



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



**BÜYÜK ÖLÇEKLİ İNŞAAT PROJELERİNDE**  
**ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ**  
**PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**





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

**BÜYÜK ÖLÇEKLİ İNŞAAT PROJELERİNDE  
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ  
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**

2015, Aralık





*K. Atatürk*



# ÖNSÖZ

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

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

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma hayatını denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sektör bazında, alan bazında ve risk esaslı programlı teftişlerini yeni yaklaşımlar ışığında, sosyal taraflarında etkin katılımıyla yürütmektedir. Çalışanların, çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi için programlar dahilinde denetim, bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Her programlı teftişin sonunda bir değerlendirme raporu hazırlanmaktadır.

2015 yılında Ankara, Kocaeli, Kayseri, Eskişehir, Trabzon, Konya, Samsun, Yalova, Bursa, Balıkesir, İzmir, Aydın, Denizli, İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Adana, Gaziantep, Mersin ve Hatay illerinde "Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında, elinizdeki bu kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen başta müfettişlere, katkı ve katılımı olan tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan işveren ve çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim.

Saygılarımla.

**Hulusi AY**  
**İş Teftiş Kurulu Başkanı**

# İÇİNDEKİLER

## 1. BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

1.1. Teftişin Adı	15
1.2. Teftişin Amacı	15
1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler	16
1.4. Çalışma Takvimi	16
1.5. Görev Yapılan İller	16
1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	16

## 2. BÖLÜM

### TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe	19
2.2. Yöntem	23
2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri	24
2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	24
2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri	24
2.5.1. Tanımlar	26
2.5.2. İşyerlerinin Tanımı	30
2.5.3. Yapılan İşler	30

## 3. BÖLÜM

### TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması	37
3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması	37
3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması	37
3.1.2.1. Öncelikli Riskler	38
3.1.2.2. Öncelikli Risk Grupları	39
3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler	40
3.2. Teftiş Aşaması	40
3.2.1. Teftiş Faaliyetleri	40
3.3. Teftiş Dışı Faaliyetler	41
3.3.1. Bilgilendirme ve Kurumlar Arası İş Birliği Faaliyetleri	41
3.3.2. Toplantılar	41
3.4. İstatistikler	41
3.4.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	41
3.4.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı	42
3.4.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı	43
3.4.1.3. İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı	45
3.4.1.4. İşyeri Ölçekleri	45
3.4.2. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	46



3.4.3. İşçilere İlişkin Tespitler	46
3.4.3.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	46
3.4.3.2. İşçi Sayıları Dağılımı(Çocuk-Genç İşçi ve Yabancı Uyruklu)	47
3.4.3.3. İşverenliğin Niteliğine Göre İşçi Dağılımı	47
3.4.3.4. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	48
3.4.3.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	49
3.4.3.6. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	50
3.4.3.7. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	51
3.4.3.8. Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım	53
3.4.4. Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı	54

## 4. BÖLÜM

### MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	57
4.1.1. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık	62
4.1.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık	62
4.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesini Yazılı Yapmamak	62
4.1.4. Çağrıyı En Az 4 Gün Önceden Yapmamak	63
4.1.5. Çalışma Belgesini Vermemek	63
4.1.6. Engelli Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak	63
4.1.7. Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık	64
4.1.7.1. Ücret ile Bu Kanundan Doğan veya Toplu İş Sözleşmesinden ya da İş Sözleşmesinden Doğan Ücreti Kasten Ödememek veya Eksik Ödemek	64
4.1.7.2. Ücretleri Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödememek	64
4.1.8. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek	64
4.1.9. Yasaya Aykırı Ücret Kesme Cezası Vermek	64
4.1.10. Asgari Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek	65
4.1.11. Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık	65
4.1.11.1. Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek	65
4.1.11.2. Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak	65
4.1.11.3. Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak	65
4.1.11.4. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek	65
4.1.12. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmalarına Aykırılık	66
4.1.12.1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak	66
4.1.12.2. Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek	66
4.1.13. Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık	66
4.1.13.1. Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Vermemek	66
4.1.14. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık	67
4.1.14.1. Yıllık Ücretli İzni Yasaya Aykırı Şekilde Bölmek	67
4.1.14.2. İzin Kayıt Belgesi Tutmamak	67
4.1.14.3. Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmamak veya Eksik Kullandırmak	67
4.1.15. Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık	67
4.1.15.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliklere Muhalefet Etmek	68

4.1.15.2. Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek	68
4.1.15.3. Ara Dinlenmesi Uygulamamak	68
4.1.15.4. İşçileri Geceleri 7,5 Saatten fazla Çalıştırmak	68
4.1.15.5. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık	69
4.1.15.5.1. Gece ve Gündüz Postalarını Değiş-tirmemek	69
4.1.15.5.2. Posta Değişiminde İşçiyi Dinlendirmemek	69
4.1.15.5.3. Posta Listeleri ve Sağlık Listelerini Vermemek	69
4.1.16. Çocuk ve Genç İşleri Gece Çalıştırmak veya İlgili Yönetmelik Hükümlerine aykırı hareket etmek	69
4.1.17. İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek	69
4.1.18. Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi Hükümlerine Aykırılık	70
4.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	70
4.3. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İşlemler	71
4.3.1. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık	72
4.3.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık	72
4.3.2.1. Çalışma Koşullarına İlişkin Belgeyi Vermemek	72
4.3.2.2. Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan İş Sözleşmesini Yazılı Yapmamak	72
4.3.3. Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesini Yazılı Yapmamak	73
4.3.3.1. Çağrıyla En Az 4 Gün Önceden Yapmamak	73
4.3.4. Çalışma Belgesini Vermemek	73
4.3.5. Engelli Çalıştırmamak	73
4.3.6. Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık	73
4.3.6.1. Ücret ile Bu Kanundan Doğan veya Toplu İş Sözleşmesinden ya da İş Sözleşmesinden Doğan Ücreti Kasten Ödememek veya Eksik Ödemek	73
4.3.6.2. Ücretlerin Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödememek	73
4.3.7. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek	73
4.3.8. Kanuna Aykırı Ücret Kesme Cezası Vermek	74
4.3.9. Asgari Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek	74
4.3.10. Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık	74
4.3.10.1. Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek	74
4.3.10.2. Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak	74
4.3.10.3. Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak	74
4.3.10.4. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek	74
4.3.11. Ulusal Bayram ve Tatil Çalışmalarına Aykırılık	75
4.3.11.1. Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak	75
4.3.11.2. Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek	75
4.3.12. Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Vermemek	75
4.3.13. Çalışılmayan Hafta Tatili Günü Ücretlerini Ödememek	75
4.3.14. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık	75
4.3.14.1. Yıllık Ücretli İzni Yasaya Aykırı Şekilde Bölmek	75
4.3.14.2. İzin Kayıt Belgesi Tutmamak	75
4.3.14.3. Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmak veya Eksik Kullandırmak	76

4.3.15. Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık	76
4.3.15.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliklere Muhalefet Etmek	76
4.3.15.2. Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek	76
4.3.15.3. Ara Dinlenmesini Uygulamamak	76
4.3.15.4. İşçileri Geceleri 7,5 Saatten Fazla Çalıştırmak	76
4.3.15.5. Postalar Halinde Çalışma Yükümlülüğüne Aykırılık	76
4.3.15.5.1. Gece ve Gündüz Postalarını Değiştirmemek	76
4.3.15.5.2. Posta Listeleri ve Sağlık Listelerini Vermemek	77
4.3.15.5.3. Posta Değişiminde İşçiyi Dinlendirmemek	77
4.3.16. Çocuk ve Genç İşçileri Gece Çalıştırmak veya İlgili Yönetmelik Hükümlerine Aykırı Hareket Etmek	77
4.3.17. İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek	77
4.3.18. Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	77
4.3.19. Çalışma İzni Bulunmayan Yabancıyı Çalıştırmak	77
4.4. İşçilere Yapılan Ödemeler	77
4.5. İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	85
4.6. Önerilen İdari Para Cezaları	89
4.6.1. Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları	89
4.7. Fili Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	90
4.8. Ödenmeyen işçi alacakları	91

## 5. BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	95
5.1.1. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	99
5.1.2. Suç Duyurusu ve İhbarlar	99
5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme	100
5.2.1. Yapılan Programlı Teftişte Tespit Edilen Hususlar	100
5.2.2. Programlı Teftiş Sonucu Yapılan İyileştirmeler	101
5.2.2.1. İşçiler Açısından Yapılan İyileştirmeler:	101
5.2.2.2. Kamusal Yönden Yapılan İyileştirmeler	101
5.3. Mevzuata Aykırılıkların Giderilme Durumu	102
5.4. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri	102
5.5. İş Teftişi İle İlgili Öneriler	103
5.6. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Öneriler	103
5.7. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	104
5.7.1. Mevzuatla İlgili Öneriler	104
5.7.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlarla İlgili Öneriler	107

### Fotoğraflar

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2- Yıllar İtibariyle İnşaat Sektörü İstihdam Payları	20
Tablo 3- İnşaat sektöründe istihdam rakamlarının görünümü	20
Tablo 4- İnşaat Sektöründe Nitelik Dağılımı	21
Tablo 5- İnşaat Sektöründe Eğitim Durum	21
Tablo 6- İnşaat Sektöründe Kayıtdışılık Durumu	22
Tablo 7- Teftişlerin (Asıl İşveren Bazında) İllere Göre Dağılımları	42
Tablo 8- Yapılan Teftişlerin İllere Göre Dağılımı	43
Tablo 9- Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Sayısal Dökümü	44
Tablo 10- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı	45
Tablo 11- İşyerinin Ölçeği	46
Tablo 12- İşçi Sayıları Dağılımı(Çocuk-Genç işçi ve Yabancı Uyruklu)	47
Tablo 13- Sözleşme Türlerinin Oransal Dağılımı	49
Tablo 14- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	50
Tablo 15- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı	51
Tablo 16- İşçilerin Nitelikleri	52
Tablo 17- İşçilerin Görev Alanları	52
Tablo 18- Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım	53
Tablo 19- Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı	54
Tablo 20- 4857 sayılı İş Kanununa Göre Yapılan İhlaller ve Uygulanan İdari Para Cezaları	57
Tablo 21- 4817 sayılı Kanununa Göre Yapılan İhlaller ve Uygulanan İdari Para Cezaları	70
Tablo 22- Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları	71
Tablo 23- İşçilere Yaptırılan Ödemeler	78
Tablo 24- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirlerinin İl Bazlı Dağılımı	85
Tablo 25- Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları	89
Tablo 26- Fiili Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	90
Tablo 27- Ödenmeyen İşçi Alacakları	91
Tablo 28- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	100

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı	46
Şekil 2- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	47
Şekil 3- İşverenliğin Niteliğine Göre İşçi Dağılımı	48
Şekil 4- Sözleşme Türlerinin Oransal Dağılımı	48
Şekil 5- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	49
Şekil 6- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı	50
Şekil 7- İşçilerin Nitelikleri	52
Şekil 8- Yapılan Ödemelerin Türleri ve Miktarları	84
Şekil 9- Yapılan Toplam Ödemelere İlişkin Kişi Sayıları	85
Şekil 10- Kamu Gelirleri	85
Şekil 11- Ödenmeyen İşçi Alacakları	92
Şekil 11- 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları	99



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

# 1. BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

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







# 1. BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

### 1.1. Teftişin Adı

Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi.

### 1.2. Teftişin Amacı

Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde yapılacak teftişte genel amaç işçilerin çalışma şartları ve ortamının iyileştirilerek mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması, özel amaç ise;

- İşçi ve işverenleri bilgilendirerek farkındalıklarının artırılması, sosyal tarafların eğitilmesi, konuya duyarlı hale getirilmesi ve bu yolla mevzuata gönüllü uyumun yaygınlaştırılarak önleyici denetim ve teftiş yaklaşımının sağlanması,
- Çalışma sürelerinin yasal sınırlara çekilmesi, varsa gece çalışmalarının mevzuata uygun hale getirilmesi,
- Kayıt dışı ödemelerin kayıt altına alınması, varsa sigortasız çalışmanın önlenmesi, işyerinde fiili-kaydi ücret farkının ortadan kaldırılması, haksız rekabetin önlenmesi,
- Mevzuatın öngördüğü yasal kayıt ve belgelerin tutulmasının sağlanması,
- Postalar halinde çalışmalar, günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin yasalara uygun hale getirilmesinin sağlanması,
- Ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışma ücretleri ile ilgili işçi alacaklarının ödettirilmesi, varsa elden ödemelerin engellenmesi ve kayıt altına alınmasının sağlanması,
- Varsa çocuk ve genç işçiler ile kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma şartlarının mevzuata uygun hale getirilmesi, gerekirse çocuk ve genç işçilerin çalışmaktan alıkonulmasının sağlanması,
- Varsa yabancı çalışanların çalışma durumlarının 4817 sayılı Kanuna uygun hale getirilmesi, izinsiz yabancı çalıştırılmasının engellenmesi,
- İnşaat işyerlerinde farklı işlerin bir arada yürütüldüğü çeşitli alt işverenliklerin de bulunabileceği dikkate alınarak aynı işyeri içinde farklı sicil numaralarına sahip işyerleri de dahil alt işverenliklerin de denetim kapsamında değerlendirilmesi, asıl işveren – alt işveren ilişkisinden kaynaklanan risklerin ortadan kaldırılması,



**CSGB**

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

- Mevzuata aykırılıkların tespit edilmesi durumunda ve/veya kendisine süre verildiği halde, verilen süre içinde kendisine bildirilen aykırılıkları gidermeyen işyerine en son yöntem olarak yasal yaptırım uygulanmasını ve böylece mevzuata uyumlarının sağlanmasını,

Amaçlamaktadır.

### **1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler**

Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine yönelik Programlı Teftişte 36 İş Başmüfettişi/İş Müfettişi ve İş Müfettiş Yardımcısı görev almıştır.

### **1.4. Çalışma Takvimi**

Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine yönelik Programlı Teftiş aşağıdaki çalışma takvimi doğrultusunda İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı'nca uygulamaya konulmuştur.

Programlı teftişin uygulama dönemi 01.03.2015 – 31.12.2015 tarihleri arası olarak belirlenmiş; teftişlerin ilk aşamalarının 2015 yılı Ağustos ayında, ikinci aşamaları ise 2015 Kasım ayında bitmesi ve Aralık ayında da raporlarının yazılması planlanmıştır. Ancak 2015 Mayıs ayında yapılan hizmet içi eğitim ve 2015 Ekim ayında Antalya'da düzenlenen seminer nedeniyle planlar gecikmiş ve teftişler 2015 Aralık ayı itibarıyla tamamlanmıştır.

### **1.5. Görev Yapılan İller**

Büyük ölçekli inşaat işyerlerinde yürütülen programlı teftiş Ankara, Kocaeli, Kayseri, Eskişehir, Trabzon, Konya, Samsun, Yalova, Bursa, Balıkesir, İzmir, Aydın, Denizli, İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Adana, Gaziantep, Mersin ve Hatay illerinde yürütülmüştür.

### **1.6. Teftişte Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler**

Programlı teftişlerde, toplu konut, hastane, HES, stadyum, özel ve kamu işyerleri inşaatı, tünel, hızlı tren, otoyol, boğaz köprüsü ve havaalanı gibi büyük ölçekli inşaatlar kapsama alınmıştır.

# 2. BÖLÜM

## TEFTİŞİN TANIMI

- 2.1. Gerekçe
- 2.2. Yöntem
- 2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri
- 2.4. Teftiše Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları
- 2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri





## 2. BÖLÜM

### TEFTİŞİN TANIMI

#### 2.1. Gerekçe

a) Ülkemiz gelişen, buna bağlı olarak ihtiyaçları artan bir ülke konumundadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi, gelişimin ana eksenini ise kaçınılmaz olarak “inşaat” oluşturmaktadır. Barajlar, enerji üretim tesisleri, yollar, havaalanları, kentsel mekânlar, fabrikalar, hastaneler ve diğer tüm yaşamsal mekânlar ile o mekânları yaşanılır kılabilecek tüm altyapının ilk adımı “inşaat” ile atılmaktadır. Geleceğe güvenle yürüme kararlılığında olan bir ülke, bu yürüyüşüne hiç şüphe yok ki “inşaat” ile başlayacaktır.

Sektöre girdi sağlayan ve faaliyetlerini bu sektördeki gelişmelere bağlı olarak devam ettiren diğer sektörlerin katkısı da dikkate alındığında inşaat sektörünün GSMH içindeki payının yaklaşık yüzde 30 seviyesinde olduğu görülmektedir.

Inşaat sektörü, kendisine bağlı 200 den fazla alt sektörün ürettiği mal ve hizmete talep yaratan konumunda olup, bu yaygın etki, sektörün “ekonominin lokomotif” olma vasfının en temel göstergesidir.

b) Ülkemiz bugün güçlü ekonomiye geçiş sürecindedir. Aynı zamanda G-20 üyesidir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerine göre, 2017 yılında Türkiye, Çin ve Hindistan’dan sonra en yüksek büyüme oranına sahip üçüncü ülke olacaktır. Türkiye son dönemde büyüme performansını sürdürmüştür.

Inşaat sektörünün Gayri Safi Yurt İçi Hasıla içerisindeki payının önemli olduğu bilinmektedir. Cari fiyatlarla 2007’de inşaat sektörün GSYİH içerisindeki payı %4,9 olmuştur. 2009 yılında ise sektörün milli gelir içerisindeki payı % 3,8’e düşmüştür. 2010 yılında ekonominin gelişme trendi içerisinde olması ve büyük inşaat projeleri nedeniyle sektörün payı yeniden artarak % 4,1 olurken, 2011 yılında % 4,5, 2012 yılında % 4,4 olmuştur. 2013 yılında ise sektör milli gelirden % 6,0 oranında pay alabilmiştir.

Inşaat sektöründe büyümede bu ivmenin yakalanmasında son dönemde hız kazanan ve 6 milyon konutu içeren kentsel dönüşüm çalışmaları da önemli rol oynamıştır. Öte yandan 2013 başında tam anlamıyla uygulamaya giren katma değer vergisi (KDV) oranlarındaki değişiklik de inşaat sektöründeki bu büyümede etkili olmuştur.

Kentsel dönüşüm inşaat sektörünün tüm alt sektörlerine canlılık getirmiştir. İnşaat sektörünün geneline ivme katmıştır. Özellikle çimento, hazır beton ve tuğla gibi alt sektörlerde bu canlanma daha yoğun yaşanmıştır.



c) 2013 yılı genelinde toplam istihdam yıllık yüzde 2,8 oranında artış göstermiştir. 2012 yılında 24.821.000 olarak gerçekleşen toplam istihdam, 2013 yılı genelinde 25.524.000 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler neticesinde Türkiye işgücü piyasasında 2013 yılında 703.000 kişilik ilave iş oluşturulmuştur. Ocak/2014 döneminde ise toplam istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre 761.000 kişi artarak 26.825.000 kişi olmuştur. Sektörel olarak incelendiğinde, bu artışta en çok katkısı olan sektörlerin hizmetler ve inşaat olduğu gözlenmektedir. Bu artışın 606.000 kişilik bölümü hizmetler sektöründen, 150.000 kişilik bölümü ise inşaat sektöründen kaynaklanmaktadır. Ocak/2014 döneminde sanayi sektöründe de bir önceki yılın aynı dönemine göre 97.000 kişilik istihdam yaratılmıştır. Bu dönemde tarım istihdamı 5.383.000 kişi, sanayi istihdamı 4.967.000 kişi, hizmetler istihdamı 13.155.000 kişi ve inşaat istihdamı ise 1.690.000 kişi olarak gerçekleşmiştir. İnşaat sektöründe istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı Aralık 2013 döneminde % 6,9 olmuştur. 2013 Aralık ayı verilerine ilişkin gelişmeler;

Yıllar	Tarım Dışı İstihdam / Kişi	İnşaat Sektörü /Kişi	İnşaat Sektörü / Tarım Dışı İstihdam (%)
2005	15.553.000	1.171.000	7,53
2006	15.241.000	1.189.000	7,80
2007	15.588.000	1.224.000	7,85
2008	15.959.000	1.125.000	7,00
2009	16.324.000	1.297.000	7,94
2010	17.082.000	1.442.000	8,44
2011	18.079.000	1.512.000	8,36
2012	19.080.000	1.647.000	8,63
2013	19.755.000	1.753.000	8,87

Tablo 2- Yıllar İtibariyle İnşaat Sektörü İstihdam Payları

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri

2012 Yılı İktisadi Faaliyet Koluna ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler	İnşaat ve Bayındırlık İşleri / (1000)	Toplam (1000)
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	94	1.911
Profesyonel Meslek Mensupları	39	1.931
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	58	1.575
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	54	1.736
Hizmet ve Satış Elemanları	17	3.181
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	0	4.868

2012 Yılı İktisadi Faaliyet Koluna ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler	İnşaat ve Bayındırlık İşleri / (1000)	Toplam (1000)
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	876	3.208
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	154	2.539
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	416	3.872
<b>TOPLAM</b>	<b>1.709</b>	<b>24.821</b>

Tablo 3- İnşaat sektöründe istihdam rakamlarının görünümü

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri

Sektörde yer alanların çoğunluğu ücretli veya maaşlı çalışan durumundadır. Ayrıca kendi hesabına çalışanların, işveren statüsünde bulunanlardan daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

2013 Yılı İktisadi Faaliyet Koluna ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler	İnşaat ve Bayındırlık İşleri (1000)	Toplam (1000)
Ücretli veya Maaşlı	1.469	16.353
İşveren	110	1.182
Kendi Hesabına	185	4.773
Ücretsiz Aile İşçisi	18	3.217
<b>Toplam</b>	<b>1.782</b>	<b>25.524</b>

Tablo 4- İnşaat Sektöründe Nitelik Dağılımı

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri

Sektörde bulunan işçilerin eğitim durumlarına bakıldığında Lise altı eğitim seviyesine sahip işçilerin sektörün büyük çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

2012 Yılı İktisadi Faaliyet Koluna ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler	İnşaat ve Bayındırlık İşleri / (1000)	Toplam (1000)
Okuma Yazma Bilmeyen	35	1.110
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	120	1.113
İlkokul	724	8.784
Ortaokul veya Dengi Meslek Okulu	194	2.048
Genel Lise	159	2.609
Lise Dengi Meslek Okulu	153	2.524
Yüksekokul veya Fakülte	150	4.831
İlköğretim	247	2.505
<b>TOPLAM</b>	<b>1.782</b>	<b>25.524</b>

Tablo 5- İnşaat Sektöründe Eğitim Durum

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri



Sektörle ilgili bir başka olumsuz durum da kayıt dışılık konusudur. Zira tabloda görüleceği üzere 2013 yılında sektörde kayıt dışı istihdam % 40 seviyesindedir.

2013 Yılında İktisadi Faaliyet Koluna ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler	İnşaat ve Bayındırlık İşleri / (1000)	Toplam (1000)
Kayıtlı Değil	715	9.379
Kayıtlı	1.067	16.145
<b>TOPLAM</b>	<b>1.782</b>	<b>25.524</b>

Tablo 6- İnşaat Sektöründe Kayıtdışı Durumu

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri

d) İnşaat işkolunda yer alan 4120 İkamet veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı, 4211 Kara yolları ve otoyolların inşaatı, 4212 Demir yolları ve metroların inşaatı, 4213 Köprüler ve tünellerin inşaatı ve 4291 Baraj ve Bentlerin İnşaatı (Su projeleri inşaatı) meslek kodları altında faaliyet gösteren işyerlerinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezine (Alo 170) yapılan şikâyet başvuruları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılan bireysel şikâyetler ile basın ve medya organlarına yansıyan haberlerde aşağıda belirtilen hususlar sıklıkla inceleme konusu olmaktadır.

