



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

**Alışveriş Merkezlerinde  
Çalışma Koşullarının  
İyileştirilmesi Programlı  
Teftişi Sonuç Raporu**

2013, Ankara

## ÖNSÖZ

Ülkemizde alışveriş merkezlerinin sayısı ve buralardaki istihdam her geçen yıl artmaktadır. Yapılan yatırımlar ve yatırım planları dikkate alındığında bu alandaki büyümenin devam edeceği de açıktır. Perakende sektörü içinde yer alan alışveriş merkezlerinin genel olarak hizmet sektörü olması nedeniyle istihdamı olumlu etkileyen yönü de bilinen bir gerçektir. Bu doğrultuda çalışma hayatıyla ilgili sorunların artması ve çeşitlenmesi de kaçınılmazdır.

Alışveriş merkezleri istihdam alanındaki olumlu etkileriyle çalışma hayatında önemli bir rol üstlenmiştir. Bu gerçekten yola çıkılarak İş Teftiş Kurulu 10 ilde "Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" ile sektörde yaşanan iş uyuşmazlıklarına neden olan sorunları yerinde ve sosyal tarafların katkılarıyla çözmek ve bu sayede çalışma barışının sağlanmasına katkı vermek için denetimler gerçekleştirilmiştir.

Sektörün kendine özgü özellikleri her geçen gün yeni boyutlar kazanarak çeşitlilik arz ettiğinden, mevcut yasal düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Sektörde; rekabet, maliyet unsuru, mevzuat bilgisi eksikliği gibi nedenlerden ötürü mevzuat ihlallerinin arttığı görülmüştür.

Anılan programlı teftişle sektördeki çalışma sorunları kaynağında tespit edilmiş, bireysel haklara ilişkin mevzuata aykırı uygulamalar geriye dönük olarak, teftiş sürecinde giderilmeye çalışılmış, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile görüşmeler sağlanarak çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu çalışmada klasik denetim anlayışı bırakılarak, sosyal taraflar bilgilendirilmiş, eğitim faaliyetleri düzenlenmiş, işverenler ve çalışanlarla görüşülerek çalışma hayatının yarattığı sosyal sorunlar ve bu sorunlardan kaynaklanan olumsuz etkiler ortadan kaldırılmak istenmiştir. Yürütülen programlı teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıkların tamamlanması için işverenlere süre tanınarak, eksiklik ve noksanlıkların giderilmesine çalışılmıştır.

Programlı teftişin alışveriş merkezlerinde yer alan işveren ve çalışanlarına olumlu katkı vermesi, ayrıca çalışma yaşamının sorunlarının sosyal taraflarla birlikte çözüm arayışının önemli bir adımı olarak değerlendirilmesi temennimizdir.



*K. Atatürk*

## TEŞEKKÜR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teftiş birimi olarak faaliyet gösteren İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, çalışma mevzuatının uygulanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliğin gözetilmesi ile çalışma barışının sağlanması amacıyla çalışma hayatının denetimi ve teftişini gerçekleştirmektedir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca 2013 yılında "Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftiş Programı" kapsamında öncelikli riskler ve risk grupları belirlenerek çalışma hayatının denetimi ve teftiş yapılmıştır. Bu bağlamda 280 işyerinde, 3.705 işçiye ulaşılmış ve çalışma barışını tesis etmeye yönelik teftişler gerçekleştirilmiştir.

Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftiş Programının hazırlanmasında ve yürütülmesinde katkı sağlayan İş Başmüfettişleri, İş Müfettişleri ve İş Müfettişi Yardımcılarına, teftiş süresince müfettişliğimizce ihtiyaç duyulan bilgi ve belgeleri sunma konusunda, tespit edilen aykırılıkların giderilmesine katkı verme noktasında, işçi ve işveren eğitimlerinde gerekli ortamın hazırlanmasında katkı sağlayan tüm kurum ve kuruluşların değerli yöneticilerine (Trabzon Sanayi ve Ticaret Odası, Trabzon Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Trabzon Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Giresun Sanayi ve Ticaret Odası, Giresun Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Giresun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Giresun Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Ordu Sanayi ve Ticaret Odası, Ordu Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Ordu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Ordu Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, İzmir Ticaret Odası, Ege Bölgesi Sanayi Odası, İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İzmir Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Manisa Ticaret ve Sanayi Odası, Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Manisa Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Balıkesir Valiliği, Balıkesir Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Balıkesir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Çanakkale Valiliği, Çanakkale Belediyesi, Çanakkale Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Çanakkale Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Tescilli Marka-lar Derneği, Birleşik Markalar Derneği, Alışveriş Merkezi Yatırımcıları Derneği, Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği), teftiş sırasında müfettişlerin çalışma ortamı başta olmak üzere internet, yazıcı vb. gibi tüm ihtiyaçlarını karşılayan Alışveriş Merkezleri yöneticilerine, noksanlıkları tüm mali külfetlerine rağmen gideren, teftişlerde bilgi ve belgelere ulaşma konusunda her türlü kolaylığı sağlayan işverenlerimize, teftişin başarısına sundukları bilgiler ile doğrudan katkı sağlayan ve sektörün en önemli parçası olan işçilerimize teşekkür ederiz.

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖNSÖZ</b>	<b>II</b>
<b>TEŞEKKÜR</b>	<b>IV</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b>	<b>V</b>
<b>1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI</b> .....	<b>9</b>
1.1. Teftiş Programının Adı	
1.2. Gerekçesi	
1.3. Amacı	
1.4. Kullanılan Yöntem	
1.5. Öncelikli Riskler	
1.6. Öncelikli Risk Grupları	
1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri	
1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kolu	
1.9. Teftişin Yapıldığı Alan ve İşyerleri Hakkında Bilgiler	
<b>2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR</b> .....	<b>15</b>
2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler	
2.2. İşçilere İlişkin Tespitler	
2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkla İlgili Tespitler	
<b>3. BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER</b> .....	<b>43</b>
3.1. Eğitim Faaliyetleri	
3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	
3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği	
<b>4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>63</b>
4.1. Sonuç	
4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Öneriler	
4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	



**ÇSGB**

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

## **TABLolar LİSTESİ**

Tablo 2.1- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı

Tablo 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı

Tablo 2.3- Ulaşılan İşçi ve İşveren Sayısı

Tablo 2.4- İhbar ve Şikayet Dilekçeleri

Tablo 2.5- 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Tablo 2.6- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Tablo 2.7- Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları

Tablo 2.8- Suç Duyurusu ve İhbarlar

Tablo 3.1- Eğitim Faaliyet Tablosu

Tablo 3.2- İşveren / İşveren Vekillerine Yönelik Toplantılar

Tablo 3.3- Bilgilendirme, Tanıtım ve Duyarlılaştırma Toplantıları

Tablo 3.4- Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler



## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Grafik 1.1- AVM Sektörü Gelişimi
- Grafik 1.2- Organize Perakende İstihdam Gelişimi
- Grafik 2.1- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı
- Grafik 2.2- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Grafik 2.3- İşçilerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı
- Grafik 2.4- İşçilerin İş Sözleşmesi Türleri
- Grafik 2.5- İşçilerin Eğitim Durumları
- Grafik 2.6- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı
- Grafik 2.7- Ücret Ödeme Sistemleri
- Grafik 2.8- İşçilere Ödenen Ücretler
- Grafik 2.9- İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
- Grafik 2.10- İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
- Grafik 2.11- İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri
- Grafik 2.12- İdari Para Cezası Uygulanan İşyeri Sayıları



**CSGB**

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

## RESİMLER LİSTESİ

- Resim 3.1- Bursa Carrefour AVM İşçi Eğitimleri
- Resim 3.2- Çanakkale Kipa AVM İşçi Eğitimleri
- Resim 3.3- Edremit Kipa AVM İşçi Eğitimleri
- Resim 3.4- Festiva AVM İşçi Eğitimleri
- Resim 3.5- Yaylada AVM İşçi Eğitimleri
- Resim 3.6- Giresun İşveren / İşveren Vekilleri Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.7- Bursa İşveren / İşveren Vekilleri Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.10- Manisa Farkındalık Toplantısı
- Resim 3.11- Balıkesir Valiliği Ziyareti
- Resim 3.12- Balıkesir Sosyal Güvenlik Kurumu Ziyareti
- Resim 3.13- Bursa SMMO Ziyareti
- Resim 3.14- Çanakkale Belediyesi Ziyareti
- Resim 3.15- Haber Gazetesi (14.02.2013)
- Resim 3.16- Haber3.com (19.03.2013)
- Resim 3.17- Bursa Kent Gazetesi (13.03.2013)
- Resim 3.18- Boğaz Gazetesi (14.02.2013)
- Resim 3.19- Yenigün (03.07.2013)
- Resim 3.20- Yeni Asır (15.04.2013)
- Resim 3.21- Güncel (03.07.2013)



# 1.BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



## 1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

### 1.1. Teftiş Programının Adı

Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

### 1.2. Gerekçesi

Perakende sektörü eriştiği rakamlar itibariyle Türkiye için bir lokomotif sektördür. 2012 yılı verilerine göre, yaklaşık 1.074.000 istihdam rakamına ulaşmış olup, bu rakamın 600.000 kadarı organize perakendecilik (AVM) alanında faaliyet göstermektedir. Yapılan araştırmalara göre alışveriş merkezlerinde perakende satışının yapıldığı kiralanabilir alanların 8,3 milyon m<sup>2</sup>'ye ulaştığı tespit edilmiştir. Alışveriş merkezlerinde çalışan işçilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şikayet hattı Alo 170'e yaptığı ihbarlar, BİMER'e yapılan başvurular, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılan bireysel şikayetler ile basın ve medya organlarına yansıyan haberlerin değerlendirilmesinde;

- Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ödemelerin olması,
- Haftalık çalışma süresine uyulmaması,
- Yapılan fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücretinin verilmemesi, serbest zaman uygulanmaması,
- Denkleştirme uygulamalarının kanuni sınırlara uygun işletilmemesi,
- Dinlenme ve izin sürelerinin mevzuata aykırı şekilde uygulanması,
- Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışma ücretlerinin ödenmemesi,

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

### 1.3. Amacı

Alışveriş merkezlerinde yapılacak programlı teftişteki amaç; çalışan işçilerin çalışma sürelerinin yasa ve yönetmelik hükümlerine uygunluğunun temini, ödenmeyen ücreti, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ücretlerin ödenmesi, kadın ve genç işçilerin korunması, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi, eşit davranma ilkesine aykırılık, yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin aykırılıklar, izinsiz yabancı uyruklu çalışma ve çalıştırma ile kayıt dışılığı önlemektir.

### 1.4. Kullanılan Yöntem

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

İşyerlerinde yapılan denetimlerde mevzuata aykırı uygulamaların varlığının saptanması durumunda eksikliklerin giderilmesi amacıyla süre tanınmış, süre sonunda ikinci aşama denetimler yapılarak programlı teftiş tamamlanmıştır.

### **1.5. Öncelikli Riskler**

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

- Çalışma sürelerinin uzunluğu
- Hafta tatili ve yıllık ücretli iznin ihlali
- Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları sonucunda ödenmeyen ücretler
- Ara dinlenme süresine ilişkin ihlal
- Kayıtdışılık
- öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

### **1.6. Öncelikli Risk Grupları**

Alışveriş merkezlerinde tüm çalışanlar hedef risk grubu olarak belirlenmiştir.

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

Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Trabzon, Giresun, Ordu, İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Balıkesir, Bursa ve Çanakkale illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında uygulanmıştır.

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

İş Kolları Yönetmeliğinin 10 sıra nolu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundaki alışveriş merkezlerinde teftiş faaliyetleri yürütülmüştür.

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

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

##### **1.9.1.1. Alışveriş Merkezlerinin Gelişimi**

Osmanlı İmparatorluğu döneminde bakkal veya benzeri esnaf tipi işletmelerin zamanla kapalı çarşı gibi merkezlerde toplanması ile günümüz alışveriş merkezlerine benzer nitelikte oluşumlar başlamıştır. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde geleneksel bakkal tipi alışveriş düzeninin devamı yanında semt pazarları geleneği devam etmiştir. 1950'li yıllarda gelişmiş ülkelerdeki perakende ticaret düzeninden etkilenmelerin başlaması ile Migros Türkiye'de faaliyete geçmiş ve 1956'da Gimanın kuruluşuyla gelişim süreci devam etmiştir. 1970'li yıllarda piyasayı düzenleme amacıyla belediyelerce kurulan tanzim satış mağazaları, ucuz ve toplu alışveriş alışkanlıklarının tüketiciler arasında yaygınlaşmasını sağla-

miştir. 1980'li yıllarda ithal ikameci politikaların terk edilmeye başlanmasıyla birlikte tüketicilerin ithal mallara olan ilgisi artmıştır. Dolayısıyla bu ürünlerin bulunabildiği alışveriş merkezlerinin kurulması zorunluluğu doğmuştur.

