



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



**HAZIR GIYİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**



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

**HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**

2015, Aralık



K. Atatürk

ÖNSÖZ

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

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

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

2015 yılında İstanbul, Kocaeli, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde uygulamaya konulan 'Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi' kapsamında bu çalışmaların yürütülmesinde, 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	13
1.2. Amacı	12
1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler	14
1.4. Çalışma Takvimi	14
1.5. Görev Yapılan İller	14
1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	14

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe	19
2.2. Yöntem	21
2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri	21
2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	21
2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri	22
2.5.1. Tanımlar	24
2.5.2. İşyerlerinin Tanımı	26
2.5.3. Yapılan İşler	26

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması	29
3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması	29
3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması	29
3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler	30
3.2. Teftiş Aşaması	31
3.2.1. Teftiş Faaliyetleri	31
3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler	31
3.2.2.1. Bilgilendirme Faaliyetleri	31
3.2.2.2. Kurumlararası İşbirliği Faaliyetleri	31
3.3. İstatistikler	31
3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	31
3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı	32

3.3.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımları	32
3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri	33
3.3.1.4. İşyeri Nitelikleri	34
3.3.1.5. İşverenlerin Niteliği	36
3.3.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	37
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler	38
3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	38
3.3.2.2. İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı	39
3.3.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	40
3.3.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	41
3.3.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	44
3.3.2.6. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	45
3.3.2.7. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı	46

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri	51
4.1.1. 4857 sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	51
4.1.1.1. Muvazaalı Alt İşverenlik	55
4.1.1.2. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık	56
4.1.1.3. Çalışma Belgesini Verme Yükümlülüğüne Aykırılık	56
4.1.1.4. Engelli Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık	56
4.1.1.5. Ücret ve Ücretin Ödenmesi	56
4.1.1.6. Ücret Hesap Pusulası	57
4.1.1.7. Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti	57
4.1.1.8. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması	57
4.1.1.9. Hafta Tatili ve Ücreti	57
4.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri	57
4.1.1.11. Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi	57
4.1.1.12. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık	57
4.1.1.13. Çalıştırma Yaşı ile Çocukların ve Genç İşçileri Çalıştırma Yasağına Aykırılık	58
4.1.1.14. Analık Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık	58

4.1.1.15. İşçi Özlük Dosyası	58
4.1.1.16. Çağrıldığı zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	58
4.1.2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Yapılan İhlallerin Dağılımı	58
4.2. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İyileştirmeler	59
4.2.1. 4857 sayılı İş Yasasına Göre Yapılan Mevzuat İhlallerindeki İyileştirmeler	59
4.2.2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin İhlallerdeki İyileştirmeler	61
4.2.3. İşçilere Yapılan Ödemeler	61
4.2.4. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	63
4.2.5. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	64
4.2.6. Fıli Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	64

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	67
5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri	67
5.1.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	68
5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar	69
5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme	69
5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri	72
5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Öneriler	72
5.3.2. Sektörle İlgili Öneriler	74
5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	76
5.4.1. Mevzuatla İlgili Öneriler	76
5.4.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İle İlgili Öneriler	78

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.2- Programlı Teftiş Uygulama Planı	14
Tablo 1.3- Programlı Teftiş Kapsamına Alınan İşyerleri NACE Kodu Listesi	15
Tablo 3.1- Teftişlerde görevli müfettişlerin sayısal dağılımı	29
Tablo 3.2- Teftişlerde Görevli İş Müfettişleri	29
Tablo 3.3- Teftişi Planlanan İşyeri Sayıları	30
Tablo 3.4- Teftişlerin İllere Göre Dağılımı	32
Tablo 3.5- Ulaşılan İşçi ve İşveren Sayıları	32
Tablo 3.6- Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Sayıları Dökümü	33
Tablo 3.7- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı	33
Tablo 3.8- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı	35
Tablo 3.9- İşverenlerin Niteliklerine Göre Dağılımı	36
Tablo 3.10- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	38
Tablo 3.11- İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı	39
Tablo 3.12- İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	40
Tablo 3.13- İşçilerin niteliklerine göre dağılımı	41
Tablo 3.14- İşçilerin kıdemlerine göre dağılımı	44
Tablo 3.15- İşçilerin ücret ödeme sistemlerine göre dağılımı	45
Tablo 3.16- İşçilere ödenen ücretlere göre dağılım	46
Tablo 4.1- 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	51
Tablo 4.2- 6331 Sayılı Yasaya Göre İhlaller	58
Tablo 4.3- İşçilere Yapılan İyileştirmeler	61
Tablo 4.4- Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	63
Tablo 4.5- Sigortalılığı sağlanan işçi sayıları	64
Tablo 4.6- Fiili ücret-kaydi ücret farkında yapılan iyileştirmeler	64
Tablo 5.1- 4857 Sayılı Yasaya göre uygulanan idari para cezaları	68
Tablo 5.2- Suç duyurusu ve ihbarlar	69
Tablo 5.3- Ödenmeyen işçi alacakları	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1- Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Üretim Süreci	23
Şekil 1.2- Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Sermaye ve Emek Yoğunluğu	23
Şekil 3.1- İşyerlerinin ölççeklerine sayısal ve yüzdesel dağılımı	34
Şekil 3.2- İşyeri Niteliklerine Göre Sayısal Dağılım	35
Şekil 3.3- İşyeri Niteliklerinin Yüzdesel Dağılımı	36
Şekil 3.4- İşverenlerin Niteliklerinin Yüzdesel Dağılımı	37
Şekil 3.5- İşyerlerinin TİS Uygulamasına Göre Yüzdesel Dağılımı	37
Şekil 3.6- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Yüzdesel Dağılımı	38
Şekil 3.7- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı	39
Şekil 3.8- İşçilerin durumlarına göre Sayısal dağılımı	39
Şekil 3.9- İşçilerin durumlarına göre Sayısal dağılımı	40
Şekil 3.10- İşçilerin iş sözleşmesi türlerine göre yüzdesel dağılımı	40
Şekil 3.11- İşçilerin iş sözleşmesi türlerine göre sayısal dağılımı	41
Şekil 3.12- İşçilerin bölümlere göre sayısal dağılımı	42
Şekil 3.13- İşçilerin bölümlere göre yüzdesel dağılımı	43
Şekil 3.14- İşçilerin kıdemlerine göre sayısal dağılımı	44
Şekil 3.15- İşçilerin kıdemlerine göre yüzdesel dağılımı	45
Şekil 3.16- Ücret ödeme sistemlerine göre yüzdesel dağılım	46
Şekil 3.17- İşçilere ödenen ücretlerin sayısal ve yüzdesel dağılımı	46
Şekil 4.1- İşçilere yapılan iyileştirmelerin sayısal dağılımı	62
Şekil 4.2- İşçilere yapılan ödemelerin yüzdesel dağılımı	62
Şekil 4.3- Kamusal ödemelerin sayısal dağılımı	63
Şekil 4.4- Kamusal ödemelerin yüzdesel dağılımı	64

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

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



1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi.

1.2. Amacı

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" ile çalışma mevzuatına aykırılıkların denetlenmesi ve iyileştirilmesi amacıyla 2011 yılında Türkiye genelinde 10 ili kapsamak suretiyle teftiş programı gerçekleştirilmiştir. İlgili teftiş programının uygulanmasıyla sektörde çalışma mevzuatının uygulanmasında önemli gelişmeler sağlanmış olup 2015 yılında İstanbul, Kocaeli, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde de programlı teftişin uygulanmasına devam edilmesi ile sektör genelinde çalışma şartlarının ve ortamının iyileştirilmesine devam ettirilmesi ve standart oluşturulması amaçlanmaktadır.

Programlı teftişin özel amacı ise;

- Hazır giyim sektöründe gerçekleştirilen teftişler ve eğitimler neticesinde işçi ve işverenlerin çalışma mevzuatı hakkında bilgilendirilmesinin sağlanması,
- İşyerlerinde mevcut çalışma süreleri ile ara dinlenme süreleri tespit edilerek, mevzuatın üzerindeki günlük ve haftalık çalışma sürelerinin(iş süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, vardiyalı çalışma) yasal sürelere uygun olarak düzenlenmesinin sağlanması,
- İşçilerin, dinlenme haklarını (ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık ücretli izin) yasal hükümler çerçevesinde kullanmalarının sağlanması,
- İşçilerin hak etmiş oldukları ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışmaları ücretleri vb. ücret alacakların zamanında ve tam olarak ödettirilmesinin sağlanması,
- Hazır giyim sektöründe istihdamın büyük bir bölümünü oluşturan kadın işçilerin, mevcut çalışma koşullarının tespit edilmesi, çalışma mevzuatında kadın işçilere yönelik olarak getirilen hakların kullandırılması, kadın işçilerin çalışma koşullarında eşitliğe aykırı uygulamaların varlığının araştırılması ve tespiti halinde aykırılığın ortadan kaldırılmasının sağlanması,
- Sektörde kayıt dışı istihdamın önlenmesi, kayıt dışı ödeme (sigortasızlık, gün eksikliği, fiili-kaydı ücret farklılığı, ücretlerin elden ödenmesi gibi) ve asgari ücretin altında ücret ödenmesinin engellenmesi, ödemelerin kayıt altına alınması, böylelikle haksız rekabetin önlenmesi,

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

- Çalışma mevzuatının öngördüğü yasal kayıt ve belgelerin tutulmasının sağlanması olarak belirlenmiştir.

1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca 2015 yılında uygulamaya konulan Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde 8 İş Baş Müfettişi/İş Müfettişi ve İş Müfettiş Yardımcısı görev almıştır.

1.4. Çalışma Takvimi

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi aşağıdaki çalışma takvimi doğrultusunda İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca uygulamaya konulmuştur.

UYGULAMA PLANI/SÜRESİ			
	DÖNEM		UYGULAMA KONUSU
1	01.01.2015	28.02.2015	Ön Hazırlık ve Toplantılar
2	01.03.2015	31.07.2015	1. Aşama Teftişler
3	01.08.2015	31.12.2015	2. Aşama Teftişler
4	01.01.2016	31.01.2016	Teftiş Raporlarının Yazımı
5	11.05.2016	17.06.2016	Genel Değerlendirme Raporu Yazımı

Tablo 1.2- Programlı Teftiş Uygulama Planı

1.5. Görev Yapılan İller

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca yürütülen Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi; İstanbul, Kocaeli, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde gerçekleştirilmiştir.

1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Programlı teftiş kapsamına, İşkolları Yönetmeliğinin 5 numaralı işkolu olan "Dokuma, Hazır Giyim Deri" işkolunda faaliyet gösteren ve aşağıda liste halinde sunulan NACE kodlu işyerleri teftiş programına alınmıştır.



Bölüm	Grup	Sınıf	NACE	Tanım
1.4.				Giyim eşyası imalatı
	1.4.1			Kürk hariç giyim eşyası imalatı
		1.4.12		İş giysisi imalatı
		1.4.13		Diğer dış giyim eşyaları imalatı
			14.13.04	Dış giyim eşyası imalatı, dokuma, örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe), vb. kumaştan olanlar (kaban, palto, ceket, pantolon, takım elbise, döpiyes, anorak, yağmurluk, gece kıyafetleri vb.) (iş giysileri ve terzilerin faaliyetleri hariç)
		14.14		İç giyim eşyası imalatı
			14.14.01	Gömlek, tişört, bluz, vb. ceket altına giyilebilen giyim eşyası imalatı (dokuma, örgü veya tığ işi kumaştan)
			14.14.02	Gecelik, sabahlık, pijama, bornoz ve ropdöşambır imalatı (dokuma, örgü veya tığ işi kumaştan)
	1.4.3.			Örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe) ürünlerin imalatı
		14.31		Örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe) çorap imalatı
			14.31.01	Çorap imalatı (örme ve tığ işi olan külotlu çorap, tayt çorap, kısa kadın çorabı, erkek çorabı, patik ve diğer çoraplar)
		14.39		Örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe) diğer giyim eşyası imalatı
			14.39.01	Örgü (triko) ve tığ işi (kroşe) diğer giyim eşyası imalatı (doğrudan süveter, kazak, hırka, yelek, vb. şekillerde üretilenler)

Tablo 1.3- Programlı Teftiş Kapsamına Alınan İşyerlerine İlişkin NACE Kodu Listesi



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

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

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

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe

Tekstil ve Hazır giyim sanayii gelişmekte olan ülkelerin ekonomisinde lokomotif sektör olma özelliğine sahip olup sanayileşme sürecine geçişte etkin rol oynamaktadır.¹ Sektör, elyaf ve ipliği kullanım eşyasına dönüştürecek elyaf hazırlama, iplik, dokuma, örgü, boya, baskı, apre, kesim, dikim olmak üzere tüm süreçleri kapsamaktadır. Üretimin elyaftan iplik ve mamul kumaşa kadar olan kısmı tekstil sanayini ifade ederken, kumaştan giyim eşyası elde edilene kadar olan süreç ise hazır giyim sektörünün içinde değerlendirilmektedir. Sektörün nihai kullanıma yönelik ürünleri çok genel olarak hazır giyim, hazır eşya ve teknik tekstiller olarak gruplandırılırken, bu kapsamda çorap, kazak, gömlek, pantolon, takım elbise gibi ürünler giyim eşyası sınıfında değerlendirilmektedir.