1. Yapılan işin niteliği gereği pek çok farklı iş kalemi ile bağlantılı olması nedeniyle yoğun asıl işveren alt işveren uygulamaları ve bu anlamda asıl işin teknolojik ve uzmanlık gerektirmese dahi alt işverenlere verilmesi,
2. Niteliği itibarıyla ücretlerin yüksek seviyede olduğu sektörde ücretlerin bordro kayıtlarında asgari ücret seviyesinden gösterilerek bakiye kısmın elden ödenmesi suretiyle vergi ve sigorta primi zayıflığının fazlalığı,
3. Yoğun rekabet ortamının bulunduğu sektörde iki haftada bir hafta tatili izni kullanılarak işçilerin anayasal dinlenme hakkının kullanılmaması,
4. Çoğunlukla günlük ücret esasına göre çalıştırılan işçilerin eksik çalışma günü bulunmayan ve 31 gün süren aylarda 1 günlük ücretlerinin ödenmemesi,
5. 24 saat devamlı olarak çalışılan işyerlerinde vardiyaların 2 posta çalıştırılacak şekilde düzenlenmesi ve bu suretle haftalık normal çalışma süresi ile azami gece çalışması sürelerinin aşılması,
6. Yapılan işin ağırlığı nazara alınmaksızın yoğun rekabet şartları altında üretimin kısa dönemde arttırılması amacıyla çalışma saatlerinin arttırılması ve buna bağlı olarak dikkat ve konsantrasyon eksikliklerinin ortaya çıkması sonucu iş kazası sayılarının artması,
7. Yaşanan iş kazaları sonucu üretim verimliliğinin azalması yanında işçiler ve toplum üzerinde psikolojik anlamda telafisi güç olan olumsuzlukların ortaya çıkması,
8. Yıllık izinlerin yasaya aykırı olarak kullanılmaması ya da eksik kullanılması veyahut iş sözleşmesi sona eren işçilere kullanılmayan yıllık izinler karşılığı izin ücretlerinin ödenmemesi,





9. Sigortasız işçi, çocuk işçiliği, 3308 sayılı kanuna aykırı olarak çalışma, kaçak yabancı işçi istihdamı,
10. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı elden ödemelerin olması nedeni ile işçilerin emeklilik durumunda ya da kıdem tazminatı alma durumunda sık sık şikâyet konusu olması vb. işçi yakınmalarının artması nedeniyle programlı denetim yapılmasına gerek duyulmuştur.

## 2.2. Yöntem

Programlı teftişin yürütülmesinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca özellikle son yıllarda belirlenen tarafları bilgilendirici ve bilinçlendirici, cezai anlayıştan çok, noksan ve aykırılıkların giderilmesini öne çıkaran, sorunların tüm aktörlerin katılımı ve uzlaşması suretiyle çözülmesini amaçlayan ve duyarlılaştırma, önleyicilik ve cezai yaptırım arasında bir denge kurmak suretiyle çalışma barışının tesis ve devamını benimseyen yeni iş teftiş vizyonu / anlayışı esas alınmıştır. Bu anlamda teftiş süreci; hazırlık, işyerinde yapılan birinci aşama teftişler ve kontrol amaçlı ikinci aşama teftişler olarak üç bölümden oluşmaktadır.

İşyerinde mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmaması durumunda teftişe son verilmiştir. Rastlanması halinde ise işveren veya vekilleriyle söz konusu aykırılık ve noksanlıklar hakkında görüşmeler yapılmış, sorunların ve aksaklıkların nedenleri tespit edilerek birlikte çözüm arayışına gidilmiş, gerekli rehberlik ve bilgilendirme yapılmıştır. İşveren veya vekilinin mevcut mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidereceğini beyan etmesi halinde kendilerine süre verilerek tespit edilen aykırılık ve noksanlıkların, söz konusu hususların hukuki dayanaklarının ve yapılması gereken iş ve işlemlerin gösterildiği bildirimler kendilerine tebliğ edilmiştir.

Teftiş süreci içerisinde zaman zaman işyerleri ve işverenleri ile irtibata geçilerek teftişin etkisi artırılmaya çalışılmıştır. İlk teftişler sonrasında mevzuata aykırılık ve noksanlıkların ikmalî konusunda müfettişliğimizle irtibat kuran işveren veya vekillerine gerekli yönlendirme ve bilgilendirmeler yapılmıştır.

Yapılan tüm iş ve işlemlerde ekiplerimiz tarafından mevzuata aykırılık ve noksanlıklarını ikmal etmek isteyen işverenlere destek olunmak istenmiş, işçi ve işveren arasındaki çalışma barışının korunması ile tarafların iş hayatını denetleyen ve düzenleyen devlet ile olan ilişkilerini en üst seviyeye taşımak amaçlanmıştır.

Kendilerine verilen süre sonunda işyerlerine tekrar gidilerek tespit edilen mevzuata aykırılık ve eksiklerin giderilip giderilmediğine yönelik ikinci aşama teftişler gerçekleştirilmiştir. Kontrol amaçlı olarak yapılan ikinci aşama teftişlerde ayrıca dönem içinde yeni bir mevzuata aykırılık ve noksanlığın ortaya çıkıp çıkmadığı araştırılmış, gerekli olan hallerde tekrar işçi ifadelerine başvurulmuştur.

Yapılan kontrol akabinde ilgili kayıt ve belgelerin incelenmesi suretiyle tespit edilen hususlar ilgili tutanaklara aktarılarak teftişler sonuçlandırılmıştır.

Teftiş sürecinin tamamlanması akabinde düzenlenen raporlarda noksanlık ve aykırılıklarını gidermeyen veya süreç içerisinde yeni bir aykırılık ve noksanlığa sebep olan işverenler hakkında mevzuatta öngörülmesi halinde idari para cezası uygulanması istenmiştir.



### 2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri

Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi” programlı teftişinin Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir ve Adana Grup Başkanlıkları tarafından kendi grup teftiş sahaları içerisinde yürütülmesinin öngörülmesine bağlı olarak İş Kolları Yönetmeliği'nin (13) sıra numarasında yer alan “İnşaat” işkolunun 41.20 İkamet veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı, 42.12 Demiryolları ve metroların inşaatı, 42.22.02 Enerji santralleri inşaatı, 42.21.05 Akışkanlar için kısa mesafe(yerel) boru hatlarının inşaatı, 42.91.04 Baraj ve bentlerin inşaatı, 42.99 Başka yerde sınıflandırılmamış bina dışı diğer yapılara ait projelerin inşaatı meslek kodlarında faaliyet gösteren işyerlerinde ve bu işyerlerinde asıl işin bir bölümünde faaliyet gösteren alt işveren işyerlerinde teftiş yapmak üzere inşaat projeleri en büyükten başlanarak teftiş programına alınmıştır. Görev olarak verilen ana yüklenici ve şantiyesinde teftiş faaliyetine başlanması sonrasında o şantiyede iş almış ve teftiş tarihi itibarıyla faal olan alt işverenlerin tespiti yapılarak Grup Başkanlıklarına bildirilmiş ve asıl işverenle birlikte eş zamanlı teftiş kapsamına alınmıştır.

Ancak yukarıda da belirtildiği üzere teftiş faaliyetine başlanmış olan asıl işveren işyerlerinde teftiş tarihi itibarıyla faaliyet yürütmekte olan tüm alt işverenler (faaliyet başlangıç tarihi çok yakın olanlar dışında) teftiş programına alınmış ve kapsayıcı bir teftiş yürütülmüştür. Bu çerçevede bir şantiyede asıl işverene bağlı olarak faaliyet gösteren tüm alt işverenlerin teftiş programına alınmasıyla gerek işyeri sayısı, gerekse işçi sayısı itibarıyla azami seviyeye ulaşılmak istenmiştir.

Teftiş programına alınan büyük ölçekli inşaat projelerinde tespit edilen alt işveren sayılarına göre ek görevlendirme esası benimsenmiştir.

### 2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

Teftiş programına alınan işyerleri (inşaat projeleri) Grup Başkanlıklarının teftiş sahası içerisinde kamuoyuna yansımış büyük projeler esas alınarak, Bakanlığımız e-çalışma sistemi ile iş teftiş otomasyon sistemi kayıtları üzerinden ilgili seçim kriterlerine göre (faaliyet konusu, faaliyet yeri ve işçi sayısı) taranarak ve ilgili kurumlara yapılan yazışmalar sonucunda elde edilen inşaat proje bilgileri değerlendirilerek oluşturulan işyeri havuzundan seçilmiştir. Oluşturulan işyeri havuzundan seçilen işyerlerinin (projelerin) İş Teftiş Otomasyon Sistemi üzerinden teftiş geçmişleri sorgulanmış ve bu surette programa alınan işyerlerinin yakın bir zamanda genel teftişe tabi tutulmamış olmalarına özen gösterilmiştir.

### 2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri

Türkiye’de Cumhuriyet döneminden itibaren ilk büyük inşaat işlerinin çoğu demiryolları inşaatları olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarından 1950’li yıllara kadar olan dönemde bayındırlık ve altyapı inşaatlarına önem verilmiştir. 1950’li yıllarda birlikte bu alanda faaliyet göstermek üzere kuruluna iki önemli devlet kurumu olan Devlet Su İşleri ve Karayolları büyük çaplı inşaat ve alt yapı projelerinin

yapılmasına ve uygulamasına vesile olmuştur. İnşaat alanındaki gelişmeler, diğer taraftan sanayileşme sürecindeki gelişmelerle birlikte oluşan kentleşme ve göç olguları ile oluşan konut ihtiyacı ile birlikte inşaat alanındaki gelişme hızını artırmıştır.

Ancak kentleşme oranının yüksekliği ile beraber oluşan konut ihtiyacının artması yanında yasal düzenlemelerdeki yetersizlik ve otorite boşluğu düzenli bir yapılaşma yaşanmasını engellemiş ve bunun sonucunda gecekondulaşma meydana gelmiştir.

Bu durum, önemli sorunları olan kentler doğurmuş, konut sorunu büyümüş ve 1970'li yıllarda yavaş yavaş toplu konutlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak, bunlar kurumsallaşamamış ve kooperatifler en önemli konut üreticisi durumuna gelmiştir. 1970'li yıllarda kooperatif modeli şeklinde toplu konut türü arz biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Yine 80'li yıllarda kooperatiflerin konut üretimindeki payı azımsanmayacak ölçüde artmıştır. Kooperatiflerin konut üretimindeki ağırlığı, 1984'de çıkarılan 2985 sayılı Toplu Konut Kanunu ile kooperatiflerin Toplu Konut Fonu tarafından desteklenmesine yönelik yasal düzenlemelerin ardından iyice hissedilmiştir. 1980'li yıllarda konut inşaatlarının yaklaşık üçte birini yürüten kooperatifler, 1990'lı yıllarda da genellikle yüzde 20'nin üzerinde ağırlığa sahip olmuştur.

Toplu Konut Fonu ile birlikte 1984'de Toplu Konut İdaresi (TOKİ) kurulmuştur. İlk dönem olarak tanımlanabilecek 1984-2003 yılları arasında TOKİ'nin fonksiyonu konut üretmek değil, yapılmakta olan konutlara finansman desteği sağlayarak tamamlanmasına olanak vermek şeklinde olmuştur. Bu dönemde çoğunluğu kooperatif konutu olmak üzere, 940 bin konutun üretimine kredi desteği sağlanmıştır. 1 Konut talebinin desteklenmesi ve bu konuda finansman sağlanması çerçevesinde süreç içerisinde ülkemizde dönemin kurumları olan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), BAĞ-KUR gibi sosyal güvenlik kuruluşları çeşitli vade ve faiz oranlarıyla mensuplarına kurulmuş olan kooperatifler kanalıyla (ferdi kredi söz konusu olmaksızın) konut kredisi sağlamışlardır. Benzer şekilde Ordu Yardımlaşma Kurumu da (OYAK) üyelerinin oluşturduğu kooperatiflere kredi vermiş ve ayrıca bireysel kredi de kullandırmıştır.

2000'li yılların başında meydana gelen krizin ardından yeniden yapılanma sürecine giren Türkiye ekonomisinde faizlerin düşmesi, daha önceki yıllarda gelişme fırsatı bulamayan konut kredileri üzerindeki maliyet baskısını hafifletmiştir. Nitekim talep koşullarındaki iyileşmeyle birlikte son yıllarda dünyanın en hızlı büyüyen ülkelerinden olan Türkiye'de inşaat sektörü canlı bir seyir izlemiştir.

2000'li yıllarla birlikte konut talebinin artırılmasını sağlamaya yönelik olarak ve yurt dışında uygulanmakta olan ipotekli konut kredisi sistemi (mortgage) tartışmaları başlamış ve çeşitli kanunlarda değişiklik yaparak hukuksal zemininin hazırlanmasına yönelik yasa tasarısı 21 Şubat 2007 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Sistem tüketiciye konut alımın imkânı hale getirmenin yanında inşaat sektörünü canlandırma aracı olarak da görülmüştür. Türkiye'de 2009 yılında 555.184 adet olarak gerçekleşen toplam konut satışının 22.726 adedi, 2010 yılında 607.098 adet olarak gerçekleşen toplam konut satışının 246.741 adedi, 2011 yılında 708.275 adet olarak gerçekleşen toplam konut satışının 289.275 adedi, 2012 yılında 701.621 adet olarak gerçekleşen



toplam konut satışının 270.136 adedi, 2013 yılında 1.157.190 adet olarak gerçekleşen toplam konut satışının 460.112 adedi, 2014 yılında 1.165.381 adet olarak gerçekleşen toplam konut satışının 389.689 adedi, 2015 yılında 1.146.721 adet olarak gerçekleşen toplam konut satışının 394.105 adedi ipotekli konut kredisi ile finanse edilmiştir. Başlangıç yılında toplam konut satışlarının ipotekli konut kredisi ile finanse edilmiş olan kısmı % 4 seviyelerinde iken ertesi yıldan itibaren % 40 seviyesinin üzerinde olmuş, faiz oranlarındaki artış etkisine bağlı olarak 2014 yılında % 33,5 seviyelerinde, 2015 yılında % 34,5 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Sonuç itibarıyla ipotekli konut kredi sistemi toplam konut satış sayısında % 30-40 gibi bir seviyede etki sağlamıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre inşaat sektöründe takvim etkilerinden arındırılmış ciro endeksi yıllık ortalama olarak 2006 yılında % 32,5, 2007 yılında % 11,6, 2008 yılında % 9,3, 2009 yılında % -13,8, 2010 yılında % -4,7, 2011 yılında % 7,6, 2012 yılında % 6,4, 2013 yılında % 11, 2014 yılında % 4,6 oranında; takvim etkilerinden arındırılmış üretim endeksi yıllık ortalama olarak 2006 yılında % 18,5, 2007 yılında % 5,7, 2008 yılında % -7,8, 2009 yılında % -16,3, 2010 yılında % 18,6, 2011 yılında % 11,4, 2012 yılında % 0,7, 2013 yılında % 7,7, 2014 yılında % 2,9 oranında gerçekleşmiştir.

Sektörde kaydedilen hızlı büyüme oranlarına karşılık Türkiye'nin genç ve dinamik demografik yapısının önümüzdeki yıllarda da konut piyasasına yönelik talebi destekleyeceği tahmin edilmektedir. 2012 yılı itibarıyla % 6,0 düzeyinde gerçekleşen konut kredilerinin GSYH içindeki payının önümüzdeki yıllarda da yukarı yönlü bir seyir izleyerek Avrupa ülkelerine yaklaşması beklenmektedir. Ayrıca, önümüzdeki dönemde sektör üzerindeki etkilerinin daha net bir şekilde görüleceği kentsel dönüşüm sürecinin de konut kredilerindeki artışı destekleyeceği ve bugünün fiyatlarıyla 200 milyar TL'lik konut finansmanı ihtiyacını gündeme getireceği öngörülmektedir.

### 2.5.1. Tanımlar

ADERANS	: Yapışma, bağlanma
ABSORBSİYON	: Emme, absorbe etme
AGREGA	: Kum, çakıl, kırmataş gibi yapı malzemelerinin adı
APLİKASYON	: Projeye göre yapı temelini arazi üzerinde oturacağı alanı belirleme
ASMOLEN	: Pişmiş toprak, cüruf ve çimento karışımından yapılmış, ses geçirmez, delikli briket türü.
ASMOLEN DÖŞEME	: Pişmiş toprak, cüruf ve çimento karışımından yapılmış, ses geçirmez, delikli briket türünden imal edilmiş döşeme
ATAŞMAN	: Proje dışı yapılan işlerin belirtilmesi
BETON	: Kum, çakıl ya da kırmataş, çimento, su ve gerektiğinde katkı maddeleri kullanılarak elde edilen yapı malzemesi
BRÜTBETON	: Çıplak, düzgün yüzeyli beton
AKS	: İki yapı elemanının, ortasından ortasına alınan ölçü, uzaklık

ALİYNMAN	: Hizaya getirme, aynı eksene getirme
ANKASTRE	: Bir ucu sabit giriş, gömme
APSİS	: Yatay koordinat
ARTER	: Ana yol
BALAST	: 40-110 mm çapında kırmataş
BAYPAS	: Çevirme, devre dışı bırakma, aşirtma, kırmataşın konkasörlerde kırılması ve dane çaplarının belirlenmesi işleminde dışarı atılan kirli-ince toz malzeme
BEKO	: Terskepçe, kendine çekerek hendek kazan bir çeşit ekskavatör
BİMSBETON	: Agregası olarak bims agregaları kullanılarak, gerektiğinde kum ilave edilerek yapılan hafif beton
BİRİM AĞIRLIK	: Bir malzemenin ağırlığının hacmine bölünmesiyle elde edilen değer
BLOKAJ	: Taşdöşek, 100-150 mm boyutlu taşların zemine döşenip sıkıştırılması
BORDÜR	: Kenar taşı
BRANŞMAN	: Bağlantı kolu
ÇİÇEKLENME	: Sertleşmiş beton içindeki, çimento harcındaki bileşenlerin çözünüp dışarı sızması ve yüzeyde kristalleşip birikmesi sonucu oluşan lekeler
DANSİTE	: Yoğunluk
DEŞARJ	: Boşaltma
DEVER	: İç eğim
DİLATASYON	: Yapılarda deprem, ısı, farklı oturma gibi hareketleri karşılayabilmek için bloklar arası bırakılan aralık
DOZ	: Bir karışıma girmesi gereken miktar
DOZAJ	: Ayarlama, düzenleme
DURABİLİTE	: Kalıcılık, betonun servis ömrü boyunca fiziksel ve kimyasal etkilere karşı koyması, dayanım
EKSKAVATÖR	: Kazma ve yükleme makinası
ELASTİSE MODÜLÜ	: Statik hesaplamada bir gerilimin, kılma ya da eğilme miktarına bölünmesi ile bulunan değer
ETÜT	: Ön çalışma
FAY	: Yer kırığı, yer çatlağı
FİLLER	: 0,25 mm göz açıklıklı kar elekten geçen ince malzeme, taşunu, mineral toz
FİNİŞER	: Serme ve sıkıştırma makinası
FİRKETE	: U harfi biçiminde bükülmüş betonarme demiri

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

FORE KAZIK	: Bir boru çakararak, içini boşalttıktan sonra, demirlerini koyup beton döküldükçe kılıf borunun çıkartılması yöntemiyle yapılan kazık
GABARI	:Yapılacak bir binanın imar planında belirtilmiş azami yükseklik
GAZ BETON	: İnce ve silisli bir agregası ve inorganik bir bağlayıcı madde (kireç veya çimento) ile hazırlanan karışımın, gözenek oluşturucu bir madde katılarak hafifletilmesi yolu ile elde edilen hafif beton
GERBER KİRİŞİ	: Oynaklı (mafsallı) giriş
GRONÜLOMETRİ	: Kum, çakıl, kırmataş gibi yapı malzemelerinin elek analizleri sonucunda tane dağılımının belirlenmesi. Tane ölçüm
GROBETON	: Kaba beton, düşük dozlu demirsiz beton
HARÇ	: Kargir duvarlar ile iç ve dış sıvaların yapımında kullanılan ve mineral esaslı bir bağlayıcı, harç kumu, su ve gerektiğinde ilave edilen katkı maddelerinin uygun oranlardaki karışımları ile oluşturulan bir yapı malzemesi
İSTİNAT DUVARI	: Dayanma duvarı
KAPİLER BOŞLUK	: Kılcal boşluk
KARKAS	: İskelet, bir yapının betonarme, çelik, ahşap gibi taşıyıcı sistemi
KAROT	: Zemin, beton, asfalt gibi yapımlardan, özel aygıt (karotiyer) ile alınan silindirik örnek
KAVİTASYON	: Su yapılarında rastlanan oyulma olayı
KAYAR KALIP	: Düşey olarak sürekli yükseltilebilen kalıp
KLİNKER	: Çimentonun temel bileşenleri olan kil ve kireç taşının pişirilmesiyle elde edilen ceviz büyüklüğündeki ürün
KOMPAKT	: Sıkı, katı, yoğun
KONSOL	: Bir nesneyi alttan ve duvardan destekleyen eğik parça
KOROZYON	: Kimyasal aşınma
KÜR	: Betonun priz süresi ve dayanım kazanması aşamasında su kaybı ve hava etkisinden korunması
LENTO	: Üzerlerine gelen yükleri taşıyabilmek için kapı, pencere vb. açıklıklarının üst başlarına konan ahşap, çelik ya da betonarme giriş
LODER	: Yüklenici, kepçe
MAFSAL	: Eklem, Birbirine bağlanmış parçaların her yönden dönmesini sağlayan bağlantı ögesi
MASİF	: Kaplama ya da doldurma olmayan
MERTEK	: Çatılarda kaplama tahtalarını taşıyan, eğim yönünde latalar

MICIR	: peln4-32 mm dane çaplı kırmataş
MOLOZ	: Yapım yıkım artığı
MOMENT	: Bir kuvvetin uygulandığı kütleli bir eksen etrafında döndürme eğilimi
NERVÜR	: Diş, damar, kaburga
NERVÜRLÜ DÖŞEME	: Bir yönde yaklaşık 50 cm aralı seri kirişçikli tek doğrultulu döşeme
NERVÜRLÜ ÇELİK	: Üzerinde çeşitli biçimde kabartıları olan betonarme çelik
NİVELMAN	: Arazi üzerinde çeşitli noktaların belli bir röpere göre yükseklikleri ya da yükseklik farklılıklarının ölçme eylemi
PARAPET	: Balkon, teras, köprü vb. korkuluk duvarları
PERMEABİLİTE	: Geçirgenlik
POISSON ORANI	: Beton numunelerine elastik bölgede basınç gerilmeleri uygulandığında deney numunelerinde meydana gelen enine birim uzamanın boyuna birim kıalmaya mutlak değerce oranı
POROZİTE	: Gözeneklilik
POZ	: Kalem, çeşit
PREFABRİKASYON	: Önyapım, ön üretim
PREKAST	: Önceden dökülmüş
PRİZ	: Beton ve harçlarının katılaşmaya başlama süresi
PUZOLAN	: Tras, kireç ve suyla karışınca sertleşebildiğinden bağlayıcı olarak kullanılan volkanik toprak
RADİJENERAL	: Bir yapının tüm büyüklüğü ile zemine oturduğu yekpare temel.
RETORDER	: Geciktirici
RİJİT	: Sert, katı, eğilmez, bükülmez. Oynak ya da esnek olmayan
ROTARİ	: Döner. Delicisi dönerek çalışan sondaj makinası
RÖTRE	: Büzülme
SEGREGASYON	: Ayrışma
SEPTİK (ÇUKUR)	: Sızdırmaz çukur
SLAMP	: Çökme, betonun (kıvamının) ölçülebilen oturması
SOĞUK DERZ	: Beton dökümü sırasında uygulamadaki gecikme sebebiyle iki tabaka arasında meydana gelen derz veya süreksizlik
SÖMEL	: Temel pabucu
STATİK	: Durgun, dingin, herhangi hareketi olmayan
ŞAPO	: Betonarme giriş ve döşemelerde aşırı çekme gerilmelerini karşılamak üzere



	mesnetlerde ek olarak en üst konan özel şekilli demir
ŞÖNT (BACA)	: Bina yüksekliğince uzanan geniş ana kanala her katın bacasının bağlandığı baca tipi
ŞÜT	: Düşme, akım hızını kesme için yapılan basamaklama
TABLİYE	: Döşeme plağı
TAŞERON	: Bir yapının bir bölümünü sadece işçilik olarak üstlenen sermaye, ekipman ve teknik kadrosu az, küçük yapımcı
TRAS	: Bağlayıcı özelliği olan volkanik tüf
TUVENAN	: Dereden çıkarılmış, elenmemiş ve yıkanmamış, olduğu gibi kullanılan kum çakıl karışımı yapı malzemesi
TÜREV	: Matematikte bir fonksiyonun, bir değişkene göre değişim hızı
UNIFORM	: Tek biçim homojen eş dağılmış
VAKUMLU BETON	: Vakum yöntemiyle içindeki fazla suyun alınarak prizi çabuklaştıran, kalıp alma süresini kısaltan beton
VİBRASYON	: Titreşim
VİZKOZİTE	: Bir sıvımsı maddenin akmaya gösterdiği karşı koyma

### 2.5.2. İşyerlerinin Tanımı

İnşaat sektöründe çok farklı türlerde projeler hayata geçirilmektedir. Bu proje türleri üretildikleri şantiye tiplerine göre:

- i. Bina şantiyeleri:** Konut, hastane, okul, alışveriş merkezi, kamu hizmet binaları, fabrika ve üretim tesisleri, hammadde çıkarılan tesisler gibi yapılar bina şantiyelerinde üretilir. Genellikle bütünlük vardır, Şantiye alanı değişken değildir. Diğer şantiye tiplerine göre daha az kritik aktivite vardır ve üretimde daha az yeni teknoloji kullanılır.
- ii. Ulaştırma şantiyeleri:** Demiryolu, karayolu, denizyolu, havayolu, boru hatları gibi yapıların üretildiği şantiyeler ulaştırma şantiyeleridir. Arazi yapısı değişkenlik gösterir, özellikle hattın uzunluğuna göre karşılaşılan arazi yapısı ve özellikleri farklılaşır.
- iii. Su Yapıları Şantiyeleri:** Baraj, kanal, isale hattı, liman gibi yapıların üretildiği şantiyeler su yapıları şantiyeleridir. Kritik aktiviteler oldukça fazladır. Dinamitle patlatma, su altında inşaat çalışmaları gibi özel önlem ve uygulamalar gerektiren çalışmalar yapılmaktadır.

