



ÇSGB

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



50'DEN FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN TARIMSAL İŞLETMELERDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU



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

**50'DEN FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN
TARIMSAL İŞLETMELERDE ÇALIŞMA KOŞULLARININ
İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI TEFTİŞİ
SONUÇ RAPORU**

2014, Aralık



K. Atatürk

ÖNSÖZ

Çalışma yaşamı ve toplumların kalkınma süreci esas itibarıyla birbirlerinden ayrılmaz bir etkileşime sahiptir. Bu bağlamda, özellikle Kıta Avrupası endüstri ilişkilerinde 19. yüzyılın ilk yarısı ve izleyen dönemde etkinliğini arttıran sanayileşme süreci, toplumların sosyolojik ve iktisadi dönüşümüne de ön ayak olmuş ve çalışma yaşamının doğal aktörlerinin bağımsız bir hukuk dalıyla korunmalarının gerekliliğini ortaya koymuştur.

Geleneksel ve çağdaş endüstri ilişkilerinde, işyerleri nezdinde yürütülen mal veya hizmet üretimi sürecinde, gerek işçiler gerekse işverenler çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan çeşitli risklerle karşı karşıya bulunmaktadır. Söz konusu bu risk unsuru, mal veya hizmet üretimine yönelik makine, araç, gereç ve her türlü ekipman veya üretimin temel unsurunu oluşturan mamul ve malzemelerden kaynaklanabileceği gibi çalışanların bu sürece katkısı aşamasında yürüttükleri günlük veya haftalık çalışma sürelerinin uzunluğu, yine işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal anlamda yenilenebilmeleri amacıyla kendilerine günlük, haftalık ve yıllık bazda kullanılması gereken dinlenmeler gerektiği şekilde kullanılmaması, işçilere emeklerinin doğal karşılığı olarak ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi ve doğal olarak enformel çalışma ve sendikasızlaşma süreci gibi çoğaltılabilecek yapısal sorunlardan kaynaklanabilmektedir.

Yukarıda bahsi geçen bütün bu riskler, çoğunlukla işçilerin bir iş kazası sonucu hayatını kaybetmesi veya sakat kalması, meslek hastalığına yakalanması gibi çözümü zor sonuçlara yol açmaktadır. Günümüzde özellikle inşaat ve maden işkolu nezdinde yaşanan toplu işçi ölümleri de söz konusu sorunun büyüklüğünü ne yazık ki gözler önüne sermektedir.

Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun işin yürütümü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yürüttüğü iş teftişi sistemi; işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal anlamda tam bir iyilik haline sahip olabilmelerini sağlamak amacıyla, işyerlerinde uygulanan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin niteliğini, işçilerin ücretleri ve buna bağlı gönencini, çocuk ve gençlerin yasal olmayan biçimde çalıştırılmaması için alınması gereken önlemleri; kayıt dışılığın ve işsizliğin önlenmesi; istihdamın artırılması ve etkin işgücü piyasası uygulamalarının sağlanabilmesi gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve devlet adına gerçekleştirilen tüm teftiş faaliyetleri ile mevzuatta belirtilmiş diğer faaliyetleri kapsamaktadır. Bu bağlamda iş teftişi sisteminin; her şeyden önce işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasını ve işyeri nezdinde başlayarak toplumsal düzeye etki edecek olan risklerin giderilmesini sağlayarak, çalışma yaşamında var olan aksaklıkların en aza indirilmesi amacıyla, önleyici, bilgilendirici ve eğitici özellikleri bünyesinde barındıran bir denetim mekanizmasının sağlanabilmesini amaçlayarak yoluna devam ettiğini söylemekte fayda vardır. Bu nedenle de, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı önleyici nitelikteki denetimlerinin gerçekleştirilebilmesini, aynı zamanda çalışma hayatının tüm tarafları ile işbirliği ve eğitici - öğretici bir teftiş anlayışıyla iş hayatındaki risklerin en aza indirilmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda da; klasik teftiş yönteminden farklı olarak teftiş sırasında tespit edilen

mevzuata aykırılık ve noksanlıklara yönelik idari yaptırımın hemen uygulanmaması, giderilmesi için işverenlere süre tanınması, bu süre içerisinde işçi ve işverenlerin eğitilmesi, verilen süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere idari yaptırım uygulanmasını İş Teftişinin “Yeni Teftiş Vizyonu” olarak da isimlendirmek mümkündür.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca '50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi' kapsamında genel olarak denetime tabi tutulan tarım sektörünün, uzun yıllar boyunca Türkiye ekonomisinin temel unsuru olduğunu, ancak özellikle 1980 sonrası dönemde baş gösteren plansız kentleşme politikalarının da etkisiyle iş gücünün sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşması sonucunda Türkiye ekonomisindeki görece öneminin azaldığını belirtmek gerekmektedir. Öte yandan; tarım sektörünün Türkiye gayri safi milli hasılasının yaklaşık % 15'ini ve istihdamın % 45'ini oluşturması, sektörün yukarıda bahsi geçen toplumsal kalkınmadaki yerini de vurgulamaktadır. Sektör, genel olarak gıdaya yönelik tüketim maddelerinin üretildiği bir alana sahip olmasının yanı sıra, diğer iş kollarının ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla hammadde temininin sağlanabilmesi açısından da büyük bir önem sahiptir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda; Türkiye ekonomisinin önemli bir yapı taşı olan tarım sektöründe İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca Türkiye genelinde yürütülen “50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” ile genel olarak tarım sektöründe yaşanan iş uyuşmazlıklarına neden olan sorunları yerinde ve sosyal tarafların katkılarıyla çözmek, bu bağlamda çalışma barışının sağlanmasına katkı vermek amacıyla 19 iş müfettişi tarafından saha denetimleri yapılmıştır. Yapılan bu teftişlerde sektördeki çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar kaynağında tespit edilmiş, bireysel haklara ilişkin mevzuata aykırı uygulamalar teftiş sürecinde giderilmeye çalışılmış, sosyal taraflar ve sektör temsilcileriyle görüşülerek çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla öneriler getirilmiştir.

Sonuç olarak, 50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi'nin, sektörün işveren ve çalışanlarına, özel veya kamusal ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarına yararlı olmasını, ayrıca çalışma yaşamının sorunlarının sosyal taraflarla birlikte çözüm arayışında önemli bir araç olarak ele alınmasını dileriz.

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı	13
1.2. Gerekçesi	13
1.3. Amacı	14
1.4. Kullanılan Yöntem	14
1.5. Öncelikli Riskler	15
1.6. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Suresi	15
1.7. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları	15
1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	16
1.8.1. Faaliyet Alanı Bilgileri	16
1.8.2. İşyerlerinin Tanımı	17
1.8.3. Yapılan İşler	17
1.8.4. Tanımlar	19

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	23
2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı	23
2.1.2. İşyeri Ölçekleri	24
2.1.3. İşyerlerinin Kurulu Bulunduğu İllerde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayıları	25
2.1.4. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımı	25
2.1.5. İşyeri Nitelikleri	26
2.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	27
2.2. İşçilere İlişkin Tespitler	28
2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	28
2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	28
2.2.3. İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı	29
2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	30
2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	31
2.2.6. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı	32
2.2.7. İşçilerin Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı	33
2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler	33
2.3.1. 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	33
2.3.1.1. Muvazaalı Alt İşverenlik	39
2.3.1.2. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık	40
2.3.1.3. Çalışma Belgesini Verme Yükümlülüğüne Aykırılık	40
2.3.1.4. Ücret ve Ücretin Ödenmesi	40

2.3.1.5 Ücret Hesap Pusulası	41
2.3.1.6 Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık	41
2.3.1.7 Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti	41
2.3.1.8 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması	41
2.3.1.9 Hafta Tatili ve Ücreti	41
2.3.1.10 Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri	41
2.3.1.11 Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi	41
2.3.1.12 Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık	42
2.3.1.13 Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı	42
2.3.1.14 İşçi Özlük Dosyası	42
2.3.1.15 İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Hükümlerine Aykırılık	42
2.3.1.16 Çağrıldığı zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	42
2.3.2 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasaya Göre İhlallerin Dağılımı	42
2.3.3 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İhlallerin Dağılımı	43
2.3.4 Noksanlıklarla İlgili İyileştirmeler	43
2.3.4.1 İşçilere Yapılan Ödemeler	43
2.3.4.2 Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	45
2.3.4.3 Teftiş Süreci İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	46
2.3.4.4 Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	47
2.3.5. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	47
2.3.5.1 Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri	47
2.3.5.2 Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	48
2.3.5.2.1 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	48
2.3.5.2.2 4817 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	55
2.3.5.2.3 6331 sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	55
2.3.5.3 Suç Duyurusu ve İhbarlar	56

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DİŞİ FAALİYETLER

3.1 Eğitim Faaliyetleri	59
3.2 Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	60
3.3 Basın-Yayın Organları ile İşbirliği	60

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişin Sonuçları ile İlgili Genel Değerlendirme	63
4.2. İş Müfettişlerinin Mevzuatla İlgili Görüş ve Önerileri	65
4.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri	67
4.3.1. İş Teftişi ile İlgili Öneriler	67
4.3.2. Sektörle İlgili Öneriler	67
4.3.3. İş Teftişi ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İlgili Öneriler	68

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Teftişlerin İllere Göre Dağılımları	2
Tablo 2.2 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı	24
Tablo 2.3 Ulaşılan İşçi ve İşveren Sayısı	25
Tablo 2.4 Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Sayısal Dökümü	26
Tablo 2.5 İşyeri Nitelikleri	26
Tablo 2.6 İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	28
Tablo 2.7 İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	28
Tablo 2.8 İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı	29
Tablo 2.9 İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	30
Tablo 2.10 İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	31
Tablo 2.11 İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	32
Tablo 2.12 İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım	33
Tablo 2.13 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	39
Tablo 2.14 Yabancı Uyruklu Çalışanlar	42
Tablo 2.15 6331 Sayılı Yasaya Göre İhlaller	43
Tablo 2.16 İşçilere Yapılan İyileştirmeler	43
Tablo 2.17 Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	45
Tablo 2.18 Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayıları	46
Tablo 2.19 Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	47
Tablo 2.20 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	54
Tablo 2.21 4817 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	55
Tablo 2.22 6331 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları	55
Tablo 2.23 Suç Duyurusu ve İhbarlar	56
Tablo 3.1 İşçi Eğitimi	59
Tablo 3.2 İşveren Eğitimi, Süresi ve Konusu	60
Tablo 3.3 Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	25
Şekil 2.2 İşyeri Niteliklerinin Oransal Dağılımı	27
Şekil 2.3 İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	28
Şekil 2.4 İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	29
Şekil 2.5 İşçilerin Durumlarına Göre Yüzdesel Dağılımı	29
Şekil 2.6 İşçilerin Bölümlere Göre Yüzdesel Dağılımı	30
Şekil 2.7 İşçilerin Kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı	31
Şekil 2.8 İşçilerin Kıdemlerine Göre Yüzdesel Dağılımı	31
Şekil 2.9 Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	32
Şekil 2.10 İşçilere Yapılan İyileştirmelerin Sayısal Dağılımı	44
Şekil 2.11 İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesel Dağılımı	44
Şekil 2.12 Kamusal Ödemelerin Dağılımı	45
Şekil 2.13 Toplam Kamu Ödemelerinin Yüzdesel Dağılımı	46

RESİM LİSTESİ

Resim 3.1 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı	59
--	----



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

1. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı

Teftiş programının adı; “50’den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Teftiş Programı”dır.

1.2. Gerekçesi

Ülke ekonomisi ve istihdam yaratma kapasitesi bakımından son derece önemli olan tarım sektörü çalışma mevzuatı açısından da özel bir önem taşımaktadır. Nitekim mevsimlik işçiliğin en sık görüldüğü sektörlerden biri olan (teknolojik gelişmeler ve küreselleşmeye bağlı olarak mevsimlik işçiliğin en sık görüldüğü tek sektör olduğu da söylenebilir) tarım sektöründeki işçilerin çalışma koşulları, çalışma süreleri, kayıt dışılık, ücretsiz işçilik, çocuk ve genç işçiliği, kaçak yabancı işçi istihdamı” sektöre ilişkin temel sorunların üst başlıklarıdır.

Tarım sektörünün genelinde görülen bu sorunların denetlenmesi ve iyileştirilmesi devletin görevlerinden olmakla birlikte, İş Teftiş Kurulu olarak denetim yetkimizin 50’den fazla işçi çalıştıran tarımsal işletmeler olduğu göz önüne alındığında, söz konusu programlı teftişin de bu işletmeleri kapsamaması gerektiği düşünülmüştür.

Sektörde faaliyet gösteren işyerlerinin sayısal dağılımı, sektörde bulunan sosyal tarafların yaşadığı problemler, sektöre ilişkin öncelikli riskler, risk grupları vb. hususların saptanması amacıyla yapılan araştırma sonucunda 23.09.2013/ARŞ./H.B.A.-1,A.B.-1 sayılı Araştırma Raporu düzenlenmiştir. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü, TÜİK, SGK Başkanlığı, Tarım İş Sendikası, Öz Orman-İş Sendikası vb. sosyal taraflar nezdinde yürütülen araştırma faaliyeti neticesinde, İş Kanunu kapsamına giren işyeri ve/veya işletmelerin Türkiye geneline yayıldığı (toplam 74 ile), ancak işyeri/işletme sayısının yoğun olduğu iller bakımından il sayısının 13’e düştüğü, işçi sayısının da en yoğun bu illerde (Adana, Antalya, Bolu, Bursa, Manisa, Ankara, Denizli, İçel, İzmir, Konya, Balıkesir, Urfa, İstanbul) toplandığı görülmüştür. Ayrıca, söz konusu araştırma faaliyetleri neticesinde (özetle) tarımsal işletmelerde çalışan işçilerin;

- Yasayla düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisine aykırılık,
- Günlük, haftalık iş süreleri sınırlarına aykırılık,
- Yoğun fazla çalışma yapılması,



CSGB

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

- Dinlenme süresi sınırlarına uyulmaması,
- Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemelere aykırılık,
- Fiili ücret-kaydi ücret farkı,
- Ücretlerin banka aracılığıyla ödenmemesi,
- Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili çalışması ücretlerinin kayıtlara yansıtılmaksızın ödenmesi,
- Çocuk ve genç işçilik,
- Kaçak yabancı işçilik,
- Kayıtdışı istihdam,

risklerine maruz kaldıkları anlaşılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasının da, bu konuda alınması gereken önlemler ile bağlantılı olduğu belirtilmelidir.

Yürütülmesi planlanan programlı teftişlerin, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın önleyici denetim anlayışına hizmet ederek, sektördeki iş mevzuatı aykırılıklarını minimum düzeye indireceği düşünülmüştür.

1.3. Amacı

Teftiş programının amacı; işçilerin çalışma sürelerinin yasal sürelere uygun hale getirilmesi, işçilerin hak etmiş oldukları ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışması ücreti vb. özlük haklarının zamanında ve tam olarak ödettirilmesi, yıllık ücretli izinlerin mevzuatta belirtilen usul ve esaslar doğrultusunda kullanılması, muvazaalı asil işveren - alt işveren uygulamalarının sonlandırılması, kadın, çocuk ve gençlerin mevzuata aykırı istihdamının önlenmesi, işçi ve işverenlerin mevzuat konusunda bilgilendirilmesi, ilgili işçi ve işveren sendikalarının, oda ve meslek kuruluşlarının bilgilendirip konuya duyarlı hale getirilmesi, mevzuatın öngördüğü kayıt ve belgelerin tutulması, kayıt dışılığın ve buna bağlı haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Kullanılan Yöntem

Tarımsal işletmelerde mevsime bağlı olarak işçi sayılarında değişiklik yaşanması ve bazı dönemlerde işçi sayısının 50'nin altına düşmesi göz önünde bulundurularak çalışma planı hazırlanmış, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yapısı ve işlevi ile iş teftişinin misyonu ve teftiş sistemine getirilen yeni yaklaşımlar bağlamında sosyal tarafların bilinçlendirilmesi ve kurumlar arası işbirliğinin sağlanmasına yönelik farkındalık toplantıları düzenlenmiştir.

Programlı teftiş sürecinde ilgili meslek kuruluşları ve/veya sosyal taraflardan sektöre ilişkin sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerini içeren görüşleri istenmiştir. Ayrıca, kamuoyu ve sosyal taraflar nezdinde farkındalık yaratma ve duyarlılığı artırmaya yönelik olarak yazılı ve görsel basın yayın araçlarından faydalanılmıştır.