Tekstil ve hazır giyim sektörünün üretim yapısına bakıldığında; tekstil sektörü sermaye yoğun bir üretim modeli sergilerken hazır giyim sektörü ise halen emek yoğun bir sektör görünümündedir. Hazır giyim sektörünün emek yoğun yapısı sektörde ağırlıklı olarak kadın işçiler ve vasıfsız işçilere istihdam olanağı yaratmaktadır.

Sektörün istihdam yapısı Sosyal Güvenlik Kurumunun 2014 yılı istatistiklerine göre; Hazır giyim sektöründe kayıtlı bulunan 34.692 işyerinde 497.193 işçi istihdam edilmektedir. Programlı teftişin gerçekleştirilmesi planlanan İstanbul, Edirne, Kırklareli, Kocaeli ve Tekirdağ illerinde ise yaklaşık 25.000 işyerinde 300.000 yakın işçi istihdam edilmektedir. İlgili istatistiklere göre Hazır giyim sektöründe kurulu işyerlerinin % 75'inin ve işçilerin % 65'inin İstanbul, Edirne, Kırklareli, Kocaeli ve Tekirdağ illerinde bulunduğu anlaşılmaktadır. İşyeri büyüklüğü incelendiğinde; işyerlerinin %74,8'inin 1-9 işçinin istihdam ettiği mikro ölçekli işyerleri, % 20,6'sının ise 10-250 işçinin çalıştığı küçük - orta ölçekli, % 0,6'sının ise büyük ölçekli işyeri niteliğinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

TÜİK ve sektörde örgütlü meslek örgütlerinin yayınladığı veriler ise kayıt dışılığın da istatistik hesaplara dahil edilmesiyle toplam istihdamın yaklaşık % 20'sini tekstil ve hazır giyim sektörü tarafından sağlandığını gösterirken işyeri büyüklükleri incelendiğinde sektörde kurulu bulunan işyerlerinin yaklaşık % 85'inin 1-9 işçinin istihdam edildiği küçük ve orta boy işletme (KOBİ) niteliğinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ülke ekonomisi ve istihdam yaratma kapasitesi bakımından son derece önemli olan hazır

1- T.C. Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi. "Hazır Giyim Sektör Analizi". 2011. <http://www.dika.org.tr>, (13.05.2016)



CSGB

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

giyim sektörü, ulusal ve uluslararası rekabet ortamında hammadde ve enerji maliyetleri karşısında müdahaleye daha açık olan işçilik maliyetlerinin düşürülmesi yolunu seçmekte ve bu durum sektörün kayıt dışı istihdamın en sık görüldüğü alanlardan biri olması sonucunu doğurmaktadır. Sektör, işçilerin çalışma koşulları, çalışma süreleri, kayıt dışı ödemeler ve asgari ücretin altında ücret uygulaması gibi sorunlar nedeniyle çalışma mevzuatı açısından ayrı bir önem taşımakta ayrıca kadın işçiliğin yaygın olduğu sektör kadın işçilerin çalışma koşulları bakımından özel bir öneme sahip olmaktadır.

Sektör bu önemli konumu sebebiyle; 2011 yılında Türkiye genelinde 10 ili kapsamak suretiyle gerçekleştirilen “Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” ile çalışma mevzuatına aykırılıkların denetlenmesi ve iyileştirilmesi amacıyla teftiş programına alınmış olup ilgili teftiş programının sonucunda sektörde çalışma mevzuatının uygulanmasında gelişme sağlanmıştır. Hazır giyim işletmelerinin ağırlıklı olarak İstanbul ilinde kurulu bulunması nedeniyle 2015 yılında İstanbul, Kocaeli, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde de programlı teftişin uygulanması ile sektör genelinde çalışma şartlarının ve ortamının iyileştirilmesine devam ettirilmesi ve işyerleri arasında haksız rekabete engel olacak standart uygulamaların oluşturulması hedeflenmektedir.

Özetle yapılan araştırma faaliyetleri ve görüşmeler neticesinde

Hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin;

- Kayıt dışı istihdam,
- Fiili ücret-kaydi ücret farkı,
- Yasa ile hüküm altına alınan günlük, haftalık iş süreleri sınırlarına aykırılık,
- Yoğun olarak fazla çalışma yapılması,
- Dinlenme süresi sınırlarına uyulmaması,
- Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemelere aykırılık,
- Ücretlerin banka aracılığı ile ödenmemesi,
- Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık,
- İzinsiz yabancı uyruklu işçi istihdamı,
- Kadın işçileri koruyucu mevzuat düzenlemelerinin uygulanmaması,
- Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin kayıtlara yansıtılmaksızın ödenmesi risklerine maruz kaldıkları anlaşılmıştır.

Yürütülmesi planlanan programlı teftişlerin İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızın önleyici denetim anlayışına hizmet ederek, sektördeki iş mevzuatı aykırılıklarını minimum düzeye indireceği düşünülmektedir.



2.2. Yöntem

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca yürütülen "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında öncelikle koordinatör ve müfettişten oluşan heyetin yanı sıra ikişer müfettişten oluşan teftiş heyetleri belirlenmiş; sektörün özellikleri göz önünde bulundurularak çalışma planı hazırlanmış; ayrıca ilk olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda, ardından İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nda yapılan toplantılar neticesinde söz konusu programlı teftişlerde uygulama birliğinin sağlanmasına yönelik usul ve esaslar belirlenmiştir. Teftiş kapsamına alınan işyerlerinde talep edilmesi ve koşulların uygun olması halinde işçiler, işveren ve işveren vekilleriyle çalışma mevzuatına ilişkin eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılmış; ayrıca işverenlerden işyerlerinin fiziki yapısı, işçilerin demografik yapısı, ücret dağılımı ve benzeri bilgileri içeren işveren bilgi formları alınmıştır.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında öncelikli olarak işveren vekilleri ve işçilere yeni teftiş anlayışı konusunda bilgilendirme ve duyarlılık oluşturma amaçlı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan toplantılarda işveren vekillerinden sektörün sorunları ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri konusunda geri bildirimler istenmiştir.

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

2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri

Programlı teftiş kapsamı belirlenirken; İŞKOLLARI Yönetmeliğinin 5 numaralı işkolu olan "Dokuma, Hazır Giyim Deri" işkolunda faaliyet gösteren firmalardan faaliyet konusu giyim eşyası imalatı, iş giysisi imalatı, dış giyim eşyası imalatı (kaban, palto, takım elbise, yağmurluk vb.), iç giyim eşyası imalatı (gömlek, tişört, bluz, gecelik, sabahlık, pijama, bornoz vb.), çorap imalatı (kadın, erkek ve çocuk çorapları ile süveter, kazak, hırka, yelek vb.) olan ve 100'den fazla işçi çalıştıran işyerleri alınmış; ayrıca bu işyerlerinin seçiminde, öncelikle 2011 yılında Türkiye genelinde 10 ili kapsamak suretiyle gerçekleştirilen "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" ile tutarlı yol alınması amacıyla aynı işkolları seçilirken faaliyet konusu kendi markası olan, ihracatçı, fasona iş veren ve fason iş yapan işyerleri gibi farklı grupta yer alan işyerlerinin de seçimlerde yer almasına dikkate edilmiştir.

2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

Programlı teftiş kapsamına alınan işyerleri, öncelikle Bakanlığımız kayıtları (Çalışma ve İş Kurumu Müdürlükleri, Sosyal Güvenlik Kurumu verileri vs.) ile internet ortamından sağlanan bilgilerden yararlanılarak belirlenmiştir.



2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri

Tekstil ve hazır giyim sektörü, sanayileşme süreci boyunca gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarında önemli rol oynamıştır. Sektörün ihracat içerisindeki payının yüksekliği ve üretim sürecinde yaratılan katma değer, ülkelerin ekonomik gelişmelerinin ve refah düzeylerinin artmasını sağlamıştır. Sektörün üretim ve ihracatı 1970'lerden buyana, üretim ve işgücü maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle, gelişmiş ülkelere doğru kaymıştır. Gelişmiş ülkelerin bugün, hem üretim süreçlerinde yarattıkları modernizasyon hem de Ar-Ge faaliyetlerine verdikleri ağırlık ile sektördeki yerlerini korumaya çalıştıkları, bir diğer taraftan da sektörün önemli pazarları konumuna geldikleri görülmektedir.²

Tekstil ve hazır giyim sektörü, elyaf ve ipliği kullanım eşyasına dönüştürecek süreçleri kapsayan işlemleri içerir. Bu tanıma göre; sektör elyaf hazırlama, iplik, dokuma, örgü, boya, baskı, apre, kesim, dikim üretim süreçlerini kapsamaktadır. Elyaftan iplik ve mamul kumaşa kadar olan kısım tekstil, kumaştan giyim eşyası elde edilene kadar olan süreç ise hazır giyim sektörünün içinde değerlendirilmektedir. Sektörün nihai kullanıma yönelik ürünleri çok genel olarak hazır giyim, hazır eşya ve teknik tekstiller olarak gruplandırılmaktadır. Bu kapsamda çorap, kazak, gömlek, pantolon, takım elbise gibi giyim eşyası; perde, çarşaf gibi ev tekstili; halı ve diğer tekstil yer kaplamaları; ağ, ip, kablo, taşıyıcı tekstil bandı, branda, koruyucu bez, filtre, paraşüt, fren bezi, keçe gibi diğer tekstil ürünleri içerisinde yer almaktadır.

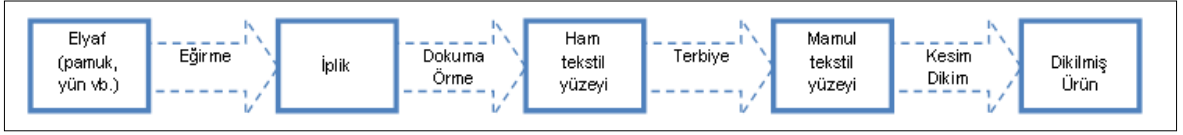
Hazır giyim sektörü, genel anlamda dokuma ve örme kumaşlardan kadın, erkek ve çocuklar için gerek iş hayatında gerekse normal günlük hayatta olmak üzere günün her saatinde giyilmek üzere üretilmiş tüm dış giysiler ile iç giysileri, bunların aynı malzemelerden olmasa da aksesuarlarını ihtiva eder. Diğer yandan yatak örtüsü, nevresim takımı, tuvalet ve mutfak bezleri gibi dikiş ile birleştirilerek veya kenarları dikilerek hazır eşya haline getirilmiş ev tekstili ürünleri ile kamp eşyası gibi hazır eşyalar da elyaf, iplik ve kumaşlar gibi tekstil makinelerinden imalattan çıktığı haliyle değil de dikiş ve benzeri işlemler sonrasında piyasaya sunulmaları nedeniyle hazır giyim sektörü içerisinde değerlendirilmektedir.