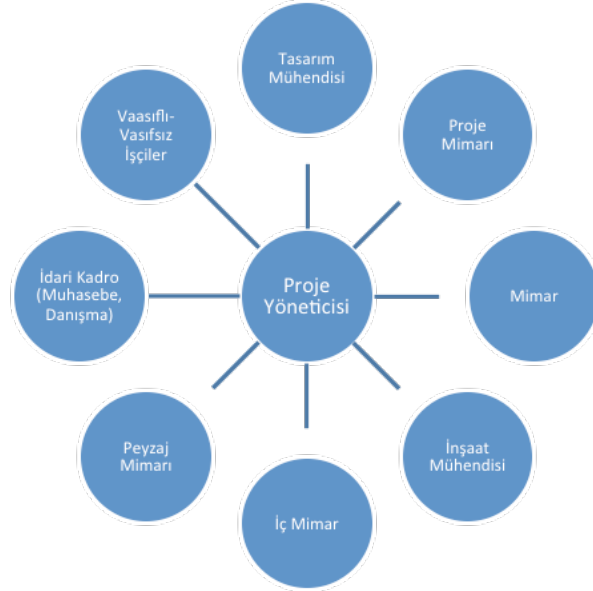
### 2.5.3. Yapılan İşler

İnşaat, yapı ya da yapı çevresinin, altyapının projenin oluşturulma, montaj işlemidir. Büyük ölçekli inşaatlar kapsamlı birçok görevler içerir.

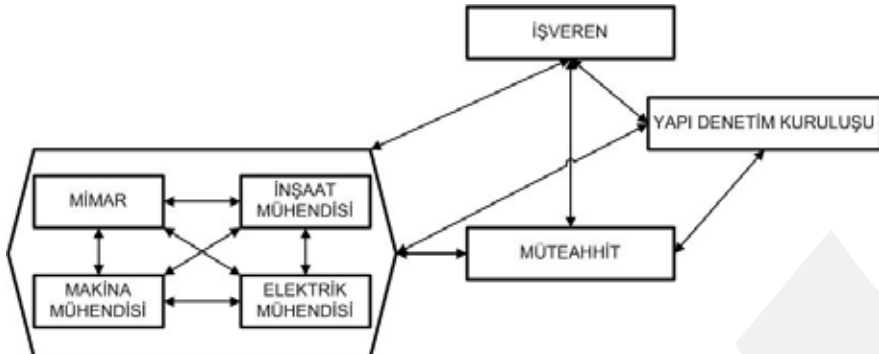


İnşaat, belli bir bölgedeki bina, altyapı, havaalanı, baraj gibi geniş anlamda yapı veya yapı çevresinin oluşturulma aşamasıdır. İnşaat aslında pek çok işin aynı anda yürütüldüğü bir süreçtir. Normalde iş, tasarım mühendisi, proje mimarı, inşaat mühendisi, mimar, peyzaj mimarı, iç mimar tarafından denetlenir ve bütün işler proje yöneticisi tarafından yönetilir.

İnşaat, her durumda bilinen anlamda bina yapımı anlamına gelmemektedir. Bina, yapı inşaatının yalnızca bir alt sınıfını teşkil etmektedir. Toplumların bireysel gündelik ihtiyaçlarının yanında yine toplumsal refahı arttıracak birçok tesis ve tesislendirme inşaatın kapsamında yer alır. Barajlar, su depoları, kanallar, açık ve kapalı su hatları, kaldırım taşları, altyapı, çevre düzenlemeleri(peyzaj mimarlığı), karayolları, demiryolları, havaalanları, meydanlar, parklar, sosyal donatılar gibi insanlığa hizmette kullanılan tesisler belli hizmet dönemleri için inşa edilirler.



Ülkemizdeki mevcut yasal prosedüre göre oluşan işveren, tasarımcı, müteahhit ve yapı denetim kuruluşu arasındaki ilişki aşağıdaki şemada belirtilmiştir. Bu şemadan görüleceği düzenli olmayan bir ilişki şeması ortaya çıkmaktadır. İşveren önce kime ulaşırsa ondan sonraki aktörleri genellikle ilk ulaşılan belirlemektedir.



Mevcut Yasal Prosedüre Göre İşveren, Tasarımcı, Müteahhit, Denetçi İlişki Şeması

Yapılan iş, inşaatın bina, otoyol, baraj ve tünel olmasına göre farklılık göstermektedir. Bir binanın yapım aşamaları aşağıda belirtildiği gibidir.

#### Hafriyat Çalışması

- Temel altı micir ve drenaj işleri
- Micir tesviyesi ve temel altı grobeton
- Radye temel altı izolasyon hazırlıkları
- Temel altı bohçalama yalıtım ve koruma betonu
- Radye temel demirlerinin döşenmesi
- Temel betonu dökülmesi
- Subasman perdelerinin imali
- Dolgu ve sıkıştırma
- Tabliye betonu dökülmesi
- Tuğla duvar imalatları
- Tesisat İşleri
- Sıva ve Boya İşleri
- Temizlik İşleri



Tünel yapım işleri: Sert kayaları oyarak tünel açma, genellikle makinelerle delik delerek ve patlayıcı maddeler kullanılarak gerçekleştirilir. Sert kayanın yüzeyi önce hava basınçlı kompresörlerle delinir. Matkap uçları tungsten-karbid'ten yapılmış deliciler, sert kayalarda dört beş dakika içinde 2 ya da 3 m derinliğinde delikler açabilmektedir. Daha sonra kayanın yüzeyinde belirli bir biçimde açılan bu deliklere dinamit konularak patlatılır. Ortaya ya küreme araçlarıyla vagonetlere yüklenerek dışarıya alınır.

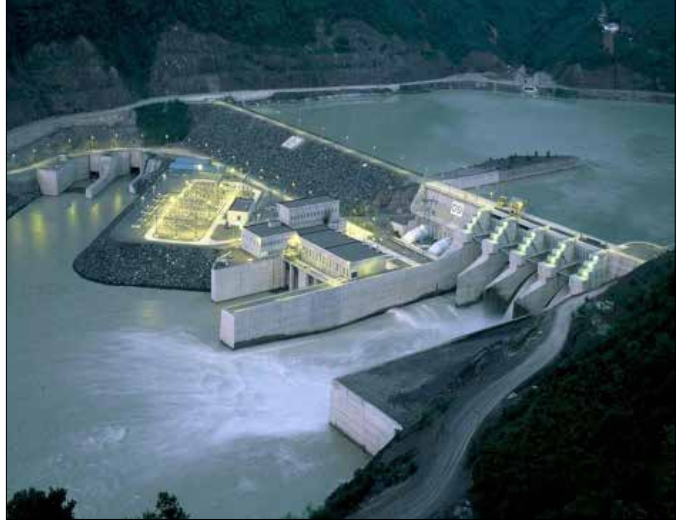
Kumlu, killi ve kireçli yumuşak araziler otomatik makinelerle kazılır. Bu makinelerin en büyüğü 1983'de Pakistan'da Mangla barajının yapımında kullanılmış ve burada 480 m uzunluğundaki kireçli arazide beş tane 9 m.lik tünel açılmıştır. Bu tür makinelerin, hidrolik kesici başları yavaş yavaş dönerek araziye oyar. Ortaya çıkan toprak, mekanik küreyicilerle konveyörlere yüklenip dışarı atılır. Kazıya devam edilirken bir yandan da prefabrike beton kalıplarla tünelin duvarları, yine makineler aracılığıyla kaplanır.



Derin olmayan tünellerden bazen "kesip üstünü kapatma" yöntemi uygulanır. Önce derin bir çukur kazılır ve tünelin dibine beton kalıplar yerleştirildikten sonra üzeri kazılan toprakla örtülür.

Sualtı tünel kazımında, kazı alanında basıncı artırılması, iç basıncın su basıncından yüksek tutulması gerekebilir. Tünel, beton kalıplarla kaplandıktan sonra, su geçirmez sıvı çimento püskürtülerek kaplanır. Su altı tünellerinde, çakıllı kumu su geçirmez hale getirilmekte uygulanan başka bir yöntem de tünelin her iki ucundan sarkıtılan tüpler aracılığıyla içeriye likit nitrojen sıkmaktır. Böylece kılı kum arasında işlemiş olan su donar ve tünel su basma korkusu olmaksızın kazılabilir.

Baraj yapım işleri: Barajın dolgu veya beton olmasına göre farklılık göstermektedir. Baraj yerinin topografyasına göre yapılacak baraj değişmektedir. Dolgu baraj, yapı yerinin yakınından alınan veya kazılarak sağlanan tabii malzeme ile yapılan baraj türüdür. Bu türde, malzemeler yerine yerleştirildikten sonra yüksek kapasiteli makinelerle sıkıştırılır. Beton baraj gövdeleri, gevşek zemin ve ayrılmış kaya kazılıp alındıktan sonra, yeterli taşıma gücüne sahip sağlam kaya zemin üzerinde inşa edilirler. Beton barajların en önemli avantajı, dolu savak, dip savak vs. gibi diğer yapıların gövde üzerinde yer alabilmesidir.



Otoyol yapımında ise yapılan çalışmalar şunlardır:

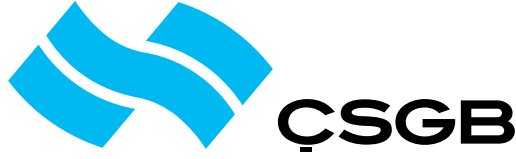
- Projenin hazırlanması sırasında aşağıdaki çalışmalar yapılır:

- 1- Yol güzergâhının etüdü
- 2- Kesin güzergâhın aplikasyonu
- 3- Yol güzergâhında poligon ağının oluşturulması.
- 4- Yol güzergâhında şeritvari hâlihazır haritanın çıkarılması
- 5- Boyuna ve enine kesitlerin çizimi ve hesaplanması
- 6- Hacim hesapları ve brükner eğrisi ile toprak dağıtımı
- 7- Yol maliyetinin hesaplanması

- Yapımı aşamasında yapılan çalışmalar ise şunlardır

- 1- Şev kazıklarının çakılması
- 2- Alt yapı (Toprak İşleri) ve Sanat yapılarının yapılması. (Menfez, Köprü, Viyadük, Akadük gibi yapılar.)
- 3- Üst yapının yapılması (Alt temel, Plentmiks, Bitümlü temel, Binder, Aşınma)
- 4- Yol aksesuarların yapılması. (Şerit çizgileri, Oto korkuluk vb.)





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

# 3. BÖLÜM

## TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

- 3.1. Hazırlık Aşaması
- 3.2. Teftiş Aşaması
- 3.3 Teftiş Dışı Faaliyetler
- 3.4. İstatistikler





## 3. BÖLÜM

### TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

#### 3.1. Hazırlık Aşaması

Hazırlık aşaması 01.02.2015-28.02.2015 tarihleri arasındaki dönemde gerçekleştirilmiştir. Teftiş heyetlerinin oluşturulması, programa alınacak işyerlerinin belirlenmesi, belirlenen öncelikli riskler ve risk grupları çerçevesinde ilgili mevzuat maddelerinin değerlendirilmesi, çalışma planının hazırlanarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığına sunulması, programlı teftişte yer alan heyetlerdeki tüm müfettişlerin katılımı ile gerçekleştirilen toplantılar ve diğer hazırlık faaliyetlerini kapsamaktadır. Hazırlık aşamasında yapılan faaliyetler özetle aşağıda belirtilmiştir.

##### 3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması

Programlı teftişte görev yapacak müfettişlerin belirlenmesi işleri Grup Başkanlıkları tarafından yürütülmüştür. Programlı teftişte görev alan müfettişler ile heyetler raporun I. bölümünde belirtilmiştir. Söz konusu bölümde yer aldığı üzere programlı teftişte Genel Koordinatör dışında Grup Başkanlıklarında birer koordinatör olmak üzere İş Başmüfettişi, İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcılarından oluşan 18 heyet halinde görevlendirme yapılmıştır. Heyetlerin teşekkülünde uyum, kıdem süresi ve verimlilik ön planda tutulmuştur. Daha kıdemli olan müfettiş heyet başkanı olarak nitelendirilmiştir.

##### 3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması

Raporun II. Bölümünde ayrıntılı olarak belirtilen yöntem, kaynak ve kriterler dahilinde Teftiş programı inşaat sektörü ile ilgili olarak, İş Kolları Yönetmeliğinin (13) sıra numarasında yer alan "İnşaat" işkolunda, 41.20 İkamet veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı, 42.12 Demiryolları ve metroların inşaatı, 42.22.02 Enerji santralleri inşaatı, 42.21.05 Akışkanlar için kısa mesafe(yerel) boru hatlarının inşaatı, 42.91.4 Baraj ve bentlerin inşaatı, 42.99 Başka yerde sınıflandırılmamış bina dışı diğer yapılara ait projelerin inşaatı meslek kodlarında faaliyet gösteren işyerleri arasından inşaat projeleri en büyükten başlanarak teftiş programına alınmış ve yapılan seçim sonucunda teftişlerin Ankara, Kocaeli, Kayseri, Eskişehir, Trabzon, Konya, Samsun, Yalova, Bursa, Balıkesir, İzmir, Aydın, Denizli, İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Manisa, Afyon, Bilecik, Kütahya, Adana, Gaziantep, Mersin ve Hatay olmak üzere olmak üzere toplam 24 il sınırı içinde yürütülmesi planlanmıştır.

Bir şantiyede asıl işverene bağlı olarak faaliyet gösteren tüm alt işverenler teftiş programına alınarak gerek işyeri sayısı, gerekse işçi sayısı itibarıyla azami seviyeye ulaşılmak istenmiştir.



**ÇSGB**

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

Uygulama esasları çerçevesinde, işyerlerinin heyetler arasında dağıtımında, işyeri büyüklükleri, işyerlerinin uzaklığı, ulaşım olanakları, işyerlerinde karşılaşılabilecek alt işveren sayıları dikkate alınmış ve bu doğrultuda teftiş sayılarına ilişkin planlama yapılmıştır.

Teftiş heyetlerinin yıl içinde programlı teftiş takvimine göre teftiş yapacağı işyerleri, büyük ölçekli inşaat projesinin ismi belirtilmek suretiyle Grup Başkanlıkları tarafından 2015 Mart ayı itibariyle görev emirleri ile heyetlere verilmiştir.

### **3.1.2.1. Öncelikli Riskler**

Uygulama esaslarında yer verilmiş olan gerekçe ve teftişin hedefleri dikkate alınmak suretiyle aşağıda belirtilen hususlar öncelikli riskler olarak kabul edilmiştir.

İşyerlerinde uygulanan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin mevzuat hükümlerine uygun olmaması, gece döneminde yedi buçuk saatten fazla çalışma yapılması, postalar halinde yapılan çalışmaların ilgili yönetmelik hükümlerine uygun olmaması;

Ara dinlenme sürelerinin mevzuat hükümlerine uygun olarak verilmemesi;

İşçilere düzenli olarak hafta tatili dinlenmelerinin verilmemesi;

Ücret alacaklarının tam, zamanında ve banka kanalıyla işçilere ödenmemesi;

İşyerlerinde fazla çalışma ücretlerinin İş Kanunu, iş sözleşmeleri yahut toplu iş sözleşmesine uygun olarak ödenmemesi, işçilere onay alınmaksızın fazla çalışma yaptırılması;

İşçilerin onay alınmaksızın Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaları, belirtilen günlerde çalıştırılan işçilere ilave ücret ödenmemesi;

Kayıt dışı uygulamaların bulunması (fiili – kaydi ücret farkı, sigortasızlık, eksik gün bildirilmesi);

Yasaya aykırı olarak kurulan asil işveren alt işveren ilişkisinin önlenmesi ve işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması;

Hak kazanılmış olan yıllık ücretli izinlerin mevzuat düzenlemelerine uygun kullandırılmaması;

Mevzuatın öngördüğü kayıt ve belgelerin tutulmaması,

Çalışma süresi sınırlarının, dinlenme süresi sınırlarının, yıllık ücretli izin haklarının tüm çalışanlara uygulanmasının temin edilmesi sayesinde işyerlerinde ilave istihdam olanaklarının yaratılması;

Ödenmeyen işçi alacaklarının 01.01.2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ödenmesinin sağlanması ve bu sayede oluşacak ücret geliri ve prime esas kazanç artışından kaynaklanacak vergi ve sigorta primi olarak kamu alacağı sağlanması,

İzinsiz yabancı uyruklu işçi çalıştırılmasının engellenmesi;





Belirlenmiş risklere göre gerçekleştirilecek programlı teftişler sonucunda, çalışma hayatına ilişkin mevzuatın işçi ve işverenleri kapsamak üzere işyeri kültürü haline getirilerek sürdürülebilir olması amaçlanmıştır.

### 3.1.2.2. Öncelikli Risk Grupları

Uygulama esasları çerçevesinde teftiş programında tüm işçiler risk grubu olarak kabul edilmiştir. Öncelikli riskler çerçevesinde teftiş programının uygulanması esnasında aşağıda belirtilen mevzuat maddelerine özellikle dikkat edilmesi kararlaştırılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 2 – Tanımlar (Asıl işveren – Alt işveren ilişkisi)

4857 sayılı İş Kanunu Madde 32 – Ücret ve Ücretin Ödenmesi

4857 sayılı İş Kanunu Madde 41 – Fazla çalışma ücreti

4857 sayılı İş Kanunu Madde 44 – Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

4857 sayılı İş Kanunu Madde 46 – Hafta tatili

4857 sayılı İş Kanunu Madde 47 – Genel tatil ücreti

4857 sayılı İş Kanunu Madde 49 – Ücret şekillerine göre tatil ücreti

4857 sayılı İş Kanunu Madde 63 – Çalışma süresi

4857 sayılı İş Kanunu Madde 68 – Ara dinlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu Madde 69 – Gece süresi ve gece çalışmaları

4857 sayılı İş Kanunu Madde 71 – Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

4857 sayılı İş Kanunu Madde 73 – Gece çalıştırma yasağı

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümleri

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği hükümleri

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik hükümleri

Alt İşveren Yönetmeliği hükümleri

Programlı teftişlerde işyerlerinin işverenlerine yönelik olmak üzere bir işveren bilgi formu hazırlanmıştır.

Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde programlı teftiş ile ilgili olarak Çalışma Planı hazırlanmış ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na sunulmuştur.



### 3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler

Programlı teftişlerin uygulanma döneminde bulunulan il bazında sektör temsilcileri, meslek odaları, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla görüşülmüş sosyal taraflara teftişin amacı ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu kapsamda ziyaret edilen yerlere özetle: Eskişehir Ticaret Odası bilgilendirme ziyareti, Konya Valiliği ziyareti, Eskişehir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü ziyareti, T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Kara Yolları Genel Müdürlüğü Kamu Özel Sektör Ortaklığı Bölge Müdürlüğü ziyareti örnek gösterilebilir.

### 3.2. Teftiş Aşaması

Hazırlık aşamasından sonra teftiş heyetlerine teftiş yapacakları büyük ölçekli inşaat projeleri Grup Başkanlıkları tarafından 2015 Mart ayı itibariyle tevdi edilmiş ve belirtilen tarih itibariyle ekipler saha çalışmasına başlamışlardır.

Programlama aşamasında teftiş programına alınan büyük ölçekli inşaat projelerinde faaliyet yürüten alt işveren sayılarının net olarak belirlenememesi sebebiyle yapılacak teftişlerin ilk aşamaları ve ikinci aşamaları ile ilgili kesin olarak uygulanacak bir takvim oluşturulamamış, programlı teftiş uygulama esaslarında belirlenmiş olan usul çerçevesinde, inşaat işyerlerindeki faaliyetlerin niteliği, işyerlerinin büyüklüğü, işlerin hızlı ve alt işverenlikler eliyle yürütüldüğü göz önünde bulundurularak programlı teftiş heyetlerinin teftişin başlangıç aşamasında asıl işverenle düzenleyecekleri bir tutanakla işyerinde faaliyette bulunan alt işverenlerin sayısı ile işe başlama ve işe son verme tarihlerinin tespit edilerek koordinatöre bildirilmesi, teftişe ara verme süresinin ise alt işverenlerin işe son verme tarihleri dikkate alınarak heyetlerce belirlenmesi yöntemi uygulanmıştır.

Heyetlerce teftişin ilk aşamasında belirlenip bildiri yapılan alt işveren işyerlerinin tümü ek görevlendirmelerle teftiş programına alınmıştır. Bu çerçevede teftiş programına alınmış olan işyerlerinin tamamında ilk aşama teftişler bitirilerek ikinci aşamalara geçmek gibi bir usul uygulanmamış, projedeki alt işveren sayılarına ve iş sürelerine göre ilk aşama teftişi yapılmamış olan işyerleri bulunmasına rağmen ilk aşama ve ikinci aşama teftişi tamamlanan işyerleri söz konusu olmuştur. Genel olarak 2015 Mart ayında başlayan teftişler 2015/Aralık ayında tamamlanmıştır.

Teftiş aşamasında yapılan işler ve işlemler aşağıda özet olarak belirtilmiştir.

