



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



**YER ALTI VE YER ÜSTÜ KÖMÜR OCAKLARI İLE YER ALTINDA  
FAALİYET GÖSTEREN DİĞER MADEN OCAKLARINDA  
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ  
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**





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

**YER ALTI VE YER ÜSTÜ KÖMÜR OCAKLARI İLE  
YER ALTINDA FAALİYET GÖSTEREN  
DİĞER MADEN OCAKLARINDA  
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ  
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**

2015, Aralık





*K. Atatürk*



# ÖNSÖZ

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun yürüttüğü teftiş faaliyetlerinin temel amacı, çalışanların çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, kadınlar, çocuk ve genç işçiler, engelliler gibi dezavantajlı grupların korunması, sosyal güvenliğin sağlanması, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının en düşük seviyeye indirilerek çalışma barışının tesis edilmesidir.

Bu bağlamda İş Teftiş Kurulu, gerçekleştirdiği araştırma faaliyetleriyle en sorunlu sektör ve alanları belirlemede, öncelikli olarak giderilmesi gereken riskleri saptamakta ve teftiş faaliyetlerini bu alanlar ve riskler üzerinde yoğunlaştırarak kaynakların en etkili şekilde kullanılmasını sağlamaktadır.

Kurulumuz, teftiş faaliyetleri ile paralel şekilde işçi ve işverenler başta olmak üzere tüm sosyal taraflara yönelik, eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirerek önleyici bir yaklaşım da izlemektedir. Çalışma yaşamının risklerini konu alan yayınlar çıkararak, bilgilendirme ve bilinçlendirmede daha geniş kitlelere ulaşmaya çalışmaktadır.

Ülkemizde son yıllarda, özellikle yeraltı maden işleri ile ilgili olarak, gerek iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekse de işçilerin çalışma şartları ve süreleri, sosyal ve ekonomik hakları gibi alanlarda önemli yasal değişiklikler yapılmıştır. Bu itibarla, gerek sektörün önemli değişimler geçirmiş olan mevzuata uyumunu sağlamak ve kontrol etmek amacıyla, gerekse de sektörün yapısından kaynaklanan risklerin varlığı dolayısıyla, 2015 yılında İş Teftiş Kurulunca Türkiye genelinde "Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları ile Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu programlı teftiş kapsamında görev alan, bu çalışmaların yürütülmesinde ve elinizdeki bu kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen başta müfettişlere, katkı ve katılımı olan tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan işveren ve çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim.

Saygılarımla.

**Hulusi AY**

**İş Teftiş Kurulu Başkanı**

# İÇİNDEKİLER

## 1. BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı	15
1.2. Teftişin Amacı	15
1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler	16
1.4. Çalışma Takvimi	16
1.5. Görev Yapılan İller	16
1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	17

## 2. BÖLÜM

### TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe	23
2.2. Yöntem	23
2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri	30
2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	30
2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri	31
2.5.1. Tanımlar	31
2.5.2. İşyerlerinin Tanımı	34
2.5.3. Yapılan İşler	36

## 3. BÖLÜM

### TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması	41
3.2. Teftiş Aşaması	43
3.3. İstatistikler	44
3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	44
3.3.1.1. Teftişi Gerçekleştirilen İşyerlerinin Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Dağılımı	44
3.3.1.2. Teftişi Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı	45
3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri	46
3.3.1.4. İşin Niteliği	47
3.3.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	47
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler	48
3.3.2.1. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	48
3.3.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı	48



3.3.2.3. İşçilerin Yaptıkları İşlere Göre Dağılımı	49
3.3.2.4. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	50
3.3.2.5. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılım	51
3.3.2.6. Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım	51

## 4. BÖLÜM

### MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Teftişlerde Tespit Edilen Mevzuat İhlalleri ve Teftiş Sonucunda Sağlanan İyileştirme Oranları	55
4.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre Mevzuat İhlalleri Dağılımı	57
4.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Tespit Edilen Mevzuat İhlalleri ve Noksanlıklar	57
4.4. İşçi Alacakları Yönünden Yapılan İyileştirmeler	58
4.5. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	62
4.6. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	64
4.7. Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	65

## 5. BÖLÜM

### SONUÇ

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	69
5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri	69
5.1.2. Uygulanması İstenen İdari Para Cezaları	70
5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar	74
5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme	75
5.3. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri	78
5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Önerileri	78
5.3.2. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Önerileri	78
5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	80
5.4.1. Mevzuat İle İlgili Öneriler	80
5.4.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlarla İlgili Öneriler	81

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1- Programa Alınan İşyerlerinin İşçi Sayılarına Göre Dağılımı	19
Tablo 2- Madencilik Ve Taşocakları İşkolundaki Meslek Kodları	30
Tablo 3- Madencilik Sektöründeki İşyeri ve Sigortalı Sayıları	34
Tablo 4- İllere Göre Teftişi Yapılan İşyeri Sayıları	45
Tablo 5- Teftişi Gerçekleştirilen İşyerlerinin İşçi Sayılarına Göre Dağılımı	46
Tablo 6- Teftişi Gerçekleştirilen İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı	47
Tablo 7- İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	48
Tablo 8- İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı	48
Tablo 9- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	50
Tablo 10- Mevzuat İhlalleri Ve İyileştirme Oranları	55
Tablo 11- İşçilere Yapılan Ödemelerin İllere Göre Dağılımı	58
Tablo 12- İşçilere Yapılan Ödemelerin Türlerine Göre Dağılımı	61
Tablo 13- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirleri	62
Tablo 14- İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirlerinin İllere Göre Dağılımı	63
Tablo 15- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	65
Tablo 16- Ödenmeyen İşçi Alacakları	69
Tablo 17- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	71
Tablo 18- Suç Duyurusu ve İhbarlar	75

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1- Teftiş Programına Alınan İller	17
Şekil 2- Dünyada Tüketilen Enerji Kaynaklarının Dağılımı	27
Şekil 3- Ülkemizde Elektrik Üretiminde Kullanılan Enerji Kaynaklarının Dağılımı	28
Şekil 4- Teftişi Gerçekleştirilen İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı	35
Şekil 5- Teftiş Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı	46
Şekil 6- İşyeri Ölçekleri	46
Şekil 7- Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	47
Şekil 8- Teftiş Yapılan İşyerlerinde İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	48
Şekil 9- İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı	49
Şekil 10- Yaptıkları İşlere Göre İşçilerin Dağılımı	49
Şekil 11- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	50
Şekil 12- Teftiş Edilen İşyerlerindeki Ücret Ödeme Sistemi Dağılımı	51
Şekil 13- Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım	51
Şekil 14- İşçilere Yapılan Ödemeler	61
Şekil 15- İşçilere Yapılan Ödemelerin Türlerine Göre Yüzdesele Dağılımı	62
Şekil 16- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirleri	62
Şekil 17- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirlerinin Yüzdesele Dağılımı	63
Şekil 18- Ödenmeyen İşçi Alacakları	70

## RESİMLER LİSTESİ

Resim 1- Linyit	31
Resim 2- Linyit Sahaları Rezerv Haritası	34
Resim 3- Yeraltı Kömür Ocağı Tüneli	36
Resim 4- Makineli Sistem İle Yer Altında Kömür Çıkarma Faaliyeti	37
Resim 5- Yer Üstü Linyit Ocağı	37
Resim 6- Dekapaj Çalışması	38
Resim 7- Zonguldak Valiliği Ziyareti	44
Resim 8- Sivas Valiliği Ziyareti	44
Resim 9- Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü	45
Resim10- Manisa'nın Soma İlçesinde Faaliyet Gösteren Bir Maden İşletmesi Çalışanları ile Soma Devlet Hastanesi Personeli Arasında 24.03.2015 Tarihinde Oynanan Voleybol Maçı	46





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

# 1. BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

- 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

## GENEL BİLGİLER

### 1.1. Teftiş Programının Adı

Teftişin adı, "Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi"dir.

### 1.2. Teftişin Amacı

Teftişin temel amaçları;

- Yeraltı ve yerüstü kömür ocakları ile yeraltında faaliyet gösteren diğer maden ocaklarında öncelikli riskleri oluşturan;
- Yasa ile hüküm altına alınan günlük, haftalık iş süreleri sınırlarına, postalar halinde çalışmalara ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık,
- Yoğun fazla çalışma yapılması,
- Dinlenme süresi sınırlarına uyulmaması,
- Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemelere aykırılık,
- Fiili ücret - kaydi ücret farkı,
- Ücretlerin banka aracılığı ile ödenmemesi,
- Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin ödenmemesi/eksik ödenmesi veya kayıtlara yansıtılmaksızın ödenmesi,
- İzinsiz yabancı uyruklu çalıştırma,
- Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kuruluş ve işleyişindeki aykırılıklar gibi risklerin, önleyici denetim modeli doğrultusunda önüne geçilmesi,
- Çalışma süresi sınırlarının, dinlenme süresi sınırlarının, yıllık ücretli izin haklarının tüm çalışanlara uygulanmasının temin edilmesi ve bu sayede işyerlerinde ilave istihdam olanaklarının yaratılması,
- Kayıt dışı yapılan ödemelerin kayıt altına alınması, hiç ödenmeyen işçi alacaklarının ödettirilmesi, bu sayede vergi ve sigorta primi olarak kamu alacağı sağlanması, ücretlerin noksansız ve zamanında ödenmesinin sağlanması, izinsiz yabancı uyruklu işçi ve sigortasız işçi çalıştırılmasının engellenmesi,



**CSGB**

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

- Yasaya aykırı olarak kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin önlenmesi ve işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması, olarak belirlenmiştir.

Bununla birlikte iş teftişi genel olarak, çalışma yaşamında var olan sorunların giderilmesi konusunda, işçi, işveren kuruluşları, meslek örgütleri, medya ve sivil toplum kuruluşlarını da sürece dahil ederek, kalıcı ve sürdürülebilir çözümler üretmeye çalışmaktadır. Çalışma barışı içerisinde taraflar arasında uyum sağlanarak, çalışanların işyerlerindeki memnuniyetlerini artırmak, işçilerin yasal hak ve sorumluluklarının bilincinde olmasını sağlamak ve işyerlerinin mevzuat hükümlerine uyumlu hale getirilmesini amaçlamaktadır.

Diğer yandan, Teftiş Programı sonucunda elde edilen iyileştirmelerin kontrol denetimleri ile ölçülebilmesi ve denetimlerin belirli süreye yayılarak doğru ve güvenilir bilgilere ulaşılması amaçlanmıştır.

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

Çalışma Planı'nda programlı teftişin, grup başkanlıklarının her birinde, ikişer müfettişten oluşan heyetler halinde yürütülmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda programlı teftişin yürütümünde toplam 26 İş Başmüfettişi, İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcısı görev almıştır.

### **1.4. Çalışma Takvimi**

Programlı teftişin uygulama dönemi 01/03/2015 - 31/12/2015 tarihleri arası olarak belirlenmiştir.

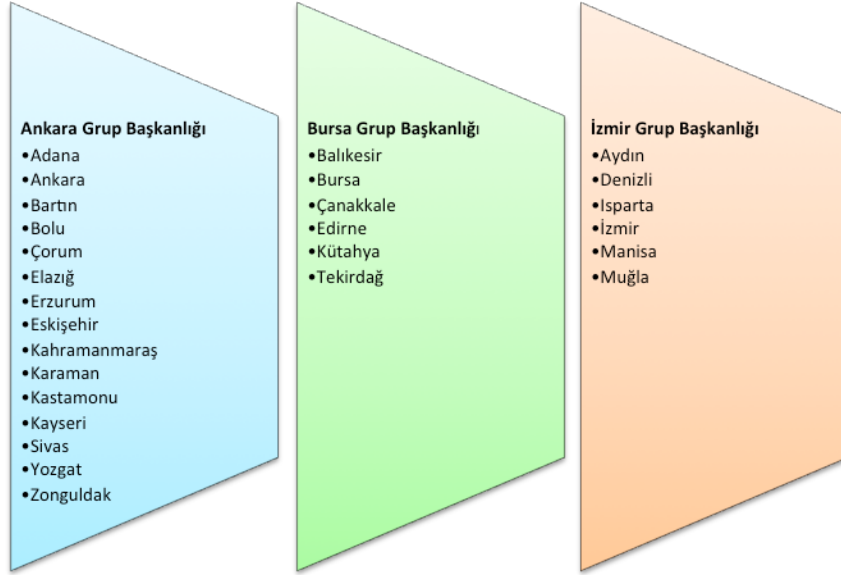
### **1.5. Görev Yapılan İller**

Programlı teftişte,

**İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığına;** Adana, Ankara, Bartın, Bolu, Çorum, Elazığ, Erzurum, Eskişehir, Kahramanmaraş, Karaman, Kastamonu, Kayseri, Sivas, Yozgat ve Zonguldak

**İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığına;** Aydın, Denizli, Isparta, İzmir, Manisa ve Muğla

**İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığına;** Bursa, Balıkesir, Çanakkale, Edirne, Kütahya ve Tekirdağ illerinde olmak üzere, 27 ilde faaliyet gösteren toplam 328 işyerinde teftiş yapılması planlanmıştır.



Şekil 1- Teftiş Programına Alınan İller

## 1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Madencilik sektörü, tarım ile birlikte ekonominin iki temel hammadde üreticisinden biri durumundadır. Bu niteliği nedeniyle madencilik sektörü, ekonomiye doğrudan yaptığı katkı ve ekonominin diğer alanlarına, özellikle imalat sektörüne sağladığı girdiler nedeniyle ekonomide önemli bir yere sahiptir.

Madenler doğası gereği buldukları yerde çıkarılmak zorundadırlar. Maden çıkartma süreçleri ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan tüm tarafların içinde olduğu hassas ve bütüncül bir yapıya gereksinim duymaktadır. Diğer yandan, toplumsal refahın artırılmasında ve istihdamın sağlanmasında öncü rol oynayan sanayinin bel kemiğini, hammaddeler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çevreye zarar vermeyen, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını sağlayan, güçlü ve ekonominin lokomotifini olma potansiyeline sahip bir madencilik sektörü için gerekli koşulların oluşturulması gerekmektedir.

Linyit, ısı değeri düşük, barındırdığı kül ve nem miktarı fazla olduğu için genellikle termik santrallerde yakıt olarak kullanılan bir kömür çeşididir. Buna rağmen yer kabuğunda bolca bulunduğu için sıklıkla kullanılan bir enerji hammaddesidir. Taşkömürü ise yüksek kalorili kömürler grubundadır.

Dünya Enerji Konseyi tarafından 75 civarında ülkede bulunduğu raporlanan dünya kömür rezervlerinin en büyük kısmı (237,3 milyar ton) ABD'de yer almaktadır. ABD'yi 157 milyar ton ile Rusya Federasyonu ve 114,5 milyar ton ile Çin izlemektedir. Diğer kömür zengini ülkeler arasında; Avustralya (76,4 milyar ton), Hindistan (60,6 milyar ton), Almanya (40,7 milyar ton), Ukrayna (33,9 milyar ton), Kazakistan (33,6 milyar ton) ve Güney Afrika Cumhuriyeti (30,2 milyar ton) bulunmaktadır. Dolayısıyla, dünya kömür rezervlerinin %90'dan fazlası bu 9 ülkenin sınırları içinde yer almaktadır.



**CSGB**

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

Dünya Enerji Konseyi'nin araştırmalarına göre; dünya kanıtlanmış işletilebilir kömür rezervi toplam 861 milyar ton büyüklüğündedir. Söz konusu rezervin; 405 milyar tonu antrasit ve bitümlü kömür, 261 milyar tonu alt bitümlü kömür ve 195 milyar tonu ise linyit kategorisindedir.

Dünya 2012 yılı toplam kömür üretimi dikkate alındığında, küresel kömür rezervlerinin yaklaşık 142 yıl ömrü bulunduğu hesaplanmaktadır.

Ülkemizin rezerv ve üretim miktarları açısından linyitte dünya ölçeğinde orta düzeyde, taşkömüründe ise alt düzeyde olduğu söylenebilir.

Dünya linyit rezervinin yaklaşık %1,6'sı ülkemizde bulunmaktadır. Bununla birlikte linyitlerimizin büyük kısmının ısı değeri düşük olduğundan termik santrallerde kullanımı ön plana çıkmıştır. Ülkemizin linyit rezervinin yaklaşık %46'sı Afşin-Elbistan havzasında bulunmaktadır. Ülkemizin en önemli taşkömürü rezervleri ise Zonguldak ve civarındadır. Zonguldak Havzası'ndaki toplam taşkömürü rezervi 1,322 milyar ton, buna karşılık görünür rezerv ise 519 milyon ton düzeyinde bulunmaktadır.

Linyit sahaları ülkemizde bütün bölgelere yayılmış olup bu sahalardaki linyit kömürünün ısı değerleri 1000-5000 kcal/kg arasında değişmektedir. Ülkemizdeki toplam linyit rezervinin yaklaşık %68'i düşük kalorili olup %23,5'i 2000-3000 kcal/kg arasında, %5,1'i 3000-4000 kcal/kg arasında, %3,4'ü 4000 kcal/kg üzerinde ısı değerindedir.

2012 yılında 121 Milyon Ton Eşdeğer Petrol (MTEP) olan ülkemizin toplam birincil enerji tüketiminde kömürün payı %31'dir.

Ülkemizin 2013 sonu itibariyle kömüre dayalı santral kurulu gücü 12.563 MW olup toplam kurulu gücün %20'sine karşılık gelmektedir. Yerli kömüre dayalı kurulu güç 8.515 MW (%13,3) ve ithal kömüre dayalı kurulu güç ise 4.048 MW (%6,3) şeklindedir.

2005 yılından itibaren enerji üretiminde yerli kaynaklara önem verilmesi ve dışa bağımlılığın azaltılması hedefleri çerçevesinde sanayileşme ve nüfus artışına paralel olarak artan enerji talebinin karşılanması amacıyla; yeni kömür sahalarının bulunması ve bilinen sahaların geliştirilmesi çalışmalarına hız verilmiştir. Kömür aramalarında sondaj miktarı son beş yılda beş kat artmış, aramaların sonucunda 8,3 milyar ton olan mevcut rezerve ilave olarak; 2008 Mayıs ayı itibarı ile 4,1 milyar ton yeni linyit rezervi tespit edilmiştir.

2013 yılında kömüre dayalı santrallerden toplam 61,5 TWh brüt elektrik üretilmiş olup, bunun toplam brüt elektrik üretimi içerisindeki payı %25,7 düzeyindedir.

2005-2012 yılları arasında yaklaşık 5,8 Milyar ton rezerv artışı sağlanmıştır. 2005 yılında 8,3 Milyar ton olan linyit rezervleri 2012 yılı sonu itibariyle 14 Milyar tonu aşmıştır.

İthal bir kaynak olan doğalgazın elektrik üretiminde kullanılması yerine, rezervleri belirlenen ve termik santral kurulabilecek özellikte olan linyit sahalarımızın hızla devreye sokulması ve mevcut santrallara yeni ünitelerin ilave edilmesi, ülke ekonomisi için de oldukça önemlidir.

Taşkömürü işletmelerinin Zonguldak ve civarında yoğunlaşması, linyit ve diğer yer altı maden

işletmelerinin ülke geneline yayılmış olması nedeniyle, İş Teftiş Kurulu Ankara, İzmir ve Bursa Grup Başkanlıklarınca 27 ilde toplam 328 işyeri teftiş programına alınmıştır.