Tekstil ve Hazır Giyim Üretim Aşamaları Şekil 1.1' de sunulan ürün haritasını sektörlerinin üretim süreçleriyle birlikte ele alınmakta ve hem bu iki sektörün yapılarını hem de birbirleriyle olan bağlantılarını daha iyi göstermektedir. Tekstil özetle, elyaftan mamul kumaş elde edilinceye kadar geçen üretim sürecidir. Kumaştan giyim eşyası elde edilmesi süreci ise hazır giyim olarak sınıflandırılmaktadır.

Tekstilin ilk aşamasında, uygun elyaflar, eğirme veya bükme işlemleriyle iplik haline getirilmekte, ipliğin dokunması veya örülmesiyle ham kumaş elde edilmektedir. Ham kumaş, terbiye, boya ve apreleme gibi işlemlerden geçirilerek mamul kumaş haline dönüştürülmektedir. Tekstil sektörünün tamamlayıcısı olan hazır giyim üretim süreci ise kesme ve dikme işlemleri için hazır hale gelen bu mamul kumaşın giyim eşyası haline getirilmesiyle tamamlanmaktadır. Elyaftan hazır giyime kadar olan bu üretim süreci Şekil 1.1' de özetlenmiştir.³

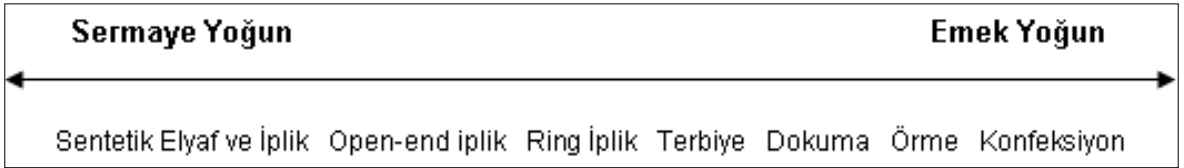
2- İzmir Atatürk Organize Proje Ve İş Geliştirme Birimi Sanayi Bölgesi. "Tekstil Ürünleri İmalatı Ve Giyim Eşyalarının İmalatı". İAOSB Haber Dergisi, 2012 Temmuz sayısı, <http://www.iaosb.org.tr/Media/FileDocument/TEKSTIL%20VE%20HAZIR%20GIYIM%20SANAYI%20TEMMUZ%202012.pdf> (16.05.2016)

3- Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası. "Tekstil ve Hazır Giyim Sanayinin Türk Ekonomisindeki Yeri". 2014. http://www.tekstilisveren.org.tr/images/haberler/docs/15_dergi.pdf(14.05.2016)



Şekil 1.1- Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Üretim Süreci

Bu üretim adımları kendi aralarında, sermaye-yoğun veya emek-yoğun oluşmaları bakımından çok büyük farklılıklar göstermektedirler. Kimyasal elyaf ve iplik çekimi dünyanın en sermaye-yoğun sanayi sektörü olan petrokimya sanayi içinde yer alırken; iplik, dokuma, örme ve tekstil terbiye işletmeleri dördüncü sermaye-yoğun sanayi sektörünü oluşturmaktadırlar. Hazır giyim ise hâlâ emek-yoğun bir sanayi sektörüdür. Hazır giyim ve tekstilin alt sektörleri sermaye-yoğundan emek-yoğuna doğru aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedirler:⁴



Şekil 1.2- Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Sermaye ve Emek Yoğunluğu

Günümüzde bilgisayar destekli tasarım, model hazırlama, kalıp çıkarma, pastal çizimi, serim ve kesim yapılarak hazır giyim üretimi belirli bir ölçüde otomatize olmasına karşın hazır giyim üretimi emek yoğun niteliğini sürdürmektedir. Emek yoğun niteliği nedeniyle hazır giyim sektörünün hem ulusal piyasada hem de uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliği açısından maliyet yapısı önem taşımaktadır. Tekstil sektöründe üretim maliyetlerine bakılacak olunursa en büyük paydaları hammadde ve insan kaynakları maliyetleri oluşturmaktadır. Toplam maliyet içinde üçüncü büyük paydayı ise enerji maliyetleri almaktadır. Maliyetler içerisinde ikinci önemli kalem olan işgücü ücretlerinin toplam maliyet içindeki payı % 29-30'dur. Kalifiye işçiliğin oranı ise yaklaşık % 5 civarındadır. Doğrudan işçilikle kalifiye işçilik birlikte düşünüldüğünde, sektörde maliyetler işgücü maliyetinin payı % 35'e kadar çıkabilmektedir. Ülkemizdeki gerek hammadde, gerek işgücü, gerekse enerji maliyetlerinin yüksekliği, üreticilerin dünya pazarındaki firmalarla rekabet edebilmesini güçleştirmektedir.⁵

Tekstil ve hazır giyim sektörü, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de gerek üretim ve istihdama katkısı ve gerekse ihracat yoluyla ekonomiye döviz kazandırması nedeniyle ekonominin bel kemiği olma özelliğini taşımaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektörünün ekonomiye katkısı dikkate alındığında, rekabetçiliğinin artırılması ve sürdürülmesi Türkiye açısından hayati önem taşımaktadır. Türkiye tekstil ve hazır giyim sektörünün üstünlükleri; yüksek üretim kapasitesi, hammaddenin bolluğu, endüstrideki deneyim ve bilgi birikimi, teslimat süresinin kısalığı, kaliteli üretim, uygun maliyet, esnek üretim ve ürün çeşitliliği gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.⁶

4- Halkbank Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi: "Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu". 2010. http://www.riskmedakademi.com.tr/images/stories/dokumanlar/tektstil_sektor_raporu.pdf (15.05.2016)

5- "İzmir Atatürk Organize Proje Ve İş Geliştirme Birimi Sanayi Bölgesi. "Tekstil Ürünleri İmalatı Ve Giyim Eşyalarının İmalatı". İAOSB Haber Dergisi, 2012 Temmuz sayısı, <http://www.iaosb.org.tr/Media/FileDocument/TEKSTIL%20VE%20HAZIR%20GIYIM%20SANAYI%20TEMMUZ%202012.pdf> (16.05.2016)

6- Boşta,A. ve Ateş, İ., "Türkiye Tekstil Ve Hazır Giyim Sektörünün Rekabet Gücü: Avrupa Birliği Ülkeleri İle Bir Karşılaştırma", 2012, s23.



Türk hazır giyim sektörünün üretimdeki başarısı ihracat rakamlarından da anlaşılacağı gibi oldukça yüksek olup ülkemizde bay, bayan ve çocuk için iç ve dış giyim, günlük ve iş giysisi üretimi yapılmaktadır.⁷ Ülke ekonomisi ve istihdam yaratma kapasitesi bakımından son derece önemli olan hazır giyim sektörü, ulusal ve uluslararası rekabette ortamında hammadde ve enerji maliyetleri karşısında müdahaleye daha açık olan işçilik maliyetlerinin düşürülmesi yolunu seçmekte ve bu durum sektörün kayıt dışı istihdamın en sık görüldüğü sektörlerden biri olması sonucunu doğurmaktadır. Sektör, işçilerin çalışma koşulları, çalışma süreleri, kayıt dışı ödemeler ve asgari ücretin altında ücret uygulaması gibi sorunlar nedeniyle çalışma mevzuatı açısından ayrı bir önem taşımakta ayrıca kadın işçiliğinin yaygın olduğu sektör kadın işçilerin çalışma koşulları bakımından özel bir öneme sahip olmaktadır.

Bu noktada; hazır giyim sektörünün üretim süreçlerine ayrıntılı olarak tanımlamakta fayda vardır.

2.5.1. Tanımlar

Hazır Giyim Sektöründe entegre bir tesiste gerçekleştirilen üretim zincirinde; elyaf üretiminden sonraki aşama iplik üretimi iken bu sürecin tamamlanmasıyla kumaş üretimi aşamasına geçilmektedir. Kumaş üretimi genel olarak dokuma, örgü ve dokusuz yüzeyler olarak üçe ayrıldığında;

Dokuma yöntemiyle; Basma, patiska, pazen, tergal, çuha, diril, tartar, kaşe gibi kumaşlar elde edilirken, bu kumaş türleri ile gömlek, pantolon, kravat, takım elbise, mont, üniformalar, pardösü, şal, eşarp ve abiye kıyafetler,

Örgü yöntemiyle; Süprem, interlok, selanik, kaşkorse ve pike gibi kumaşlar üretilirken, bu kumaşlardan t-shirtler, sweatshirtler, kazaklar, eşofmanlar, sporcu kıyafetleri, çoraplar, zıbınlar ve iç çamaşırları gibi giyim eşyaları,

Dokusuz yüzeylerde ise; özellikle teknik tekstil ürünlerinde kullanılan esnek, sağlam, yumuşak, yanmayı geciktirici, filtre edici ve anti bakteriyel olma özelliğine sahip kumaşlar üretilmektedir.

Üretim: Dokuma, örgü veya dokusuz yüzeyli kumaşların üretilmesini takiben seri üretime geçilmesiyle başlayıp, iş temizleme ve ön kalite kontrol işlemlerine kadar geçen süreç olarak tanımlanmaktadır.

Kumaş Temini: Üretim aşamasında ihtiyaç duyulan miktarlara göre öncelikle kumaş mevcut stoklardan karşılanırken stok bulunmuyorsa iplikten dokuma, ham veya mamul kumaş alma yoluna gidilir.

Ham Kumaş Kontrolü: Dokumadan gelen ham kumaşın ışıklı makinelerde kalite kontrolü yapılır ve kabul edilebilir değerlerin üstünde hatalı bulunan kumaşlar iade edilir.

Aksesuar Malzemesi Temini: Belirlenmiş miktar ve özelliklerde malzemeler öncelikle stoklardan karşılanır, stok bulunmuyorsa piyasadan alım yoluna gidilir.

7- Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası. "Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Türk Ekonomisindeki Yeri". 2014. [http://www.tekstilveren.org.tr/images/haberler/docs/15_dergi.pdf\(14.05.2016\)](http://www.tekstilveren.org.tr/images/haberler/docs/15_dergi.pdf(14.05.2016))

Boyahane İşlemleri: Kumaşlar boya, baskı ve gerekirse diğer boyahane işlemleri yapılmak üzere boyahaneye gönderilir ve buradan zamanında ve kaliteli bir şekilde firmaya geri dönmesi takip edilir.

Ambalaj Malzemesi Temini: Belirlenmiş miktar ve özelliklerde malzemeler öncelikle stoklardan karşılanır, stok bulunmuyorsa piyasadan alım yoluna gidilir.

Kalıp Çıkarılması: Kumaş kalite kontrolünden olumlu olarak geçtiyse, kalıp hanede müşterilerin ölçüsünde kalıp çıkarılır ve ütü testi yapılır.

Kesim: Kesimhaneye gönderilen kalıplarla kesim işlemi gerçekleştirilir. Malların bu aşamadan sonraki sayısal takibi için, adet takip formu doldurulur.

Metolama: Kesilen parçalara tek tek metolama (numaralama) işlemi yapılır.

Tasnif İşlemi: Kesimden gelen parçalar tasnif kısmına girer. Burada öncelikle, kesilen parçaların ölçüm ve simetri kontrolleri yapılır. Renk, delik, leke vb. kontrolleri yapılır. Hatalı işler işaretlenir ve kaydedilir. Gerekli olanlar baskı ve nakışa gönderilir.

Baskı/Nakış ve Sonrasındaki Kontroller: Baskı/Nakış takip sorumlusu, ilgili firmalara önceden haber verir ve termin teyidi alır. Alınan teyide göre mallar, ilgili firmaya gönderilir. İlk çıkan mallar baskı/nakış takip elemanı tarafından kontrol edilir ve baskıya ya da nakışa devam onayı verilir.

Baskı/Nakış Kontrolü: Tasnif kısmında, baskı/nakışın istenildiği gibi olması için, delik, sökük, leke, nakış veya renk hatası kontrolü yapılır, hatalılar tamire gönderilir ve hatalı işler işaretlenir ve kaydedilir.

