genel Bilgiler .....	14
1.9.1. Alan Hakkında Genel Bilgiler .....	14
1.9.2. İşyerlerine İlişkin Tanımlar .....	16
1.9.3. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler .....	19
<b>2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR</b> .....	22
2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler .....	22
2.1.1. İşyeri Ölçekleri .....	22
2.1.2. Kurulu Oldukları İller .....	22
2.1.3. Alt İşverenlik Uygulaması .....	14
2.1.4. İşin Niteliği .....	15
2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması .....	16



2.2. İşçilere İlişkin Tespitler.....	25
2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	25
2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı.....	26
2.2.3. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı .....	27
2.2.4. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	28
2.2.5. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı.....	29
2.2.6. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları.....	30
2.2.7. İşyerinde Uygulanan Ücret Eklerine Göre Dağılımı.....	31
2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler.....	31
2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı.....	31
2.3.1.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı.....	31
2.3.1.1.1. Muvazaalı Alt İşverenlik Uygulamaları.....	35
2.3.1.1.2. Eşit Davranma İlkesi.....	36
2.3.1.1.3. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık..	36
2.3.1.1.4. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uyulmama.....	36
2.3.1.1.5. Ücret ve Ücretin Ödenmesi.....	36
2.3.1.1.6. Ücret Hesap Pusulası.....	37
2.3.1.1.7. Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti.....	37
2.3.1.1.8. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması.....	37
2.3.1.1.9. Hafta Tatili ve Ücreti.....	37
2.3.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri.....	38
2.3.1.1.11. Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi.....	38
2.3.1.1.12. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı.....	38

2.3.1.1.13. İşçi Özlük Dosyası.....	39
2.3.1.2. 3153 sayılı Kanuna Göre İhlaller .....	39
2.3.2.Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler .....	39
2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler .....	42
2.3.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri.....	43
2.3.2.3. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler .....	44
2.3.3.Giderilmeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler .....	44
2.3.3.1.Ödenmeyen İşçi Alacakları .....	44
2.3.3.2.İdari Para Cezaları.....	45
2.3.3.3. Suç Duyuruları ve İhbarlar.....	46
<b>3.BÖLÜM: UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER.....</b>	<b>48</b>
3.1.Eğitim Faaliyetleri.....	48
3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri .....	51
3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği.....	53
<b>4.BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>56</b>
4.1.Sonuç .....	56
4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri.....	58
4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri.....	58
4.2.2. Sorunlar ve Öneriler .....	58
4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri .....	60
4.3.1.Mevzuatla İlgili Önerileri .....	60
4.3.2. Sektör ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İlgili Öneriler.....	62



## **TABLolar LİSTESİ**

Tablo 1.1- Tüm Sektörler İçin Yıllara Göre Sağlık Personeli Sayıları

Tablo 1.2- Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı, 2012

Tablo 2.1- Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri

Tablo 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı

Tablo 2.3- Teftişi Yapılan İşyerlerinde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayısı

Tablo 2.4- İhbar ve Şikayet Dilekçeleri

Tablo 2.5- Özel Sağlık Kuruluşlarının Nitelikleri

Tablo 2.6- 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Tablo 2.7- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Tablo 2.8- Ödenmeyen İşçi Alacakları

Tablo 2.9- Suç Duyurusu ve İhbarlar

Tablo 3.1- Eğitim Faaliyet Tablosu

Tablo 3.2- Kurum ve Kuruluşlar ile Bilgilendirme, Tanıtım ve Duyarlılaştırma Toplantıları

Tablo 3.3- Basın-Yayın Organlarında Çıkan Haberler





## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.1- Özel Sağlık Kuruluşları Organizasyon Şeması
- Şekil 2.1- Özel Sağlık Kuruluşlarının Nitelikleri
- Şekil 2.2- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.3- İşçilerin İş Sözleşmesi Türleri
- Şekil 2.4- İşçilerin Görevleri İtibariyle Dağılımı
- Şekil 2.5- İşçilerin Cinsiyetlerine göre Görev Dağılımı
- Şekil 2.6- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.7- Ücret Ödeme Sistemleri
- Şekil 2.8- İşçilere Ödenen Ücretler
- Şekil 2.9- İşyerinde Uygulanan Ücret Ekleri
- Şekil 2.10- İşyeri ve İşçi Sayıları İle İşçilere Yapılan Toplam Ödemeler
- Şekil 2.11- İçerikleri İtibariyle İşçilere Yapılan Ödemeler
- Şekil 2.12- İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



**ÇSGB**

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

## **RESİMLER LİSTESİ**

Resim 3.1- Antalya İşveren Eğitimi

Resim 3.2- Manavgat İşveren Eğitimi

Resim 3.3- Manavgat İşçi Eğitimi

Resim 3.4- Balıkesir İşçi Eğitimi

Resim 3.5- Bursa İşveren Eğitimi

Resim 3.6- Antalya Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı

Resim 3.7- Çanakkale SMMM Odasıyla Yapılan Görüşme

Resim 3.8- Antalya SMMM Odasıyla Ortak Yapılan Eğitim Semineri

# 1.BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



## 1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

### 1.1. Teftiş Programının Adı

Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

### 1.2. Gerekçesi

Ülkemizde özel sağlık hizmetleri sektörünün önemli mesafeler olarak yoğun istihdam alanlarından biri haline gelmeye başlaması, sektörle ilgili iş mevzuatına ilişkin şikâyet ve ihbarların artmış olması, işyerlerinde yapılacak olan programlı teftişlerle büyük kitlelere ulaşılabilecek olması, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin ihlal edilmesi ancak uygulanacak teftiş modeli ile mevcut hukuka aykırılıkların büyük ölçüde düzeltilebilecek olması öngörülerek sektöre ilişkin programlı teftiş hazırlanmıştır. Gelen şikâyet ve ihbar dilekçelerinin değerlendirilmesinde;

Teftiş programı kapsamında yer alan işyerlerinde nöbetleşe çalışma sistemi ile 24 saatlik periyotlarla çalışılması ve haftalık 45 saati aşan çalışmaların süreklilik arz etmesi, işyerinde yapılan fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti verilmemesi, serbest zaman uygulamasının bulunmaması, ulusal bayram ve genel tatil günü yapılan çalışmalar ile fazla çalışmalar için işçilerden muvafakat alınmaması, denkleştirme uygulamalarının kanuni sınırlara uygun olarak işletilmemesi,

İşyerlerinde dinlenme ve izin sürelerinin mevzuata aykırı şekilde uygulanması,

Genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar karşılığında ilave ücret ödenmemesi,

Kayıt dışı ödemelerin olması,

Özellikle iyonlaştırıcı radyasyon ile iş görülen alanlarda çalışan işçilerin çalışma saatlerinin mevzuata aykırı olması,

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

### 1.3. Amacı

Özel sağlık kuruluşlarında yapılacak programlı teftişte genel amaç, işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilerek mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması, özel amaç ise;

İşyerlerinde yapılan çalışmaların yasal sürelerle çekilmesi, denkleştirme uygulamalarının mevzuata uygun hale getirilmesi,

Ücret, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışma ücretleri ile ilgili işçi alacaklarının ödettirilmesidir.

İş Teftiş Kurulu, programlı teftiş anlayışı ile çalışma yaşamında var olan sorunları gidermek konusunda işçi, işveren kuruluşları, meslek örgütleri ile birlikte mevcut sorunların çözümü ile çalışma barışını sağlamayı, işçilerin işyeri memnuniyetini artırmayı, işçilerin yasal hak ve sorumluluk bilinçlerini artırmayı, işyerlerini 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen mevzuat hükümlerine uygun hale getirmek ve devamlılığını sağlamayı hedeflemektedir.

#### 1.4. Kullanılan Yöntem

Konuyla ilgili işbirliği yapılacak kurum ve kuruluşlar ve sosyal taraflar belirlenmiş, bu kuruluşlar ve sosyal taraflar ile bilgilendirme, eğitim ve duyarlılık oluşturma toplantıları düzenlenmiştir. Sosyal taraflardan sektörle ilgili sorun ve çözüm önerileri istenmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığı yaratma adına basın ve kitle iletişim araçları kullanılmıştır.

İşyerlerinde yapılan teftişlerde mevzuata aykırı uygulamaların varlığının saptanması durumunda eksikliklerin giderilmesi amacıyla süre tanınmış, süre sonunda ikinci aşama teftişler yapılarak, rapora bağlanmıştır.

#### 1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na intikal eden ihbar ve şikâyet konuları, bu sektörde daha önce yapılan teftişler ile araştırma faaliyetleri sonucunda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde;

Çalışma sürelerinin uzunluğu

Hafta tatili izni ihlali

Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları sonucunda ödenmeyen ücretler

Ara dinlenmeleri ihlali



**CSGB**

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

Kayıtdışılık

Radyoloji çalışanlarına ilişkin özel düzenlemeler

Öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

## **1.6. Öncelikli Risk Grupları**

Hastaneler, Dal Hastaneleri, Tıp Merkezleri, Fizik Tedavi Merkezleri, Diyaliz Merkezleri ve Poliklinik düzeyindeki özel sağlık kuruluşlarında tüm çalışanlar hedef risk grubu olarak belirlenmiş olup, ayrıca özel risk grubu belirlenmemiştir.

## **1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri**

Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Antalya, Bursa, Balıkesir ve Çanakkale illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında uygulanmıştır.

## **1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu**

Programlı teftişler; Hastaneler, Dal Hastaneleri, Tıp Merkezleri, Fizik Tedavi Merkezleri, Diyaliz Merkezleri ve Poliklinik düzeyindeki özel sağlık kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir.

## **1.9. Teftişin Yapıldığı Alan, İşyerlerine İlişkin Tanımlar ve Genel Bilgiler**

### **1.9.1. Alan Hakkında Genel Bilgiler**

Ülkemizde özel sağlık hizmetleri sektörünün önemli mesafeler alarak ulusal sağlık politikasının önemli faktörlerinden biri olmaya başladığı dönem: sağlık ve sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması, aile hekimliği ve genel sağlık sigortası olmak üzere üç ana unsurdan oluşan ve 2003 yılında başlatılan "Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı" dönemidir.

2002 yılında özel hastanelere erişim kişi başına % 0,1 düzeyinde iken, yıllar itibariyle bu oranın katlanarak artmış ve 2012 yılında % 0,9 düzeyine kadar yükselmiştir. Son on yılda özel sağlık hizmeti sunucularının toplam sağlık hizmeti sunucuları içerisindeki payı oldukça artmıştır.

Özel sağlık hizmeti sunucularının sektör içindeki payının artışını doğrulayan bir başka veri de yıllara ve sektörlere göre yatan hasta sayılarına ilişkin verilerdir. 2002 yılında 5.508.263 yatan hastadan

556.494' üne( yaklaşık %10'una ) özel sağlık hizmeti sunucuları yatarak tedavi hizmeti verirken, 2012 yılında 11.978.827 yatan hastadan 3.485.092' sine ( yaklaşık %29' una ) özel sağlık hizmeti sunucuları yatarak tedavi hizmeti vermişlerdir. 2012 yılı itibariyle Türkiye' de 541 özel hastane, 370 özel hemodiyaliz merkezi, 520 ağız ve diş sağlığı hizmeti veren hastane ve merkez, 481 tıp dal merkezi ve özel poliklinik faaliyet göstermektedir.

	2002	2009	2010	2011	2012
Uzman Hekim	45.457	60.655	63.563	66.064	70.103
Pratisyen Hekim	30.900	35.911	38.818	39.712	38.877
Asistan Hekim	15.592	22.075	21.066	20.253	20.792
<b>Toplam Hekim</b>	<b>91.949</b>	<b>118.641</b>	<b>123.447</b>	<b>126.029</b>	<b>129.772</b>
Diş Hekimi	16.371	20.589	21.432	21.099	21.404
Eczacı	22.289	25.201	26.506	26.089	26.571
Hemşire	72.393	105.176	114.772	124.982	134.906
Ebe	41.479	49.357	50.343	51.905	53.466
Diğer Sağlık Personeli	50.106	93.550	99.302	110.862	122.663
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	83.964	197.386	198.694	209.126	209.736
<b>TOPLAM PERSONEL SAYISI</b>	<b>378.551</b>	<b>609.900</b>	<b>634.496</b>	<b>670.092</b>	<b>698.518</b>

Tablo 1.1- Tüm Sektörler İçin Yıllara Göre Sağlık Personeli Sayıları

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel Sektör	Diğer	Toplam
Uzman Hekim	34.069	13.544	21.252	1.238	70.103
Pratisyen Hekim	32.457	215	6.184	21	38.877
Asistan Hekim	7.137	13.238	0	417	20.792
<b>Toplam Hekim</b>	<b>73.663</b>	<b>26.997</b>	<b>27.436</b>	<b>1.676</b>	<b>129.772</b>
Diş Hekimi	7.291	1.012	12.913	188	21.404
Eczacı	1.920	271	24.298	82	26.571
Hemşire	92.118	20.287	19.792	2.709	134.906
Ebe	48.409	764	4.224	69	53.466
Diğer Sağlık Personeli	83.542	10.382	28.143	596	122.663
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	181.824	9.017	18.895	-	209.736
<b>TOPLAM PERSONEL SAYISI</b>	<b>488.767</b>	<b>68.730</b>	<b>135.701</b>	<b>5.320</b>	<b>698.518</b>

Tablo 1.2- Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı

TÜİK' in yayımlanmış olduğu hane halkı işgücü istatistiklerine göre 2012 yılı için 24.821 bin kişilik istihdamın 12.569 bini hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Sağlık sektörünün kamu ve özel sektör itibariyle bu istihdam içindeki payı 698 bin 518 kişi ve bu istihdam içerisinde özel sektörün ağırlığı ise 135 bin 701 kişidir. Sağlık sektörüne bakıldığında, Türkiye'nin büyüyen ekonomisi ve gün geçtikçe



artan yatırım potansiyeli, son yıllarda yerli ve uluslararası yatırımcıların da ilgisini çekmiştir. Türkiye'nin sağlık harcamaları mevcut durumda gelişmekte olan ülkeler ile aynı seviyede olup %6 - %7 civarındadır.