1990'lı yıllarda her geçen gün artan büyük perakendeciler ve bu alana hızla akan yabancı sermaye ile alışveriş merkezleri en hızlı yapılanma sürecine girmiştir. 1988 yılında devlet ortaklığı ile Ataköy İstanbul'da açılan Galleria Alışveriş Merkezi, Houston'daki "The Galleria" alışveriş merkezinden esinlenerek yapılmış ve bu sektörde ilk olma özelliğini taşımıştır. İlk açıldığı zaman beklenmedik bir ilgi gören merkezde kira koşulları, ana cadde mağazacılığına göre daha ağır olmasına rağmen hemen hemen tüm zincir mağazalar bu merkez içinde yer almaya çalışmışlardır. Ülkemizdeki alışveriş merkezlerinin ilk kuruluş yerleri olarak metropol şehirler tercih edilmiş ve İstanbul bu yapılanma sürecinde ilk tercih edilen şehir olma özelliğini korumuştur. Hızlı gelişme sürecindeki alışveriş merkezleri diğer büyük şehirlerde de görülmeye başlanmıştır. Ankara'da Atakule ve Karum Alışveriş Merkezlerinin açılmasıyla devam etmiştir. Son zamanlarda ise bu merkezlerin yapılanması Anadolu kentlerine kaymaya başlamıştır. Sadece sağladıkları sosyal ortam bakımından değil, yaratılan istihdam açısından da alışveriş merkezleri önemli bir sektör oluşturmaktadır.<sup>1</sup>

90'lı yılların başında 8 AVM varken 90'lı yılların sonuna doğru ülkemizde AVM sayısı 35'e ulaşmış, 2000 yılından itibaren AVM sayısı ülke çapında her yıl katlanarak artmış olup, 2013 yılı itibariyle AVM sayısının 367'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir.<sup>2</sup>



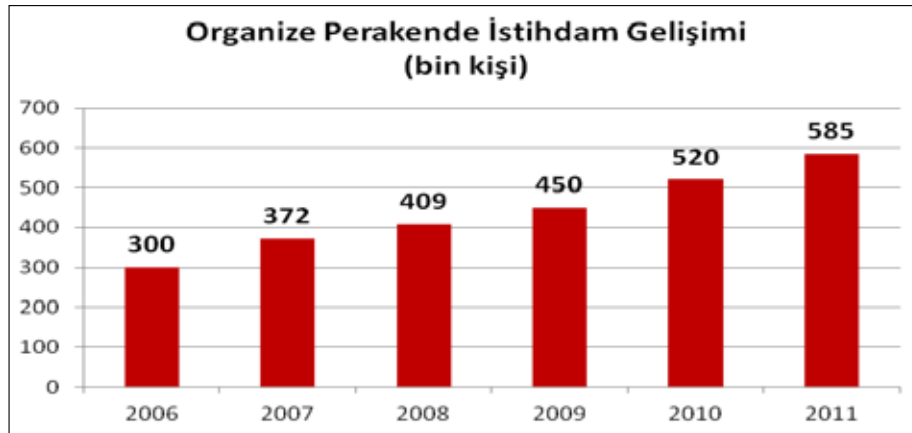
Grafik 1.1- AVM Sektörü Gelişimi

<sup>1</sup> Dr. Aydoğan SUER

<sup>2</sup> TOBB 2012 Perakende Sektör Raporu

### 1.9.1.2. Alışveriş Merkezlerinde İstihdam

Perakende açısından Türkiye'nin aktif çalışma hayatı içerisinde yer alan ve aynı zamanda aktif tüketici olan 15 ila 64 yaşları arasındaki nüfus (50.346.979 kişi), toplam nüfusun %67,4'ünü oluşturmaktadır. 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki ülkemiz nüfusunun %25,3'ü (18.886.575 kişi) 0-14 yaş grubunda, %7,3'ü ise (5.490.715 kişi) 65 ve daha yukarı yaş grubunda bulunmaktadır. Her yıl yaklaşık 750.000 genç insan işgücüne katılmakta ve artan kentleşmeden dolayı, birçok insan tarım sektörünü terk ederek diğer alanlarda iş aramaktadır. İmalat sanayinin ise giderek verimliliğin iyileştirilmesine ağırlık vermesinden dolayı, bu sektörün büyüme hızının gerektirdiği ölçüde yeni istihdam fırsatları yaratmadığı bir gerçektir. Sigortalı ücretli olarak istihdam edilenlerin sayısı, Ocak 2012'de tüm sektörlerde 10 milyon 957 bine ulaşmıştır. Sektörel bazda istihdamın en fazla olduğu sektör 1 milyon 74 bin ile perakende ticaret olmuştur. Dolayısıyla; toplam perakende sektörünün yarattığı 1.074.000 kişilik istihdam, modern perakendenin yaklaşık 300.000 kişiyi aşan kısmı gıda perakendeciliği alanında olmak üzere toplamda yaklaşık 600.000 kişilik istihdamı ve potansiyel işgücüne ilave istihdam, eğitim, sosyal güvence ve uzmanlaşma fırsatları sunması gerçeğinden yola çıkarak modern ve özellikle organize perakende sektörünün genç nüfusa önemli bir istihdam fırsatı yaratmaktadır.<sup>3</sup>



Grafik 1.2- Organize Perakende İstihdam Gelişimi

Türkiye ekonomisinin ciro bakımından önde gelen sektörlerindeki istihdam hareketine bakıldığında, organize perakende sektörü öncü konumdadır. Organize perakende sektörünün tamamen kayıtlı istihdam sağladığı toplam çalışan sayısı 2006 yılında %24, 2007 yılında %26, 2008 ve 2009 yıllarında %10, 2010 yılında %15,5, 2011 yılında ise %14'lük bir artış kaydetmiştir.<sup>4</sup> 2008 yılında 408 bin kişiye ulaşan istihdam miktarı, 2009 yılsonu itibariyle 450 bin ve 2010 yılsonu itibariyle de 520 bin kişiye yükselmiştir. Sektörümüzde, 2011 yılı istihdam artış hızı %12 olarak gerçekleşmiş, yılsonu itibariyle istihdamı toplam 585 bin kişiye ulaşmıştır.

<sup>3</sup> TOBB 2012 Perakende Sektör Raporu

<sup>4</sup> AMPD Perakende Endeksi by Nielsen



### 1.9.2. İşyerlerine İlişkin Tanımlar

**Perakendecilik:** Nihai tüketiciye ve ticari kar amacıyla alım yapmayan kişilere yapılan her türlü mal ve hizmet satışı perakendecilik olarak tanımlanmaktadır.

**Alışveriş Merkezi:** Alışveriş merkezleri belli bir birimce dizayn edilen, planlanan, yapılandırılan ve yönetilen perakendeci dükkânların ve çeşitli hizmet kuruluşlarının yer aldığı bir kompleksdir. Ticari işletme tiplerini ve farklı hacimlerdeki satış birimlerini içinde bulunduran bu kompleksler belli bir alan içindeki tüketicilere hizmet etmek üzere veya belli bir tüketici grubuna hizmet etmek üzere yapılandırılarak kurulan kuruluşlardır.

**Satış Temsilcisi:** Satış danışmanı; iş sağlığı güvenliği, çevre koruma ve çalıştığı sektöre bağlı olarak gıda güvenliği önlemlerini alarak kalite sistemleri çerçevesinde; iş organizasyonu, satış öncesi hazırlık, mal ve hizmet satışı yapan, satışı tamamlayarak satış sonrası hizmet veren, müşteri ilişkileri ile ilgili faaliyetleri, operasyonel iş süreçlerini yürüten ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılan nitelikli kişidir.

**Kasiyer:** Kasiyer; birim yöneticisinin tam nezareti altında, iş sağlığı, güvenliği ve çevre ile ilgili önlemleri alarak kalite sistemleri çerçevesinde; iş organizasyonu yapan, kasasını satışa/tahsilâta hazır hale getiren, satış/tahsilât ve kapanış/gün sonu işlemlerini gerçekleştiren, müşteri ilişkilerini destekleyen ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılan nitelikli kişidir.

### 1.9.3. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Çanakkale, Bursa, Balıkesir, İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Trabzon, Giresun ve Ordu illerinde bulunan alışveriş merkezlerinde, muhtelif konularda faaliyet gösteren perakende mağazaları teftiş kapsamında yer almıştır.

# 2.BÖLÜM

## TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

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

## 2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

### 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

#### 2.1.1. İşyeri Ölçekleri

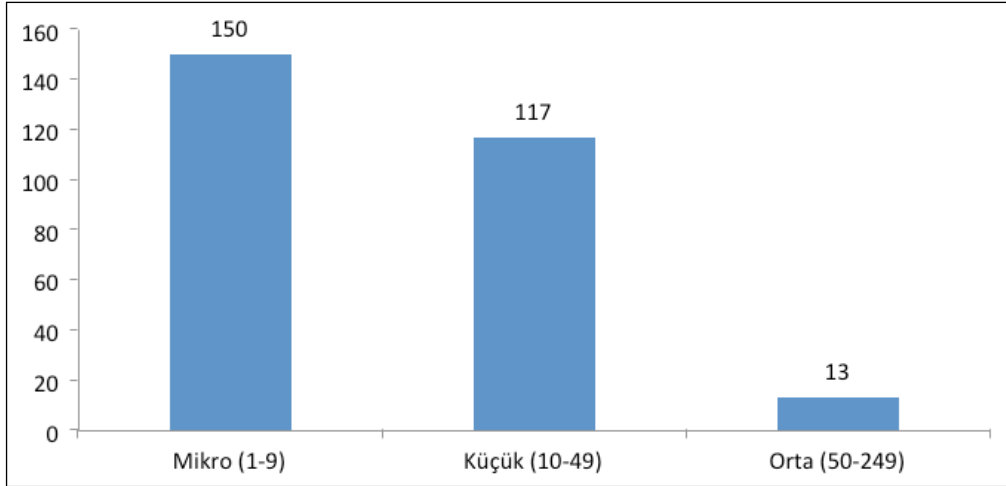
Alışveriş merkezlerinde teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçeklerinin İş Teftiş Grup Başkanlıkları<sup>5</sup>nin görev alanları itibariyle dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir.

İş Teftiş Grup Başkanlıkları	Mikro (1-9)	Küçük(10-49)	Orta(50-249)	Toplam
Ankara	13	38	2	53
İzmir	68	21	7	96
Bursa	69	58	4	131
Toplam	150	117	13	280

Tablo 2.1- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı

İşçi sayıları baz alındığında, teftişi gerçekleşen işyerlerinin yaklaşık % 53'ünün mikro, % 42'sinin küçük ve % 5'inin de orta ölçekli olduğu tespit edilmiştir.

İşçi sayıları baz alınarak belirlenen işyeri büyüklüklerinin grafiksel gösterimi aşağıdaki gibidir.



Grafik 2.1- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı

Tablo ve grafik incelendiğinde; işyeri ölçeklerinin yarısından fazlasının mikro ölçekli işyerleri olduğu görülmektedir.

<sup>5</sup> **İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanlığına bağlı iller:** Ankara, Eskişehir, Kırıkkale, Çorum, Çankırı, Kastamonu, Bolu, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Konya, Antalya, Aksaray, Karaman, Nevşehir, Kayseri, Sivas, Yozgat, Tokat, Amasya, Samsun, Sinop, Zonguldak, Karabük, Bartın, Ordu, Trabzon, Giresun, Gümüşhane, Rize, Artvin, Ardahan, Kars, Ağrı, Iğdır, Ağrı, Van, Hakkari, Şırnak Siirt, Bit-lis, Van, Muş, Bingöl, Tunceli, Erzurum, Bayburt, Erzincan.

**İş Teftiş Kurulu Bursa Grup Başkanlığına bağlı iller:** Bursa, Balıkesir, Kütahya, Çanakkale, Bile-cik, Yalova.

**İş Teftiş Kurulu Bursa Grup Başkanlığına bağlı iller:** İzmir, Aydın, Muğla, Manisa, Uşak, Denizli, Burdur, Isparta, Afyon.



## 2.1.2. Kurulu Oldukları İller

Teftiş kapsamına alınan işyerlerinin sayıları aşağıdaki gibidir.