Eşleme: Kontrol edilmiş malların tüm parçaları, aksesuarları eşleştirilir ve dikime hazır hale getirilip kasalara konularak iş hazırlama kısmına sevk edilir.

Fason Dikimi: Konfeksiyon kısmında dikim:

Üretim Sonrası Son İşlemler ve Sevkiyat: Ön kontrol işlemleri ile başlayıp, malların sevk edilmesiyle sona eren süreçtir.

Üretim Aşaması Ön Kontrol: Tüm mallar % 100 ön kalite kontrolüne tabi tutulur. Burada malın sevk edilebilir olup olmadığına karar verilir ve kabul edilemez kusurlar varsa, bu kusurların giderilmesi için ilgili yetkililere bilgi verilir.

İlik-Düğme: Dikilmiş olan malların eğer varsa ilikleri açılır ve düğmeleri dikilir.

İplik Temizleme: İş temizleme kısmında iplik fazlalıkları ve metolar temizlenerek, malların sayısal durumları kaydedilir.

Son Ütü: Kontrolde geçen malların son ütöleri yapılır.

Son Kalite Kontrol: Kalite kontrol bölümüne bağlı son kalite kontrolcüler, müşteri gözü ile kalite kontrolü yaparlar.

Poşetleme: Ekstra etiketler ve ambalajlama detayları doğrultusunda mallar poşetlenir.



CSGB

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

Kolileme: Kolilerde istenen asortiler sağlanır ve kapatılıp koli üstü adres tanıtım bildirim etiketleri yapıştırılır.

Müşteri Kontrolü: Malların kalitesinin, kalite güvence teknikeri tarafından onaylanması durumunda, müşterinin kontrolörü fabrikaya çağrılır.

Çeki Listesi Hazırlanması ve Sevkiyat: Müşterinin onayını alan malların sevkiyatı gerçekleştirilir.

2.5.2. İşyerlerinin Tanımı

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca yürütülen "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında İşkolları Yönetmeliğinin 5 numaralı işkolu olan "Dokuma, Hazır Giyim Deri" işkolunda faaliyet gösteren ve 100'den fazla işçi çalıştıran, kendi markası olan, ihracatçı, fasona işveren veya fason iş yapan işyerleri gibi farklı grupta yer alan işyerleridir.

2.5.3. Yapılan İşler

"Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında teftişe alınan işyerlerinde genel faaliyet konuları itibarıyla kürk hariç giyim eşyası imalatı içerisinde yer alan; dış giyim eşyası imalatı "dokuma, örme ve tiğ işi kumaştan kaban, palto, ceket, pantolon, takım elbise, döpiyes, anorak, yağmurluk, gece kıyafetleri"; iç giyim eşyası imalatı "dokuma, örgü veya tiğ işi kumaştan gömlek, tişört, bluz, vb. ceket altına giyilebilen giyim eşyası imalatı , gecelik, sabahlık, pijama, bornoz ve ropdöşambır imalatı"; Çorap imalatı "örme ve tiğ işi olan külotlu çorap, tayt çorap, kısa kadın çorabı, erkek çorabı, patik ve diğer çoraplar"; örgü ve tiğ işi diğer giyim eşyası imalatı "süveter, kazak, hırka, yelek üretimi" işleri yapılmaktadır.

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

3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması

“Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı’nca İstanbul, Edirne, Kırklareli, Kocaeli ve Tekirdağ illerinde aşağıdaki tabloda gösterilen sayıda müfettiş tarafından yürütülmesi planlanmıştır.

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Teftişte Görevli İş Müfettişleri		Görevli Müfettiş Sayısı (Toplam)
	Koordinatör	Müfettiş	
İstanbul	1	7	8
Toplam	1	7	8

Tablo 3.1- Teftişlerde Görevli Müfettişlerin Sayısal Dağılımı

3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması

Teftiş yapılacak sektörle ilgili ayrıntılı bilgiler toplanmış, iller ve işyeri sayısı, işyerlerinin listesi kesinleştirilmiş, çalışma heyetleri arasındaki görev dağılımı ve yıllık işyeri görev listesi ile çalışma planı hazırlanarak Bakan Onay’ına sunulmuştur. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın uygulama planı doğrultusunda, teftiş programında yer almayan bir işyerinin teftiş programına alınması gerektiğine ilişkin teftiş heyetinde ciddi bir kanaatin oluşması halinde, o işyerinin teftiş heyeti ile koordinatörün ortaklaşa vereceği kararla teftişe alınabileceği; bununla birlikte, teftişlerde asıl işveren-alt işveren ilişkisiyle karşılaşılması durumunda, yardımcı nitelikteki alt işverenlik uygulamalarının teftiş programı kapsamı dışında tutulması, ancak asıl işin bölünmesi suretiyle kurulan her türlü alt işverenlerin teftişinin yapılması esası benimsenmiştir.

Ayrıca çalışma heyetlerinin teftiş öncesi yapmış olduğu toplantılarla sektör veya alana ilişkin öncelikli risklerin, risk gruplarının ve hedeflerin belirlenmesi, teftiş faaliyetlerinin planlanması ve



uygulanacak yöntem ve usuller ile birlikte teftişlerde etkinliğin artırılması ve birlikteliğin temini amacıyla düzenlenecek tutanak ve ifade tutanaklarının formatı ve kapsamı belirlenmiş, incelemeye alınacak belge ve dokümanlar konusunda görüş birliği sağlanmıştır.

Planlanan Teftiş Sayısı		Ulaşılmaması Planlanan İşçi Sayısı
İl	İşyeri	
İstanbul	77	20480
Kocaeli	10	1468
Edirne	6	5070
Tekirdağ	13	11130
Kırklareli	4	1952
Toplam	110	40.100

Tablo 3.3- Teftişi Planlanan İşyeri Sayıları

Not: İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca hazırlanan çalışma planı ve uygulama esaslarında söz konusu programlı teftişlerin 5 ilde minimum 110 işyerinde yapılması ve yaklaşık 40.000 işçiye ulaşılması öngörülmüştür.

3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” kapsamında yürüten teftişler konusunda sektörel bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesi yerine teftiş sürecinin ilk günleri sosyal tarafların bilgilendirilmesine ayrılmıştır. İlgili görüşmelerde işçiler ile işveren vekillerinin bilinçlendirilmesi amaçlanırken aynı zamanda taraflardan sektörün genel sorunlarına ilişkin geribildirimler istenmiştir. Sosyal taraflardan sektörün genel yapısı ve sorunlarına ilişkin olarak elde edilen geri bildirimler programlı teftiş heyetleri arasında her ay düzenlenen toplantılarda paylaşılarak farklı üretim konusuna sahip işyerleri hakkında ortak bir bilgi birikiminin oluşturulması amaçlanmıştır.



3.2. Teftiş Aşaması

3.2.1. Teftiş Faaliyetleri

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişlerinin birinci aşamasında işyeri mahallinde yapılan ziyaretlerde üretim alanlarının gezilip görülmesi, gerekli kayıt ve belgelerin incelenmesi ile işçi ve işverenler ile görüşülerek mevzuata aykırı uygulamaların tespiti gerçekleştirilmiştir. İşyerinde mevzuata aykırı uygulamaların tespiti halinde işverenliğe verilen uygun bir sürenin sonunda kontrol niteliğindeki ikinci aşama teftiş gerçekleştirilmiş olup ilgili teftişlerde ilk aşama teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılıkların giderilip giderilmediği hususu araştırılarak teftiş sonuçlandırılmıştır.

3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler

3.2.2.1. Bilgilendirme Faaliyetleri

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında yürüten teftişler ile ilgili sektörel bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesi yerine teftiş sürecinin ilk günleri sosyal tarafların bilgilendirilmesine ayrılmıştır. İlgili görüşmelerde işçiler ile işveren vekillerine İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızın önleyici teftiş anlayışı anlatılarak her yıl programlı teftişler şeklinde gerçekleştirilen sektörel teftişler ile ulaşılmak istenen sonuçlar ile ilgili bilgilendirme çalışmaları yürütülmüştür.

3.2.2.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinin hazırlık çalışmaları sürecinde sektöre ilişkin güncel verilere ulaşılabilmesi amacıyla gerek Sosyal Güvenlik Kurumu gerekse sektörde örgütlü meslek örgütleri ile sanayi odalarının kaynaklarından yararlanılmıştır.

3.3. İstatistikler

3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

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



3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı

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

İller	Asıl İşveren Sayısı	Alt İşveren Sayısı	Toplam
İstanbul	48	7	55
Kocaeli	9	-	9
Edirne	5	1	6
Tekirdağ	8	-	8
Kırklareli	4	-	4
Toplam: 5	74	8	82

Tablo 3.4- Teftişlerin İllere Göre Dağılımları

Programlı teftiş kapsamında Türkiye genelinde 5 ilde kurulu bulunan 74 asıl ve 8 alt işveren olmak üzere toplam 82 işyerinde gerçekleştirilen teftişler kapsamında ulaşılan işçi sayıları, asıl işveren ve alt işveren(muvazaalı) bakımından aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı	İşyeri Sayısı			Teftişte Ulaşılan İşçi Sayısı (Toplam)		
	Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam	Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam
İstanbul	48	7	55	12479	493	12972
Kocaeli	9	-	9	1321	-	1321
Edirne	5	1	6	3784	828	4612
Tekirdağ	8	-	8	8904	-	8904
Kırklareli	4	-	4	1953	-	1953
Toplam	74	8	82	28441	1321	29762

Tablo 3.5- Ulaşılan İşçi Ve İşveren Sayısı

Programlı teftişlerde, asıl işe yardımcı nitelikteki işleri yürüten alt işverenlere ait işyerleri (programlı teftiş uygulama esasları gereği) kapsam dışında tutulmuş; bununla birlikte ekseriyetle teftiş kapsamındaki işyerlerinde asıl iş niteliğindeki faaliyetleri yürüten alt işverenlere ait işyerleri teftiş kapsamına alınmıştır. Buna göre, asıl iş kapsamında faaliyet gösteren alt işverenlere ait işyerleri, teftiş yapılan toplam işyerlerinin % 11'ini oluşturmaktadır.

3.3.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımı

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

tablodaki gibidir.

İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı	Planlanan İşyeri Sayısı	Teftiş Sürecinde Verilen Ek Görev (Asıl / Alt İşveren)	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı			Teftiş Yapılmama Nedenleri				
			Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam	Kapalı	Faaliyet konusu değişikliği	Diğer	Süre yetersizliği	Toplam
İstanbul	77	7	48	7	55	-	-	30	-	30
Kocaeli	10	-	9		9	1	-	-	-	1
Edirne	6	-	5	1	6	-	-	-	-	-
Tekirdağ	13	-	8	-	8	-	-	4	-	4
Kırklareli	4	-	4	-	4	-	-	-	-	-
TOPLAM	110	7	74	8	82	1	-	34	-	35

Tablo 3.6- Teftişi Planlanan, Yapılan Ve Yapılmayan İşyerlerinin Sayısal Dökümü

Teftişi planlanan 110 işyeriyle birlikte bu işyerlerinde karşılaşılan muvazaalı alt işverenlikler nedeniyle 7 alt işveren işyeri de teftiş programına alınmış, nihai aşamada toplam 117 işyerinden 82 işyerinin teftişi tamamlanmıştır. Planlanana göre gerçekleşen teftiş oranı %75'tir. Bu yüzde oranının elde edilmesinde, programlı teftişlere Mart ayında başlanması ile kısalan teftiş takvimine, Mayıs ve Ekim aylarında hizmet içi eğitim programları nedeniyle teftişlere ara verilmesinin de eklenmesiyle yıl içerisinde yaklaşık 2 ay teftiştan uzak kalmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca teftiş kapsamındaki işyerleri hakkında İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'na intikal eden şikayet ve ihbar dilekçeleri teftiş sürecinde değerlendirilmiştir.