Yürütülen programlı teftişlerin ilk aşamasında işyerlerinde iş mevzuatı çerçevesinde var olan noksanlık ve aykırılıklar tespit edilerek bu noksanlık ve aykırılıkların giderilmesine yönelik olarak işverenlere (kural olarak ikişer aylık) süre verilmiş; bu sürelerin sonunda (ilk aşama teftişlerde) tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların giderilip giderilmediğine yönelik ikinci aşama teftişler gerçekleştirilmiş; akabinde, her işyerine ilişkin programlı teftiş raporu düzenlenmiştir.

1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na intikal eden ihbar ve şikayet konuları, bu alanda daha önce yapılan teftişler ve yapılan araştırmalarda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde ;

- Asıl işveren-alt işveren ilişkisine aykırılık,
- Günlük ve haftalık iş süreleri sınırlarına aykırılık,
- Yoğum fazla çalışma yapılması,
- Dinlenme süreleri sınırlarına uyulmaması,
- Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemelere aykırılık,
- Fiili ücret-kaydi ücret farkı
- Ücretlerin banka aracılığıyla ödenmemesi,
- Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili çalışması ücretlerinin kayıtlara yansıtılmaksızın ödenmesi,
- Çocuk ve genç işçilik,
- Kaçak yabancı işçilik,
- Kayıtdışı istihdam,

Öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi

50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Teftiş Programı; Adana, Afyon, Amasya, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bolu, Bursa, Çanakkale, Denizli, Edirne, Eskişehir, Gaziantep, Giresun, İstanbul, İzmir, Karaman, Kastamonu, Kayseri, Kırklareli, Kocaeli, Konya, Manisa, Mersin, Muğla, Nevşehir, Sakarya, Samsun, Sinop, Şanlıurfa, Tekirdağ, Trabzon ve Zonguldak illerinde, 01.01.2014-31.12.2014 tarihleri arasında yürütülmüştür.

1.7. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları

Teftiş programı, Programlı teftiş kapsamına, 01 numaralı "Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık" işkolunda faaliyet gösteren ve 50'den fazla işçi çalıştıran özel veya kamusal nitelikteki tarımsal işyeri veya işletmeler alınmıştır. Bu işyerlerinin seçiminde, faaliyet konusu itibarıyla mevsimlik tarım işçiliği, çocuk, genç, kadın ve yabancı uyruklu istihdamı ile hiç teftiş görmemesi gibi kriterler esas alınmıştır.



CSGB

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

1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.8.1. Faaliyet Alanı Bilgileri

Tarım sektörü; uzun yıllar Türkiye ekonomisinin temel unsuru olmuş, ancak son yıllarda önceliğin sanayi sektörüne kayması sonucu Türkiye ekonomisinde görece önemi azalmıştır. Bununla birlikte, ulusal gelirimizin yaklaşık % 15'i ve istihdamın % 45'ini oluşturması nedeniyle tarım sektörü, ekonomik olduğu kadar sosyal sektör özelliği de taşımaktadır. Temel ihtiyaç maddelerinin üretildiği bir sektör olmasının yanı sıra, diğer sektörlerle hammadde temini, tüketim harcamaları ve ihracattaki payı sektörün sosyo-ekonomik açıdan sahip olduğu önemi artırmaktadır.

Tarım sektörü, doğa koşullarına bağlıdır. Buna bağlı olarak risk ve belirsizlik fazladır. Tarım ürünlerinin arz-talep esnekliği düşük, üretim periyodu diğer sektörlerle göre uzundur. Bu özellikleri ve toplumda sosyal dengelerin sağlanması ve korunmasına katkıları, ürün muhafazası ve bunlarla ilgili pazarlama olanaklarının zor ve diğer sektörlerle göre gelirinin düşük olması gibi etkenlerle tarım sektörü ülkelere göre değişmekle birlikte, piyasa ekonomisinin en yaygın uygulandığı ülkeler dahil birçok ülkede üretim-tüketim zinciri içerisinde desteklenmektedir. Tarım sektöründe, mevcut risk ve belirsizlikler yanında, paranın geri dönüşüm hızının düşük ve sermaye birikiminin yetersiz ve buna bağlı olarak yatırımların az olması sektörde desteklemeleri ve teşvikleri gerektirmektedir. Tarım sektörünün belirtilen yapısal özelliklerinin yanı sıra çalışma mevzuatına ilişkin özellikleri bakımından da diğer sektörlerden ayrılmaktadır.

Tarımsal faaliyetlerin özellikleri, bu işlerde çalışma koşullarını da farklı kılar. Şöyle ki, tarımsal faaliyetler yılın belirli zamanlarında yapılır. Bu yüzden de çalışma süreleri çoğu kez düzenli değildir. Bu işlerde çalışanların büyük çoğunluğu küçük çiftçi aileleridir. İşlerinin hem sahipleri hem de çalışanlarıdır. Tarımsal faaliyetler karşılığında her zaman parasal nitelikte, düzenli ve sürekli bir ücret geliri de sağlayamazlar. İşte bu ve benzeri nedenlerle tarım ve orman işlerinde çalışanların iş ilişkilerinin, tarımsal faaliyetlerin nitelik ve koşullarına uygun, özel bir iş kanununun hükümleri ile düzenlenmesi gerekir. Ancak; ulusal ekonomimiz içinde tarım kesiminin önemli bir pay sahibi ve bu kesimde çok sayıda tarım işçisinin istihdam ediliyor olmasına karşın, bugüne dek ülkemizde tarım ve orman işlerini kapsayan özel bir iş kanunu da hazırlanarak yürürlüğe konulamamıştır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; programlı teftişler, Türkiye genelinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesindeki 5 Grup Başkanlığı'nın görev alanında bulunan toplam 34 ilde yürütülmüştür. Buna göre, söz konusu iller nezdinde ağırlıklı faaliyet alanını; balık üretme çiftlikleri, sebze ve meyve seraları, tavuk ve sığır çiftlikleri, haralar, tohum işletmeleri, fındık işletmeleri, Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı orman işletme müdürlükleri ve orman fidanlık müdürlükleri ile Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı tarım işletmeleri oluşturmaktadır.

1.8.2. İşyerlerinin Tanımı

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca yürütülen "50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında teftişe alınan işyerleri, kamusal ve özel sektör olmak üzere ekonomik yapının temelini teşkil eden her iki sektörde de faaliyet göstermektedirler. Faaliyet konuları değişiklik göstermekle birlikte bu işyerleri; orman işletme müdürlükleri, orman fidanlık müdürlükleri, TİGEM tarım işletmeleri, kuluçkahaneler, damızlık üretim çiftlikleri, balık üretim çiftlikleri, sığır çiftlikleri, tohum işletmeleri, fide işletmeleri, at çiftlikleri (haralar), entegre fındık kırma ve ayıklama fabrikaları, kültür mantarı yetiştiriciliği, Antep fıstığı araştırma istasyonu ve entegre piliç üretimi yapılan işyerleridir.

1.8.3. Yapılan İşler

"50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında teftişe alınan işyerlerinde yapılan işler genel faaliyet konuları itibariyle aşağıda belirtilmiştir.

Orman İşletme Müdürlükleri: T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü Orman Bölge Müdürlüklerine bağlı olarak faaliyet gösteren Orman İşletme Müdürlükleri işyerinde, genel olarak orman kaynaklarını ekosistem bütünlüğü içinde idare etme, yangınlara karşı koruma, orman sınırları içinde veya orman sınırları dışında her türlü arazide ağaçlandırma, erozyon kontrolü, ormanla ilgili mera ıslahı, çölleşmeyle mücadele, sel ve çığ kontrolü faaliyetleri yürütülmektedir.

Orman Fidanlık Müdürlükleri: Yine T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü Orman Bölge Müdürlüklerine bağlı olarak faaliyet gösteren Orman Fidanlık Müdürlükleri işyerinde, kamu veya özel sektör gerçek veya tüzel kişilerin taleplerini karşılamak üzere, ağırlıklı olarak ibrelî, yapraklı ve yöresel türde fidanların yanı sıra park-bahçe peyzajında kullanılan çeşitli süs bitkilerinin üretimi ve satışı yapılmaktadır.

TİGEM İşletmeleri: Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne (TİGEM) bağlı Tarım İşletmeleri işyerinde, 08.06.1984 tarih ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde genel olarak; tarıma dayalı sanayinin ihtiyacı olan her türlü mal ve hizmetin üretilmesi, bitkisel ve hayvansal ürünlerin üretiminin artırılması, çeşitlendirilmesi ve ürün kalitesini iyileştirmek amacıyla yetiştirilen tohumluk ile damızlıkları yetiştiricilere ulaştırma faaliyetleri yürütülmektedir.

Kuluçkahaneler: Yumurta kümeslerinde üretilmiş ve depolanmış yumurtalar özel nakliye araçlarıyla toplanarak kuluçka tesisinin yumurta deposuna getirilir. Gerekli kontrolleri ve seleksiyonları yapılan yumurtalar, uygun ısı ve nem ortamının sağlandığı bölümlerde depolanır. Basım için sürü yaşı, yumurta yaşı ve makine sıralamasına göre hazırlanan yumurtalar, gerekli dezenfeksiyon işlemlerinden sonra 18 günlük gelişim süresini geçirecekleri gelişim makinelerine yerleştirilirler. Bu makinelerde uygun ısı, nem ve döndürme koşullarında 18 günlük gelişimini dolduran yumurtalar, buradan çıkım makinelerine transfer edilir. Bu yumurtalar daha sonra son üç günlük çıkım sürecini geçirecekleri çıkım makinelerine konurlar. Burada tamamıyla yumurtadan çıkıp, kuruyup dış ortama adapte olacak



ÇSGB

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

duruma gelen civcivler makinelerden çıkartılır. Toplam 21 günlük gelişim ve çıkım süreci sonunda çıkan civcivler kanat tüylerine bakılarak erkek ve dişi olarak ayrılırlar ve seleksiyona tabi tutulurlar. Bu seleksiyon sonunda birinci kalite civcivler ayrılarak makinelerde sayılıp kutulanırlar. Civciv odasına alınan kutulanmış erkek ve dişi civcivler kuluçka civciv nakliye araçları ile broiler (etlik piliç) çiftliklerine sevk edilir.

Damızlık üretim çiftlikleri: Broiler (etlik piliç) yetiştiriciliğinin ilk basamağı olan damızlık üretim süreci, yarka (büyüme) ve yumurta dönemi olarak ikiye ayrılır. Damızlık civcivler, yurt içi veya yurt dışındaki damızlıkçı firmalardan tedarik edilerek damızlık kümeslerine yerleştirilir. Yarka dönemi damızlık civcivlerin, 0. günü ile 24. hafta yaşı arasındaki yumurtlamaya hazırlandığı dönemdir. Bu dönemde kapalı veya ışık kontrolü sağlanmış dark-out kümesler kullanılır. Yarkaların homojen bir canlı ağırlığa ulaşması için gerekli kontroller yapılır ve yumurta dönemine en iyi şekilde hazırlanır. Yumurta (üretim) dönemi damızlıkların 24. hafta yaşı ile 64. hafta yaşı arasındaki yumurtladığı dönemdir. 21. hafta yaşına gelen yarkalar, yumurta kümeslerine transfer edilirler. Bu dönemde amaç, üretilen kuluçkalık yumurtalardan en iyi kuluçka çıkım randımanını elde ederek, sağlıklı ve kaliteli broiler civcivleri üretmektir.

Entegre piliç üretimi: Entegre piliç üretimi yapan işletmeler, kuluçkahanelerinde büyüttükleri ve belli bir büyüklüğe getirdikleri civcivleri sözleşme yaptığı üreticilere ait etlik piliç yetiştirme çiftliklerine yerleştirir. Civcivler, 45 gün süresince bu çiftliklerde, şirketin gönderdiği mısır, soya, buğday vb. tahıllar, vitamin ve minerallerle bilimsel yöntemlerle hazırlanmış yemlerle beslenir. Bu süre içinde, yine şirketin veteriner hekimleri, çiftliğe yaptıkları periyodik ziyaretlerle, hayvanların, sağlık, hijyen ve yaşam şartlarını denetler. 43 gün sonra 2,2 kg'a ulaşan piliçler şirkete ait kesimhanelere sevk edilir. Kesimhaneye gelen piliçler önce robot askılara alınır ve otomatik kesim işlemleri başlar. Şoklanarak bayıltılan piliçler, kesim ve kan akıtma bölümünden sonra tüylerinin alındığı özel bir makine içinden geçer, daha sonra iç organları çıkartılıp suyla yıkanır ve ardından buzlu su kazanlarına girerek karkas ısı 4 derecenin altına düşer. Ağırlıklarına göre gruplandırılan piliçler, kasalara koyularak soğuk hava depolarına taşınır.

Sığır çiftlikleri: Bu işyerlerinde, genel olarak süt imalatı ve sütün işlenmemiş halde satışına yönelik büyükbaş hayvan yetiştiriciliği ve bu kapsamda damızlık süt sığırlarının yaşama payını, döl verimini ve süt verimini artırmaya yönelik faaliyetler yürütülmektedir.

Balık üretim çiftlikleri: Genel olarak 1380 sayılı 'Su Ürünleri Kanunu' ve bu kanuna göre yayımlanarak yürürlüğe giren Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri çerçevesinde, T.C. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Balıkçılık ve Su Ürünleri Genel Müdürlüğü'nden, mülkiyeti Hazine'ye ait olan ve farklı koordinatlarda yer alan su yüzey alanlarının (off shore) belirli sürelerle kiralanması suretiyle kurulan bu çiftliklerde, kafesleme (cage) sistemi yardımıyla daha çok levrek, çipura ve orkinos balıklarının yetiştiriciliği yapılmaktadır.

Tohum işletmeleri: Bu işyerlerinde, genel olarak kapalı (sera) ve/veya açık alanlarda sebze ve meyve tohumu araştırma, geliştirme, geliştirilen tohumları ticari nitelikte üretme, işleme ve satış işlemleri yapılmaktadır.



Fide işletmeleri: Bu işyerlerinde, müşteri konumundaki çiftçinin istediği türde (aşılı-aşısız) fide üretimi kapsamında "fide tohumunun ekimi, aşılınması, aşılı fidelerin yoğun bakım ünitelerinde tutturulması, devamında genel alanlara alınıp ekime hazır halde getirilmesi" faaliyetleri ve satış işlemleri gerçekleştirilmektedir.

At çiftlikleri (haralar): Türkiye Jokey Kulübü Derneği At Yetiştiriciliği ve Yarışları İktisadi İşletmesi'ne ait bu işyerlerinde, genel olarak at bakımı ve yetiştiriciliği ile diğer at yetiştiricilerinin atlarına aşım ve pansiyon hizmeti verilmesi şeklinde faaliyet yürütülmektedir.

Entegre fındık kırma ve ayıklama fabrikaları: Bu fabrikalarda genel olarak fındığın kırılıp kabuğundan ayıklanması işlemleri yürütülmektedir. Bu süreç, çiftçilerin ağaçtan topladıkları kabuklu fındıkları kamyonlarla veya çuvalarla fabrikaya getirip satmasıyla başlar. Öncelikle, fındıklar çuval içinden çıkarılır ve Z elevatörü denilen bir asansör vasıtasıyla silolara alınır. Silodan eleklerle gönderilen fındıklar boyutlarına göre ayrılır ve (kırılacak olanlar) kırılmak üzere taşlara alınır. Taşlarda kırılan fındığın kabuğu ayrı bir stok alanına taşınır. Fındık içi ise eleklerde boyutlarına göre ayrılarak depolanır. Daha sonra seçimhaneye alınan iç fındık, burada gözle muayene yöntemi uygulanarak içinde bulunan şekli bozuk fındıklardan veya kabuklardan ayıklanır ve nihayet ebatlarına göre paketlenir.

Kültür mantarı işletmeleri: Kültür mantarı üretiminde kullanılan kompost ve toprakların hazırlanarak mantar üreme odalarına taşınması, mantar tohumlarının toprağa ekilmesi, farklı ısılardaki odalarda mantarların belli ebatlara getirilip yetiştirilmesi, yetişen mantarların toplanması, paketlenmesi, satış ve pazarlanması faaliyetleri yürütülmektedir.