Teftiş programına alınan işyerlerinin genel olarak kömür ocakları olmasına özen gösterilmiş, bunun yanında yeterli kömür ocağı bulunmayan illerde yer altında faaliyet gösteren diğer maden ocaklarının teftişe alınmasına dikkat edilmiştir.

Teftiş programına alınan işyerleri genel olarak küçük, orta ve büyük ölçekli işyerleri ile hazırlık aşamasında faaliyette bulunan işyerlerinden oluşmaktadır. Programa alınan işyerlerinin tespit edilen işçi sayılarına göre büyüklüklerini gösteren tablo aşağıda yer almaktadır.

<b>İşyeri Büyüklüğü</b>	<b>İşyeri Sayısı</b>
Mikro (1 - 9)	18
Küçük (10 – 49)	119
Orta (50 – 249)	147
Büyük (250+ )	44
<b>TOPLAM</b>	<b>328</b>

Tablo 1- Programa Alınan İşyerlerinin İşçi Sayılarına Göre Dağılımı



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

# 2. BÖLÜM

## TEFTİŞİN TANIMI

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







## 2. BÖLÜM

### TEFTİŞİN TANIMI

#### 2.1. Gerekçe

##### 2.1.1. İşyeri Ölçekleri

İnsan ve toplum hayatında vazgeçilmez bir yer tutan “Madencilik” sektörü, tarih boyunca gelişmiş ülkelerin sahip oldukları teknoloji ve refah düzeyine ulaşmalarında en etkin rol oynayan faktörlerden biri olmuştur. Madencilik, özellikle tarım ile birlikte toplumların hammadde ihtiyaçlarını sağlayan iki temel üretim alanından birisi konumundadır.

Doğal kaynaklarını etkin bir biçimde kullanan gelişmiş ülkeler, var olan ekonomik güçlerini büyük anlamda buna borçludur. Sektör, gerek ekonomiye doğrudan yaptığı katkılar, gerekse ekonominin diğer alanlarına, özellikle imalat sektörüne sağladığı girdiler nedeniyle özel bir öneme sahiptir. Sektörler arasında en yüksek katma değer ve istihdam yaratma kapasitesine sahip olan madencilik sektörü, daha çok kırsal alanlara yakın yerlerde gerçekleştirildiği için kente olan göçü önlemekte ve bölgesel kalkınmayı da hızlandırmaktadır. Bu nedenle gerek ekonomik gerekse sosyal kalkınma politikalarının oluşturulmasında, sektöre özel bir önem verilmesi gerektiği açıktır. Doğru plan ve politikaların takip edilmesi sonucunda sektörün üretim, istihdam vb. ekonomik göstergelere önemli katkılar sağlayacağını ve ülke imalat sanayi için itici bir güç olacağını göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Günümüzde, dünyada yıllık 1,5 trilyon USD değerinde 10 milyar tonun üzerinde maden üretilmektedir. Bu rakamın %75’i enerji ham maddeleri, %10’u metalik madenler ve %15’i endüstriyel hammadde üretimine aittir. Bu kapsamda verilen değerlerden madencilik endüstrisinin dünya ekonomisi için ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

Madencilik, bir yandan yarattığı yüksek katma değer ile toplumların refah düzeyini doğrudan etkilerken; diğer taraftan sağladığı ham madde, ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetler ile sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmesini temin etmektedir. Bugünün gelişmiş sanayi ülkelerinin hemen hepsinde madencilik sektörü, ekonomik kalkınmayı başlatan “öncü sektör” görevini üstlenmektedir. Günümüzde madenciliğin “Gayrisafi Millî Hasıla”daki payı ABD’de % 4,2; Kanada’da % 7,5; Avustralya’da % 8,7 iken, ülkemizde bu oran % 1,5 seviyesindedir.

Türkiye, karmaşık jeolojik durumu ve tektonik yapısı gereği çok çeşitli maden kaynaklarına sahip bir ülkedir. Bu jeolojik ve tektonik yapı, aynı zamanda maden yataklarının küçük boyutlu ve çok parçalı olmasının da bir nedenidir. Ülkemiz, maden kaynakları bakımından çeşitliliğe sahip olmasına rağmen;



**ÇSGB**

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

sadece bor, mermer ve trona yataklarında dünya çapında önemli rezervlerimiz vardır. Ülkemizde 50'ye yakın maden üretilmekte olup bunların başında; altın, krom, manyezit, feldspat, barit, kömür gibi enerji madenleri ve endüstriyel madenler gelmektedir.

Kömürün, diğer birincil enerji kaynakları ile karşılaştırıldığında tartışmasız çok fazla olan rezerv ömrü ve yeryüzündeki geniş dağılımı nedeniyle özellikle 2030 yılından sonra çok daha büyük bir önem kazanması beklenmektedir.

Enerjide son dönemde giderek artan dışa bağımlılığımızın azaltılmasında yerli linyit kaynaklarımız ülkemiz açısından önemli bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. Ancak, ülkemiz linyitlerinin Tunçbilek ve Soma linyitleri hariç büyük bir bölümü düşük ısıl değere sahip olup yüksek oranda kül, uçucu madde, nem ve kükürt içermektedir. Yakıtların emisyon değerleri linyitte 900 gr/kWh, taşkömüründe 800 gr/kWh, petrolde 800 gr/kWh, doğal gazda 400 gr/kWh'dir. Bununla birlikte, linyitlerin yaklaşık % 80'i sanayi tesislerindeki kullanım standartlarına uymadığından, termik santraller ülkemiz için ayrı bir önem taşımaktadır. Son yıllardaki yeni yakma teknolojileri ile kömürdeki emisyon oranları çok daha aşağılara çekilmiş ve doğal gaz emisyon oranlarına yaklaşmıştır. Bu durum ülkemiz linyit kaynaklarının enerji üretimi amacıyla kullanılması yönünde bir fırsat olarak görülmektedir.

Madencilik ve Taş Ocakları işkolunda bulunan 0520 Linyit Madenciligi meslek kodu altında faaliyet gösteren işyerlerinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezine (Alo 170) yapılan şikâyet başvuruları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılan bireysel şikâyetler ile basın ve medya organlarına yansayan haberlerde aşağıda belirtilen hususlar sıklıkla inceleme konusu olmaktadır.

- Yoğun rekabet ortamının bulunduğu sektörde iki haftada bir hafta tatili izni kullandırılarak işçilerin anayasal dinlenme hakkının kullandırılmaması,
- Çoğunlukla günlük ücret esasına göre çalıştırılan işçilerin eksik çalışma günü bulunmayan ve 31 gün süren aylarda 1 günlük ücretlerinin ödenmemesi,
- Yapılan işin ağırlığı nazara alınmaksızın yoğun rekabet şartları altında üretimin kısa dönemde arttırılması amacıyla çalışma saatlerinin arttırılması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıpları,
- Yaşanan iş kazaları sonucu üretim verimliliğinin azalması yanında, işçiler ve toplum üzerinde psikolojik anlamda telafisi güç olan olumsuzlukların ortaya çıkması,
- Yıllık izinlerin yasaya aykırı olarak kullandırılmaması ya da eksik kullandırılması veyahut iş sözleşmesi sona eren işçilere kullandırılmayan yıllık izinler karşılığı izin ücretlerinin ödenmemesi.

Yer altı maden işletmelerinin konumu, çalışma ortamı, yer altında çalışmanın zorluğu gibi etkenler, hem iş sağlığı ve güvenliği yönünden hem de işin yürütümü yönünden, madencilik sektörünün çalışma hayatının risk faktörü en yüksek sektörlerinden yapmaktadır. Bu itibarla İş Teftiş Kurulu tarafından, hem işin yürütümü yönünden hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerek programlı teftişler gerekse de program dışı teftişler maden işyerlerinde sıklıkla yapılmaktadır. Nitekim, işin yürütümü yönünden 2012 yılında da "Maden Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi

Programlı Teftişi" İş Teftiş Kurulunca Türkiye genelinde gerçekleştirilmiştir. 2015 yılında işin yürütümü yönünden yapılan programlı teftişe kadar geçen sürede de, Bakanlığımıza intikal eden şikayet dilekçeleri, diğer kurum ve kuruluşlardan gelen ihbarlar ve benzer talepler değerlendirilerek, maden işyerlerinde çok sayıda program dışı teftiş gerçekleştirilmiştir.

Ülkemizde özellikle yer altı kömür madenlerinde son yıllarda yaşanan üzücü iş kazaları, kamuoyunda yüksek bir hassasiyet oluşturmuş, kömür madenlerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenlikleri, çalışma koşulları, çalışma süreleri ve ücretleri gibi konular uzunca bir süre gündemi meşgul etmiştir. 2014 yılının ikinci yarısından itibaren, gerek iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekse de yeraltı maden işçilerinin ücretleri, çalışma süreleri, izin hakları gibi konularda önemli yasal değişiklikler yapılmıştır.

Ülkemizde yeraltı maden işçilerinin sosyal hakları yönünden özellikle 2014 yılı Eylül ayında önemli yasal değişiklikler yapılmıştır. (11.09.2014 tarih, 29116 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanan 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun) Bu değişiklikler şunlardır:

- **Geçerli Sebep Feshi:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun Feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18 inci maddesinin birinci fıkrasına "Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz." ibaresi eklenmiştir. Bu değişikliğin anlamı şudur: İşverenler, otuz veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshettiklerinde, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadırlar. Yer altı işlerinde çalışan işçiler, işyerinde altı aylık kıdemlerini doldurmamış olsalar, örneğin sadece bir gün çalışmış olsalar dahi, fıkradaki diğer şartların varlığı halinde, işveren geçerli bir sebep göstermeden, işçinin iş sözleşmesini feshedemez.
- **Fazla Çalışma Ücreti:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun Fazla çalışma ücreti başlıklı 41 inci maddesine eklenen fıkralar ile, zorunlu nedenler ve olağanüstü hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı, ayrıca; yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenler ve olağanüstü hâllerde (Bu nedenler ve haller İş Kanunu'nun 42 ve 43 üncü maddelerinde sayılmıştır.) haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödeneceği hükümleri getirilmiştir. Kanunda, diğer işyerlerinde çalışan işçiler için fazla çalışma ücretinin, en az yüzde elli artırımlı olacağı öngörülmüş iken, yer altı maden işçileri için fazla çalışma ücretinin, normal saatlik ücretin en az yüzde yüz artırılması suretiyle ödeneceği hüküm altına alınmıştır.
- **Yıllık İzin Süresi:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri başlıklı 53 üncü maddesine eklenen hüküm ile, yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanacaktır. Yani, hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olan, yer altı işlerinde çalışan işçiye bir yılda kullanılacak yıllık ücretli izin süresi onsekiz günden, hizmet süresi beş yıldan fazla onbeş yıldan az olan, yer altı işlerinde çalışan işçiye bir yılda kullanılacak



yıllık ücretli izin süresi yirmidört günden, hizmet süresi onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olan, yer altı işlerinde çalışan işçiye bir yılda kullanılacak yıllık ücretli izin süresi otuz günden az olamayacaktır.

- **Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinin ilk fıkrasına, 6552 sayılı Kanunun 7 nci maddesi ile eklenen ve 01.01.2015 tarihinde yürürlüğe giren, 6645 sayılı Kanunun yayımlandığı 23.04.2015 tarihine kadar yürürlükte kalan ek cümlede aynen;

"(Ek cümle: 10.09.2014 - 6552 S.K./7. md.)(Yürürlük: 1/1/2015) Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz." hükmü,

6645 sayılı Kanun ile 23.04.2015 tarihi itibarıyla değiştirilen ve halen yürürlükte olan ek cümlede aynen; "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." hükmü yer almaktadır. Yani, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi, önce 01.01.2015 tarihinden itibaren, günde en çok altı, haftada en çok otuz altı saat olarak, daha sonra yapılan değişiklikle de 23.04.2015 tarihinden itibaren, günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olarak sınırlandırılmıştır. Değişiklik yapılmadan önceki madde hükmüne göre, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler, günde yedi buçuk saatlik çalışma süresinin aşılması koşuluyla, haftada kırk beş saate kadar çalıştırılabiliyordu.

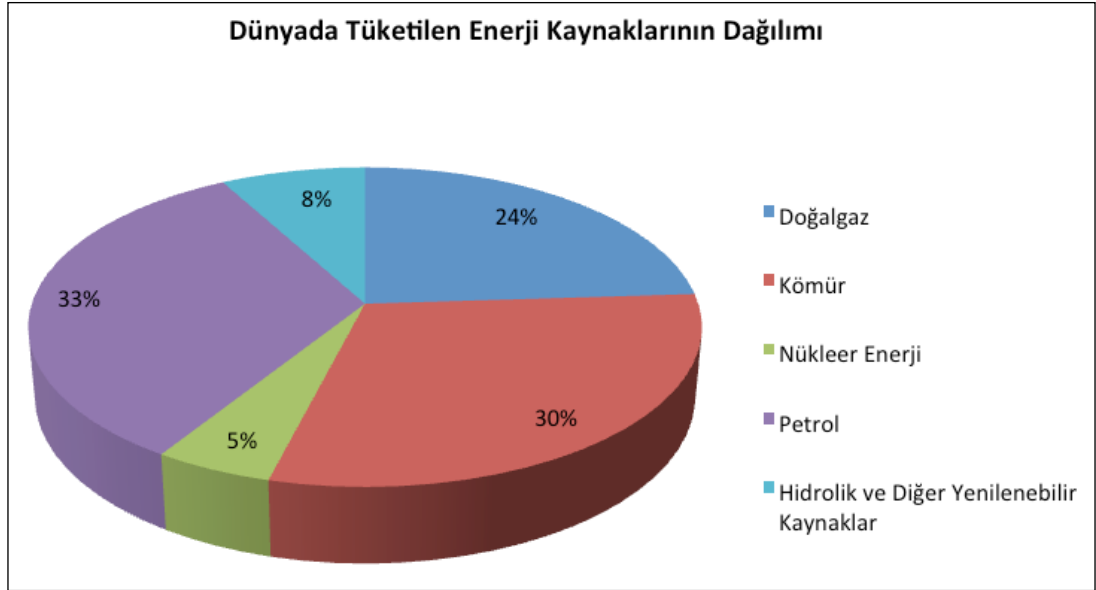
- **Ücret:** Ayrıca, İş Kanunu dışında Maden Kanunu'nda da, "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı bakımından önemli bir değişiklik yapılmıştır. 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un, yayım tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 9 uncu maddesi ile, 4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu'na eklenen Ek 9 uncu maddesi şu şekildedir: "EK MADDE 9 – Bu Kanunun 2 nci maddesinde sayılan 4. Grup madenlerden "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz."

Yer altı işlerinde çalışan işçilere yönelik olarak, yasa koyucunun yapmış olduğu bu değişiklikler, yer altı işlerinde çalışan işçilerin çalışma şartlarının ağırlığı ve zorluğundan kaynaklanan pozitif bir ayrımcılık olarak nitelendirilebilir.

Yer altı ve yer üstü kömür ocakları ile yeraltında faaliyet gösteren diğer maden ocaklarında çalışma koşulları bakımından, gerek öteden beri var olan riskler nedeniyle gerekse de yapılan yasal değişikliklere, sektörde faaliyet gösteren işyerlerinin uyup uymadıklarının kontrolü ve uyumlarının sağlanması amacıyla, bu teftiş programının yapılmasına gerek duyulmuştur.

## 2.2. Yöntem

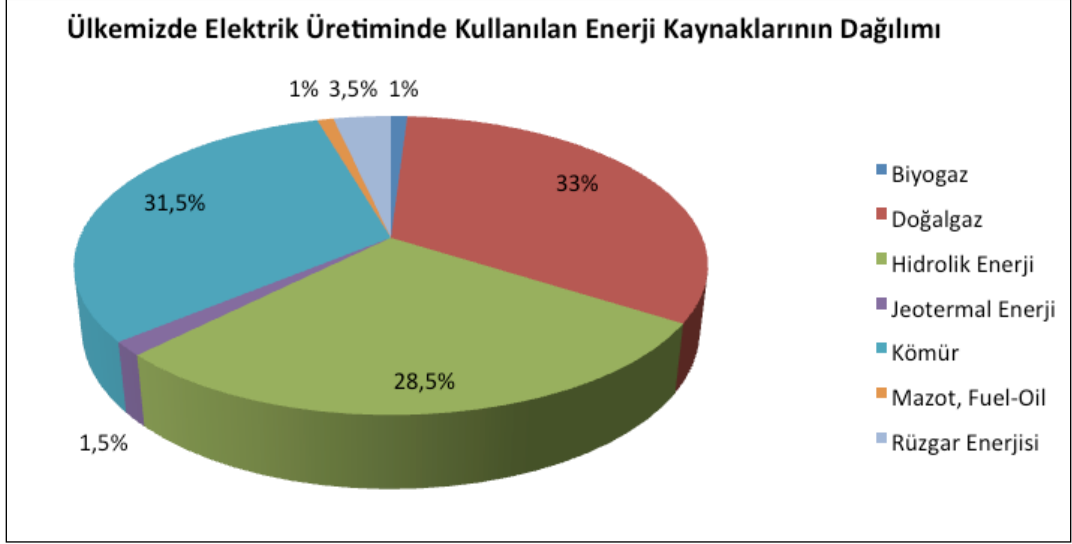
Enerji kaynakları, herhangi bir metodla enerji üretilmesini sağlayan kaynaklardır. Dünyada tüketilen enerjinin yaklaşık olarak; %33'ü petrolden, %30'u kömürden, %24'ü doğalgazdan, %8'i hidrolik ve diğer yenilenebilir kaynaklardan, %5'i ise nükleer enerjiden karşılanmaktadır.



Şekil 2- Dünyada Tüketilen Enerji Kaynaklarının Dağılımı

Günümüzde dünya enerji üretiminde öncelikli kaynaklar petrol, doğalgaz ve kömür gibi yenilenemeyen enerji kaynaklarıdır. Özellikle doğalgazın çevreyi daha az kirletmesinden dolayı enerji üretimindeki payı gün geçtikçe artmaktadır. Yukarıdaki grafikte görüldüğü üzere, dünyanın en çok kullanılan enerji kaynağı petroldür. İkinci sırada kullanımı gittikçe azalan maden kömürü ve üçüncü sırada üretim ve tüketimi hızla artan doğal gaz bulunmaktadır. Her dönem belirli bir enerji kaynağı önem kazanmıştır. Kömürün yerini zamanla petrol almış ve sonraki yıllarda doğalgaz önem kazanmıştır.

Ülkemizde elektrik üretimi ortalama olarak, %33 oranında doğalgazdan, %31,5 oranında kömürden, %28,5 oranında hidrolik enerji kaynaklarından, %3,5 oranında rüzgar enerjisinden, %1 oranında mazot, fuel – oil gibi kaynaklardan, %1,5 oranında jeotermal enerji kaynaklarından, %1 oranında biyogazdan karşılanmaktadır. Veriler aylar itibarıyla değişiklikler göstermektedir. Elektrik üretiminde kullanılan kömürün ancak yarısı ülkemizdeki kömür madenlerinden çıkarılan kömürden karşılanmakta olup, diğer yarısı ise ithal kömürden karşılanmaktadır. Bunun yanında ülkemizde son yıllarda, diğer enerji kaynaklarına göre çevreye zararı minimum düzeylerde olan, rüzgar enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarında büyük atılımlar yapılmaktadır.