### 1.9.2. İşyerlerine İlişkin Tanımlar

**Hastane(Darüşşifa):** Sağlık hizmeti verilen ve bu amaçla gerektiğinde hastaların yatarak tedavi oldukları kurum. Hastanelerde hastalar, paralı veya parasız olarak tedavi edilirler. Hastaneler, devlet hastaneleri, özel üniversiteler, dernekler, sigorta şirketleri tarafından ücretli veya ücretsiz olarak işletilirler. Geçmişte dini organizasyon ve gönüllüler tarafından verilen hastane hizmetleri günümüzde doktor, cerrah, hemşire, ebe, eczacı gibi sektörde uzman sağlık personeli tarafından verilmektedir.

**Tıp Merkezi:** Ayakta teşhis ve tedavi yapılan özel sağlık kuruluşları.

**Dal Hastanesi:** Belirli bir yaş ve cins grubu hastalar ile belirli bir hastalığa tutulanların ya da bir organ veya organ grubu hastaların müşahede, muayene, teşhis ve tedavi edildikleri yataklı kurumlardır.

**Fizik Tedavi Merkezi:** Fizik tedavi ya da İngilizce konuşulan ülkelerde yaygın adıyla Fizyoterapi, yaralanma, hastalık, travma ya da yaşlılık gibi nedenlerle eksilme gösteren fonksiyonel hareketleri geri kazandırma amaçlı yapılan, elektrik akımı, sıcak ya da soğuk uygulaması, egzersizler ya da çeşitli dalgalarla hastaların tedavisinin yapıldığı kurumlardır.

**Diyaliz Merkezi:** Böbrek yetmezliği olan kişilerde, vücutta biriken fazla sıvı ve atık maddelerin yarı geçirgen bir membran (zar) aracılığıyla temizlenmesi işleminin yapıldığı kuruluşlardır.

**Poliklinik:** Hastalıkların ön tanılarının ve ayakta tedavilerinin yapıldığı özel klinik.

**Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi:** Ağız boşluğu ve ilgili oluşumların hastalıklarını, bunların nedenlerini, tanı ve tedavilerini inceleyen tıp kurumlarıdır.



**Pratisyen Hekim (Tıp Doktoru):** İnsan sağlığının korunması için önlemler alan, hastalıklara tanı koyan, tıbbi ve cerrahi girişimlerde bulunarak hastalığın tedavisini sağlayan kişidir.

**Patoloji Laboratuvar Teknikeri:** Doku ve vücut sıvılarının mikroskopik incelemesini yapan kişidir.

**Odyometrist:** İnsanların işitme bozukluğunun derecesini çeşitli testler yardımı ile saptayan ve hastanın durumuna göre işitme cihazı ihtiyacını belirleyen ve uygulayan, gerekli durumlarda konuşma tedavisi veren kişidir.

**Fizyoterapist:** Yaralanma, hastalık, özürlü, hareket sistemi bozuklukları ve sağlıkla ilgili diğer durumlardan kaynaklanan ağrı ve fonksiyon bozukluklarında; hekimin tanısına göre, fizyoterapi ve rehabilitasyona yönelik ölçme ve değerlendirme yaparak bunların ışığında tedavi programını planlayan ve uygulayan kişidir.

**Diş Hekimi:** Diş hekimi; insan sağlığı ile ilgili olarak dişlerin, diş etlerinin, ağız boşluğu, çene ve komşu dokularının sağlığının korunması, diş ve çene düzensizliklerinin teşhis, tedavi ve rehabilite edilmesiyle ilgili her türlü mesleki faaliyeti icra etmeye yetkili kişidir.

**Biyokimya Teknikeri:** Sağlık ve endüstri kuruluşları ile tıbbi malzeme üreten şirketlerde laboratuvar ortamı içinde, her türlü tekniği kullanarak maddelerin gerekli görülen çözümlenmelerini (analizlerini) yapan kişidir.

**Ameliyathane Hizmetleri Teknikeri:** Ameliyathanede bulunan tüm alet ve cihazları kullanabilen, ameliyathaneyi ameliyata hazırlayan ve ameliyata giren ekipte yer alan yardımcı sağlık personelidir.

**Psikolog:** İnsan ve hayvan davranışlarını, zihinsel süreçlerini, yapı ve süreçlerini, gözlem ve deney gibi bilimsel yöntemleri kullanarak inceleyen, davranış bozukluklarının ve gelişim sorunlarının teşhis ve tedavisi yönünde faaliyetlerde bulunan kişidir.



**Laboratuvar Teknisyeni:** Sağlık kurumları bünyesindeki çeşitli laboratuvarlarda hastanın durumu ile ilgili olarak, hekimin gerekli gördüğü tıbbi analizleri yapan teknik elemandır.

**Hemşire:** Bireyleri; hastalıklardan korunma yolları konusunda bilgilendiren, beden veya ruh sağlığının bozulması halinde hekim tarafından verilen tedaviyi uygulayan, hasta bakımını planlayan, uygulayan, denetleyen ve izleyen kişidir.

**Ebe:** Doğum sırasında hekime yardımcı olan, hekim olmayan yerlerde doğum yaptıran, ana ve çocuk sağlığının korunması için yürütülen hizmetlerde diğer sağlık personeli ile işbirliği içinde görev alan sağlık elemanıdır.

**Biyolog:** Canlı türlerinin tanımlanması, sınıflandırılması, yaşamı ve evrimini etkileyen koşullar üzerinde araştırma yapan kişidir.

**Anestezi Teknisyeni:** Her türlü ameliyatta hastanın uyutulması (anestezi) ile ilgili tıbbi yöntemleri hekimin talimatına göre uygulayan ve hekime yardımcı olan kişidir.

**Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri:** Kaza, yangın gibi felaketler sonucunda yaralananlar ile kalp krizi, felç, solunum yetersizliği gibi nedenlerle birden bire hastalanan insanları, gerektiğinde buldukları yerde ilk tedavilerini yapıp, güvenli bir şekilde hastanelerin acil servisine getiren kişidir.

**Acil Tıp Teknisyeni (ATT):** Toplumdaki birey ya da bireylerin, bedenen veya ruhen, kazaya uğraması veya hastalanması halinde, tıbbın gerektirdiği bilgi ve becerilerle ilk yardım ve acil bakım hizmetlerini uygulayan, hasta, yaralı ya da kazazedenin sağlık merkezlerine ulaştırılmasını sağlayan, Sağlık Bakanlığınca tescil edilmiş bir okuldan mezun olan sağlık meslek mensubudur.

**Doktor:** İnsanların sağlığını koruma ve sağlık koruma yöntemlerini geliştirme, hastalık ve sakatlıkları iyileştirme alanında çalışan ve araştırma yapan kişidir.

**Sağlık Memuru:** Bireyleri hastalıklardan korunma yolları konusunda bilgilendiren beden veya ruh sağlığının bozulması hâlinde hekim tarafından verilen tedaviyi uygulayan, hasta bakımını planlayan, uygulayan, izleyen ve denetleyen kişidir.

### 1.9.3. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Sağlık Bakanlığı'nca açılış ruhsatı ve faaliyet izin belgesi verilen; Antalya, Bursa, Balıkesir ve Çanakkale illerinde faaliyet gösteren Hastaneler, Dal Hastaneleri, Tıp Merkezleri, Fizik Tedavi Merkezleri, Diyaliz Merkezleri ve Poliklinikler ile Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerinden oluşan özel sağlık kuruluşlarıdır.

Özel sağlık kuruluşları ile ilgili kanun ve yönetmelik hükümleri dâhilinde hasta kabul ve tedavi etmek üzere;

**a) Hastanelerde;** iç hastalıkları, genel cerrahi, çocuk sağlığı ve hastalıkları, kadın hastalıkları ve doğum, kulak-burun-boğaz, göz sağlığı ve hastalıkları, diş hekimliği hizmetleri, ortopedi ve travmatoloji, nöroloji, üroloji, plastik ve rekonstrüktif cerrahi, anestezi ve reanimasyon dalları ile yoğun bakım üniteleri, laboratuvarlar, radyoloji ünitesi gibi alanlarda hasta kabul ve tedavi işlemleri,

**b) Dal hastanelerinde;** belirli bir yaş ve cins grubu hastalar ile belirli bir hastalığa tutulanların ya da bir organ veya organ grubu hastaların müşahede, muayene, teşhis ve tedaviye yönelik hizmetleri,

**c) Tıp merkezlerinde;** ayakta teşhis ve tedavi hizmetleri,

**c) Fizik ve tedavi merkezlerinde;** yaralanma, hastalık, travma ya da yaşlılık gibi nedenlerle eksilme gösteren fonksiyonel hareketleri geri kazandırma amaçlı yapılan, elektrik akımı, sıcak ya da soğuk uygulaması, egzersizler ya da çeşitli dalgalarla hasta tedavisi hizmetleri,

**d) Diyaliz merkezlerinde;** böbrek yetmezliği olan kişilerde, vücutta biriken fazla sıvı ve atık maddelerin yarı geçirgen bir membran (zar) aracılığıyla temizlenmesi işlemleri,

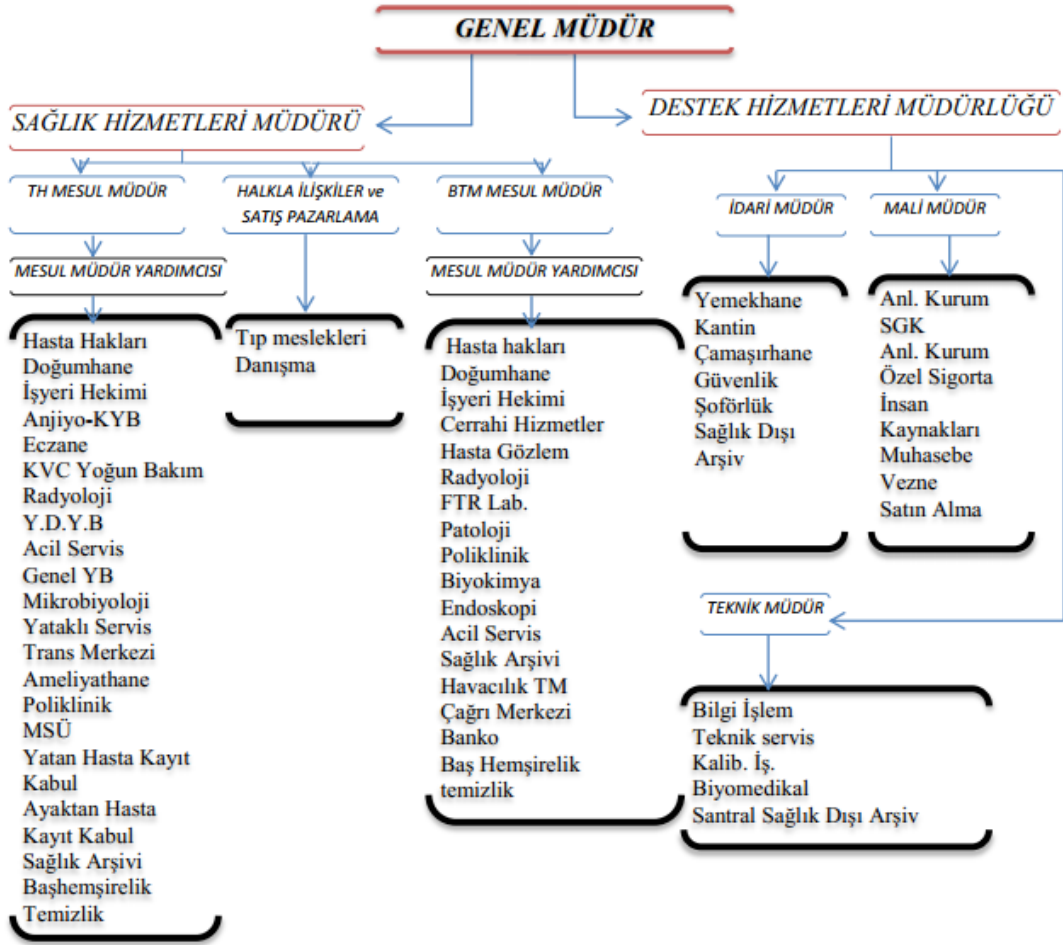
**e) Ağız ve diş sağlığı merkezlerinde ise;** ağız boşluğu ve ilgili oluşumların hastalıklarını, bunların nedenlerini, tanı ve tedavi hizmetleri, Sunulmaktadır.

Örnek hastane organizasyon şeması aşağıdaki gibidir.



**CSGB**

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



Şekil 1.1- Özel Sağlık Kuruluşları Organizasyon Şeması

# 2.BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 2.1.İşyerlerine İlişkin Tespitler
- 2.2.İşçilere İlişkin Tespitler
- 2.3.Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkla İlgili Tespitler



## 2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

### 2.1.İşyerlerine İlişkin Tespitler

#### 2.1.1.İşyeri Ölçekleri

Özel sağlık sektöründe teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçeklerine ilişkin dağılımı iller itibari ile aşağıda gösterilmiştir.