#### 3.2.1. Teftiş Faaliyetleri

Heyetler tarafından teftiş programlarında olan büyük ölçekli inşaat projelerine gidildiğinde programlı teftiş hakkında bilgi verilmiş, genel olarak teftiş amacı anlatılmış ve işyerinde yürütülmekte olan inşaat projesinde iş yapmakta olan tüm alt işverenler belirlenmiş ve bu alt işveren işyerleriyle ilgili olarak ek görev talep edilmiştir. Asıl işverenler ve alt işverenler üzerinde yürütülen teftişlerin ilk aşamalarında öncelikle işyerinin yönetiminden sorumlu en üst düzeydeki yöneticisiyle tanışılarak programlı teftiş hakkında bilgi verilmiş, genel olarak teftiş amacı anlatılmış ve işyerinde yürütülmekte olan iş süreci



ve işçilerin istihdam biçimleri gözlemlenmiştir. İşyeri yöneticileri ve ilgili bölüm sorumluları (ustabaşı gibi) veya çalışanlarından bilgiler alınarak bu arada kayıt dışı çalışan işçi bulunup bulunmadığına ilişkin incelemeler gerçekleştirilmiştir.

Uygulama esasları çerçevesinde teftiş döneminin başlangıç tarihi olan 01.01.2014 tarihinden itibaren mevzuata ilişkin kayıt ve belgeler incelenmek suretiyle tespit tutanakları düzenlenmiştir. İşyerinde herhangi bir mevzuata aykırılık veya noksanlığa rastlanmaması halinde teftiş sonuçlandırılmıştır.

Mevzuata aykırılık veya noksanlık bulunan hallerde gerekli rehberlik yapılmak suretiyle aykırılık ve noksanlıkların giderilmesi amacıyla süre tanınarak teftişe ara verilmiştir. Teftişe ara verilen hallerde işyeri yetkililerine tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların neler olduğu, hukuki dayanakları ve giderilme yöntem ve usullerini içeren bildirimler tebliğ edilmiştir.

### **3.3. Teftiş Dışı Faaliyetler**

#### **3.3.1. Bilgilendirme ve Kurumlar Arası İş Birliği Faaliyetleri**

Teftiş faaliyetlerinin hangi amaçla yürütüldüğün daha iyi anlaşılabilmesi, ihtiyaç duyulan sektörel bilgi ve işyeri bilgisi için sosyal taraflar ile diğer kamu ve kuruluşlarıyla zaman zaman toplantılar düzenlenmiş bu amaçla İl Valilikleri, SGK İl Müdürlükleri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Ticaret odaları ziyaretleri gerçekleştirilmiştir. Eskişehir Valiliği, Konya Valiliği, Eskişehir Ticaret Odası, teftiş faaliyetinin yürütüldüğü illerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Kara Yolları Genel Müdürlüğü Kamu Özel Sektör Ortaklığı Bölge Müdürlüğü bu amaç kapsamında ziyaret edilen yerler arasında sıralanabilir.

#### **3.3.2. Toplantılar**

Teftiş faaliyetlerinin planlanmış çalışma takvimine uygun olarak yürütülmesini sağlamak, gecikmelerin önlenmesi için gerekli tedbirleri almak, teftiş ekiplerinin uygulama esaslarına uygun hareket etmelerini ve verimli bir şekilde çalışmalarını temin etmek, teftiş programı izleme formlarını düzenlemek, teftiş dışı faaliyetlerin hazırlık ve yürütümünü gerçekleştirmek, mevzuat hükümlerinin yorumlanması konusunda heyetler arasında fikir birliği sağlamak ve genel değerlendirme raporu için gerekli istatistik ve görsel bilgiyi derlemek amacıyla toplantılar düzenlenmiştir.

### **3.4. İstatistikler**

#### **3.4.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler**

Büyük ölçekli inşaat projelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftiş kapsamında teftişe tabi tutulan işveren veya işveren vekillerine "İşveren Bilgi Formu" olarak adlandırılan matbu formlar düzenlettirilmiştir. Teftiş sonucu yapılan tespitler ve formlar aracılığıyla teftiş edilen işyerlerinin büyüklükleri, toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığı, işyerinde alt işveren uygulaması var ise



hangi bölümlerde alt işveren hizmeti alındığı, işyerlerindeki işçilerin cinsiyetlerine, yaş durumlarına, yapılan iş sözleşmesi türlerine, öğrenim durumlarına, niteliklerine (çocuk, genç, engelli ve yabancı uyruklu), kıdemlerine göre dağılımı ve ücret ödeme sistemlerinin tespiti amaçlanmıştır. Elde edilen bilgiler alt başlıklar halinde aşağıda ele alınmıştır.

### 3.4.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı

Büyük ölçekli inşaat projelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişi kapsama alınan ve teftişi yapılan işyerlerinin (Asıl İşveren Bazında) illere göre dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:

İller	İşyeri Sayıları
Ankara	18
Kocaeli	8
Kayseri	2
Eskişehir	4
Trabzon	4
Konya	2
Samsun	5
Yalova	4
Bursa	5
Balıkesir	1
İzmir	9
Aydın	3
Denizli	2
İstanbul	4
Edirne	4
Tekirdağ	4
Adana	7
Gaziantep	7
Mersin	6
Hatay	6
<b>TOPLAM</b>	<b>105</b>

Tablo 7- Teftişlerin (Asıl İşveren Bazında) İllere Göre Dağılımları

Büyük ölçekli proje bazında planlanan teftişlerin gerçekleşme durumları çerçevesinde projelerdeki alt işveren işyerlerinin ek görev olarak teftiş programına alınması ve planlanan teftişlerin alt işveren sayılarına bağlı olarak genişlemesi çerçevesinde planlanan ve yapılan teftişlerin illere göre dağılımı aşağıda tablo halinde belirtilmiştir.

İller	İşyeri Sayıları
Ankara	130
Kocaeli	66
Kayseri	16
Eskişehir	20
Trabzon	8
Konya	6
Samsun	25
Yalova	32
Bursa	39
Balıkesir	1
İzmir	65
Aydın	3
Denizli	2
İstanbul	71
Edirne	8
Tekirdağ	16
Adana	10
Gaziantep	10
Mersin	21
Hatay	10
<b>TOPLAM</b>	<b>559</b>

Tablo 8- Yapılan Teftişlerin İllere Göre Dağılımı

### 3.4.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımı

Planlanan işyeri sayıları, teftiş sürecinde verilen ek görev sayıları, teftişi yapılan işyerlerinin sayıları, teftişi yapılmayan işyerlerinin sayıları ve nedenlerinin sayısal dökümü aşağıdaki tablodaki gibidir.

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

İli	Planlanan İşyeri Sayısı	Teftiş Sürecinde verilen ek görev (Asıl/Altışveren)	Programlı Teftişi Yapılan İşyeri Sayısı		Teftiş Yapılmayan İşyeri Sayısı				
			Asıl	Alt	Kapalı	Faaliyet Konusu Değişikliği	Süre Yetersizliği	Diğer	Toplam
Ankara	16	125	18	112	7	-	-	4	11
Kocaeli	12	60	8	58	2	-	-	4	6
Kayseri	2	14	2	14	-	-	-	-	-
Eskişehir	5	16	4	16	-	-	-	1	1
Trabzon	5	6	4	4	1	-	-	2	3
Konya	2	6	2	4	-	-	-	2	2
Samsun	5	22	5	20	-	-	-	2	2
Yalova	9	28	4	28	-	-	-	5	5
Bursa	5	34	5	34	-	-	-	-	-
Balıkesir	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Kütahya	2	-	-	-	-	-	-	2	2
Bilecik	1	-	-	-	-	-	-	1	1
İzmir	15	58	9	56	2	-	6	-	8
Aydın	4	-	3	-	-	-	1	-	1
Afyon	3	-	-	-	-	-	3	-	3
Manisa	3	-	-	-	-	-	3	-	3
Denizli	3	-	2	-	1	-	-	-	1
İstanbul	47	41	4	67			17		17
Edirne	4	4	4	4					-
Tekirdağ	16	-	4	12					-
Adana	7	3	7	3	-	-	-	-	-
Gaziantep	7	3	7	3	-	-	-	-	-
Mersin	7	15	6	15	1	-	-	-	1
Hatay	7	4	6	4	1	-	-	-	1
<b>Toplam</b>	<b>188</b>	<b>439</b>	<b>105</b>	<b>454</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>68</b>

Tablo 9 - Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Sayısal Dökümü

Planlanan teftişlerin alt işveren sayılarına bağlı olarak genişlemesi çerçevesinde teftişi planlanan 627 işyerinden 559'unun teftişi yapılmıştır. Planlanana göre gerçekleştirilen teftiş oranı % 89,15 olmuştur.

### 3.4.1.3. İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

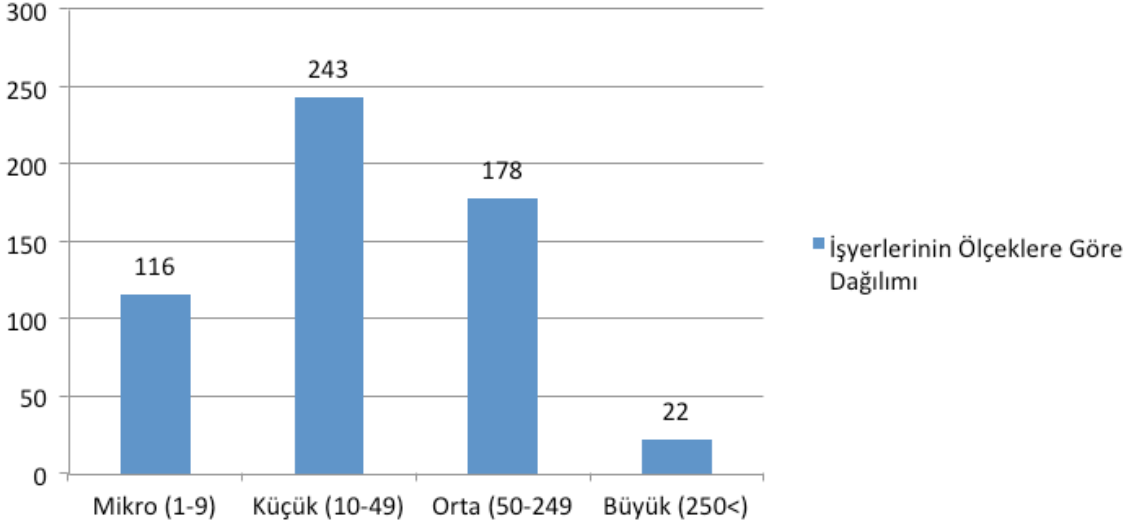
Teftiş programına alınan ve teftişi gerçekleştirilen 559 İnşaat işyerinin niteliklerine göre dağılımı il bazında aşağıda listelenmiştir.

İli	ASIL İŞVEREN SAYISI	ALT İŞVEREN SAYISI
Ankara	18	112
Eskişehir	4	16
Kocaeli	8	58
Kayseri	2	14
Trabzon	4	4
Konya	2	4
Samsun	5	20
Yalova	4	28
Bursa	5	34
Balıkesir	1	-
İzmir	9	56
Aydın	3	-
Denizli	2	-
İstanbul	4	67
Edirne	4	4
Tekirdağ	4	12
Adana	7	3
Gaziantep	7	3
Mersin	6	15
Hatay	6	4
<b>Toplam</b>	<b>105</b>	<b>454</b>

Tablo 10 - İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

### 3.4.1.4. İşyeri Ölçekleri

İnşaat sektöründe teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin işçi sayıları baz alınarak belirlenen işyeri büyüklükleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1- İşyerlerinin Ölçeklere Göre Dağılımı

İşçi sayıları baz alındığında, inşaat projelerinde faaliyet gösteren alt işveren işyerleriyle birlikte teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin yaklaşık % 21'inin mikro, % 43'ünün küçük, % 32'sinin orta ölçekli ve %4'ünün de büyük ölçekli olduğu tespit edilmiştir.

Şekil incelendiğinde; inşaat projelerinde faaliyetlerin ağırlıklı olarak alt işverenler eliyle yürütülmesi sebebiyle işyeri ölçeklerinin büyük çoğunluğunun (% 64) mikro ve küçük ölçekli işyerleri olduğu görülmektedir.

İşyeri Ölçeği (İşçi sayısına göre)	Mikro (1-9)	Küçük (10-49)	Orta (50-249)	Büyük (250<)
	116	243	178	22

Tablo 11- İşyerinin Ölçeği

### 3.4.2. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

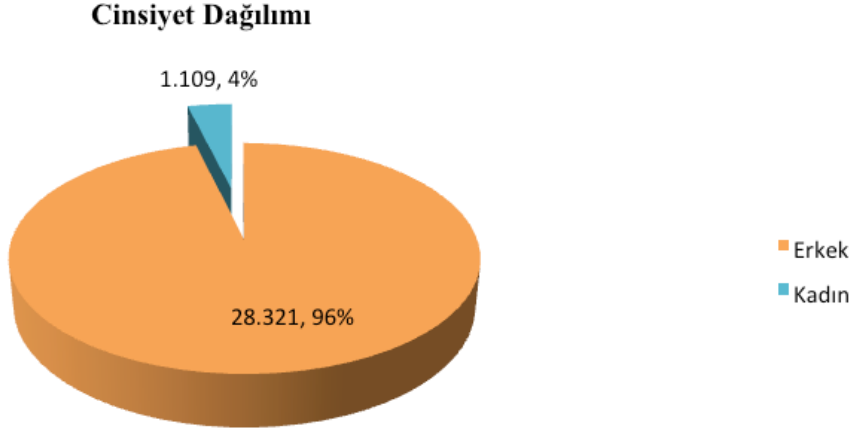
Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında teftişi gerçekleştirilen 559 işyerinin sadece 3'ünde toplu iş sözleşmesi uygulamasına rastlanmıştır.

### 3.4.3. İşçilere İlişkin Tespitler

#### 3.4.3.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

"İşveren Bilgi Formu" aracılığıyla tespit edilen işçilerin cinsiyet dağılımının şekilsel gösterimi aşağıdaki gibidir.





Şekil 2- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan 559 işyerinde çalışan toplam 31708 işçinin yaklaşık %96,3'ünün erkek, %3,7 'sinin ise kadın işçi olduğu tespit edilmiştir. Sektörde mevcut olan çalışma şartlarının ağır olması, ağır ve tehlikeli işlerin yapılmakta olması, şantiye konumlarının yerleşim yerlerinin uzağında olabilmemesi gibi sebeplerle faaliyetlerin cinsiyet dağılımı anlamında erkek işçi ağırlıklı olarak yürütüldüğü görülmüştür.

### 3.4.3.2. İşçi Sayıları Dağılımı (Çocuk-Genç işçi ve Yabancı Uyruklu)

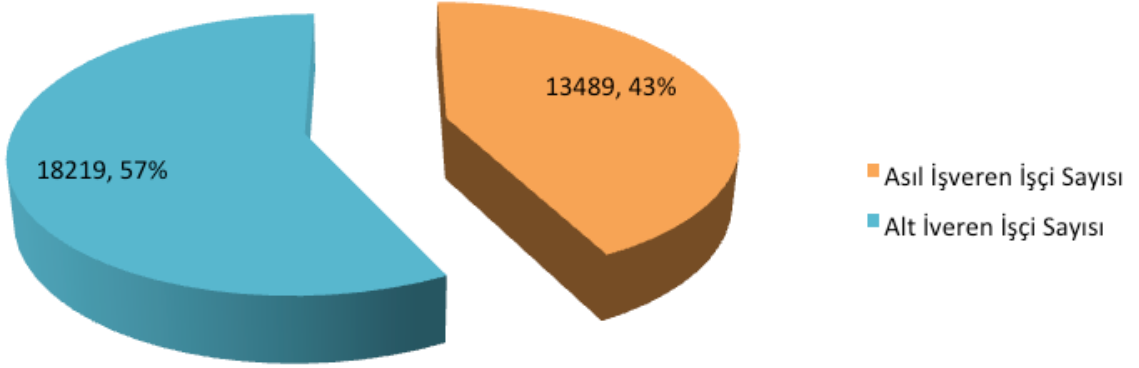
Programlı teftişlere ulaşılan işçilerin yaş, cinsiyet, uyruk ve engellilik durumunun genel gösterimi aşağıdaki gibidir. Programlı teftişlerde, 18 yaşını tamamlamış 30689 işçinin, 5 genç işçinin, 272 engelli işçinin ve 45'i kayıt dışı olmak üzere 742 yabancı uyruklu işçinin istihdam edildiği tespit edilmiş, çocuk işçi istihdamıyla karşılaşılmamıştır.

	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi			
Genç işçi	5		5
18 yaşını doldurmuş işçi	29547	1142	30689
Özürlü (Engelli) işçi	254	18	272
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	689	8	697
Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu	45		45
<b>Toplam</b>	<b>30.540</b>	<b>1168</b>	<b>31.708</b>

Tablo 12- İşçi Sayıları Dağılımı(Çocuk-Genç işçi ve Yabancı Uyruklu)

### 3.4.3.3. İşverenliğin Niteliğine Göre İşçi Dağılımı

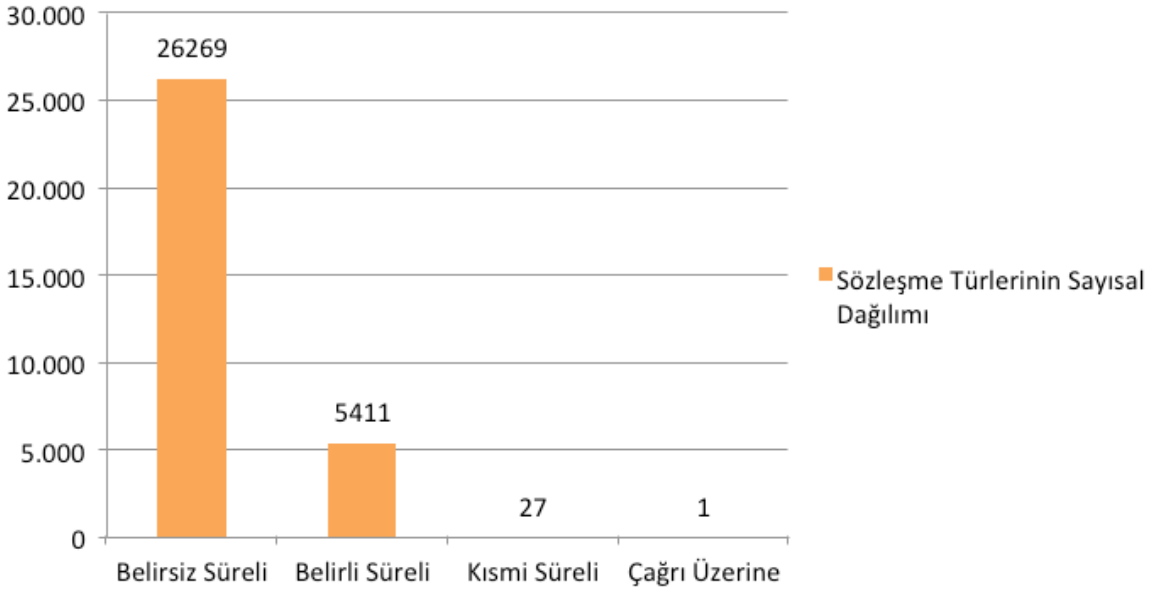
Teftiş sürecinde ulaşılan işçilerin 18219'unun alt işverenlikler tarafından istihdam edildiği, 13489 işçinin ise asıl işveren bünyesinde istihdam edildiği tespit edilmiştir. Ulaşılan işçilerin %57'lik kısmının alt işverenliklerin bünyesinde istihdam edildiği düşünüldüğünde alt işverenliğin sektörde önemli bir yere sahip olduğu açıktır.



Şekil 3 - İşverenliğin Niteliğine Göre İşçi Dağılımı

#### 3.4.3.4. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Programlı teftiş sürecinde yapılan tespitlere göre işçi ve işverenler arasında imzalanan iş sözleşmesi türleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 4 - Sözleşme Türlerinin Sayısal Dağılımı

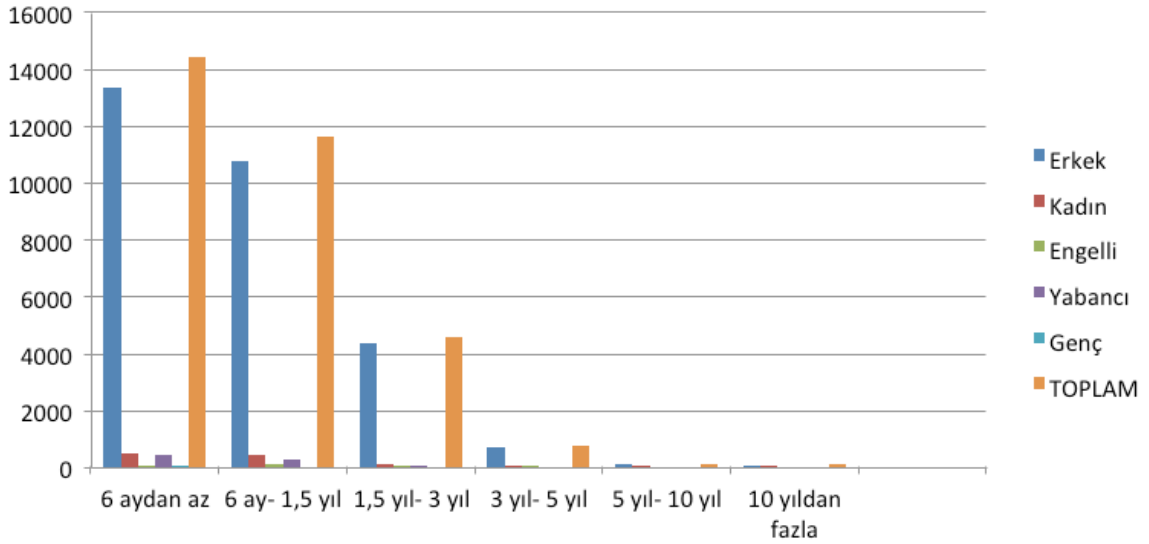
Yukarıdaki şekil incelendiğinde işçilerin yaklaşık %82.9'unun belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %17.1'inin belirli süreli iş sözleşmesiyle ve %0,0008'inin ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir. Sektörde belirli süreli işlerin yapılmasına bağlı olarak işverenlerle işçiler arasında yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmelerinin azımsanamayacak sayıda olduğu, kısmi süreli iş sözleşmelerinin az olması çerçevesinde çalışma süresi bakımından esnek çalışma modellerinin sektörde tercih edilmediği görülmektedir. İşçilerin niteliklerine göre sözleşme türlerini gösterir ayrıntılı tablo aşağıda listelenmiştir.