Şekil 3- Ülkemizde Elektrik Üretiminde Kullanılan Enerji Kaynaklarının Dağılımı

**Kömür**, yeraltında bulunan sertleşmiş hayvan fosillerinin oluşturduğu kolayca yanabilen siyahımsı bir maddedir. Ülkemizde en çok bulunan kömür türü linyit olup, yaygın şekilde kullanılmaktadır. Taşkömürü ise, Zonguldak, Ereğli ve Amasra bölgelerindeki kömür yataklarından çıkartılır. Buradaki madenlerde çıkartılan taşkömürleri yüksek kalori vermeleri ve pahalı olmaları nedeniyle daha çok demir-çelik sanayilerinde kullanılmaktadır. Demir-çelik sanayiinde enerji kaynağı olarak tüketildiğinden, Karabük ve Ereğli demir - çelik fabrikaları buralara kurulmuştur.

Türkiye anakara olarak, genel itibariyle üçüncü jeolojik devirde olduğundan linyit en zengin enerji kaynaklarımızdan biridir. Bütün bölgelerde linyit rezervi bulunmaktadır. Taşkömürüne göre kalorisi daha azdır. Ancak yaygın olduğundan enerji ihtiyacımızın en önemli kısmını karşılamaktadır.

Linyit yatakları, Afşin, Elbistan (Kahramanmaraş), Tavşanlı, Seyitömer (Kütahya), Soma (Manisa), Yatağan (Muğla), Saray (Tekirdağ), Aşkale (Erzurum), Aydın, Amasya ve Yozgat çevrelerinde bulunmaktadır.

Linyitten elektrik enerjisi üretilen termik santrallerimiz başlıca, Soma, Tunçbilek, Seyitömer, Afşin Elbistan, Yatağan, Milas ve Orhaneli'de bulunmaktadır.

Madencilik katma değer yaratan emek yoğun bir sektördür. Bilimsel çalışmalara göre, 1 maden işçisi yanında 12 kişiyi daha istihdam etmektedir. Yani madende çalışan her kişi dolaylı olarak 12 kişiye daha iş imkânı yaratmaktadır. Sanayi ve enerji kuruluşlarının en büyük hammadde ve girdi unsurlarından olan maden, sanayinin itici gücü durumundadır. Madencilikte istihdam, genel istihdam içerisinde de önemli bir yere sahiptir.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı 2016 Yılı Bütçe Sunumu'ndan edinilen bilgiye göre, ülkemizde yer altı kömür üretim miktarının artırılması için projeler yürütülmektedir. Kömürün daha çevre dostu olarak tüketilmesi ve değişik kullanım alanlarının oluşturulması için de Ar-Ge çalışmaları geliştirilirken, bu

projeler sayesinde düşük kalorili kömür rezervlerinin de ekonomiye kazandırılması amaçlanmaktadır.

Türkiye'nin kömür stratejisine göre, elektrik üretiminde yerli kaynaklardan biri olarak kullanılan linyitten elde edilebilecek enerji üretim potansiyelinin yaklaşık 25 bin megavat seviyesinde bulunduğu öngörülmekte olup, bu kapasitenin devreye alınmasıyla yaklaşık 7,2 milyar dolar karşılığı olan 32,5 milyar metreküplük doğalgazdan elde edilebilecek elektrik üretimi sağlanabilecektir.

2016 yılı bütçe sunumuna göre, yerli kömürlere dayalı elektrik üretim tesisi yatırımlarına teşvik uygulaması izlenecek ve ihtiyaçlara göre bu yönde çalışmalar yapılacak.

Ayrıca, yerli kömür aramalarına hız verilerek, Afşin - Elbistan gibi büyük linyit havzaları ile daha düşük kapasiteli diğer rezervlerin değerlendirilmesi için özel bir finansman yöntemi geliştirilmesi ve uygulanması da kömürle ilgili gelecek dönemde gerçekleştirilmesi planlanan hedefler arasında bulunmaktadır.

Enerji ihtiyacını yüzde 70'in üzerinde ithalattan karşılayan ve son dönemde yerli kaynakların kullanımına daha fazla önem verilen ülkemizde, kömür potansiyelinin maksimum seviyede kullanılmasıyla yılda 7,2 milyar dolarlık doğalgaz ithalatına gerek kalmayacağına vurgu yapılmaktadır.

Dünya ekonomilerini etkisi altına alan parametrelere bağlı olarak gelişen olay ve olgular, sosyal yaşamı ve dolayısıyla çalışma yaşamının tarafları olan işçi ve işveren kesiminin ve sosyal tarafların kendi aralarındaki ilişkilerine kamunun müdahalesini kaçınılmaz hale getirmiştir. Çalışma yaşamında ortaya çıkan ilişkilerin yeniden düzenlenmesi, bir gereksinim olarak ortaya çıktığına göre, Devletin sosyal alana müdahale aygıtlarından biri olan iş teftiş sistemi, çalışma hayatında çalışma barışının sağlanması ve korunması, çalışma hayatında iş ilişkisi tarafları arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde önem kazanmaktadır.

İş teftişinde yetki ve görev sahibi olan İş Teftiş Kurulu, özellikle 2010 yılı sonrasında, iş ilişkisi tarafları arasında ortaya çıkan sorunlardan sonra devreye giren bir mekanizma olmaktan çıkmaya yönelmiştir. İş Teftiş Kurulu son yıllarda, doğrudan çalışma hayatına girip çalışma hayatının bir parçası olarak, işçi, işveren ve diğer sosyal tarafları eğitici, bilgilendirici, yol gösterici bir rol üstlenmiştir. Devlet adına teftiş yapan İş Müfettişleri, teftiş ettikleri işyerlerinde tespit ettikleri mevzuata aykırılıklar için, hemen ve doğrudan idari para cezası istemek yerine, öncelikle işverenleri bilgilendirmekte, mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işverenlere fırsat tanımaktadırlar.

Önleyici teftiş yaklaşımı çalışma barışını sağlarken, sürece işçi ve işveren kesimi ile birlikte sosyal tarafları da dahil etmekte, sosyal taraflarla işbirliğine gitmekte, eğitim mekanizmasını öncelikle çalışmada risklerin en aza indirilmesini amaçlamaktadır.

Önleyici teftiş modeli, çalışanlar açısından öncelikli riskleri meydana gelmeden önce gidermeyi, çalışanları korumayı ve korumanın devamlılık arz etmesi için de eğitmeyi amaçlamaktadır.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında, öncelikli olarak sektörlerin temsilcileri, diğer sosyal taraflar ile ilgili kurum/kuruluşlar ziyaret edilmiş, yeni teftiş anlayışı konusunda bilgilendirme ve duyarlılık



oluşturmaya çalışılmıştır.

Teftiş aşamalarında görüşülen işyeri çalışanlarına da mevzuat hükümleri konusunda bilgi verilerek bilinç düzeyleri arttırılmaya çalışılmıştır.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında, yapılan teftişte mevzuata aykırılıkların tespit edildiği işyerlerinde, bu aykırılık ve noksanlıkların giderileceği işverenlikçe beyan edildiği durumlarda ve mevzuata aykırılıkların işverenlikçe makul sürede giderilebileceğinin müfettişçe takdir edilmesi halinde, bir bildirim düzenlenerek işverenliğe süre verilmiştir. Söz konusu bildirim, işveren veya vekiline tebliğ edilerek teftişe ara verilmiş, işverenliğin süre talep etmediği durumda ise bu husus tutanak ile kayıt altına alınmıştır. Teftişe ara verilen işyerlerinde, işverenliğe verilen sürede noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilip giderilmediği ikinci aşama teftişi ile kontrol edilmiştir.

### 2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri

Teftiş, 03 No'lu "MADENCİLİK VE TAŞOCAKLARI" işkolunda yürütülmüş olup, teftişin yürütüleceği işyerlerinin meslek kodları da aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi belirlenmiştir:

Sınıf	Tanım
0510	"Taş Kömürü Madenciliği"
0520	"Linyit Madenciliği"
0710	"Demir Cevherleri Madenciliği"
0721	"Uranyum ve Toryum Cevherleri Madenciliği"
0729	"Diğer Demir Dışı Metal Cevherleri Madenciliği"

Tablo 2- Madencilik Ve Taşocakları İşkolundaki Meslek Kodları

İş Teftiş Kurulunca 2015 yılında işin yürütümü yönünden yürütülmesi planlanan "Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi", Türkiye genelinde Madencilik ve Taşocakları işkolunun 0510- Taş kömürü madenciliği, 0520- Linyit madenciliği, 0710- Demir cevherleri madenciliği, 0721- Uranyum ve toryum cevherleri madenciliği, 0729- Diğer demir dışı metal cevherleri madenciliği meslek kodlarında faaliyet gösteren işyerlerinde ve bu işyerlerinde asıl işin bir bölümünde faaliyet gösteren alt işverenler üzerinde, belirtilen öncelikli riskler ve belirlenen program doğrultusunda yürütülmüştür.

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

Türkiye genelinde yürütülen programlı teftişlerde teftişe alınan işyerleri, öncelikle yer altı ve yer üstünde faaliyet gösteren kömür ocakları teftiş programına alınmak suretiyle belirlenmiştir.

Yürütülen teftişlerde öncelikli risk grupları tanımlanmış, denetim gerçekleştirilecek olan yer altı ve yer üstü maden ocaklarındaki tüm çalışanlar öncelikli risk grupları olarak belirlenmiştir. Teftiş kapsamına alınacak iş yerleri belirlenirken Bakanlığımız Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin kayıtları ile Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüklerinin kayıtlarından yararlanılmıştır. Ayrıca, İş Teftiş Kurulu Başkanlığına ve İş Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal eden ihbar ve şikayet başvurularından da yararlanılmıştır.



## 2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri



Resim 1- Linyit

### 2.5.1. Tanımlar

Madencilik, gerek yer altındaki gerek yer üstündeki madenlerin araştırılması, çıkarılması ve işletilmesiyle ilgili teknik ve yöntemlerin bütünüdür. Ekonomik önemi bulunan mineralleri rasyonel yöntemlerle endüstriye sağlamak için geliştirilmiş uygulamalı bilim dalıdır. Maden yataklarının aranması, projelendirilmesi, işletilmesi ve çıkarılan madenin zenginleştirilmesi ile ilgili işlemleri içerir.

Madencilikte ilk defa bir patlayıcı çeşidi olan karabarut 1627 yılında, Slovakya'da bir maden kuyusunun açılması sırasında kullanılmıştır. 1762 yılında dünyanın ilk madencilik akademisi de burada kurulmuştur.

Tarihte bilinen en eski maden Svaziland'daki Aslan Mağarası'dır. 43.000 yıllık olduğu radyokarbon tarihlleme yöntemiyle tespit edilen bu sahada, paleolitik dönem insanları demir ihtiva eden hematit madeni çıkarmışlardır. Benzer yaşlardaki Neandertal dönem insanların silah yapımında kullanılmak üzere çakmak taşı madenciliği yaptıkları sahalar da Macaristan'da bulunmuştur.

Erken dönemlerde yapılan madencilığe başka bir örnek de eski Mısırlılarca Sina Yarımadası'nda işletilen turkuaz madenidir. Turkuaz, ayrıca Kristof Kolomb öncesi Amerika'da New Mexico'daki Cerillos Maden Bölgesi'nde de çıkarılmıştır.

**Açık ocak madenciliği;** yer altında bulunduğu saptanmış ya da mostra vermiş madenin ekonomik olarak, yer altına inilmeden üzerindeki örtü tabakasının kaldırılarak kazanılması işlemini anlatan madencilik yöntemidir.

Günümüzde dünya maden üretiminin yaklaşık %70'i açık işletmecilik yöntemleriyle yapılmaktadır.



**ÇSGB**

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

Metalik cevherlerin yarısı, kömürün 1/3'ü ve metal dışı yapı malzemelerinin tamamı açık ocak işletmeciliği ile üretilmektedir. Metalik cevherler için istisnai olarak, bakır cevheri üretiminde açık işletme payı Birleşik Devletler'de %74, Dünyada ise %40; demir cevherinde ise bu oranlar sırasıyla %90 ve %50 olarak gerçekleşmektedir,

**Yer altı madenciliği**, yüzeyden derinlerde yer alan madenleri çıkarmak için seçilen yöntemdir. Bu yöntemde maden çıkarma oldukça zor ve zaman alıcıdır. Sabit maliyetleri ve gerektirdiği yatırım miktarı yer üstü madencilığe göre bir hayli fazladır. Önce tüneller açılır, sonra bu tünellere havalandırma ve aydınlatma sağlanır. Tüneller birbirine ya dik kanallardaki asansörlerle veya meyilli tünellerle bağlıdır. Tünellerde su birikmemesi için sürekli su tasfiyesi yapılmalıdır. Tünel tavanları ve duvarlarında tahkimat yapılarak çökme önlenir. Yapılabilen yerlerde betonlama işlemi de yapılabilir. Tünel ucundan yeni maden çıkarabilmek için, önce delikler açılır. Kopan maden parçaları bu kısımdan geriye taşınır. Tekrar tahkimatlarla tünel yapılır ve bu şekilde kazma işlemi devam eder. Kazma işlemi, aşağıya, yukarıya veya ileriye doğru olabilir. Günümüzde yeraltı madenciliğinde bu yöntemler oldukça gelişmiş olup, modern işletmelerde yeraltına yerleştirilen makinelerle maden çıkarma kapasitesi bir hayli artırılmıştır.

Maden ocaklardan çıkarılınca, nakliye giderlerini azaltmak için, buldukları bölgede zenginleştirme işlemine tabi tutulurlar. Birinci kademe zenginleştirme işlemi olarak büyük parçalar ezilerek daha küçük parçalara ayrılır, küçük parçalar da mümkün mertebe ezilerek inceltirilir. Taş, toprak gibi gereksiz malzeme ayrılarak atılır. Zenginleştirme metodları arasında elektromanyetik, manyetik ve flotasyon usulleri de önemli yer tutar. Flotasyon, madenlerin suda kimyasal olarak yüzdürülmesidir. Toplanan zengin maden bileşimi, kimyasal yollarla veya elektroliz edilerek saflaştırılır.

**Türkiye'de madencilik**, gelişmiş sanayi kollarından biridir. Ülkemiz madenler bakımından zengin bir ülkedir. Ayrıca bazı madenler bakımından dünyanın önemli ülkeleri arasındadır. Ülkemizin madenlerinin tamamı henüz belirlenememiştir. Maden arama çalışmaları hızla devam etmekte ve yeni maden yatakları bulunmaktadır. Ülkemiz madenciliğinin şu andaki üretimi, tümüyle kendi endüstri kuruluşlarımızın gereksinimine yönelik değildir. Bir kısmı ham olarak ya da yarı işlenmiş halde ihraç edilmektedir.

3213 sayılı Maden Kanunu'na göre, Madenler Devletin hüküm ve tasarrufu altında olup, içinde buldukları arzın mülkiyetine tabi değildir. Madenler, devlet ya da üretilen madenden devlet hakkı ödenerek gerçek veya tüzel kişiler tarafından işletilebilir.

Dünyadaki endüstriyel hammadde rezervinin % 2,5'i; kömür rezervlerinin % 1'i; jeotermal potansiyelinin % 0,8'i ve metalik maden rezervlerinin %0,4'ü Türkiye'dedir. Dünyadaki yeri açısından en zengin maden, dünya rezervinin % 72'sinin bulunduğu bor mineralleridir. Türkiye, madencilik açısından "kendine kısmen yeterli" olan ülkeler arasındadır. Ülkemizde ekonomik şekilde var olan madenler: bor, barit, jips, lületaşı, mermer, diatomit, perlit, manyezit, stronsiyum tuzları, sepiyolit, fluorit, kireçtaşı, ponza, sodyum sülfat, zeolit, profilit, kuvars-kuvarsit, taşkömürü, linyit, feldspat, kayatuzu, olivin, dolomit, silis kumu, bentonit, trona, asbest, kalsit ve zımpara taşı olarak sıralanabilir.

Ülkemizdeki madenlerin başlıcaları şunlardır:

**Bakır:** Bakır, kolay işlenen bir madendir. Elâzığ'da Maden (Ergani bakır işletmeleri), Artvin'de Murgul (Göktaş) ve Kastamonu'da Küre bakır çıkartılan yerlerdir. Rize Çayeli'nde bulunan bakır yatakları ise

1994 yılından itibaren işletilmeye başlanmıştır.

**Bor:** Kullanım alanı yaygın olan bor madeni, boraks ve asitborik elde edilmesi bakımından da önemlidir. Balıkesir'de Sultançayı ve Bigadiç, Eskişehir'de Seyitgazi ve Kütahya çevresi önemli çıkarım alanlarıdır. Türkiye, bor minerallerinde dünyanın en zengin ülkesidir.

**Boksit:** Konya'nın Seydişehir ilçesi, Antalya'nın Akseki, Gaziantep'in İslâhiye ve Muğla'nın Milas ilçesinde çıkarılan boksit madeni alüminyumun ham maddesidir.

**Demir:** Türkiye'nin birçok yerinde çıkarılan bir madendir. Demir çıkarımının %80'ini Sivas ilinin bir ilçesi olan, fakat coğrafi olarak Doğu Anadolu bölgesi içerisinde kalan Divriği sağlar. Balıkesir'de Eymir ve Çarmık, Ege Bölgesinde Ayazmand ve Torbalı, Kahramanmaraş ile Kayseri arasında Faraşa ve Karamadazi, Sivas Hekimhan arasında Hasan çelebi ve Doğu Marmara'da Çam Dağı, önemli demir alanlarıdır. Demir, endüstride en çok kullanılan maden cevheridir.

**Krom:** Sert, paslanmaz ve iyi parlatılan bir maden olan krom, kaplamacılık ve çelik yapımında yaygın olarak kullanılır. Türkiye'de yaygın olarak çıkarılan madenlerden biri de kromdur. En zengin krom yatakları; Elazığ'da Guleman, Batı Akdenizde (Fethiye, Marmaris arasında) Dalaman havzası, Kütahya ile Bursa arası ve Eskişehir'in doğusundaki Seyitgazi'de yer alır. Adana'nın kuzeyindeki Aladağ yöresinde de yeni krom yatakları bulunmuştur. Aladağ krom yatakları, Dünyanın en zengin yataklarıdır. Türkiye, krom çıkarımında dünyada 3. sıradadır. Türkiye, çıkardığı kromu büyük ölçüde cevher olarak satmaktadır. Bu nedenle çıkarımı dış taleplere bağlı olarak ayarlanır.

**Kükürt:** Kükürt Türkiye'de, Isparta'nın Keçiborlu ilçesi ile Denizli'nin Sarayköy ilçesinde bulunur. Kükürt barut, kibrit üretiminde kullanılmaktadır. Ayrıca tarım ilacı ve gübre yapımında da kullanılır.

**Manganez:** Manganez Türkiye'de Zonguldak'ın Ereğli ve Artvin'in Borçka (Murgul) çevrelerinde çıkartılan bir madendir. Denizli Tavas'ta yeni yatakları bulunmuştur. Çeliğe sertlik kazandırmak ve direncini artırmak için kullanılır.

