Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir

Çalışma süreleri ve ücret



İş Teftiş ve Rehberlik
El Kitapları Serisi
Haziran 2025

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

Uluslararası Çalışma Örgütü

İçindekiler

Çalışma süreleri	3
Normal çalışma süreleri	3
Kısmi süreli çalışma	5
Uzaktan çalışma	6
Postalar halinde çalışma	6
Çalışma süresinden sayılan haller	7
Ara dinlenmesi	8
Günlük dinlenme	8
Hafta tatili	9
Denkleştirme	9
Telafi çalışması	11
Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma	11
Serbest zaman	13
Çalışma sürelirinin duyurulması ve belgelenmesi	14
Ücret	15
Ücretin belirlenmesi ve ödenmesi	15
Fazla çalışma ücreti	16
Genel tatil ücreti	17
Ücretin belgelenmesi	17
Ücretin korunması	17

Çalışma süreleri



Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 50

Normal çalışma süreleri

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri farklı şekilde düzenlenebilir. Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmektedir. Örneğin;

Haftada 6 gün çalışılıyor ise **günlük 7,5 saat**

7,5 saat
x 6 gün
45 saat

Haftada 5 gün çalışılıyor ise **günlük 9 saat**

9 saat
x 5 gün
45 saat

Haftada 4 gün çalışılıyor ise **günlük 11 saat**

11 saat
x 4 gün
44 saat

- Kural olarak günlük çalışma süresi **11 saati,** gece çalışma süresi **7,5 saati** aşamaz.
- "Gece" en geç saat 20.00 ile en erken saat 06.00 arasında ve her halde en fazla **11 saat** süren dönemdir.

İstisna Turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde, işçinin yazılı onayının alınması şartıyla **7,5 saatin üzerinde** gece çalışması yaptırılabilir.

- 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları **yasaktır.**
- Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması **yasaktır.**
- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Çalışma hayatında yer alan kimi işlerde çalışma süreleri sınırlandırılmıştır:

- Asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitiş saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde **en çok 2 saat** daha çalıştırılabilir.
- Yer altı maden işlerinde çalışma süresi **haftada en çok 37,5 saattir.**
- Yer altı maden işlerinde çalışma süresi **günde en çok 7,5 saattir.**
- Sağlık kuralları bakımından **günde en çok 7,5 saat** çalışılması gereken işler ile günde 7,5 saatten daha az çalışılması gereken işler ilgili yönetmelikle düzenlenmiştir.

Kısmi süreli çalışma

Bir işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın **üçte ikisi oranına kadar** yapılan çalışma **kısmi süreli çalışmadır.** Örneğin;

İşyerinde Normal Çalışma Süresi	Kısmi süreli işçi
45 saat	30 saat
42 saat	28 saat

Yazılı sözleşme ile işçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde çalışması, ***"çağrı üzerine"*** *çalışmadır.*

- İşçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi **20 saat** kararlaştırılmış sayılır.
- Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi **günde en az 4 saat** üst üste çalıştırmak zorundadır.
- İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan **en az 4 gün önce** yapmak zorundadır.
- Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.



Uzaktan çalışma



Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve **yazılı olarak kurulan** iş ilişkisidir.

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.

Postalar halinde çalışma

Nitelikleri dolayısıyla sürekli ve durmaksızın işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar (vardiyalar) halinde çalışmak **zorunludur.** 24 saatlik süre içinde **en az 3 üç işçi postası** bulunmalıdır.

Gece ve gündüz postaları bulunan işlerde, postalar haftalık olarak sıraya konulur. Bir hafta gece çalışan işçinin takip eden hafta gündüz çalışması **esastır.** Bu işyerlerinde iki haftalık **nöbetleşme** esası da uygulanabilir.

İstisna

Turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde çalışma süresi, **24 saatte 2 posta** olacak şekilde düzenlenebilir.



Çalışma süresinden sayılan haller

Kimi durumlarda işçi fiilen çalışmasa dahi bu süreler çalışma süresinden sayılır:

- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler
- Madenlerde, taşocaklarında, yeraltında, su altında çalışılacak işlerde işçilerin çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmesi



Günlük çalışmanın başlangıç ve bitişi arasındaki süre içerisindeki dinlenme süresi kanun ve yönetmeliklerde **"ara dinlenmesi"** olarak düzenlenmiştir.

- Günlük çalışma süresi karşılığı, ara dinlenmesi kullandırılması zorunludur.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.
- Ara dinlenmesi, bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.
- Ara dinlenme süreleri en az aşağıdaki şekilde kullandırılır:

Çalışma Süresi	Ara Dinlenme
4 saat veya daha kısa süreli işler	15 dakika
4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (dâhil) süreli işler	Yarım Saat
7,5 saatten fazla süreli işler	1 saat

Günlük dinlenme

Günlük çalışmanın bitişi ve ertesi gün başlangıcı saatleri arasında dinlenme süresi kanun ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

- Çalışma süreleri, 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir.
- Postalar halinde çalışılıyorsa, posta değişiminde işçi en az 11 saat dinlendirilmelidir.