Erkek	Kadın	Toplam		1-İşçi	2-Engelli	3-Genç İşçi	4-Çocuk İşçi	5-Yabancı Uyruklu	6-Toplam
24841	1066	25907	Belirsiz Süreli	25907	257	5		100	<b>26269</b>
4681	73	4754	Belirli Süreli	4754	15			642	<b>5411</b>
24	3	27	Kısmi Süreli	27					<b>27</b>
1		1	Çağrı Üzerine	1					<b>1</b>
<b>29547</b>	<b>1142</b>	<b>30689</b>	<b>Toplam</b>	<b>30689</b>	<b>272</b>	<b>5</b>		<b>742</b>	<b>31708</b>

Tablo- 13 Sözleşme Türlerinin Sayısal Dağılımı

### 3.4.3.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

"İşveren Bilgi Formu" aracılığıyla tespit edilen işçilerin kıdem durumlarının şekilsel gösterimi aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 5 - İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 46'sının (14453 kişi) kıdeminin 6 aydan az, %36'sının (11635 kişi) 6 ay-1,5 yıl aralığında, %14'ünün (4597 kişi) 1,5-3 yıl aralığında, % 3'ünün (774 kişi) 3-5 yıl aralığında, % 1'inin (267 kişi) ise 5 yıldan fazla olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin % 80'e yakın kısmının 1,5 yıl ve altında kıdeme sahip olduğu, 3 yıldan fazla kıdeme sahip işçi oranının % 4 civarında olduğu düşünüldüğünde sektörde işçi devir hızının yüksek olduğu görülmüştür. Sektörde çalışma şartlarının ağır olması, çalışanların önemli kısmının çalışmakta olduğu işyerinin kanuni ikametgâhlarının bulunduğu şehirden başka bir şehirde olması (sektörde gurbetçi olarak nitelendirilmektedir) ve belirli

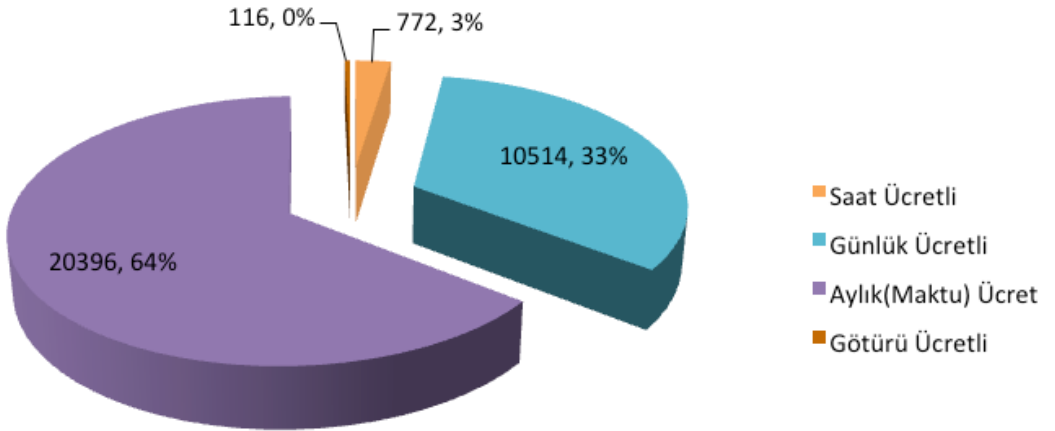
sürekli işlerin yapılmakta olması unsurlarının bu sonucun belirmesinde etkili olduğu değerlendirilmiştir. Kıdeme ilişkin detaylı tablo aşağıda listelenmiştir.

Erkek	Kadın	Toplam		1-İşçi	2-Engelli	3-Genç İşçi	4-Çocuk İşçi	5-Yabancı Uyruklu	6-Toplam
13381	504	13885	6 aydan az	13885	98	5		465	14453
10771	441	11212	6 ay- 1,5 yıl	11212	154			269	11635
4407	147	4554	1,5 yıl- 3 yıl	4554	17			8	4579
743	28	771	3 yıl- 5 yıl	771	3				774
145	13	158	5 yıl- 10 yıl	158					158
100	9	109	10 yıldan fazla	109					109
<b>29547</b>	<b>1142</b>	<b>30689</b>	<b>Toplam</b>	<b>30689</b>	<b>272</b>	<b>5</b>		<b>742</b>	<b>31.708</b>

Tablo 14- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

### 3.4.3.6. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

"İşveren Bilgi Formu" aracılığıyla tespit edilen, ücret ödeme sistemine göre işçilerin dağılımının şekilsel gösterimi aşağıdaki gibidir.



Şekil 6- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı

Teftişi gerçekleşen işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 2,5'inin çalıştığı saat üzerinden, % 33'üne çalıştığı gün üzerinden, % 64,5'inin aylık ücret üzerinden ve % 0,02'sinin de götürü ücret üzerinde belirlenmiş olduğu tespit edilmiştir.

Erkek	Kadın	Toplam	Ücret Nev'i*	1-İşçi	2-Özürlü (Engelli)	3-Genç İşçi	4-Çocuk İşçi	5-Yabancı Uyruklu	6-Toplam
763	9	772	Saat Ücretli	772					772
10217	206	10423	Günlük Ücretli	10423	26				10449
18451	927	19378	Aylık(Maktu) Ücret	19378	246	5		742	20371
			Parça başı Ücretli						
116		116	Götürü Ücretli	116					116
<b>29547</b>	<b>1142</b>	<b>30689</b>	<b>Toplam</b>	<b>30689</b>	<b>272</b>	<b>5</b>		<b>742</b>	<b>31708</b>

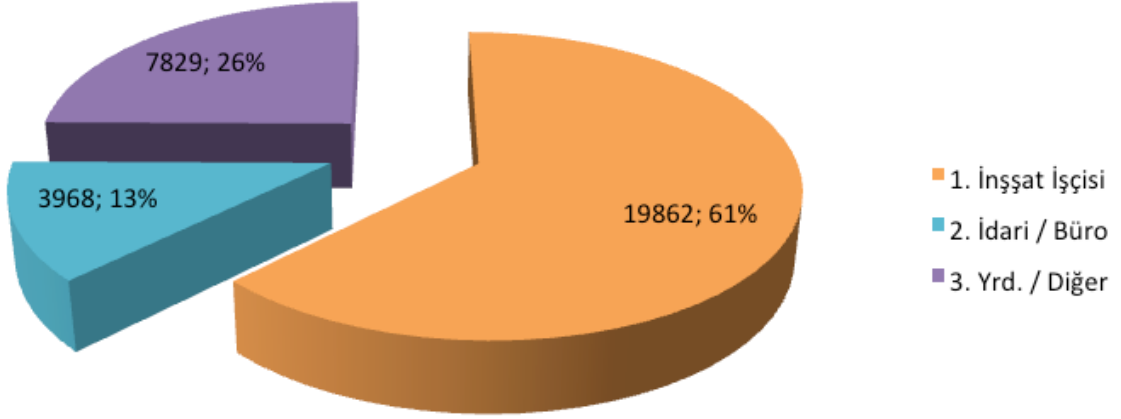
Tablo 15- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı

### 3.4.3.7. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

Büyük ölçekli inşaat projelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişi çerçevesinde yürütülen teftişler ve yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde sektörde yürütülen ana faaliyetle ilgili olarak işçilerin genel olarak kalıpcı, sıvacı, kaynakçı, kaynak inspektörü (denetmeni) montajcı, makine operatörü, vinç operatörü, demirci, elektrikçi, formen, ustabaşı vb. görev unvanları ile tanımlandıkları görülmüş, sınıflandırmayı yapabilmek bakımından bu görev unvanları ile çalışmakta olan işçiler "inşaat işçisi" tanımlaması altında toplanmıştır. İdari bölüm işçi tanımlaması altında şantiye şefi, mühendis (inşaat, harita, jeoloji, makine gibi) teknisyen, tekniker, şenör, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, muhasebe görevlisi gibi unvanlarla çalışmakta olan işçilere yer verilmiştir. Yardımcı ve Diğer işçi tanımlaması altında ise temizlik ve çay görevlisi, yemekhane personeli, şoför, bekçi, güvenlik görevlisi vb. unvanlarla çalışmakta olan işçiler yer almıştır. Bu çerçevede niteliklerine göre işçiler görev alanları itibarıyla "inşaat işçisi", "idari bölüm işçisi" ve "yardım-destek işçisi" olarak üç kısma ayrılmış ve aşağıda tablo halinde işçi sayıları belirtilmiştir.

Bölüm	Erkek	Kadın	Engelli	Genç	Yabancı Uyruklu	Toplam
İnşaat İşçisi	19658	-	16	-	188	19862
İdari / Büro	3052	682	50	-	184	3968
Yrd. / Diğer	6837	460	206	5	370	7878
<b>TOPLAM</b>	<b>29547</b>	<b>1142</b>	<b>272</b>	<b>5</b>	<b>742</b>	<b>31.708</b>

Tablo 16- İşçilerin Nitelikleri



Şekil 7- İşçilerin Nitelikleri

Yukarıdaki tablolarda yer alan işçi sayılarına göre, programlı teftiş kapsamında işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin % 61'inin inşaat işçisi, % 13'ünün idari bölüm işçisi ve %26'sının yardımcı / destek işçisi olarak görev yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

İnşaat işyerlerinde çalışan işçilerin niteliklerine, görev yaptıkları bölümlere ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Erkek	Kadın	TOPLAM	Görev Niteliği	1-İşçi	2-Özürlü (Engelli)	3-Genç İşçi	4-Çocuk İşçi	5-Yabancı Uyruklu	6-Toplam
1550	276	1826	Şantiye Şefi ve Teknik Personel (Mühendisler, Mimarlar vb.)	1826				158	1984
988	336	1324	Muhasebe ve İdari İşler Birimi işçileri	1324	48			26	1398
1072	0	1072	Operatörler (Alet, Kulevinç, Mobilvinç, Silindir, Jcb operatörleri)	1072				75	1147
8993	0	8993	Beden İşçisi	8993	12			113	9118
3893	0	3893	Şoför	3893				343	4236
665	10	675	Bekçi – Güvenlik Görevlisi vb.	675	2				677
2450	0	2450	Kalıp işçisi	2450					2450
2108	0	2108	Demir İşçileri	2108					2108
1662	0	1662	Duvar ustaları	1662					1662
747	0	747	Tesisat işçileri	747					747
369	199	568	Yemekhane personeli (aşçı, garson, bulaşıkçı vb.)	568	16				584



Erkek	Kadın	TOPLAM	Görev Niteliği	1-İşçi	2-Özürlü (Engelli)	3-Genç İşçi	4-Çocuk İşçi	5-Yabancı Uyruklu	6-Toplam
552	0	552	Boyacı (Tavan boya, bina boyacısı vb.)	552					552
784	0	784	Elektrik İşçisi	784					784
198	0	198	Depo Görevlileri	198	6				204
67	0	67	Hatılcılar	67					67
329	0	329	İzolasyonular	329					329
677	0	677	Sıvacılar	677					677
514	103	617	İşyeri Hekimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	617					617
1929	218	2147	Diğer İşçiler	2147	188	5		27	2367
<b>29547</b>	<b>1142</b>	<b>30689</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>30689</b>	<b>272</b>	<b>5</b>		<b>742</b>	<b>31.708</b>

Tablo 17- İşçilerin Görev Alanları

### 3.4.3.8. Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım

Programlı teftişlerde tespit edilen ücret miktarlarının genel anlamda asgari ücretin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedeninin yapılan işin ustalık ve özel beceri gerektirmesinden kaynaklandığı açıktır. Ödenen ücret tutarlarını gösterir tablo aşağıda listelenmiştir.

Ücreti(Brüt/TL)	Erkek	Kadın	Toplam
Aylık Asgari Ücretten Az			
Aylık Asgari Ücret	5409	419	5828
Aylık Asgari Ücret- 1.500 TL Arası	11057	332	11389
1.501 TL-3.000 TL	9158	239	9397
3.001 TL ve Üzeri	4916	178	5094
<b>Toplam</b>	<b>30.540</b>	<b>1168</b>	<b>31708</b>

Tablo 18- Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım

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

### 3.4.4. Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı

Teftiş sürecinde sigortalı işe girişi yapılan işçi sayıları il bazlı tablo halinde listelenmiştir.

İli	İşyeri Sayısı	Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı
Kocaeli	8	10
Ankara	12	12
Samsun	7	8
Trabzon	3	2
İstanbul	1	4
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>36</b>

Tablo 19- Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı



# 4. BÖLÜM

## **MEVZUATA AYKIRILIKLAR**

- 4.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı
- 4.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı
- 4.3. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İşlemler
- 4.4. İşçilere Yapılan Ödemeler
- 4.5. İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri
- 4.6. Önerilen İdari Para Cezaları
- 4.7. Fiili Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler
- 4.8. Ödenmeyen işçi alacakları





## 4. BÖLÜM

### MEVZUATA AYKIRILIKLAR

#### 4.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Büyük ölçekli inşaat projelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişi kapsamında inşaat sektöründe Grup Başkanlıklarınca 20 ilde 559 işyerinde teftişler yapılmıştır. 559 işyerinde saptanan noksanlık ve mevzuata aykırılıklardan süre verilmesine rağmen, teftişlerin son aşamasına kadar olan sürede giderilmeyenler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işveren / işveren vekillerine süre tanınarak teftişlere ara verilmiştir. Giderilmesi istenilen ve giderilmeyen mevzuat ihlalleri incelendiğinde, 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre ihlallerin dağılımı teftişlerin son aşaması itibariyle şu şekilde tespit edilmiştir.

4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER						
	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezaları TL
<b>100</b>	<b>ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ</b>					
	100.1	Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi	3			
	100.2	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak				
<b>101</b>	<b>EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK</b>					
	101.1	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak	5			
	101.2	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz farklı işlem yapmak	5			
	101.3	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5			
	101.4	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak	5			
	101.5	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak	5			

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

4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER						
	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezaları TL
<b>102</b>	<b>GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE UYMAMAK</b>					
	102.1	İşçinin yazılı rızasını almak	7			
	102.2	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak	7			
	102.3	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak	7			
<b>103</b>	<b>İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNE AYKIRILIK</b>					
	103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	4	160	21.280
	103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	2	156	20.904
	103.3	2 aylık süre dolmadan sözleşmenin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek	8			
<b>104</b>	<b>ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	104.1	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	1	1	134
	104.2	Çağrıyla en az 4 gün önceden yapmamak	14			
<b>105</b>	<b>ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK</b>					
	105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	10	579	77.586
<b>106</b>	<b>TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	106.1	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29			
	106.2	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi	29			
	106.3	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiye işe çağdırmamak	29			
<b>107</b>	<b>ÖZÜRLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK</b>					
	107.1	Özürlü çalıştırmamak	30	2	158	160.942
<b>108</b>	<b>ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK</b>					
	108.1	Ücret ile bu yasadın doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	57	7928	2.423.477
	108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	16	1965	822.775
<b>109</b>	<b>ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK</b>					
	109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	44	1498	24.464



**4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER**

	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezaları TL
<b>110</b>		<b>ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK</b>				
	110.1	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38			
<b>111</b>		<b>ASGARI ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>				
	111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	2	33	5.075
<b>112</b>		<b>FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>				
	112.1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	40	2821	699.748
	112.2	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41			
	112.3	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	4	171	46.170
	112.4	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41			
	112.5	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	10	210	0
	112.6	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak	41			
	112.7	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41			
	112.8	Fazla çalışma sürelerine gösteren belge düzenlememek	41	4	1405	0
<b>113</b>		<b>ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK</b>				
	113.1	Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarını için işçi onayını almamak	44	1	43	0
	113.2	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	27	2380	374.750
<b>114</b>		<b>HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK</b>				
	114.1	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	28	765	0
	114.2	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	3	68	11.056
	114.3	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanmada saymamak	46			
	114.4	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek	46			
	114.5	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek	46			

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

	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezaları TL
<b>115</b>		<b>YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK</b>				
	115.1	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	52			
<b>116</b>		<b>YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>				
	116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53			
	116.2	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54			
	116.3	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak	54			
	116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	2	20	5.400
	116.5	Ücretsiz yol izne vermemek	56			
	116.6	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	1	31	0
	116.7	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57			
	116.8	İzinde çalışmak	58			
	116.9	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	13	70	18.900
<b>117</b>		<b>ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK</b>				
	117.1	Ücretten indirim yapmak	62			
<b>118</b>		<b>ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK</b>				
	118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	74	6578	111.014
	118.2	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak				
	118.3	Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek	63	60	1708	0
	118.4	Telafi çalışması usullerine uymamak	64			
	118.5	Çalışma saatlerini duyurmamak	67			
	118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	1	94	1.478
	118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	34	4321	51.894
<b>119</b>		<b>POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>				
	119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76	14	944	20.692
	119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76	2	4	2.956

**4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER**

	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezaları TL
	119.3	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	76			
	119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76	3	29	4.434
<b>120</b>	<b>HAZIRLAMA, TAMAMLAMA, TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖN.AYKIRILIK</b>					
	120.1	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yön. uymamak	70			
<b>121</b>	<b>ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK</b>					
	121.1	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71			
	121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	1	2	1.478
<b>122</b>	<b>YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	122.1	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	72			
<b>123</b>	<b>ANALIK HALİNDEKİ ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	123.1	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74			
	123.2	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek	74			
	123.3	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek	74			
	123.4	Süt izni vermemek	74			
<b>124</b>	<b>GEBE VEYA ÇOCUK EMZİREN KADINLAR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	124.1	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	88			
<b>125</b>	<b>İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	125.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	4	100	5.912
<b>126</b>	<b>18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	126.1	18 yaşından küçük işçilere sağlık raporu almamak	87			
<b>127</b>	<b>İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>					
	127.1	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	90			

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

4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER						
	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezaları TL
128		<b>ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK</b>				
	128.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	5	4	67.060
	128.2	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96			
	128.3	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107			
<b>TOPLAM</b>				<b>469</b>	<b>34246</b>	<b>4.979.579 TL</b>

Tablo 20- 4857 sayılı İş Kanununa Göre Yapılan İhlaller ve Uygulanan İdari Para Cezaları

#### 4.1.1. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık

4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinde; "...İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz..." hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerinde 145 işçiye farklı işlem yapıldığı tespit edilmiştir. Teftişlerin son aşamasında bu durum son bulmuştur.

#### 4.1.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık

4857 sayılı İş Kanununun 8'inci maddesinde; "...Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur... Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerin son aşamasında 4 işyerindeki yazılı iş sözleşmesi yapılmamış olan 160 işçiye çalışma koşullarını gösteren belgenin hala verilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca 2 işyerinde 156 işçiye süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir.

#### 4.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesini Yazılı Yapmamak

4857 Sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde; "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı



iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerindeki 1 işçiye çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir.

#### **4.1.4. Çağrıyı En Az 4 Gün Önceden Yapmamak**

4857 Sayılı İş Kanununun 14’üncü maddesinde; “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerindeki çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olan 1 işçiye iş görme edimini gerçekleştirilmesi için çağrı yapılması süresine uyulmadığı tespit edilmiştir. Bu husus son aşamada çözüme kavuşturulmuştur.

#### **4.1.5. Çalışma Belgesini Vermemek**

4857 sayılı İş Kanununun 28’inci maddesinde: “İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 10 işyerinde işten ayrılan 579 işçiye çalışma belgelerinin verilmediği hususu tespit edilmiştir.

#### **4.1.6. Engelli Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak**

4857 sayılı İş Kanununun 30’uncu maddesinde: “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.” Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde, 2 işyerinin 158 engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmasına rağmen bu hususu ihlal ettiği tespit edilmiştir.



**CSGB**

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

#### **4.1.7. Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık**

4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde; "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. . . Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. . . Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. . ." hususları hüküm altına alınmıştır.

##### **4.1.7.1. Ücret ile Bu Kanundan Doğan veya Toplu İş Sözleşmesinden ya da İş Sözleşmesinden Doğan Ücreti Kasten Ödememek veya Eksik Ödemek**

Programlı teftişlerde 57 işyerinde 7928 işçinin ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

##### **4.1.7.2. Ücretleri Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödememek**

Programlı teftişlerde 16 işyerinde 1965 işçi ile ilgili olarak ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.8. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek**

4857 sayılı İş Kanununun 37'inci maddesinde; "İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. . ." hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 44 işyerinde çalışan 1498 işçiye ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.9. Yasaya Aykırı Ücret Kesme Cezası Vermek**

4857 sayılı İş Kanununun 38'inci maddesinde; "İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. . ." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerinde 1 işçi ile ilgili olarak yasaya aykırı ücret kesme cezası verildiği tespit edilmiştir. Bu husus son aşamada çözüme kavuşturulmuştur.



#### **4.1.10. Asgari Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek**

4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesinde; "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 2 işyerinde 33 işçiye ödenen ücretlerin asgari ücretin altında olduğu veya hiç ödenmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.11. Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

##### **4.1.11.1. Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek**

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde; "...Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. ...Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 40 işyerinde 2821 işçi ile ilgili olarak fazla çalışmalara ilişkin ücretin hiç ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

##### **4.1.11.2. Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak**

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde; "...Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir..." hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 4 işyerinde çalışan 171 işçiden fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için onaylarının alınmadığı tespit edilmiştir.

##### **4.1.11.3. Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak**

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde; "...Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 10 işyerinde 210 işçi ile ilgili olarak yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

##### **4.1.11.4. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek**

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesine istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10'uncu maddesinde; "İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır..." hususları hüküm altına alınmıştır.



Programlı teftişlerde 4 işyerinde 1405 işçi ile ilgili olarak fazla çalışma sürelerinin gösterildiği belgenin düzenlenmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.12. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmalarına Aykırılık**

##### **4.1.12.1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak**

4857 sayılı İş Kanununun 44'üncü maddesinde; "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerindeki 43 işçiden ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları için onay alınmadığı tespit edilmiştir.

##### **4.1.12.2. Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek**

4857 sayılı İş Kanununun 47'inci maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 27 işyerinde 2380 işçi ile ilgili olarak çalışılan genel tatil günü ücretlerinin ödenmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.13. Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık**

4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir." Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişte 3 işyerinde 68 işçinin çalışılmayan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği tespit edilmiştir.

##### **4.1.13.1. Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Vermemek**

4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir..." hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 28 işyerinde 765 işçi ile ilgili olarak yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme verilmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.14. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık**

##### **4.1.14.1. Yıllık Ücretli İzni Yasaya Aykırı Şekilde Bölmek**

4857 sayılı İş Kanununun 56'ncı maddesinde; "Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 2 işyerinde 20 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli iznin yasaya aykırı şekilde bölündüğü tespit edilmiştir.

##### **4.1.14.2. İzin Kayıt Belgesi Tutmamak**

4857 sayılı İş Kanununun 56'ncı maddesinde; "...İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır." hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerinde 31 işçi ile ilgili olarak izin kayıt belgesi düzenlenmediği tespit edilmiştir.

##### **4.1.14.3. Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmamak veya Eksik Kullandırmak**

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde; "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz... Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 13 işyerinde 70 işçi ile ilgili olarak yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izin kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı tespit edilmiştir.

#### **4.1.15. Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık**

4857 sayılı İş Kanununun 63'üncü maddesinde; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan



günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir...” hususları hüküm altına alınmıştır.

#### **4.1.15.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliklere Muhalefet Etmek**

4857 sayılı İş Kanununun 63’üncü maddesine istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde çalışma sürelerinin uygulama şekilleri düzenlenmiştir.

Programlı teftişlerde 74 işyerinde 6578 işçi ile ilgili olarak çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine muhalefet edildiği tespit edilmiştir.

#### **4.1.15.2. Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek**

4857 sayılı İş Kanununun 63’üncü maddesine istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9’uncu maddesinde; “İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.” hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 60 işyerinde 1708 işçi ile ilgili olarak günlük çalışma sürelerinin belgelenmediği tespit edilmiştir.

#### **4.1.15.3. Ara Dinlenmesi Uygulamamak**

4857 sayılı İş Kanununun 68’inci maddesinde; “Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerinde 94 işçi ile ilgili olarak ara dinlenme sürelerinin uygulanmadığı tespit edilmiştir.

#### **4.1.15.4. İşçileri Geceleri 7,5 Saatten Fazla Çalıştırmak**

4857 sayılı İş Kanununun 69’uncu maddesinde; “İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.” hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 34 işyerinde 4321 işçinin gece döneminde 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

#### **4.1.15.5. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

4857 sayılı İş Kanununun 76'ncı maddesine istinaden hazırlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 8. maddesinde "Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir. Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 69'uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.", 9'uncu maddesinde ise "Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır." hususları hüküm altına alınmıştır.

##### **4.1.15.5.1. Gece ve Gündüz Postalarını Değiştirmemek**

Programlı teftişlerde 14 işyerinde 944 işçinin postasının değiştirilmediği tespit edilmiştir.

##### **4.1.15.5.2. Posta Değişiminde İşçiyi Dinlendirmemek**

Programlı teftişlerde 3 işyerinde 29 işçi ile ilgili olarak posta değişiminde işçilerin aralıksız en az 11 saat dinlendirilmesi düzenlemesine muhalefet edildiği tespit edilmiştir.

##### **4.1.15.5.3. Posta Listeleri ve Sağlık Listelerini Vermemek**

Programlı teftişlerde 2 işyerinde 4 işçi ile ilgili olarak posta listelerinin verilmediği hususu tespit edilmiştir.

#### **4.1.16. Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek**

Programlı teftişlerde 1 işyerinde çocuk veya genç olduğu tespit edilmiş, 2 işçinin ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı olarak çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

#### **4.1.17. İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek**

4857 Sayılı Kanunun 75'inci maddesinde; "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır..." hususları hüküm altına alınmıştır.