İller	İşyeri Sayısı
Aydın	9
Balıkesir	58
Bursa	67
Çanakkale	6
Denizli	8
Giresun	7
İzmir	58
Manisa	21
Ordu	5
Trabzon	41
<b>Toplam</b>	<b>280</b>

Tablo 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı

Bu teftişler kapsamında illere göre ulaşılan işveren ve işçi sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İller	İşveren Sayısı	İşçi Sayısı
Aydın	9	93
Balıkesir	58	647
Bursa	67	1.078
Çanakkale	6	63
Denizli	8	87
Giresun	7	54
İzmir	58	698
Manisa	21	171
Ordu	5	43
Trabzon	41	771
<b>Toplam</b>	<b>280</b>	<b>3.705</b>

Tablo 2.3- Ulaşılan İşçi ve İşveren Sayısı

Programlı teftiş kapsamında 280 işyerinde teftiş yapılmıştır. Ayrıca teftiş kapsamındaki işyerleri hakkında Bakanlığımıza intikal eden şikayet ve ihbar dilekçeleri teftiş sürecinde değerlendirilmiş olup, söz konusu şikayet ve ihbar dilekçelerinin sayısal dökümü aşağıdaki gibidir:

İller	Şikayet ve İhbar Sayısı
Balıkesir	3
Bursa	3
İzmir	1
Manisa	1
<b>Toplam</b>	<b>8</b>

Tablo 2.4- İhbar ve Şikayet Dilekçeleri

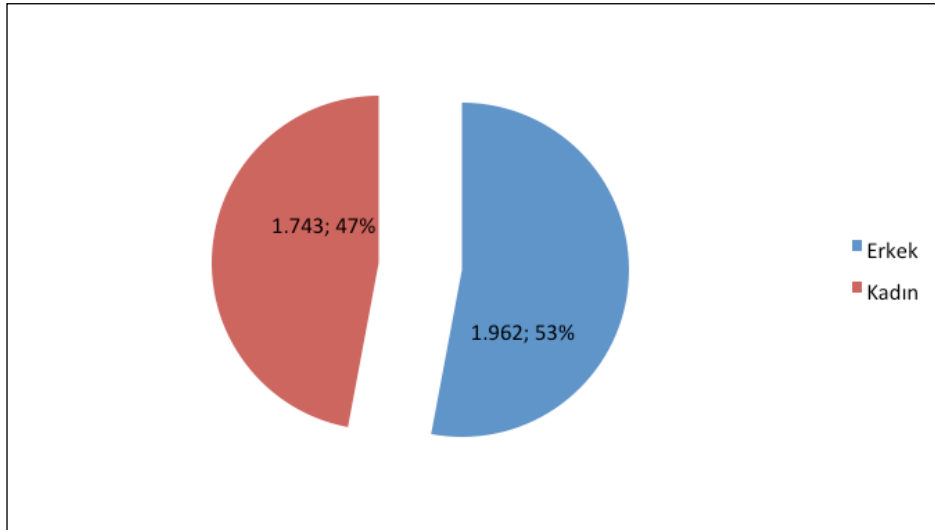
### 2.1.3. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.

## 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

### 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

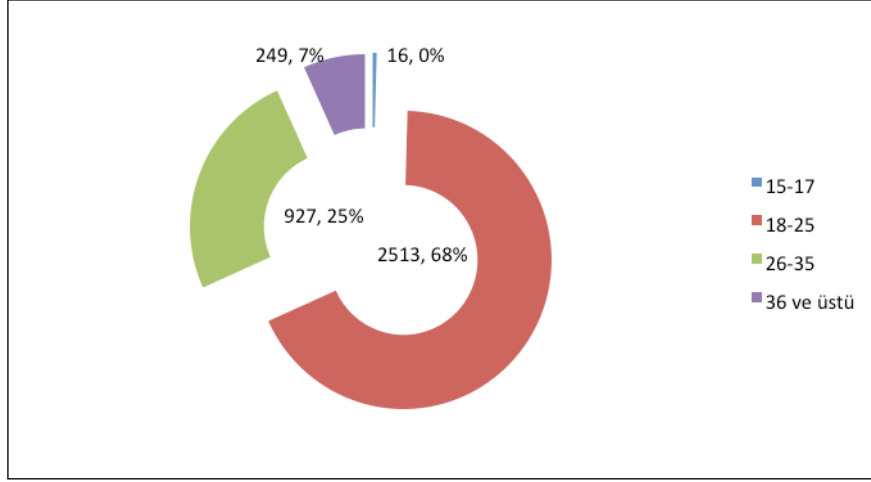
"İşveren Bilgi Formu" aracılığıyla tespit edilen işçilerin cinsiyet dağılımının grafiksel gösterimi aşağıdaki gibidir.



Grafik 2.2- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan 280 işyerinde çalışan işçilerin yaklaşık %53'ünün erkek, %47'sinin ise kadın işçi olduğu tespit edilmiştir.

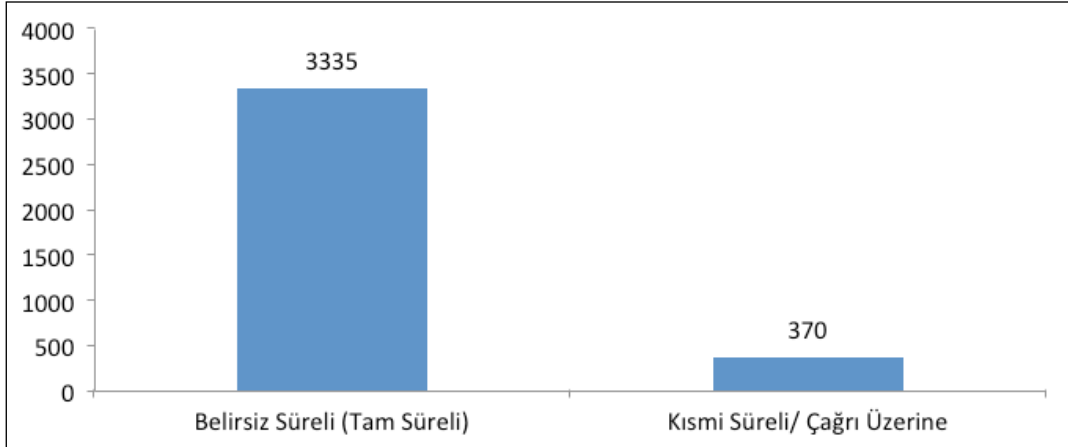
## 2.2.2. İşçilerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı



Grafik 2.3- İşçilerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Yapılan teftişler sonucunda işçilerin yaklaşık %68'inin 18-25, %25'inin 26-35, %7'sinin de 36 ve üstü yaş aralığında olduğu, ulaşılan toplam 3.705 işçiden sadece 16'sının 15-17 yaş aralığında bulunduğu tespit edilmiştir. Sektörün genç işçi istihdamına yönelik olduğu, çalışanların uzun vadede başka sektörlerle geçiş yaptığı anlaşılmıştır.

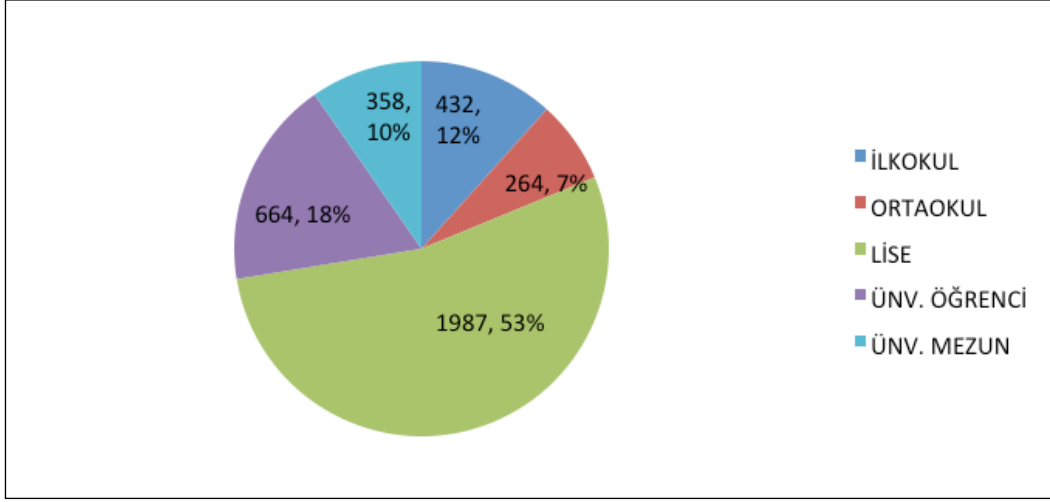
## 2.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı



Grafik 2.4.- İşçilerin İş Sözleşmesi Türleri

Yukarıdaki grafik incelendiğinde işçilerin yaklaşık %90'ının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %10'unun da kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir.

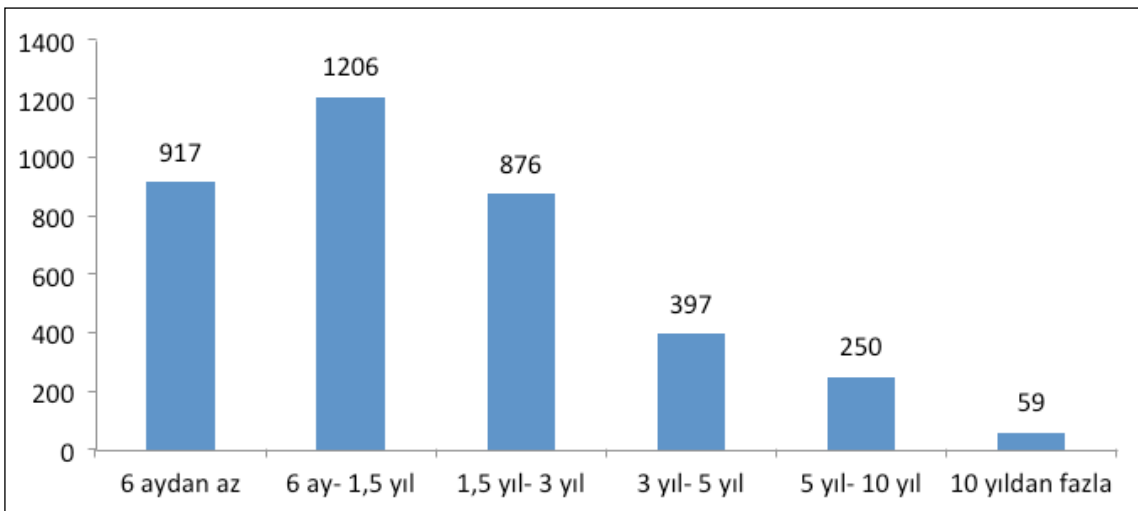
#### 2.2.4. İşçilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı



Grafik 2.5- İşçilerin Eğitim Durumları

Teftişi yapılan 280 işyerinde ulaşılan 3.705 işçiden yaklaşık % 12'sinin ilkokul mezunu, % 7'sinin ortaokul mezunu, % 53'ünün lise mezunu, % 18'inin üniversite öğrencisi ve % 10'unun da üniversite mezunu (ön lisans ve lisans) olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, üniversite öğrencilerinin de sektöre çalışan olarak katıldığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin sektörde yer edinmesinin başlıca sebebi esnek çalışma modellerinin diğer sektörlerle göre daha yaygın olmasıdır.

#### 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

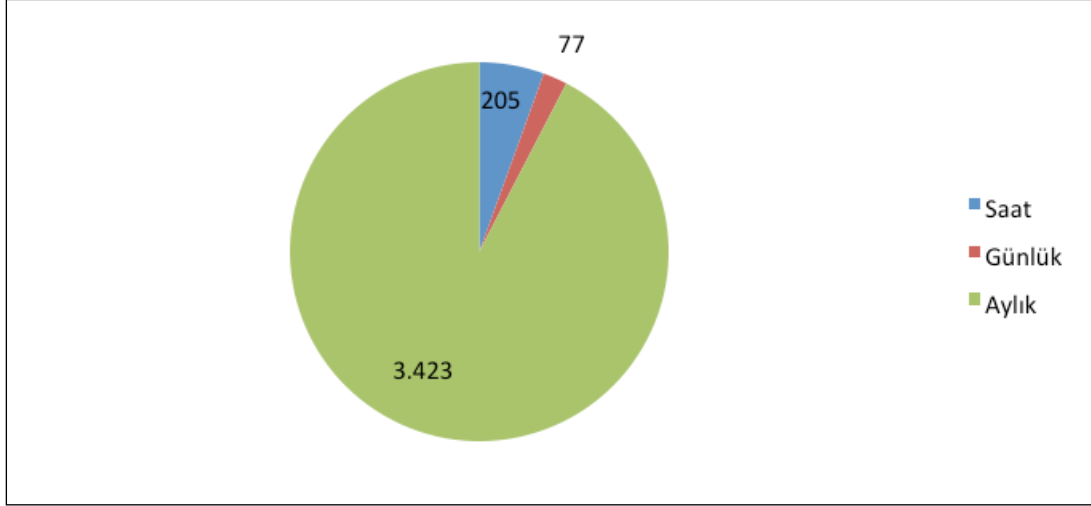


Grafik 2.6- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 25'inin kıdemi 6 aydan az, %33'ünün 6 ay-1,5 yıl aralığında, %24'ünün 1,5 yıl- 3 yıl aralığında, % 10'unun 3 yıl- 5 yıl aralığında, % 7'sinin 5 yıl- 10 yıl aralığında olduğu, % 2'sinin de 10 yıldan daha kıdemli olduğu tespit edilmiştir. Sektörde

işçi devir hızının yüksek olduğu, çalışanların % 82'sinin üç yıldan daha az kıdeminin bulunduğu görülmüştür.