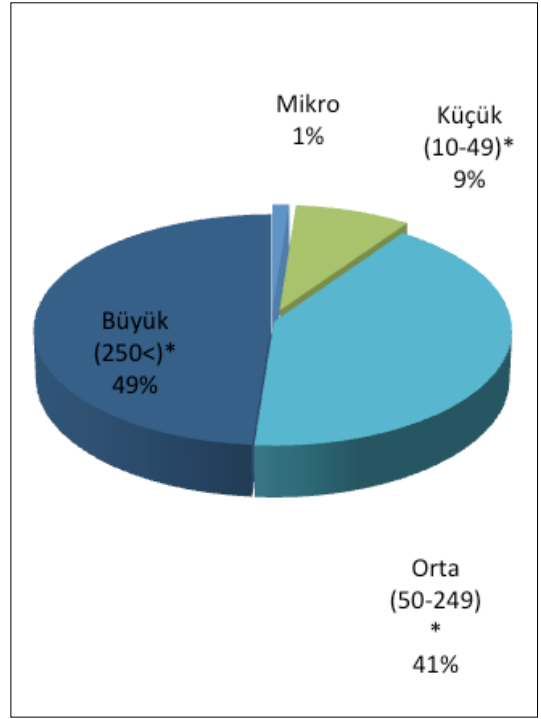
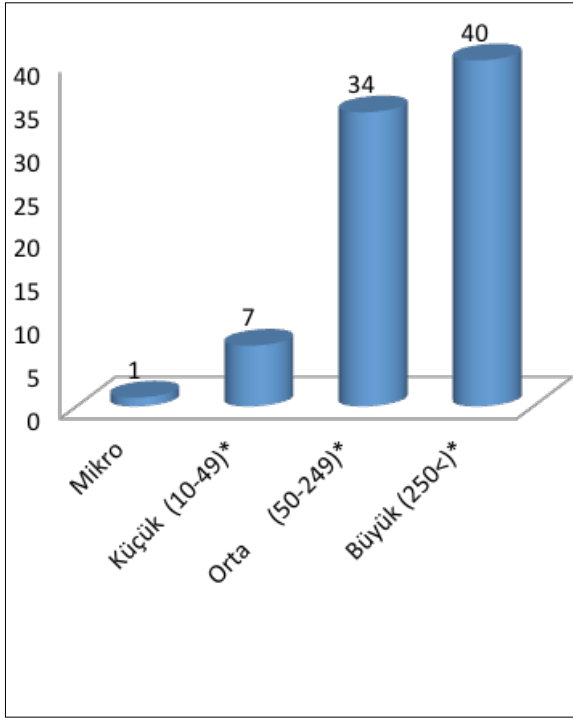
3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri

"Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca İstanbul, Edirne, Kırklareli, Kocaeli ve Tekirdağ illerinde teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçekleri (alt işverenler dahil) aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Mikro (1-9)*	Küçük (10-49)*	Orta (50-249)*	Büyük (250<)*	Toplam
I. Ekip	-	-	6	13	19
II. Ekip	1	3	9	9	22
III. Ekip	-	1	6	8	15
IV. Ekip	-	3	13	10	26
Toplam	1	7	34	40	82

Tablo 3.7- İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı

Teftiş gerçekleştirilen işyerlerinin işçi sayıları baz alındığında; 1'i mikro, 7'si küçük, 34'ü orta ve 40'ı büyük ölçekli işyerleri olduğu görülmektedir.



Şekil 3.1 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

İşçi sayıları baz alındığında denetimi gerçekleştirilen işyerlerinin % 1'i mikro, % 9'u küçük, % 41'i orta ve % 49'u büyük ölçekli işyerleridir.

3.3.1.4. İşyeri Nitelikleri

Teftiş yapılan işyerlerinde yapılan işlerin tamamı sürekli iş niteliğinde işler olup mevsimsel koşullar üretimi ve istihdamı kesintiye uğratmamaktadır. Mevsim değişiklikleri üretilen ürünlerin niteliğini değiştirmekle birlikte genel olarak işyerlerinde üretim süreci devam etmektedir. İşyerlerinde üretilen ürünün belirli bir mevsimde tüketilen hazır giyim eşyaları ile sınırlı olması(mont, çorap vb.), işçilere kullanılacak yıllık ücretli izinlerin bireysel veya toplu izin şeklinde verilmesi yöntemiyle çözümlenmektedir.

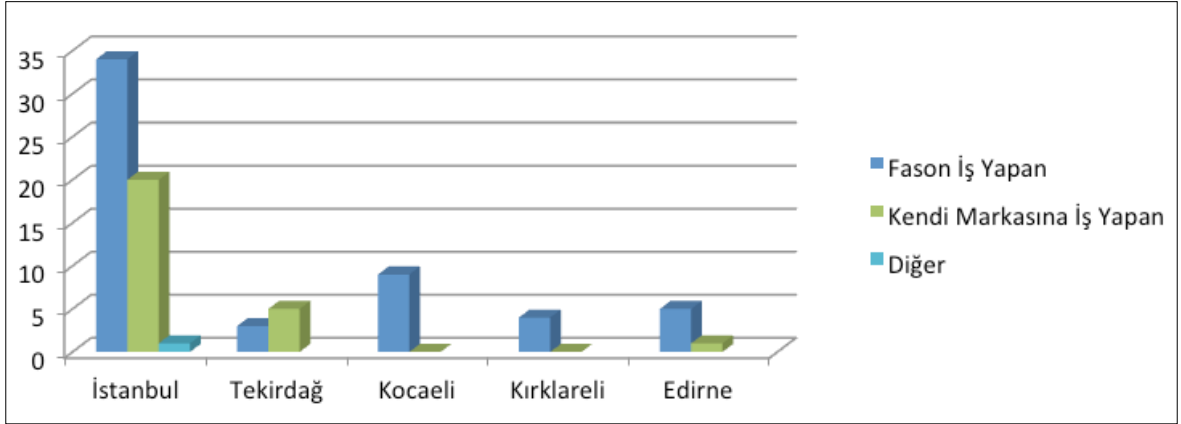


Teftiş gerçekleştirilen işyerlerinin nitelikleri itibarıyla dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:

İşyerinin Bulunduğu İl	İşyerinin Niteliği			
	Fason İş Yapan	Kendi Markasına İş Yapan	Diğer	Toplam
İstanbul	34	20	1	55
Tekirdağ	3	5		8
Kocaeli	9	0		9
Kırklareli	4	0		4
Edirne	5	1		6
Toplam	55	26	1	82

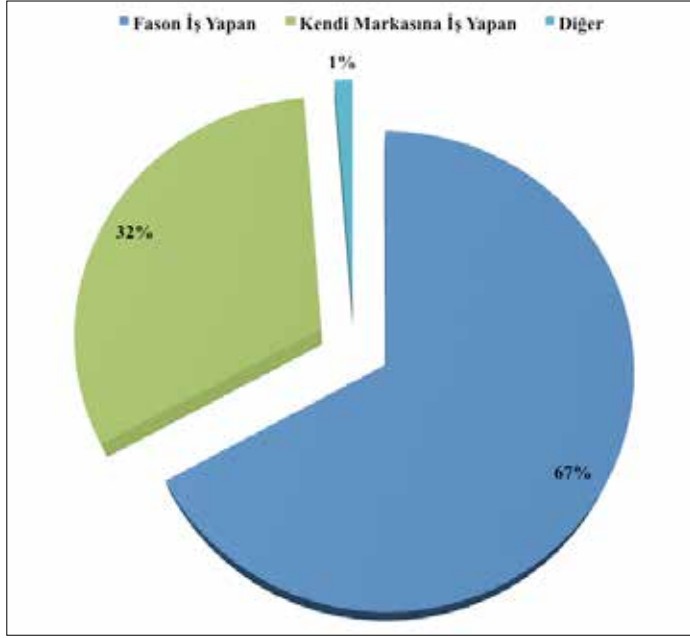
Tablo 3.8- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

Teftiş gerçekleştirilen 82 işyerinden 55' i Fason işyerleri olarak faaliyet gösterirken, 26 işyerinin kendi markası altında faaliyet yürüttüğü, bunlardan 1 işyerinin ise hazır giyim sektörünün dışında bir sektörde faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır.



Şekil 3.2- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Sayısal Dağılımı

İşyerlerinin iller bazında sayısal dağılımına bakıldığında; lider İstanbul ilini Tekirdağ ilinin takip ettiği görülmektedir.



Şekil 3.3- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Yüzdesele Dağılımı

Yukarıda grafikte gösterildiği üzere; teftiş kapsamındaki işyerlerinin % 67' si fason iş yapan işyeri iken % 32'si kendi markası altında üretim gerçekleştirmekte ve işyerlerinin % 1'i ise hazır giyim sektörü dışında faaliyet göstermektedir.

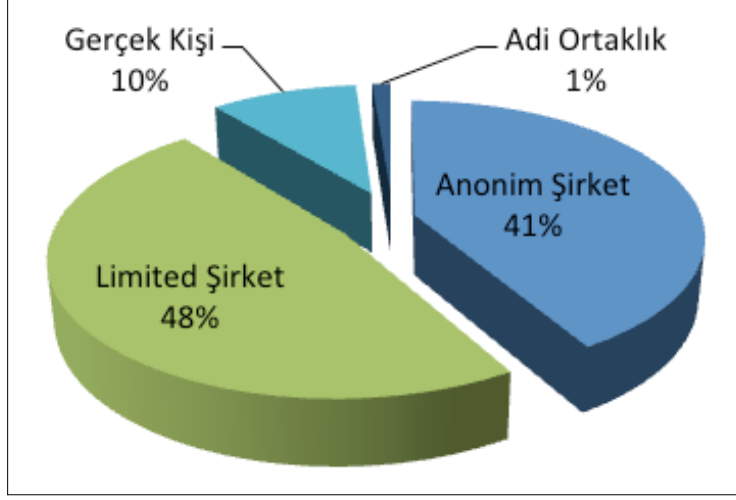
3.3.1.5. İşverenlerin Niteliği

Programlı teftiş kapsamında denetim gerçekleştirilen işyerlerinin tamamı özel sektör işyerleri olup, bu işyerlerinin işverenlerinin niteliğinin iller bazındaki sayısal dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

İLLER	Anonim Şirket	Limited Şirket	Kolektif Şirket	Adi Ortaklık	Gerçek Kişi	Toplam
İstanbul	21	29	0	0	5	55
Tekirdağ	8	0	0	0	0	8
Kocaeli	0	6	0	0	3	9
Kırklareli	1	3	0	0	0	4
Edirne	4	1	0	1	0	6
Toplam	34	39	0	1	8	82

Tablo 3.9- İşverenlerin Niteliklerine Göre Dağılımı

İşverenlerin niteliğinin sayısal dağılımına bakıldığında; 39'unun Limited Şirket, 34'ünün Anonim Şirket, 8'inin gerçek kişiye ait işyeri ve 1'inin Adi ortaklık olduğu görülürken, kolektif şirkete rastlanmamıştır.

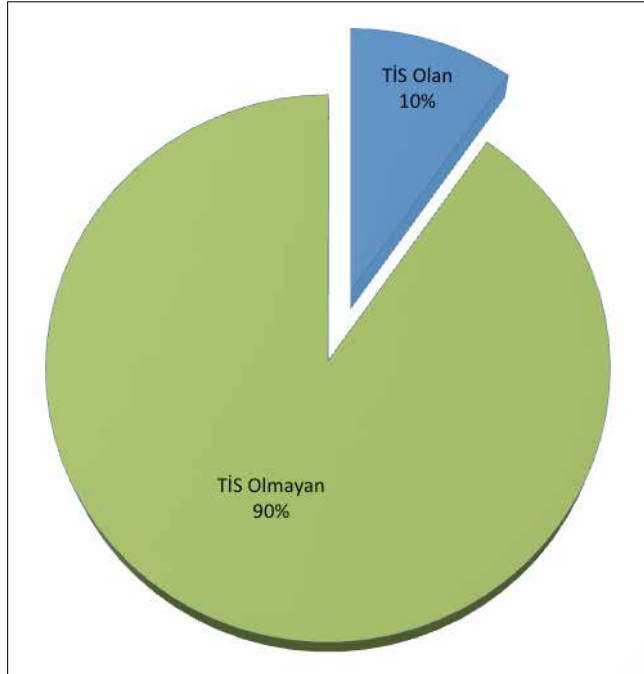


Şekil 3.4- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Yüzdesel Dağılımı

İşverenlerin niteliğinin oransal dağılımına bakıldığında; % 48' inin Limited Şirket, % 41' inin Anonim Şirket, % 10' unun gerçek kişiye ait işyeri ve % 1' nin Adi Ortaklık olduğu görülürken, kolektif şirkete rastlanmamıştır.