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

Programlı teftişlerde 4 işyerinde 100 işçi ile ilgili olarak işçi özlük dosyası düzenlenmediği tespit edilmiştir.

#### 4.1.18. Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi Hükümlerine Aykırılık

4857 sayılı İş Kanununun 92'nci maddesinde "... Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler..." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 5 işyerinde 4 işçi ile ilgili olarak bu maddeye muhalefet edildiği hususu tespit edilmiştir.

#### 4.2. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

4817 sayılı kanununun 4. Maddesinde "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir. Ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Bakanlık onayı alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilir." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişlerde 1 işyerinde 45 yabancı uyruklu işçinin çalışma izninin bulunmadığı hususu tespit edilmiştir.

4817 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER						
Kodu	İhlalin Adı	Madde	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC (İşveren) / TL	Uygulanan İPC (İşçi) / TL
200	İZİN ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	4				
200.1	Bağımlı çalışan		1	45	377.145,00	150.750,00
200.2	Bağımsız çalışan					
201	BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ	18				
201.1	Bildirim yükümlülüğüne uymayan bağımsız çalışan					
201.2	Bildirim yükümlülüğüne uymayan bağımlı çalışan					
202	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92				



4817 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER						
Kodu	İhlalin Adı	Madde	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC (İşveren) / TL	Uygulanan İPC (İşçi) / TL
203	İfade veren işçilere telinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96				
204	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107				
<b>TOPLAM</b>					<b>377.145,00</b>	<b>150.750,00</b>

Tablo 21- 4817 sayılı Kanununa Göre Yapılan İhlaller ve Uygulanan İdari Para Cezaları

### 4.3. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İşlemler

İnşaat sektöründe yürütülen programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilip ikinci aşamasında yerine getirilmeyen eksikliklere binaen önerilen idari yaptırımları gösterir liste aşağıda yer almaktadır.

İhlalin Kodu	İhlalin Adı	Madde	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	4	160	21.280
103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	2	156	20.904
104.1	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	1	1	134
105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	10	579	77.586
107.1	Özürü çalıştırmamak	30	2	158	160.942
108.1	Ücret ile bu yasadaki doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	57	7928	2.423.477
108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	16	1965	822.775
109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	44	1498	24.464
111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	2	33	5.075
112.1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	40	2821	699.748
112.3	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	4	171	46.170
113.2	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	27	2380	374.750
114.2	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	3	68	11.056
116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	2	20	5.400



İhlalin Kodu	İhlalin Adı	Madde	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
116.9	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	13	70	18.900
118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	74	6578	111.014
118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	1	94	1.478
118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	34	4321	51.894
119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76	14	944	20.692
119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76	2	4	2.956
119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76	3	29	4.434
121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	1	2	1.478
125.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	4	100	5.912
128.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	5	4	67.060
<b>Toplam</b>			<b>365</b>	<b>30084</b>	<b>4.979.579 TL</b>

Tablo 22- Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları

### 4.3.1. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde eşit davranma ilkesine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın tamamının giderilmesi sağlanmıştır.

### 4.3.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık

#### 4.3.2.1. Çalışma Koşullarına İlişkin Belgeyi Vermemek

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 4 işyerinde 160 işçiye çalışma koşullarına ilişkin belgenin hala vermediği tespit edilmiş ve 21.280 TL idari para cezası önerilmiştir.

#### 4.3.2.2. Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan İş Sözleşmesini Yazılı Yapmamak

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 2 işyerinde 156 işçiye süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiş 20.904 TL idari para cezası önerilmiştir.

### **4.3.3. Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesini Yazılı Yapmamak**

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerindeki 1 işçiyle çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılığa devam edildiğinden işveren hakkında 134 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.3.1. Çağrıyı En Az 4 Gün Önceden Yapmamak**

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olan 1 işçi ile ilgili olarak iş görme edimini gerçekleştirme için en az 4 gün önceden çağrı yapılması yönündeki mevzuat düzenlemesinin ihlal edildiği tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır.

### **4.3.4. Çalışma Belgesini Vermemek**

İşten ayrılmasına rağmen 10 işyerinde 579 işçiye çalışma belgelerinin verilmediği tespit edilmiş ve 77.586 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

### **4.3.5. Engelli Çalıştırmamak**

Yasal olarak toplamda 158 engelli çalışma mecburiyeti bulunduğu halde bu zorunluğunu yerine getirmeyen 2 işyerine 160.942 lira idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

### **4.3.6. Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık**

#### **4.3.6.1. Ücret ile Bu Kanundan Doğan veya Toplu İş Sözleşmesinden ya da İş Sözleşmesinden Doğan Ücreti Kasten Ödememek veya Eksik Ödemek**

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 57 işyerinde 7928 işçin ücret niteliğindeki ödemelerinin hala ödenmediği tespit edilmiş ve 2.423.477 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

#### **4.3.6.2. Ücretlerin Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödememek**

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 16 işyerinde 1965 işçin ücret niteliğindeki ödemelerinin, yasal olarak banka kanalıyla ödenmesinin zorunlu olmasına rağmen hala banka kanalıyla ödenmediği tespit edilmiş ve 822.775 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

### **4.3.7. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek**

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 44



**CSGB**

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

işyerinde 1498 işçiye hala ücret hesap pusulası düzenlenmediği tespit edilmiş ve 24.464 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

#### **4.3.8. Kanuna Aykırı Ücret Kesme Cezası Vermek**

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 1 işçi için söz konusu yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır.

#### **4.3.9. Asgari Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek**

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 2 işyerinde 33 işçiye hala asgari ücretin altında ödeme yapıldığı tespit edilmiş ve 5.075 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

#### **4.3.10. Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

##### **4.3.10.1. Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek**

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 40 işyerinde 2821 işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiş ve 699.748 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

##### **4.3.10.2. Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak**

Yapılan fazla çalışmalarla ilgili işçinin onayını almayan 4 işyerine 171 işçi için 46.170 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

##### **4.3.10.3. Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak**

Programlı teftişin birinci aşamasında 13 işyerinde 420 işçiye yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında ise bu aykırılığın 3 işyerinde 210 işçi için giderildiği, 10 işyerinde 210 işçi için aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" ne ilişkin 8'inci bölümünde bu konudaki düzenlemelere muhalefet karşılığında bir idari para cezası öngörülmediğinden konuyla ilgili olarak idari para cezası uygulanması istenmemiştir.

##### **4.3.10.4. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek**

Programlı teftişin birinci aşamasında 30 işyerinde fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlenmediği tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında ise bu aykırılığın 26 işyerinde giderildiği, 4 işyerinde aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" ne ilişkin 8'inci bölümünde bu konudaki düzenlemeye muhalefet karşılığında bir idari para cezası öngörülmediğinden konuyla ilgili olarak idari para cezası uygulaması istenmemiştir.

#### **4.3.11. Ulusal Bayram ve Tatil Çalışmalarına Aykırılık**

##### **4.3.11.1. Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak**

Programlı teftişin birinci aşamasında 4 işyerinde 83 işçinin Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı alınmadığı tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında ise bu aykırılığın 3 işyerinde giderildiği, 1 işyerinde ise devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" ne ilişkin 8'inci bölümünde bu konudaki düzenlemeye muhalefet karşılığında bir idari para cezası öngörülmediğinden konuyla ilgili olarak idari para cezası uygulaması istenmemiştir.

##### **4.3.11.2. Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek**

Programlı teftişlerin ilk aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 27 işyerinde 2821 işçiye çalıştıkları Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ödemelerin hala yapılmadığı tespit edilmiş ve 374.750 TL idari para cezası uygulanması önerilmiştir.

#### **4.3.12. Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Vermemek**

Programlı teftişin birinci aşamasında 53 işyerinde 1594 işçi için belirtilen mevzuat hükmüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında ise 25 işyerinde bu aykırılıklar giderildiği, 28 işyerinde aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" ne ilişkin 8'inci bölümünde bu konudaki düzenlemeye muhalefet karşılığında bir idari para cezası öngörülmediğinden konuyla ilgili olarak idari para cezası uygulaması istenmemiştir.

#### **4.3.13. Çalışılmayan Hafta Tatili Günü Ücretlerini Ödememek**

Hafta tatili ücretlerini ödemeyen 3 işyerine 68 işçi için 11.056 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.14. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık**

##### **4.3.14.1. Yıllık Ücretli İzni Yasaya Aykırı Şekilde Bölmek**

Programlı teftişin birinci aşamasında 3 işyerinde 32 işçi için yıllık ücretli iznin yasaya aykırı şekilde bölünerek kullanıldığı tespit edilmiş olup, ikinci aşama teftişte 1 işyerinde 12 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Bu kapsamda aykırılığın devam ettiği 2 işyerine 20 işçi için toplam 5.400,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

##### **4.3.14.2. İzin Kayıt Belgesi Tutmamak**

Programlı teftişin birinci aşamasında 21 işyerinde 1179 işçi için izin kayıt belgesi tutmayükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 20 işyerinde 1148 işçi için bu aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. 1 işyerinde 31 işçi için bu konudaki aykırılığın devam ettiği tespit edilmiş olmakla birlikte



**ÇSGB**

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" ne ilişkin 8'inci bölümünde bu konudaki düzenlemeye muhalefet karşılığında bir idari para cezası öngörülmediğinden konuyla ilgili olarak idari para cezası uygulanması istenmemiştir.

#### **4.3.14.3. Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmak veya Eksik Kullandırmak**

Bu konuda aykırılığın devam ettiği tespit edilen 13 işyerine 70 işçi için toplam 18.900 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.15. Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık**

##### **4.3.15.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliklere Muhalefet Etmek**

Yapılan noksanlık bildirimlerine rağmen çalışma süreleriyle ilgili yönetmeliklere muhalefete devam ettiği tespit olunan 74 işyerine 6578 çalışan için 111.014 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

##### **4.3.15.2. Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek**

60 işyerinde 1708 işçinin günlük çalışma süresini belgeleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" ne ilişkin 8'inci bölümünde bu konudaki düzenlemeye muhalefet karşılığında bir idari para cezası öngörülmediğinden konuyla ilgili olarak idari para cezası uygulanması istenmemiştir.

##### **4.3.15.3. Ara Dinlenmesini Uygulamamak**

Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde 193 işçi ile ilgili olarak ara dinlenmesi uygulama yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, programlı teftişin ikinci aşamasında 1 işyerinin bu aykırılığa devam ettiği tespit edilmiş ve 1.478 lira idari para cezası uygulanması istenmiştir.

##### **4.3.15.4. İşçileri Geceleri 7,5 Saatten Fazla Çalıştırmak**

Programlı teftiş esnasında gece çalışmasının 7,5 saat üzerinde olduğu tespit edilen 34 işyerine 4321 işçi için 51.894 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

##### **4.3.15.5. Postalar Halinde Çalışma Yükümlülüğüne Aykırılık**

###### **4.3.15.5.1. Gece ve Gündüz Postalarını Değiştirmemek**

Gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen 14 işyerine 944 işçi için 20.692 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.



#### **4.3.15.5.2. Posta Listeleri ve Sağlık Listelerini Vermemek**

Posta listelerini vermeyen 2 işyerine 4 işçi için 2.956 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.15.5.3. Posta Değişiminde İşçiyi Dinlendirmemek**

Yapılan programlı teftişlerde 5 işyerinde 88 işçi ile ilgili olarak posta değişiminde işçinin aralıksız en az 11 saat dinlendirilmesi düzenlemesine muhalefet edildiği tespit edilmiş olup, teftişlerin ikinci aşamasında 2 işyerinde muhalefetin giderildiği tespit edilmiştir. Aykırılığın devam ettiği 3 işyeri hakkında 29 işçi için 4.434,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.16. Çocuk ve Genç İşçileri Gece Çalıştırmak veya İlgili Yönetmelik Hükümlerine Aykırı Hareket Etmek**

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde çocuk veya genç olduğu belirlenmiş 2 işçinin ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı olarak çalıştırıldığı, söz konusu aykırılığın programlı teftişin ikinci aşamasında da devam ettiği tespit edilmiş olup bu çerçevede işyeri hakkında 1.478,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.17. İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek**

Programlı teftişin birinci aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilmesine rağmen son aşamada 4 işyerinde 100 işçinin özlük dosyalarının hala düzenlenmediği tespit edilmiş ve 5.912 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.18. Çağrıldıkları Zaman Gelmemek, Kolaylık Göstermemek**

Çağrıldıkları zaman gelmeyen veya kolaylık göstermeyen 5 işyerine 4 işçi için 67.060 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.3.19. Çalışma İzni Bulunmayan Yabancıyı Çalıştırmak**

Çalışma izni olmaksızın 45 yabancı uyruklu işçiyi çalıştıran 1 işyerine 377.145,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Ayrıca çalışma izni olmaksızın çalışan 45 yabancı uyruklu işçiye de toplamda 150.750,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

#### **4.4. İşçilere Yapılan Ödemeler**

Yürütülen programlı teftişler sonucunda yaptırılan ödemelerin türü ve miktarı il bazında aşağıdaki gibidir.

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

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
ANKARA	40	84	Ücret	19.603,25
	26	339	Fazla çalışma	546973,72
			Fazla sürelerle çalışma	
	27	78	Hafta Tatili	31.409,05
	27	761	Genel Tatil	357.614,87
			İkramiye	
	4	32	Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	7.124,60
<b>Toplam</b>	<b>124</b>	<b>1294</b>		<b>962.725,49</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
ESKİŞEHİR			Ücret	
	7	156	Fazla çalışma	250.821,46
			Fazla sürelerle çalışma	
	4	137	Hafta Tatili	20.909,53
	6	212	Genel Tatil	26.132,35
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>17</b>	<b>505</b>		<b>297.863,3</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
TRABZON	3	4	Ücret	5.120
	6	141	Fazla çalışma	15.236
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	6	36	Genel Tatil	4.176,70
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>181</b>		<b>24.532,7</b>





İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
KOCAELİ	22	172	Ücret	155.448,00
	43	518	Fazla çalışma	1.139.227,86
			Fazla sürelerle çalışma	
	10	156	Hafta Tatili	155.927,76
	37	408	Genel Tatil	159.532,90
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>1254</b>		<b>1.610.136,52</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
KAYSERİ			Ücret	
	16	271	Fazla çalışma	89.563
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	13	155	Genel Tatil	11.254,56
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>29</b>	<b>426</b>		<b>100.817,56</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
KONYA			Ücret	
	7	327	Fazla çalışma	47.547,08
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	5	291	Genel Tatil	101.637,43
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>12</b>	<b>618</b>		<b>149.184,51</b>

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

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
SAMSUN	7	36	Ücret	9.875,00
	7	42	Fazla çalışma	88.245,89
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	6	72	Genel Tatil	96.277,13
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>150</b>		<b>194.398,02</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
BURSA	23	356	Ücret	422.697,76
	26	327	Fazla çalışma	570.384,18
			Fazla sürelerle çalışma	
	22	255	Hafta Tatili	774.369,35
	21	450	Genel Tatil	107.393,51
			İkramiye	
			Diğer	
<b>Toplam</b>	<b>92</b>	<b>1388</b>		<b>1.874.844,80</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
YALOVA	21	297	Ücret	82.533,85
	12	231	Fazla çalışma	130.237,06
			Fazla sürelerle çalışma	
	12	288	Hafta Tatili	99.273,74
	15	360	Genel Tatil	86.067,57
			İkramiye	
			Diğer	
<b>Toplam</b>	<b>60</b>	<b>1176</b>		<b>398.112,22</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
BALIKESİR			Ücret	
			Fazla çalışma	
			Fazla sürelerle çalışma	
	1	16	Hafta Tatili	32.327
	1	16	Genel Tatil	5.127,11
			İkramiye	
			Diğer	
<b>Toplam</b>	<b>2</b>	<b>32</b>		<b>37.454,11</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
İZMİR	41	2059	Ücret	840.275,12
	12	1017	Fazla çalışma	532.594,43
			Fazla sürelerle çalışma	
	5	85	Hafta Tatili	13.322,38
	12	518	Genel Tatil	93.313,55
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>70</b>	<b>3679</b>		<b>1.479.505,48</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
AYDIN	1	35	Ücret	10.198,56
	2	149	Fazla çalışma	57.828,96
			Fazla sürelerle çalışma	
	1	35	Hafta Tatili	47.928,86
	1	34	Genel Tatil	10.883,51
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>5</b>	<b>253</b>		<b>126.839,89</b>

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

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
DENİZLİ	1	43	Ücret	10.281,68
	1	43	Fazla çalışma	43.695,90
			Fazla sürelerle çalışma	
	1	39	Hafta Tatili	52.193,75
	1	38	Genel Tatil	10.730,10
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>4</b>	<b>163</b>		<b>116.901,43</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
İSTANBUL	21	690	Ücret	127.795,27
	52	7657	Fazla çalışma	21.709.035,60
			Fazla sürelerle çalışma	
	28	3757	Hafta Tatili	2.538.160,51
	44	6515	Genel Tatil	2.564.210,46
			İkramiye	
	1	2	Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	410,39
<b>Toplam</b>	<b>146</b>	<b>18621</b>		<b>26.939.612,23</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
EDİRNE	2	23	Ücret	4.875,40
	6	107	Fazla çalışma	147.342,10
			Fazla sürelerle çalışma	
	3	65	Hafta Tatili	129.060,14
	4	58	Genel Tatil	31.270,55
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>253</b>		<b>312.548,19</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
TEKİRDAĞ			Ücret	
	8	213	Fazla çalışma	89.360,66
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	4	43	Genel Tatil	8.261,81
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>12</b>	<b>256</b>		<b>97.622,47</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
ADANA			Ücret	
	6	926	Fazla çalışma	123.164
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	7	811	Genel Tatil	169.570
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>13</b>	<b>1737</b>		<b>292.734</b>

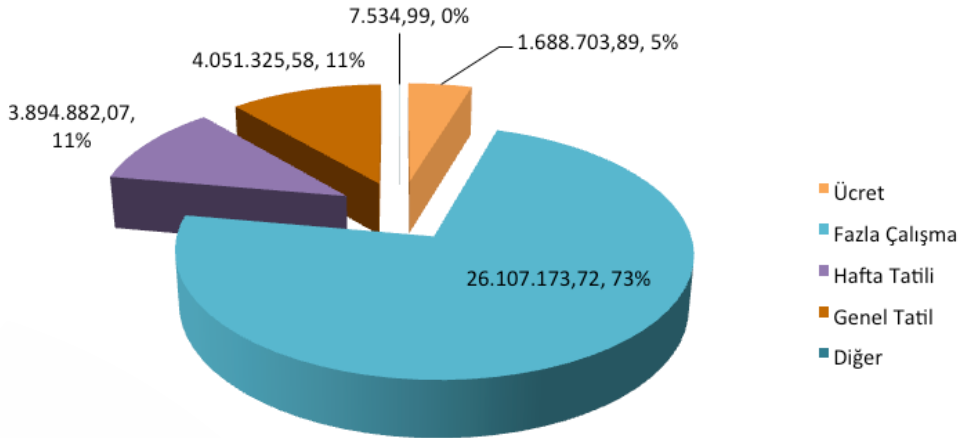
İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
GAZİANTEP			Ücret	
	6	653	Fazla çalışma	204.405,48
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	5	417	Genel Tatil	78.938,22
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>1070</b>		<b>283.343,70</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
MERSİN			Ücret	
	10	913	Fazla çalışma	202.230,40
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	6	282	Genel Tatil	39.718,45
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>1195</b>		<b>241.948,85</b>

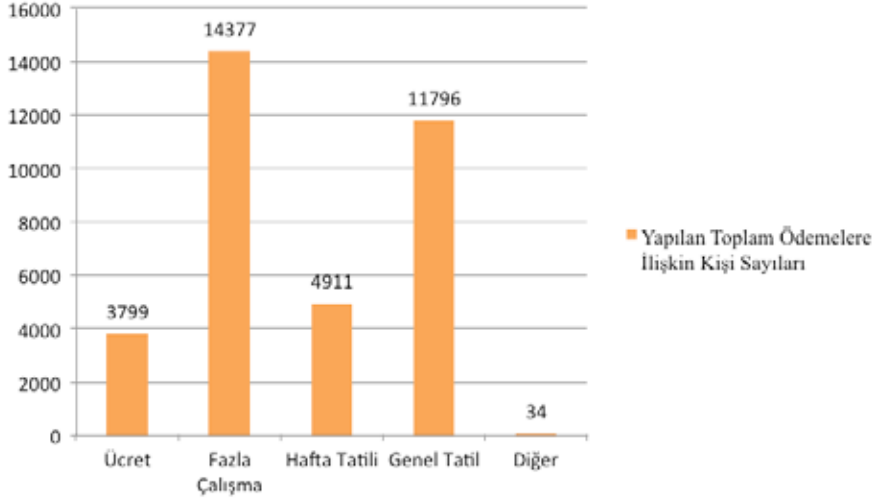
İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı Brüt(TL)
HATAY			Ücret	
	6	347	Fazla çalışma	119.279,94
			Fazla sürelerle çalışma	
			Hafta Tatili	
	5	319	Genel Tatil	89.214,80
			İkramiye	
			Diğer (Kıdem ve İhbar vb.)	
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>666</b>		<b>208.494,74</b>

Tablo 23 - İşçilere Yapılan Ödemeler

İşçilere yapılması sağlanan toplam 35.749.620,25 TL ödemenin türleri ve miktarları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



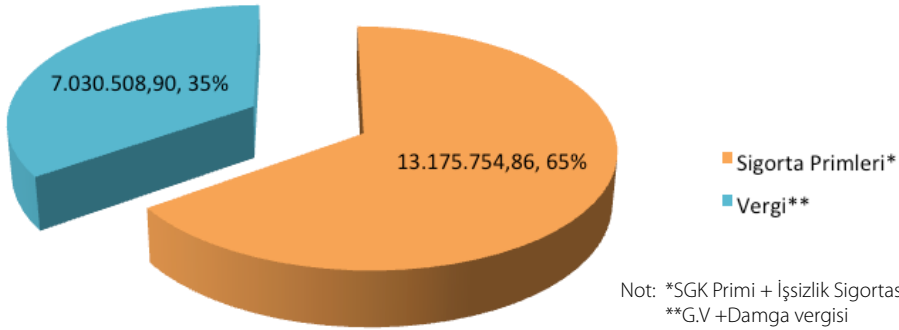
Şekil 8- Yapılan Ödemelerin Türleri ve Miktarları



Şekil 9 - Yapılan Toplam Ödemelere İlişkin Kişi Sayıları

#### 4.5. İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Programlı teftişlerde işçilere yaptırılan ödemelerden kaynaklanan 13.175.754,86 TL sigorta primi, 7.030.508,9 TL vergi olmak üzere toplam 20.206.263,76 TL kamu geliri elde edilmiş ve tahakkuk ettirilen kamu gelirleri toplamının grafiksel gösterimi aşağıdaki gibidir.