Hafta tatili

İşçilere, haftalık normal çalışma süresinin sonunda dinlenme (hafta tatili) verilmesi zorunludur. Postalar halinde çalışılan işyerlerinde de hafta tatili verilmesi **zorunludur.**

Hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.



Hafta tatili, işçinin tatil gününden önce normal çalışma işgünlerinde çalışması halinde verilir. Aşağıdaki haller hafta tatili ücretinde **çalışılmış günler gibi sayılır:**

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan süreler
- Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Kanunda belirtilen mazeret izinleri (ölüm, doğum, tedavi izinleri İş Kanunu Ek Madde 2'de sayılmıştır.),
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ile Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
- Zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi.

Denkleştirme

Denkleştirme, haftalık normal çalışma süresinin belirli bir dönemde haftanın çalışılan günlerine dağıtılmasıdır.

- Denkleştirme döneminde çalışma süresi günde 11 saati aşamaz.
- Denkleştirme en çok 2 aylık bir dönem için yapılabilir. Toplu iş sözleşmesi ile bu süre 4 aya kadar uzatılabilir.

- Denkleştirme için, işveren ve işçinin yazılı anlaşması gereklidir.
- Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde denkleştirme yapılabilir.
- Turizm sektöründe toplu iş sözleşmesi ile bu süre 6 aya kadar uzatılabilir.
- Denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.
- Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri işverence belirlenir.

Haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde yazılı olarak denkleştirme yapılması hususunda anlaşılmıştır.

Örnek

1. HAFTA	2. HAFTA	3. HAFTA	4. HAFTA
Haftada **6 Gün**	Haftada **6 Gün**	Haftada **5 Gün**	Haftada **5 Gün**
▼	▼	▼	▼
Günlük **10 Saat**	Günlük 10 **Saat**	Günlük **6 Saat**	Günlük **6 Saat**
▼	▼	▼	▼
Haftalık **Toplam 60 Saat**	Haftalık **Toplam 60 Saat**	Haftalık **Toplam 30 Saat**	Haftalık **Toplam 30 Saat**

Örneğe göre denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati, günlük ortalama çalışma süresinin ise 11 saati aşmaması nedeniyle fazla çalışma ücreti **doğmayacaktır.**

Denkleştirme halinde, haftalık ortalama çalışma süresi normal çalışma süresini aşmamak şartıyla, 45 saati aşan çalışmalar **fazla çalışma sayılmamaktadır.**

Telafi çalışması

İşçinin belirli nedenlerle çalışmadığı sürelerin telafisi için işveren 4 ay içinde **telafi çalışması** yaptırılabilir.

- Telafi çalışması günde 3 saatten fazla olamaz.
- Telafi çalışması sonucu günlük çalışma 11 saati aşmamalıdır.
- Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.
- Telafi çalışması işçinin şu hallerde çalışmadığı sürelerin telafisinde yaptırılabilir:
  - Zorunlu nedenlerle işin durması,
  - Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi,
  - Benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,
  - İşçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi.

Telafi çalışması yaptıracak işverenin telafi çalışmasının yukarıda sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmesi, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını işçilere bildirmesi zorunludur.

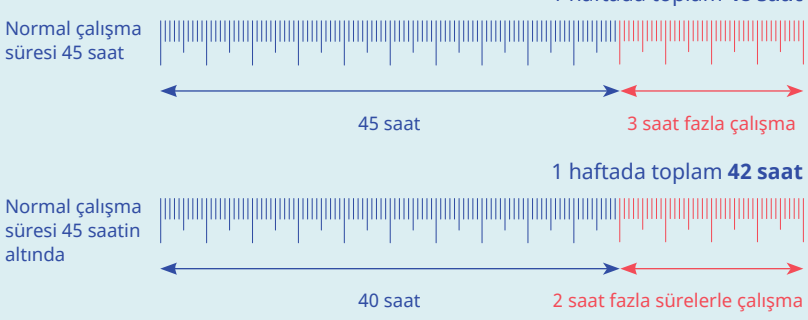
Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma

Haftalık **45 saati** aşan çalışmaya mevzuatta **"fazla çalışma"** denir. Uygulamada fazla mesai de denmektedir.



Haftalık normal çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda (40 saat gibi), bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalara **"fazla sürelerle çalışma"** denir.