İller	Mikro (1-9)*	Küçük (10-49)*	Orta (50-249)*	Büyük (250<)*	Toplam
Antalya	4	20	14	10	48
Bursa	7	14	12	6	39
Balıkesir	-	4	4	2	10
Çanakkale	-	4	3	-	7
Toplam	11	42	33	18	104

Tablo 2.1- Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri

İşçi sayıları baz alındığında, teftişi gerçekleşen özel sağlık kuruluşlarının % 40'ı küçük, %32'si orta, %17'si büyük ve %11'i de mikro ölçekli işyerleridir.

#### 2.1.2.Kurulu Oldukları İller

Teftiş kapsamına alınan işyerlerinin sayıları aşağıdaki gibidir.

İller	İşyeri Sayısı	Alt İşveren Sayısı	Toplam
Antalya	48	-	48
Bursa	38	1	39
Balıkesir	10	-	10
Çanakkale	7	-	7
Toplam	103	1	104

Tablo 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı

Bu teftişler kapsamında ulaşılan işçi sayıları, asıl işveren ve alt işveren bakımından aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İller	İşyeri Sayısı			Teftişte Ulaşılan İşçi Sayısı (Toplam)		
	Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam	Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam
Antalya	48	-	48	3943	-	3943
Bursa	38	1	39	4178	3	4181
Balıkesir	10	-	10	1090		1090
Çanakkale	7	-	7	768		768
Toplam	103	1	104	9979	3	9982

Tablo 2.3- Teftişi Yapılan İşyerlerinde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayısı

Programlı teftiş kapsamında 104 işyerinde teftiş yapılmıştır. Ayrıca teftiş kapsamındaki işyerleri hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal eden şikâyet ve ihbar dilekçeleri teftiş sürecinde değerlendirilmiş olup, bahse konu şikâyet ve ihbar dilekçelerinin sayısal dökümü aşağıdaki gibidir:

İller	Şikâyet ve İhbar Sayısı
Antalya	14
Bursa	-
Balıkesir	-
Çanakkale	-
Toplam	14

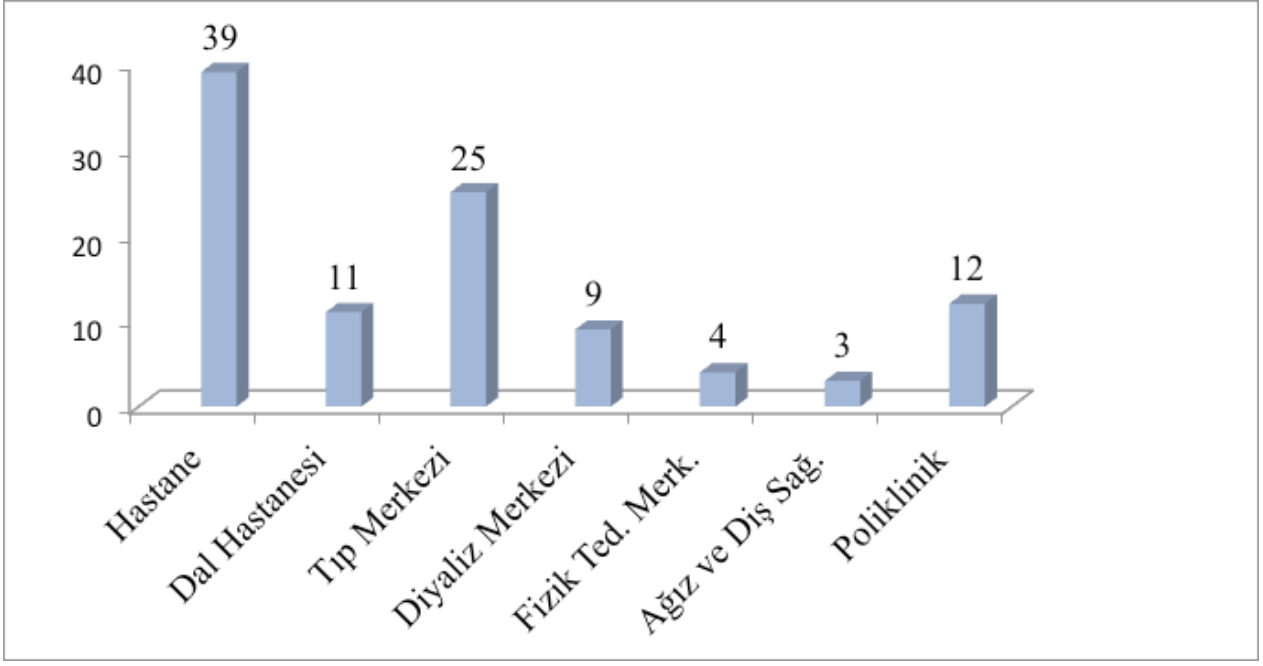
Tablo 2.4- İhbar ve Şikâyet Dilekçeleri

### 2.1.3. Alt İşverenlik Uygulaması

Yapılan programlı teftişlerin %1'inin alt işverenleri içermesinin nedeni, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verilmesi ve yardımcı işlerin (temizlik, güvenlik, yemek vs.) icra edilen programlı teftiş kapsamında bulunmamasıdır.

## 2.1.4. İşin Niteliği

Teftişi yapılan kuruluşların nitelikleri itibarıyla dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:



Şekil 2.1- Özel Sağlık Kuruluşlarının Nitelikleri

Teftiş Yapılan İller	Hastane	Dal Hastanesi	Tıp Merkezi	Diyaliz Merkezi	Fizik Ted. Merk.	Ağız ve Diş Sağ.	Poliklinik	Toplam
Antalya	17	4	16	5	1	2	4	49
Bursa, Balıkesir, Çanakkale	22	7	9	4	3	1	8	54
Toplam	39	11	25	9	4	3	12	103

Tablo 2.5- Özel Sağlık Kuruluşlarının Nitelikleri

İş Teftiş Grup Başkanlıkları görev alanında teftişi yapılan ve asıl işveren niteliği bulunan 103 özel sağlık kuruluşunun; yaklaşık %38'ini hastaneler, %24'ünü tıp merkezleri, %12'sini poliklinikler, %10'unu dal hastaneleri, %9'unu diyaliz merkezleri, %4'ünü fizik tedavi merkezleri ve %3'ünü de ağız ve diş sağlığı merkezleri oluşturmaktadır.



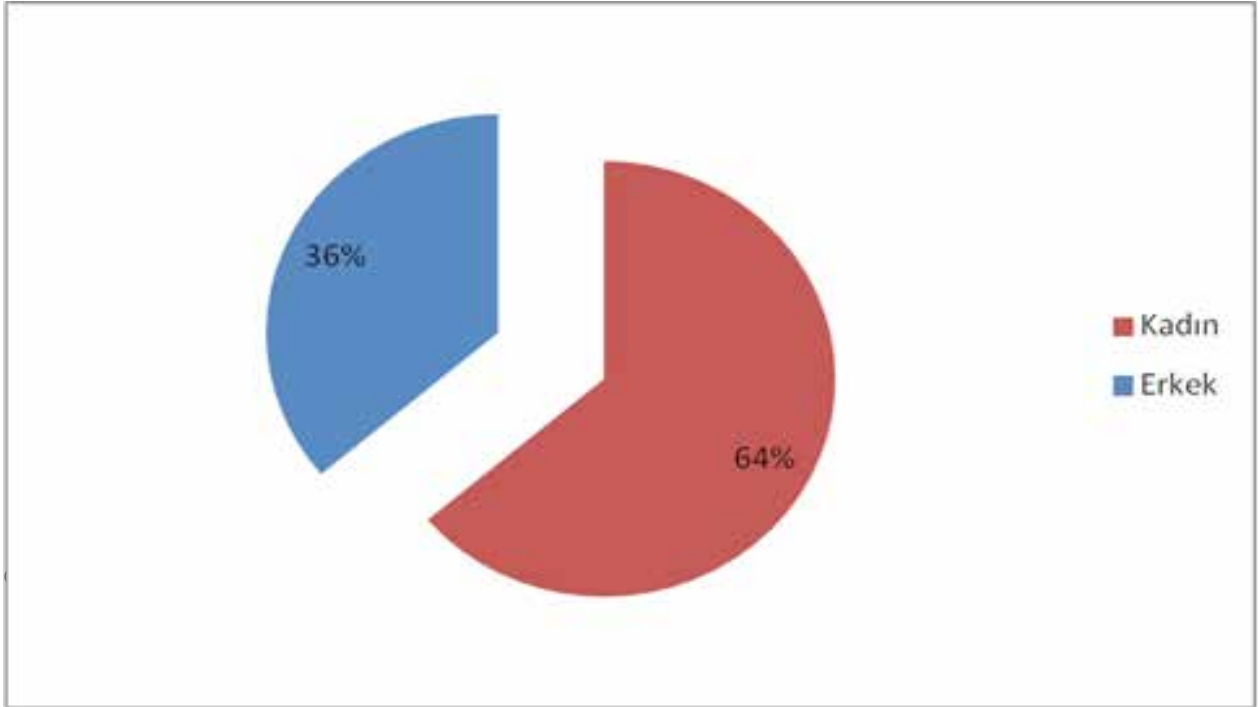
### 2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.

## 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

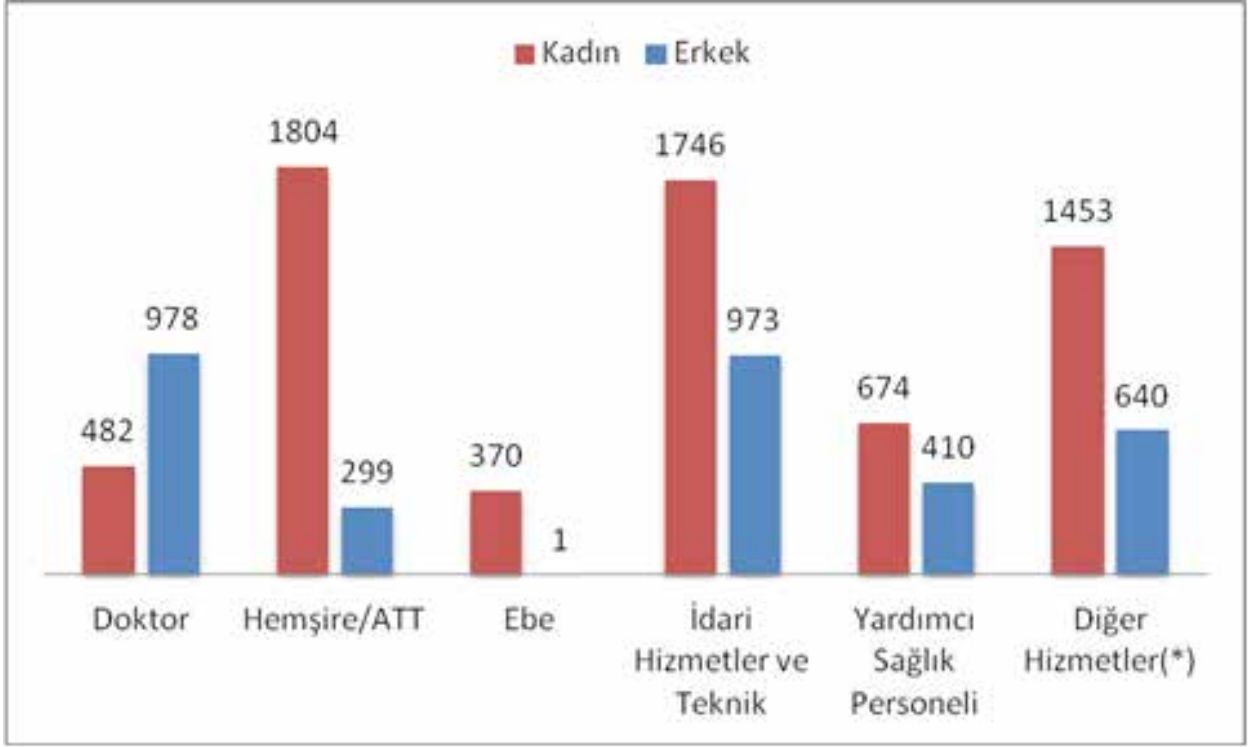
### 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

"İşveren bilgi formu" aracılığıyla tespit edilen bilgilerden biri de işçilerin cinsiyet itibariyle nasıl bir



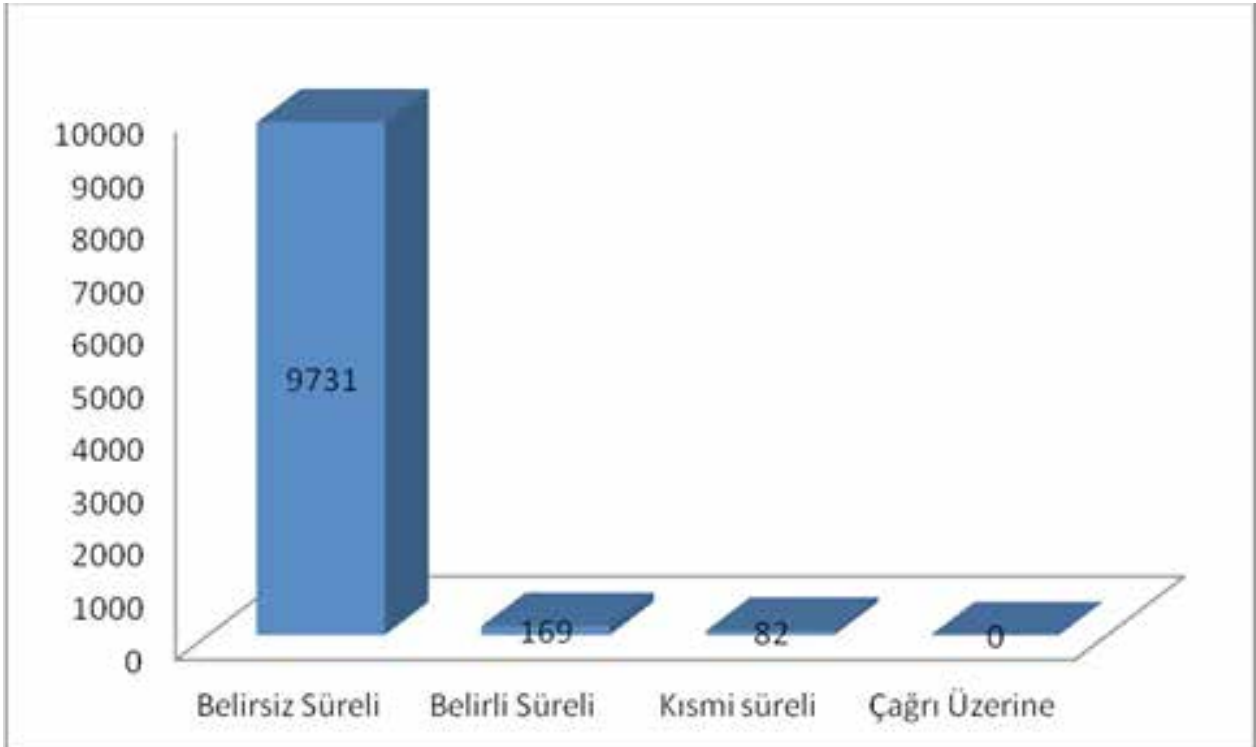
Şekil 2.2- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan 104 işyerinde çalışan toplam 9.982 işçinin %64'ünün kadın, %36'sının ise erkek olduğu; kadın işçilerin ağırlıklı olarak hemşirelik ve ATT hizmetlerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.