Not: \*SGK Primi + İşsizlik Sigortası Primi  
\*\*G.V + Damga vergisi

Şekil 10- Kamu Gelirleri

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
ANKARA	74	1030	Sigorta primi*	380276,57
			Vergi**	170970,42
<b>Toplam</b>	<b>74</b>	<b>1030</b>		<b>551246,99</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
ESKİŞEHİR	10	301	Sigorta primi*	111.698,74
			Vergi**	52.897,54
<b>Toplam</b>	<b>10</b>	<b>301</b>		<b>164.596,28</b>

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

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
TRABZON	7	94	Sigorta primi*	9.199,76
			Vergi**	4.356,76
<b>Toplam</b>	<b>7</b>	<b>94</b>		<b>13.556,52</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
KOCAELİ	54	714	Sigorta primi*	603.801,20
			Vergi*	285.944,14
<b>Toplam</b>	<b>54</b>	<b>714</b>		<b>889.745,34</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
KAYSERİ	17	281	Sigorta primi*	37.806,59
			Vergi**	17.904,19
<b>Toplam</b>	<b>17</b>	<b>281</b>		<b>55.710,78</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
KONYA	7	331	Sigorta primi*	14.177,47
			Vergi**	6.714,07
<b>Toplam</b>	<b>7</b>	<b>331</b>		<b>20.891,54</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
SAMSUN	9	93	Sigorta primi*	72.899,26
			Vergi**	34.523,14
<b>Toplam</b>	<b>9</b>	<b>93</b>		<b>107.422,40</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
BURSA	32	846	Sigorta primi	561.923,80
			Vergi	353.424,61
<b>Toplam</b>	<b>32</b>	<b>846</b>		<b>915.348,41</b>





İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
BALIKESİR	1	16	Sigorta primi	13.297,71
			Vergi	5.248,37
<b>Toplam</b>	<b>1</b>	<b>16</b>		<b>18.546,08</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
YALOVA	21	518	Sigorta primi	120.178,00
			Vergi	69.405,77
<b>Toplam</b>	<b>21</b>	<b>518</b>		<b>189.583,77</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
İZMİR	55	3127	Sigorta primi	585.530,28
			Vergi	196.165,73
<b>Toplam</b>	<b>55</b>	<b>3127</b>		<b>781.696,01</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
DENİZLİ	1	44	Sigorta primi	45.007,04
			Vergi	15.792,21
<b>Toplam</b>	<b>1</b>	<b>44</b>		<b>60.799,25</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
AYDIN	3	193	Sigorta primi	65.824,33
			Vergi	23.096,65
<b>Toplam</b>	<b>3</b>	<b>193</b>		<b>88.920,97</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
İSTANBUL	68	11206	Sigorta primi*	10.070.858,08
	68	11206	Vergi**	4.696.178,06
<b>Toplam</b>				<b>14.767.036,14</b>



İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
EDİRNE	7	117	Sigorta primi*	117.205,00
			Vergi**	42.221,00
<b>Toplam</b>	<b>7</b>	<b>117</b>		<b>159.426,00</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
TEKİRDAĞ	12	256	Sigorta primi*	29.652,20
			Vergi**	15.782,84
<b>Toplam</b>	<b>12</b>	<b>256</b>		<b>45.435,04</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
ADANA	7	811	Sigorta primi*	85.756,55
	6	926	Vergi**	17.828,45
<b>Toplam</b>	<b>13</b>	<b>1737</b>		<b>103.585,00</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
GAZİANTEP	5	417	Sigorta primi*	100.061,84
	6	653	Vergi**	36.931,66
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>1070</b>		<b>136.993,50</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
MERSİN	6	282	Sigorta primi*	87.820,34
	10	913	Vergi**	29.925,42
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>1195</b>		<b>117.745,76</b>

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
HATAY	5	319	Sigorta primi*	62.780,10
	6	347	Vergi**	19.302,81
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>666</b>		<b>82.082,91</b>

Tablo 24 - Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirlerinin İl Bazlı Dağılımı

#### 4.6. Önerilen İdari Para Cezaları:

Programlı teftiş kapsamında yapılan 559 teftiş neticesinde 158 işyerine toplam 4.979.579 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Teftiş yapılan işyerlerinin % 28,26'sına idari para cezası uygulanmıştır.

##### 4.6.1. Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları

Programlı teftiş kapsamında 559 işyerinde teftiş yapılmış olup, yapılan teftişler neticesinde tespit edilen mevzuata aykırılıklar ve uygulanan idari para cezaları işçi ve işveren sayıları da belirtilerek aşağıdaki tabloda sunulmaktadır. (Not: Bir işyerine birkaç maddeden ve aynı işçileri ilgilendiren durumlardan ötürü ceza yazıldığı durumu mevcuttur.)

İhlalin Kodu	İhlalin Adı	Madde	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	4	160	21.280
103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	2	156	20.904
104.1	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	1	1	134
105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	10	579	77.586
107.1	Özürü çalıştırmamak	30	2	158	160.942
108.1	Ücret ile bu yasadın doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	57	7928	2.423.477
108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	16	1965	822.775
109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	44	1498	24.464
111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	2	33	5.075
112.1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	40	2821	699.748
112.3	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	4	171	46.170
113.2	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	27	2380	374.750
114.2	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	3	68	11.056
116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	2	20	5.400
116.9	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	13	70	18.900
118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	74	6578	111.014
118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	1	94	1.478



İhlalin Kodu	İhlalin Adı	Madde	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	34	4321	51.894
119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76	14	944	20.692
119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76	2	4	2.956
119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76	3	29	4.434
121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	1	2	1.478
125.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	4	100	5.912
128.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	5	4	67.060
<b>Toplam</b>			<b>365</b>	<b>30084</b>	<b>4.979.579 TL</b>

Tablo 25- Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları

#### 4.7. Fiili Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Programlı teftişi kapsamında teftiş gerçekleştirilen işyerlerinde sağlanan ücret iyileştirmeleri tablo halinde listelenmiştir. Yapılan programlı teftişte ortalama %36 ücret iyileştirilmesi sağlanmıştır.

İli	İşyeri Sayısı	İyileştirme yapılan işçi sayısı	İyileştirme Öncesi Ortalama Ücretler	İyileştirme Sonrası Ortalama Ücretler	İyileştirme tutarı (ortalama)/TL	İyileştirme Oranı (%)
Bursa	10	104	2108,00	3162	1.054,31	%50
Kocaeli	12	190	1273,5	1690	416,5	%32
Ankara	27	328	1273,5	1781	507,5	%39
Samsun	7	78	1273,5	1500	226,5	%17
Trabzon	4	18	1273,5	1400	126,5	%10
Eskişehir	2	15	1273,5	1400	126,5	%10
İzmir	5	194	1273,5 - 1400 arası	2000 - 2700 arası	700 - 1300 arası	%60
İstanbul	6	116	1273,50 – 2050 arası	1497,4 – 3200 arası	224,4 – 1154 arası	%46
Adana	5	194	1391	2240	849	%61
<b>Toplam</b>	<b>68</b>	<b>1133</b>				<b>%36</b>

Tablo 26- Fiili Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler



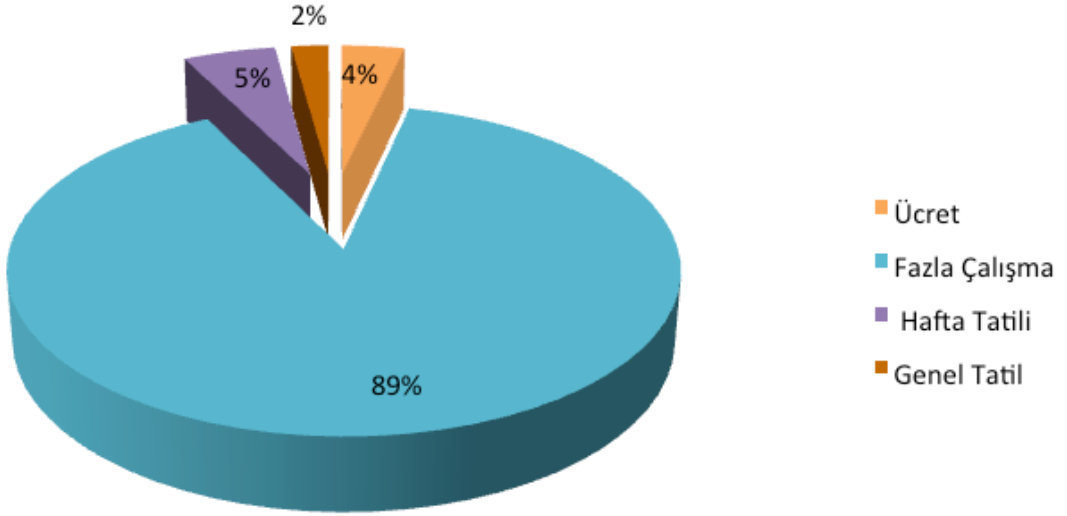
#### 4.8. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Programlı teftişlerde tespit edilip ödenmesi için süre verilen, buna rağmen ödenmeyen işçi alacaklarını gösterir tablo aşağıdaki gibidir. Ödenmeyen işçi alacaklarının yaklaşık %89'unu oluşturan fazla çalışma ücreti sektördeki ana sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı(TL)/Brüt
Ankara	1	2	ÜCRET	1.162,42
İzmir	7	481		134.327,68
Aydın	1	24		5.502,30
Yalova	2	35		12.633,59
Kocaeli	2	46		33.685,09
Hatay	7	481		134.327,68
Gaziantep	1	4		5.502,30
Ankara	8	287	FAZLA ÇALIŞMA	108.011,64
Eskişehir	3	156		36.362,66
Kayseri	1	23		3.238,24
Kocaeli	15	446		231.290,45
İzmir	6	194		797.535,04
Aydın	1	34		27.011,95
Yalova	1	43		29.303,39
İstanbul	5	765		6.754.717,26
Hatay	6	194		122.000,00
Gaziantep	1	34		27.011,95
			FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA	
Ankara	4	263	HAFTA TATİLİ	74.309,51
İzmir	3	197		377.208,46
Yalova	1	36		19.597,59
Kocaeli	1	3		8.957,37
Ankara	17	943	GENEL TATİL	47.532,83
Eskişehir	7	169		9.459,6
Samsun	1	25		1.450
Kocaeli	8	274		53.990

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı(TL)/Brüt
İzmir	5	241		24.935,62
Aydın	1	33		11.618,19
Yalova	1	76		8.133,24
Tekirdağ	1	11		551,85
Hatay	5	241		24.935,62
Gaziantep	1	33		11.618,19
<b>Toplam</b>	<b>118</b>	<b>5038</b>		<b>9.137.921,71TL</b>

Tablo 27- Ödenmeyen İşçi Alacakları



Şekil 11- Ödenmeyen İşçi Alacakları

# 5. BÖLÜM

## SONUÇ VE ÖNERİLER

- 5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler
- 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme
- 5.3. Mevzuata Aykırılıkların Giderilme Durumu
- 5.4. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri
- 5.5. İş Teftişi İle İlgili Öneriler
- 5.6. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Öneriler
- 5.7. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri  
Fotoğraflar







## 5. BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

**Çalışma Koşullarına İlişkin Belgeyi Vermemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 10 işyerine, çalışma koşullarına ilişkin belgeyi verme yükümlülüğüne aykırı davrandığı için bu konu noksanlık olarak tebliğ edilmiş, 6 işyeri bu noksanlığı gidermiş, çalışma koşullarına ilişkin belgeyi verme yükümlülüğüne aykırı davranan 4 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %60 iyileştirme sağlanmıştır.

**Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapma yükümlülüğüne aykırı davrandığı için bu konu noksanlık olarak tebliğ edilmiş, 5 işyeri bu noksanlığı gidermiş, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapma yükümlülüğüne aykırı davranan 2 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %71 iyileştirme sağlanmıştır.**

**Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesini Yazılı Yapmamak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 1 işyerine çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapma yükümlülüğüne aykırı davrandığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş bu işyeri ikinci aşamada da noksanlığını gidermemiş, bu işyerine idari para cezası uygulanması istenmiştir. Noksanlıkla ilgili iyileştirme sağlanamamıştır.

**Çalışma Belgesini Düzenlememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 302 işyerine çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davrandığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş 292 işyeri bu noksanlığını gidermiş, çalışma belgesi verme yükümlülüğüne aykırı davranan 10 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %96 iyileştirme sağlanmıştır.

**Engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 2 işyerine Engelli çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davrandığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 2 işyeri ikinci aşamada da noksanlığını gidermemiş, bu işyerlerine idari para cezası uygulanması istenmiştir. Noksanlıkla ilgili iyileştirme sağlanamamıştır.

**Ücreti Kasten Ödememek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 233 işyerine ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş 176 işyeri bu noksanlığını gidermiş, 57 işyeri ise noksanlığa aykırılığa devam etmiş bu işyerleri için idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %75 iyileştirme sağlanmıştır.



**ÇSGB**

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

**Ücretlerin Banka Kanalıyla Ödenmesi Yükümlülüğüne Aykırılık:** Programlı teftişin ilk aşamasında 233 işyerine ücretlerin banka kanalıyla ödenmesi yükümlülüğüne aykırı davrandığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş 217 işyeri bu noksanlığını gidermiş, ücretlerin banka kanalıyla ödenmesi yükümlülüğüne aykırı davranan 16 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %93 iyileştirme sağlanmıştır.

**Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 305 işyerine ücret hesap pusulası düzenlemediği gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 261 işyeri bu noksanlığını gidermiş, ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan 44 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %85 iyileştirme sağlanmıştır.

**Asgari Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 2 işyerine asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 2 işyeri ikinci aşamada da noksanlığını gidermemiş, bu işyerlerine idari para cezası uygulanması istenmiştir. Noksanlıkla ilgili iyileştirme sağlanamamıştır.

**Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 298 işyerine fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 258 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 40 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %86 iyileştirme sağlanmıştır.

**Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 298 işyerine fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 294 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 4 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %98 iyileştirme sağlanmıştır.

**Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 13 işyerine yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 3 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 10 işyerine ise İş Kanununda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle konu ile ilgili idari bir işlem uygulanması istenmemiştir. Bu noksanlıkla ilgili %23 iyileştirme sağlanmıştır.

**Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 30 işyerine fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 26 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 4 işyerine ise İş Kanununda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle konu ile ilgili idari bir işlem uygulanması istenmemiştir. Bu noksanlıkla ilgili %86 iyileştirme sağlanmıştır.

**Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 4 işyerine fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 3 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 1 işyerine ise İş Kanununda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle konu ile ilgili idari bir işlem uygulanması istenmemiştir. Bu noksanlıkla ilgili %75 iyileştirme sağlanmıştır.

**Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 248 işyerine çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 221 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 27 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %89 iyileştirme sağlanmıştır.

**Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık:** Programlı teftişin ilk aşamasında 53 işyerine hafta tatili çalışmalarına aykırılık nedeniyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 25 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 28 işyerine ise İş Kanununda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle konu ile ilgili idari bir işlem uygulanması istenmemiştir. Bu noksanlıkla ilgili %47 iyileştirme sağlanmıştır.

**Çalışılmayan Hafta Tatili Günü Ücretlerini Ödememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 19 işyerine çalışılmayan hafta tatili günü ücretlerini ödememek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 16 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 3 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %84 iyileştirme sağlanmıştır.

**Yıllık Ücretli İzni Yasaya Aykırı Şekilde Bölmek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 3 işyerine yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde böldüğü gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 1 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 2 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %33 iyileştirme sağlanmıştır.

**İzin Kayıt Belgesi Tutmamak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 21 işyerine izin kayıt belgesi tutmadığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 20 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 1 işyerine ise İş Kanununda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle konu ile ilgili idari bir işlem uygulanması istenmemiştir. Bu noksanlıkla ilgili %95 iyileştirme sağlanmıştır.

**Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas ve Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmak veya Eksik Kullandırmak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 21 işyerine yıllık izin yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmak veya eksik kullandırmak gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 8 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 13 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %38 iyileştirme sağlanmıştır.

**Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık:** Programlı teftişin ilk aşamasında 346 işyerine çalışma sürelerine ilişkin hükümlere aykırı davrandığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 272 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 74 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %78 iyileştirme sağlanmıştır.

**Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 501 işyerine günlük çalışma sürelerini belgeleyemediği gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 441 işyeri bu noksanlığını gidermiş, noksanlığa aykırı davranan 60 işyerine ise İş Kanununda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle konu ile ilgili idari bir işlem uygulanması istenmemiştir. Bu noksanlıkla ilgili %88 iyileştirme sağlanmıştır.



**ÇSGB**

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

**Ara dinlenmesini uygulamamak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 2 işyerine ara dinlenmesini uygulamadığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 1 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 1 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %50 iyileştirme sağlanmıştır.

**İşçileri Geceleri 7,5 Saatten Fazla Çalıştırmak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 132 işyerine işçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırdığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 98 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 34 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %74 iyileştirme sağlanmıştır.

**Gece ve Gündüz Postalarını Değiştirmemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 48 işyerine gece ve gündüz postalarını değiştirmede gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 34 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 14 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %70 iyileştirme sağlanmıştır.

**Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 48 işyerine posta listeleri ve sağlık listelerini vermediği gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 46 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 2 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %95 iyileştirme sağlanmıştır.

**En Az 11 Saat Dinlendirilmeden Diğer Postada İşçi Çalıştırmak:** Programlı teftişin ilk aşamasında 5 işyerine, en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırdığı gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 2 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 3 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %40 iyileştirme sağlanmıştır.

**Çocuk ve Genç İşleri Gece Çalıştırmak veya İlgili Yönetmelik Hükümlerine Aykırı Hareket Etmek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 1 işyerine, çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, bu işyeri tebliğ edilen noksanlığı gidermemiş, işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili iyileştirme sağlanamamıştır.

**İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek:** Programlı teftişin ilk aşamasında 126 işyerine, işçi özlük dosyasını düzenlemediği gerekçesiyle noksanlık bildiriminde bulunulmuş, 122 işyeri bu noksanlığı gidermiş, noksanlığı gidermeyen 4 işyerine ise idari para cezası uygulanması istenmiştir. Bu noksanlıkla ilgili %96 iyileştirme sağlanmıştır.

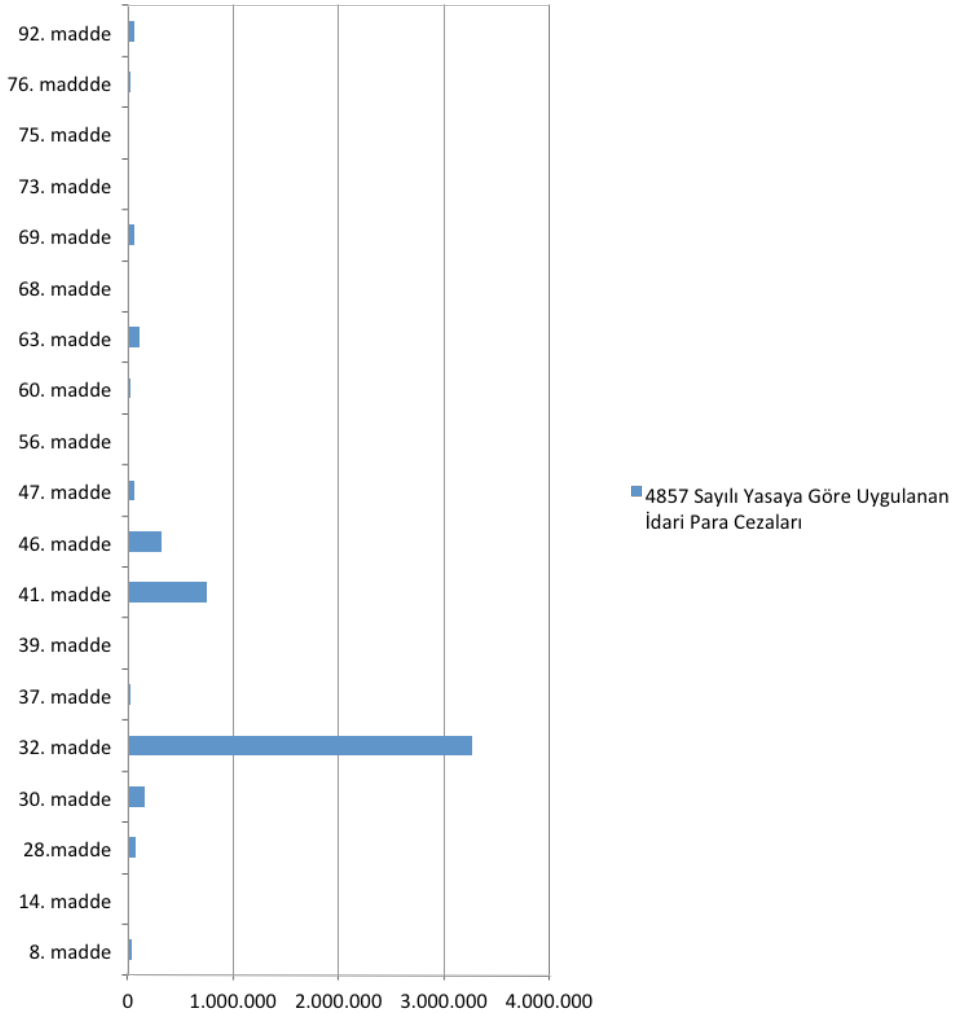
**Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek:** Çağrıldıkları zaman gelmeyen, kolaylık göstermeyen 5 işyerine idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Programı teftişlerin birinci aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilip ve ikinci aşamasında kontrolü gerçekleştirilen mevzuat aykırılıkların giderilme oranı ortalama %65 olarak gerçekleşmiştir. Akçeli noksanlıklarda işverenlerin mali yetersizlikleri, evraksal noksanlıklarda gerekli teknik personele sahip olunmaması, çalışma süreleri ve dinlenmelerle alakalı noksanlıklarda ise eksik personelle çalışmaları,

işverene tebliğ edilen ihlallerin yerine getirilmeme nedenleri olarak sıralanabilmektedir.

### 5.1.1. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

İnşaat sektöründe yürütülen programlı teftiş kapsamında 559 işyerinde teftiş yapılmış olup, yapılan teftişler neticesinde tespit edilen mevzuata aykırılıklara ilişkin olarak uygulanan idari para cezalarının şekilsel gösterimi aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 12- 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

### 5.1.2. Suç Duyurusu ve İhbarlar

Programlı teftiş kapsamında tespit edilen ve diğer kurumları da ilgilendiren mevzuata aykırılık ve noksanlıklar ilgili kurumlar belirtilerek aşağıda tablo halinde listelenmiştir. Genel anlamda bildirimler ücret ve eklerinin ödenmemesi nedeniyle oluşan sosyal güvenlik primi ve gelir vergisi eksikliklerinden kaynaklanmakta olup kayıt dışılığın ihbarı da bu bildirimlere konu olmaktadır.



Sıra No.	Yükümlü Kanun		Fiil	Yapılan Hukuki İşlemler					
	Kanun Sayısı	Ceza Mad.		İhbar ve Suç Duyuruları Yapılan Kurum ve Sayıları					
				S.G.K.		Maliye		Diğer(Savcılık)	
				İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi
1	4857	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek.	50	2762	50	2762		
2	4857	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	27	1623	27	1623		
3	5510	8,9	Sigortasız İşçi Çalıştırma	3	15				
4	5510	80	Eksik tahakkuk	2	73				
<b>TOPLAM</b>				<b>82</b>	<b>4473</b>	<b>77</b>	<b>4385</b>		

Tablo- 28 Suç Duyurusu ve İhbarlar

## 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, İş Teftişi Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana Grup Başkanlıklarınca 20 ilde gerçekleştirilmiştir. Programlı teftişlerdeki heyetler, İş Teftişi Ankara Grup Başkanlığı tarafından oluşturulan 7 heyet, İstanbul Grup Başkanlığı tarafından oluşturulan 4 heyet, İzmir Grup Başkanlığı tarafından oluşturulan 2 heyet, Bursa Grup Başkanlığı tarafından oluşturulan 3 heyet ve Adana Grup Başkanlığı tarafından oluşturulan 2 heyet, toplamda 18 heyetten oluşmaktadır. Heyetler İş Başmüfettişleri, İş Müfettişleri ve İş Müfettişi Yardımcılarından oluşturulmuştur. Daha kıdemli olan müfettiş heyet başkanı olarak nitelendirilmiştir.

### 5.2.1. Yapılan Programlı Teftişte Tespit Edilen Hususlar

Programlı teftişe ilk aşamada 188 asıl işverenden oluşan teftiş programı (projelerde saptanacak alt işveren işyerleri de ek görevlendirmeler ile heyetlere verilmek üzere) hazırlanmıştır. Söz konusu Ek görevlendirmelerle birlikte toplam görev sayısı 627'ye yükselmiştir.