Örnek



- Fazla çalışma ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılabilir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işe veya işyerlerine göre değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma için işçinin onayının alınması gerekir.

İstisna

Bir arıza sırasında, bir arızanın mümkün görülmesi halinde, makine, araç, gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumlarında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla, işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma aşağıdaki işlerde yapılamaz:

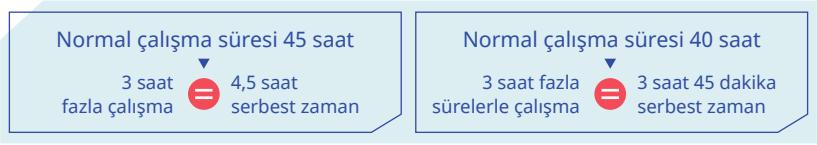
- Sağlık kuralları bakımından günde ancak en fazla 7,5 saat çalışılması gereken işlerde,
- Gece çalışmasında,
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan işlerde.

Fazla çalışma aşağıdaki işçilere yaptırılamaz:

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- Fazla çalışmayı kabul etmiş olsa bile sağlıklarının elvermediği hekim raporu ile belgelenen işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler (fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz),
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Zorunlu nedenler ve olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçiler.

Serbest zaman

- İşçi fazla çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullanabilir.
- İşçi, fazla çalıştığı **her saat** karşılığında **1 saat 30 dakika** serbest zaman kullanabilir.
- İşçi fazla sürelerle çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullanabilir.
- İşçi, fazla sürelerle çalıştığı **her saat** karşılığında **1 saat 15 dakika** serbest zaman kullanabilir.



- Serbest zaman için işçinin işverene **yazılı** olarak başvurması gerekir.
- Serbest zaman 6 ay zarfında ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde kullanılır.
- Serbest zaman aralıksız ve işçi ücretinde **bir kesinti** olmadan kullandırılır.
- Kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan **tatil ve izin günlerinde** serbest zaman kullandırılamaz.

Çalışma sürelerinin duyurulması ve belgelenmesi

İşveren, işyerlerinde günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini uygun araçlarla duyurmakla yükümlüdür.

İşveren tarafından posta sayısı ve postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarının işyerlerinde duyurulması zorunludur.



İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçileri için bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, bu belgelerin imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır.

Ücret



Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 23

Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirler alır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 55

Ücretin belirlenmesi ve ödenmesi

Ücret taraflar arasında asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla serbestçe belirlenebilir. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. Ücret, işveren tarafından veya üçüncü kişiler tarafından ödenebilir.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.

Çalışmanın bedeli ücrettir.

- Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- Ücret kural olarak para ile ödenir.
- 5 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler ücretleri banka aracılığıyla ödemek zorundadır.

Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. İşveren, işçiye ücret ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödeme yapmazsa, işçi çalışmaktan kaçınabilir. Bu durumda, işçinin iş sözleşmesi feshedilemez, yerine yeni işçi alınamaz ve işleri başkasına verilemez. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Fazla çalışma ücreti

- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, günlük 7,5 saati ve haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 100'den az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Çalışma sürelerine aykırı çalışmalar, fazla çalışma ücreti olarak ödenmelidir. Diğer bir deyişle, günlük 11 saati, gece 7,5 saati aşan çalışmalar karşılığı veya hafta tatili günü çalışma karşılığı ücret, fazla çalışma gibi artırımlı ödenir.

Genel tatil ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılan her gün için ek bir günlük ücret ödenir. İşçi ulusal bayram ve genel tatil gününde 1 saat çalışsa dahi ek bir günlük ücrete hak kazanır.

Ücretin belgelenmesi

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Ücretin ödendiğinin ispatı işveren üzerindedir.

Ücretin korunması

- İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez.
- İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.
- Bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz.
- Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün

yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

- İşverenin iflası halinde işçinin ücretleri ve diğer hakları ayrıcalıklı alacak sayılır. İflas halinde işçi alacakları sıralamada; devlet alacakları ve rehinle temin edilen alacaklardan sonra birinci sırada yer almaktadır.
- İşçi, ücreti ödenmediğinde çalışmaktan kaçınabilir ve iş akdini haklı nedenle feshedebilir.
- İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde, işçinin hakları uygun bir süre içinde güvenceye bağlanmazsa, işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir.
- İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi sebebiyle ücreti ödenmeyen işçilerin ücreti belirli bir süre Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanabilir.
- İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda 2 gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.
- İşçi, ödenmeyen bireysel alacakları için yargı yoluna başvurabileceği gibi iş akdinin devam etmesi halinde idareye de müracaat edebilir.

ilo.org
Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
1211 Cenevre 22
İsviçre

Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) iş birliğinde yürütülen "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçerigi yalnızca ILO sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.