Antepfıstığı Araştırma İstasyonu Müdürlüğü: Bu işyerinde, başta antepfıstığı olmak üzere meyvecilik, bitki sağlığı ve toprak, su kaynakları konularında yeni çeşit hat geliştirmek, verim ve kaliteyi artırmak; hastalık, zararlı ve olumsuz çevre koşullarına dayanıklılığı artırmak; hasat ve hasat sonrası ürün kayıplarını azaltacak araştırmalar yapmak; tarımda suyun etkin kullanımı için uygun yöntem ve teknolojiyi geliştirmek; antepfıstığı ve bademde vejetasyonu izlemek, muhtemel krizleri önleyici önerilerde bulunmak ve çalışma konularında ülkesel hizmet içi eğitim vermek gibi çoğaltılabilecek faaliyetler yerine getirilmektedir.

1.8.4. Tanımlar

İş kolu: Tarımsal faaliyet gösteren işyeri veya işletmeler, 2822 sayılı Yasa'nın 60. maddesine dayanılarak çıkartılan İş Kolları Tüzüğü'ne göre 01 numaralı "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" iş kolunda iken 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 4. maddesine istinaden çıkarılan İş Kolları Yönetmeliği'nin (R.G.:19.12.2012/28502) Ek-1 Listesi'nin yine 01 numarasında bu defa "Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık" iş kolunda yer almıştır. Bu işkolunda genel olarak bitki ve bitkisel ürün yetiştiriciliği bağlamında tahıl, sebze, meyve, tütün yetiştiriciliği, hayvan yetiştiriciliği, bitkisel ve hayvansal üretimi destekleyici faaliyetler, avcılık faaliyetleri, ormancılık ve ormancılığı destekleyici faaliyetler, deniz balıkçılığı ve deniz ürünleri yetiştiriciliği ile tatlı su balıkçılığı ve tatlı su yetiştiriciliği bulunmaktadır.



ÇSGB

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

Tarımsal işyeri veya işletmeler: İş Kolları Yönetmeliği'nin Ek-1 Listesi'nin 01 numarasında yer alan "Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormançılık" işkolunda faaliyet gösteren işyeri veya işletmelerdir.

Hizmet alımı: Genel olarak 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu çerçevesinde, kamu hizmetlerinin bir kısmının başka işverenlerin kayıtlarında gösterilen işçiler aracılığıyla yürütülmesidir.

Gözetleme kulesi: Orman yangınlarının erken fark edilebilmesi için orman alanlarına hakim tepelerde oluşturulan ve yangın sezonunda günün 24 saati görevli personelin duman ve ateş gözetlemesi yaptığı kuledir.

Hara istasyonu: At yetiştiriciliğinde, ıslah etmek ve yavru yetiştirmek için bir araya toplanmış aygır ve kısrakların bulunduğu birimlerdir.

Aşım istasyonu: At yetiştiriciliğinde daha hızlı ve sağlam atı elde etmek amacıyla ve damızlıkta atlar vasıtasıyla diğer atlara aşım (dölleme) yapılan birimler.

Pansiyon hizmeti: At yetiştiriciliğinde seyis veya bakıcılar aracılığıyla atların beslenmesi, bakımı, temizliği, konaklaması vb. hizmetlerdir.

Padok: Atların koştuğu ve otlandığı alan.

Aygır: Damızlık erkek at.

Kısraak: Dişi at.

Tay: Yavru at.

Broiler: Etlik piliç.

Sığır: Etinden, sütünden, derisinden, gücünden faydalanılan evcil bir hayvandır. Geviş getiren memelilerden olan sığırın dişisine "inek", yeni doğmuş erkek yavrusuna "buzağı", dişi yavrusuna "düve", bir yaşına basmış buzağıya "dana", burularak kısırlaştırılmış erkeğine "öküz", burulmuş danaya "tosun", iki buçuk yaşını geçmiş erkeğine de "boğa" denir.

Yarka: Yumurtlama çağına gelmiş genç dişi tavuk (piliç).

2. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

- 2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler
- 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılımlarla İlgili Tespitler



2. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

Yapılan teftişlerde işyerlerinin büyüklükleri, toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığı, işyerinde alt işveren uygulaması, işçilerin cinsiyeti, yaş durumları, yapılan iş sözleşmesi türleri, öğrenim durumları, nitelikleri (çocuk-geç, özürlü ve yabancı uyruklu), kıdemleri ve ücret ödeme sistemleri 'İşveren Bilgi Formu' doldurulmak suretiyle tespit edilmiş ve elde edilen bilgiler alt başlıklar halinde aşağıda belirtilmiştir.

2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı

Teftiş kapsamına alınan işyerlerinin sayıları, illere ve alt işveren sayılarına göre dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:

İller	Asıl İşveren Sayısı	Alt İşveren Sayısı	Toplam
Adana	2	-	2
Afyon	2	-	2
Amasya	3	-	3
Ankara	3	1	4
Antalya	45	-	45
Aydın	4	-	4
Balıkesir	8	1	9
Bolu	10	-	10
Bursa	13	-	13
Çanakkale	2	-	2
Denizli	3	-	3
Edirne	2	1	3
Eskişehir	2	-	2
Gaziantep	2	-	2
Giresun	1	-	1

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

İstanbul	5	-	5
İzmir	20	2	22
Karaman	2	-	2
Kastamonu	5	-	5
Kayseri	5	-	5
Kırklareli	3	2	5
Kocaeli	5	2	7
Konya	10	-	10
Manisa	13	-	13
Mersin	3	-	3
Muğla	2	-	2
Nevşehir	1	-	1
Sakarya	4	-	4
Samsun	6	-	6
Sinop	3	-	3
Şanlıurfa	6	-	6
Tekirdağ	2	-	2
Trabzon	1	-	1
Zonguldak	3	-	3
Toplam	201	9	210

Tablo 2.1 Teftişlerin İllere Göre Dağılımları

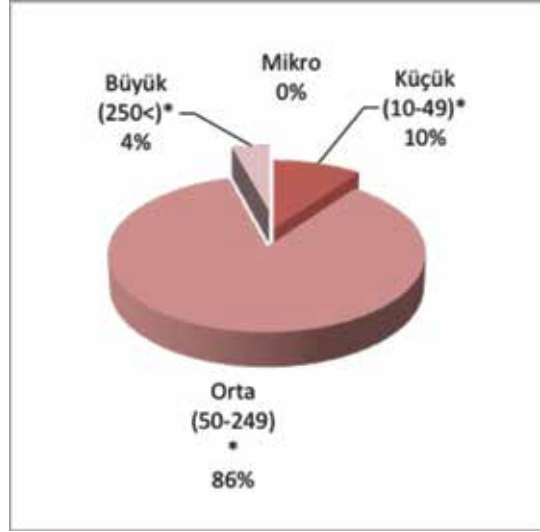
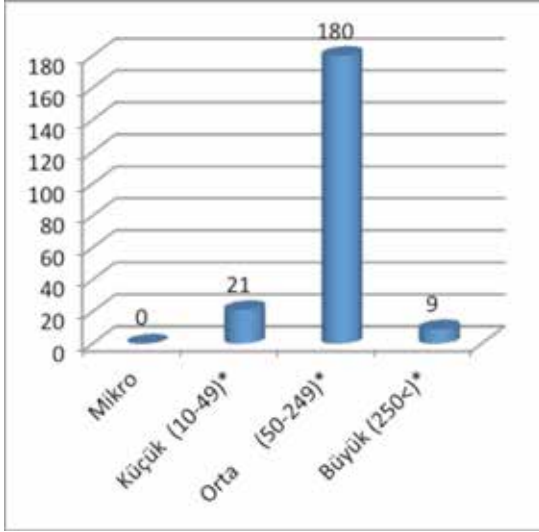
2.1.2. İşyeri Ölçekleri

"50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçekleri (alt işverenler dahil) aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Mikro (1-9)*	Küçük (10-49)*	Orta (50-249)*	Büyük (250<)*	Toplam
İstanbul	-	21	180	9	210
Toplam	-	21	180	9	210

(*)Çalışan işçi sayıları

Tablo 2.2 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı



Şekil 2.1 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

İşçi sayıları baz alındığında denetimi gerçekleştiren işyerlerinin % 10'u küçük, % 86'sı orta, %4'ü de büyük ölçekli işyerleridir.

2.1.3. İşyerlerinin Kurulu Bulunduğu İllerde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayıları

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı	İşyeri Sayısı			Teftişte Ulaşılan İşçi Sayısı (Toplam)		
	Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam	Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam
	201	9	210	23641	687	24328
Toplam	201	9	210	23641	687	24328

Tablo 2.3 Ulaşılan İşçi ve İşveren Sayısı

Programlı teftişlerde, asıl işe yardımcı nitelikteki işleri yürüten alt işverenlere ait işyerleri (programlı teftiş uygulama esasları gereği) kapsam dışında tutulmuş; bununla birlikte ekseriyetle kamu sektöründe asıl iş niteliğindeki faaliyetleri yürüten alt işverenlere ait işyerleri teftiş kapsamına alınmıştır. Buna göre, asıl iş kapsamında faaliyet gösteren alt işverenlere ait işyerleri, teftişi yapılan toplam işyerlerinin % 4,4'ünü oluşturmaktadır.

2.1.4. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımı

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca teftişi planlanan işyeri sayıları, teftiş sürecinde verilen ek görevler, teftişi yapılan ve yapılmayan işyerlerinin sayıları ve nedenlerinin sayısal dökümü aşağıdaki tablodaki gibidir.



İş Teftiş Grup Başkanlığı	Planlanan işyeri sayısı	Teftiş sürecinde verilen ek görev (Asıl / Alt İşveren)	Teftişi yapılan işyeri sayısı			Teftiş Yapılmama Nedenleri				
			Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam	Kapalı	Faaliyet konusu değişikliği	Diğer	Süre yetersizliği	Toplam
İstanbul	262	62	201	9	210	10	0	62	42	114
Toplam	262	62	201	9	210	10	0	62	42	114

Tablo 2.4 Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Sayısal Dökümü

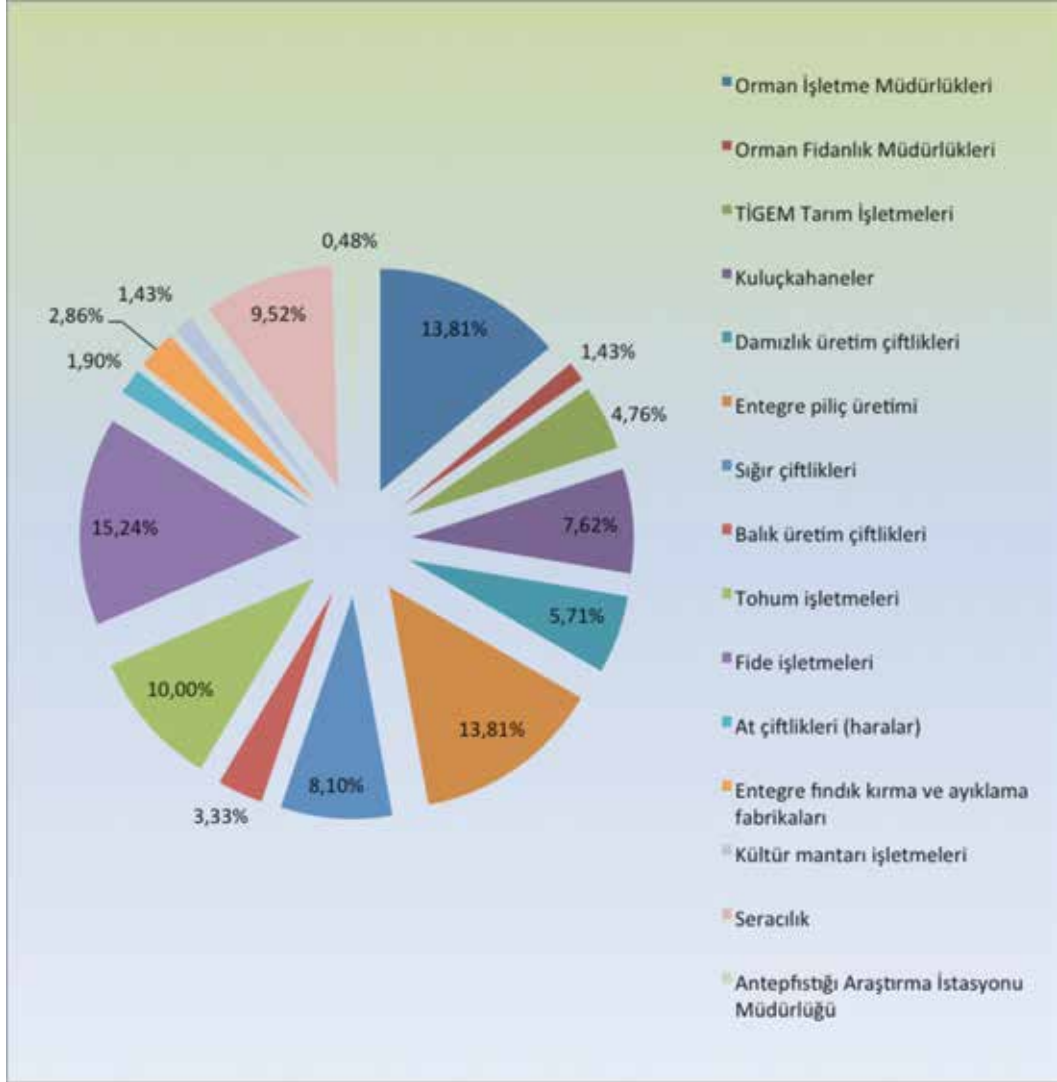
Teftişi planlanan 262 işyeriyle birlikte çeşitli nedenlerle teftişi yapılmayan işyerlerinin yerine 62 işyeri teftiş programına alınmış, nihai aşamada toplam 210 işyerinin teftişi tamamlanmıştır. Planlanana göre gerçekleşen teftiş oranı %80'dir. Bu yüzde oranının elde edilmesinde, programlı teftişte görevli 6 yetkili iş müfettişi yardımcısının yeterlilik sınavları nedeniyle yıl içerisinde yaklaşık 2,5 ay programlı teftiştten tamamen uzak kalmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

2.1.5 İşyeri Nitelikleri

Teftişi yapılan işyerlerinin nitelikleri itibarıyla dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Orman İşletme Müdürlükleri	Orman Fidanlık Müdürlükleri	TİGEM Tarım İşletmeleri	Kuluçkahaneler	Damızlık üretim çiftlikleri	Entegre piliç üretimi	Siğir çiftlikleri	Balık üretim çiftlikleri	Tohum işletmeleri	Fide işletmeleri	At çiftlikleri (haralar)	Entegre fındık kırma ve ayıklama fabrikaları	Kültür mantarı işletmeleri	Seracılık	Antepfıstığı Araştırma İstasyonu Müdürlüğü
İstanbul	29	3	10	16	12	29	17	7	21	32	4	6	3	20	1
Toplam	29	3	10	16	12	29	17	7	21	32	4	6	3	20	1

Tablo 2.5 İşyeri Nitelikleri



Şekil 2.2 İşyeri Niteliklerinin Oransal Dağılımı

Teftişi yapılan 210 işyerinin; % 14'ünü orman işletme müdürlükleri, % 2'sini orman fidanlık ve antepfıstığı araştırma istasyonu müdürlükleri, %5'ini TİGEM tarım işletmeleri, % 8'ini kuluçkahaneler, % 6'sını damızlık üretim çiftlikleri, % 14'ünü entegre piliç üretimi tesisleri, % 8'ini siğir çiftlikleri, % 3'ünü balık üretim çiftlikleri, % 10'unu tohum işletmeleri, % 15'ini fide işletmeleri, % 2'sini at çiftlikleri, % 3'ünü entegre fındık kırma ve ayıklama fabrikaları, % 1'ini kültür mantarı işletmeleri, % 10'unu ise seralar oluşturmaktadır.

2.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi gerçekleştirilen 210 işyerinin 74'ünde toplu iş sözleşmesi uygulandığı, 136 işyerinde ise uygulanan herhangi bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiş olup toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinin tamamına yakını kamu işyerleridir.