Programlı teftiş kapsamına alınan 627 işyerinden 68 işyerinin faaliyetinin sona ermesi, faaliyete yeni başlanması gibi sebeplerle teftişleri yapılamamış, 559 işyerinin teftişi tamamlanmıştır. Teftişi yapılan



559 işyerinde toplam 31708 işçiye ulaşılmıştır. İşyerlerinde çalışan işçi sayılarına göre işçi sayıları baz alındığında, inşaat projelerinde faaliyet gösteren alt işveren işyerleriyle birlikte teftişi gerçekleşen işyerlerinin yaklaşık % 21'ünün mikro, % 43'ünün küçük, % 32'unun orta ölçekli ve %4'ünün de büyük ölçekli olduğu tespit edilmiştir. Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 46'sının (14453 kişi) kıdeminin 6 aydan az, %36'sının (11635 kişi) 6 ay-1,5 yıl aralığında, %14'ünün (4597 kişi) 1,5-3 yıl aralığında, % 3'ünün (774 kişi) 3-5 yıl aralığında, % 1'inin (267 kişi) ise 5 yıldan fazla olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin % 80'e yakın kısmının 1,5 yıl ve altında kıdeme sahip olduğu, 3 yıldan fazla kıdeme sahip işçi oranının % 4 civarında olduğu düşünüldüğünde sektörde işçi devir hızının yüksek olduğu görülmüştür. Sektörde çalışma şartlarının ağır olması, çalışanların önemli kısmının çalışmakta olduğu işyerinin kanuni ikametgâhlarının bulunduğu şehirden başka bir şehirde olması (sektörde gurbetçi olarak nitelendirilmektedir) ve belirli süreli işlerin yapılmakta olması unsurlarının bu sonucun belirmesinde etkili olduğu değerlendirilmiştir. İşçilerin yaklaşık %82.9'unun belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %17.1'inin belirli süreli iş sözleşmesiyle ve %0,0008'inin ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir. Sektörde belirli süreli işlerin yapılmasına bağlı olarak işverenlerle işçiler arasında yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmelerinin azımsanamayacak sayıda olduğu, kısmi süreli iş sözleşmelerinin az olması çerçevesinde çalışma süresi bakımından esnek çalışma modellerinin sektörde tercih edilmediği görülmektedir. Sektörde ücretler bakımından konu ele alındığında; Teftişi gerçekleşen işyerlerinde çalışan işçilerin % 2,5'inin çalıştığı saat üzerinden, % 33'üne çalıştığı gün üzerinden, % 64,5'inin aylık ücret üzerinden ve % 0,02'sinin de götürü ücret üzerinde belirlenmiş olduğu tespit edilmiştir. Genel itibariyle sektörde yapılan işin niteliği itibariyle ücret seviyesinin asgari ücretin üzerinde olduğu görülmektedir.

Programlı teftiş kapsamına alınan işyerleri denetiminde (çalışma izni olmayan 45 işçi dahil) toplamda 742 yabancı uyruklu işçi tespit edilmiş bu işçilerin genel anlamda destek birimlerinde yer aldığı, 113'ünün beden işçisi olarak çalıştığı, sadece 8'inin kadın işçi olduğu, genel olarak aylık bürüt ücret üzerinden belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştıkları tespit edilmiştir.

## **5.2.2. Programlı Teftiş Sonucu Yapılan İyileştirmeler**

### **5.2.2.1. İşçiler Açısından Yapılan İyileştirmeler**

İnşaat sektöründe yürütülen programlı teftişler kapsamında, işçilere toplam brüt 1.688.703,89

TL ücret, 26.107.173.72 TL fazla çalışma ücreti, 3.894.882,07 TL hafta tatili ücreti, 4.011.607,13 TL genel tatil ücreti ve 7.534,99 TL diğer (kıdem, ihbar...) ödemelerinin yapılması sağlanmıştır. Söz konusu 35.709.901.8 TL tutarındaki toplam brüt ödemenin yaklaşık % 11'ini hafta tatili ücreti, % 73'ünü fazla çalışma ücreti, % 5'ini ücret ve % 11'ini genel tatil ücreti oluşturmaktadır.

### **5.2.2.2. Kamusal Yönden Yapılan İyileştirmeler**

Yürütülen programlı teftişler kapsamında işçilere yapılan ücret, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti



**CSGB**

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

ve hafta tatili ücreti ödemeleri dolayısıyla 13.175.754.86 TL sigorta primi, 7.030.508,9 TL vergi olmak üzere toplam 20.206.263.76 TL kamuya aktarılması sağlanmıştır.

### **5.3. Mevzuata Aykırılıkların Giderilme Durumu**

İşyerlerinde işçilere yapılan ödemelerde ücret tahakkuklarının Vergi Usul Yasasının 238. maddesine uygun olarak yapılması ve her ücret ödemesinde işçilere ücret hesabını gösterir ücret hesap pusulasının düzenlenerek verilmesi, çalışma sürelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmesi, ayrıca postalar halinde çalışanlarak yürütülen işlerde postaların yönetmelik hükümlerine uygun olarak düzenlenip işçilere duyurulması, çalışma süreleri ve ara dinlenmesinin işyerinde ilanı, gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmeyecek şekilde planlanması, serbest zaman kullanımının belgeye dayandırılması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların belgelendirilmesi, işçilerin kullandıkları izinlere ilişkin kayıtların tutulması, yıllık ücretli izin kurullarının oluşturularak gerekli defter ve kayıtların tutulması, çalışma belgelerinin işçiye verilmesi, iş sözleşmelerinin usulüne uygun olarak düzenlenerek bir suretinin işçiye verilmesi aksi takdirde iki ay içerisinde çalışma şartlarını belirtir yazılı belgenin işçiye verilmesi, Ulusal Bayram ve genel tatiller ile hafta tatillerinin işçilere yasaya uygun olarak kullandırılması yönünde kayıt ve belge düzenlenmesi sağlanmıştır. Programı teftişlerin birinci aşamasında noksanlık olarak tebliğ edilip ve ikinci aşamasında kontrolü gerçekleştirilen mevzuat aykırılıkların giderilme oranı ortalama %65 olarak gerçekleşmiştir.

### **5.4. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri**

Teftişler süresince işverenlerle yapılan görüşmelerde;

Haksız rekabetin önlenmesi için sektörün tamamında teftiş yapılması,

Program dâhilinde yapılan teftişlerin artırılmasının ve yaygınlaşmasının haksız rekabeti engelleyeceği, uzun süre teftiş görmeyen işyerlerinde hatalı uygulamaları değiştirme açısından teftişlerin önemli olduğu, teftişlerin saha dışında da yaygınlaştırılması gerekliliği,

İşyerlerinde kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkilerin 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Yönetmelik hükümlerine uygun olmaması dolayısıyla sektörel anlamda haksız rekabet yarattığı, yapılacak denetimlerde konuya ayrı bir önem verilmesi veya konuyla ilgili olarak ayrı bir programlı teftiş faaliyetinin gerçekleştirilmesi,

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesinde yer alan bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların her işçi için yıllık 270 saati aşamayacağı durumunun açıklığa kavuşturulması,

Devlet tarafından Kanunlara uygun olarak çalışan işverenlere sigorta primi ve vergisel açıdan teşvikler sağlanması,

Hafta tatilinde çalışma yapılmamasının belediyelerce sağlanması,



Kayıt dışı ödeme ve sigortasız işçi çalıştırma haksız rekabet oluşturduğundan bu konularda denetimlerin artırılması, özellikle kamu ihaleli işlerde idare birimlerince bu hususların gereğince kontrol edilmediği, bu hususların söz konusu idarelerce daha yoğun olarak kontrol edilmesi, Görüşleri ifade edilmiştir.

### **5.5. İş Teftişi İle İlgili Öneriler**

İnşaat sektörü içinde büyük ölçekli inşaat projeleri seçilerek yürütülen programlı teftişler, az bilinen ya da bilinmeyen veya yanlış bilinen konular hakkında doğru bilgi sahibi olma imkânı vererek ileriye dönük riskleri ortadan kaldırmıştır. Bu çerçevede eğitim ağırlıklı teftiş faaliyetlerinin sıklıkla yapılması gereklidir.

Teftişler bilinçlendirmeye yönelik olarak yapılmalı ve geriye dönük işlem yapılmamalıdır.

Özellikle mühendis, uzman gibi bilinç düzeyi yüksek ve ücretleri yüksek tutarda aylık olarak belirlenmiş olan çalışanlarla ilgili olarak tespit edilen ve geriye dönük olarak ödenmesi istenilen fazla çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatil çalışması gibi ücretlerin yüksek olması, bu işçilerde işverence haklarının yendiği şeklinde bir algı oluşturmakta ve bu işçilerle işveren arasındaki çalışma barışını bozucu etki yapmaktadır.

Haksız rekabetin önlenmesi için inşaat projesinde yer alan tüm işyerlerinin denetim programına alınması, teftişin kapsayıcılığının yüksek olması gerekmektedir.

Şantiyelerde yürütülen çalışmalar çerçevesinde işçilerden gelen talep doğrultusunda yıllık ücretli izinler üç parçadan fazla bölünerek kullanılabilir. Yıllık ücretli izinlerinin bir bölümü on günden az olmamak üzere en çok üçe bölünerek kullanılması doğrultusundaki kuralın uygulaması noktasında güçlük yaşanmakta ve teftişlerde işverenler mağduriyet yaşamaktadır. İnşaat projeleri çerçevesinde şantiyelerde yürütülen çalışmalarda bu kural ile ilgili olarak esneklik sağlayacak düzenlemelerin yapılması gereklidir.

Yürütülen teftiş faaliyetlerinde teftiş heyetlerinin yönlendirmeleri çerçevesinde çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan iyileştirmelerin sürdürülebilir olmasını sağlamak bakımından işveren vekilleri ve işyeri yöneticilerinin yanı sıra işverenlerin de bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple işveren ve üst düzey yönetici seviyesinde yapılacak katılımlarla gerçekleştirilecek eğitim toplantıları düzenlenip bu konudaki bilincin işyeri yönetimlerinin üst kademelerinde geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede işyerlerinde konu ile ilgili uygulamacı olarak görev yapan çalışanların yasaya uygun hareket etme noktasındaki kısıtlamaları ortadan kaldırılabilecektir.

### **5.6. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Öneriler**

İnşaat sektörü içinde özellikle büyük ölçekli inşaat projeleri kapsamında olan işyerlerinde çalışan işçilerin büyük bölümünün yasal ikametgâhının bulunduğu ilden başka bir ilde bulunan inşaat işyerlerinde çalışmaları (sektördeki tabiri ile 'gurbetçi işçi') ve çalışılan işyeri ile şantiyelerin genellikle



**ÇSGB**

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

il merkezleri dışında, il merkezlerine uzak kırsal alanlarda olmasına bağlı olarak kullanılacak hafta tatili izninin şantiyede geçirilmek durumunda kalınmasına işçilerin olumlu yaklaşmamaları sebepleriyle yedi günlük zaman dilimlerinde kullanılması/kullandırılması gereken hafta tatillerinin haftalık olarak kullanılmayıp, hafta tatili günlerinde çalışarak/çalıştırılarak biriken hafta tatili izin günlerinin aylık veya iki aylık gibi dönemlerde topluca kullanılarak bu izin süresinin memleketlerinde geçirme konusu işçi talepleri doğrultusunda yapılan bir uygulamadır. Yapılan teftişler çerçevesinde bu uygulamaya bağlı olarak işçilere ücret kesintisi de yapmaksızın topluca kullandırılan hafta tatili izinleri için ayrıca zamlı olarak fazla çalışma ücreti ödemesi yapmak işyerlerine mali olarak yük doğurmaktadır. Bu sebeplerle konu ile ilgili olarak sektöre yönelik esneklik sağlayacak düzenlemelerin yapılması gereklidir.

İnşaat sektörünün nitelikli işçi ihtiyacı göz önünde bulundurularak, meslek liselerinde uygulamaya yönelik eğitimlerin artırılması ve uzmanlaşmayı olanaklı kılmak üzere yeni bölümlerin açılması, bu bölümlerde çalışma hayatıyla ilgili mevzuat konusunda bilgilendirmeye dönük derslerin konulması, mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması gereklidir. Bu çerçevede sektör çalışanlarında bilinç düzeyi gelişecek, çalışma barışı ile iş sağlığı ve güvenliği konularında ilerleme sağlanacaktır.

Medyada yer verilen çalışma hayatı ile ilgili kamu spotu yayınlarının daha sıklıkla yapılması, ilave olarak gazete, dergi, bülten, radyo aracılığı ile de bu doğrultuda yayınlara yer verilmesi gerekmektedir.

İnşaat sektörü içinde özellikle büyük ölçekli inşaat projeleri kapsamında olan işyerlerinde çalışan işçilerin büyük bölümünün işyerlerinin bulunduğu bölge dışından gelen ve birbirlerini tanıyan kişiler olduklarından yaşanan en küçük olumsuzluklarda bu işçiler tarafından gösterilen tepkiler (toplucu işi bırakma, sataşma-sürtüşme gibi) işin gecikmesine ve işyerindeki çalışma huzurunun bozulmasına neden olmaktadır.

Bu gibi durumların önlenmesi için çalışanların yaptıkları işlerle ilgili sertifika almaları sağlanmalı ve işyerlerinde verilecek eğitimlerle mesleki gelişimleri arttırılmalıdır. Böylelikle işin yapım süresinde ve maliyetlerde azalma olacağı gibi işin kalitesi de yükselecektir.

Şantiyelerde gece döneminde yapılacak çalışmalarla ilgili olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bilgilendirme yapılmakta ve bu konuda bir geri dönüş olmamaktadır. Şantiyelerde gece döneminde oluşabilecek iş kazalarına bağlı olarak oluşabilecek hayati tehlikelerin bertaraf edilmesini sağlamak bakımından şantiye sahalarına en yakın sağlık kuruluşunda bir uzman hekim bulundurulması için gerekli tedbirlerin alınarak işyerlerine bilgi verilmesi gerekmektedir.

## **5.7. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri**

Programlı teftişte görev alan İş Müfettişlerinin sektörle ilgili olarak teftişler sırasında gözlemleri ve mesleki birikimleri ışığında oluşan görüş ve önerileri aşağıda sunulmaktadır.

### **5.7.1. Mevzuatla İlgili Öneriler**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 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 işyerlerinin büyük çoğunluğunda yıllık fazla çalışmaların 270 saatin üzerinde olduğu görülmüş, işverenlere konu hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışma saatlerinin yasal sürelerle çekilmesi konusunda, işçi sayısı 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 artırıcı işlev olarak da kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

İş Mevzuatında çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda bir cezai yaptırım öngörülmemiştir. Mevzuatın bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır. Bu belgelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzenleme haline getirilmesi çalışma hayatının denetimini daha etkin hale getirecektir.

Yapılan teftişler sonucunda sektöre hafta tatili çalışmasının yoğun olarak yapıldığı saptanmış ve işverenlere tanınan süreler sonrasında da bu konudaki mevzuata muhalefetin tamamen giderilmediği, işyeri sayısı olarak iyileştirme oranının % 50 olduğu belirlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun 46’ncı maddesinde hafta tatili kullanımına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde ceza hükmü düzenlenmemiştir. Mevzuatın bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için caydırıcı yasal düzenleme yapılmalıdır.

4857 Sayılı İş Kanununun 56’ncı maddesinin son fıkrasında işverenin izin kayıt belgesi tutma zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Ancak bu maddenin ihlali halinde ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.

4857 Sayılı İş Kanununun 67’nci maddesinde; Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulması hususu düzenlenmiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.



**ÇSGB**

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

Özetle, yapılan teftişlerde çalışma sürelerini ve işçilerin dinlenme hakkını temin etmek bakımından getirilmiş yasal düzenlemelere yoğun olarak muhalefet edildiği gözlemlenmiştir. Bu muhalefetin ortaya çıkmasında, yapılan işlerin süreli olarak (bir çok işte normal koşullarda gerekli olan sürenin altında bir süreyle) alınmış olması, işin yapılma dönemlerindeki hava şartlarına bağlı olarak zaman zaman çalışma yapmanın imkan dahilinde olmamasının zaman darlığı baskısını artırması ve bu konulardaki yasal düzenlemelerin yaptırımsız olması yada öngörülmüş yaptırımların düşük olmasının mevzuata uyma uymama konusunda işverenlerin elini serbest bırakması unsurları etken olmaktadır.

Bu sonucun oluşmasında temel belirleyici unsur, işverenler açısından yasal düzenlemeye muhalefet haline son verme veya ilgili yasal düzenlemenin yaptırımına katlanma konusundaki tercihte yasal düzenlemenin yaptırımına katlanmanın daha tercih edilebilir olarak algılanmasıdır. Sektörde yapılan işlerin niteliği itibarıyla ağır ve tehlikeli işler olduğu dikkate alındığında, hafta tatili izni kullanmaksızın çalışma/çalıştırma, yıllık fazla çalışma sınırının üzerinde fazla çalışma yaptırma, gece dönemindeki çalışma süre sınırının üzerinden çalışma yaptırma, haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırma gibi uygulamaların işçi beden ve zihninde oluşturacağı yorgunluğa bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan ve iş kazası riskini artıran uygulamalar olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca değinilen çalışma süre sınırlamalarının oluşturacağı tehlike düzeyi sektöre göre farklılık arz edebilecektir. Yani bir market işyerindeki çalışma süreleri ile ilgili sınırlamalara muhalefet ile daha ağır ve tehlike derecesi yüksek işlerin yapıldığı inşaat işyerindeki çalışma süreleri ile ilgili sınırlamalara muhalefet aynı derecede tehlikeli durum arz etmeyecek, ağır işlerin yapıldığı sektörde daha fazla bir tehlike durumu söz konusu olacaktır.

Bu sebeple söz konusu uygulamaları özellikle programlı teftişin yapıldığı inşaat sektörü gibi ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işlerde engellemek bakımından bu konulardaki mevzuat düzenlemelerinin uygulanmasını sağlayıcı caydırıcı yaptırımların tehlike sınıfına, derecesine göre farklılaştırılmak suretiyle getirilmesi, mevcut olan yaptırımların da bu çerçevede daha caydırıcı düzeye çekilmesi elzem olarak görülmektedir.

Anayasamızın 50'nci maddesinde "Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" hükmüne yer verilerek çalışanların dinlenme hakları Anayasal düzeyde koruma altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ile işçilere yedi günlük zaman dilimleri aşılmaksızın düzenli hafta tatili izni kullandırılması hüküm altına alınmış ve dinlenme hakkının temini açısından ilgili madde düzenlemesinde hafta tatili çalışmasına veya hafta tatili izninin sonraki dönemlerde topluca kullanılmasına/kullandırılmasına onay verilmemiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu ile yıllık ücretli izin kullanımının bölünmeksizin kullanılması/kullandırılması esası getirilmiş ve tarafların anlaşmasına bağlı olarak izin süresinin bir bölümü on günden az olmayacak şekilde en çok üç parça halinde kullanımı kabul edilmiştir. Yıllık ücretli izin süresinin çalışan açısından tam bir fiziksel ve zihinsel dinlenme sağlayabilmesini temin etmek bakımından izin sürelerinin mümkün olduğunca bütün olarak veya uzun süreli olarak kullanımı esas kabul edilmiştir. Sektörde yapılan işlerin niteliği itibarıyla ağır ve tehlikeli işler olduğu dikkate alındığında, hafta tatili izni kullanmaksızın çalışma/çalıştırma, yıllık ücretli izin sürelerini çok parçaya bölerek kullanma/kullandırma gibi uygulamaların işçide oluşturacağı

yorgunluğa bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan, iş kazası riskini artıran ve işçi verimini düşüren uygulamalar olduğu dikkate alındığında bu konuda sektöre dönük esneklik düzenlemesi yapılması gerektiği şeklinde işverenlerce getirilmiş olan önerinin isabetli olmadığı ve dinlenme hakkı kapsamında Anayasal düzeyde teminat altına alınmış olan hafta tatili izni ile yıllık ücretli izin konularının sektörden sektöre farklı olarak düzenlemesinin uygun olmayacağı düşünülmektedir.

Programlı teftiş kapsamında teftiş edilen 559 işyerinden sadece 3'ünde toplu iş sözleşmesi uygulamasına rastlanmıştır. İşyerlerinde sendika ve toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamasında sektördeki işlerin belirli süreli olmasının önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Teftişler çerçevesinde işyerlerinde mevzuat ihlallerinin yoğun şekilde mevcut olduğunun saptanmış olduğu dikkate alındığında, bu işyerlerinde yer alacak toplu iş sözleşmesi uygulamalarının kamusal denetim yanında bu ihlallerin azaltılmasına katkı yapacağı öngörüsünden hareketle bu tarz işyerlerinde toplu iş sözleşmesi uygulamalarını kolaylaştıracak mevzuat düzenlemeleri yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

### **5.7.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlarla İlgili Öneriler**

Büyük ölçekli inşaat projesi olarak yapılan işler arasında kamu yatırımı olarak gerçekleştirilenler (örneğin teftişi yapılan 'Ankara-İstanbul Hızlı Tren Hattı, Yenişehir-Bursa Geçişi, Avrasya Tüneli ve 'Gebze-Orhangazi-İzmir Otoyolu gibi' projeleri kamusal yatırım niteliğindeki projelerdir) önemli yer tutmaktadır. Bu işler yapılan ihaleler sonucunda yüklenicilere belirli bir süre öngörülerek verilmektedir. İşlerin belli bir zaman sınırı öngörülerek süreli olarak verilmiş olması, işin yapılma dönemlerindeki hava şartlarına bağlı olarak zaman zaman çalışma yapmanın imkan dahilinde olmamasının zaman darlığı baskısını artırması işverenleri söz konusu işleri yasal düzenlemelerdeki çalışma süre sınırlamalarına uymaksızın işçi çalıştırmaya itmektedir. Bu sonucun önlenmesi bakımından kamu kurumlarının hizmet alanları içinde yer alan ve yapılan ihale süreçleri sonucunda yüklenicilere verilen kamusal yatırım nitelikli büyük ölçekli inşaat işlerinin yapım süresinin belirlenmesinde sektörde yapılacak işin tehlikesi ve ağırlığı gözeticilerle işçilerin yasal çalışma süreleri ile dinlenme hakları dikkate alınmalı ve süre belirlemesi buna göre yapılmalıdır. Bu konuda kamuda yatırımcı kuruluşlara (Kara Yolları Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü gibi) Bakanlığımızca bilgilendirme yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Programlı teftiş kapsamında belirlenen risk esaslarında uygulamada ortaya çıkabilecek görüş farklılıklarının en aza indirilmesi ve denetimlerde uygulama birliğinin sağlanması açısından mevzuata ilişkin tartışmalı konuların denetimler başlamadan önce açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir.

Programlı teftiş kapsamında istatistik verilerinin derlenmesi amacıyla düzenlemekte olan tablolarda yer alan engelli işçi, yabancı uyruklu işçi, çocuk ve genç işçi kısımlarının 18 yaşını doldurmuş işçilerle aynı tablolarda yer alması verilerin toplanması ve bir araya getirilmesi aşamasında karışıklıklara sebep olmaktadır. Bu sebeple bu işçilerle ilgili sözleşme türü, ücret sistemi, kıdem durumu gibi bilgilerin 18 yaşını doldurmuş işçilerle ilgili tablolardan çıkarılarak, ayrı tablolarda yer verilmesi bu konuda yaşanan karışıklıkları önleyici vazife görecektir.



**ÇSGB**

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

## FOTOĞRAFLAR



Otoyol Orhangazi-Gemlik Kesimi



İzmit Körfez Geçiş Köprüsü



İzmit Körfez Geçiş Köprüsü Kule Ayak



İzmit Körfez Geçiş Köprüsü Kule Ayak



Güney Yaklaşım Viyadüğü Çelik Tabliye Sürme İşlemi







Eskişehir Stadyumu İnşaatı



Avrasya Tüneli İnşaatı



**ÇSGB**

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



Yavuz Sultan Selim Köprüsü İnşaatı



Körfez Geçiş Köprüsü







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

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