Şekil 2.3- İşçilerin Cinsiyetlerine göre Görev Dağılımı

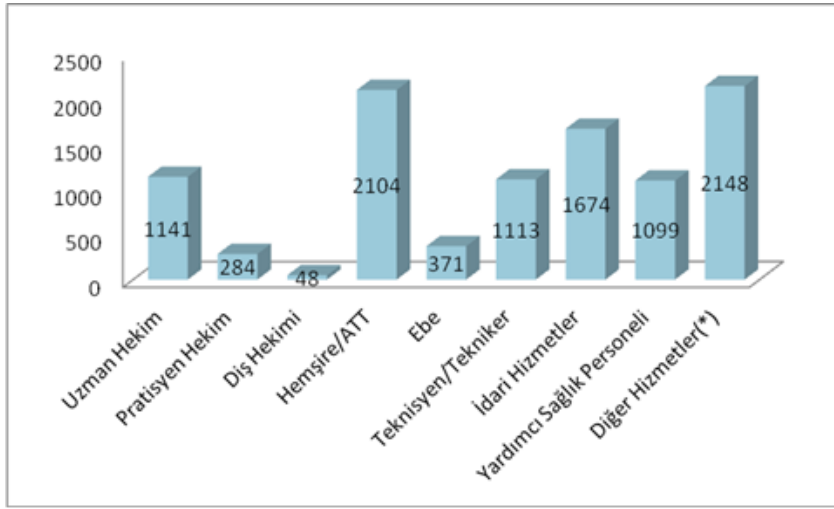
### 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı



Şekil 2.4- İşçilerin İş Sözleşmesi Türleri

Yukarıdaki grafik incelendiğinde işçilerin %97,5'inin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %1,7'sinin belirli süreli iş sözleşmesiyle, %0,8'inin de kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştığı görülmektedir. Yapılan teftişlerde çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesine rastlanmamıştır. Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanların büyük bir çoğunluğunu hekimler oluşturmaktadır.

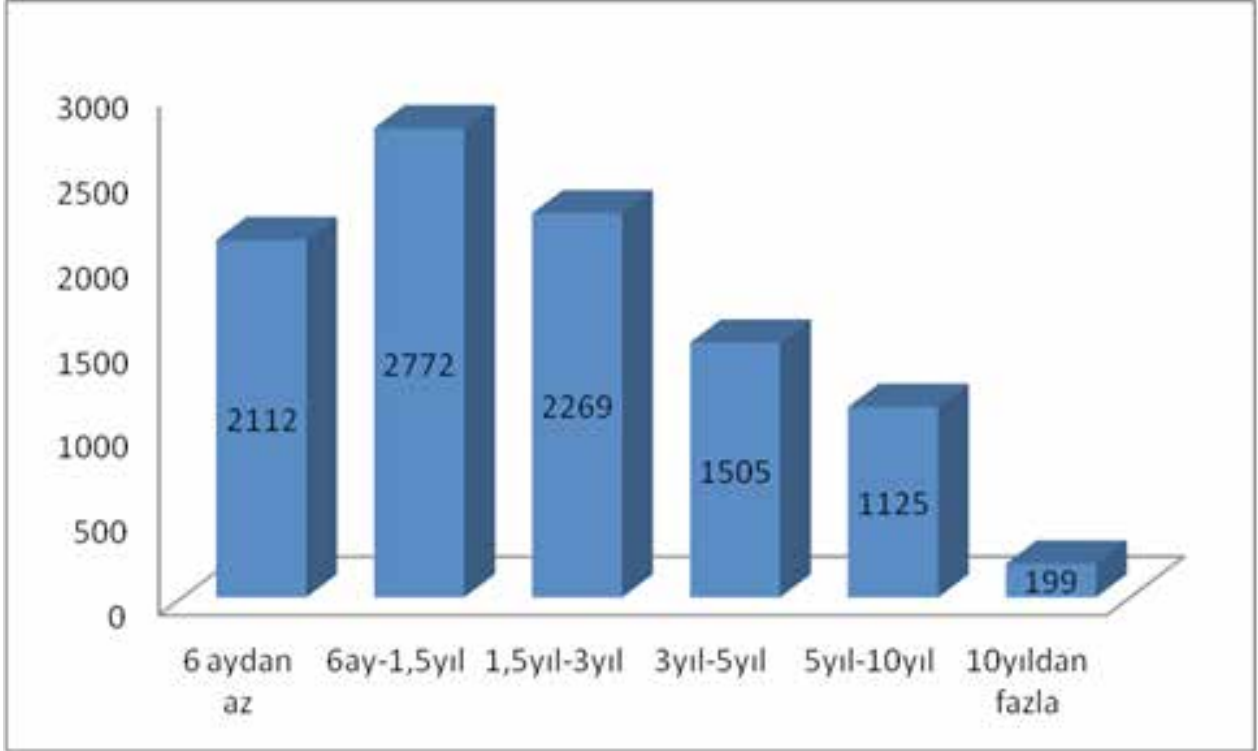
### 2.2.3. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı



Şekil 2.5- İşçilerin Görevleri İtibariyle Dağılımı

İşçilerin çalıştıkları bölümler itibariyle dağılımı incelendiğinde %60'ının "Hemşire/ATT, İdari Hizmetler, Diğer Hizmetler" görevlerinde, % 40'ının diğer bölümlerde (İdari Hizmetler, Yardımcı Sağlık Personeli, Uzman Hekimlik hizmetleri vb.) yoğunlaştığı görülmektedir.

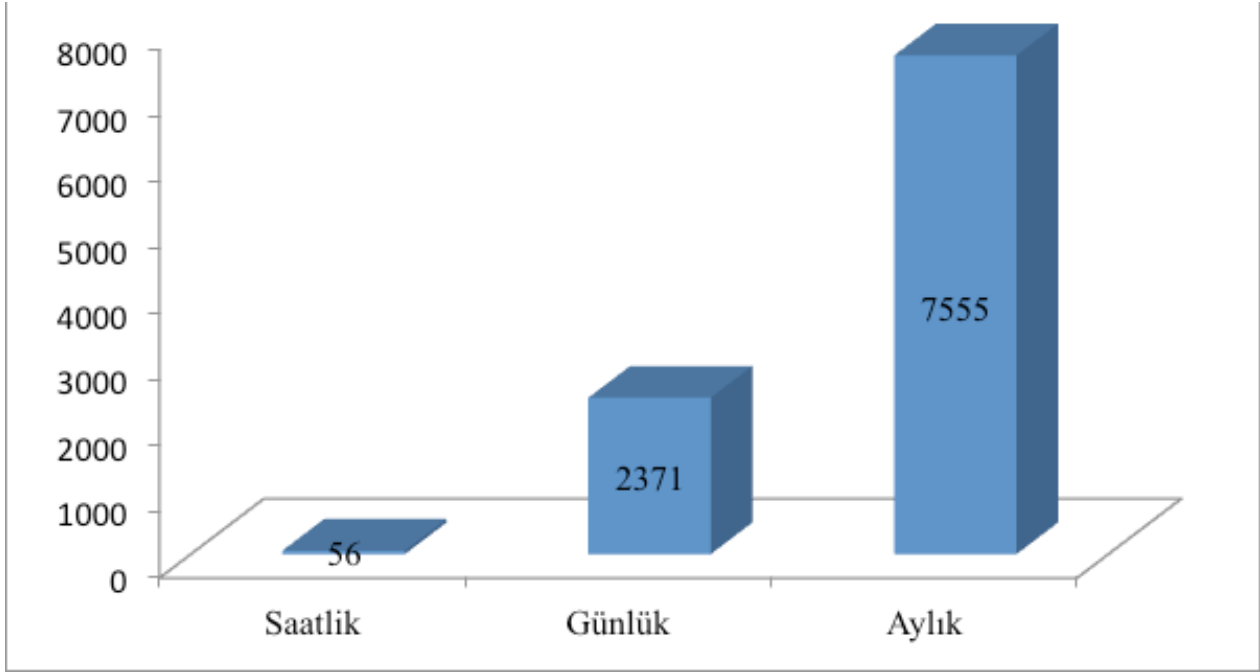
## 2.2.4. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı



Şekil 2.6- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Teftişi gerçekleşen işyerlerinde çalışan işçilerin %21'inin kıdemi 6 aydan az, %27'sinin 6 ay-1,5 yıl aralığında, %22'sinin 1,5 yıl-3 yıl aralığında, %15'inin 3 yıl-5 yıl aralığında, %11'inin 5 yıl-10 yıl aralığında, %4'ünün ise 10 yıldan fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum sektördeki işçi sirkülasyonunun fazla olduğunu, bir başka deyişle sektör içerisindeki kıdemli işçi sayısının az olduğunu göstermektedir.

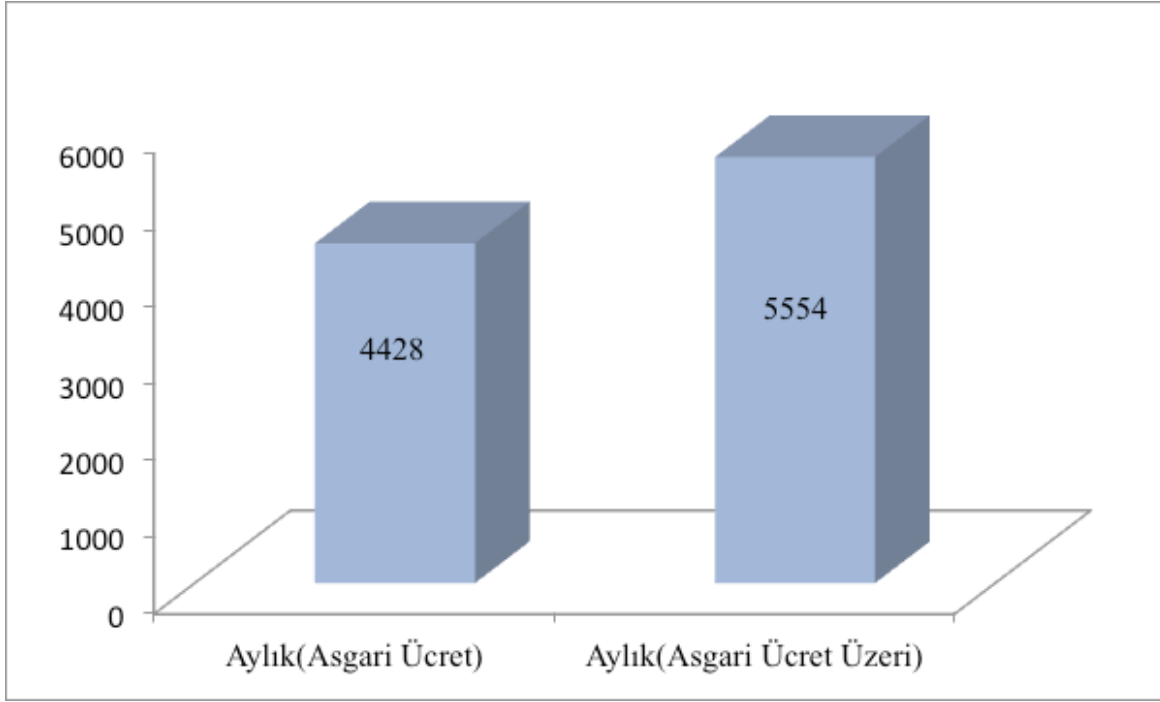
## 2.2.5. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



Şekil 2.7- Ücret Ödeme Sistemleri

Teftiş edilen işyerlerinde çalışanların ücret ödeme sistemine göre yaklaşık %76'sı aylık ücret, %24'ü ise günlük ve saatlik ücret almaktadır.