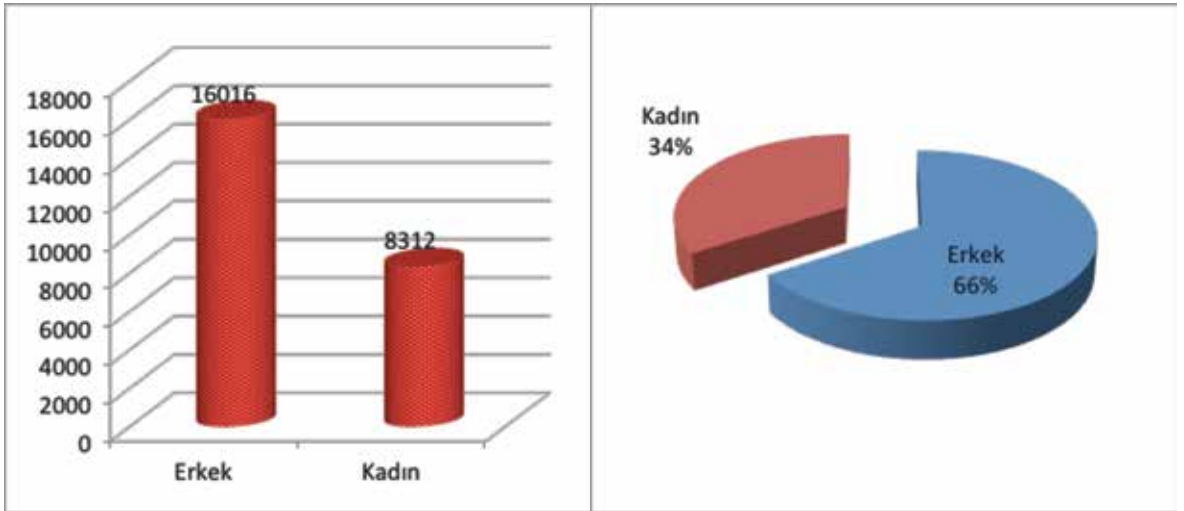
2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde işçilerin cinsiyetleri itibariyle dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir.

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Erkek	Kadın	Toplam
İSTANBUL	16016	8312	24328
TOPLAM	16016	8312	24328

Tablo 2.6 İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı



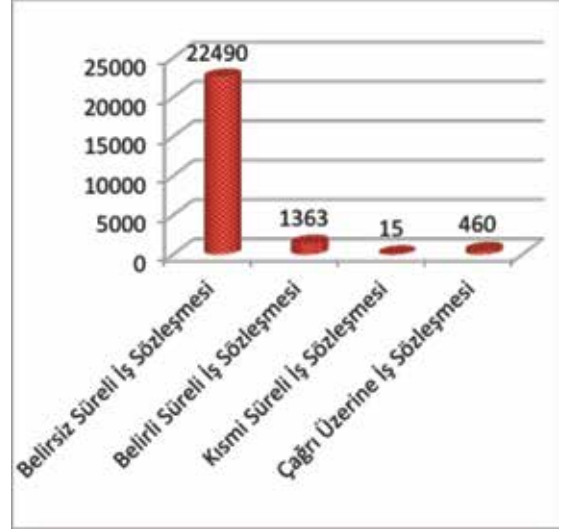
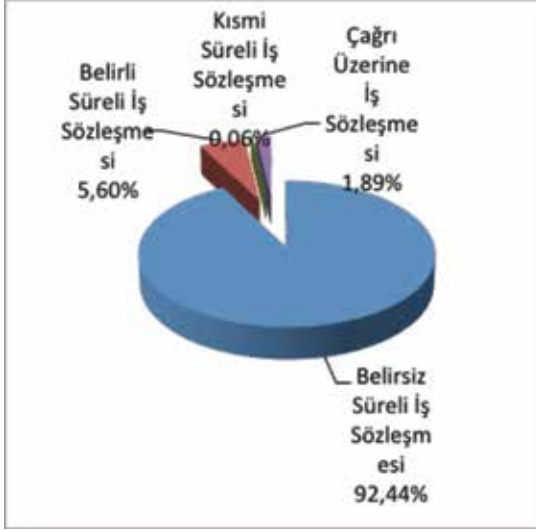
Şekil 2.3 İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Teftişi yapılan 210 işyerinde çalışan işçilerin %66'sının erkek, %34'ünün ise kadın olduğu tespit edilmiştir.

2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	Belirli Süreli İş Sözleşmesi	Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	Çağrı Üzerine İş Sözleşmesi	Toplam
İSTANBUL	22490	1363	15	460	24328
TOPLAM	22490	1363	15	460	24328

Tablo 2.7 İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı



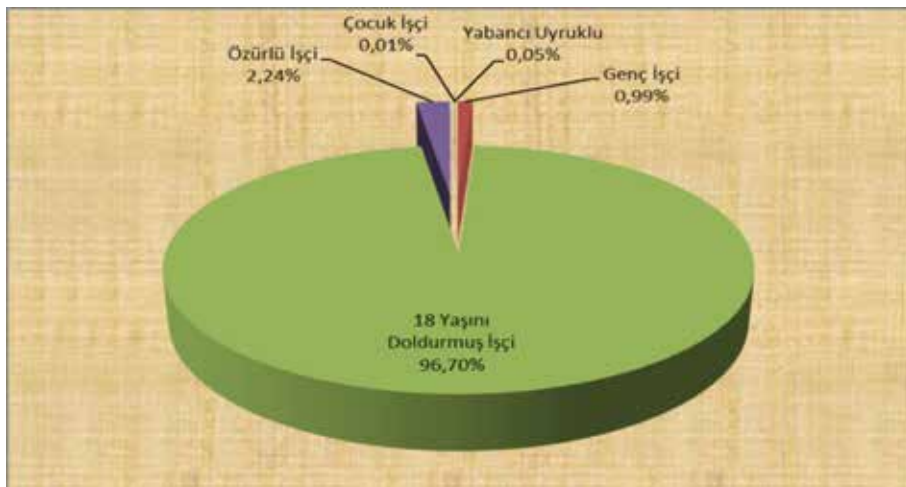
Şekil 2.4 İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Yukarıdaki grafikler incelendiğinde işçilerin % 92'sini belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, % 6'sının belirli süreli iş sözleşmesiyle, % 2'sinin de kısmi süreli iş sözleşmesiyle ve çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir.

2.2.3. İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Çocuk İşçi	Genç İşçi	18 Yaşını Doldurmuş İşçi	Özürlü İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
İSTANBUL	3	241	23525	546	13	24328
TOPLAM	3	241	23525	546	13	24328

Tablo 2.8 İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı



Şekil 2.5 İşçilerin Durumlarına Göre Yüzdesel Dağılımı

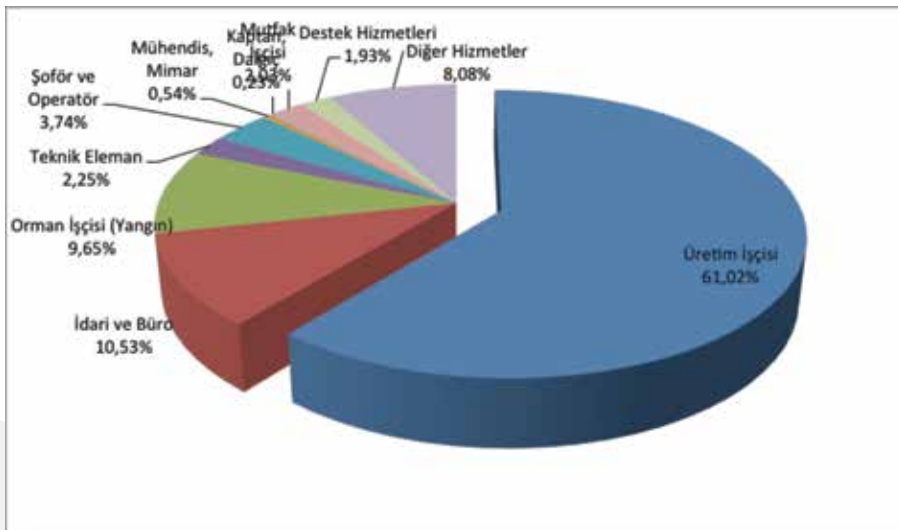
Yapılan teftişler sonucunda işçilerin %97'sini 18 yaş ve üzerindeki işçilerin, %3'ünü ise çocuk işçi, genç işçi, özürürlü işçi ile yabancı uyruklu işçilerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin niteliklerine göre (bölümleri itibariyle) dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Üretim İşçisi	İdari ve Büro	Orman İşçisi (Yangın)	Teknik Eleman	Şoför ve Operatör	Mühendis, Mimmar	Kaptan, Dalgıç	Mutfak İşçisi	Destek Hizmetleri	Diğer Hizmetler	Toplam
İstanbul	14845	2561	2348	548	909	132	57	494	469	1965	24328
Toplam	14845	2561	2348	548	909	132	57	494	469	1965	24328

Tablo 2.9 İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı



Şekil 2.6 İşçilerin Bölümlerine Göre Yüzdesele Dağılımı

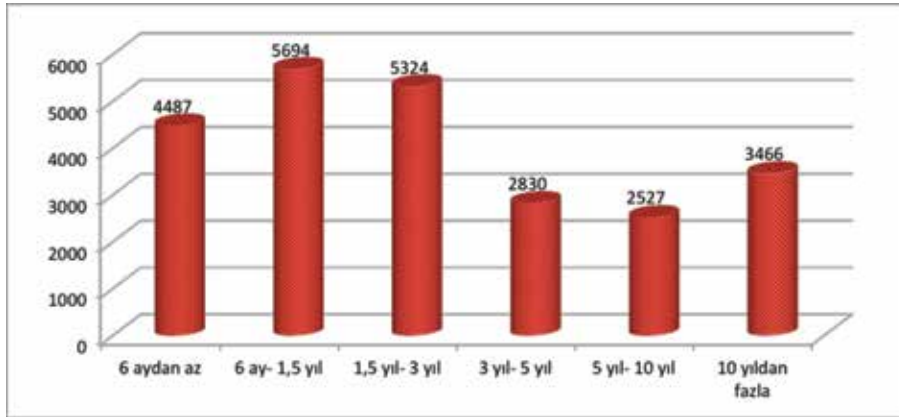
İşçilerin çalıştıkları bölümler itibariyle dağılımı incelendiğinde, %61'inin üretim işlerinde, % 11'inin idari işler ve büroda, % 10'unun orman işlerinde, % 19'unun ise diğer departmanlarda (şoför, operatör, teknik eleman gibi) yoğunlaştığı görülmektedir.

2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

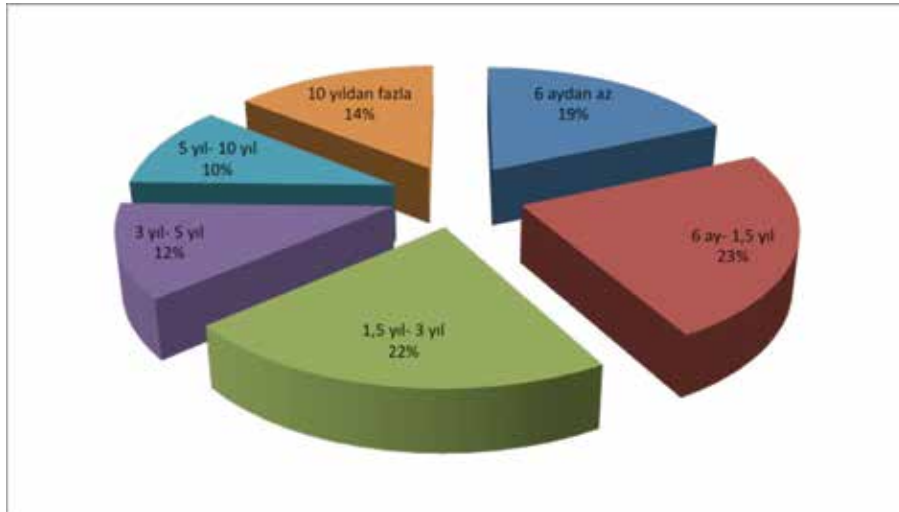
Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin kıdemlerine göre dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	6 aydan az	6 ay- 1,5 yıl	1,5 yıl- 3 yıl	3 yıl- 5 yıl	5 yıl- 10 yıl	10 yıldan fazla	Toplam
İstanbul	4487	5694	5324	2830	2527	3466	24328
Toplam	4487	5694	5324	2830	2527	3466	24328

Tablo 2.10 İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı



Şekil 2.7 İşçilerin Kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı



Şekil 2.8 İşçilerin Kıdemlerine Göre Yüzdesele Dağılımı

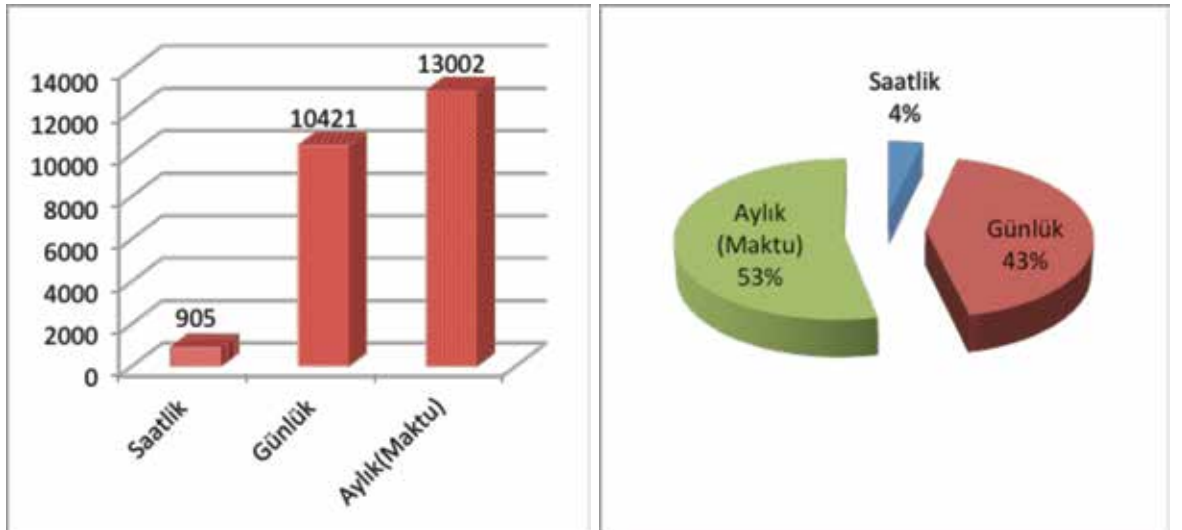
Denetimi gerçekleşen işyerlerinde çalışan işçilerin %19'unun 6 aydan az, %23'ünün 6 ay-1,5 yıl aralığında, %22'sinin 1,5-3 yıl aralığında, %12'sinin 3-5 yıl aralığında, %10'unun ise 5 yıl ve üzerinde kıdemi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan işin niteliği itibarıyla bazı işyerlerinin mevsimlik olarak faaliyet göstermesi nedeniyle sektörde kıdemli işçi sayısı görece azdır.

2.2.6. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde çalışanların ücret ödeme sistemlerine göre dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Saatlik	Günlük	Aylık(Maktu)	Toplam
İstanbul	905	10421	13002	24328
TOPLAM	905	10421	13002	24328

Tablo 2.11 İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



Şekil 2.9 Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

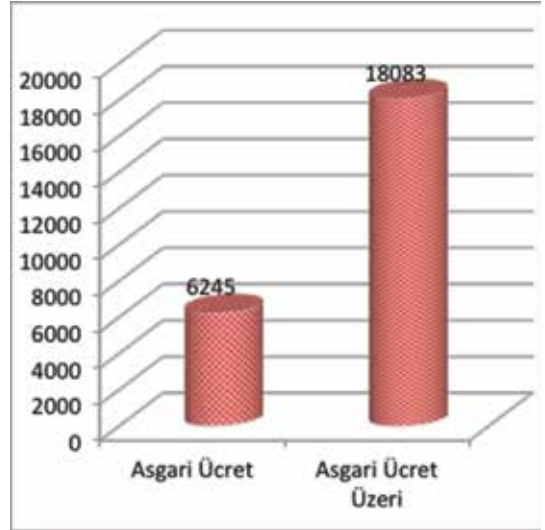
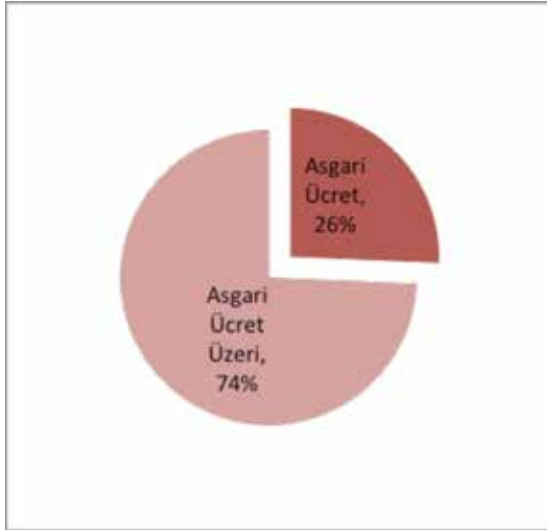
Teftişi yapılan işyerlerinde çalışanların ücret ödeme sistemine göre %53'ü aylık, %43'ü günlük ve %4'ü ise saatlik ücret almaktadır.