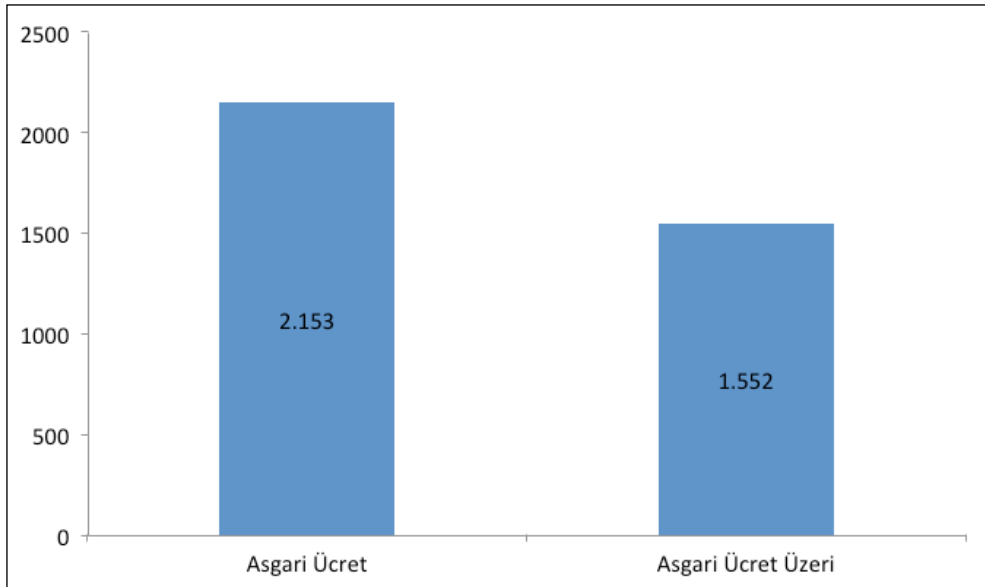
### 2.2.6. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



Grafik 2.7- Ücret Ödeme Sistemleri

Teftiş edilen işyerlerinde çalışanların ücret ödeme sistemine göre yaklaşık % 5'i saatlik ücret, % 2'si günlük ücret, % 93'ü de aylık ücret almaktadır.

### 2.2.7. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım



Grafik 2.8- İşçilere Ödenen Ücretler



İşçilere ödenen ücretlerin % 58'inin asgari ücret seviyesinde, % 42'sinin asgari ücret üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Asgari ücretin üzerinde belirlenen ücretlerin de genel olarak asgari ücretin çok az üzerinde olduğu görülmüştür.

### 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

#### 2.3.1.4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Teftiş programı kapsamında 10 ilde, 280 işyerinde yapılan teftişler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tablodaki gibidir.

Kodu	4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İHLALLER	Madde No.	TEFTİŞİN BİRİNCİ AŞAMASI		
			İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İdari Para Cezası
100	ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	3	0	0	0
100.1	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek		1	3	0
100.2	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak		0	0	0
101	EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK	5	0	0	0
101.1	Eşit davranma ilkesine aykırı davranmak		0	0	0
101.2	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak		0	0	0
101.3	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, farklı işlem yapmak		1	11	0
101.4	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak		0	0	0
101.5	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak		0	0	0
101.6	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak		0	0	0
102	GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMAK	7	0	0	0
102.1	İşçinin yazılı rızasını almak		1	11	0
102.2	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak		0	0	0
102.3	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak		0	0	0
103	İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRIK	8	0	0	0
103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek		28	261	0
103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak		1	2	0
103.3	2 aylık süre dolmadan söz.nin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek		0	0	0

104	ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	14	0	0	0
104.1	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak		3	75	0
104.2	Çağrısı en az 4 gün önceden yapmamak		0	0	0
105	ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK	28	0	0	0
105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak		16	38	0
106	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	29	0	0	0
106.1	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek		0	0	0
106.2	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi		0	0	0,00
106.3	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiyi işe çağdırmamak		0	0	0,00
107	ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK	30	0	0	0,00
107.1	Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmamak		11	14	0,00
108	ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK	32	0	0	0,00
108.1	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek		85	580	6.639,00
108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek		16	151	0,00
109	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK	37	0	0	0,00
109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek		18	131	0,00
110	ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK	38	0	0	0,00
110.1	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek		1	2	0,00
111	ASGARI ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	39	0	0	0,00
111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek		2	40	0,00
112	FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	41	0	0	0,00
112.1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek		150	1047	7.110,00
112.2	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eskik kullandırmak		6	206	0,00
112.3	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak		57	645	0,00
112.4	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak		2	14	0,00
112.5	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak		7	40	0,00
112.6	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak		0	0	0,00
112.7	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak		4	5	0,00
112.8	Fazla çalışma sürelerine gösteren belge düzenlememek		40	330	0,00



113	ULUSAL BAYRAM VE TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK	44	0	0	0,00
113.1	Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak		13	109	0,00
113.2	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	124	1047	1.286,00
114	HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK	46	0	0	0,00
114.1	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek		27	313	0,00
114.2	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek		4	36	0,00
114.3	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanmada saymamak		0	0	0,00
114.4	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek		0	0	0,00
114.5	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek		0	0	0,00
115	YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK	52	0	0	0,00
115.1	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek		0	0	0,00
116	YILLIK ÜCRETİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		0	0	0,00
116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	50	322	0,00
116.2	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	36	72	0,00
116.3	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak		2	13	0,00
116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	89	738	0,00
116.5	Ücretsiz yol izni vermemek		0	0	0,00
116.6	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	15	112	0,00
116.7	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57	22	326	0,00
116.8	İzinde çalışmak	58	0	0	0,00
116.9.	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	54	293	3.555,00
117	ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK	62	0	0	0,00
117.1	Ücretten indirim yapmak		1	1	0,00
118	ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK	63	0	0	0,00
118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek		141	1324	9.051,00
118.2	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak		15	125	0,00
118.3	Günlük çalışma sürelerini belgelememek		53	426	0,00
118.4	Telafi çalışması usullerine uymamak	64	0	0	0,00
118.5	Çalışma saatlerini duyurmamak	67	21	133	0,00
118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	11	62	0,00



118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	17	212	0,00
119	POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	76	0	0	0,00
119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek		0	0	0,00
119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek		1	10	0,00
119.3	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek		1	10	0,00
119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak		0	0	0,00
120	HAZIRLAMA TAMAMLAMA TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖN. UYMAMAK	70	0	0	0,00
120.1	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yönetmelik hükümlerine uymamak		0	0	0,00
121	ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK	71	0	0	0,00
121.1	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yasağına aykırı davranmak		12	21	0,00
121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	1	1	0,00
122	YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	72	0	0	0,00
122.1.	Yer ve sualtında çalışma yasağına uymamak		0	0	0,00
123	ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	74	0	0	0,00
123.1	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak		0	0	0,00
123.2	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek		0	0	0,00
123.3	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek		0	0	0,00
123.4	Süt izni vermemek		0	0	0,00
124	İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	75	0	0	0,00
124.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek		4	52	0,00
125	İŞ VE İŞÇİ BULMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	90	0	0	0,00
125.1	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak		0	0	0,00
126	ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		0	0	0,00
126.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	0	0	0,00
126.2	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	0	0	0,00
126.3	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107	0	0	0,00
	<b>TOPLAM</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27.641,00</b>

**Tablo 2.5- 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı**



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

### **2.3.1.1. İşyerini Muvazaalı Olarak Bildirmek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesi gereği 1 işyerindeki 3 işçi ile ilgili olarak muvazaalı alt işverenlik uygulaması tespit edilmiştir.

### **2.3.1.2. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesi gereği 1 işyerinde 11 işçi ile ilgili olarak tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapıldığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.3. Geçici İş İlişkinde İlişkin Yükümlülüklerine Uymamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi gereği 1 işyerindeki 11 işçinin geçici iş ilişkisi kurulurken yazılı onayının alınmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.4. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesi gereği 28 işyerindeki 261 işçiye çalışma koşullarına ilişkin belgenin verilmediği tespit edilmiştir.

Ayrıca 1 işyerinde 2 işçi ile ilgili olarak süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.5. Çağrı Üzerine Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi gereği 3 işyerinde 75 işçi ile ilgili olarak çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.6. Çalışma Belgesini Vermemek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 28 inci maddesi gereği 16 işyerinde işten ayrılan 38 işçiye çalışma belgesi verilmediği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.7. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak:**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereği 11 işyerinin 14 engelli işçi istihdam açığının bulunduğu tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesi gereği 85 işyerinde 580 işçi ile ilgili olarak ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 16 işyerinde 151 işçi ile ilgili olarak ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmediği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.10. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 37 nci maddesi gereği 18 işyerinde çalışan 131 işçiye ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesi gereği 1 işyerinde 2 işçi ile ilgili olarak yasaya aykırı ücret kesme cezası verildiği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.12. Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesi gereği 2 işyerinde 40 işçi ile ilgili olarak asgari ücretin altında ücret ödemesinin olduğu tespit edilmiştir.

### **2.3.1.13. Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 150 işyerinde 1.047 işçi ile ilgili olarak fazla çalışmalara ilişkin ücretin hiç ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

#### **2.3.1.13.2. İşçiye Hak Ettiği Serbest Zamanı Altı Ay Zarfında Kullandırmamak ya da Eksik Kullandırmak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 6 işyerinde 206 işçiye hak ettikleri serbest zamanın altı ay zarfında kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 57 işyerinde çalışan 645 işçinin fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için onaylarının alınmadığı tespit edilmiştir.

#### **2.3.1.13.4. İşçiden Serbest Zaman Kullanma Onayı Almamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41inci maddesi gereği 2 işyerinde çalışan 14 işçiden serbest zaman kullanma onayı alınmadığı tespit edilmiştir.

**2.3.1.13.5. Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 7 işyerinde 40 işçi ile ilgili olarak yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

**2.3.1.13.6. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçilere Fazla Çalışma Yaptırmak**

Programlı teftiş kapsamında İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8 inci maddesi gereği 4 işyerindeki fazla çalışma yaptırılmayacak 5 işçiye fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

**2.3.1.13.7. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek**

Programlı teftiş kapsamında İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi 40 işyerinde 330 işçi ile ilgili olarak fazla çalışma sürelerinin gösterildiği belgenin düzenlenmediği tespit edilmiştir.

**2.3.1.14. Ulusal Bayram ve Tatil Çalışmalarına Aykırılık****2.3.1.14.1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesi gereği 13 işyerindeki 109 işçiden Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için onay alınmadığı tespit edilmiştir.

**2.3.1.14.2. Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 47nci maddesi gereği 124 işyerinde 1047 işçi ile ilgili olarak çalışılan genel tatil günü ücretlerinin ödenmediği tespit edilmiştir.

**2.3.1.15. Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık****2.3.1.15.1. Yedi Günlük Zaman İçinde En Az 24 Saat Dinlenme İzni Vermemek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesi gereği 27 işyerinde 313 işçi ile ilgili olarak yedi günlük zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme izninin verilmediği tespit edilmiştir.

**2.3.1.15.2. Çalışılmayan Hafta Tatili Günü Ücretini Ödememek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesi gereği 4 işyerinde 36 işçi ile ilgili olarak çalışılmayan hafta tatili günü ücretlerinin ödenmediği tespit edilmiştir.

**2.3.1.16. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık****2.3.1.16.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Sürelerine Uymamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesi gereği 50 işyerinde 322 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerine uyulmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.16.2. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Dönemi Hesabına Uymamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 54 üncü maddesi gereği 36 işyerinde 72 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uyulmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.16.3. Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Halleri Saymamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 55 inci maddesi gereği 2 işyerinde 13 işçi ile ilgili olarak yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerin dikkate alınmadığı tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesi gereği 89 işyerinde 738 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli iznin yasaya aykırı şekilde bölüdüğü tespit edilmiştir.

### **2.3.1.16.5. İzin Kayıt Belgesi Tutmamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesi gereği 15 işyerinde 112 işçi ile ilgili olarak izin kayıt belgesi düzenlenmediği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.16.6. İzin Ücretini Yasaya Aykırı Şekilde Ödemek veya Eksik Ödemek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 57 nci maddesi gereği 22 işyerinde 326 işçi ile ilgili olarak izin ücretinin yasaya aykırı şekilde ödendiği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

### **2.3.1.17. Ücretten İndirim Yapmak:**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 62 nci maddesi gereği 1 işyerinde 1 işçi ile ilgili olarak ücretten indirim yapıldığı tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi gereği 141 işyerinde 1.324 işçi ile ilgili olarak çalışma sürelerine ilişkin hükümlere muhalefet edildiği tespit edilmiştir. Ayrıca 15 işyerinde 125 işçi ile ilgili olarak denkleştirme esaslarına aykırı davranıldığı, 53 işyerinde 426 işçi ile ilgili olarak günlük çalışma sürelerinin belgelenmediği, 21 işyerinde 133 işçi ile ilgili olarak çalışma saatlerinin duyurulmadığı tespit edilmiştir.

### **2.3.1.19. Ara Dinlenmesi Uygulamamak**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesi gereği 11 işyerinde 62 işçi ile ilgili olarak ara dinlenme sürelerinin uygulanmadığı tespit edilmiştir.

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

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi gereği 17 işyerinde 212 işçinin geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

**2.3.1.21. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık****2.3.1.21.1. Posta Listeleri ve Sağlık Listelerini Vermemek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesi gereği 1 işyerinde 10 işçi ile ilgili olarak posta listeleri ve sağlık raporlarının ilgili kuruma verilmediği tespit edilmiştir.