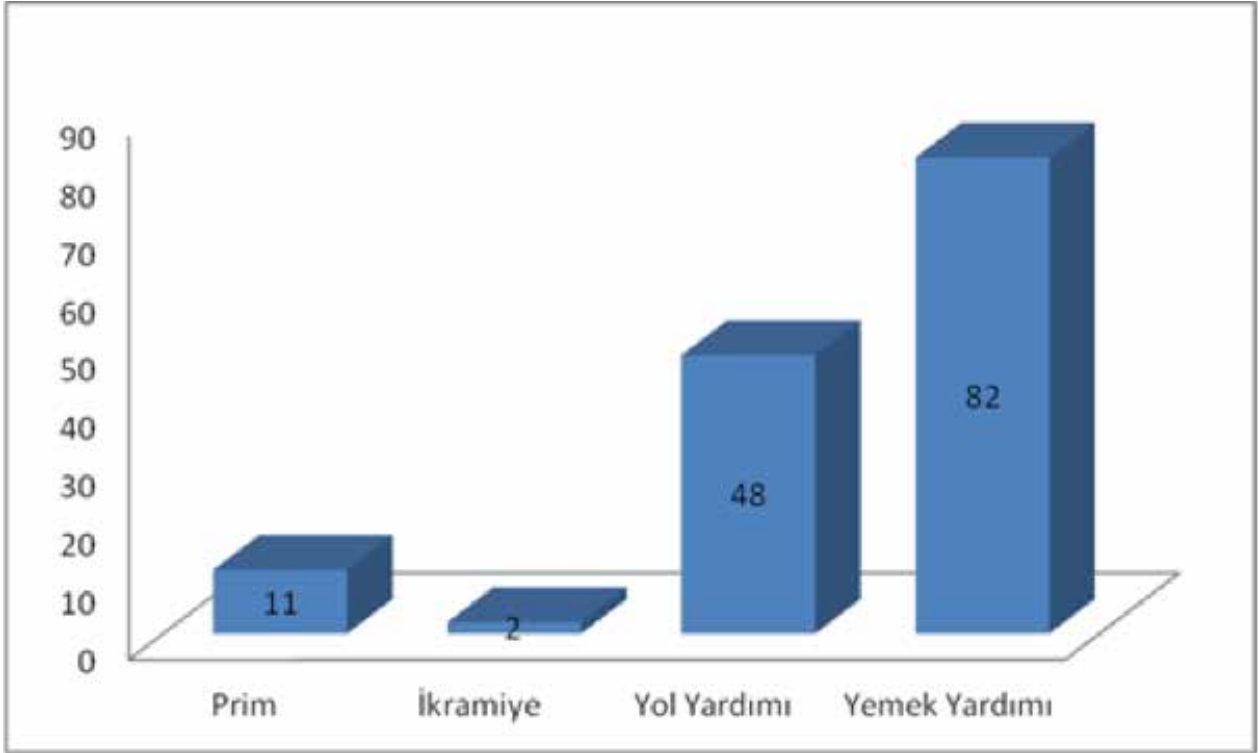
## 2.2.6. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları



Şekil 2.8- İşçilere Ödenen Ücretler

İşçilere ödenen ücretlerin yaklaşık %66'sı asgari ücretin üzerinde, %34'ünün ise asgari ücret seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

## 2.2.7. İşyerinde Uygulanan Ücret Eklerine Göre Dağılım



Şekil 2.9- İşyerinde Uygulanan Ücret Ekleri

Teftişi gerçekleşen toplam 104 işyerinden; 11'inde prim, 2'sinde ikramiye, 48'inde yol yardımı, 82'sinde ise yemek yardımı adı altında ek sosyal yardımlara rastlanmıştır.

## 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

### 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

#### 2.3.1.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Teftiş programı kapsamında 4 ilde, 103 işyerinde ve 1 alt işverende yapılan teftişler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tablodaki gibidir.



4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER						
	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Toplam İşyeri Sayısına Oranı
<b>100</b>		<b>ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ</b>		<b>104</b>	<b>12</b>	<b>% 3</b>
	100.1	Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi	3	3	9	% 3
	100.2	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak		0	0	0
<b>101</b>		<b>EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>1</b>	<b>% 1</b>
	101.1.	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak	5	0	0	0
	101.2.	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz farklı işlem yapmak	5	0	0	0
	101.3.	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5	0	0	0
	101.4.	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak	5	1	4	% 1
	101.5.	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak	5	0	0	0
<b>102</b>		<b>GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMAK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	102.1.	İşçinin yazılı rızasını almak	7	0	0	0
	102.2.	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak	7	0	0	0
	102.3.	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak	7	0	0	0
<b>103</b>		<b>İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 17</b>
	103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	16	436	% 15
	103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	2	41	% 2
	103.3	2 aylık süre dolmadan sözleşmenin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek	8	0	0	0
<b>104</b>		<b>ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	104.1.	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	0	0	0
	104.2.	Çağrıyı en az 4 gün önceden yapmamak	14	0	0	0
<b>105</b>		<b>ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	0	0	0
<b>106</b>		<b>TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	106.1.	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29	0	0	0
	106.2.	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi	29	0	0	0
	106.3.	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiyi işe çağırılmamak	29	0	0	0
<b>107</b>		<b>ENGELLİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK</b>		<b>104</b>		<b>% 27</b>



	107.1	Engelli çalıştırmamak	30	29	106	% 27
<b>108</b>	<b>ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK</b>			<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 51</b>
	108.1	Ücret ile bu yasadaki doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	46	2604	% 44
	108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	7	261	%7
<b>109</b>	<b>ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK</b>			<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 17</b>
	109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	18	2009	% 17
<b>110</b>	<b>ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK</b>			<b>14</b>	<b>0</b>	<b>% 1</b>
	110.1	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38	1	1	% 1
<b>111</b>	<b>ASGARI ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>			<b>104</b>		<b>0</b>
	111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39			
<b>112</b>	<b>FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>			<b>104</b>		<b>% 78</b>
	112.1.	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	82	3545	% 78
	112.2.	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41	8	259	% 7
	112.3.	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	48	5113	% 46
	112.4.	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	0	0	0
	112.5.	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	22	400	% 21
	112.6.	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak	41	0	0	0
	112.7.	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	25	103	% 24
	112.8.	Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek	41	-	-	-
<b>113</b>	<b>ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK</b>			<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 65</b>
	113.1	Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44	7	788	% 7
	113.2	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	68	4284	% 65
<b>114</b>	<b>HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK</b>			<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 4</b>
	114.1.	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	4	33	% 4
	114.2.	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	0	0	0
	114.3.	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanmada saymamak	46	0	0	0
	114.4.	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek	46	0	0	0
	114.5.	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek	46	0	0	0
<b>115</b>	<b>YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	115.1	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	52	0	0	0
<b>116</b>	<b>YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>			<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 56</b>



116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	18	441	% 17
116.2	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	23	576	% 22
116.3	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak	54	0	0	0
116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	31	538	% 30
116.5	Ücretsiz yol izne vermemek	56	0	0	0,00
116.6	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	21	2405	% 20
116.7	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57	58	1.678	% 56
116.8	İzinde çalışmak	58	0	0	0
116.9	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullan- dırmamak veya eksik kullandırmak	60	42	625	% 40
<b>117</b>	<b>ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
117.1	Ücretten indirim yapmak	62	0	0	0
<b>118</b>	<b>ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 57</b>
118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	59	3611	% 57
118.2	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak		6	75	%6
118.3	Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek		33	2090	% 31
118.4	Telafi çalışması usullerine uymamak	64	0	0	0
118.5	Çalışma saatlerini duyurmamak	67	0	0	0
118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	7	177	% 6
118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	59	5953	% 56
<b>119</b>	<b>POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 41</b>
119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76/b	5	559	% 5
119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76/b	27	3023	% 26
119.3	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	76/b	10	2326	% 10
119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76/b	0	0	0
<b>120</b>	<b>HAZIRLAMA, TAMAMLAMA, TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖNETMELİĞE AYKIRILIK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
120.1	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yön. uymamak	70	0	0	0
<b>121</b>	<b>ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 3</b>
121.1	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71	3	8	% 3
121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	0	0	0
<b>122</b>	<b>YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
122.1	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	72	0	0	0
<b>123</b>	<b>ANALIK HALİNDEKİ ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>% 1</b>
123.1	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	0	0	0
123.2	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek	74	0	0	0
123.3	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verme-mek	74	0	0	0
123.4	Süt izni vermemek	74	1	1	% 1

<b>124</b>	<b>GEBE VEYA ÇOCUK EMZİREN KADINLAR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	124.1 Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	88	0	0	0
<b>125</b>	<b>İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>% 2</b>
	125.1 İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	2	32	% 2
<b>126</b>	<b>18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	126.1 18 yaşından küçük işçilere sağlık raporu almamak	87	0	0	0
<b>127</b>	<b>İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	127.1 İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	90	0	0	0
<b>128</b>	<b>ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>		<b>104</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	128.1 Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	0	0	0
	128.2 İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	0	0	0
	128.3 Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107	0	0	0

Tablo 2.6- 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

### 2.3.1.1.1.Muvazaalı Alt İşverenlik Uygulamaları

4857 sayılı İş Kanununun 2'nci maddesinin 6'nci fıkrasında alt işverenlik ilişkisi "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için öncelikle iki ayrı işveren bulunması, alt işveren tarafından yapılan işin (işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren) asıl işin bir bölümünü oluşturması ya da yardımcı işlerinden birisi olması gerekmektedir. Bunun dışında tarafların aralarındaki ilişkiyi ne şekilde adlandırdığının bir önemi bulunmamaktadır.

Özel sağlık kuruluşlarında yürütülen programlı teftişlerde, alt işveren uygulamaları incelenirken yardımcı işleri (temizlik, güvenlik, yemek işleri vb. ) yürüten alt işverenler teftiş kapsamına alınmamıştır. Antalya ilinde 3 işyerinde kurulan asıl işveren – alt işveren ilişkisinin 4857 sayılı İş Kanununun 2 ve 3'üncü maddeleri ile 3'üncü maddesine dayanılarak çıkartılan Alt İşverenlik Yönetmeliğine aykırı



olarak çalışan 3 hekimin aynı zamanda 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun hükümlerine göre şirket kurduğu, iş görmeleri karşılığında aldıkları ücretlerin bir kısmını işverene fatura kesmek suretiyle elde ettikleri, bu ilişkinin sonucu olarak vergi ve sigorta primi bakımından kamusal yükümlülüklerden kaçınma sonucu doğduğuna kanaat getirilmiştir. Muvazaalı olarak kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonlandırılması için verilen süre sonunda ilgili işyerlerinde işverenler bu uygulamaya son vermişlerdir.

### **2.3.1.1.2. Eşit Davranma İlkesi**

İşyerlerinde yapılan programlı teftişlerde, bir işyerinde, 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesine muhalefet edildiği tespit edilmiştir. Bahse konu yasanın ilgili hükmüne aykırı işlemin; işyerinin el değiştirmesi nedeni ile yeni işverenlikçe 2 doktora emsallerine göre düşük ücret verilmesi sonucunda ortaya çıktığı belirlenmiş, bu olumsuzluk verilen süre içerisinde işverenlikçe giderilmiştir.

### **2.3.1.1.3. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık**

İş sözleşmelerinin hem mevzuata uygun olarak düzenlenmemesi hem de bir nüshalarının işçilere verilmemesi yapılan teftişler esnasında sık karşılaşılan ihlallerin başında gelmektedir. İş sözleşmesine ilişkin mevzuata aykırılıkların sıralamasını; belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulanabilmesi için yasanın öngördüğü koşulların yerine getirilmemesi ve iş sözleşmesi yapılmayan hallerde işçilere çalışma koşullarını gösteren belgelerin verilmemesi şeklinde sıralayabiliriz.

### **2.3.1.1.4. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uyulmama**

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca işverenler, aynı il hudutları içindeki işyerlerinde elli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde %3 oranında engelli işçi istihdam etmesi zorunludur. Ancak yapılan teftişler esnasında işverenlerden 29'unun bu oranın altında engelli işçi çalıştırdıkları belirlenmiş, engelli istihdam açıklarının teftiş süreci içerisinde giderilmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır.

### **2.3.1.1.5. Ücret ve Ücretin Ödenmesi**

Teftişi yapılan 46 işyerinde 2.604 işçiye İş Kanunundan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten zamanında ödenmediği veya eksik ödendiği, 7 işyerinde ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına (10 ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde) ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği, ücretlerin zamanında ödenmediği, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük geçici iş göremezlik

ücretinin ödenmediği ve rapor alan işçilerle ücretleri nispetinde aldıkları geçici iş göremezliklerine mahsuplaşmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.1.6. Ücret Hesap Pusulası**

4857 sayılı İş Kanununun 37. maddesinde “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.” hükmü bulunmaktadır. Kanunun ilgili hükmüne rağmen 18 işyerinde 2.009 işçiye ücret ödemelerinde ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.1.7. Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti**

Teftişi yapılan 82 işyerinde 3.545 işçiye fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, 259 işçiye hak ettikleri serbest zamanın altı aylık süre zarfında kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı, işçilerin talep ve onayları olmaksızın serbest zaman kullanıldığı, fazla sürelerle yapılacak çalışmalar için işçilerin onaylarının her yıl yazılı olarak alınmadığı, yılda iki yüz yetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırıldığı ve işçilerin fazla çalışma yaptıklarını gösteren belgelerin düzenlenmediği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.1.8. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması**

68 işyerinde 4.284 işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yaptıkları çalışmalar için ilave ücret ödenmediği yerine ücretli izin kullanıldığı, 7 işyerinde 788 işçiden bu tatil günlerinde çalışmalarını için onaylarının alınmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.1.9. Hafta Tatili ve Ücreti**

Teftişlerde 4 işyerinde 33 işçiye yedi günlük zaman dilimi içinde en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmediği, tatil yapılmayarak çalışılan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği veya yerine bire bir izin kullanıldığı tespit edilmiştir.