3.3.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi gerçekleştirilen 82 işyerinin 8' inde toplu iş sözleşmesi (TİS) uygulandığı, 74 işyerinde ise uygulanan herhangi bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiştir.



Şekil 3.5- İşyerlerinin Toplu İş Sözleşmesi Uygulamalarının Yüzdesel Dağılımı

Teftişi gerçekleştirilen 82 işyerinin yalnızca % 10' unda toplu iş sözleşmesi(TİS) uygulandığı, % 90' ında ise toplu iş sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiştir.

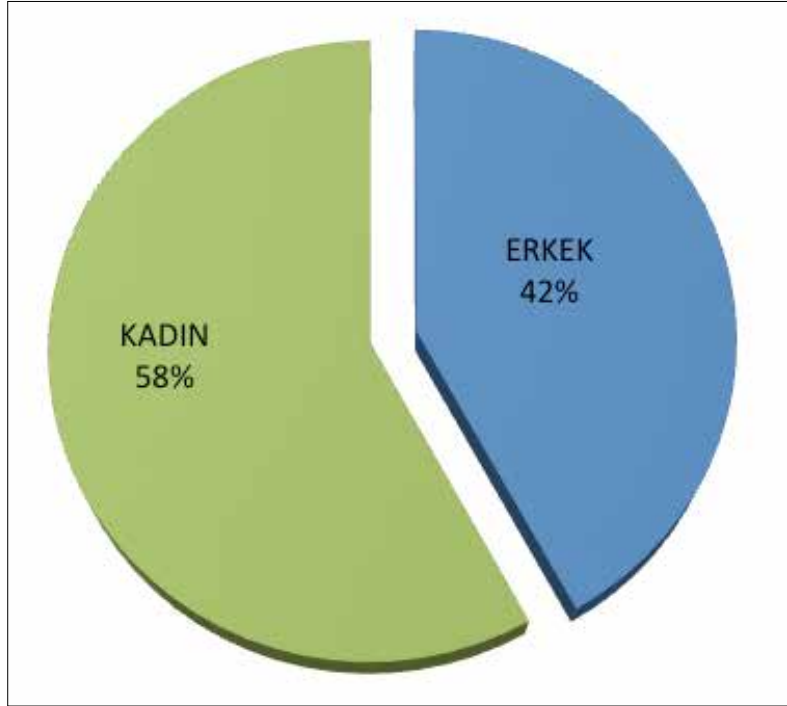
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler

3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde işçilerin cinsiyetleri itibariyle dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir.

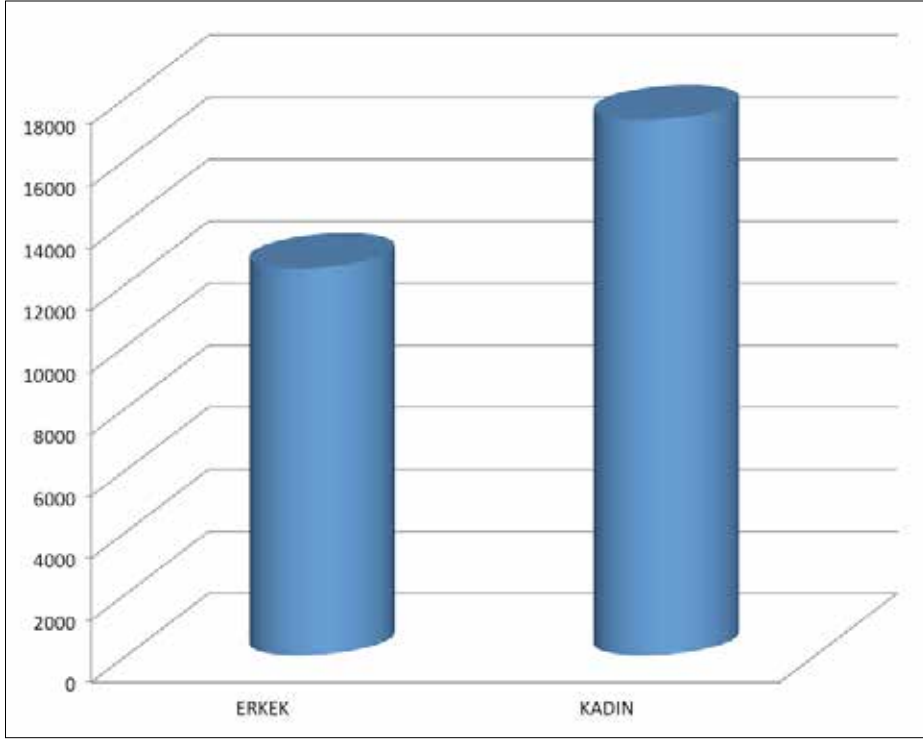
İŞ TEFTİŞ GRUP BAŞKANLIĞI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
İSTANBUL GRUP BAŞKANLIĞI	12487	17275	29762
İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Kırklareli ve Kocaeli			

Tablo 3.10- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.6- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Yüzdesele Dağılımı

Hazır giyim eşyası imalatı gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin cinsiyetleri itibariyle dağılımı incelendiğinde; erkek işçilerin oranı % 42 iken kadın işçilerin oranının % 58 olduğu, sektörün ağırlıklı olarak kadın işçi istihdam ettiği görülmektedir.



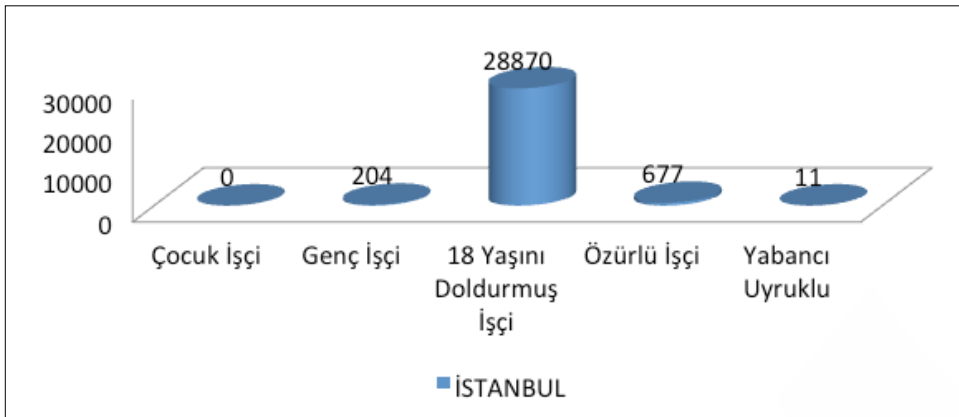
Şekil 3.7- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı

Teftiş sonucunda ulaşılan 29762 işçinin 12487'sinin erkek ve 17275'inin kadın olduğu görülmüştür.

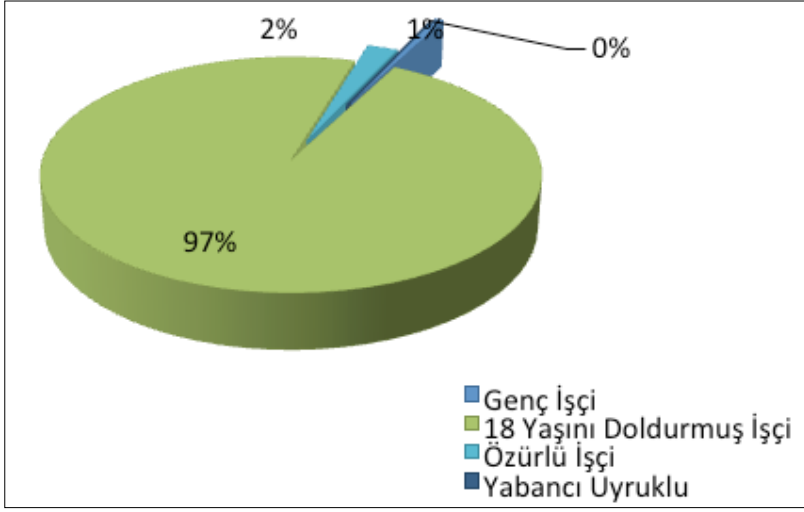
3.3.2.2. İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Çocuk İşçi	Genç İşçi	18 Yaşını Doldurmuş İşçi	Engelli İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
İSTANBUL	0	204	28870	677	11	29762

Tablo 3.11- İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı



Şekil 3.8 İşçilerin Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı



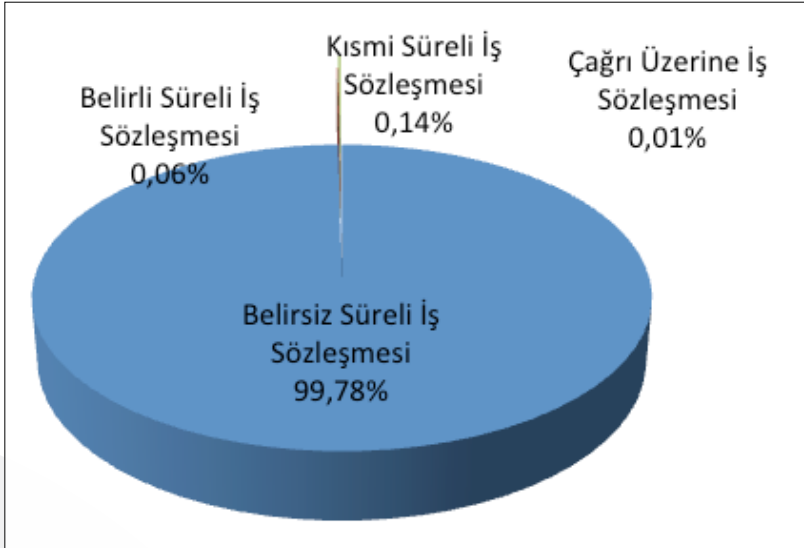
Şekil 3.9 İşçilerin Durumlarına Göre Yüzdesele Dağılımı

Yapılan teftişler sonucunda işçilerin %97'sini (28.870) 18 yaş ve üzerindeki işçilerin, %2'sini (677) engelli işçilerin, % 1'ini (204) genç işçilerin ve % 0,00037'sini (11) yabancı uyruklu işçilerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

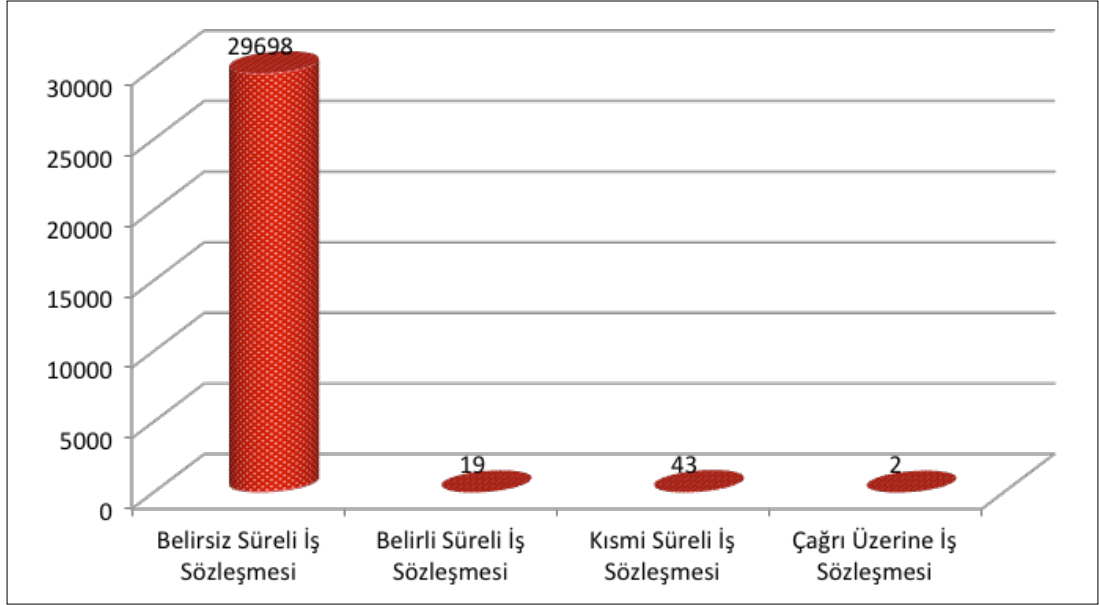
3.3.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	Belirli Süreli İş Sözleşmesi	Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	Çağrı Üzerine İş Sözleşmesi	Toplam
İSTANBUL	29698	19	43	2	29762

Tablo 3.12- İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.10- İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Yüzdesele Dağılımı



Şekil 3.11- İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Sayısal Dağılımı

Yukarıdaki grafikler incelendiğinde işçilerin % 99,78'sinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, % 0,6'sının belirli süreli iş sözleşmesiyle, % 0,14'inin de kısmi süreli iş sözleşmesiyle ve % 0,1'inin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir. Bu veriler değerlendirildiğinde; sektörün istihdam şeklinin ağırlıklı olarak belirsiz ve tam süreli iş ilişkisi şeklinde kurulduğu anlaşılmaktadır.