**2.3.1.21.2. Postalar Halinde Çalışmayı İşyerinde İlan Etmemek**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesi gereği 1 işyerinde 10 işçi ile ilgili olarak postalar halinde çalışmanın işyerinde ilan edilmediği tespit edilmiştir.

**2.3.1.22. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağına Aykırılık**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesi gereği 12 işyerinde 21 işçi ile ilgili olarak çocukları çalıştırma yaşına ve yasağına aykırı davranıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca 1 işyerinde 1 işçi ile ilgili olarak ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

**2.3.1.23. İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek:**

Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 75 inci maddesi gereği 4 işyerinde 52 işçi ile ilgili olarak işçi özlük dosyası düzenlenmediği tespit edilmiştir.

**2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler**

**İşyerini Muvazaalı Olarak Bildirmek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespiti yapılmış, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderildiği saptanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

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

**Geçici İş İlişisine İlişkin Yükümlülüklere Uymamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde geçici iş ilişkisi kurulurken, 11 işçinin yazılı rızasının alınmadığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın giderildiği saptanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Çalışma Koşullarına İlişkin Belgeyi Vermemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 28 işyerinde 261 işçi için iş sözleşme türlerine ilişkin olarak yasanın öngördüğü asgari koşulların yerine getirilmediği ve çalışma koşullarına ilişkin belge yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu işyerlerinden 25' inde aykırılıkların giderilmesi sağlanmış, 3 işyerinde ise aykırılığın devam ettiği tespit edildiğinden bu işyerlerine 3 işçi için toplam 354,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %89'dur.

**Süresi Bir Yıl Ve Daha Fazla Olan İş Sözleşmesini Yazılı Yapmamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 2 işçi için söz konusu yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın giderildiği saptanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Çağrı Üzerine Çalışma Hükümlerine Aykırılık:** Programlı teftişin birinci aşamasında 3 işyerinde 75 işçi için çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılığın tamamı giderilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Çalışma Belgesini Vermemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 16 işyerinde 38 işçi için işten ayrılan işçiye çalışma belgesi verilmediği veya belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazıldığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın tamamen giderildiği saptanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 11 işyerinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, işyerlerinde yasanın öngördüğü engelli işçi sayısına göre 14 engelli işçinin eksik istihdam edildiği görülmüştür. Teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık:** Programlı teftişin birinci aşamasında 85 işyerinde 580 işçi için ücretin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, bu işyerlerinden 10'u bu konuda mevzuatın gereğini yerine getirmeyeceklerini belirttiğinden bu işverenler hakkında toplam 6.639,00 TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 75 işyerine ise süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında süre bitiminde 75 işyerinden 51'inde bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 24 işyerine bu kapsamda toplam 218.611,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %60'dır.

**Ücretlerin Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödememek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 16 işyerinde 151 işçi için ücretin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında ise 10 işyerinde bu aykırılık giderilmiş, ancak aykırılığı gidermeyen 6 işyerine 96.317,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %62,5'dir.

**Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek:** Teftişin birinci aşamasında 18 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 14 işyerinde bu aykırılık giderilmiş, ancak aykırılığı gidermeyen 4 işyerine toplam 1.940,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %78'dir.

**Yasaya Aykırı Ücret Kesme Cezası Vermek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 2 işçi için söz konusu yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın



**CSGB**

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

giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık:** Teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde 40 işçi için asgari ücretin altında ücret ödemesi olduğu tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında mevzuata aykırılığı gidermeyen 2 işyerine toplam 2.144,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

**Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 150 işyerinde 1.047 işçi için fazla çalışma ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, bu işyerlerinden 7'si mevzuatın gereğini yerine getirmeyeceklerini belirttiğinden bu işverenler hakkında 30 işçi için toplam 7.110,00 TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 143 işyerine süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında süre bitiminde 143 işyerinden 110'unda bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 33 işyerine toplam 55.644,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %73'dür.

**İşçiye Hak Ettiği Serbest Zamanı Altı Ay Zarfında Kullandırmamak veya Eksik Kullandırmak:**

Programlı teftişin birinci aşamasında 6 işyerinde 206 işçi için mevzuata aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 5 işyerinde bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 1 işyerinde toplam 8 işçi için 1.896,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %83'dür.

**Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 57 işyerinde 645 işçi için fazla çalışma onayına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 55 işyerinde bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 2 işyerinde toplam 17 işçi için 4.029,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %96'dır.

**İşçiden Serbest Zaman Kullanma Onayı Almamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde 14 işçi için söz konusu yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 7 işyerinde 40 işçiye yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın 6 işyerinde 33 işçi için giderildiği, 1 işyerinde 7 işçi için aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeni ile işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır. Aykırılığın giderilme oranı %86'dır.

**Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçilere Fazla Çalışma Yaptırmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 4 işyerinde 5 işçi için söz konusu yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.



**Fazla Çalışma Sürelerine Gösteren Belge Düzenlememek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 40 işyerinde fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlenmediği tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın 36 işyerinde giderildiği, 4 işyerinde aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeni ile işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır. Aykırılığın giderilme oranı %90'dır.

**Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 13 işyerinde 109 işçinin Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı alınmadığı tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında ise bu aykırılığın 12 işyerinde giderildiği, 1 işyerinde aykırılığın devam ettiği tespit edilmiştir. Ancak söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeni ile söz işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır. Aykırılığın giderilme oranı %92'dir.

**Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 124 işyerinde 1.047 işçi için çalışılan genel tatil günü ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, bu işyerlerinden 1'i bu konuda mevzuatın gereğini yerine getirmeyeceğini belirttiğinden bu işyerindeki 5 işçi için 1.286,00 TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 123 işyeri için süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında 123 işyerinden 106'sında aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 17 işyerine 17.018,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %85'dir.

**Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Vermemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 27 işyerinde 313 işçi için mevzuat hükmüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 26 işyerinde aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 1 işyerine 2 işçi için 474,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %96'dır.

**Çalışılmayan Hafta Tatili Günü Ücretini Ödememek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 4 işyerinde 36 işçi için söz konusu yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Sürelerine Uymamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 50 işyerinde 322 işçi için yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uyma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 46 işyerinde 299 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 4 işyerine 23 işçi için 5.451,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %92'dir.



**Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Dönemi Hesabına Uymamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 36 işyerinde 72 işçi için yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uyma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 31 işyerinde 60 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 5 işyerine 12 işçi için 2.844,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %86'dır.

**Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Halleri Saymamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde 13 işçi için yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Yıllık Ücretli İzni Yasaya Aykırı Şekilde Bölmek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 89 işyerinde 738 işçi için yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek suretiyle yasaya aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 76 işyerinde 700 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 13 işyerine 38 işçi için 9.006,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %85'dir.

**İzin Kayıt Belgesi Tutmamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 15 işyerinde 112 işçi için izin kayıt belgesi tutma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 9 işyerinde 97 işçi için aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. Ancak aykırılığı gidermeyen 6 işyerinde 15 işçi için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeni ile işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır. Aykırılığın giderilme oranı %60'dır.

**İzin Ücretini Yasaya Aykırı Şekilde Ödemek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 22 işyerinde 326 işçi için izin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek suretiyle yasal yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 6 işyerinde 281 işçi için bu aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. Ancak aykırılığı gidermeyen 16 işyerine 45 işçi için 10.665,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %27'dir.

**Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmak veya Eksik Kullandırmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 54 işyerinde 293 işçi için yıllık izin yönetmeliğine aykırı olarak izni kullandırma veya eksik kullandırma suretiyle yasal yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş olup, bu aşamada yükümlülüğünü yerine getirmeyeceği tespit edilen 3 işyerlerinde 15 işçi için 3.555,00 TL idari para cezası uygulanmış, teftişin ikinci aşamasında süre verilen 51 işyerinden 30 işyerinde 221 işçi için bu aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. Ancak aykırılığı gidermeyen 21 işyerine 57 işçi için 13.509,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %55,5'dir.

**Ücretten İndirim Yapmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 1 işçi için ücretten indirim yapmak suretiyle yasal yükümlülüğe aykırılık tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında ise 4 işyerinde 5 işçi için aykırılık tespit edilmiş olup, aykırılığı gidermeyen işyerleri için 1.185,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

**Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliklere Muhalefet Etmek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 141 işyerinde 1.324 işçi için çalışma sürelerine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, bu işyerlerinden 7'si mevzuatın gereğini yerine getirmeyeceklerini belirttiklerinden dolayı 9.051,00 TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 134 işyerine süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında 134 işyerinden 84 işyerinde aykırılıklar giderilmiş ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 50 işyerine bu kapsamda 64.650,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %59,5'dir.

**Denkleştirme Esaslarına Aykırı Davranmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 15 işyerinde 125 işçi için denkleştirme esaslarına aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 53 işyerinde 426 işçi için günlük çalışma süresini belgeleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 44 işyerinde 324 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 9 işyerinde 98 işçi için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeni ile işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır. Aykırılığın giderilme oranı %83'dür.

**Çalışma Saatlerini Duyurmamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 21 işyerinde 133 işçi için çalışma saatlerini duyurma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 18 işyerinde 107 işçi için bu aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. Ancak aykırılığı gidermeyen 3 işyerinde 26 işçi için idari bir yaptırım öngörülmemesi nedeni ile işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır. Aykırılığın giderilme oranı %86'dır.

**Ara Dinlenmesini Uygulamamak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 11 işyerinde 62 işçi için ara dinlenmesi uygulama yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 7 işyerinde 47 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 4 işyerinde 15 işçi için 5.172,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

**Gece 7,5 Saatten Fazla Çalıştırmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 17 işyerinde 212 işçi için gece 7,5 saatten fazla çalıştırmama yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 15 işyerinde 70 işçi için bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak aykırılığı gidermeyen 2 işyerinde 142 işçi için 2.586,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %88'dir.



**Posta ve Sağlık Listelerini Vermemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 10 işçi için posta ve sağlık listelerini verme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**Postalar Halinde Çalışmayı İşyerinde İlan Etmemek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 10 işçi için postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

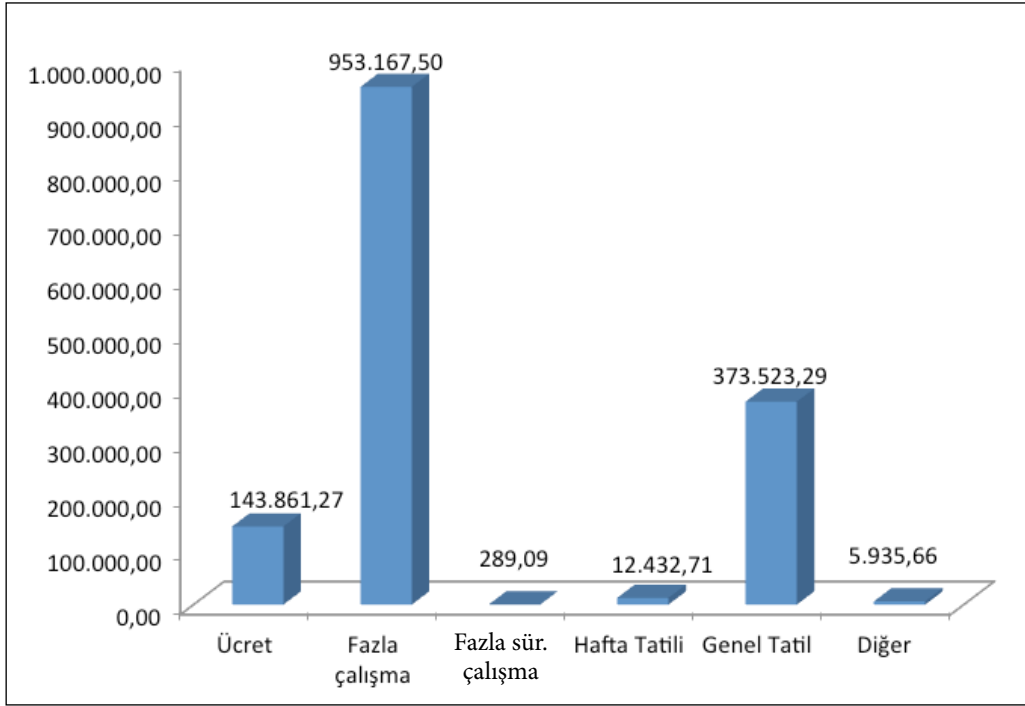
**Çocukları Çalıştırma Yaşına ve Çalıştırma Yasağına Aykırı Davranmak:** Programlı teftişin birinci aşamasında 12 işyerinde 21 işçi için çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılığın 6 işyerinde 11 işçi için devam ettiği görülmüştür. Aykırılığı gidermeyen işyerlerine 7.758,00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %50'dir.

**Çocuk ve Genç İşçileri Gece Çalıştırmak veya İlgili Yönetmelik Hükümlerine Aykırı Hareket Etmek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde 1 işçi için çocuk ve genç işçileri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek suretiyle yasa yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, programlı teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

**İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek:** Programlı teftişin birinci aşamasında 4 işyerinde 52 işçi için işçi özlük dosyasının düzenlenmediği tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.