### 2.3.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri

Yıllık ücretli izin uygulamasında 18 işyerinde 441 işçinin izin hakkına ve sürelerine uyulmadığı, özellikle 50 yaşını dolduranlara eksik izinlerin kullandırıldığı, 23 işyerinde 576 işçi ile ilgili izne hak kazanma ve kullandırma dönemi hesabına uyulmadığı, izinlerin Kanun ve Yönetmelik hükümlerine aykırı şekilde bölünerek kullandırıldığı, 21 işyerinde izin kayıt belgesinin tutulmadığı, izin ücretinin yasaya aykırı olarak ödendiği veya eksik ödendiği, izin kurulunun oluşturulmadığı, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği usul ve esaslarına aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

### 2.3.1.1.11. Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi

Özel sağlık kuruluşlarında 4857 sayılı İş Kanununun çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalarına hemen tüm işyerlerinde muhalefet edildiği görülmektedir. Sağlık hizmeti 24 saat süreyle kesintisiz yürütülen bir iş olmasına rağmen hastaneler, tıp merkezleri gibi iş yerlerinde 2'li çalışma düzeninin son derece yaygın olduğu, hatta hafta sonları bir işçinin 24 saat süreyle işyerinde kalabildiği görülmektedir. Buna göre hemşire, ebe, sağlık memuru, laboratuvar teknisyeni pozisyonlarında çalışan işçilerin hafta içi 18.00 ile 08.00 saatleri arasında, bazı işyerlerinde ise hafta sonları 24 saat süreyle çalışıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışma biçimi ile günlük en çok 11 saat ve gece döneminde en çok 7,5 saat olan çalışma sürelerine uyulmadığı, 3 posta ile yürütülmesi lazım gelen işlerde 2'li çalışma düzeninin yaygın olduğu, çalışma sürelerinin belgelendirilmediği, postalı çalışmalar ilişkin listeler ile sağlık raporlarının ilgili kuruma verilmediği ve işyerinde ilan edilmediği, işçinin en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılabildiği tespit edilmiştir.

Yürütülen programlı teftişler de göstermiştir ki, işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini ne elektronik olarak ne de fiziki ortamda imza attırmak suretiyle belgelendirme zorunluluklarının olmayışı, işyerlerinde iş teftişini ve çalışma sürelerinin tespitini zorlaştırmakta, hatta içinden çıkılmaz bir hale sokmaktadır. Bir işçinin çalışma süresinin belge ve kanıta dayalı ispatı ile çalışma ve sosyal güvenlik hayatına ilişkin sorunların büyük bir kısmının çözümünü kolaylaştıracağı hususu göz ardı edilmemelidir.

### 2.3.1.1.12. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yaşığı

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı, çalışabilecekleri işler, günlük ve haftalık çalışma süreleri, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalışma, çalışma koşulları ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı olarak yaşlarına uygun sürelerin üzerinde çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

### 2.3.1.1.13. İşçi Özlük Dosyası

2 işyerinde 4857 sayılı Kanununun 75 inci maddesine göre düzenlenmesi gereken işçi özlük dosyalarının düzenlenmediği tespit edilmiştir.

### 2.3.1.2. 3153 sayılı Kanuna Göre İhlaller

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

### 2.3.2.Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi: Programlı teftişin birinci aşamasında toplam 3 işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespiti yapılmış, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderildiği belirlenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Eşit Davranma İlkesi:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde eşit davranma ilkesine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın giderildiği saptanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğü:** Programlı teftişin birinci aşamasında 18 işyerinde iş sözleşme türlerine ilişkin olarak yasanın öngördüğü asgari koşulların yerine getirilmediği ve çalışma koşullarına ilişkin belge yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü:** Programlı teftişin birinci aşamasında 29 işyerinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında işverenlerce, yeni engelli istihdamı veya mevzuata uygun olarak kurumdan engelli talep etme yoluyla aykırılık giderilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.



**CSGB**

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

**Ücret ve Ücretin Ödenmesi:** Programlı teftişin birinci aşamasında 53 işyerinde ücret ödeme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 44 işyerinde bu aykırılık giderilmiştir. Bu kapsamda toplam 54 işyerinde, 1.008 işçiye net 453.081,00 TL ücret ödenmesi sağlamıştır. Bu ödemelerin içeriği daha çok geçici iş göremezlikten kaynaklanan ödemeleri kapsamaktadır. Ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen 9 işyeri için ise 153.000,00 TL tutarında idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %83'dür.

**Ücret Hesap Pusulası:** Teftişin birinci aşamasında 18 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılıkların tamamı giderilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti:** Programlı teftişin birinci aşamasında 90 işyerinde fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve ücreti yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında 79 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 11 işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır. Bu kapsamda toplam 81 işyerinde, 3.146 işçiye net 4.807.007,00 TL ücret ödenmesi sağlamıştır. 11 işyeriyle ilgili 50.956,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %87'dir.

**Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması:** Programlı teftişin birinci aşamasında 75 işyerinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü çalışma ücreti ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 72 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Bu kapsamda toplam 64 işyerinde, 2.501 işçiye net 831.992,00 TL ücret ödenmesi sağlamıştır. 3 işyeriyle ilgili 40.488,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %96'dir.

**Hafta Tatili ve Ücreti:** Programlı teftişin birinci aşamasında 4 işyerinde hafta tatili ve ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılıkların tamamı giderilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık:** Programlı teftişin birinci aşamasında 98 işyerinde yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 87 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 11 işyeriyle ilgili 64.437,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %86'dır.



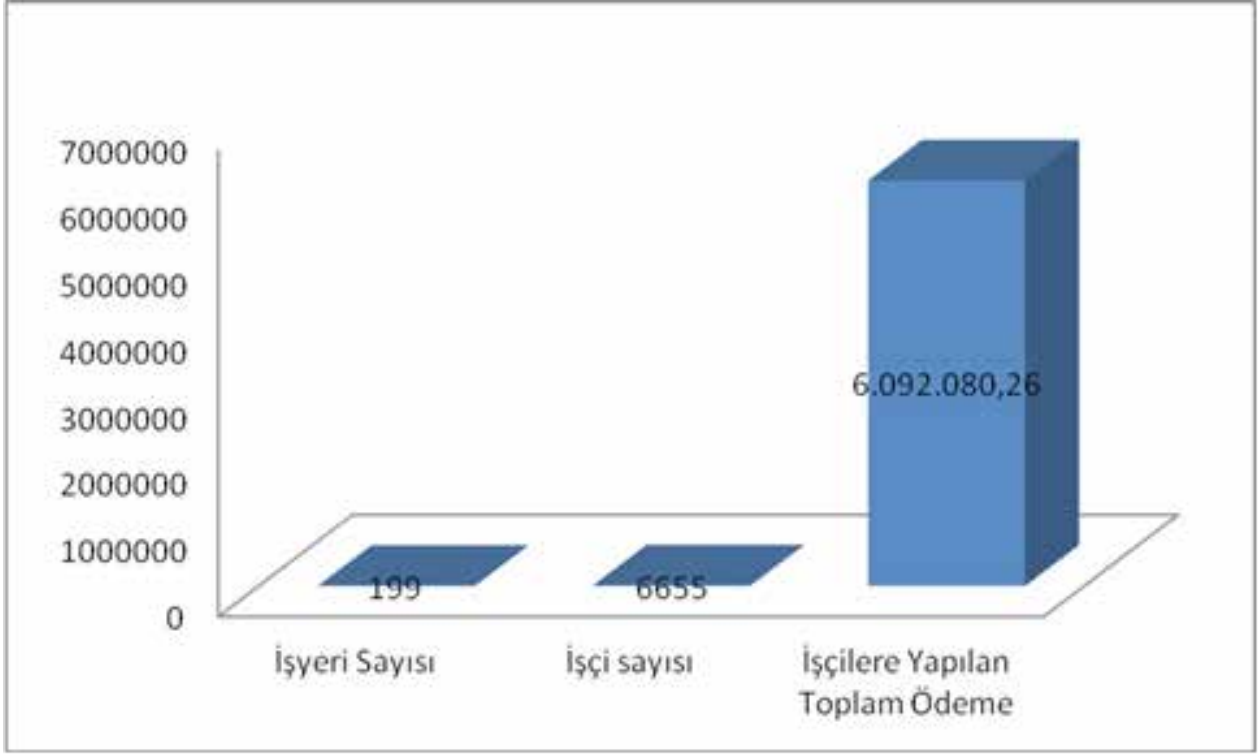
**Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi:** Programlı teftişin birinci aşamasında 97 işyerinde çalışma süreleri ve düzenlenmesi hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 21 işyerinde iyileşme sağlanmıştır. 76 işyeriyle ilgili 98.268,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %14'dür.

**Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde çocuk ve genç işçilerin çalışması hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, bu işyeri için 1.293,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

**Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık:** Programlı teftişin birinci aşamasında 42 işyerinde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 36 işyerinde iyileşme sağlanmıştır. 6 işyeriyle ilgili 7.758,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %85'dir.

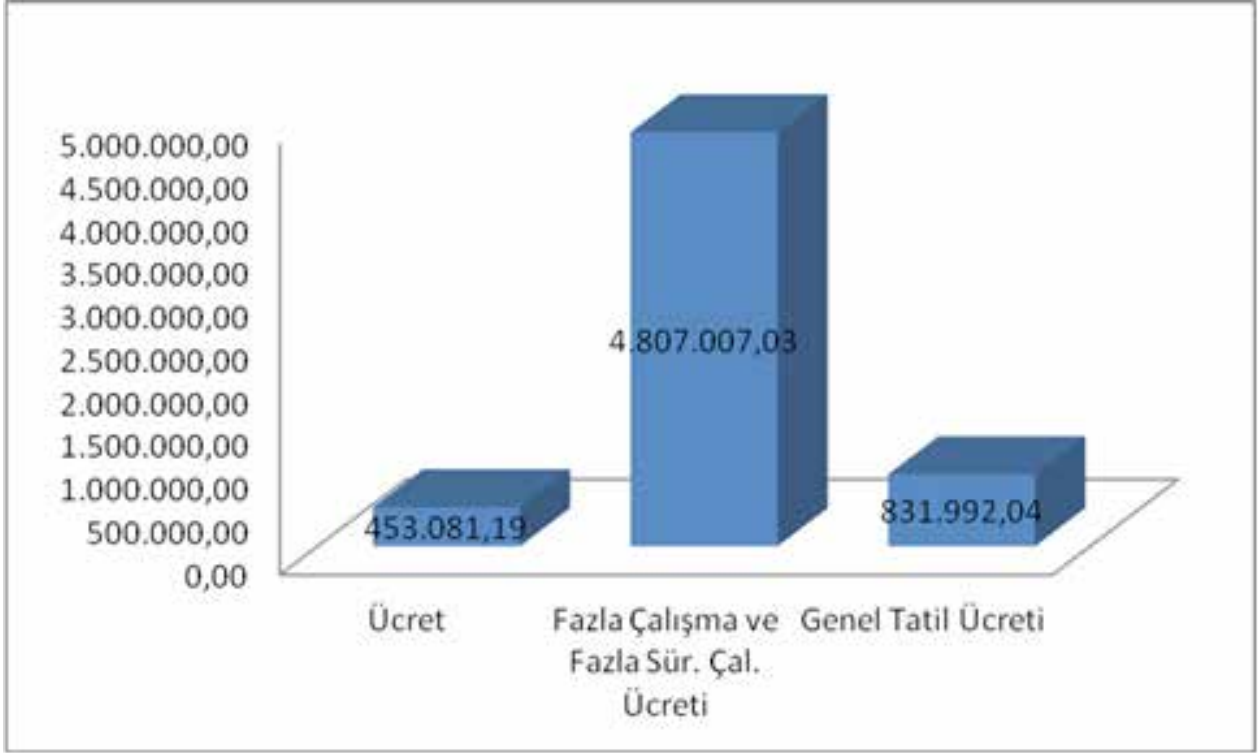
**İşçi Özlük Dosyası:** Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde işçi özlük dosyası hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılığın tamamı giderilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