3.3.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

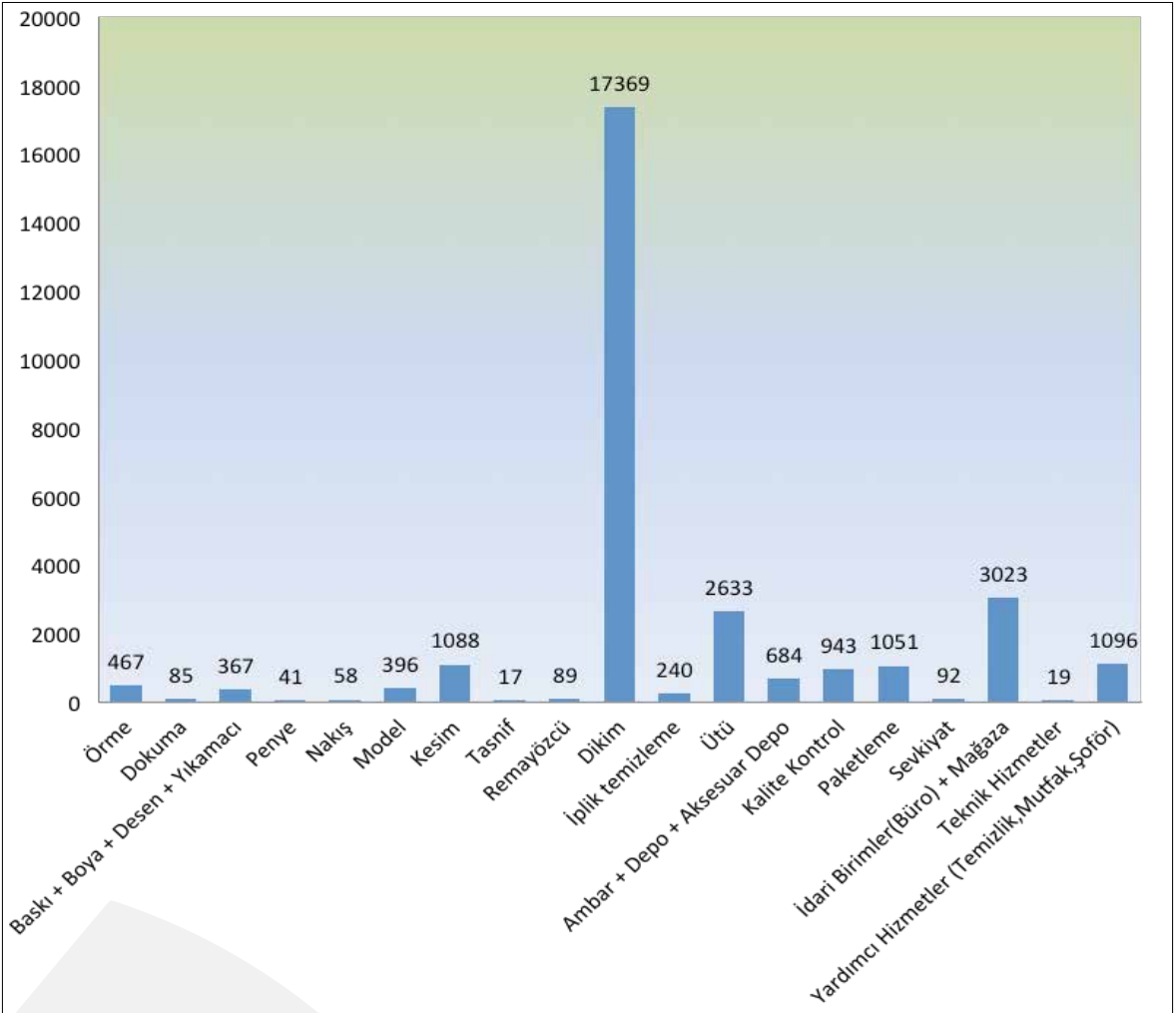
Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin niteliklerine göre (bölümleri itibarıyla) dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Kırklareli ve Kocaeli	1. Ekip	2. Ekip	3. Ekip	4. Ekip	Ekipler Toplamı
Örme				467	467
Dokuma			85		85
Baskı + Boya + Desen + Yıkamacı	67		122	178	367
Penye			41		41
Nakış			13	45	58
Model	16	102	161	117	396
Kesim	448	133	95	412	1088
Tasnif			10	7	17
Remayözcü			89		89
Dikim	5633	5962	2281	3493	17369
İplik temizleme	10	165	58	7	240

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

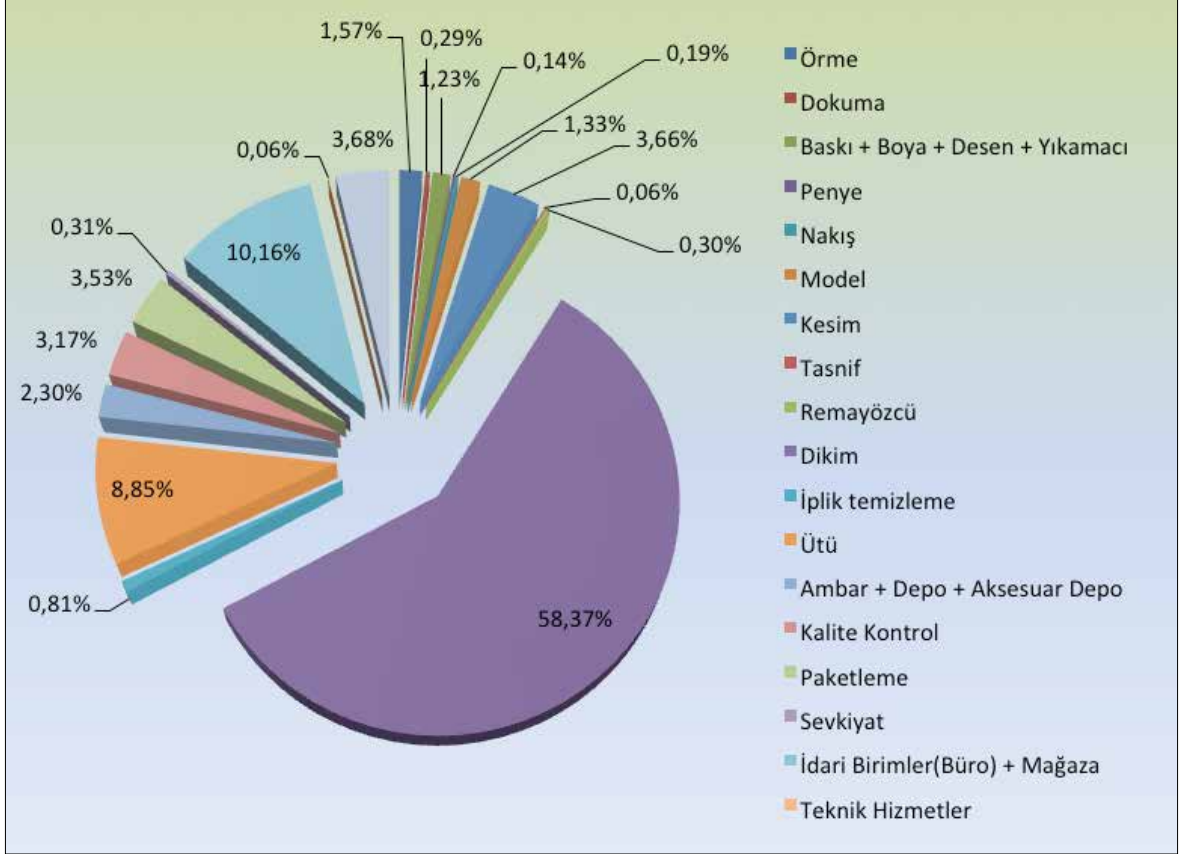
İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Kırklareli ve Kocaeli	1. Ekip	2. Ekip	3. Ekip	4. Ekip	Ekipler Toplamı
Ütü	527	916	509	681	2633
Ambar + Depo + Aksesuar Depo	159	110	138	277	684
Kalite Kontrol	162	385	263	133	943
Paketleme	66	599	199	187	1051
Sevkiyat			6	86	92
İdari Birimler(Büro) + Mağaza	375	958	742	952	3023
Teknik Hizmetler	8	11			19
Yardımcı Hizmetler (Temizlik, Mutfak, Şoför)	133	219	731	13	1096
TOPLAM	7604	9560	5543	7055	29762

Tablo 3.13- İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı



Şekil 3.12- İşçilerin Bölümlerine Göre Sayısal Dağılımı

Hazır giyim sektöründe işçilerin çalıştıkları bölümler itibariyle dağılımı incelendiğinde, 17639 işçinin dikim bölümünde istihdam edildiği, diğer işçilerin önemli bir kısmının idari birimler, kesimhane, kalite kontrol ve paketleme bölümlerinde çalıştıkları anlaşılmaktadır.



Şekil 3.13- İşçilerin Bölümlerine Göre Yüzdesele Dağılımı

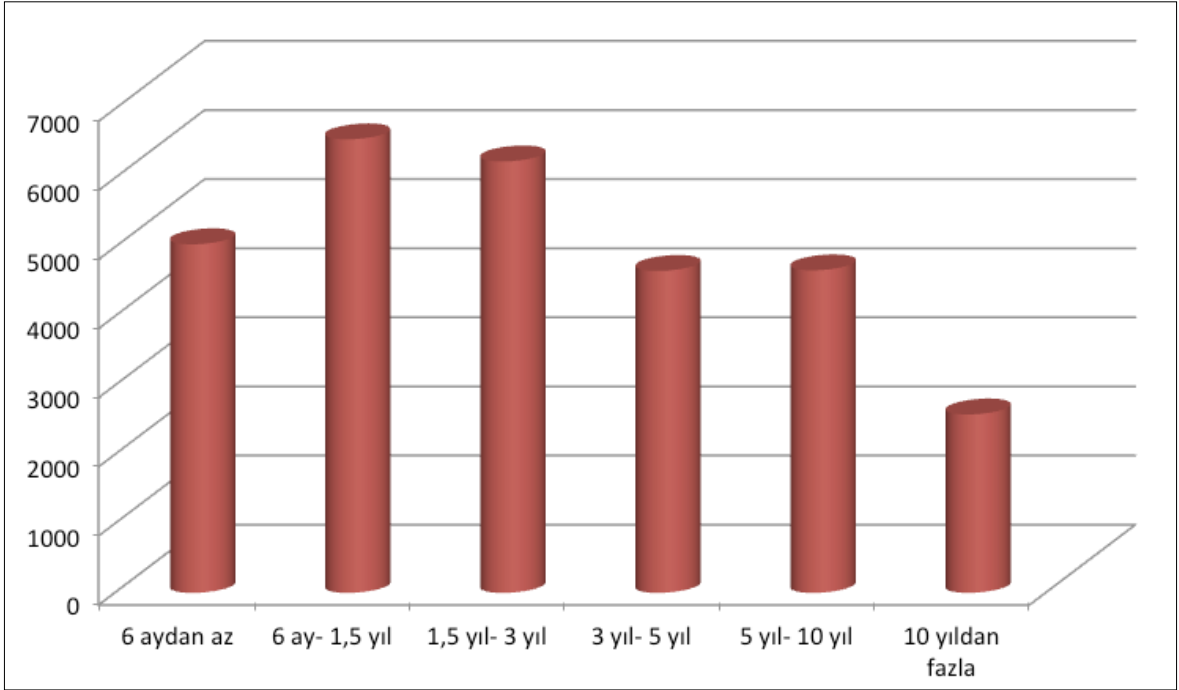
İşçilerin çalıştıkları bölümler itibariyle dağılımı incelendiğinde, %58'inin dikim işlerinde, % 10'unun idari işlerde, % 9'unun ütü işlerinde, % 4'ünün kesim işlerinde, % 4'ünün paketleme işlerinde, % 4'ünün kalite kontrol biriminde ve kalan % 11'inin ise diğer departmanlarda (tasnif, sevkiyat, şoför, temizlik, mutfak, teknik eleman gibi) yoğunlaştığı görülmektedir.