**Cıva:** İzmir'in Ödemiş ve Karaburun, Konya'nın Sarayönü çevresinde ve ayrıca Niğde civarlarında çıkartılır.

**Tuz:** Çeşitli yollarla elde edilen bir doğal kaynaktır. Kayatuzu olarak çıkartıldığı gibi, deniz suyundan ve açık işletme olarak Tuz Gölü'nden de elde edilir. Ülkemizde tuz üretimi başlıca, İzmir'deki Çamaltı tuzlasında, Çankırı, Erzurum, Kars, Nevşehir, Kırşehir, Yozgat ve Konya'da yapılmaktadır.

**Taşkömürü:** Yurdumuzda tüketilen enerji kaynakları arasında taş kömürünün önemli bir yeri vardır. Ayrıca demir-çelik ve kimya sanayilerinin önemli ham maddesidir.

**Linyit:** Yaygın olarak Türkiye'nin her bölgesinde çıkarılmaktadır. Ege bölgesi linyitleri oldukça kaliteli. Manisa'da Soma, Kütahya'da Tavşanlı, Tunçbilek ve Değirmisaz, Amasya'da Çeltek ve Erzurum en önemli çıkarım yerleridir.

## LİNYİT SAHALARI REZERV HARİTASI



Resim 2- Linyit Sahaları Rezerv Haritası<sup>4</sup>

**Asbest (Amyant):** 14 bin derece sıcaklığa dayanır. Isıya dayanıklı araç ve gereç yapımında kullanılır. Kansorejen madde bulundurması nedeniyle, kullanımı sınırlandırılmıştır. Eskişehir, Bursa, Erzinan, Hatay, Kars, Ağrı, Malatya, Sivas, İskenderun, Uşak ve Konya'da çıkarılır.

### 2.5.2. İşyerlerinin Tanımı

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2015 yılı Kasım ayı istatistiklerine göre, 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında sigortalı çalıştıran toplam 1.736.832 işyeri bulunmakta olup, bu işyerlerinde toplam 14.040.015 sigortalı işçi çalışmaktadır. Yine aynı istatistiklere göre, kömür ve linyit çıkartılması alanında faaliyet gösteren 661 işyerinde toplam 40.781 işçi çalışmaktadır. Diğer madencilik faaliyetleriyle birlikte madencilik sektöründe toplam 6.869 işyeri bulunmakta olup, bu işyerlerinde toplam 136.181 işçi istihdam edilmektedir. Bir oranlama yapacak olursak, 4/a kapsamında madencilik sektöründe çalışanların, toplam 4/a kapsamında hizmet akdi ile çalışanlar içindeki oranı % 1 e yakındır.

5510 S.KANUN 4/a MADDESİNE GÖRE		
FAALİYET ALANLARI	İŞYERİ SAYISI	SİGORTALI SAYISI
KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	661	40.781
HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI	52	3.126
METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	940	23.910

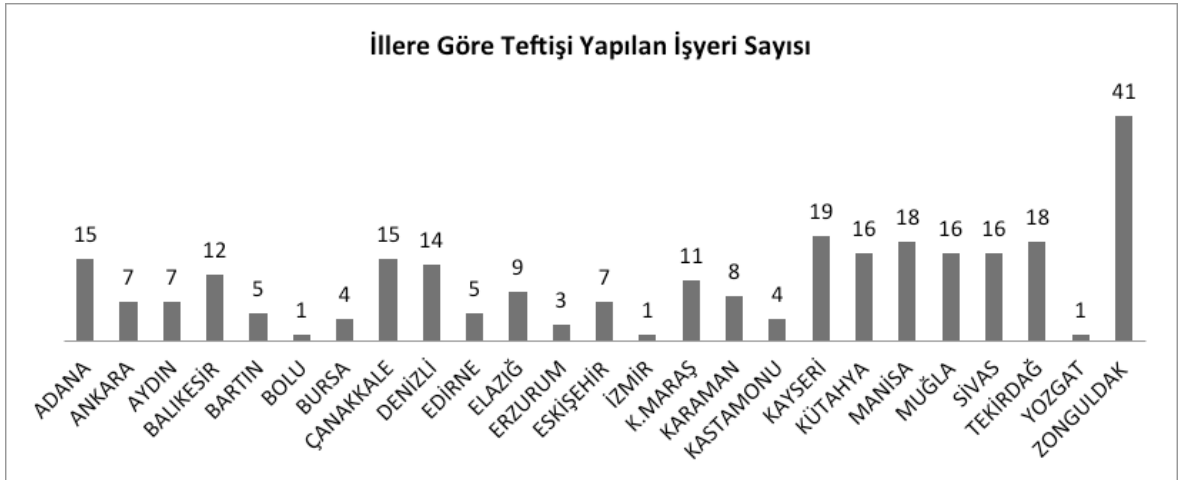
DiĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.	4.746	62.250
MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	470	6.114
<b>MADENCİLİK TOPLAMI</b>	<b>6.869</b>	<b>136.181</b>
<b>TOPLAM İŞYERİ VE SİĞORTALI</b>	<b>1.736.832</b>	<b>14.040.015</b>

Tablo 3- Madencilik Sektöründeki İşyeri ve Sigortalı Sayıları <sup>5</sup>

Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğ er Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişı kapsamında, 2015 yılında yapılacak teftişlerde, kömür ocaklarının teftişinin öncelikle yapılması planlanmıştır.

Teftiş yapılan işyerlerinde asıl işverenler haricinde, asıl işin bir bölümünde alt işverenlere verilen işler de teftiş kapsamına alınmıştır.

Bu kapsamda yapılan teftişlerde teftiş yapılan iller ve teftiş edilen işyeri sayıları faaliyet alanlarına göre aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 4: Teftişı Gerçekleştirilen İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı

Teftiş programına alınan işyeri sayısı 328 olmasına rağmen, teftiş için gidilen bazı işyerlerinin faaliyetini sonlandırmış olduğunun, bazı işyerlerinin farklı bir alanda faaliyet gösterdiğinin tespit edilmiş olması nedeniyle buralarda teftiş yapılamamıştır. Teftiş programına alınan bazı işyerlerine de teftiş için ayrılan süre yeterli gelmediği için gidilememiştir.

Bununla birlikte, mermer ve taşocakları ile diğ er maden ocaklarında, hem programlı teftişler hem de program dışı teftişler, İş Teftiş Kurulunca daha önceki yıllarda gerçekleştirilmiş olup, diğ er sektörler gibi madencilik sektöründe de program dışı teftişler her yıl yapılmaktadır.

### 2.5.3. Yapılan İşler

Maden çıkarma yöntemleri genel olarak açık işletme ve yeraltı işletme yöntemleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Üretim yöntemlerinin seçiminde; örtü tabakası kalınlığı, kaya formasyonlarının sertlik - basma dayanımı- kazılabilirlik parametreleri, ilk yatırım sermayesi ve birim üretim maliyetleri belirleyici olmaktadır. Her üretim yöntemi de kendi içinde farklı üretim sistemlerinin uygulanmasını içermektedir.

Yer altı yöntemleriyle kömür üretimi yapılırken öncelikle yer altında baca sürme ve tahkimat işi yapılır. Kömür damarlarından, kazma yöntemiyle pasanın alınmasından sonra adına tüvenan denilen ham kömür konveyörlerle bantlara aktarılır, vagon sisteminin uygulandığı ocaklarda ise küreklerle vagonlara doldurularak yer üstüne çıkarılır. Yer üstüne çıkarılan kömürler daha sonra eleme işlemine tabi tutulmakta, sonraki aşamada ise lavvarda yıkama işleminden geçirilmektedir.



Resim 3- Yeraltı Kömür Ocağı Tüneli

Yer altı maden işletmeciliğinde genel itibariyle belli aşamalar gerçekleştirilir. Bu aşamalar;

- 1- Arama, keşif, sondaj
- 2- Kazı ve yükleme
- 3- Ocak havalandırması
- 4- Amenajman (büyük hazırlık) ve ihzarat (kullanılacak malzemelerin getirilmesi, stoklanması)
- 5- Kuyu kazı işi
- 6- İşletme metotları uygulaması
- 7- Ocak tahkimatı

- 8- Kömür ve taş tozları mücadelesi
- 9- Su tahliyesi
- 10-Aydınlatma
- 11-Ocak yangınları ve tahlisiye (kurtarma)
- 12-Diğer yer üstü faaliyetleri



Resim 4- Makineli Sistem İle Yer Altında Kömür Çıkarma Faaliyeti

Açık ocak madenciliğinde ise, dekapaj olarak adlandırılan işlem ile yer üstündeki toprak tabakası alınarak madene ulaşılır. Bu yöntem madenin fazla derinde olmadığı yataklarda uygulanır. Çıkarılan maden, bantlarla ya da kamyonlarla taşınır.



Resim 5- Yer Üstü Linyit Ocağı



**ÇSGB**

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



Resim 6- Dekapaj Çalışması



# 3. BÖLÜM

## TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

- 3.1. Hazırlık Aşaması
- 3.2. Teftiş Aşaması
- 3.3. İstatistikler





## 3. BÖLÜM

### TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

#### 3.1. Hazırlık Aşaması

Teftişlerde görev alacak teftiş heyetleri en az iki kişiden oluşturulmuştur. İş Teftiş Kurulu Ankara, İzmir ve Bursa Grup Başkanlıklarınca Türkiye genelinde yürütülecek programlı teftişlerde, her grup başkanlığında bir müfettiş koordinatör olarak tayin edilmiş, koordinatörün bulunduğu heyete diğer heyetlere verilen görev sayısının 3/4'ü oranında teftiş görevi verilmiştir. Bu heyet, programlı teftiş süresince yürütülecek teftiş dışı faaliyetlerin (kurumlar arası işbirliği faaliyetleri vb.) planlanması ve uygulanması işlerinden de sorumlu tutulmuştur.

Teftiş heyetlerinin bir yıl içinde teftiş yapacağı işyerlerinin tamamı, programlı teftişin başladığı tarihte heyetlere görev olarak verilmiştir. Heyetlerin kendilerine verilen görevlerden kömür ocaklarının teftişini öncelikle yapacakları belirtilmiştir. İşyerlerinin heyetler arasında dağıtımında, işyeri büyüklükleri, grup başkanlığına olan uzaklığı, ulaşım olanakları vb. kriterler dikkate alınmıştır.

Maden sektöründe yürütülen programlı teftişte görevlendirilen müfettişlerden; her heyette en az iki kişi olacak şekilde, İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığında 7, İzmir Grup Başkanlığında 3 ve Bursa Grup Başkanlığında 3 heyet oluşturulmuştur.

Teftiş heyetlerinin oluşturulmasından sonra çalışma takvimi belirlenmiş, teftişlerde görev alan müfettişlerin katılımıyla aylık toplantılar yapılmıştır. Bu toplantılarda, programlı teftişlerin yürütülmesi sürecinde karşılaşılan sorunların değerlendirilmesi yapılmıştır. 01.03.2015 tarihinden itibaren başlayan teftişlerde, öncelikle mülki idare amirlerine, yerel yönetimlere, sendikalara ziyaretler yapılmıştır. Teftiş sürecinde, Valilikler, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüklerinden, işyerlerine ulaşım, çalışma odası ve gereçleri gibi konularda destek sağlanmıştır.

Programlı teftişin yürütüleceği il ve ilçelerdeki mülki idare amirliklerine, yerel yönetimlere, diğer kurum ve kuruluşlara yapılan ziyaretlerde maden sektöründe yürütülecek teftiş modeli hakkında bilgi verilmiş, bu görüşmelerde sektörün sorunları birlikte değerlendirilmiştir.



**ÇSGB**

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



Resim 7- Zonguldak Valiliği Ziyareti



Resim 8- Sivas Valiliği Ziyareti



Resim 9- Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü

### 3.2. Teftiş Aşaması

Belirlenen çalışma takvimi çerçevesinde, heyetlerde görev alan tüm müfettişler, İş Teftiş Grup Başkanlıklarında bir araya gelerek, teftişte karşılaşılan sorunları masaya yatırmış, uygulamada birliğin sağlanabilmesi için ortak kararlar almışlardır. Bunun yanı sıra, teftiş sürecinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar ile ilgili çözüm üretilmesi ve yapılacak teftişlere yol göstermesi amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığından da bazı konularda görüş talebinde bulunulmuş, Kurul Başkanlığı yazılı Görüş'lerini Grup Başkanlıklarına göndermiştir.

01.03.2015 - 31.12.2015 tarihleri arasında, çalışma planında belirtilen aylara uygun olarak iki aşamalı programlı teftiş gerçekleştirilmiştir. Teftiş sırasında bilgilendirme ve kurumlar arası iş birliği faaliyetleri teklif formu ve uygulama esaslarına uygun olarak gerçekleşmemiştir.

Kurumlarla işbirliği faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, kurumlardan mahalli düzeyde sağlanacak destek ve yardımlar, Grup Başkanlıklarında genel koordinatör, koordinatör ve görevli müfettişlerin katıldığı toplantılarda planlanmıştır.

Teftiş dışı faaliyetler kapsamında, teftiş edilen işyerlerinin katılmış oldukları sosyal etkinliklere gidilmiş, bu suretle hem teftiş için bulunulan kentin sosyal yaşantısı yakından teneffüs edilmiş hem de işçi, işveren ve halk ile diyalog ve doğrudan iletişim gerçekleştirilmiştir.



**ÇSGB**

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



Resim 10- Manisa'nın Soma İlçesinde Faaliyet Gösteren Bir Maden İşletmesi Çalışanları İle Soma Devlet Hastanesi Personeli Arasında 24.03.2015 Tarihinde Oynanan Voleybol Maçı

Teftiş sürecinde, işçi ve işverenlere yönelik çalışma mevzuatı ile ilgili eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılması amacıyla sektör temsilcilerinden yazılı bir talep gelmemesi nedeni ile bu konuda toplantı gerçekleştirilmemiştir.

### **3.3. İstatistikler**

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

##### **3.3.1.1. Teftiş Gerçekleştirilen İşyerlerinin Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Dağılımı**

Programlı denetim kapsamında; Adana'da 15, Ankara'da 7, Aydın'da 7, Balıkesir'de 12, Bartın'da 5, Bolu'da 1, Bursa'da 4, Çanakkale'de 15, Denizli'de 14, Edirne'de 5, Elazığ'da 9, Erzurum'da 3, Eskişehir'de 7, İzmir'de 1, Kahramanmaraş'ta 11, Karaman'da 8, Kastamonu'da 4, Kayseri'de 19, Kütahya'da 16, Manisa'da 18 ve Muğla'da 16, Sivas'ta 16, Tekirdağ'da 18, Yozgat'ta 1, Zonguldak'ta 41 iş yerinin teftişi yapılmıştır.

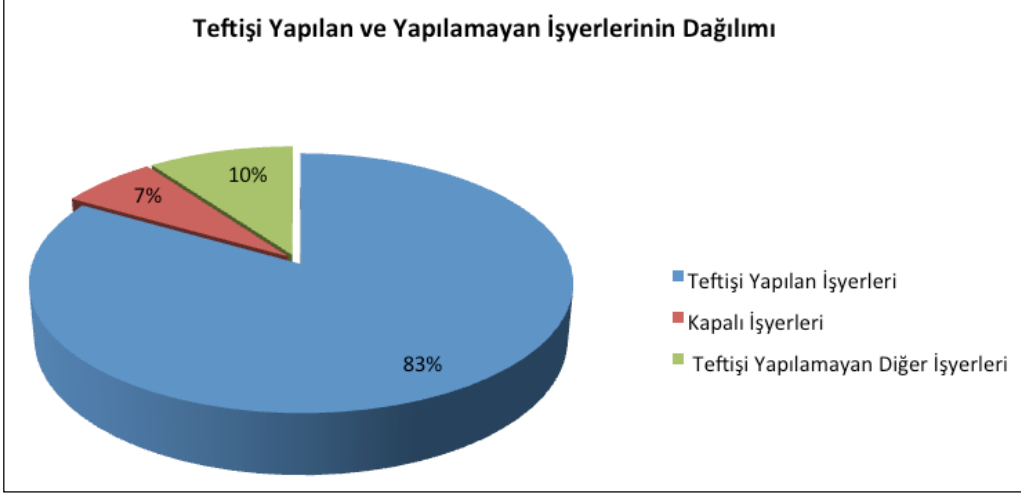


İLİ	İŞYERİ SAYISI
ADANA	15
ANKARA	7
AYDIN	7
BALIKESİR	12
BARTIN	5
BOLU	1
BURSA	4
ÇANAKKALE	15
DENİZLİ	14
EDİRNE	5
ELAZIĞ	9
ERZURUM	3
ESKİŞEHİR	7
İZMİR	1
K.MARAŞ	11
KARAMAN	8
KASTAMONU	4
KAYSERİ	19
KÜTAHYA	16
MANİSA	18
MUĞLA	16
SİVAS	16
TEKİRDAĞ	18
YOZGAT	1
ZONGULDAK	41
<b>TOPLAM</b>	<b>273</b>

Tablo 4- İllere Göre Teftişi Yapılan İşyeri Sayıları

### 3.3.1.2. Teftişi Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı

Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları ile Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında toplam 328 işyeri teftiş programına alınmıştır. Programa alınan işyerlerinden 241 i asıl işverenlere ait işyerleri, 32 si alt işverenlere ait işyerleri olmak üzere toplam 273 işyerinin teftişi yapılmış, teftiş için gidilen 22 işyerinin faaliyetini sonlandırmış olduğunun tespit edilmiş olması nedeniyle bu işyerlerinde teftiş yapılamamıştır. Ayrıca, toplam 33 işyerinde de işyerlerinin farklı bir alanda faaliyet gösterdiklerinin tespit edilmiş olması ya da teftiş için ayrılan sürenin yetmemesi nedeniyle teftiş yapılamamıştır.



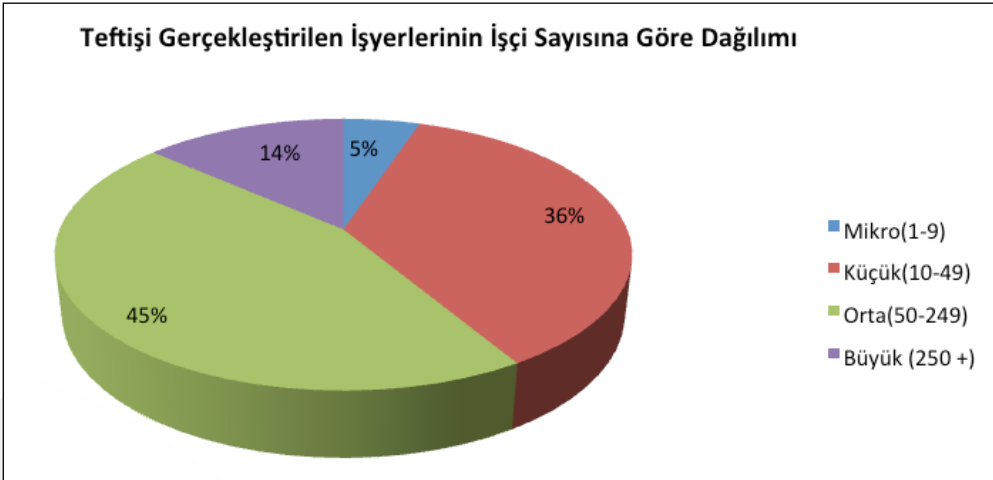
Şekil 5- Teftişi Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımı

### 3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri

Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin işçi sayılarına göre dağılımı aşağıdaki tablo ve şekillerde gösterilmiştir.