### 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler



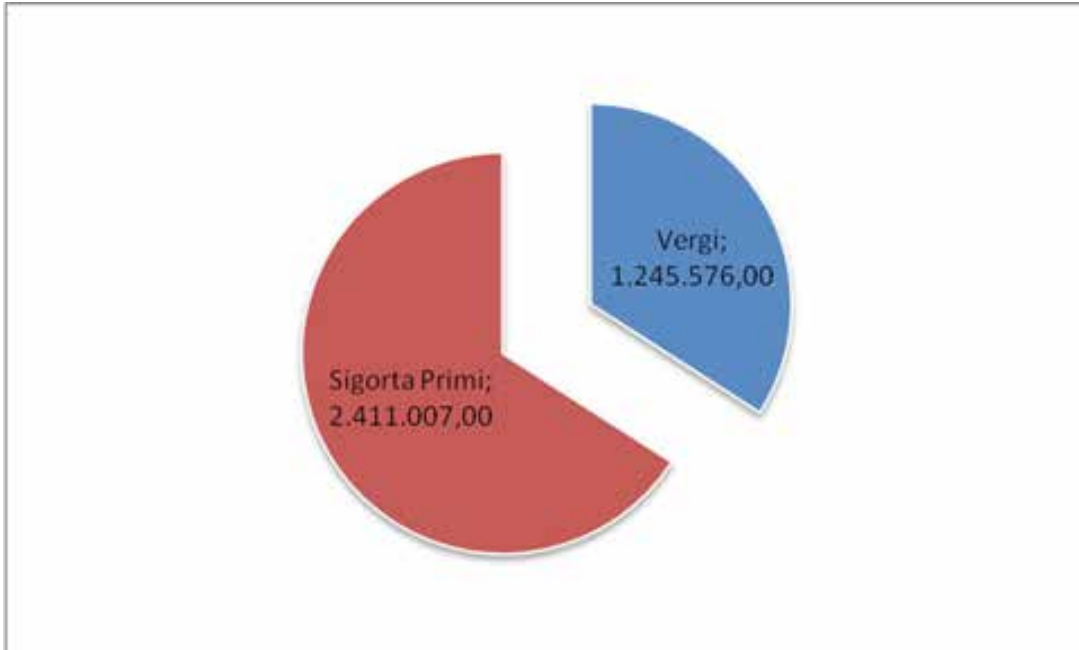
Şekil 2.10- İşyeri ve İşçi Sayıları İle İşçilere Yapılan Toplam Ödemeler

Toplam 82 işyerinde, 6.655 (aynı işçiye genel tatil veya fazla çalışma ücreti ödemesi de yapılmış olabilir) işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti ve genel tatil günleri karşılığı olarak brüt 6.092.080,26 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan bu ödemeler içerikleri itibariyle aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 2.11- İçerikleri İtibariyle İşçilere Yapılan Ödemeler

### 2.3.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Şekil 2.12- İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Toplam 82 işyerinde, 6.655 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti ve genel tatil günleri karşılığı olarak brüt 6.092.080,26 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan ödemelerden 1.245.576,00 TL vergi, 2.411.007,00 TL sigorta primi olmak üzere toplamda 3.656.583,00 TL kamu geliri sağlanmıştır.

### 2.3.2.3. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Toplam 8 işyerinde çalışan 194 işçiden 95 inin gerçek ücretleri ile kaydi ücretleri arasında fark tespit edilmiş, 95 işçinin de kaydi ücretlerinde net 487.281,00 TL iyileştirme sağlanmıştır. Fiili ücret-kaydi ücret farkında yapılan iyileştirmeler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler				
İşyeri Sayısı	İşyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı	Fark tespit edilen işçi sayısı	İyileştirme sağlanan işçi sayısı	İyileştirme Miktarı TL/NET
8	194	95	95	487.281,00

Tablo 2.7- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

### 2.3.3.Giderilmeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

#### 2.3.3.1.Ödenmeyen İşçi Alacakları

Tespiti yapılmış, 1 inci aşama teftiş sonu süre verilmeyen ve tebliğ edilmiş olmasına rağmen eksikliklerini gidermeyen 16 işyerinde, 347 işçinin toplam net 212.062,00 TL (fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti) ödenmeyen işçi alacakları aşağıda tabloda belirtilmiştir. İşçi alacaklarını ödemeyen işverenler hakkında idari yaptırım uygulanmış ve ilgili kurumlara ihbarda bulunulmuş, işçilere de alacaklarının tahsili için gerekli bildirimler yapılmıştır.

Ödenmeyen İşçi Alacakları	İşyeri	İşçi	Tutar (TL/Net)
Fazla Çalışma Ücreti	11	205	189.365,00
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	5	142	22.697,00
TOPLAM	16	347	212.062,00

Tablo 2.8- Ödenmeyen İşçi Alacakları

### 2.3.3.2.İdari Para Cezaları

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 53 işyerinde ücretin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 44 işyerinde bu aykırılıklar giderilmiştir. Aykırılığı gidermeyen 9 işyeri için toplam 153.000,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 90 işyerinde fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve ücreti yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 79 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Bu kapsamda toplam 81 işyerinde, 3.146 işçiye brüt 4.807.007,00 TL ücret ödenmesi sağlanmıştır. Eksikliği gidermeyen 11 işyeri için 50.956,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Programlı teftişin birinci aşamasında 75 işyerinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü çalışma ücreti ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 72 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Genel tatil çalışmasına ilişkin olarak toplam 64 işyerinde, 2.501 işçiye brüt 831.992,00 TL ücret ödemesi yapılmıştır. 3 işyeri için eksikliği gidermediğinden toplam 40.488,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişin birinci aşamasında 98 işyerinde yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 87 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 11 işyeriyle ilgili olarak 64.437,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 97 işyerinde çalışma süreleri ve düzenlenmesi hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 21 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 76 işyeriyle ilgili 98.268,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Aykırılığın büyük bir oranını, gece dönemlerinde yedi buçuk saatten fazla çalıştırma ile radyoloji çalışanlarının haftalık 35 saat üzerindeki çalışmaları oluşturmaktadır.

Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişin birinci aşamasında 42 işyerinde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 36 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 6 işyeriyle ilgili 7.758,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağına Aykırılık: Bir işyerinde 18 yaşın altında çalışan genç işçiye yaşına uygun süreleri aşan şekilde çalışma yaptırıldığı belirlenmiş, ihlal devam ettiğinden işverenlik hakkında 1.293,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.



### 2.3.3.3. Suç Duyuruları ve İhbarlar

Özel sağlık kuruluşlarında yapılan teftişlerde, mevzuata aykırı davranışında ısrar eden işverenlere idari para cezası uygulanmış ve konunun tarafı kurum ve kuruluşlara durumla ilgili olarak suç duyurusu ve ihbarlarda bulunulmuştur. Yapılan suç duyurusu ve ihbarların dağılımı aşağıdaki gibidir.

Sıra No	İlgili Kanun	Ceza Maddesi	Fiil	Yapılan İşlem				
				Suç duyurusunda bulunulan		İhbarlar		
				İşyeri	İşçi	S.G.K	Maliye	Diğer
1	5510	8	Sigortasız işçi çalıştırma	2	3	2		
2	5510	80	Tahakkuku yapılmayan veya eksik yapılan fazla çalışma ve genel tatil ücretleri	2	53	2		
3	5510	80	Fiili ücret ile kaydi ücret arasındaki fark	2	9	2		
4	193	61	Fiili ücret ile kaydi ücret arasındaki fark	2			2	
TOPLAM				8	65	6	2	

Tablo 2.9- Suç Duyurusu ve İhbarlar

# 3.BÖLÜM

## UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

- 3.1.Eğitim Faaliyetleri
- 3.2.Kurumlar Arası İŞbirliği Faaliyetleri
- 3.3.Basın-Yayın Organları İle İŞbirliği

## 3. BÖLÜM: UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

### 3.1.Eğitim Faaliyetleri

Teftiş sürecinde işçi ve işverenlere yönelik çalışma mevzuatıyla ilgili eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılmıştır.



Resim 3.1- Antalya İşveren Eğitimi



Resim 3.2- Manavgat İşveren Eğitimi





Resim 3.3- Manavgat İşçi Eğitimi



Resim 3.4- Balıkesir İşçi Eğitimi



Resim 3.5- Bursa İşveren Eğitimi

İşçi ve işveren eğitimi, süresi ve konusunu gösterir eğitim faaliyet tablosu aşağıda gösterilmiştir.

Eğitim Verilen İller ve İlçeler	Verilen Eğitim Saati		Eğitim Konusu
	İşveren / İşveren Vekili	İşçi	
Antalya Merkez, Manavgat ve Alanya ilçeleri	13	7	Sağlık sektöründeki riskler ve 4857 sayılı Yasa ve uygulaması.
Bursa, Balıkesir ve Çanakkale	3	54	Sağlık sektöründeki riskler ve 4857 sayılı Yasa ve uygulaması.
Toplam	16	61	77 saat

Tablo 3.1- Eğitim Faaliyet Tablosu

### 3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Kurumlar arası işbirliği, teftiş öncesi ve teftiş sürecinde illerde Valiler, Bakanlığımız ilgili İl Müdürlükleri, İl Sağlık Müdürlükleri, ilgili kamu kuruluşları, mesleki kuruluşlar, Sendikalar, Sanayi ve Ticaret Odaları, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, sağlık sektörü Dernek ve Odaları ile ilçelerde Kaymakamlık ve diğer kamu kuruluşları ziyaret edilmiş, programlı teftişin amaç ve gerekçeleri hakkında bilgi verilmiş, teftiş sürecinde bu kurumlardan destek olması istenmiştir.

İşbirliği Yapılan	Yapıldığı
Kurumun Adı	Yer / Tarih
Antalya SMMMO ve Antalya İl Sağlık Müdürlüğü	Antalya Merkez/26.02.2013
Antalya İl Sağlık Müdürlüğü ve Konyaaltı Belediye Başkanlığı	Antalya Belediye Başkanlığı/30.04.2013
Alanya Ticaret ve Sanayi Odası	Alanya/08,09.05.2013
Başkent Üniversitesi Uyg. Ve Ar. Merk.	Alanya/09.05.2013
Manavgat Ticaret ve Sanayi Odası	Manavgat/06,07.05.2013
Antalya SMMMO	Antalya Merkez/18.06.2013
Bursa, Balıkesir ve Çanakkale İl Sağlık Müdürlükleri, Bursa Büyük Şehir Belediye Başkanlığı	Bursa/25.06.2013
İşçi eğitimleri, işyerlerinde teftiş yapan müfettişlerce verilmiştir.	İşyerlerindeki 1. Aşama Teftişler esnasında

Tablo 3.2- Kurum ve Kuruluşlar ile Bilgilendirme, Tanıtım ve Duyarlılaştırma Toplantıları



**ÇSGB**

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

Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında, işverenler ve sosyal taraflar ile kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlamak ve iş teftiş sisteminin tanıtımına katkıda bulunmak amacıyla bilgilendirme, tanıtım ve duyarlılaştırma toplantıları yapılmıştır.



Resim 3.6- Antalya Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı

### 3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği

Kamuoyu duyarlılığı yaratma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, sektörün çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını taraflarla paylaşma amacıyla basın-yayın organlarıyla işbirliği önemsenmiş ve bu doğrultuda aşağıdaki haberler yayınlanmıştır.

Tarih	Haberin Yayınlandığı Gazete / TV / Dergi Adı	Haberin Başlığı
28.02.2013	Akdeniz Manşet	Sağlık Kuruluşları Denetlenecek
28.02.2013	Gazete B1r	Antalya'nın Özel Sağlık Kuruluşları Denetlenecek
28.02.2013	Bizim Antalya	Özel Sağlık Kuruluşları Denetlenecek
28.02.2013	Hilal	Özel Sağlık Kuruluşları Denetlenecek
28.02.2013	Sabah Akdeniz	Hastanelere Baskın Var
01.03.2013	Hürriyet Akdeniz	Özel Hastane Temsilcilerine Sitem
03.03.2013	Hürriyet Akdeniz	Fazla Mesai Stres Yapıyor
19.06.2013	Antalya Körfez	Seminerde Buluştular
19.06.2013	Akdeniz Manşet	Seminere Yoğun İlgi
13.02.2013	Çanakkale Hedef	Teftiş Kurulundan Muhasebecilere Ziyaret
13.03.2013	Bursa Olay	Özel Sağlık ve AVM Sektörü Mercek Altında
13.03.2013	Bursa Kent	Özel Sağlık ve AVM Sektörü Mercek Altında
15.03.2013	Bursa Olay	İş Teftiş Kurulu Ceza Odaklı Denetlemeyecek
25.06.2013	Bursa Hakimiyet	Baskın ve Ceza Anlayışını Terk Ettik

Tablo 3.3- Basın-Yayın Organlarında Çıkan Haberler



Resim 3.7- Çanakkale Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasıyla Yapılan Görüşme



### Seminere yoğun ilgi

Antalya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası ve Antalya İş Teftiş Antalya Grup Başkanlığı tarafından “İş mevzuatına ilişkin çalışma süreleri, ücret ve ücretin ödenme süresi, yabancı uyruklu işçi çalıştırma” konularında eğitim semineri düzenlendi.

19.06.2013 14:56

Resim 3.8- Antalya Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasıyla Ortak Yapılan Eğitim Semineri

# 4.BÖLÜM

## SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.Sonuç

4.2.İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

4.3.Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



## 4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1.Sonuç

Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, öncelikli risk olarak belirlenen sorunların çözümlenmesi amacıyla, Antalya, Bursa, Çanakkale ve Balıkesir illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında yürütülen programlı teftişte toplam 9 müfettiş görev almıştır. İşyerlerinde teftişe başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını artırma, 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 teftişler sonucunda;**

Antalya, Bursa, Çanakkale ve Balıkesir illerinde toplam 104 işyerinin teftişi yapılmıştır.

Teftişi yapılan işyerlerinde toplam 9.982 işçiye ulaşılmıştır. Bu işçilerin 3 tanesi alt işveren işçisidir.

Teftişi yapılan işyerlerinin; 39'u hastane, 11'i dal hastanesi, 25'i tıp merkezi, 9'u diyaliz merkezi, 4'ü fizik tedavi merkezi, 3'ü ağız ve diş sağlığı merkezi ve 12'si poliklinik olarak faaliyet göstermektedir.

Teftişi yapılan işyerleri işçi sayıları bakımından; %11'inin mikro (1-9), %40'ının küçük(10-49), %32'sinin orta (50-249) ve %17'sinin de büyük (250 ve üzeri) ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.