2.2.7. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı

Programlı teftişler sırasında yapılan tespitlere göre işçilere ödenen ücret miktarlarının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Asgari Ücret	Asgari Ücret Üzeri	Toplam
İstanbul	6245	18083	24328
TOPLAM	6245	18083	24328

Tablo 2.12 İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım



Şekil 2.9 İşçilere Ödenen Ücretlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

Teftiş yapılan işyerlerinde çalışanların %74'ünün asgari ücretin üzerinde, %26'sının ise asgari ücret seviyesinde ücret aldığı tespit edilmiştir.

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2.3.1. 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

"50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş" kapsamında 34 ilde ve 210 işyerinde (alt işverenler dahil) yapılan teftişler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibarıyla aşağıdaki tablodaki gibidir:



	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
100	ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ			18	755
	100.1	Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi	3	18	755
	100.2	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak		0	0
101	EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK			0	0
	101.1.	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak	5	0	0
	101.2.	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5	0	0
	101.3.	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5	0	0
	101.4	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak	5	0	0
	101.5.	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak	5	0	0
102	GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMAK			0	0
	102.1.	İşçinin yazılı rızasını almak	7	0	0
	102.2.	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak	7	0	0
	102.3.	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak	7	0	0
103	İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNE AYKIRILIK			33	3039
	103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	18	1813
	103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	15	1226
	103.3	2 aylık süre dolmadan sözleşmenin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek	8	0	0
104	ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	104.1.	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	0	0



	104.2.	Çağrıyla en az 4 gün önceden yapmamak	14	0	0
105	ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK			14	889
	105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	14	889
106	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	106.1.	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29	0	0
	106.2.	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi	29	0	0
	106.3.	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiye işe çağdırmamak	29	0	0
107	ÖZÜRLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK			0	0
	107.1	Özürlü çalıştırmamak	30	0	0
108	ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK			36	12178
	108.1	Ücret ile bu yasadan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	32	12178
	108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	4	337
109	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK			18	1674
	109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	18	1674
110	ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK			0	0
	110.1	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38	0	0
111	ASGARİ ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			2	906
	111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	2	906
112	FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			183	21052
	112.1.	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	124	14918
	112.2.	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41	0	0

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

112.3.	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	20	2521
112.4.	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	0	0
112.5.	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	39	3613
112.6.	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak	41	0	0
112.7.	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	0	0
112.8.	Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek	41	0	0
113	ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK		22	2737
113.1	Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44	0	0
113.2	Çalışılan ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini ödememek	47	22	2737
114	HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK		20	2301
114.1.	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	0	0
114.2.	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	4	397
114.3.	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanmada saymamak	46	16	1904
114.4.	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek	46	0	0
114.5	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek	46	0	0
115	YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK		0	0
115.1	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	52	0	0
116	YILLIK ÜCRETİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		139	9714
116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	1	1
116.2	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	18	1357



	116.3	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak	54	0	0
	116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	18	1357
	116.5	Ücretsiz yol izne vermemek	56	0	0
	116.6	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	14	543
	116.7	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57	0	0
	116.8	İzinde çalışmak	58	0	0
	116.9	Hakedilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretini ödememek	59	0	0
	116.10	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	88	6456
117	ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK			0	0
	117.1	Ücretten indirim yapmak	62	0	0
118	ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK			172	31928
	118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	87	16263
	118.2	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak		0	0
	118.3	Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek		13	8654
	118.4	Telafi çalışması usullerine uymamak	64	0	0
	118.5	Çalışma saatlerini duyurmamak	67	0	0
	118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	5	585
	118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	67	6426
119	POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			12	889
	119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76/b	12	889
	119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76/b	0	0
	119.3	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	76/b	0	0
	119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76/b	0	0

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

120	HAZIRLAMA, TAMAMLAMA, TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖNETMELİĞE AYKIRILIK				
	120.1	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yön. Uymamak	70	0	0
121	ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK			2	4
	121.1	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71	2	4
	121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	0	0
122	YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	122.1	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	72	0	0
123	ANALIK HALİNDEKİ ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	123.1	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	0	0
	123.2	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek	74	0	0
	123.3	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek	74	0	0
	123.4	Süt izni vermemek	74	0	0
124	GEBE VEYA ÇOCUK EMZİREN KADINLAR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	124.1	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	88	0	0
125	İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			1	296
	125.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	1	296
126	18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	126.1	18 yaşından küçük işçilere sağlık raporu almamak	87	0	0
127	İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			1	97
	127.1	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	90	1	97

128	ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			1	60
	128.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	1	60
	128.2	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	0	0
	128.3	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107	0	0

Tablo 2.13 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Yukarıdaki mevzuat ihlalleri ile ilgili tablo incelendiğinde 4857 sayılı Yasa ve ilgili yönetmeliklere göre ihlallerin dağılımı şu şekilde tespit edilmiştir.

2.3.1.1 Muvazaalı Alt İşverenlik

4857 sayılı İş Kanunu, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin koşullarını ayrıntılı bir biçimde düzenleyerek bazı sınırlama ve yasaklar öngörmüştür. Bu bağlamda İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında alt işveren kavramı, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren" biçiminde tanımlanmış ve aynı fıkranın devamında, bu işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki ise "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" biçiminde nitelendirilmiştir. Söz konusu Kanun'un yedinci fıkrası da, "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." şeklinde düzenlenmiştir.

Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için öncelikle iki ayrı işveren bulunması, alt işveren tarafından yapılan işin (işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren) asıl işin bir bölümünü oluşturması ya da yardımcı işlerinden birisi olması gerekmektedir. Bunun dışında tarafların aralarındaki ilişkiyi ne şekilde adlandırdığının bir önemi bulunmamaktadır.

Buna göre, "50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında;

- Orman İşletme Müdürlüklerinde, hizmet alımı yoluyla "üretim sürecinde standardizasyon, boylama, ölçme-değerlendirme, damgalama, tasnif ve depolama" işlerine yönelik,
- Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Tarım İşletmelerinde yine hizmet alımı yoluyla asıl iş kapsamındaki "tohum hazırlama-tahmil tahliye, bahçe bitkileri ve muhtelif işler ile sulama,



kanal temizliği ve tamirâtı, taş toplama” ve “sığır bakım, besleme, yemleme, sağım ve çobanlık” hizmetlerine ilişkin,

- Entegre piliç üretimi yapılan bir özel sektör işyerinde asıl iş kapsamındaki “aşılama” hizmetlerine yönelik,
- Mantar üretimi yapan bir özel sektör işyerinde ise yine asıl iş kapsamındaki “mantar üretimi” ile “mantar konserveleme, paketleme ve ambalajlama” hizmetlerine yönelik alt işverenlik uygulamaları tespit edilmiştir.

Buna göre, yukarıda belirtilen “üretim sürecinde standardizasyon, boylama, ölçme ve değerlendirme, damgalama, tasnif ve depolama”, “tohum hazırlama-tahmil tahliye, bahçe bitkileri ve muhtelif işler ile sulama, kanal temizliği ve tamirâtı, taş toplama” ve “sığır bakım, besleme, yemleme, sağım ve çobanlık”, “aşılama”, “mantar üretimi” ile “mantar konserveleme, paketleme ve ambalajlama” hizmetlerinin asıl işlerden olması ve bu işlerin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmaması nedeniyle, söz konusu işlerde 4857 Sayılı İş Yasasının 2. maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin ilgili hükümlerine uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmadığı sonucuna varılmış; taraflar arasında kurulan alt işverenlik ilişkilerinin muvazaaya dayandığı kabul edilerek çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenlerin işçisi sayılarak işlem görmeleri, söz konusu muvazaalı asıl işveren - alt işveren ilişkilerinin sonlandırılması, işçilerin de bütün yasal haklarıyla birlikte asıl işverenlerin işçisi olarak işlemlerinin yapılması istenmiştir.

2.3.1.2 İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık

İş sözleşmelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmemesi ve bir nüshalarının (çalışma şartlarını gösterir belge) işçilere verilmemesi yapılan denetimler esnasında sık karşılaşılan ihlallerin başında gelmektedir. İş sözleşmesine ilişkin mevzuat aykırılıklarını sıralamak gerekirse; çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek ve süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamaktır. Bu şekilde, teftişi yapılan 33 işyerinde 3039 işçiyi kapsayan 4857 sayılı Yasa’nın 8. maddesine aykırılık tespit edilmiştir.

2.3.1.3 Çalışma Belgesini Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

Programlı teftiş kapmasında 14 işyerinde işverenlerin işten ayrılan 889 işçiye çalışma belgesini vermediği tespit edilmiştir.

2.3.1.4 Ücret ve Ücretin Ödenmesi

Teftişi yapılan 36 işyerinde 12515 işçiye İş Yasası’ndan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği, ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına (10 ve daha fazla işçi) ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği, ücretin zamanında ödenmediği, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen



ilk iki günlük geçici iş göremezlik ücretinin ödenmediği ve işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı, maktu aylık ücretle çalışan işçilere 31 gün süren aylarda 1 günlük ücretlerinin eksik ödendiği tespit edilmiştir.

2.3.1.5 Ücret Hesap Pusulası

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Yasa hükmüne rağmen 18 işyerinde 1674 işçiye her ücret ödemesinde ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

2.3.1.6 Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık

Teftişi yapılan 2 işyerinde 906 işçiye asgari ücretin altında ödeme yapıldığı tespit edilmiştir.

2.3.1.7 Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti

Teftişi yapılan 183 işyerinde 21052 işçiye fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, fazla sürelerle yapılacak çalışmalar için işçilerin onaylarının her yıl yazılı olarak alınmadığı ve yılda ikiyüzyetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

2.3.1.8 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması

Teftişi yapılan 22 işyerinde 2737 işçinin tatil yapmayarak çalıştıkları Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği ya da işçilere ücret ödeme yerine bire bir hesabıyla (alacak izin adı altında) izin kullanıldığı tespit edilmiştir.

2.3.1.9 Hafta Tatili ve Ücreti

Teftişi yapılan 20 işyerinde 2301 işçiye çalışılmayan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği yahut tatil yapmayarak çalışılan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği veya yerine bire bir izin kullanıldığı, çalışılmış gibi sayılan günlerin hafta tatili ücretine hak kazanmada dikkate alınmadığı tespit edilmiştir.

2.3.1.10 Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri

Yıllık ücretli izin uygulamasında 139 işyerinde 9714 işçinin izin hakkına ve sürelerine uyulmadığı, izne hak kazanma dönemine ve hesabına uyulmadığı, izinlerin yasaya aykırı şekilde bölünerek kullanıldığı, izin kayıt belgesinin tutulmadığı, izin kurulunun oluşturulmadığı, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği usul ve esaslarına aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

2.3.1.11 Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi

Teftişi yapılan 172 işyerinde toplam 31928 işçiyle ilgili, 4857 Sayılı Yasa da düzenlenen çalışma sürelerine ve ilgili yönetmelik hükümlerine uyulmadığı, günlük çalışma sürelerinin belgelendirilmediği, ara dinlenmesi sürelerine uyulmadığı, işçilerin geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir.



2.3.1.12 Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Yapılan teftişlerde, 12 işverenin 889 işçi ile ilgili gece ve gündüz postalarını süresinde değiştirmeden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesine istinaden çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırı davrandığı tespit edilmiştir.

2.3.1.13 Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı, çalışabilecekleri işler, günlük ve haftalık çalışma süreleri, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, çalışma koşulları ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine 2 işyerinde 4 işçi için aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

2.3.1.14 İşçi Özlük Dosyası

4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesine göre düzenlenmesi gereken işçi özlük dosyalarının 1 işyerinde 296 işçi için düzenlenmediği tespit edilmiştir.

2.3.1.15 İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Hükümlerine Aykırılık

1 işyerinin iş ve işçi bulmaya izinsiz olarak aracılık ettiği ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesine aykırı davrandığı tespit edilmiştir.

2.3.1.16 Çağrıldığı zaman gelmemek, kolaylık göstermemek

1 işverenin müfettişler tarafından çağrılmasına rağmen gelmeyerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesine aykırı davrandığı tespit edilmiştir.

2.3.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasaya Göre İhlallerin Dağılımı

Ülkemizde yabancıların çalışabilmesi için birtakım prosedürlerin yerine getirilmesi gerektiğinden, yapılan denetimler kapsamında bu husus da değerlendirilmiştir. Bunun bir sonucu olarak elde edilen veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Yabancı çalıştıran işyeri sayısı	Yabancı uyruklu (izinli)	Yabancı uyruklu (izinsiz)
11	13	1

Tablo 2.14 Yabancı Uyruklu Çalışanlar

Tablo da gösterildiği üzere, teftişi yapılan toplam 11 işyerinde çalışan 13 yabancı uyruklunun çalışma izninin bulunduğu, 1 yabancı uyruklunun ise çalışma izninin bulunmadığı tespit edilmiştir.



2.3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İhlallerin Dağılımı

	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
300	30. maddede öngörülen Yönetmelik hükümlerine aykırılık.		30	3	4

Tablo 2.15 6331 Sayılı Yasaya Göre İhlaller

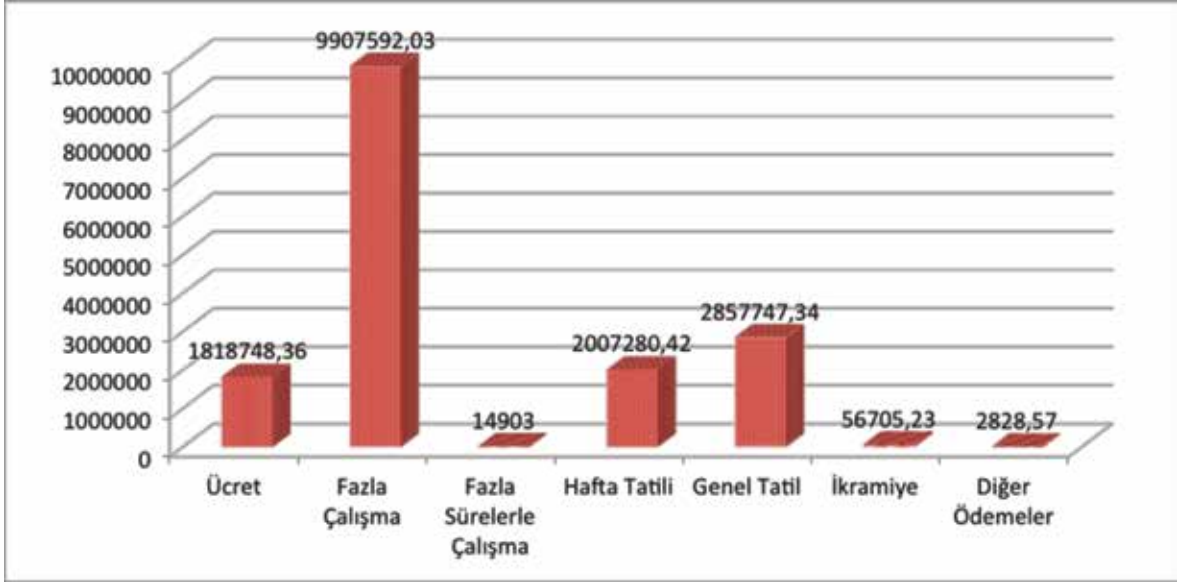
Teftişi yapılan 3 işyerinde çalışan toplam 4 işçinin "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" hükümlerine aykırı çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