İşyeri Büyüklüğü	İşyeri Sayısı
Mikro (1 - 9)	14
Küçük (10 - 49)	99
Orta (50 - 249)	123
Büyük (250+ )	37
<b>TOPLAM</b>	<b>273</b>

Tablo 5- Teftişi Gerçekleştirilen İşyerlerinin İşçi Sayılarına Göre Dağılımı



Şekil 6- İşyeri Ölçekleri



Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları ile Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında yapılan denetimler sonucunda, teftiş yapılan işyerlerinden % 5'inin mikro (14 işyeri), % 36'sının küçük ölçekli (99 işyeri), % 45'inin orta ölçekli (123 işyeri), % 14'ünün ise büyük ölçekli (37 işyeri) işyeri olduğu görülmüştür.

### 3.3.1.4. İşin Niteliği

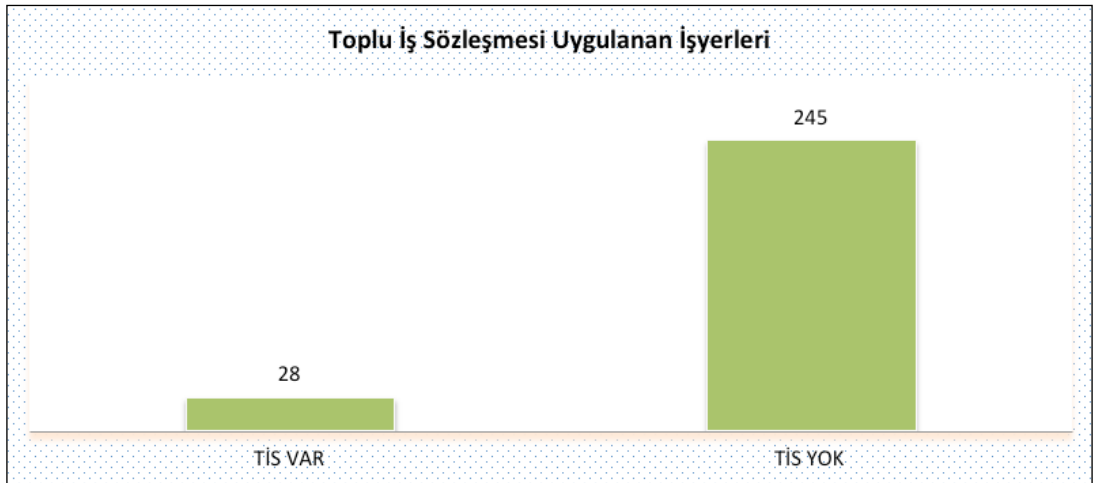
İşyerinin Niteliği	İşyeri Sayısı
Yer altı kömür işletmesi	108
Yer üstü kömür işletmesi	75
Diğer madenler ve işyerleri	90
<b>TOPLAM</b>	<b>273</b>

Tablo 6- Teftişi Gerçekleştirilen İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

Teftiş edilen 273 iş yerinden, 108'i yer altı kömür işletmesi, 75'i yer üstü kömür işletmesi, doksanı diğer maden ocakları ve işyerleridir.

### 3.3.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftiş yapılan 273 işyerinden 28'inde toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte olduğu, 245 işyerinde ise yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi bulunmadığı anlaşılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin uygulanmakta olduğu işyerlerinin çoğunluğunun büyük ölçekli işyerleri olduğu görülmüştür.



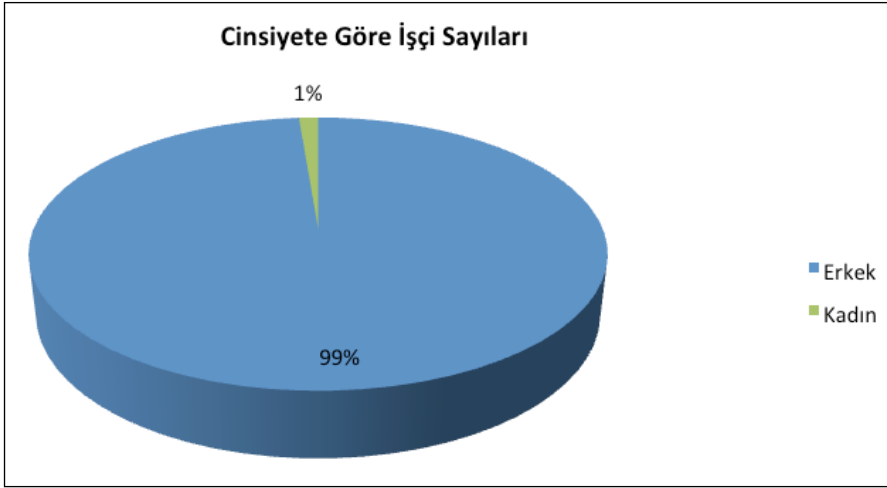
Şekil 7- Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

### 3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler

#### 3.3.2.1. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

TEFTİŞTE ULAŞILAN İŞÇİ SAYILARI	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi			
Genç işçi	1	0	1
18 yaşını doldurmuş işçi	46.651	574	47.225
Engelli işçi	353	34	387
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	3	0	3
Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu	0	0	0
<b>TOPLAM</b>	<b>47.008</b>	<b>608</b>	<b>47.616</b>

Tablo 7- İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı



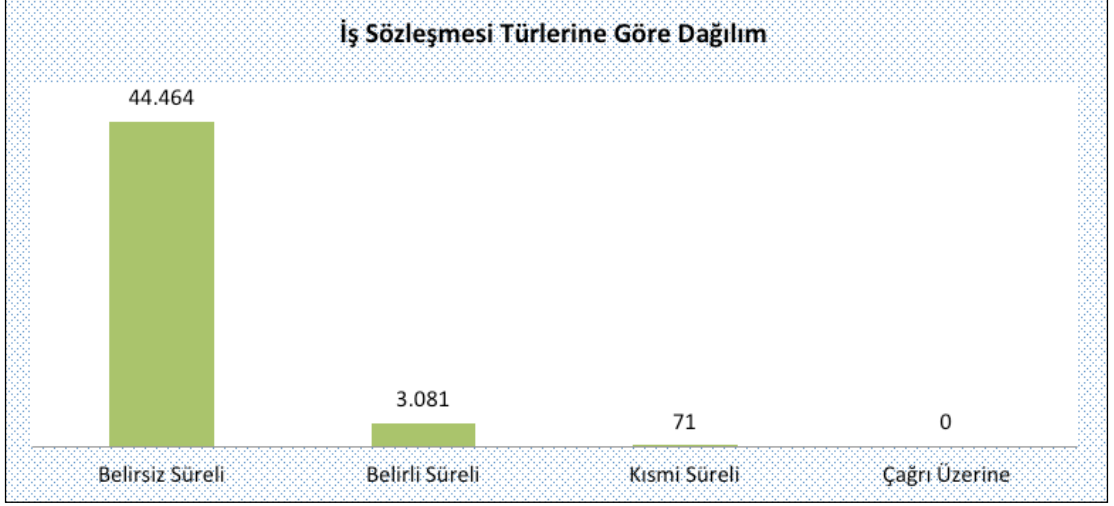
Şekil 8- Teftişi Yapılan İşyerlerinde İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Program kapsamında gidilen iş yerlerinde 608 kadın, 47.008 erkek olmak üzere toplam 47.616 işçiye ulaşılmıştır. Toplam 387 engelli işçiden 353'ü erkek, 34'ü kadın işçidir.

#### 3.3.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı

Sözleşmenin Türü	Erkek	Kadın	İşçi	Engelli İşçi	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
Belirsiz Süreli	43.862	602	44.110	351	1	0	2	44.464
Belirli Süreli	3078	3	3045	36	0	0	0	3.081
Kısmi Süreli	68	3	70	0	0	0	1	71
Çağrı Üzerine	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOPLAM</b>	<b>47.008</b>	<b>608</b>	<b>47.225</b>	<b>387</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>47.616</b>

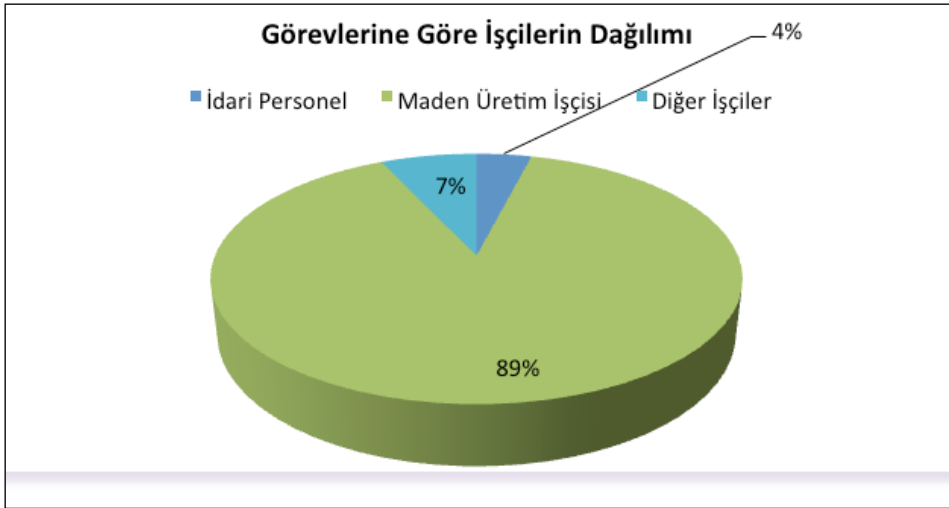
Tablo 8- İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı



Şekil 9- İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

Teftişi yapılan iş yerlerinde istihdam edilen işçilerin, 44.464'ünün belirsiz süreli iş sözleşmesi ile, 3.081'inin belirli süreli iş sözleşmesi ile, 71'inin kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği tespit edilmiştir.

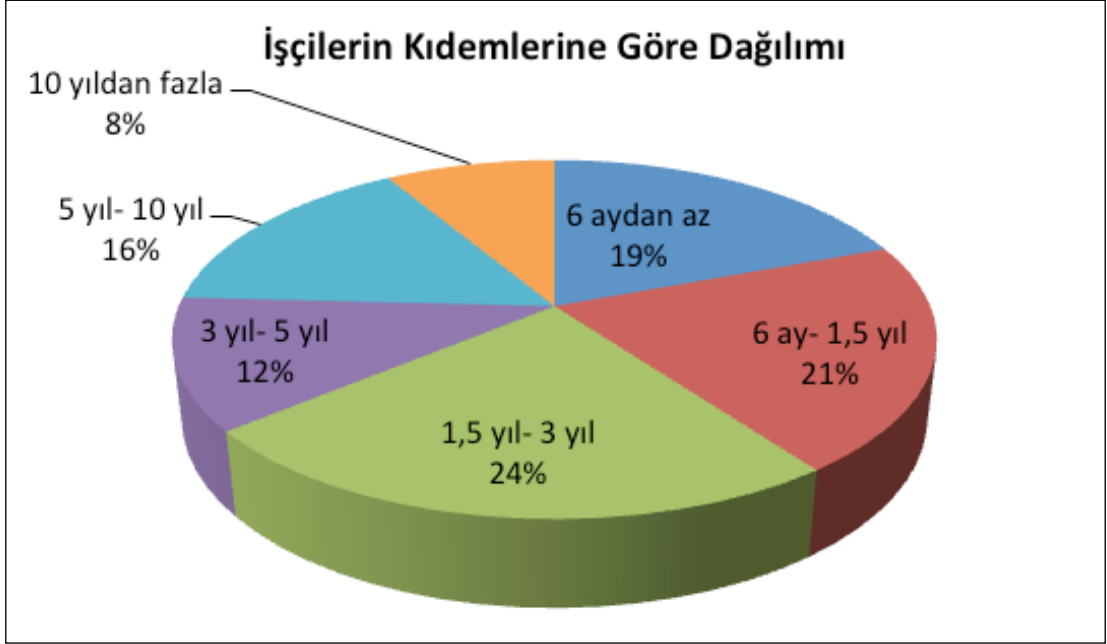
### 3.3.2.3. İşçilerin Yaptıkları İşlere Göre Dağılımı



Şekil 10- Yaptıkları İşlere Göre İşçilerin Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerden 42.378 işçinin üretim işçisi (% 89), 1.905 işçinin büro işçisi (% 4) olarak çalıştığı, 3.333 işçinin ise diğer hizmetlerde (% 7) (şoförler, güvenlik, mutfak, temizlik v.b.) çalıştığı saptanmıştır.

### 3.3.2.4.İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı



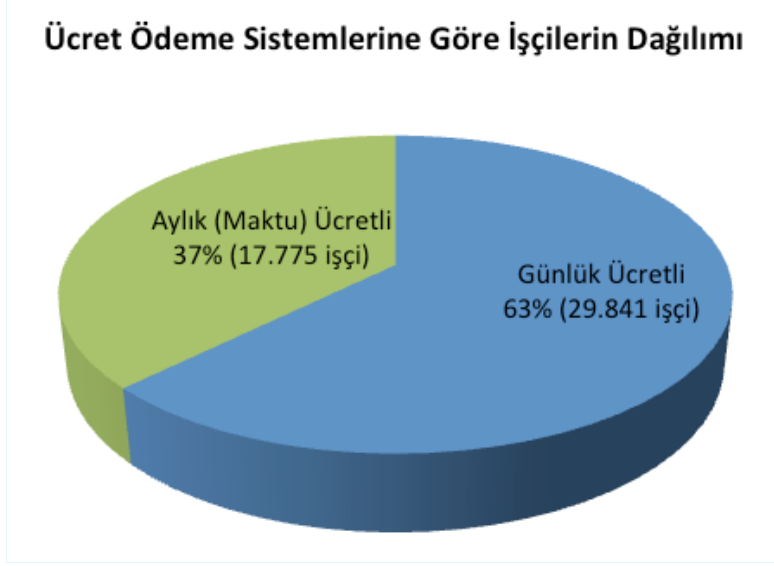
Şekil 11- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

İşyerlerinde çalışan toplam 47.616 işçinin; % 19'unun kıdeminin 0-6 ay aralığında, % 21'inin kıdeminin 6 ay-1,5 yıl aralığında, % 24'ünün kıdeminin 1,5-3 yıl aralığında, % 12'sinin kıdeminin 3-5 yıl aralığında, % 16'sının kıdeminin 5-10 yıl aralığında olduğu, % 8'inin ise 10 yıldan fazla süredir buldukları işyerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı							
Kıdem Süresi	Erkek İşçi	Kadın İşçi	Engelli İşçi	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam İşçi
6 aydan az	9.061	121	66	-	-	-	9.182
6 ay- 1,5 yıl	9.668	145	75	1	-	2	9.813
1,5 yıl- 3 yıl	11.250	218	17	-	-	-	11.468
3 yıl- 5 yıl	5.578	54	47	-	-	1	5.632
5 yıl- 10 yıl	7.379	52	20	-	-	-	7.431
10 yıldan fazla	4.072	18	162	-	-	-	4.090
<b>Toplam</b>	<b>47.008</b>	<b>608</b>	<b>387</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>47.616</b>

Tablo 9- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

### 3.3.2.5. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılım

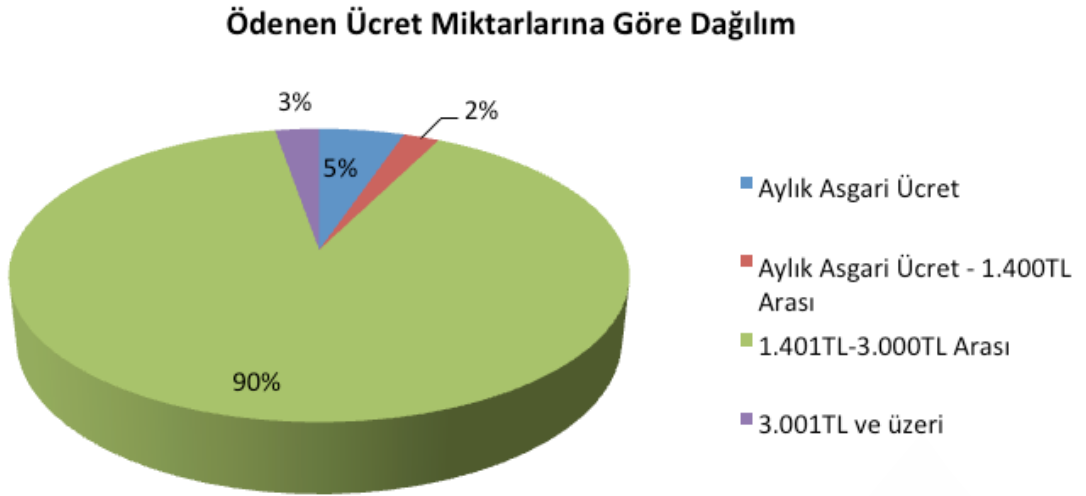


Şekil 12- Teftiş Edilen İşyerlerindeki Ücret Ödeme Sistemi Dağılımı

Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışan 17.775 işçinin aylık ücretle, 29.841 işçinin ise günlük ücretle çalıştığı görülmüştür.

### 3.3.2.6. Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım

İşyerlerindeki 2.500 işçinin asgari ücretle (% 5) çalıştığı, 1.060 işçinin ücretinin aylık asgari ücretle 1.400,00.-TL arasında (% 2) olduğu, 42.766 işçinin ücretinin 1.401,00.-TL ile 3.000,00.-TL arasında (% 90) olduğu, 1.290 işçinin ücretinin ise 3.001,00.-TL ve üzerinde olduğu görülmüştür.



Şekil 13- Ödenen Ücret Miktarlarına Göre Dağılım



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

# 4. BÖLÜM

## MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- 4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Teftişlerde Tespit Edilen Mevzuat İhlalleri ve Teftiş Sonucunda Sağlanan İyileştirme Oranları
- 4.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre Mevzuat İhlalleri Dağılımı
- 4.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Tespit Edilen Mevzuat İhlalleri ve Noksanlıklar
- 4.4. İşçi Alacakları Yönünden Yapılan İyileştirmeler
- 4.5. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri
- 4.6. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı
- 4.7. Fıili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler







## 4. BÖLÜM

### MEVZUATA AYKIRILIKLAR

#### 4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Teftişlerde Tespit Edilen Mevzuat İhlalleri ve Teftiş Sonucunda Sağlanan İyileştirme Oranları

Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere, teftişi yapılan işyerlerinde; iş sözleşmelerini yazılı olarak düzenlememe, çalışma belgesini düzenlememe, yer altında çalışan işçilere fazla çalışma yaptırma, yapılan fazla çalışmaların ücretlerini ödememe, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarının ücretlerini ödememe, yıllık ücretli izin haklarını kullandırmama veya kullandırılan yıllık ücretli izin haklarını yasaya uygun olarak kullandırmama, gece süresinde 7,5 saatin üzerinde çalışma yaptırma, işçilerin çalışma sürelerini belgelendirmeme, işçilerin ücretlerini eksik ödemek veya süresi içinde ödememek, ücret hesap pusulası düzenlememek gibi ihlaller öne çıkmaktadır.