Teftişlerde 3 işyerinde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu tespit edilmiş ve tamamı teftiş sürecinde giderilmiştir.

İşyerlerinde istihdam edilen işçilerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde %21'inin 6 aydan az, %27'sinin 6 ay-1,5 yıl, %22'sinin 1,5-3 yıl, %15'inin 3-5 yıl, %11'inin 5 yıl-10 yıl, %4'ünün ise 10 yıldan fazla hizmetinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, sektördeki işçi sirkülasyonunun fazla olduğunu, bir başka anlatımla kıdemli işçi sayısının az olduğunu göstermektedir.



İşçiler görevleri açısından değerlendirildiğinde; %22'sinin Diğer Hizmetler, %21'inin Hemşire/ATT, %17'sinin İdari Hizmetler, %11'inin Teknisyen/Tekniker, %11'inin Uzmanı Hekimlik, %4'ünün Ebelik, %3'ünün Pratisyen Hekimlik ve %1'den az olmak üzere Diş Hekimliği bölümlerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Ücretler bakımından konu ele alındığında; %74'ünün aylık asgari ücretin üzerinde, %26'sının aylık asgari ücret seviyesinde ücret aldığı, ücret ödeme şeklinin ise %25'inin günlük ve saatlik, %75'inin ise maktu (aylıkçı) olduğu tespit edilmiştir.

İşyerlerinde karşılaşılan mevzuata aykırılıklara bakıldığında; %82'sinin fazla çalışma, %81'inin çalışma süreleri, %76'sının yıllık ücretli izin, %65'inin Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışmaları, %53'ünün ücret düzenlemeleri, %26'sının postalar halinde çalışmaya ilişkin olduğu görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununa aykırı fiillerden ötürü işverenlere 421.354,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

Toplam 82 işyerinde, 6.655 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti ve genel tatil günleri karşılığı olarak brüt 6.092.080,26 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan ödemelerden 1.245.576,00 TL vergi, 2.411.007,00 TL sigorta primi olmak üzere toplamda 3.656.583,00 TL kamu geliri sağlanmıştır.

Toplam 8 işyerinde çalışan 194 işçiden 95'inin gerçek ücretleri ile kaydi ücretleri arasında fark tespit edilmiş, 95 işçinin de kaydi ücretlerinde 487.281,00 TL iyileştirme sağlanmıştır.

Yapılan teftişlerde 16 işyerinde, toplam net 212.062,00 TL (fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti) işçi alacağının (347 işçiye) ödetilmesi sağlanamamış, ödeme yapmayan işverenler hakkında idari para cezası uygulanmış ve işçilere alacakları için yargıya başvurmaları gerektiği bildirilmiştir.



## 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

### 4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri

Özel sağlık kuruluşlarında; 24 saat nöbet, gece dönemlerinde 7,5 i saati aşan çalışmalar ile “icap” adı altındaki çalışmaların varlığı, ücret ödeme zamanı halleri müfettişlerin teftişlerde uygulama birliğinin sağlanmasında farklı yorum ve kanaatlere meydan vermiş, Yüksek yargı kararları da dikkate alınarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca ilke kararlar alınarak uygulama birliği sağlanması,

Haksız rekabetin önlenmesi için sektörün tamamında teftiş yapılması,

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 8 inci maddesinde belirtilen çalışma ve dinlenme sürelerinin uygun araçlarla duyurulması konusunda, “uygun araç” kavramına açıklık getirilmesi,

Önerilmiştir.

### 4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

Teftiş sürecinde işverenlerle yapılan görüşmelerde ve sektördeki kuruluşların Müfettişlerimize sunduğu sorunlar;

Sağlık personelinin (hemşire, sağlık memuru, ebe, acil tıp teknisyeni, radyoloji teknisyeni/ teknikeri, anestezi teknisyeni/ teknikeri) Devlete atanmalarıyla, yetişmiş deneyimli personel ihtiyacının karşılanamaması nedeniyle sektörde istihdam sıkıntısının yaşanması,

Devlete atanan personelin Kanundan doğan ihbar süreleri içerisinde çalışmamaları ya da ihbar tazminatlarını ödemek istememeleri,

Hastanede verilen sağlık hizmetinin 7 / 24 kesintisiz bir hizmet olması, personel eksikliğinden dolayı mevcut sağlık personelinin yoğun ve uzun saatlerde çalışması, personelinin psikolojik ve fiziksel olarak yıpranması,



Radyoloji çalışanlarının çalışma koşulları ve haftalık çalışma süresi,

Postalar halinde çalışmanın uygulanamaması,

Yabancı çalışanların çalışma izinlerindeki evrak yoğunluğu ve stajyer olarak yurtdışından gelecek yabancılar ile ilgili,

Yer değiştiren sağlık personellerinin de İl Sağlık Müdürlüğüne bildirilmesi,

Başlıkları altında toplanmıştır.

#### **Yukarıda sayılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri ise;**

Devlet atamalarında atanan personelin işe başlaması için verilen 15 günlük sürenin, personelin SGK kayıtları dikkate alınarak son çalıştığı kurumdaki ihbar süresi kadar olmasının sağlanması,

Devlet atamalarının mecburi hizmet olmadığı, bu nedenle de atanan personelin ihbar süresi çalışmak veya ihbar tazminatını ödemek yükümlülüğünün olduğunun mevzuata eklenmesi gerektiği,

Radyoloji çalışanlarının çalışma saatlerinin yeniden tanımlanarak düzenlenmesi,

Yabancılar için çalışma izni alınması prosedürünün kolaylaştırılması,

Yabancı ülkelere staj yapmak amacıyla gelmek isteyen öğrencilerle ilgili mevzuatta kolaylık sağlanması,

Sağlık çalışanlarının İl Sağlık Müdürlüklerine bildirilmelerinde kolaylık sağlanması,

Sağlık sektöründeki çalışma sisteminde, özel ve kamu hukukundan kaynaklı farklı uygulamalara son verilmesi,

Şeklinde özetlenmiştir.



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

#### 4.3.1.Mevzuatla İlgili Önerileri

Sektörün özelliği gereği sıkça karşılaşılan nöbet kaynaklı 24 saate varan çalışmalar ile gece döneminde 7,5 saati aşan çalışmalar tespit edilmiştir. Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümleri ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığının bilinen görüşleri doğrultusunda uygulama yapılmış ise de anılan konularda Yargıtay 9 uncu Hukuk dairesinin görüşleriyle farklılık içermesi nedeniyle uygulamada sıkıntıların giderilmesi için konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı, 102/c maddesi ise 41 inci maddesine aykırılıklarla ilgili cezai yaptırım düzenlemiştir. Anılan maddede fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamaz zorunluluğuna aykırı uygulamasına karşılık idari para cezası öngörülmemiştir. Bu muhalefet içinde idari para cezası uygulanmasına yönelik yasal düzenleme yapılmalıdır.

İş Kanununda çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda bir cezai yaptırım öngörülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 41, 63 ve 104 üncü maddelerine ek olarak çalışma sürelerinin belgelenmemesine cezai yaptırım getirilmeli, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği yeniden düzenlenmeli, çalışma süreleri belgelenmeli, bu belgelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzenleme haline getirilmesi uygun olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde hafta tatili düzenlemiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.

Sektör temsilcilerinin yakınmalarından birisi de 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca verilen çalışma izinlerinden aynı işyeri için birden fazla yabancı uyruklu için izin istendiğinde her bir yabancı uyruklu için aynı belgelerin (kişiye özel olanların dışında) istenmesi olumsuzluk olarak belirtilmiştir. Söz konusu yakınma yerinde olup, çözüm önerisi olarak aynı işyeri için bir dosya açılarak aynı belgelerin birden fazla kez istenmesinin önüne geçilecek şekilde düzenlemenin yapılmasının isabetli olacağı düşünülmektedir.

Radyoloji bölümü çalışanlarının günlük 7,5 ve haftalık 35 saatlik çalışmaları hususunda; 3153 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesine Ek madde 1 uyarınca "iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir" denilerek, radyoloji bölümü çalışanlarının haftalık çalışmasının 35 saatten fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, radyoloji bölümü çalışanlarının günlük 7,5 saatten fazla çalışmaları durumu; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 uncu maddesine dayanılarak çıkartılan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" in 4 üncü maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü anılan Yönetmeliğin ilgili maddesi uyarınca, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işlerden sayılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24 üncü maddesinde "Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır" hükmü yer almıştır. İşyerlerinde yapılan teftiş sonucu ilgili madde uyarınca yukarıda belirtilen; Radyoloji bölümü çalışanlarının günlük 7,5 saatten fazla çalışması hususunun iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince incelenmek üzere bildirimde bulunmaktadır. Tespiti tarafımızca yapılmış bu hususun sadece idari para cezası uygulanması için aynı kurul içerisinde yeniden inceleme yapılmasını istemenin uygun olmadığı, gereksiz zaman kaybı olarak değerlendirildiği, işverenler nezdinde aynı kurumca aynı konunun birden fazla inceleme yapılmasının yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırma adına söz konusu mevzuatta değişikliğin yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.



İşyerlerinde yapılan teftişlerde ibraz edilen yabancı uyruklu çalışanların çalışma izin belgesinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü'nün elektronik ortamdaki yabancılarla ilgili kayıtlarının müfettişlerce tetkik ve inceleme imkânı sağlanmalıdır.

#### **4.3.2. Sektör ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İlgili Öneriler**

Özel sağlık sektöründe hemşire, ATT, sağlık memuru, röntgen teknisyeni / teknikeri unvanlarındaki meslek mensuplarının kamu sınavların sonrasında kitleler halinde kamuya geçmeleri özellikle özel sağlık kuruluşlarında sorunlara sebep olmaktadır. Kamuya geçişin en önemli nedenleri arasında önem sırasına göre iş güvencesi, ücret ve çalışma koşulları başta gelmektedir. Ayrıca bu geçiş sırasında işçi, sınavı kazanarak bir kadroya yerleştikten sonra Sağlık Bakanlığı bu işçinin 10 ila 15 gün içerisinde iş başı yapmasını, aksi halde yerleştirme işleminin iptal edileceğini ilan etmekte; işçi de ister istemez ihbar sürelerine aykırı olarak iş sözleşmesini sonlandırmaktadır. Bu durumun işverenler ve işyerleri için ciddi sıkıntılar yarattığı gözlenmiştir.

Buradan hareketle ilk olarak özel sağlık kuruluşlarında meslek mensubu olarak çalışan işçilerin ücret düzeyleri ile ilgili olarak hem bir sosyal koruma hem de bu tür geçişlerin işyerlerine verdiği / vereceği zararların azaltılması açısından aynen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9 uncu maddesinde yer alan düzenlemede olduğu gibi 2911 sayılı Hususi Hastaneler Kanununda kamuda aynı işi yapan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur / sözleşmeli personele ödenen maaş ve sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler ile aynı düzeyde ücret ödenmesi yönünden bir taban ücret uygulaması getirilmesi yerinde olacaktır.

İkinci olarak, Sağlık Bakanlığının kamu sınavlarında başarılı olarak yerleştirmesi yapılanların işe başlama süreleri ile ilgili olarak hali hazırda 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan işçiler için işe başla-

ma sürelerinin ihbar sürelerinin bitiminden itibaren başlatılması yerinde olacaktır.

Ayrıca, özel sağlık kuruluşlarında işe başlayan bir sağlık işçisi ile ilgili, kuruluşun faaliyet gösterdiği ilin sağlık müdürlüğüne 5 gün içerisinde bildirimde bulunduğu, işçi aynı işverene bağlı başka bir işyerinde çalıştırıldığında aynı prosedürlerin yine yerine getirildiği, buradaki kırtasiye ve bürokrasi yükünün ağır olması, sosyal taraflarca eleştirilen hususlardan biri olmuştur. Sağlık Bakanlığının özel sağlık kuruluşlarındaki işçilerin işe başlaması, işyeri değiştirmesi ve buna benzer hususlardaki prosedürlerini sadeleştirilmesi hem maliyet hem de zaman açısından faydalı olacaktır.

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

Verilen hizmetin odağında insan sağlığının olması, sektörde insan kaynağının oldukça nitelikli olması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Belki de sektörde faaliyet gösteren işverenlerin yaşadıkları en önemli sorun; doktor, hemşire, sağlık memuru, röntgen / laboratuvar / anestezi / acil tıp teknisyeni yani nitelikli işgücü açığıdır. Konu ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bakanlığımız ve üniversitelerin işbirliği yaparak, uzun vadeli bir bakışla sektörün kamu ve özel ayağında ne kadar işgücüne ihtiyaç duyacağı hesaba katılarak planlama oluşturulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, ağırlıklı olarak sanayiye yönelik düzenlemeyi kapsadığından sağlık sektörü işverenlerinin ve işçilerinin çalışma hayatı ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap veremediği gerçeğinden hareketle, daha genel anlamıyla “Hizmet Sektörüne” özgü bir yasal düzenlemeye gidilmelidir.



**ÇSGB**

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

Sağlık sektörü, niteliği gereği 24 saat aralıksız bir biçimde hizmet sunduğundan ötürü postalar halinde çalışma şekli kaçınılmaz bir biçimde uygulanmaktadır. Sanayi işyerleri için düzenlenmiş olan “Postalar Halinde İşçi Çalıştırarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği” hükümleri çerçevesinde işlem yapmak, sağlık sektörü koşulları ile bağdaşmadığından sektöre özgü düzenlemenin yapılması gerektiği hususu değerlendirilmektedir.