2.3.4. Noksanlıklarla İlgili İyileştirmeler

2.3.4.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

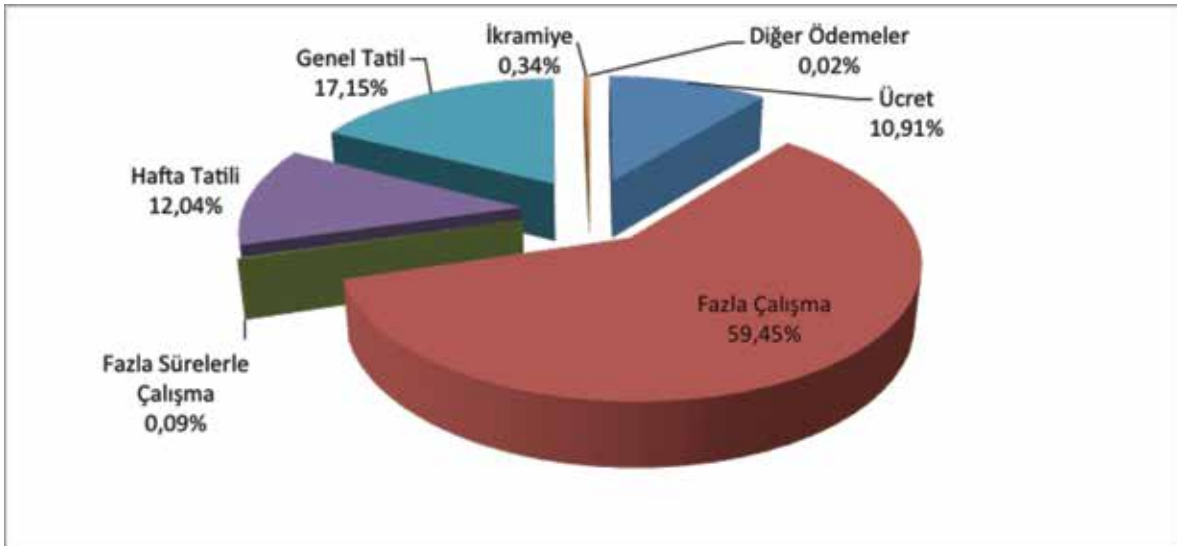
İyileştirme Yapılan İller	Ödeme Türü	İyileştirme Sağlanan		İş Teftiş Grup Başkanlığı	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
		İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İstanbul	
Adana, Şanlıurfa, Antalya, Bursa, Bolu, Sakarya, Tekirdağ, İzmir, Manisa, Denizli, Afyonkarahisar, Konya, Kayseri, Karaman, Mersin, Trabzon, Giresun, Amasya, samsun, Balıkesir, Kocaeli, Aydın, Edirne, Eskişehir, Kırklareli, Gaziantep, Ankara	Ücret	103	8.003	1.818.748,36	1.818.748,36
	Fazla Çalışma	121	10.564	9.907.592,03	9.907.592,03
	Fazla Sürelerle Çalışma	3	250	14.903	14.903
	Hafta Tatili	92	8.382	2.007.280,42	2.007.280,42
	Genel Tatil	103	9.318	2.857.747,34	2.857.747,34
	İkramiye	4	120	56.705,23	56.705,23
	Diğer Ödemeler	1	30	2.828,57	2.828,57
	Toplam		427	36.667	16.655.804,95

Tablo 2.16 İşçilere Yapılan İyileştirmeler



Şekil 2.10 İşçilere Yapılan İyileştirmelerin Sayısal Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde (alt işverenler dahil) toplam 36.667 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günü ücreti ve diğer alacakları karşılığı 16.655.804,95 TL/Brüt ödeme yapılması sağlanmıştır. Yapılan ödemeler yukarıdaki tabloda, oransal dağılım ise aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

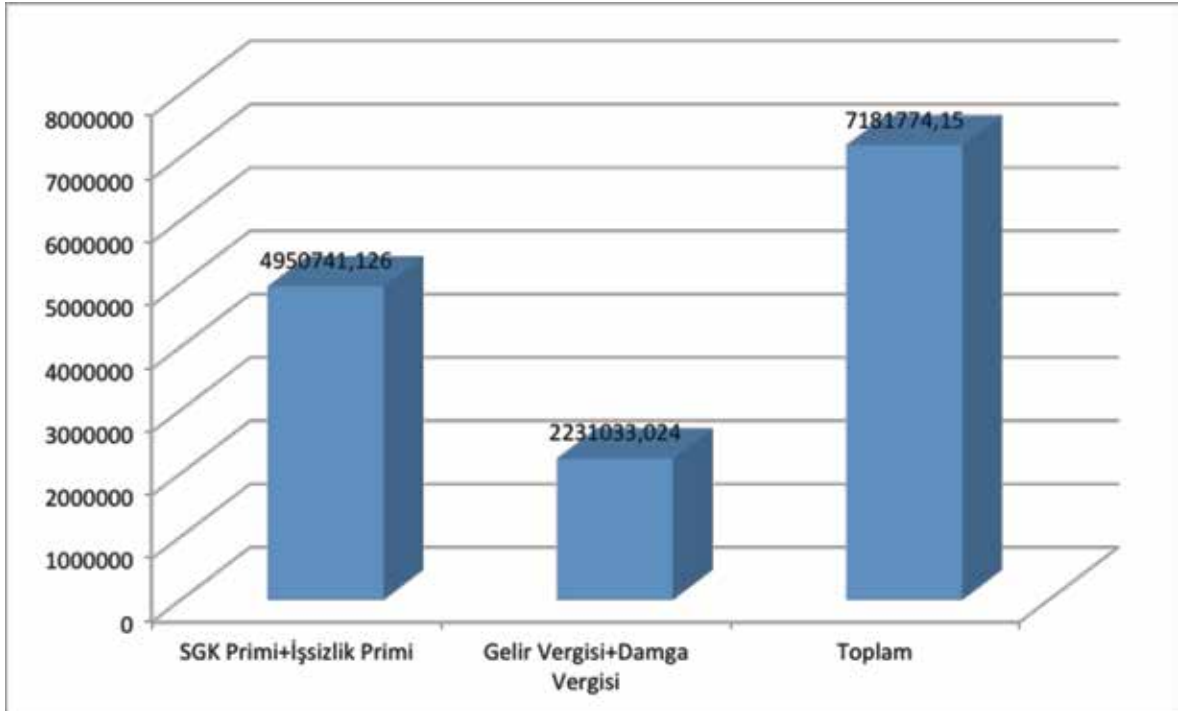


Şekil 2.11 İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesele Dağılımı

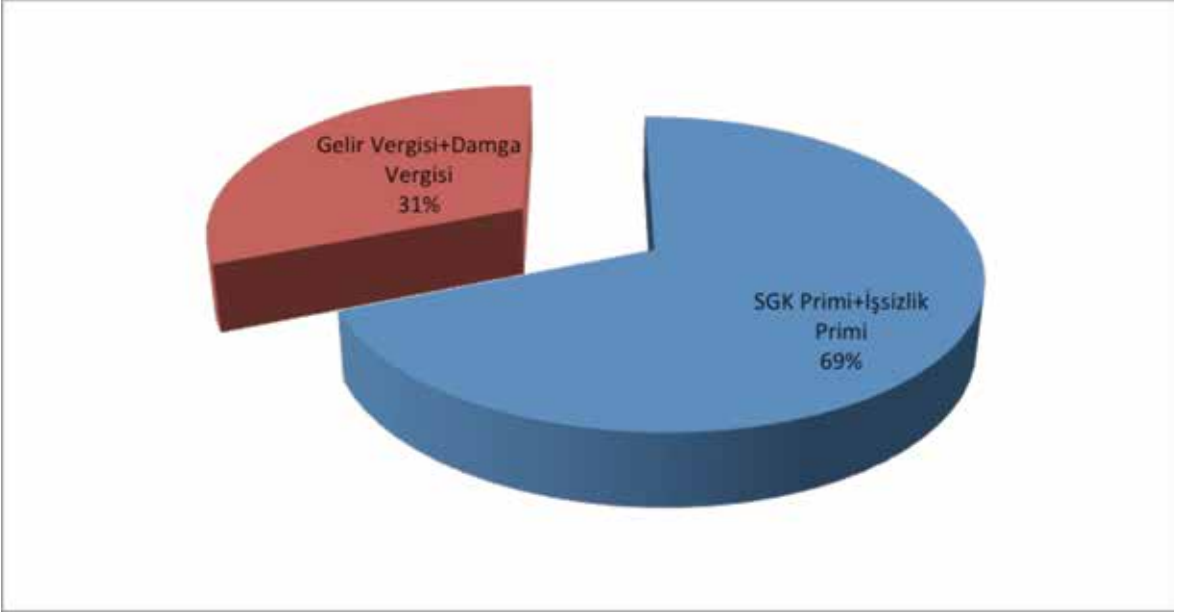
2.3.4.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

İyileştirme Yapılan İller	Kamu Geliri	Kamu Geliri Ödemesi Yapan		İş Teftiş Grup Başkanlığı	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
		İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İstanbul	
Adana, Şanlıurfa, Antalya, Bursa, Bolu, Sakarya, Tekirdağ, İzmir, Manisa, Denizli, Afyonkarahisar, Konya, Kayseri, Karaman, Mersin, Trabzon, Giresun, Amasya, samsun, Balıkesir, Kocaeli, Aydın, Edirne, Eskişehir, Kırklareli, Gaziantep, Ankara	SGK Primi+ İşsizlik Primi	139	10.199	4.950.741,13	4.950.741,13
	Gelir Vergisi+ Damga Vergisi	148	10.190	2.231.033,02	2.231.033,02
	Toplam	287	20.389	7.181.774,15	7.181.774,15

Tablo 2.17 Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Şekil 2.12 Kamusal Ödemelerin Dağılımı



Şekil 2.13 Toplam Kamu Ödemelerinin Yüzdesele Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde (alt işverenler dahil) toplam 20389 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günü ücreti ve diğer alacakları karşılığı yapılan ödemelerden 2.231.033,024 TL. gelir vergisi ve damga vergisi ile 4.950.741,126 TL. sigorta primi ve işsizlik sigortası primi olmak üzere toplamda 7.181.774,15 TL. kamu geliri sağlanmıştır.

2.3.4.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
İstanbul	15	139
TOPLAM	15	139

Tablo 2.18 Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Teftiş süresi içinde toplam 15 işyerinde 139 işçinin sigortalılığı (ilave istihdamı) sağlanmıştır.

2.3.4.4. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Teftişi yapılan 1 işyerinde çalışan 112 işçiden 21'inin ücretleri ile aynı pozisyonda çalışan emsal işçilerin ücretlerinde fark tespit edilmiş; 21 işçinin ücretleri emsal ücretler seviyesine çıkarılarak 17.940 TL.(Net) iyileştirme sağlanmıştır.

Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler				
İşyeri sayısı	İşyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı	Fark tespit edilen işçi sayısı	İyileştirme sağlanan işçi sayısı	İyileştirme miktarı TL/Net
1	112	21	21	17940

Tablo 2.19 Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

2.3.5. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Muvazaalı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi: Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini sonlandırılmayan 15 işyeriyle ilgili olarak "Muvazaalı İşlemin Tespitine İlişkin Rapor" yazılmış olup, idari (ve olası yargısal) süreç devam etmektedir.

İş Sözleşmesi Türlerine Aykırılık: Bu yükümlülüğe uymayan 3 işveren hakkında (288 işçi için),

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: İş Kanunu'ndaki ücretin ödenmesine ve düzenlenmesine uymayan 25 işveren hakkında,

Ücret Hesap Pusulası: Her ücret ödemesinde işçilerine ücret hesabını gösteren ücret hesap pusulasını vermeyen 6 işveren hakkında,

Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık: Asgari ücretin altında ücret ödemesinde bulunan 1 işveren hakkında,

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen 47 işveren hakkında,

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçilerini çalıştırılmasına rağmen bu günlere ait ücretlerini ödememekte ısrar eden 6 işveren hakkında,

Hafta Tatili ve Ücreti: Hafta tatili ve ücretinin ödenmesi yükümlülüğünü yerine getirmeyen 6 işveren hakkında,

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

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin aykırılıkları gidermeyen 34 işveren hakkında,

Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık: Çalışma sürelerine ilişkin hükümlere aykırılığı gidermeyen 84 işveren hakkında,

Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık: Denetimi yapılan işyerlerinin 7'sinde postalar halinde çalışma hükümlerine ilişkin aykırılığı gidermediği için,

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı: Denetimi yapılan işyerlerinde çocuk ve genç işçilerin çalıştırma yasağı hükümlerine uymayan 2 işveren hakkında,

Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek: Müfettişler tarafından çağrılmasına rağmen gelmeyen 1 işveren hakkında,

İdari para cezası uygulanması istenmiştir.

İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Hükümlerine Aykırılık: İş ve işçi bulmaya izinsiz olarak aracılık eden 1 işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesine aykırılıktan, anılan Kanunun 106. maddesi ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20. maddesinin (h) bendi gereği idari para cezası uygulanması istenmiştir.

2.3.5.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

2.3.5.2.1. 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan IPC/TL
100	ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ			15	586	0
	100.1	Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi	3	15	586	0
	100.2	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak		0	0	0
101	EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK			0	0	0
	101.1.	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak	5	0	0	0
	101.2.	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz farklı işlem yapmak	5	0	0	0
	101.3.	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5	0	0	0



	101.4	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak	5	0	0	0
	101.5.	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak	5	0	0	0
102	GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMAK			0	0	0
	102.1.	İşçinin yazılı rızasını almak	7	0	0	0
	102.2.	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak	7	0	0	0
	102.3.	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak	7	0	0	0
103	İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK			3	288	35136
	103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	3	288	35136
	103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	0	0	0
	103.3	2 aylık süre dolmadan sözleşmenin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek	8	0	0	0
104	ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	104.1.	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	0	0	0
	104.2.	Çağrıyı en az 4 gün önceden yapmamak	14	0	0	0
105	ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK			0	0	0
	105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	0	0	0
106	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	106.1.	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29	0	0	0



	106.2.	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi	29	0	0	0
	106.3.	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiyi işe çağdırmamak	29	0	0	0
107	ÖZÜRLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK			0	0	0
	107.1	Özürlü çalıştırmamak	30	0	0	0
108	ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK			25	8830	1218824
	108.1	Ücret ile bu yasadan doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	25	8830	1218824
	108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	0	0	0
109	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK			6	376	3024
	109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	6	376	3024
110	ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK			0	0	0
	110.1	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38	0	0	0
111	ASGARİ ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			2	906	124264
	111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	2	906	124264
112	FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			47	3395	830042
	112.1.	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	47	3395	830042
	112.2.	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41	0	0	0
	112.3.	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	0	0	0



	112.4.	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	0	0	0
	112.5.	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	0	0	0
	112.6.	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak	41	0	0	0
	112.7.	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	0	0	0
	112.8.	Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlenmemek	41	0	0	0
113	ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK			6	444	57596
	113.1	Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44	0	0	0
	113.2	Çalışılan ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini ödememek	47	6	444	57596
114	HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK			4	397	287002
	114.1.	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	0	0	0
	114.2.	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	4	397	287002
	114.3.	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanmada saymamak	46	0	0	0
	114.4.	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek	46	0	0	0
	114.5	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek	46	0	0	0
115	YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK			0	0	0
	115.1	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	52	0	0	0

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

116	YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			34	719	174306
	116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	1	1	237
	116.2	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	0	0	0
	116.3	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak	54	0	0	0
	116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	10	216	53061
	116.5	Ücretsiz yol izne vermemek	56	0	0	0
	116.6	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	0	0	0
	116.7	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57	0	0	0
	116.8	İzinde çalışmak	58			
	116.9	Hakedilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretini ödememek	59	0	0	0
	116.10	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	23	502	121008
117	ÜCRETEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK			0	0	0
	117.1	Ücretten indirim yapmak	62	0	0	0
118	ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK			84	5974	122213
	118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	43	2768	67150
	118.2	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak				
	118.3	Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek		0	0	0
	118.4	Telafi çalışması usullerine uymamak	64	0	0	0



	118.5	Çalışma saatlerini duyurmamak	67	0	0	0
	118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	5	585	6715
	118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	36	2621	48348
119	POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			7	652	9401
	119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76/b	7	652	9401
	119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76/b	0	0	0
	119.3	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	76/b	0	0	0
	119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76/b	0	0	0
120	HAZIRLAMA, TAMAMLAMA, TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖNETMELİĞE AYKIRILIK			0	0	0
	120.1	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yön. uymamak	70	0	0	0
121	ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK			2	4	2686
	121.1	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yaşına aykırı davranmak	71	2	4	2686
	121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	0	0	0
122	YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	122.1	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	72	0	0	0
123	ANALIK HALİNDEKİ ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	123.1	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	0	0	0

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

	123.2	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek	74	0	0	0
	123.3	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek	74	0	0	0
	123.4	Süt izni vermemek	74	0	0	0
124	GEBE VEYA ÇOCUK EMZİREN KADINLAR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	124.1	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	88	0	0	0
125	İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	125.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	0	0	0
126	18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0	0
	126.1	18 yaşından küçük işçilere sağlık raporu almamak	87	0	0	0
127	İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			1	97	15226
	127.1	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	90	1	97	15226
128	ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			1	60	12181
	128.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	1	60	12181
	128.2	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	0	0	0
	128.3	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107	0	0	0
TOPLAM				237	22728	2891901

Tablo 2.20 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları



2.3.5.2.2. 4817 sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

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	1	3043	
200.2	Bağımsız çalışan					0
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				
203	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96				
204	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107				
	TOPLAM				3043	0

Tablo 2.21 4817 sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Teftişi yapılan 1 işyerinde 1 yabancı uyruklunun izin alma yükümlülüğüne uymadan çalıştırıldığı tespit edilmesi nedeniyle, 4817 sayılı Kanun hükümlerine göre yukarıdaki tabloda belirtilen miktarda idari para cezası uygulanması istenmiştir.