4857 Sayılı Kanun'a Göre İhlalin Adı	Madde No.	İhlal Tespit Edilen İşyeri Sayısı	İhlalin Devam Ettiği İşyeri sayısı	İyileştirme Oranı (%)
İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	3	16	8	50,00
Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak	3	11	-	100,00
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	52	-	100,00
Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	30	1	96,67
İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	41	-	100,00
Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29	1	1	0,00
Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak	30	10	-	100,00
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32	72	29	59,72
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	20	7	65,00
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	100	7	93,00
Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	4	1	75,00
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	90	21	76,67



<b>İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak</b>	41	13	-	100,00
<b>Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak</b>	41	31	-	100,00
<b>Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak</b>	41	22	-	100,00
<b>Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak</b>	41	3	-	100,00
<b>Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak</b>	41	1	-	100,00
<b>Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek</b>	41	13	-	100,00
<b>Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek</b>	47	115	25	78,26
<b>Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek</b>	46	49	-	100,00
<b>Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek</b>	46	12	-	100,00
<b>Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak</b>	53	35	-	100,00
<b>Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak</b>	54	9	-	100,00
<b>Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek</b>	56	13	-	100,00
<b>İzin kayıt belgesi tutmamak</b>	56	15	-	100,00
<b>Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak</b>	60	73	23	68,49
<b>Ücretten indirim yapmak</b>	62	6	3	50,00
<b>Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek</b>	63	73	31	57,53
<b>Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek</b>	63	78	-	100,00
<b>Çalışma saatlerini duyurmamak</b>	67	21	-	100,00
<b>Ara dinlenmesini uygulamamak</b>	68	2	-	100,00
<b>İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak</b>	69	26	12	53,85
<b>Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek</b>	76	6	4	33,33
<b>Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek</b>	76	45	2	95,56
<b>Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek</b>	76	13	-	100,00
<b>En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak</b>	76	7	3	57,14
<b>İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek</b>	75	1	-	100,00
<b>Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek</b>	92	1	1	0,00

Tablo 10- Mevzuat İhlalleri Ve İyileştirme Oranları

Tabloda ayrıca, hangi ihlal maddesine kaç işyerinde rastlandığı, işverenlere ihlallerin düzeltilmesi için verilen süre sonunda hangi oranda iyileştirmelerin görüldüğü, kaç işyerinde ihlallerin devam ettiği



hususları belirtilmektedir.

Teftişi yapılan maden işyerlerinde en çok karşılaşılan mevzuat ihlalleri, ücretlerin ödenmemesi veya eksik ödenmesi (4857 s.K. md. 32), çalışma süresi sınırlarına ilişkin düzenlemelere uyulmaması (4857 s.K. md. 63) ve işçilerin hak ettikleri fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi (4857 s.K. md. 41) olarak göze çarpmaktadır.

#### **4.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre Mevzuat İhlalleri Dağılımı**

Teftişi yapılan işyerlerinde, 3 yabancı uyruklu işçinin idari personel olarak çalıştığı anlaşılmış olup, yabancı uyruklu çalışanlar yönünden 4817 sayılı Yasa'ya ilişkin herhangi bir aykırılığa rastlanılmamıştır.

#### **4.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Tespit Edilen Mevzuat İhlalleri ve Noksanlıklar**

Teftişi yapılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, mevzuata aykırılık ve noksanlık bulunduğu tespit edilen;

- Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi (Md.3)
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak (Md.8)
- Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek (Md.29)
- Ücret ile bu yasadaki doğan veya TİS' den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek (Md.32)
- Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek (Md.32)
- Ücret hesap pusulası düzenlememek (Md.37)
- Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek (Md.39)
- Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek (Md.41)
- Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek (Md.47)
- Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak (Md.60)
- Ücretten indirim yapmak (Md.62)
- Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek (Md.63)
- İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak (Md.69)
- Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek (Md.76)
- Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek (Md.76)
- En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak (Md.76)
- Çağrıldıkları Zaman Gelmemek (Md.92)



Konularında kısmen iyileştirme sağlanmış olup, bu konulardaki mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilmediği işyerlerinde, idari para cezası uygulanması ve ilgili kurumlara bildirim yapılması yoluna gidilmiştir. Ayrıca, hak sahibi işçilere de ödenmediği tespit edilen hak ve alacakları ile ilgili gerekli tebligatlar çıkarılmıştır. İhlallerin devam ettiği tespit edilen işyerleri ile ilgili yapılan idari işlemlere Raporun "Sonuç" bölümünde değinilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, mevzuata aykırılık ve noksanlık bulunduğu tespit edilen;

md. 3 (Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak), md.8 (Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek), md. 28 (İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak), md. 30 (Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak), md. 41 (İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak, Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak, Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak, Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak, Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak, Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek), md.46 (Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek, Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek), md 53 (Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak), md.54 (Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak), md56 (Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek, İzin kayıt belgesi tutmamak), md 63 (Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek), md. 67 (Çalışma saatlerini duyurmamak), md. 68 (Ara dinlenmesini uygulamamak), md. 76 (Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek), md. 75 (İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek) konularında tespit edilen mevzuata aykırılıkların tamamının, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde giderildiği görülmüştür.

#### 4.4. İşçi Alacakları Yönünden Yapılan İyileştirmeler

İşyerlerinde yapılan teftişler neticesinde, işçilerin ödenmediği tespit edilen hak ve alacakları ile ilgili olarak işverenlere gerekli bildirimler yapılmış olup, programlı teftişin yapıldığı 23 ilde toplam; 12.730.873,54.-TL (Brüt) tutarındaki işçi alacaklarının, işçilere ödendiği yapılan kontrol teftişlerinde tespit edilmiştir. Yapılan ödemelerin illere ve türlerine göre tutarları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Teftişler Sonucunda İşverenlerce İşçilere Yapılan Ödemelerin illere Göre Dağılımı				
İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı (Brüt) (TL)
ADANA	14	896	Genel Tatil	179.890,27
	8	223	Fazla Çalışma	264.601,83
ANKARA	2	311	Ücret	337.434,82
	1	1045	Fazla çalışma	131.337,00
AYDIN	2	77	Ücret	28.873,45
	7	382	Genel Tatil	72.349,99
	5	218	Fazla çalışma	684.373,91
	3	65	Hafta Tatili	36.936,17

BALIKESİR	2	36	Ücret	13.027,10
	3	72	Genel Tatil	13.182,20
	11	725	Fazla çalışma	1.147.012,70
BARTIN	2	228	Ücret	143.956,20
	1	125	Genel Tatil	47.190,97
BURSA	2	27	Ücret	8.858,30
	3	166	Genel Tatil	17.656,32
	3	176	Fazla çalışma	288.154,77
	2	143	Hafta Tatili	86.823,14
ÇANAKKALE	5	57	Ücret	112.259,57
	9	307	Genel Tatil	109.419,34
	4	111	Fazla çalışma	46.078,89
	2	98	Diğer	102.488,47
DENİZLİ	7	145	Ücret	203.260,72
	8	207	Genel Tatil	28.541,16
	5	181	Fazla çalışma	312.660,44
	3	85	Hafta Tatili	69.097,06
EDİRNE	2	52	Ücret	47.586,55
	4	187	Genel Tatil	66.684,42
	4	216	Fazla çalışma	186.398,07
	1	81	Hafta Tatili	35.826,00
	1	19	Diğer	23.142,00
ELAZIĞ	7	1102	Genel Tatil	126.366,38
	6	773	Fazla çalışma	336.007,00
ERZURUM	1	22	Ücret	1.849,00
	2	60	Genel Tatil	21.949,00
	1	22	Fazla çalışma	1.440,00
ESKİŞEHİR	1	430	Ücret	1.100.800,29
	3	320	Genel Tatil	59.716,62
	3	158	Fazla çalışma	60.325,56
	1	204	Hafta Tatili	63.010,85
K.MARAŞ	1	66	Ücret	51.974,24
KARAMAN	3	174	Ücret	113.127,15
	5	351	Genel Tatil	10.539,43
	4	290	Fazla çalışma	169.497,50
	2	68	Hafta Tatili	48.400,66

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

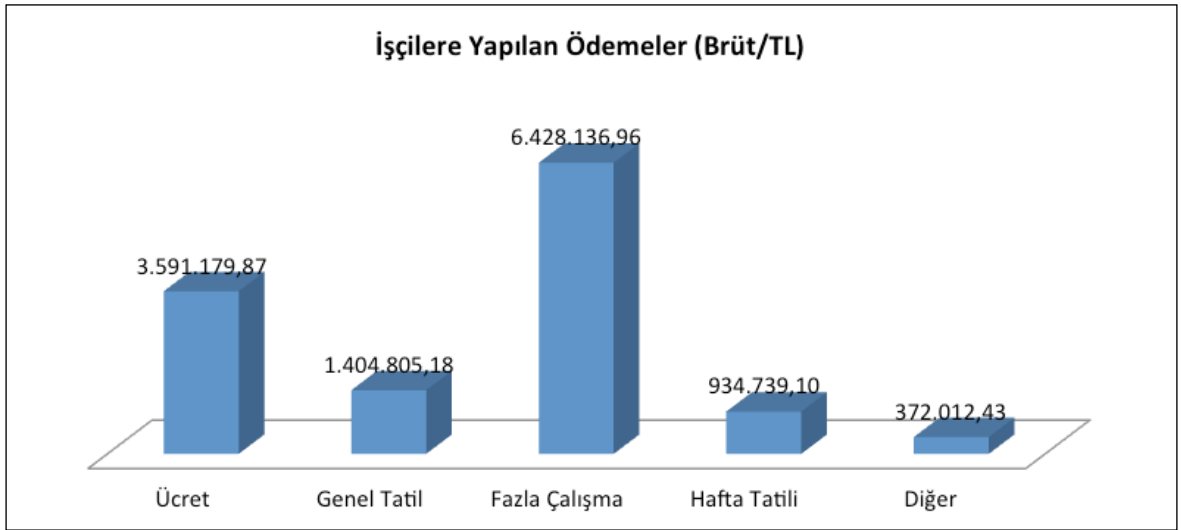
KASTAMONU	2	14	Ücret	57.310,21
	3	66	Genel Tatil	18.202,46
	3	52	Fazla çalışma	53.171,82
KAYSERİ	4	194	Ücret	67.910,44
	11	333	Genel Tatil	88.367,30
	6	307	Fazla çalışma	677.322,06
	6	328	Hafta Tatili	195.903,64
KÜTAHYA	5	152	Ücret	376.800,43
	3	219	Genel Tatil	42.917,16
	9	503	Fazla çalışma	419.108,75
	2	208	Hafta Tatili	162.578,92
	1	68	Diğer	246.381,96
MANİSA	4	59	Ücret	12.741,04
	6	164	Genel Tatil	23.579,08
	3	819	Fazla çalışma	751.320,82
	2	30	Hafta Tatili	22.290,00
MUĞLA	7	159	Ücret	498.177,11
	6	429	Genel Tatil	45.683,03
	3	51	Fazla çalışma	43.719,37
SİVAS	2	37	Ücret	36.366,23
	8	663	Genel Tatil	176.385,69
	7	581	Hafta Tatili	192.093,27
TEKİRDAĞ	9	340	Ücret	168.677,84
	15	748	Genel Tatil	181.976,14
	11	497	Fazla çalışma	586.424,49
	2	68	Hafta Tatili	15.195,39
YOZGAT	1	42	Ücret	189.512,20
	1	164	Genel Tatil	9.010,20
	1	141	Fazla çalışma	59.551,62
ZONGULDAK	6	414	Ücret	20.676,98
	11	501	Genel Tatil	65.198,02
	6	451	Fazla çalışma	209.630,36
	1	163	Hafta Tatili	6.584,00
TOPLAM	12.730.873,54			

Tablo 11- İşçilere Yapılan Ödemelerin İllere Göre Dağılımı

Yapılan kontrol teftişlerinde; 3.036 işçiye 3.591.179,87.-TL tutarında eksik ödenen ücret alacağıнын, 7.462 işçiye 1.404.805,18.-TL tutarında genel tatil ücreti alacağıнын, 6.959 işçiye 6.428.136,96.-TL tutarında fazla çalışma ücreti alacağıнын, 2.024 işçiye 934.739,10.- TL tutarında hafta tatili ücreti alacağıнын, 185 işçiye de 372.012,43.- TL tutarında diğer ücret alacaklarının ödendiği tespit edilmiştir.

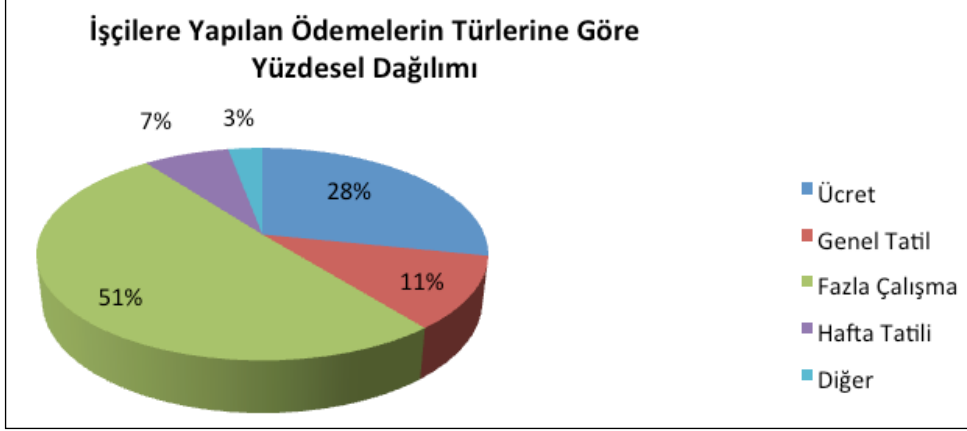
Ödemenin Türü	Ödeme Yapılan İşçi Sayısı	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
Ücret	3036	3.591.179,87
Genel Tatil	7462	1.404.805,18
Fazla Çalışma	6959	6.428.136,96
Hafta Tatili	2024	934.739,10
Diğer	185	372.012,43
<b>Toplam Ödeme (Brüt/TL)</b>	<b>12.730.873,54</b>	<b>608</b>

Tablo 12- İşçilere Yapılan Ödemelerin Türlerine Göre Dağılımı



Şekil 14- İşçilere Yapılan Ödemeler

İşçilere yapılan 12.730.873,54.- TL tutarındaki ödemenin, % 51'inin fazla çalışma ücreti olduğu, % 28'inin eksik öden ücretlere ilişkin ücret alacağı olduğu, % 11'inin genel tatil ücreti, % 7'sinin hafta tatili ücreti ve % 3'ünün de diğer ücret alacakları olduğu anlaşılmaktadır.



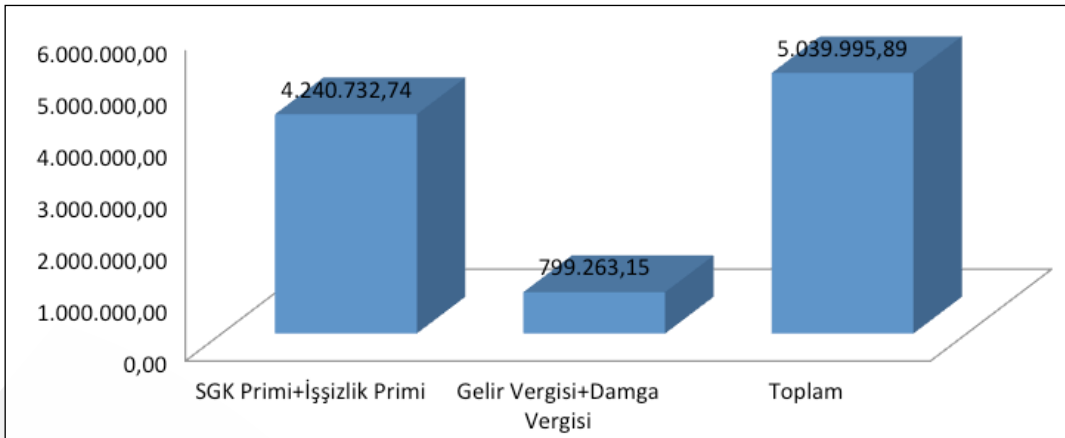
Şekil 15- İşçilere Yapılan Ödemelerin Türlerine Göre Yüzdese Dağılımı

#### 4.5. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi sonucunda, işverenliklerce işçilere yapılmış olan ödemelerden, toplam 4.240.732,74.- TL sigorta primi (işsizlik sigortası dahil), 799.263,15.-TL gelir vergisi ve damga vergisi tahakkuk etmiştir. Genel toplamda ise, 5.039.995,89.-TL kamu alacağı doğmuştur. Yeraltı maden işçilerinin ücretlerinin Gelir Vergisi Kanunu ve Damga Vergisi Kanunu ile gelir ve damga vergilerinden istisna tutulmuş olması nedeniyle, teftiş sonucunda yapılan ödemelerden vergi tahakkuku tutarları sınırlı düzeyde kalmıştır.

Kamu Geliri Türü	Miktarı (TL)
SGK Primi + İşsizlik Primi	4.240.732,74
Gelir Vergisi + Damga Vergisi	799.263,15
<b>TOPLAM KAMU GELİRİ</b>	<b>5.039.995,89</b>

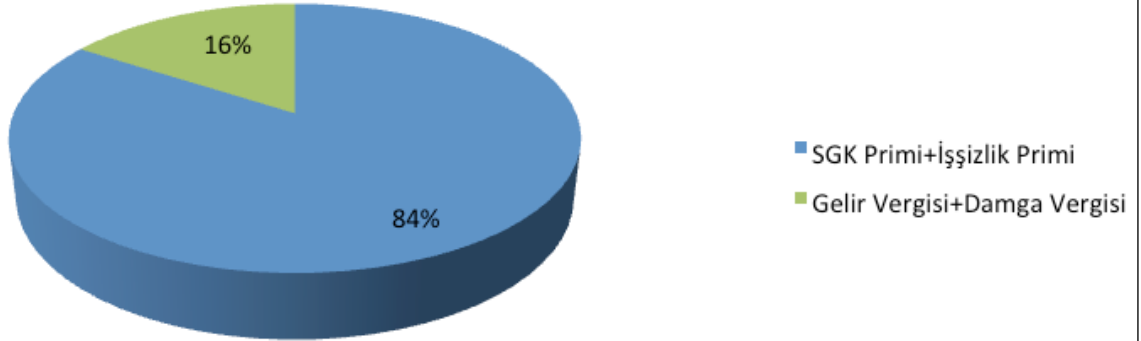
Tablo 13- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirleri



Şekil 16- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirleri



### Kamuya Yapılan Ödemeler



Şekil 17- Teftiş Sürecinde İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirlerinin Yüzdesele Dağılımı

Yapılan denetimlerde, teftiş sürecinde işçilere yapılan ödemelerde devlete kazandırılan vergi ve sigorta primini kapsayan tahakkukların dağılımı grafikte gösterilmektedir. Buna göre, kamuya aktarılan toplam 5.039.995,89.-TL'nin %84'ünü sigorta primi (sigorta primi ve işsizlik sigortası primi), %16'sını ise vergi (gelir vergisi ve damga vergisi ) oluşturmaktadır.