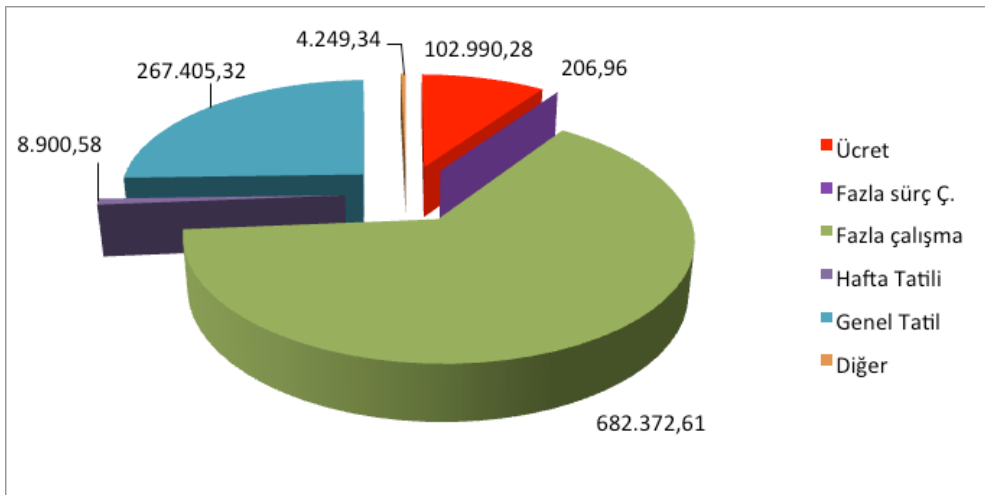
### 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

Toplam 190 işyerinde, 2.052 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili günü ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile diğer alacakları karşılığı olarak brüt 1.489.209,52 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan bu ödemeler aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



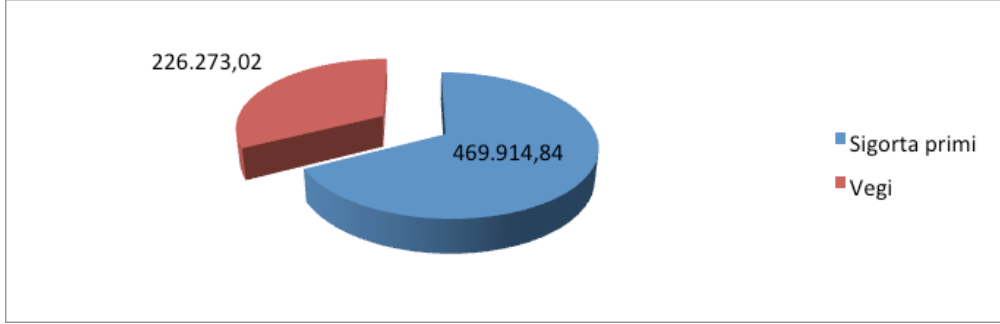
Grafik 2.9- İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

Toplam 190 işyerinde, 2.052 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili günü ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile diğer alacakları karşılığı olarak net 1.066.125,10 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan bu ödemeler aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Grafik 2.10- İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

### 2.3.3.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Grafik 2.11- İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Toplam 190 işyerinde, 2.052 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili günü ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile diğer alacakları karşılığı olarak brüt 1.489.209,52 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan ödemelerden 226.273,02 TL vergi, 469.914,84 TL sigorta primi olmak üzere toplamda 696.187,86 TL kamu geliri sağlanmıştır.

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

Toplam 3 işyerinde çalışan 42 işçiden 24 ünün gerçek ücretleri ile kaydi ücretleri arasında fark tespit edilmiş, tüm işçilerin kaydi ücretleri düzeltilmiş, 24 işçinin kaydi ücretlerinde net 1.920 TL iyileştirme sağlanmıştır.

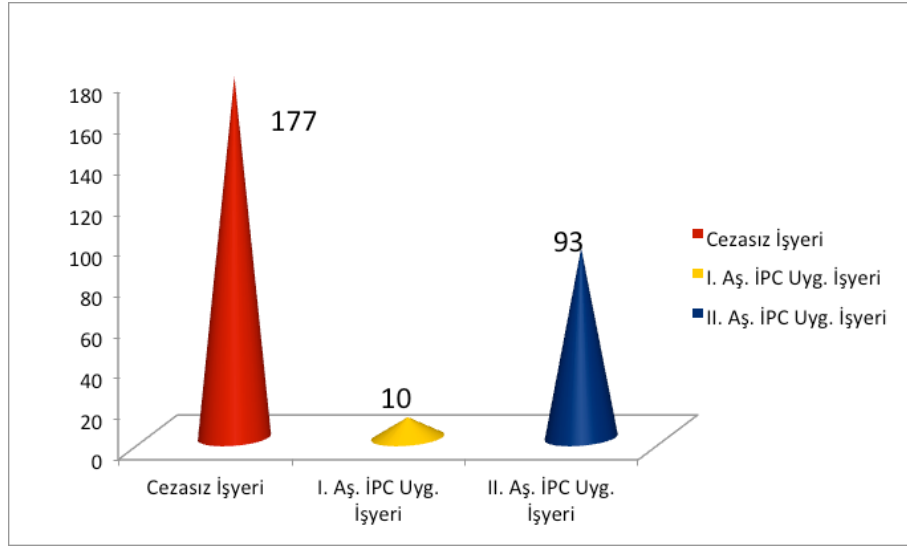
İşyeri Sayısı	İşyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı	Fark tespit edilen işçi sayısı	İyileştirme sağlanan işçi sayısı	İyileştirme Miktarı TL/NET
3	42	24	24	1.920

Tablo 2.6- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

### 2.3.4. Giderilmeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

#### 2.3.4.1. Uygulanan İdari Para Cezaları

Programlı teftiş kapsamında 280 işyerinde teftiş yapılmış, yapılan teftişler neticesinde 103 işyerine 572.336,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.



Grafik 2.12- İdari Para Cezası Uygulanan İşyeri Sayıları

Programlı teftiş kapsamında 280 işyerinde teftiş yapılmış olup, yapılan teftişler neticesinde tespit edilen mevzuata aykırılıklar ve uygulanan idari para cezaları işçi ve işveren sayıları da belirtilerek aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

İhlalin Kodu	Madde No.	Ceza Maddesi	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
103.1	8	99/b	3	4	354,00
108.1	32	102/a	34	269	225.250,00
108.2	32	102/a	6	78	96.317,00
109.1	37	102/b	4	30	1.940,00
111.1	39	102/a	2	16	2.144,00
112.1	41	102/c	40	293	62.754,00
112.2	41	102/c	1	8	1.896,00
112.3	41	102/c	2	17	4.029,00
113.2	47	102/a	18	132	18.304,00
114.1	41	102/c	1	2	474,00
116.1	53	103	4	23	5.451,00



116.2	54	103	5	12	2.844,00
116.4	56	103	13	38	9.006,00
116.7	57	103	16	45	10.665,00
116.9	60	103	24	72	17.064,00
117.1	32	102/a	4	5	1.185,00
118.1	63	104	57	626	73.701,00
118.6	68	104	4	15	5.172,00
118.7	69	104	2	142	2.586,00
121.1	71	104	6	11	7.758,00
126.1	92	107	1	3	11.721,00
126.3	92	107	1	5	11.721,00
<b>TOPLAM</b>			<b>103</b>	<b>1.944</b>	<b>572.336,00</b>

Tablo 2.7- Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları



### 2.3.4.2. Suç Duyuruları ve İhbarlar

Programlı teftiş kapsamında tespit edilen ve diğer kurumları ilgilendiren mevzuata aykırılık ve noksanlıklar, ilgili kurumlar ve mevzuatları belirtilerek aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Bildirime Esas Mevzuat	Bildirime Esas Fiil	İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde No.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
4857/32	Ücret	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	18	182
4857/39	Asgari Ücret	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	2	40
4857/41	Fazla Çal. Ücreti	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	22	185
4857/47	UBGT Ücreti	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	6	46
4857/32	Ücret	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	18	182
4857/39	Asgari Ücret	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	2	40
4857/41	Fazla Çal. Ücreti	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	22	185
4857/47	UBGT Ücreti	SGK	5510/80	Prime esas kazançlar	6	46
4857/32	Ücret	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	18	182
4857/39	Asgari Ücret	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	2	40
4857/41	Fazla Çal. Ücreti	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	22	185
4857/47	UBGT Ücreti	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	6	46
4857/32	Ücret	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	18	182
4857/39	Asgari Ücret	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	2	40
4857/41	Fazla Çal. Ücreti	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	22	185
4857/47	UBGT Ücreti	Maliye	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	6	46

Tablo 2.8- Suç Duyurusu ve İhbarlar



# 3.BÖLÜM

## TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

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

## 3.BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

### 3.1.Eğitim Faaliyetleri

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



Resim 3.1- Bursa Carrefour AVM İşçi Eğitimleri



Resim 3.2- Çanakkale Kipa AVM İşçi Eğitimleri



Resim 3.3- Edremit Kipa AVM İşçi Eğitimleri



**ÇSGB**

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



Resim 3.4- Festiva AVM İşçi Eğitimleri



Resim 3.5- Yalıda AVM İşçi Eğitimleri

İşveren ve işveren vekillerine 18.06.2013 tarihinde Giresun Ticaret Odasında, 28.06.2013 tarihinde Samsun Ticaret Odasında, 25.06.2013 tarihinde Bursa Merinos Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi Başkanlık Salonunda eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmiş, ayrıca 05.06.2013 tarihinde Trabzon Forum AVM de, 02.10.2013 tarihinde Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı Konferans Salonunda, 02.07.2013 tarihinde de Saruhan Otelde farkındalık toplantıları düzenlenmiştir.

Yer	Tarih	Katılımcı Sayısı	Eğitimin Konusu
Trabzon Forum AVM	05.06.2013	260	İşverenlere Yönelik Farkındalık Toplantısı
Giresun Tic. Ve San. Odası Salonu	18.06.2013	150	İş Mevzuatına Yönelik Bilgilendirme Toplantısı
Samsun Tic. Ve San. Odası Salonu	28.06.2013	150	İş Mevzuatına Yönelik Bilgilendirme Toplantısı
Merinos Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi Bşk. Salonu	25.06.2013	215	İş Mevzuatına Yönelik Bilgilendirme Toplantısı
Çanakkale Tic. Ve San. Odası Bşk. Salonu	02.10.2013	180	İşverenlere Yönelik Farkındalık Toplantısı
Manisa Tic. Ve San. Odası (Saruhan Otel)	02.07.2013	350	İşverenlere Yönelik Farkındalık Toplantısı

Tablo 3.1- İşveren / İşveren Vekillerine Yönelik Toplantılar



Resim 3.6- Giresun İşveren / İşveren Vekilleri Bilgilendirme Toplantısı



**ÇSGB**

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



Resim 3.7- Bursa İşveren / İşveren Vekilleri Bilgilendirme Toplantısı



Resim 3.10- Manisa Farkındalık Toplantısı



İşçi eğitim faaliyet tablosu aşağıda gösterilmiştir.

İLLER	AVM ADI	TARİH	KATILIMCI SAYISI
Balıkesir	Limani AVM	26.03.2013	55
Balıkesir	Susurluk Festiva Outlet	22.04.2013	37
Balıkesir	Olive City AVM	21.05.2013	24
Balıkesir	Yasa Outlet	22.05.2013	16
Balıkesir	Edremit Kipa AVM	22.05.2013	20
Balıkesir	Yaylada AVM	28.05.2013	65
Bursa	AS Merkez AVM	27.03.2013	48
Bursa	Anatolium AVM	28.03.2013	49
Bursa	Zafer Plaza AVM	29.03.2013	37
Bursa	Kent Meydanı AVM	27.08.2013	42
Bursa	Carrefour AVM	28.08.2013	89
Bursa	Korupark AVM	29.08.2013	37
Çanakkale	Kipa AVM	20.05.2013	36
<b>Toplam</b>			<b>555</b>

Tablo 3.2- Eğitim Faaliyet Tablosu

### 3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Kurumlar arası işbirliği kapsamında teftiş öncesi ve teftiş sürecinde illerde Valiler, Bakanlığımız ilgili İl Müdürlükleri, ilgili Kamu Kuruluşları, Mesleki Kuruluşlar, Sendikalar, Sanayi ve Ticaret Odaları, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odaları ve Üniversiteler ziyaret edilmiş, programlı teftişin amaç ve gerekçeleri hakkında bilgiler verilmiş, teftiş sürecinde bu kurumlardan destek istenmiştir.



Resim 3.11- Balıkesir Valiliği Ziyareti



Resim 3.12- Balıkesir Sosyal Güvenlik Kurumu Ziyareti



Resim 3.13- Bursa SMMO Ziyareti



Resim 3.14- Çanakkale Belediyesi Ziyareti



Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı teftişi kapsamında, işverenler ve sosyal taraflar ile kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlamak ve yeni iş teftiş sisteminin tanıtımına katkıda bulunmak amacıyla aşağıdaki tabloda belirtilen bilgilendirme, tanıtım ve duyarlılaştırma toplantıları yapılmıştır.