2.3.5.2.3. 6331 sayılı Yasa'ya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Kodu	İHLALİN ADI	Ceza Maddesi	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC/TL
300	30. maddede öngörülen Yönetmelik hükümlerine aykırılık.	26/1-n	3	4	14.560

Tablo 2.22 6331 sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Teftişi yapılan 3 işyerinde toplam 4 işçinin "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" hükümlerine aykırı çalıştırıldığı tespit edilmesi nedeniyle işverenler hakkında 6331 sayılı Kanun hükümlerine göre yukarıdaki tabloda belirtilen miktarda idari para cezası uygulanması istenmiştir.

**2.3.5.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar**

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	Yapılan İşlem					
				İhbarlar					
				S.G.K		Maliye		Diğer	
				İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi
1	5510	8	Sigortasız işçi çalıştırma	4	526	3	-		
2	5510	11	İşverenin alt işveren olarak bildirilmemesi						
3	5510	80	Tahakkuku yapılmayan veya eksik yapılan fazla çalışma ve genel tatil ücretleri	25	3179	27	4113		
4	5510	80	Fiili ücret ile kaydi ücret arasındaki fark	3	-	3	-		
5	5237	117	Ödenen genel tatil ve fazla çalışma ücretlerinin geri istenmesi						
6	5237	206-207	Özel belgede sahtecilik ve resmi belgenin düzenlenmesinde yalan beyan suçu						
7	4817	21	İzinsiz yabancı uyruklu çalıştırmak						
8	3308	12	Stajyerlerin eğitim ve öğretim çalışmalarının usta öğretici nezaretinde yapılmaması						
TOPLAM				32	3705	33	4113	-	-

Tablo 2.23 Suç Duyurusu ve İhbarlar

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

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

3.BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

3.1. Eğitim Faaliyetleri

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



Resim 3.1 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı

Aşağıdaki tabloda eğitim verilen işyeri sayılarına, eğitim sürelerine ve eğitim alan işçilerin cinsiyet itibarıyla dağılımına yer verilmiştir.

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı	Eğitim Verilen İşyeri Sayısı	Eğitim Süresi/Saat	Eğitim Alan İşçi		
			Erkek	Kadın	Toplam
	23	52	874	298	1172
Toplam	23	52	874	298	1172

Tablo 3.1 İşçi Eğitimi



“50’den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” yapılan farklı işlerde bulunan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu ve uygulaması ile ilgili aşağıdaki tabloda belirtilen illerde, sayı ve sürede eğitim seminerleri düzenlenmiştir.

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı	Eğitim Verilen İller	Katılımcı/ Eğitim Saati		Eğitim Konusu
		İşveren / İşveren Vekili	Saati	
	Ankara, İstanbul, İzmir, Eskişehir, Gaziantep, Edirne, Kırklareli.	176	17	4857 sayılı Yasa, tarım sektöründe uygulama sorunları ve iş teftişinde yeni yaklaşımlar
Toplam		176	17	

Tablo 3.2 İşveren Eğitimi, Süresi ve Konusu

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

“50’den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” programının uygulanması, işverenler ve sosyal taraflar ile kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlamak ve iş teftiş sisteminin tanıtımına katkıda bulunmak amacıyla bilgilendirme, tanıtım ve duyarlılaştırma toplantıları yapılmıştır.

3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği

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

Tarih	Haberin Yayınlandığı Gazete / TV / Dergi Adı	Haberin Başlığı
31.03.2014	Volkan Gazetesi	Orman İşletme Müdürlüğü, İş Kanunu çerçevesinde denetlendi.
17.10.2014	Eskişehir Anadolu Gazetesi	Müfettişlerden fidanlıkta inceleme.
16.10.2014	Sonbahar Gazetesi	Fidanlık Müdürlüğü’nde denetim.
17.10.2014	Şehir Gazetesi	Müfettişler fidanlıkta.
18.10.2014	Eskişehir 2 Eylül Gazetesi Haber Sitesi	İşyerlerini denetliyorlar.
17.10.2014	Sonbahar Gazetesi web sitesi	Fidanlık Müdürlüğü’nde denetim.
17.10.2014	Eskişehir Anadolu Gazetesi web sitesi	Müfettişlerden fidanlıkta inceleme.
17.10.2014	Şehir Gazetesi web sitesi	Müfettişler fidanlıkta.

Tablo 3.3 Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Teftişin Sonuçları ile İlgili Genel Değerlendirme
- 4.2. İř Müfettişlerinin Mevzuatla İlgili Görüş ve Önerileri
- 4.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri



4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişin Sonuçları ile İlgili Genel Değerlendirme

“50’den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı’nca Türkiye genelinde 34 ilde, 18 müfettişten oluşan 9 çalışma grubu tarafından yürütülmüştür. Saha denetimlerine başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını arttırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiştir. Anılan faaliyetlere teftiş sürecinde de devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını arttırmak amacıyla yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla işbirliği yapılmıştır.

Programlı teftişte;

- 1- Toplam 262 işyerinin teftişi planlanmış, ayrıca teftiş sürecinde teftişi planlanan bazı işyerleri kapalı, gayri faal, faaliyet konusunun değişmesi gibi nedenlerden ötürü denetim kapsamından çıkarılmış, bu işyerlerinin yerine 62 işyeri teftiş programına alınmıştır. Bu işyerlerinden 210’unun teftişi tamamlanmıştır. Planlanana göre gerçekleşen teftiş oranı %80’dir. Bu yüzde oranının elde edilmesinde, programlı teftişte görevli 6 yetkili iş müfettişi yardımcısının yeterlilik sınavları nedeniyle yıl içerisinde yaklaşık 2,5 ay programlı teftişten tamamen uzak kalmasının etkili olduğu düşünülmektedir.
- 2- Teftişi yapılan işyerlerinde toplam 24.328 işçiye ulaşılmıştır. Bu işçilerin 687’si alt işveren işçisidir.
- 3- Teftişi yapılan işyerlerinin 29’u orman işletme müdürlüğü, 3’ü orman fidanlık müdürlüğü, 10’u TİGEM tarım işletmeleri, 16’sı kuluçkahane, 12’si damızlık üretim çiftliği, 29’u entegre piliç üretim çiftliği, 17’si sığır çiftliği, 7’si balık üretim çiftliği, 21’i tohum işletmesi, 32’si fide işletmesi, 4’ü at çiftliği (hara), 6’sı fındık kırma ve ayıklama fabrikası, 3’ü kültür mantarı işletmesi, 20’si sera ve 1’i antepfıstığı araştırma istasyonu işyerleridir. Yaptıkları işin niteliği itibarıyla, bu işyerlerinin bir bölümü mevsimlik olarak, diğer bir bölümü ise yılın tamamında faaliyet göstermektedir.
- 4- Teftişi yapılan işyerlerinin “işçi sayıları bakımından” 21’inin küçük (10-49), 180’inin orta (50-249) ve 9’unun büyük (250 ve üzeri) ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.
- 5- Teftişi yapılan 18 işyerinde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu tespit edilmiş olup 3 işyerinde muvazaalı ilişkiler teftiş sürecinde giderilmiş, 15 işyeri hakkında ise idari ve yargısal süreç devam etmektedir.
- 6- Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin %19’unun 6 aydan az, %23’ünün 6 ay-1,5 yıl aralığında, %22’sinin 1,5-3 yıl aralığında, %12’sinin 3-5 yıl aralığında, %10’unun ise 5 yıl ve üzerinde kıdemi



ÇSGB

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

olduğu tespit edilmiştir. 3 yıl ve daha az hizmeti olan çalışanların %64 oranında bulunmasında, yapılan işin niteliği itibarıyla bazı işyerlerinin mevsimlik olarak faaliyet göstermesi ağırlıklı etkindir.

- 7- İşçilerin görevleri açısından bakıldığında; %61'inin üretim işlerinde, %11'inin idari işler ve büroda, %10'unun orman işlerinde, %19'unun ise diğer görevlerde (şoför, operatör, teknik eleman gibi) çalıştığı görülmektedir. Buna göre, işçilerin büyük bir bölümü üretim işlerinde istihdam edilmektedirler.
- 8- Ücretler bakımından konu ele alındığında; işçilerin %74'ünün asgari ücretin üzerinde, %26'sının ise asgari ücret seviyesinde ücret aldığı; öte yandan ücretlerin %53'ünün aylık, %43'ünün günlük ve %4'ünün ise saatlik olarak kararlaştırıldığı görülmektedir.
- 9- Teftişi gerçekleştirilen 210 işyerinin 74'ünde toplu iş sözleşmesi uygulandığı, 136 işyerinde ise uygulanan herhangi bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiş olup toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinin tamamına yakını kamu işyerleridir. Bu durum, özel sektörde faaliyet gösteren tarımsal işyeri veya işletmelerdeki sendikal örgütlülüğün yok denecek düzeyde düşük olduğu sonucunu göstermektedir.
- 10-Programlı teftiş sonucu yapılan iyileştirmeler

10.1 İşçiler açısından yapılan iyileştirmeler:

Toplam 210 işyerinde (alt işverenler dahil) 24.328 işçiye toplam 16.655.804,95 TL/Brüt tutarında ödeme yaptırılmıştır. Bu ödemenin %59'u fazla çalışma ücreti, %17'si Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücreti, %11'i ücret, %12'si hafta tatili ücreti ve %1'i diğer kalemlerden oluşmaktadır.

10.2 Kamusal yönden yapılan iyileştirmeler:

İşçilere yapılan fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücreti, ücret, hafta tatili ücreti ve diğer ödemelerden kesinti yoluyla kamuya 4.950.741,13 TL. sigorta primi ile 2.231.033,02 TL. vergi geliri aktarılmıştır.

10.3 Kayıt ve belge düzeninde sağlanan iyileştirmeler:

İşyerlerinde genel olarak 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 çalışılarak 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, gece çalışması yaptırılacak işçilerden sağlık raporları alınması ve işçilerin periyodik sağlık kontrollerinin yapılması, denkleştirme ve telafi çalışması ile 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.

11- İşyerlerinde karşılaşılan mevzuata aykırılıklara bakıldığında; teftişi yapılan işyerlerinin %87'sinin fazla çalışma, %82'sinin çalışma süreleri, %66'sının yıllık ücretli izin, %17'sinin ücret, %16'sının iş sözleşmesi, %10'unun Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışmaları hükümlerine aykırı davrandığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Yasasına aykırı fiillerden ötürü işverenlere 2.891.901,00 TL., 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Yasa uyarınca 3.043,00 TL. ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası uyarınca 14.560,00 TL. olmak üzere toplam 2.909.504,00 TL. idari para cezası uygulanmıştır.

12- Programlı teftişteki öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmelerde;

Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin %17'si, hafta tatili ve ücreti hükümlerine aykırılıkların %80'i, ücrete ilişkin yasal yükümlülükler aykırılıkların %31'i, fazla çalışma hükümlerine aykırılıkların %74'ü, ücret hesap pusulası düzenleme hükümlerine aykırılığın %67'si, çalışma sürelerine ilişkin yasal yükümlülükler aykırılığın %49'u, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarına ilişkin yükümlülükler aykırılıkların %73'ü, yıllık ücretli izine ilişkin yükümlülükler aykırılığın %76'sı, iş sözleşmesine/çalışma koşullarına ilişkin belge yükümlülüğüne aykırılığın %90'ı giderilmiştir.

Ayrıca, çalışma belgesi ve işçi özlük dosyası hükümlerine aykırılıkların % 100'ü giderilmiştir.

13- Ödenmeyen işçi alacakları:

Tespiti yapılmış ve işverene tebliğ edilmiş olmasına rağmen toplam 4.814.402,83 TL./Brüt (ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti ve diğer) tutarındaki ödenmeyen işçi alacakları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. İşçi alacaklarını ödemeyen işverenler hakkında idari yaptırım uygulanmış ve ilgili kurumlara ihbarlarda bulunulmuş, işçilere de alacaklarının tahsili için gerekli bildirimler yapılmıştır.

4.2. İş Müfettişlerinin Mevzuatla İlgili Görüş ve Önerileri

1- Bilindiği üzere, daha önce Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'in dayanağını oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin 4. fıkrası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış; akabinde 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 16.07.2013 tarihinde 28709 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesiyle önceki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Başka bir anlatımla, "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" dayanağını artık 6331 sayılı Kanun'dan almaktadır.



Öte yandan, 6331 sayılı Kanun'un 24. maddesinde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yürütüleceği belirtilmiştir.

Bununla birlikte, "50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş" kapsamında bulunan balık üretim çiftliklerinde günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken ve "dalgiç" olarak görev yapan işçilerin çalışma süreleri müfettişlerce tespit edilerek bu konuda işverenlerden ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık hallerinin giderilmesi istenmiştir. Ancak, yaptıkları görev gereği sağlık kuralları bakımından çalışma süreleri sınırlandırılmak suretiyle koruma altına alınan bu çalışanlara ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin sadece iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili müfettişler tarafından değil, koruma amacıyla da bağdaşır nitelikte "geçmişte olduğu gibi" tüm Bakanlık iş müfettişlerince yürütülmesi yolunu açacak yeni bir düzenleme yapılması gerektiği düşünülmektedir.

- 2- Tarım ve orman işleri geçmişte (bu işlerin dağınık bir şekilde ülke düzeyinde yayılmış bulunması, çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması, işgücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre başka bölgelere göç etmesi, değişik çalışma biçimleri nedeniyle bu işlerde çalışanları işçi ve işveren olarak ayırmanın güçlüğü gibi) çeşitli gerekçelerle genellikle iş yasalarının uygulama alanının dışında tutulmuş ise de, tam da taşıdıkları bu özellikler nedeniyle günümüzde tarım ve orman işlerini 50'den az veya çok işçi çalıştırma ölçütüne göre ayırmak yerine tüm tarım ve orman işlerini kapsayan, bu özelliklere uygun ayrı bir tarım ve orman iş kanunu çıkarılması gerektiği düşünülmektedir.
- 3- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. 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 vekili hakkında anılan Kanun'un 102/c. maddesi, bu durumda olan her işçi için (26.01.2012 tarihinden itibaren) 220,00 TL. idari para cezası öngörmüştür. Ancak, uygulamada söz konusu idari para cezası miktarının belirtilen ihlallerin önüne geçmesi bakımından caydırıcılıktan uzak olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102/c. maddesinde öngörülen idari para cezası hükmünün "ihlale konu her ay ve her işçi için" uygulanacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- 4- 4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda değinilen 41. maddesinde ayrıca, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı yönünde hüküm bulunmaktadır. Ancak, söz konusu Yasa'da, belirtilen hükme aykırı olarak fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saati aşması hali için herhangi bir idari yaptırım öngörülmemiştir. Konunun, işçi sağlığı ve iş güvenliği boyutu da dikkate alınarak, belirtilen aykırılık için de idari para cezası uygulanması yönünde yasal düzenleme yapılması yerinde olacaktır.
- 5- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde, işçilere tatil gününden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat

dinlenme (hafta tatili) verilmesi öngörülmüş; ancak Kanun'da, bu hükmün ihlali haline açık bir ceza hükmü getirilmemiştir. Yine konunun işçi sağlığı ve iş güvenliği boyutu da dikkate alınarak, belirtilen aykırılık için de idari para cezası uygulanması yönünde yasal düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

- 6- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 9. maddesi, "İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır." hükmünü içermektedir. Ancak, anılan Kanun'da söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren hakkında herhangi bir idari yaptırım öngörülmemiştir. Uygulamada yürütülen teftişlerde "işçilerin çalışma sürelerinin tespitinin" temel problemlerden biri olarak karşımıza çıktığı tartışmasızdır. Bu bağlamda, olası hak kayıplarının da önüne geçmek üzere; işçilerin çalışma sürelerinin "elektronik ortamda ve harici müdahaleye kapalı yada tarafların mutabakatını içerecek şekilde" belgelenmesine, bu belgelerin muhafazasına ve bu yükümlülükler aykırılık halinin idari yaptırıma bağlanmasına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekli düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır.