İl	Kamu Geliri Türü	Ödeme (TL)
ADANA	SGK Primi+İşsizlik Primi	165.168,79
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	19.444,69
ANKARA	SGK Primi+İşsizlik Primi	250.797,30
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	83.419,00
AYDIN	SGK Primi+İşsizlik Primi	297.897,14
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	3.917,15
BALIKESİR	SGK Primi+İşsizlik Primi	440.563,93
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	87.325,13
BARTIN	SGK Primi+İşsizlik Primi	28.672,07
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	24.371,26
BURSA	SGK Primi+İşsizlik Primi	135.138,92
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	19.257,13
ÇANAKKALE	SGK Primi+İşsizlik Primi	89.274,12
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	6.783,15
DENİZLİ	SGK Primi+İşsizlik Primi	230.056,22
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	17.472,49
EDİRNE	SGK Primi+İşsizlik Primi	138.005,01
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	13.711,83

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

<b>ELAZIĞ</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	69.356,07
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	58.952,65
<b>ERZURUM</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	9.797,00
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	4.133,00
<b>ESKİŞEHİR</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	476.905,41
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	25.886,66
<b>K.MARAŞ</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	7.788,55
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	7.929,61
<b>KARAMAN</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	125.765,41
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	36.890,65
<b>KASTAMONU</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	29.976,67
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	4.664,70
<b>KAYSERİ</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	275.610,69
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	64.843,91
<b>KÜTAHYA</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	291.476,09
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	46.900,56
<b>MANİSA</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	300.000,66
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	4.435,40
<b>MUĞLA</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	174.425,89
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	63.528,09
<b>SİVAS</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	125.509,69
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	69.061,98
<b>TEKİRDAĞ</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	344.108,63
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	118.530,94
<b>YOZGAT</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	98.870,77
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	7.447,16
<b>ZONGULDAK</b>	SGK Primi+İşsizlik Primi	135.567,71
	Gelir Vergisi+Damga Vergisi	10.356,01
<b>TOPLAM ÖDEME</b>		<b>5.039.995,89</b>

Tablo 14- İşçilere Ödettirilen Ücretlerden Doğan Kamu Gelirlerinin İllere Göre Dağılımı

#### 4.6. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Programlı teftiş kapsamında sigortalılığı sağlanan işçi bulunmamakla birlikte, teftiş yapılan bir işyerinde sigortasız çalıştırıldığı tespit edilen 2 işçi için, işverenlik hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu'na gerekli ihbar ve bildirim yapılmıştır. Son yıllarda sektöre yönelik yapılan teftişler sonucunda, sektörde işçi, işveren ve sosyal taraflara yönelik verilen eğitimler sonucunda sağlanan bilinçlenme ile birlikte maden işyerlerinde sigortasız işçi çalıştırma oranı giderek azalmakta olup, Çalışma ve Sosyal Güvenlik



Bakanlığınca her sektörde olduğu gibi maden sektöründe de kayıt dışı işçi istihdamına yönelik yapılan denetimler devam ettirilmektedir.

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

İşyeri Sayısı	İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşçi Sayısı	İyileştirme Sağlanan İşçi Sayısı	İyileştirme miktarı	İyileştirme oranı
1	32	24	24	32.582,73.-TL	%23,88

Tablo 15: Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Genel teftişi yapılan maden işletmelerinden bir işyerinde, gerçek ücretleri kayıtlar üzerinde gösterilmediği tespit edilen maden mühendislerinin ücretlerinin, Maden Mühendisleri Odasının belirlemiş olduğu rayiç ücretlere yakın ücretler üzerinden ödenmesi istenmiş, üretim işçilerinin ücretlerinin ise gerçek ücretler üzerinden gösterilmesi istenilmiştir. İşvereniğe verilen süre sonunda yapılan kontrol teftişinde, gerçek ücretleri kayıtlarda göstermeyen 1 işyerinde çalışan 24 işçinin tamamının ücretlerinin iyileştirildiği belirlenmiştir. Söz konusu işçilerin brüt 1201,50.-TL olan ücretlerinde iyileştirmeye gidilerek brüt 1273,50.-TL ile 4206,50.-TL arasında değişen yeni ücretler tahakkuk ettirilmeye başlanmış olup, işçilerin toplam ücret miktarlarında % 23,88'lik bir iyileştirme sağlanmıştır.



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

# 5. BÖLÜM

## SONUÇ

- 5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler
- 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme
- 5.3. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri
- 5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



## 5. BÖLÜM

### SONUÇ

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

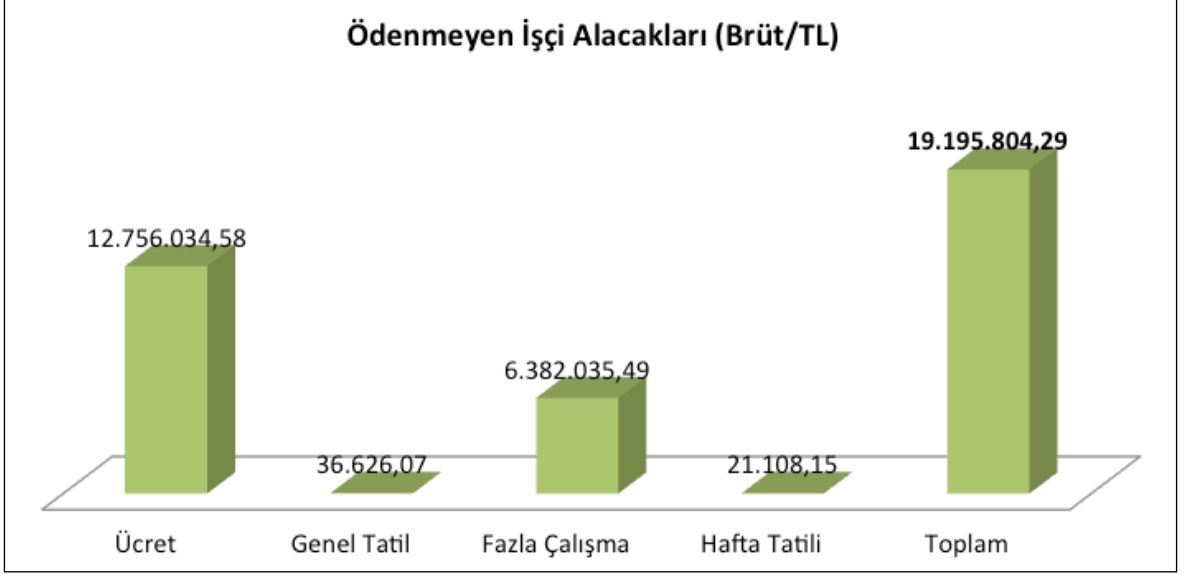
##### 5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında; teftiş edilen 9 işyerinde 6.708 işçinin toplam 12.756.034,58.-TL (Brüt) ücret alacağı, 5 işyerinde 487 işçinin toplam 36.626,07.-TL (Brüt) genel tatil ücreti alacağı, 15 işyerinde 6.187 işçinin toplam 6.382.035,49.-TL (Brüt) fazla çalışma ücreti alacağı, 1 işyerinde 22 işçinin toplam 21.108,15.-TL (Brüt) hafta tatili ücreti alacağı, genel toplamda 19.195.804,29.-TL (Brüt) işçi alacağının işçilere ödenmediği tespit edilmiştir. İşçilere ödenmediği tespit edilen işçi alacaklarının bir kısmı hakkında işverenliklerce değişik sebeplerden dolayı süre talep edilmemiş, bir kısım işçi alacağının ise işverenlere süre verilmiş olmasına rağmen, verilen süre sonunda işçilere ödenmediği tespit edilmiştir.

Ödenmeyen İşçi Alacağı Türü	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Tutar(TL/Brüt)
Ücret	9	6708	12.756.034,58
Genel Tatil	5	487	36.626,07
Fazla Çalışma	15	6187	6.382.035,49
Hafta Tatili	1	22	21.108,15
<b>TOPLAM</b>			<b>19.195.804,29</b>

Tablo 16- Ödenmeyen İşçi Alacakları

Özellikle, 11.09.2014 tarih, 29116 sayılı Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile yapılan değişikliklerden sonra, yeraltında taşkömürü ve linyit çıkarılması işlerinde çalışan işçilere ödenecek ücretlerin en az iki asgari ücret düzeyine çıkarılmış olması ve aynı kanun ile yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin kısaltılması yönündeki Kanun hükümlerine teftiş yapılan bazı işyerlerinde uyulmadığı tespit edilmiştir. Ödenmeyen işçi alacaklarının büyük bir kısmı, söz konusu Kanun değişiklikleriyle ortaya çıkan yeni duruma bazı işverenlerin uyum sağlamamasından kaynaklanmaktadır.

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

Şekil 18- Ödenmeyen İşçi Alacakları

Ödenmediği tespit edilen işçi alacakları ile ilgili olarak, işverenler hakkında idari para cezalarının uygulanması istenmiş, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ve Gelir İdaresi Başkanlığına ilgili dönemlerde hak edilen ücret alacakları tutarları ile birlikte bildirilmiş, ayrıca hak sahibi işçilere, taraf sendikalara ve sendika temsilcilerine de gerekli tebligatlar çıkarılmıştır.

### 5.1.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

4857 SAYILI İŞ KANUNU					
İhlalin Adı	Madde Numarası	Ceza Mad.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İ.P.C. (TL)
Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi	3	98	8	530	167.650
Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	99/b	1	6	804
Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29	100	1	21	11.634
Ücret ile bu yasadan doğan veya TİS' den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	102/a	29	25.714	8.719.477
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	102/a	7	246	669.055
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	102/b	7	232	3.878
Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	102/a	1	689	105.417





<b>Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek</b>	41	102/c	21	7.905	2.135.160
<b>Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek</b>	47	102/a	25	5.722	617.058
<b>Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak</b>	60	103	23	2.583	212.654
<b>Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek</b>	63	104	31	8.056	42.862
<b>İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak</b>	69	104	12	908	17.736
<b>Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek</b>	76	104	4	515	5.912
<b>Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek</b>	76	104	2	10	2.956
<b>En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak</b>	76	104	3	310	4.434
<b>Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek</b>	92/2	107/1-a	1	98	13.412
<b>TOPLAM İDARİ PARA CEZASI (TL)</b>					<b>12.730.099</b>

Tablo 17- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Programlı teftiş kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde, verilen süre sonunda mevzuata aykırılık ve noksanlıklarını gidermediği tespit edilen ya da işyerlerinde tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilmesi konusunda süre talep etmeyen işverenlere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıdaki tabloda gösterilen maddelerine istinaden toplam; 12.730.099,00.-TL (Onikimilyon yediyüz otuzbin doksandokuz Türk Lirası) idari para cezası uygulanması istenmiştir.

İdari para cezalarının uygulanmasının istendiği ihlallere ilişkin açıklamalar aşağıda yapılmıştır:

- **Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi (Md.3)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3 üncü maddesine aykırı olarak 16 işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 8 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 8 işyerinde asıl işveren ve alt işverenleri toplam 167.650,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak (Md.8)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesine göre yazılı olarak yapılması gereken, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin, 30 işyerinde yazılı olarak yapılmadığı tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 29 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 1 işyeri hakkında ise, 809,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek (Md.29)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesine aykırı olarak toplu işçi çıkarttığı tespit edilen 1 işyerine



**ÇSGB**

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

hakkında 11.634,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Ücret ile bu yasadan doğan veya TİS' den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek (Md.32)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 inci maddesine aykırı olarak 72 işyerinde işçilerine ücret ile bu yasadan doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 43 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 29 işyeri hakkında ise, 8.719.477,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra, yer altında taşkömürü ve linyit çıkarılması işlerinde çalışan işçilere ödenecek ücretlerin en az iki asgari ücret düzeyine çıkarılmış olması yönündeki Kanun hükmüne uygun olarak, yer altında çalışan işçilerin ücretlerini en az iki asgari ücret olarak ödemeyen işverenler hakkında uygulanan idari para cezası tutarları, İş Kanunu'nun 32 nci maddesi kapsamında uygulanması istenen idari para cezalarının büyük bir kısmını oluşturmaktadır.

- **Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek (Md.32)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 inci maddesine aykırı olarak 20 işyerinde işçilere ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemek yerine elden ödendiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 13 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 7 işyeri hakkında ise, 669.055,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Ücret hesap pusulası düzenlememek (Md.37)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 37 inci maddesine aykırı olarak 100 işyerinde ücret hesap pusulalarının düzenlenmediği ve bir nüshalarının işçilere verilmediği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 93 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 7 işyeri hakkında ise, 3.878,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek (Md.39)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine aykırı olarak 4 işyerinde işçilere asgari ücretin altında ödeme yapıldığı tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 3 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 1 işyeri hakkında ise, 689,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek (Md.41)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesine aykırı olarak 90 işyerinde işverenlerce işçilerine fazla çalışmalara ilişkin ücretlerin hiç ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 69 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği

görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 21 işyeri hakkında ise, 2.135.160,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

6552 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde yapılan değişiklikten sonra, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri, 01.01.2015 tarihinden itibaren günde en çok 6, haftada en çok 36 saat ile sınırlandırılmıştır. 6645 sayılı Kanun ile de 23.04.2015 tarihinden itibaren yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri, günde en çok 7,5 saat, haftada en çok 37,5 saat ile sınırlandırılmıştır. Söz konusu Kanun hükmüne aykırı olarak, yer altında çalışan işçileri belirtilen çalışma süresi sınırlarının üzerinde çalıştıran ve İş Kanunu'nun 41 inci maddesine göre bu işçilerin hak ettikleri fazla çalışma ücretlerini yüzde yüz artırımlı olarak ödemeyen işverenler hakkında uygulanan idari para cezası tutarları, İş Kanunu'nun 41 inci maddesi kapsamında uygulanması istenen idari para cezalarının büyük bir kısmını oluşturmaktadır.

- **Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek (Md.47)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. ve 47 inci maddelerine aykırı olarak 115 işyerinde işverenlerce işçilerine çalışma yapılan genel tatil günlerine ilişkin ilave zamlı ücretlerinin hiç ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 90 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 25 işyeri hakkında ise, 617.058,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak (Md.60)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. inci maddesine aykırı olarak 73 işyerinde işverenlerce işçilerine hak ettikleri yıllık izinlerinin hiç kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 50 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 23 işyeri hakkında ise, 212.654,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Ücretten indirim yapmak (Md.62)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 62 nci maddesine aykırı olarak 6 işyerinde işverenlerce işçi ücretlerinden eksiltme yapıldığı tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 3 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 3 işyeri hakkında ise, ilgili kurumlara gerekli ihbarlar yapılmıştır.

- **Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek (Md.63)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. inci maddesine aykırı olarak 73 işyerinde işverenlerce çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uyulmayarak çalışma yaptırıldığı tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 42 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 31 işyeri hakkında ise, 42.862,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.



**ÇSGB**

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

- **İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak (Md.69)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesine aykırı olarak 26 işyerinde işverenlerce işçilerin gece 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 14 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 12 işyeri hakkında ise, 17.736,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek (Md.76)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 76 ıncı maddesine aykırı olarak 6 işyerinde işverenlerce, işçilerin gece ve gündüz postalarının düzenli olarak değiştirilmediği ve çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet edildiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 2 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 4 işyeri hakkında ise, 5.912,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek (Md.76)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 76 ıncı maddesine aykırı olarak 45 işyerinde işverenlerce işçilere ilişkin posta listeleri ile sağlık listelerini ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmediği tespit edilmediği ve çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet edildiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 43 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 2 işyeri hakkında ise, 2.956,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak (Md.76)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 76 ıncı maddesine aykırı olarak 7 işyerinde işverenlerce postalar halinde yapılan çalışmalarda işçilerin en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırıldığı dolayısıyla çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet edildiği tespit edilmiş olup, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde, 4 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılığın giderildiği görülmüştür. İhlalin devam ettiği tespit edilen 3 işyeri hakkında ise, 4.434,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- **Çağrıldıkları Zaman Gelmemek (Md.92)**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92 inci maddesine aykırı olarak 1 işyerinde verilen süre sonunda işveren vekillerince gerekli evrak ve belgeler süresi içinde müfettişlere ibraz edilmemiştir. Söz konusu işyeri hakkında tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıklara ilişkin öngörülen idari para cezalarının yanı sıra işveren vekillerince müfettişlere teftiş sırasında gerekli kolaylığı göstermemesi nedeniyle 13.412,00.-TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

### **5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar**

Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında yapılan teftişlerde, ihlal edilen Kanun maddeleri konularına göre ilgili Kurumlara bildirilmiştir. Söz konusu ihاللer bakımından ilgili Kurumlara ihbar



edilen işyeri sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

İhbara Konu Yasa ve Madde Num.	İhbara Konu Fiil	İhbar Yapılan Kurum	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
193/23	Kanuna Aykırı Gelir Vergisi Kesintisi Yapılması	Gelir İdaresi Başkanlığı	1	6
4857/32, 5510/80	Eksik Ücret Ödenmesi	Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	11	19.969
4857/41, 5510/80	Fazla Çalışma Ücretinin Eksik Ödenmesi	Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	19	17533
4857/41,32,62, 5510/80	Fazla Çalışma Ücretinin Eksik Ödenmesi, Kanuna Aykırı Ücrette İndirim Yapılması	Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	6	1861
4857/47, 5510/80	Genel Tatil Ücretinin Eksik Ödenmesi	Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	8	10983
488/9	Kanuna Aykırı Damga Vergisi Kesintisi Yapılması	Gelir İdaresi Başkanlığı	1	6
5510/8	Sigortasız İşçi Çalıştırma	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	1	2
6331/25	İşin Durdurulması Kararının Uygulanmaması	İçişleri Bakanlığı	2	313

Tablo 18- Suç Duyurusu ve İhbarlar

## 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

“Yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Ankara, Bursa ve İzmir Grup Başkanlıklarınca Türkiye genelinde 13 heyet ile 01.03.2015 – 31.12.2015 tarihleri arasında toplam 27 ilde yürütülmüştür.

Programlı Teftiş kapsamında Türkiye genelinde 328 işyeri teftiş programına alınmış olup, programa alınan işyerlerinden 22’sinin kapalı olması dolayısıyla teftişi yapılamamıştır. Ayrıca 33 işyerinde ise, programa alınan işyerlerinin farklı bir alanda faaliyet gösterdiklerinin anlaşılmış olması ya da teftiş için ayrılan sürenin yetmemesi nedeniyle buralarda teftiş yapılamamıştır. Toplam 273 işyerinde teftiş gerçekleştirilmiştir. Teftiş yapılan işyerlerinden 28 inde toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır.

Teftiş yapılan 273 işyerinden 28’inde toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte olduğu, 245 işyerinde ise yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi bulunmadığı anlaşılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin uygulanmakta olduğu işyerlerinin çoğunluğunun büyük ölçekli işyerleri olduğu görülmüştür.

Teftiş yapılan işyerlerinden % 5’inin mikro (14 işyeri), % 36’sının küçük ölçekli (99 işyeri), % 45’inin orta ölçekli (123 işyeri), % 14’ünün ise büyük ölçekli (37 işyeri) işyeri olduğu görülmüştür.