<b>İşbirliği Yapılan Kurumun Adı</b>	<b>Yapıldığı Yer / Tarih</b>
SGK, İŞKUR, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası, TSMMO, AVM Yönetimleri	Trabzon/ Mart 2013
İŞKUR, SGK, Giresun Ticaret ve Sanayi Odası, Giresun Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, AVM Yönetimleri	Giresun/ Haziran 2013
İŞKUR, SGK, Samsun Ticaret ve Sanayi Odası, Samsun Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, AVM Yönetimleri	Samsun/ Haziran 2013
Balıkesir SGK, Balıkesir SMMO, Balıkesir Valiliği, AVM Yönetimleri	Balıkesir /Şubat 2013
Bursa SMMO, AMPD, AYD, BMD, Tescilli Markalar Derneği, AVM Yönetimleri	Bursa/ Mart 2013
Çanakkale Belediyesi, İŞKUR, SGK Çanakkale SMMO, Çanakkale Valiliği, AVM Yönetimleri	Çanakkale / Şubat 2013
İzmir Ticaret Odası, Ege Bölgesi Sanayi Odası, AVM Yönetimleri	İzmir / Mart 2013
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Manisa Sanayi ve Ticaret Odası Başkanlığı, AVM Yönetimleri	Manisa/ Haziran 2013

Tablo 3.3- Bilgilendirme, Tanıtım ve Duyarlılaştırma Toplantıları

### 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 işbirliği önemsenmiş, bu doğrultuda basın ile yapılan iletişim faaliyetleri sonucunda aşağıdaki haberlerin yayınlanması sağlanmıştır.

Tarih	Haberin Yayınlandığı Gazete / TV / Dergi Adı	Haberin Başlığı
19.03.2013	Akasya Haber	Avm'ler Denetlenecek
19.03.2013	Haberexen.com	Trabzon'daki Avm'ler Bir Araya Gelerek Toplantı Yaptı
19.03.2013	Haber3.com	Trabzon'daki Avm'ler Bir Araya Gelerek Toplantı Yaptı
19.03.2013	Haberler.com	Trabzon'daki Avm'ler Bir Araya Gelerek Toplantı Yaptı
13.02.2013	Çanakkale Hedef	Teftiş Kurulundan Muhasebecilere Ziyaret
14.02.2013	Boğaz Gazetesi	İş Müfettişleri Belediyede
14.02.2013	Haber Gazetesi	İş Müfettişlerinden Başkan Yardımcısı Sürücü'ye Ziyaret
14.02.2013	Vitamin Gazetesi	İş Müfettişlerinden Başkan Yardımcısı Sürücü'ye Ziyaret
12.03.2013	www.bursa-smmmo.org.tr	AVM'ler Ve Sağlık Sektörü Mercek Altına Alınacak
12.03.2013	www.olaygazetesi.com.tr	AVM'ler Ve Sağlık Sektörü Mercek Altına Alınacak
13.03.2013	Bursa Kent	AVM'ler Ve Özel Sağlık Sektörü Mercek Altında
13.03.2013	Olay Bursa	AVM'ler Ve Sağlık Sektörü Mercek Altına Alınacak
13.03.2013	www.avmgazette.com	AVM'ler Mercek Altına Alınacak
14.03.2013	Türkiyeturizm com	İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, AVM'ler Ve Özel Sağlık Sektörünü İnceliyor
15.03.2013	Bursa Olay Gazetesi	İş Teftiş Kurulu Ceza Odaklı Denetlemeyecek
15.03.2013	Bursa Kent Gazetesi	İş Teftiş Kurulu Ceza Odaklı Denetlemeyecek
27.03.2013	İlk Haber	Bakanlıktan AVM Çalışanlarına Eğitim
04.04.2013	Genç Hedef	Bakanlık İşçilere İş Kanunu Anlattı
24.05.2013	www.korfezstar.com	Bursa İş Teftiş Kurulu Körfezde Eğitim Semineri Verdi
24.06.2013	İhlas haber ajansı	İnternet Medyası
25.06.2013	www.olay.com	Teftişlerde Cezacı Yaklaşımdan Yana Değiliz
25.06.2013	Bursa Hakimiyet	Baskın Ve Ceza Yaklaşımını Terk Ettik



25.06.2013	www.haberler.com	İnternet Medyası
25.06.2013	yurthaber.mynet.com	İnternet Medyası
Mart 2013	Bilanço Dergisi	AVM'ler Ve Sağlık Sektörü Mercek Altına Alınacak
29.03.2013	Aktif Haber.com	Müfettişler AVM'leri Denetleyecek
14.04.2013	Yeni ASIR	Bakanlık AVM'leri Mercek Altına Aldı
28.06.2013	Yenigün	TSO'dan Çalışma Hayatı Paneli
28.06.2013	Yarın	MTSO'dan Üyelerine Kaçırılmayacak Panel
28.06.2013	Manisa Manşet	MTSO'dan Bir Önemli Panel Daha
28.06.2013	Hür Işık	Manisa TSO'dan Üyelerine Bilgilendirme Paneli
02.07.2013	Hür Işık	Manisa TSO Bilgilendirme Panellerine Devam Ediyor
02.07.2013	Güne Bakış	MTSO'nun Çalışmaları Tüm Hızıyla Devam Ediyor
02.07.2013	Yenigün	TSO'nun Paneli Bugün Saruhan Otel'de
02.07.2013	Manisa Olay	Bilgilendirme Panelleri Devam Ediyor
02.07.2013	Manisa'da Denge	Denetim İçin Değil, Eğitim İçin Bir Araya Geliyorlar
02.07.2013	Yarın	MTSO Üyelerine Bakanlık Müfettişlerinden Eğitim
02.07.2013	Manisa Hayat	Çalışma Hayatı Denetimlerinde Yeni Dönem
02.07.2013	Manisa Haber	Denetleme Yapmayacaklar, Bilgi Verecekler
03.07.2013	Manisa Hayat	Kurallar Baştan Yazıldı
03.07.2013	Manisa Manşet	Ceza Yerine Çözüm Odaklı Model
03.07.2013	Manisa Hayat	Rekabetin Kuralları Baştan Yazıldı
03.07.2013	Hür Işık	Çözüm, Ceza Olmamalı
03.07.2013	Yarın	Çalışma Hayatı Denetimlerinde Yeni Dönem
03.07.2013	Güne Bakış	Ceza Değil Çözüm Odaklı Model İstiyoruz
03.07.2013	Manisa Olay	Çalışma Hayatında Yeni Dönem
03.07.2013	Manisa Denge	Çalışma Hayatındaki Denetimler Masaya Yatırıldı

Tablo 3.4- Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler



Resim 3.15- Haber Gazetesi (14.02.2013)

## TRABZON'DAKİ AVM'LER BİR ARAYA GELEK TOPLANTI YAPTI



19.03.2013 10:52

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Samsun İş Teftiş Grup Başkanlığı tarafından Alışveriş Merkezleri'nde yürütülecek olan programlı denetim ile ilgili toplantı düzenlendi.**

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Samsun İş Teftiş Grup Başkanlığı tarafından Alışveriş Merkezleri'nde yürütülecek olan programlı denetim ile ilgili toplantı düzenlendi.

Forum Trabzon'da düzenlenen toplantıya, İş Teftiş Kurulu Samsun Grup Başkanı İş Başmüfettişi Hasan Gökçe, İş Başmüfettişi Mehmet Alkan, İş Müfettişi Hasan Kılıç, Forum Trabzon, Varlıbaş ve Cevahir alışveriş merkezleri yönetimleri, mağaza ve servis sağlayıcı firmaların yetkilileri katıldı.

Forum Trabzon yönetiminin katılımı ve ev sahipliğinde , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Samsun İş teftiş Grup Başkanlığı'nın bu bilgilendirme toplantısının da 'Programlı Denetim Süreci' ile ilgili mağaza ve servis sağlayıcı firmaların yetkililerinin soruları cevaplandı.

İHA



# AVM'LER VE ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜ

## Mercek altında

Alışveriş merkezleri ve özel sağlık sektöründe işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedefiyle yola çıkan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı bu iki sektöre yönelik teftişlere başlıyor. İş Teftiş Bursa Grup Başkanı Yaşar Ata,



eğitim ve bilgilendirme ile başlayacak teftiş sürecinde, verilen süre sonuna kadar çalışma şartları iyileşmez ise para cezası kesileceğini duyurdu.

İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı Grup Başkanı Yaşar Ata, Grup Başkan Yardımcısı Ömer Faruk Uslu, İş Başmüfettişleri İsmail Er,

mevzuat kuralları risk olarak belirlenmekte, iş mevzuatının tüm kuralları değil de sadece belirlenen risklerle ilgili kurallar teftişe konu edilmektedir. Programlı teftişlerin hedefi çalışma hayatına ilişkin kuralların ihlalini önlemek, işçi ve işverenleri iş

mevzuatında yer alan kurallar hakkında bilgilendirmek ve bilinçlendirmek, söz konusu tarafların mevzuat hükümlerine riayet etmelerine yönelik hassasiyetlerini artırmak ve iş mevzuatı kurallarını işyerlerinde kalıcı olarak uygulanabilir hale getirmektedir” dedi.

# İş müfettişleri belediyede

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı İş Müfettişleri, Belediye Başkan Yardımcısı Ali Sürücü'yü makamında ziyaret etti.



İş Başmüfettişi Bünyamin Gürsoy, İş Müfettişleri İsmail Er, Ümit Fıçıçı, Yasin Sezer, İş Müfettiş Yardımcıları Kamil Çalıkluşu ve Tayfur Özden Mart/2013'te başlanacak olan programlı teftişler hakkında kamuoyunu ve sosyal tarafların bilgilendirilmesi amacıyla yapılan ziyaretler çerçevesinde gerçekleştirecekleri çalışmalar hakkında bilgi aktarımında bulundular. İş Başmüfettişi Bünyamin Gürsoy; İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2013 yılında Bursa, Balıkesir ve Çanakkale illerinde alışveriş merkezlerinde ve özel sağlık kuruluşlarında çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında iki ayrı program ile teftiş uygulanacağını belirtti. Teftiş süreci ile ilgili bilgiler de veren Gürsoy; programlı teftiş süreci işyerlerinde yapılan ilk teftiş, işçi ve işveren yetkililerine yönelik eğitim ve bilgilendirme toplantıları, tespit edilen mevzuata aykırılıkların giderilmesine yönelik rehberlik, noksanlık ve aykırılıkların giderilmesine yetecek bir süre verilmesi ve söz konusu sürenin sonunda yapılacak kontrollerden oluştuğunu ifade etti ve teftiş süreci sonunda işverenler tarafından ihlali giderilmeyen noksanlık ve aykırılıkların bulunması halinde idari para cezası uygulanacağını belirtti. Başkan Yardımcısı Ali Sürücü'de ziyaretten duyduğu memnuniyeti dile getirerek, müfettişlere teşekkürlerini ilettili.

Resim 3.18- Boğaz Gazetesi (14.02.2013)



Resim 3.19- Yenigün (03.07.2013)

# BAKANLIK AVM'LERİ MERCEK ALTINA ALDI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, alışveriş merkezlerindeki işyerlerinde denetimi artırma kararı aldı.

HABER  
SPOT

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, alışveriş merkezlerindeki işyerlerinde denetimi artırma kararı aldı.**

HABER  
İÇERİK

Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığı tarafından İzmir, Aydın, Denizli ve Manisa'da faaliyet gösteren AVM'lerde denetime başlandı. Denetimler, AVM'lerde işçilerin çalışma sürelerinin yasal sınırlara uygun hale getirilmesi, her türlü kayıt dışılığın önlenmesi, çalışanlara yıllık izinlerinin kullanılması gibi konuları içeriyor. Denetimler bu yıl boyunca devam edecek. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi Ömer Faruk Ağca, denetimlerdeki esas amacın işvereni cezalandırmak değil yasal mevzuata uygun çalışmalarını sağlamak olduğunu söyledi. Ağca, "İşverene sözkonusu mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidermesi için belli bir süre vereceğiz. İhlali giderilmeyen noksanlık ve aykırılıkların bulunması halinde işverenlere para cezası uygulanabilecek" dedi.

YENİASIR

Resim 3.20- Yeni Asır (15.04.2013)

GÜNCEL  
03 TEMUZ 2013Manisa  
OLAY

5

# Çalışma hayatında yeni dönem

Manisa Ticaret ve Sanayi Odası tarafından düzenlenen "Çalışma Hayatının Denetiminde Yeni Dönem ve Yeni Yöntemler" konulu panel Saruhan Oteli'nde yapıldı. Panelde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri, Manisalı işverenlere ve işveren vekillerine, iş mevzuatında bir risk olarak çalışma süreleri ile 4857 ve 6331 sayılı kanunlara göre işverenlerin hukuki ve cezai sorumluluktan hakkında bilgi verdi.



Haber: Berna MENİŞ

Saruhan Oteli'nde düzenlenen panelde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet Tazel, İş Teftiş Kurulu Başkanı Yardımcısı Arif Şimşek, İş Teftiş Grup Başkanı Şayyap Er, Manisa Çalışma ve İş Kurumu Müdürü Yüksel Uçar, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Yardımcısı Yazar Coşkun katıldı.