4.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri

4.3.1. İş Teftişi İle İlgili Öneriler

50 ve altında işçi çalıştıran tarımsal işyerlerinin İş Kanunu kapsamında bulunmaması nedeniyle bazı işletmeler birkaç şirket altında faaliyet göstermekte yada kayıt dışı personel çalıştırmaktadır. Bu bağlamda, haksız rekabete yol açmamak için öncelikle kayıt dışı çalışarak sigortasız işçi çalıştıran tüm tarımsal firmaların tespit edilmesi ve denetimlerin çalışan sayısına bakılmaksızın tüm firmaları kapsayacak şekilde yapılması gerekmektedir.

4.3.2. Sektörle İlgili Öneriler

- 1- İş Hukuku, temelde sanayi sektöründeki gelişmelerin hukuki sonuçlarından olup tarım kesiminin bu sonuca etkisi bulunmamaktadır. Sanayi sektöründe düzenli olarak çalışan işçiler ile tarım sektöründe süresiz olarak çalışan işçileri aynı ölçüde değerlendiren İş Hukuku bu yönüyle adaletin sağlanmasına hizmet etmemektedir. Bu durum, tarım sektöründe faaliyet gösteren firmaları zor durumda bırakmaktadır. Dolayısıyla, maden yada basın gibi sektörlerin yapısal özelliklerine göre yapılan hukuki düzenlemelerin tarım sektörü için de yapılması gerekir.
- 2- İş Kanunu'nda, süresiz çalışan bir tarım işçisinin fiilen çalışmadığı resmi tatil günleri için çalışmış gibi ücret almasını engelleyecek yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 3- Özellikle canlı bitki yetiştiriciliğinde işçilerin 6 gün çalıştıktan sonra 7. gün tatil yapmaları, hayati önemdeki bazı işlerin gecikmesine yol açıp bitki üretimini olumsuz etkilemekte, ayrıca işverene maddi anlamda yük getirmektedir. Bu nedenle, belirtilen maddi yükü ortadan kaldıran yasal düzenleme yapılmalıdır.



ÇSGB

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

- 4- Haftalık çalışma sürelerinin sektörel bazda değerlendirilerek güncellenmesi gerekir. Bu bağlamda, tarım sektöründeki çalışma şartlarının ağır olmaması nedeniyle haftalık çalışma süresinin 51 saate çıkarılması sektörün verimini artıracaktır.
- 5- Balık üretim çiftliklerde çalışan gemi adamlarının, deniz iş kanuna tabi edilmeleri ve çalışma esaslarının uluslararası gemilerde çalışan gemi adamlarıyla aynı paralelde muamele görmesi doğru değildir. Konunun tekrar değerlendirilerek yeni bir düzenleme ile balık üretim çiftliklerinde çalışan gemi adamları için sektörün dinamik ve gereksinimlerine uygun çalışma yönetmeliğinin yapılması gerekmektedir.
- 6- Balık çiftliklerinin modern ve kurumsal yapısı, çalıştırılan dalgıçların sünger ve kabuklu istihsalinde çalıştırılan dalgıçlara oranla daha risksiz, uygun koşullarda ve güvencede dalış yaptıkları ve de dalışla yapılan işin sanayi dalgıçlığı statüsünde değerlendirilemeyecek şekilde daha basit ve teknik gerektirmeyen işler olduğu dikkate alınarak daha adil ve uygun bir yönetmelik oluşturulmasına ihtiyaç vardır.
- 7- Sanayi işyerleri için düzenlenmiş olan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde işlem yapmak, ormancılık sektörünün koşullarıyla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, özellikle orman yangınlarının önlenmesi gibi hayati öneme haiz görevleri yürüten orman yangın ekibi ve gözetleme kulesi işçilerinin anılan Yönetmelik kapsamı dışında tutulması gerekmektedir.
- 8- Enflasyon oranının %10 seviyelerinde olduğu ülkemizde, SGK primlerini düzenli olarak ödeyen işletmelere sadece %5'lik bir indirim sağlanması yetersiz kalmaktadır. Kaldı ki, primlerini ödemeyen veya ödeyemeyen işletmelere sağlanan periyodik aflar, primlerini düzenli ödeyen işletmeleri cezalandırmaktan öte bir sonuç doğurmamaktadır.

4.3.3. İş Teftişi ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İle İlgili Öneriler

- 1- "50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında bulunan Orman Fidanlık Müdürlüğü işyerinde; kamu veya özel sektör gerçek veya tüzel kişilerin taleplerini karşılamak üzere, ağırlıklı olarak ibrelili, yapraklı ve yöresel türde fidanların yanı sıra park-bahçe peyzajında kullanılan çeşitli süs bitkilerinin üretimi ve satışının yapıldığı, bu bağlamda söz konusu üretim ve satış faaliyetinin yürütülmesinde istihdam edilen daimi ve geçici (mevsimlik) işçilerin yanı sıra "mevcut işçi kadrosunun yeterli olmaması nedeniyle" yine fidan üretim ve satışına yönelik olmak üzere 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 3(a). maddesi ile 6831 sayılı Orman Kanunu'nun 40. maddesine istinaden yılın geneline yayılan 40-45'er günlük sürelerle yapılan ve istisna akdi niteliğinde düzenlenen 'Birim Fiyat Hizmet Alımı Şartnamesi' çerçevesinde ağırlığı kadınlardan oluşan ve sayıları yer yer işyerindeki daimi ve geçici işçi sayısı toplamından fazla olan işçilerin (fidan üretimi, tohum üretimi, toprak işleme, tesviye gibi arazi hazırlığı çalışmaları, ot alma, çapa, budama, sulama gibi fidan bakım çalışmaları ile fidan sökümü, seleksiyon, yükleme gibi fidan sevkiyatı işlerinde)



çalıştırıldığı, bu şekilde çalışanların sayısının 'hava ve mevsim koşullarına bağlı olarak çalışmalara kısmen veya tamamen ara verilmesi nedeniyle' zaman zaman değişebildiği, ayrıca işin sevk ve idaresinin tamamen anılan Müdürlük tarafından (muhafaza memurları aracılığıyla) yürütüldüğü, bu bağlamda çalışanların hak ediş tutarlarının her şartname süresinin sonunda banka aracılığıyla kendilerine ödendiği tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinden olayımıza bakacak olursak; "Birim Fiyat Hizmet Alımı Şartnamesi" kapsamında "idare" ile "hizmet sunucuları" olarak adlandırılan çalışanlar arasında kurulan ilişkinin işverenlikçe ileri sürüldüğü gibi istisna akdi niteliğinde değil, gerçekte 4857 sayılı İş Kanunu anlamında iş sözleşmesine dayalı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Zira, öncelikle belirtmek gerekir ki, söz konusu Birim Fiyat Hizmet Alımı Şartnamesi'nin dayanağını oluşturan Orman Kanunu'nun 40. maddesi, "Devlet ormanlarında ağaçlama, bakım, imar, yol yapımı, kesme, toplama, taşıma, imal gibi orman işlerinin" gördürülmesine ilişkindir. Olayımıza konu işyerinde ise, anılan maddede sayılan orman işleri değil, kamu veya özel sektör gerçek veya tüzel kişilerin taleplerini karşılamak üzere, farklı türlerde fidanların yanı sıra park-bahçe peyzajında kullanılan çeşitli süs bitkilerinin üretimi ve satışı bağlamında bir tür ticari faaliyet yürütülmektedir. Bununla birlikte, işverenlikçe, söz konusu istihdam yöntemine başvurulmasının gerekçesi "mevcut işçi kadrosunun yeterli sayıda olmaması" şeklinde açıklanmıştır ki, bu gerekçe dahi başvuru istihdam yönteminin, dayanağı olarak gösterilen kanun maddesinde sayılan orman işlerinin yapılmasına değil, belirtildiği gibi mevcut işçi kadrosu açığının giderilmesine yönelik olduğunu açıkça göstermektedir.

Öte yandan, belirtilen istihdam yönteminde, çalışanların hava ve mevsim koşullarına bağlı olarak çalışmalarına kısmen veya tamamen ara verilmesi nedeniyle günlük sayıları değişmekle birlikte, yılın geneline yayılan sürekli bir çalışma söz konusudur. Bu çalışmalar, yukarıda belirtildiği ve Müfettişliğimizce de bizzat gözlemlendiği üzere, Orman Fidanlık Müdürlüğü arazisinde, Müdürlükçe (hava ve mevsim koşullarına bağlı olarak) belirlenen günlerde ve saatlerde, belirlenen yerlerde, sevk ve idaresinin yanı sıra kontrol ve denetimi tamamen Müdürlük tarafından (muhafaza memurları aracılığıyla, onların emir ve talimatlarıyla) yürütülen, yine Müdürlük tarafından sağlanan iş ekipmanı ve araç gereçle yerine getirilen çalışmalardır. Bu çalışmaların karşılığı da Müdürlük tarafından (arada yapılan avans ödemeleri hariç) 40-45 günlük şartname sürelerinin sonunda banka aracılığıyla çalışanlara ödenmektedir.

Bu tespit ve değerlendirmeler doğrultusunda, "Birim Fiyat Hizmet Alımı Şartnamesi" çerçevesinde "idare" ile "hizmet sunucuları" olarak adlandırılan çalışanlar arasında kurulan ilişkinin iş sözleşmesinin unsurlarını tamamen taşıdığı sonucuna varılmış olup Orman Fidanlık Müdürlüğü'nün asıl faaliyet konusu işlerde istihdam ettiği söz konusu çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesine dayalı işçi olduklarının kabulü gerekir.

Bu kabulden hareketle, Müfettişliğimizce düzenlenen programlı teftiş raporunda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na ve Gelir İdaresi Başkanlığı'na gerekli bildirimlerin yapılması istenmiş



olmakla birlikte, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca, Orman ve Su İşleri Bakanlığı bünyesindeki söz konusu istihdam şeklinin uygulandığı Orman Fidanlık Müdürlüklerinin denetim programına alınması uygun olacaktır.

- 2- T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı Orman Bölge Müdürlükleri bünyesindeki Orman İşletme Müdürlüklerinde de yürütülen "50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında; söz konusu işletme müdürlükleri işyerinde gözetleme kulesi işçileri ile yangın ekibinin (arasöz şoförü ve yedeği, yangınla mücadele ve yangın söndürme işçisi, greyder ve dozer operatörü, tır şoförü vb.) yangın mevsimi olarak adlandırılan Mayıs - Kasım ayları arasındaki dönemde haftanın 5 günü (24 saatlik periyot içerisinde ara dinlenmeleri düşüldükten sonra) 14'er saat, haftanın altıncı günü ise saat 13:00'e kadar (yarım saat ara dinlenmesi kullanmak suretiyle) çalıştıkları, ancak kendilerine bu şekilde çalıştıkları her gün için günde 3 saat (gözetleme kulesi işçileri için aylık azami 54 saat, yangın ekibi için ise aylık azami 66 saat) fazla çalışma ücreti ödendiği tespit edilmiş; bu tespitler doğrultusunda işverenliğe, öncelikle söz konusu işçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yasal sınırlara çekilmesi tenkitinde bulunulmuş ve ayrıca söz konusu işçilerin bakiye fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi gerektiği bildirilerek süre verilmiştir. Ancak, yapılan kontrollerde, tenkit edilen çalışma sürelerinde herhangi bir değişiklik veya iyileştirme olmadığı gibi, söz konusu işçilerin hak ettiği bakiye fazla çalışma ücretlerinin de ödenmediğinin tespit edilmesi üzerine düzenlenen raporlarda işverenlik hakkında idari yaptırım uygulanması istenmiştir.

Bununla birlikte, konunun bir taraftan orman varlıklarımızın korunmasına ilişkin yaşamsal yönünün bulunması, diğer taraftan ise Türkiye genelinde teftişi yapılamayan diğer orman işletme müdürlüklerinde de benzer aykırılıkların kuvvetle muhtemel yaşanıyor olması karşısında, Bakanlığımız ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı arasında müşterek ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak çözüme kavuşturulması gerektiği düşünülmektedir.

- 3- T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı Orman Bölge Müdürlükleri bünyesindeki Orman İşletme Müdürlüklerinin üstlenmiş oldukları "ormanların korunması ve geliştirilmesi" görevini gereği gibi yürütebilmesi için, talepleri doğrultusunda ve ihtiyaca yeter sayıda işçi kadrosunun tahsis edilmesi yerinde olacaktır.
- 4- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'yle getirilen hükümlerin Orman İşletme Müdürlükleri işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığının Orman ve Su İşleri Bakanlığı'nca yapılan denetimlerde de dikkate alınması; ayrıca işyerlerinde uygulanmakta olan çalışma biçiminin İş Kanunu ve yukarıda sayılan yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilecek düzenleme yapılmasında Bakanlığımız ile işbirliği sağlanması yerinde olacaktır.

- 5- "50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında teftişi yapılan bazı işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan çalışanların da bulunduğu (örneğin balık üretim çiftliklerinde 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında istihdam edilen gemi adamları gibi) tespit edilmiştir. Bu nedenle, gerek programlı teftişlerde ve genel değerlendirme raporunda kullanılan formların, gerekse programlı teftiş raporunun "İŞYERİ HAKKINDA GENEL VE İSTATİSTİKİ BİLGİLER" başlıklı I. bölümünün, işyerlerinde işçi statüsü dışında istihdam edilenlerin de dikkate alınması yönünde revize edilmesinin uygulama birliğinin sağlanması bakımından yararlı olacağı düşünülmektedir.
- 6- Özellikle kamu işyeri veya işletmelerinde yürütülen programlı teftişlerde tespit edilen noksanlık veya mevzuata aykırılıkların giderilmesi noktasında işyeri veya işletme yetkililerinin, hiyerarşik yapı içerisinde idari veya mülki amir onayı olmaksızın hareket edememeleri, söz konusu noksanlık veya aykırılıkların verilen sürede giderilmesi bakımından önemli bir sorun olarak gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, özellikle kamu işyeri veya işletmelerinde yürütülecek programlı teftişlerde öncelikle söz konusu işyeri veya işletmenin bağlı bulunduğu en üst düzey idari veya mülki amirle görüşülmesinin, teftiş sonucundan beklenen iyileştirmeyi artıracak nitelikte olduğu düşünülmektedir.
- 7- Gerek tek bir grup başkanlığı tarafından gerekse birden fazla grup başkanlığı tarafından yürütülsün programlı teftişler sonucunda düzenlenen Genel Değerlendirme Raporu'nun, programlı teftiş heyetlerinden veya ilgili Grup Başkanlıklarından gelen form bilgilerine göre değil, her bir programlı teftiş heyetinin veya her bir Grup Başkanlığı'nın programlı teftiş süreci sonunda düzenleyeceği kendi genel değerlendirme raporları esas alınarak düzenlenmesinin daha verimli ve amacına uygun olacağı düşünülmektedir.
- 8- Tarımsal işletmelerin önemli bir kısmı mevsimlik olarak faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda, söz konusu işletmelerde mevsimlik olarak istihdam edilen işçilerin hizmet akitlerinin askıda olduğu dönemlerde ücretten mahrum kalması, işsizlik sigortasından yararlanamaması, genel sağlık sigortası için prim ödeme zorunluluğu ile emeklilik için gerekli prim gün sayısına uzun yıllar sonra ulaşması gibi sorunları ortaya çıkmaktadır. Buna göre, tarımsal işletmelerde mevsimlik olarak çalışan işçilerin belirtilen sorunlarının giderilmesine yönelik yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği düşünülmektedir.



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@csqb.gov.tr web: www.itkb.gov.tr