Program kapsamında gidilen iş yerlerinde 608 kadın, 47.008 erkek olmak üzere toplam 47.616 işçiye



ulaşmıştır. Toplam 387 engelli işçiden 353'ü erkek, 34'ü kadın işçidir.

Teftişi yapılan iş yerlerinde istihdam edilen işçilerin, 44.464'ünün belirsiz süreli iş sözleşmesi ile, 3.081'inin belirli süreli iş sözleşmesi ile, 71'inin kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği tespit edilmiştir.

İşyerlerinde çalışan toplam 47.616 işçinin; % 19'unun kıdeminin 0-6 ay aralığında, % 21'inin kıdeminin 6 ay-1,5 yıl aralığında, % 24'ünün kıdeminin 1,5-3 yıl aralığında, % 12'sinin kıdeminin 3-5 yıl aralığında, % 16'sinin kıdeminin 5-10 yıl aralığında olduğu, % 8'inin ise 10 yıldan fazla süredir buldukları işyerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin % 37'sinin (17.775 işçi) aylık ücretle, % 63'ünün (29.841 işçi) ise günlük ücretle çalıştığı anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, mevzuata aykırılık ve noksanlık bulunduğu tespit edilen;

md. 3 (Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak), md.8 (Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek), md. 28 (İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak), md. 30 (Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak), md. 41 (İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak, Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak, Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak, Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak, Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak, Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek), md.46 (Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek, Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek), md 53 (Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak), md.54 (Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak), md56 (Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek, İzin kayıt belgesi tutmamak), md 63 (Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek), md. 67 (Çalışma saatlerini duyurmamak), md. 68 (Ara dinlenmesini uygulamamak), md. 76 (Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek), md. 75 (İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek) konularında tespit edilen mevzuata aykırılıkların tamamının, işverenlere verilen süre sonunda yapılan ikinci aşama teftişlerde giderildiği görülmüştür.

Teftişi yapılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, mevzuata aykırılık ve noksanlık bulunduğu tespit edilen;

- Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi (Md.3)
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak (Md.8)
- Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek (Md.29)
- Ücret ile bu yasadın doğan veya TİS' den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek (Md.32)
- Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek (Md.32)
- Ücret hesap pusulası düzenlememek (Md.37)
- Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek (Md.39)

- Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek (Md.41)
- Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek (Md.47)
- Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak (Md.60)
- Ücretten indirim yapmak (Md.62)
- Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek (Md.63)
- İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak (Md.69)
- Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek (Md.76)
- Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek (Md.76)
- En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak (Md.76)
- Çağrıldıkları Zaman Gelmemek (Md.92)

Konularında kısmen iyileştirme sağlanmış olup, bu konulardaki mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilmediği işyerlerinde, idari para cezası uygulanması ve ilgili kurumlara bildirim yapılması yoluna gidilmiştir. Ayrıca, hak sahibi işçilere de ödenmediği tespit edilen hak ve alacakları ile ilgili gerekli tebligatlar çıkarılmıştır. İhlallerin devam ettiği tespit edilen işyerleri ile ilgili yapılan idari işlemlere Raporun "Sonuç" bölümünde değinilmiştir.

Teftişi yapılan maden işyerlerinde en çok karşılaşılan mevzuat ihlalleri, ücretlerin ödenmemesi veya eksik ödenmesi (4857 s.K. md. 32), çalışma süresi sınırlarına ilişkin düzenlemelere uyulmaması (4857 s.K. md. 63) ve işçilerin hak ettikleri fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi (4857 s.K. md. 41) olarak göze çarpmaktadır.

Yapılan kontrol teftişlerinde; 3.036 işçiye 3.591.179,87.-TL tutarında eksik ödenen ücret alacağının, 7.462 işçiye 1.404.805,18.-TL tutarında genel tatil ücreti alacağının, 6.959 işçiye 6.428.136,96.-TL tutarında fazla çalışma ücreti alacağının, 2.024 işçiye 934.739,10.- TL tutarında hafta tatili ücreti alacağının, 185 işçiye 372.012,43.- TL tutarında diğer ücret alacaklarının olmak üzere toplam; 12.730.873,54.-TL (Brüt) tutarındaki işçi alacaklarının, işçilere ödendiği yapılan kontrol teftişlerinde tespit edilmiştir.

İşverenliklerce işçilere yapılmış olan ödemelerden, toplam 4.240.732,74.- TL sigorta primi (işsizlik sigortası dahil), 799.263,15.-TL gelir vergisi ve damga vergisi tahakkuk etmiştir. Genel toplamda ise, 5.039.995,89.-TL (% 84'si sigorta primi, % 16'sı vergi) kamu alacağı sağlanmıştır.

Programlı teftiş kapsamında sigortalılığı sağlanan işçi bulunmamakla birlikte, teftiş yapılan bir işyerinde sigortasız çalıştırıldığı tespit edilen 2 işçi için, işverenlik hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu'na gerekli ihbar ve bildirim yapılmıştır.

Teftiş edilen 9 işyerinde 6.708 işçinin toplam 12.756.034,58.-TL (Brüt) ücret alacağının, 5 işyerinde 487 işçinin toplam 36.626,07.-TL (Brüt) genel tatil ücreti alacağının, 15 işyerinde 6.187 işçinin toplam 6.382.035,49.-TL (Brüt) fazla çalışma ücreti alacağının, 1 işyerinde 22 işçinin toplam 21.108,15.-TL (Brüt) hafta tatili ücreti alacağının, genel toplamda 19.195.804,29.-TL (Brüt) işçi alacağının işçilere ödenmediği



tespit edilmiştir.

Ödenmediği tespit edilen işçi alacakları ile ilgili olarak, işverenler hakkında idari para cezalarının uygulanması istenmiş, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ve Gelir İdaresi Başkanlığına ilgili dönemlerde hak edilen ücret alacakları tutarları ile birlikte bildirilmiş, ayrıca hak sahibi işçilere, taraf sendikalara ve sendika temsilcilerine de gerekli tebligatlar çıkarılmıştır.

Programlı teftiş kapsamında teftiş yapılan işyerlerinde, verilen süre sonunda mevzuata aykırılık ve noksanlıklarını gidermediği tespit edilen ya da işyerlerinde tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilmesi konusunda süre talep etmeyen işverenlere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerine istinaden toplam; 12.730.099,00.-TL (Onikimilyon yediyüz otuzbin doksandokuz Türk Lirası) idari para cezası uygulanması istenmiştir.

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

#### **5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Önerileri**

- Sektör/alan temsilcileri öncelikle İş Teftiş Kurulunun önleyici teftiş modelinden memnuniyetlerini dile getirmişler, ceza odaklı bir yaklaşım yerine, çözüm odaklı bir teftiş yaklaşımının işverenlere yol gösterici, eğitici ve bilgilendirici niteliği nedeniyle, devam etmesi gerektiğini, çalışma hayatında yaşanan sorunların giderilmesinde bunun çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. İş hayatında meydana gelen yanlış uygulamaların birçoğunun işverenlerin kötü niyetinden değil, mevzuattaki hususların eksik ya da yanlış bilinmesinden kaynaklandığını, bu nedenle Devlet ya da Kurum adına işyerlerini teftiş eden yetkililerin, kanunun herkesçe bilindiği varsayımından hareketle cezalandırıcı değil, noksanlıkların giderilmesi için fırsat tanıyıcı olmalarının devam etmesi gerektiğine değinmişlerdir.

#### **5.3.2. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Önerileri**

- Taşkömürü ve linyit çıkarılması faaliyetini yürüten yeraltı maden işletmecileri; "Yeraltı işçilerinin ücretlerinin iki asgari ücretten aşağı olamayacağını Kanunla belirlenmesi nedeniyle, yeraltı maden işletmeleri ile yer üstü maden işletmeleri arasındaki rekabet koşullarının yeraltı maden işletmeleri aleyhine geliştiğini, dolayısıyla haksız rekabetin arttığını, ücret artışından dolayı kıdem tazminatı maliyetlerinin de yükseldiğini belirtmişlerdir. Ruhsatı devlete ait olan madenlerde, rödövens sözleşmeleri ile yer altı linyit ve taşkömürü işletmeciliği yapılan işyerlerinde ortaya çıkan maliyet artışları sonucunda, söz konusu işletmelere fiyat farkı ödenmesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararının 2015 Mayıs ayında yayımlandığını, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı ile Devlete ait madenlerde rödövens sözleşmesi ile yer altından linyit ve taşkömürü çıkarılması işini yapan işverenlerin zararının telafi edildiğini fakat, yeraltı kömür işletmeciliği yapan diğer işletmelerin zararlarının devam ettiğini, söz konusu işletmelerin birçoğunun faaliyetlerini sona erdirdiğini, faaliyete devam edenlerin de yakın zamanda kapanacaklarını, dolayısıyla linyit ve taşkömürü



gibi ülke ekonomisi için katma değeri çok yüksek olan bu sektörün üretimini sürdürmesi için devletin gerekli tedbirleri alması gerektiğini” belirtmişlerdir.

- Yeraltı maden işletmecileri, yer üstü maden işletmeleri ile aralarında haksız rekabete yol açan bir diğer etmenin ise, yeraltında çalışan işçilerin haftalık çalışma sürelerinin yine Kanunla 37,5 saate indirilmesi, buna karşın yerüstü maden işletmelerinde haftada 45 saatlik çalışmanın devam etmesini olduğunu belirtmişlerdir. Yeraltı maden işletmelerinde Kanuni düzenlemeye istinaden daha az çalışılmasından dolayı üretim kaybı meydana geldiğini ve bu durumun yer altı işletmelerinde maliyetleri artıran bir başka etken olduğunu ifade etmişlerdir.
- Madencilik alanında teftiş yapılan işyerlerinde işverenler ve işveren vekilleri;“Maden işletmeleri ile ilgili kanunların ve yönetmeliklerin sık sık değiştiğini ve söz konusu değişikliklerin de genel olarak yayımından itibaren yürürlüğe girdiğini, bu yaklaşımın işverenleri zor durumlarda bıraktığını, değişikliklere zamanında adapte olmakta zorlandıklarını, özellikle toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte olduğu işyerlerinde, işverenlerin esneklik paylarının da fazla olmadığını, bu nedenle mevzuatta yapılan değişiklikler hakkında işverenlerin önceden bilgilendirilmesi ve değişikliğin yürürlüğe girmesi için makul bir sürenin tanınması gerektiğini” dile getirmişlerdir.
- Ayrıca, yapılan teftişlerde işyerlerinin büyük bir kısmının şehir merkezinden oldukça uzakta oldukları ve buralarda çalışan işçilerin de ya yakın civarlardaki köylerden işyerine çalışmaya geldikleri ya da işyerlerinin bulunduğu yerlerde kurulan koğuşlarda kaldıkları anlaşılmıştır. Bahsi edilen işyerlerinde işverenler, işçilerin zaman zaman acil paraya ihtiyaçları olduğu için avans istediklerini fakat, işyerlerinin şehir merkezine uzak olmasından dolayı, işçilerin avansın bankaya yatırılması yerine elden ödenmesi talebinde bulduklarını, bunun işvereni hem işçi karşısında hem de ücretlerin bankadan ödenmesi zorunluluğunu içeren kanun hükmü karşısında güç durumda bıraktığını, bu nedenle en azından belirli bir miktara kadar da olsa makbuz karşılığı elden avans ödeme hakkının tanınmasının işlerini kolaylaştıracağını ifade etmişlerdir.
- Maden işletmelerinde çalışan işçilerin bir kısmının değişik illerden sırf çalışmakta oldukları işyerindeki iş için geldikleri, gelirken ailelerini yanlarında getirmedikleri, kendilerinin işverence sağlanan yerlerde konakladıkları anlaşılmıştır. Anlatılan bu işçilerin büyük bir kısmının, hafta tatillerini her hafta kullanmadıkları, biriktirerek ayda bir ya da iki ayda bir 4 – 8 gün üst üste kullandıkları tespit edilmiştir. Bu gibi işyerlerine idari yönden yapılması gereken işlemler ve 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz yirmi dört saatlik hafta tatilinin kullanılması/ kullandırılması zorunluluğu yönündeki gerekli uyarılar yapılmıştır. Ancak, bu uygulamayı yapan işçiler ve işverenler, uygulamanın işçilerin kendi istekleri doğrultusunda yapıldığını, bir günlük hafta tatilinin işçilerin ailelerinin yanına gitmeleri için yeterli olmadığını, hafta tatillerini birleştirerek kullandıklarında ailelerinin yanına gidebildiklerini ve en azından bir süre yakınlarıyla birlikte zaman geçirebildiklerini söylemişlerdir. Bu konuda durumlarına özel olarak yasal bir düzenleme yapılmasının hem işçilerin yararına olacağını hem de işverenleri yasaya aykırı hareket etmekten kurtaracağını ifade etmişlerdir.



- Sektör/alan temsilcileri ayrıca, vasıflı işçi bulmakta zorluk çektiklerini, mevcut işçilerin de diledikleri zaman her sağlık kurumundan kolaylıkla rapor alabildiklerini, sağlık raporu alan veya mazeretsiz devamsızlık yapan işçilerin çok olduğunu, bu durumun haliyle işlerinin aksamasına neden olduğunu, sağlık kuruluşlarından herhangi bir rahatsızlığı olmayan işçilere gereksiz yere rapor verilmesinden dolayı oldukça muzdarip olduklarını belirtmişlerdir.

## 5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

### 5.4.1. Mevzuat ile İlgili Öneriler

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.
- Yapılan teftişlerde, kömür, krom, mermer gibi maden ocaklarında çalışan işçiler ile büyük iskan, imar ve inşaat işlerinde çalışan işçilerin bir bölümünün, yukarıda da anlatılan nedenlerden dolayı, hafta tatillerini birleştirerek kullanmak istedikleri anlaşılmaktadır. İşverenler ise bu talepler karşısında, bir taraftan bu sektörlerdeki işlerde işçi temininin ve işçilerin işe devamlarının sağlanmasının güçlüğü ile bir taraftan da Kanunun emredici hükümlerinin dayattığı zorunluluk ile ikilem yaşamaktadırlar. Bu güçlüğü yaşandığı sektörler için yasada değişiklik yapıp yapılamayacağı hususunun, en azından tartışma ve değerlendirmeye açılmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz. Ayrıca, Kanunda işçilerin hafta tatillerini gerektiği gibi ya da hiç kullandırmayan işverenler için herhangi bir idari yaptırım öngörülmemiştir. İşçinin dinlenmesi için, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması için bu denli önemli olan hafta tatilinin kullanılmamasının bir kanuni müeyyidesi olması gerektiği düşüncesindeyiz.
- İş Kanunu'nun 63 üncü maddesine; "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." hükmü getirilmiştir. Bu düzenlemede, 'yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin haftada otuz yedi buçuk saat çalışmaları sebebiyle, yer üstünde çalıştırılarak haftalık çalışmalarının kırk beş saate tamamlanamayacağı ve bu işçilerin haftalık otuz yedi buçuk saat çalışmalarını en fazla beş günde tamamlayabilecekleri'ya da 'haftada 6 gün çalışarak haftalık çalışma sürelerini otuz yedi buçuk saat olarak tamamlayabilecekleri' şeklinde bir mevzuat hükmünün getirilmesi uygulamadaki tikanlıkları giderecektir. Böylelikle yer altı maden işçilerine işverenler tarafından kanuni olarak kullanılması gereken hafta tatili gün sayısının kaç gün olması gerektiği açıklığa kavuşturulmuş olacaktır.
- Yapılan teftişlerde, işçilerin günde yedi buçuk saat haftada beş gün çalıştıkları yer altı linyit ve taşkömürü işyerlerinde, hafta içinde sağlık raporu aldıkları ya da mazeretli veya mazeretsiz devamsızlık yaptıkları haftalarda hafta tatili ücretlerinin kaç gün/saat ödeneceği ya da kesileceği konusunda uyuşmazlıklar yaşandığı görülmüştür.



- Teftiş yapılan işyerlerinde, işçilerin çalışmalarına ilişkin puantaj kayıtlarının genellikle tutulduğu ancak, bu puantaj kayıtlarının birçoğunun günlük olarak tutulmadığı, birçoğunda işçilerin işe başlama ve işten çıkış saatlerinin yazılı olmadığı, işçi imzalarının bulunmadığı ya da güvenilir bir şekilde olmadığı tespit edilmiştir. İşverenlerin işçilerin çalışma sürelerini belgelendirme yükümlülüklerinden hareketle, işyerlerinde tutulan puantaj kayıtlarına yasal bir standart getirilmesinin ve bu puantaj kayıtlarının yetki verecek kişi ya da kurumlara onaylatılması yönünde bir zorunluluk getirilmesinin, çalışma hayatındaki uyumsuzlukların önemli bir kısmına çözüm getireceği kanaatindeyiz.
- İşyerlerinde istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının, işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma saatlerini de kontrol etmelerinin faydalı olacağı düşüncesindeyiz.
- İşyerlerinde yapılan teftişlerde en çok karşılaşılan Kanuna aykırılıklardan biri, işverenlerin işçileri Kanunda belirtilen çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırmalarıdır. Kanunda, çalışma sürelerine muhalefet eden işverenler hakkında öngörülen idari para cezası tutarının, ihlal edilen yasa hükmü karşısında orantısız kalması ve işverenlere oldukça düşük gelmesi nedeniyle, bazı işverenler çalışma sürelerini kanuni sınırlarına indirmemektedirler. Günümüz demokratik toplumlarında, çalışma sürelerinin daha aşağı hadlere çekilmesi uygulamaları yapılırken, ülkemizde bazı işverenlerin idari yaptırımları caydırıcı bulmamaları nedeniyle, işçilerini Kanuni sınırların üzerinde çalıştırmaya devam etmelerine göz yumulmamalı, bu konuda gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Ayrıca, İş Kanunu'nun 41 inci maddesinde, fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı öngörülmüş olmasına rağmen, bu yasağa uymayan işverenler hakkında herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Fazla çalışma süreleri ile ilgili yasağa uymayan işveren/ işveren vekilleri hakkında idari yaptırım öngören bir yasa hükmü getirilmesinin, işçilerin aşırı sürelerle çalıştırılarak fiziksel ve ruhsal açıdan yıpranmasını engelleyeceği, ayrıca işçilerin kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırarak daha mutlu bireyler olmalarını sağlayacağı düşüncesindeyiz.
- Yer üstü kömür ocaklarında genel olarak alt işverenlik uygulamalarının çok yapıldığı, alt işverenlere verilen işlerin de en çok dekapaj işleri olduğu tespit edilmiştir. Dekapaj işlerinin asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğu, alt işverenlere verilip verilemeyeceği hususunun kesin olarak belirlenmesi, bu konuda bir düzenlemenin yapılması yer üstü kömür ocaklarında yapılan teftişlerde yol gösterici olacaktır.

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

- Maden ocaklarında yapılan teftişlerde, karşılaşılan en önemli sorunlardan biri ulaşım sorunudur. İşyerlerine teftişe giderken her ne kadar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinden veya diğer Kamu Kurumlarından araç temin edilmesine ilişkin gerekli ortam oluşturulmuş olsa da, bazı illerde maden ocaklarına teftişe gitmek için araç temininde zorluk yaşanmaktadır. Böyle işyerleri için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince arazi koşullarına uygun araç kiralınması yoluna gidilmesi uygun olacaktır.



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

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