Panelin açılış konuşmasını yapan Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Yardımcısı Yazar Coşkun, "Dünyeye entegre olma, sanayi devrimleri ile küresel rekabet yapayın bir yoldur. Üçüncü devrimin zorlu bir mücadele içinde iş-

dem yaratmak, ekonomi yaratmak için sokulmuş çalışıyorlar. Bu ağır rekabet koşullarında, iş hayatında sorunlarla başlaşıyor, ayakta kalma mücadelesi veriyorsunuz. Bunu yaparken de, zaman zaman mevcut kaynaklardan değişiklikler yeterince takip etmiyor ve maddesel cezai yaptırımlarla karşılaşıyorsunuz" diye konuştu. Coşkun, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı destekleyen olaya daha önem vermek lazım, böylece günün modern tabiri ile profesyonel yaklaşım nereden de kulamak istiyorum" dedi.

İş Teftiş Üzme Grup Başkanı Şayyap Er yaptığı konuşmasında, "İş teftişi iş gücünün



korunması kapsamında iş sağlığı ve güvenliği baskısı, çalışma koşulları, iş güvenliği, ücretler, çalışma saatleri, izinler ve benzeri yönden yasal mevzuatı uygulamaların denetimi yapılmaktadır. Bu nedenle de çalışma hayatında



tarafından bazı iş teftişleri tek başına yeterli olmadığı, hasta olmasının da olanağı olduğu bildirildi. Çalışma uygulamalarında mevzuatın uygulanmasını sağlayan ve uygulanan kriterlerin uygulanmasını sağlayacakları, iş teftişleri de yine iyiliğe taraftar ve bilgi içinde yürülebilecekleri uygulamaları bildiriyor" diye konuştu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet Tazel ise yaptığı konuşmasında yeni dönem ve yeni yöntemler üzerine genel bir bilgi verdi. Tazel, "Bünyemiz gibi iş teftiş devletin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatı uygulamalarını, izlenimi, denetimleri ve teftişleri veriler genel olarak



değişim ve yenilikler için olduğu gibi iş teftişleri için de önemli sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar hızla gelişen teknolojiye ayak uydurmak, değişim veya yeni oluşan mükerrer, kayıt dışı istihdam, okunmuş çalışma şartları, hizmet alanlarının algılanmalarının



ve beklentilerin farklılaşması, toplumsal ve ekonomik şartların değişmesi yönünde analize ihtiyaç vardır. Gerek belirttiklerimiz bu sorunların çözümüne yönelik olarak, gerekse iş teftişlerinin önemiyle ilgili ve önlemeye katkıları sağlamak amacıyla yeni stratejiler belirleme ve geliştirme ihtiyacı doğmuştur" açıklamasında bulundu.

Koordinatörlüğünü İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet Tazel'in başkanlığında

kurulan olanak İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet Tazel, İş Teftiş Kurulu Başkanı Yardımcısı Arif Şimşek, İş Teftiş Kurulu Başkanı Şayyap Er, Manisa Çalışma ve İş Kurumu Müdürü Yüksel Uçar, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Yardımcısı Yazar Coşkun katıldı.

İki gün sürdüren panelin birinci oturumunu İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet Tazel yaptı. Panelin ikinci oturumunda ise İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet Tazel, İş Teftiş Kurulu Başkanı Yardımcısı Arif Şimşek, İş Teftiş Kurulu Başkanı Şayyap Er, Manisa Çalışma ve İş Kurumu Müdürü Yüksel Uçar, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Yardımcısı Yazar Coşkun katıldı.

Resim 3.21- Güncel (03.07.2013)



# 4.BÖLÜM

## SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.Sonuç

4.2.İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Öneriler

4.3.Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



## 4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1.Sonuç

Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, öncelikli risk olarak belirlenen sorunların çözümlenmesi amacıyla, Trabzon, Giresun, Ordu, İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Balıkesir, Bursa ve Çanakkale illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında yürütülen programlı teftişte toplam 21 müfettiş görev almıştır. İşyerlerinde teftişe başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını arttırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiştir. Anılan faaliyetlere teftiş sürecinde de devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını arttırmak amacıyla yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla işbirliği yapılmıştır.

Yapılan teftişler sonucunda;

- Trabzon, Giresun, Ordu, İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Balıkesir, Bursa ve Çanakkale illerinde toplam 280 işyerinde 3.705 işçiye ulaşılmıştır.
- Teftiş yapılan işyerlerinin tamamı Alışveriş Merkezleri içinde kurulu bulunan işyerlerinden seçilmiştir. İşyerlerinde çalışan işçi sayılarına göre 150 işyerinin mikro, 117 işyerinin küçük, 13 işyerinin orta ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.
- Teftiş yapılan 280 işyerinde çalışan işçilerin yaklaşık %53'ünün erkek, %47'sinin ise kadın işçi olduğu tespit edilmiştir.
- Yapılan teftişler sonucunda işçilerin yaklaşık %68'inin 18- 25, %25'inin 26-35, %7'sinin de 36 ve üstü yaş aralığında olduğu, ulaşılan toplam 3.705 işçiden sadece 16'sının 15-17 yaş aralığında bulunduğu tespit edilmiştir.
- İşçilerin yaklaşık %90'ının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %10'unun da kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştığı tespit edilmiştir.
- Teftiş edilen işyerlerinde çalışanların ücret ödeme sistemine göre yaklaşık % 5'i saatlik ücret, % 2'si günlük ücret, % 93'ü de aylık ücret almaktadır.
- Toplam 3 işyerinde çalışan 42 işçiden 24 ünün gerçek ücretleri ile kaydi ücretleri arasında fark tespit edilmiş, tüm işçilerin kaydi ücretleri düzeltilmiş, 24 işçinin kaydi ücretlerinde net 1.920 TL iyileştirme sağlanmıştır.
- İşçilerin eğitim durumları değerlendirildiğinde % 12'sinin ilkokul, %7'sinin ortaokul, %53'ünün lise, % 18'inin üniversite öğrencisi ve % 10'unun da üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.
- İstihdam edilen işçilerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde; % 25' inin 6 aydan az, % 33'ünün 6 ay-1,5 yıl, %24'ünün 1,5-3 yıl, %10' sinin 3-5 yıl, %7' sinin 5-10 yıl ve % 2'sinin on yıldan fazla kıdemine olduğu tespit edilmiştir. 3 yıl ve daha az hizmeti olanların oranının yaklaşık % 82 olduğu, bu durumu da sektördeki işçi devriminin yüksek olduğu görülmektedir.



- Ücretler bakımından konu ele alındığında; işçilerin %42'sinin asgari ücretin üzerinde, %58'inin asgari ücret seviyesinde olduğu, asgari ücret üzerinde ücret alanların da %80 kadarının asgari ücretin 50-100 TL kadar üzerinde ücret aldığı anlaşılmıştır.
- 190 işyerinde 2.052 işçiye toplam net 1.066.125,10 TL ödeme yaptırılmıştır. Bu ödemenin 64'i fazla çalışma, %25'nin genel tatil, % 10'unu ücret, %1'inin hafta tatili çalışması ücreti ve diğer ücretler oluşturmaktadır.
- 190 işyerinde 2.052 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili günü ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile diğer alacakları karşılığı olarak brüt 1.489.209,52 TL ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan ödemelerden 226.273,02 TL vergi, 469.914,84 TL sigorta primi olmak üzere toplam 696.187,86 TL kamu geliri sağlanmıştır.
- Programlı teftiş kapsamında 280 işyerinde teftiş yapılmış, yapılan teftişler neticesinde 103 işyerine 572.336,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

## 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

### 4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Öneriler

- Müfettişlerin farklı görüşlerinin olduğu konularda İş Teftiş Kurulu bünyesinde direkt iletişime geçebileceğimiz ve bilgi alabileceğimiz bir birimin oluşturulması,
- Tespit edilen ve ödenmesi istenilen fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil çalışması vb. gibi ücretlerin yüksek olması nedeniyle geriye dönük son bir yıllık dönemin incelenmesi, teftişlerin rehberlik odaklı olması,
- Haksız rekabetin önlenmesi için alışveriş merkezlerinde yapılan denetimlere paralel olarak aynı bölgedeki cadde mağazalarının da teftiş programına alınması,
- Sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılarak sektörde çalışan işçilerin örgütlenmesinin sağlanması önerilmiştir.

### 4.2.2. Sektör/Alana İlişkin Sorunlar ve Öneriler

- **İşçi sirkülasyonunun yüksek olması ve bu işin geçici iş olarak görülmesi:** Perakende sektörüne yönelik olarak meslek liselerinde bölümler açılmalı, mesleki eğitimin etkinliği artırılmalı ve bu bölümlerden mezun olan öğrencilere sektörde öncelik tanınmasına imkân verecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- **Öğrenim durumları yüksek olan kişilerin sektörde çalışma hayatına giriş yapması, işi benimsememesi ve ücreti beğenmemesine neden olması:** Çalışanların verimliliğinin artmasına ve işçi deviniminin azalması için meslek liseleri, yüksekokullar ve üniversitelerde sektörün büyüklüğü göz önüne alınarak yeterli sayıda öğrenci yetiştirilmelidir.
- **Sektörde faaliyet gösteren işverenler arasında iletişimin güçlendirilmesi:** Perakendecilik sektörüne özel meslek örgütleri kurulmalı, bu örgütlerin sektörün problemlerine çözüm üretme noktasında etkin rol alması sağlanmalıdır.



- **Alışveriş Merkezlerinin günlük hizmet süresinin uzun olması:** Alışveriş merkezlerinin açık olma süresinin uzun olması, çalışma sürelerinde mevzuat ihlallerinin artması sonucunu doğurmaktadır. Son yıllarda alışveriş merkezlerinin açık olma süresinin özel günlerde ve hafta sonlarında da artış gösterdiği görülmektedir. Alışveriş merkezinin hizmet sürelerinin artışının önüne geçilmeli, bu sürelere yasal sınırlar konulmalıdır.

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

#### 4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

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

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

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

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

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

- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, ağırlıklı olarak sanayiye sektörüne yönelik düzenlendiği, mevzuatta organize perakendecilik veya daha genel anlamıyla "hizmet sektörüne" özgü hususlara daha ayrıntılı olarak yer verilmelidir.

- Kısmi süreli iş sözleşmesine göre ve çağrı üzerine iş sözleşmesine göre çalışan işçilere (haftanın altı günü çalışmayan) hafta tatili ücreti ödenmemektedir. Bu uygulamanın, Anayasanın eşitlik ilkesine ve dinlenme hakkı ilkesine, 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci ve 13 üncü maddelerine aykırı olduğu düşünülmektedir. Bu hususun yasal mevzuat çerçevesinde düzenlenmesi gerekmektedir.

- Organize perakendecilik sektöründe çalışan işçilere ücretlerinin dışında düzenli aralıklarla ve önemli miktarlarda prim ödemesi yapılmaktadır. Yapılan prim ödemelerinin esasları iş sözleşmelerinde belirtilmemekte ve işçiye her ay ödenen ücretler farklılık göstermektedir. Prim uygulaması esas alınarak çalıştırılan işçiler ile işverenler arasında imzalanan iş sözleşmelerinde prim ödeme kriterlerinin yazılı olması şartının konulması uygun olacaktır.

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

- İşverenler kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırdıkları işçilerin iş sözleşmesini göstermek suretiyle işçilerinin sigortalı prim gün sayısını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu sözleşmelerin başlığında "kısmi süreli iş sözleşmesi" ibaresini görünce sözleşmede belirtilen çalışma süresini dikkate almaksızın işvereniğin her ay farklı sürelerde bildirdiği prim gün sayılarını incelemeksizin işlem yapmaktadır. Prim gün sayıları 4857 ve 5510 sayılı Kanunlar dikkate alınmaksızın 1 ila 29 gün arasında gösterilebilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin haftalık çalışma süresi iş sözleşmesinde belirtilmelidir. Bu sürenin iş mevzuatına göre üst sınırı 30 saattir. Haftalık çalışma süresi 30 saat ise sigorta prim gün sayısı 16-17, haftalık çalışma süresi 22,5 saat ise sigorta prim gün sayısı 12-13 olmalıdır. Prim gün sayısına yönelik yapılan işlemlerde rastlanılan bu husus için Sosyal Güvenlik Kurumuna bilgi verilmesi uygun olacaktır.

- Programlı teftiş sırasında organize perakende sektöründe çalışma süreleri, ara dinlenme süreleri, hafta tatili uygulanması ve fazla çalışma hükümlerine aykırılığın yoğun olduğu tespit edilmiştir. Bu ihlallerin temel sebebinin alışveriş merkezlerinin günlük hizmet sürelerinin uzun olmasındandır. Alışveriş merkezlerinin hizmet sürelerinde artış eğilimi olduğu da ayrı bir gerçektir. Alışveriş merkezlerinin hizmet sürelerinin artışının önüne geçilmeli, bu sürelere yasal sınırlar konulmalıdır. Alışveriş merkezlerinin akşamları erken kapanması ve haftanın bir günü tatil edilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiği düşünülmektedir.