3.3.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

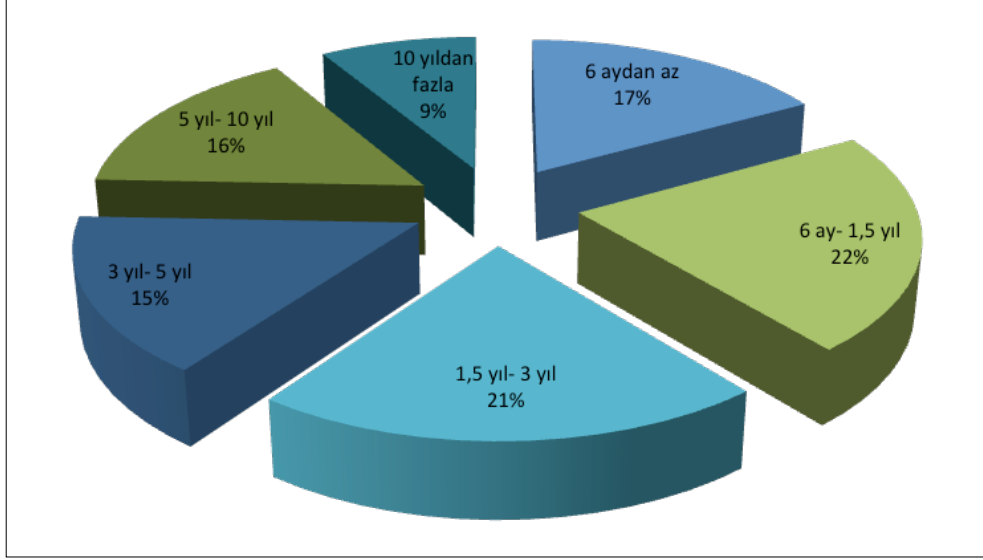
Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin kıdemlerine göre dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

İş Teftiş Grup Başkanlığı	6 aydan az	6 ay- 1,5 yıl	1,5 yıl- 3 yıl	3 yıl- 5 yıl	5 yıl- 10 yıl	10 yıldan fazla	Toplam
İstanbul	5045	6564	6244	4659	4668	2582	29762
Toplam	5045	6564	6244	4659	4668	2582	29762

Tablo 3.14- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.14- İşçilerin Kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı



Şekil 3.15- İşçilerin Kıdemlerine Göre Yüzdesel Dağılımı

Denetimi gerçekleştiren işyerlerinde çalışan işçilerin %17'sinin 6 aydan az, %22'sinin 6 ay-1,5 yıl aralığında, %21'inin 1,5-3 yıl aralığında, %15'sinin 3-5 yıl aralığında, %16'sının 5-10 yıl ve %9'unun 10 yılın üzerinde kıdemi olduğu tespit edilmiştir.

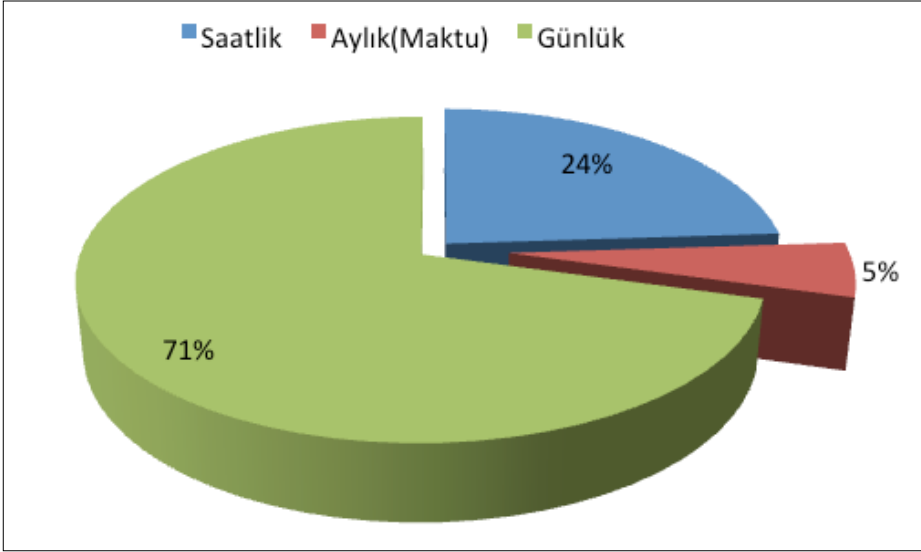
Yapılan işin niteliği itibarıyla ücret seviyeleri düşük olan işçilerin işgücü devrinin yüksek olduğu, bu nedenle işçilerin büyük bir bölümünün 3 yıldan daha az kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

3.3.2.6. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

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

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Saatlik	Aylık(Maktu)	Günlük	Toplam
İstanbul	7129	1601	21032	29762

Tablo 3.15- İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



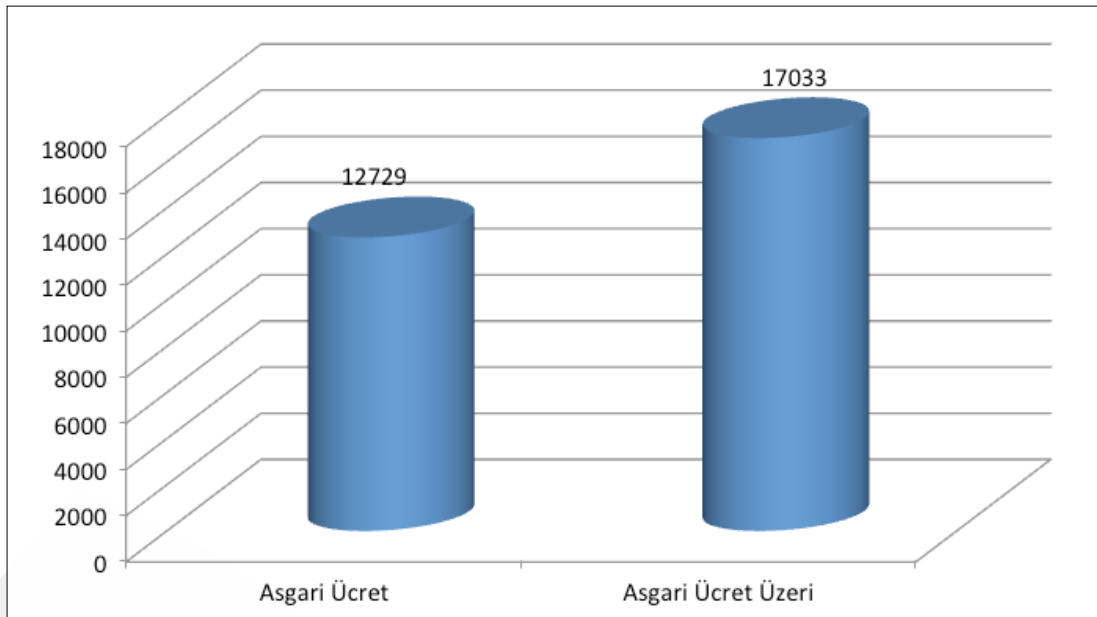
Şekil 3.16- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Yüzdesele Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde, işçilerin %71'inin günlük, %24'ünün saatlik ve %5'inin ise aylık ücret esasına göre çalıştıkları anlaşılmıştır.

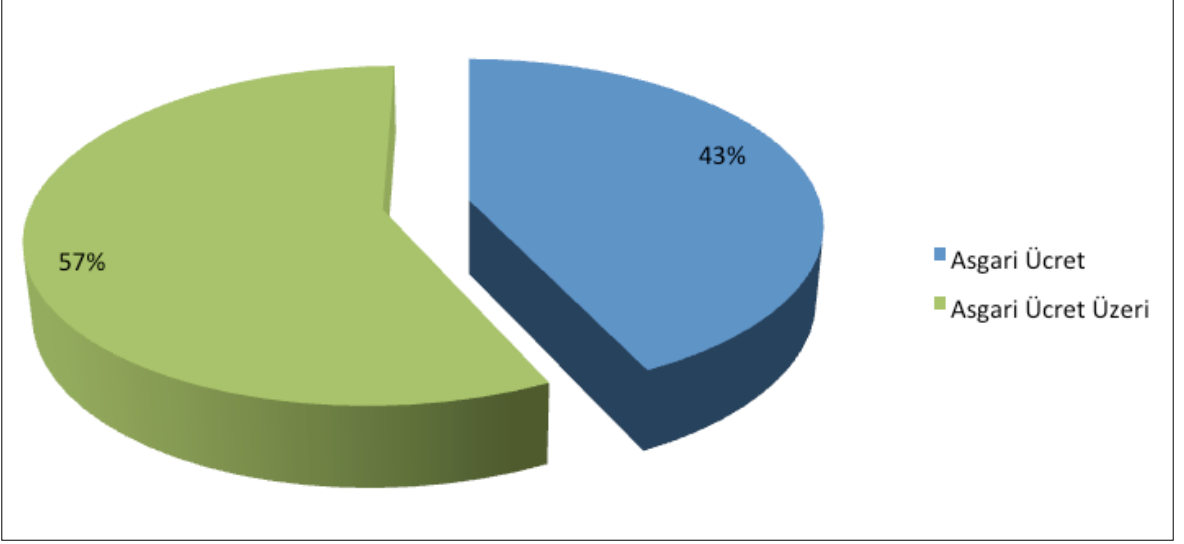
3.3.2.7. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Asgari Ücret	Asgari Ücret Üzeri	Toplam
İstanbul	12729	17033	29762

Tablo 3.16- İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı



Şekil 3.17- İşçilere Ödenen Ücretlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı



Şekil 3.17- İşçilere Ödenen Ücretlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde, işçilerin %57'sinin asgari ücretin üzerinde, %43'ünün ise asgari ücret seviyesinde ücret aldığı tespit edilmiştir.



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

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- 4.1. Mevzuat İhlalleri
- 4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler



4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri

4.1.1. 4857 sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

“Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi” kapsamında 5 ilde ve 82 işyerinde (alt işverenler dahil) yapılan teftişler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir:

	Ku	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
100		ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ		10	1251
	100.1.	Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi	3	10	1251
	100.2.	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak		0	0
101		EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK		0	0
	101.1.	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak	5	0	0
	101.2.	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5	0	0
	101.3.	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak	5	0	0
	101.4.	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak	5	0	0
	101.5.	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak	5	0	0
102		GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMAK		0	0
	102.1.	İşçinin yazılı rızasını almak	7	0	0
	102.2.	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak	7	0	0
	102.3.	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak	7	0	0
103		İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNE AYKIRILIK		20	3548
	103.1.	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	19	3085



	Ku	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
	103.2.	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak	8	1	463
	103.3.	2 aylık süre dolmadan sözleşmenin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek	8	0	0
104	ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	104.1.	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak	14	0	0
	104.2.	Çağrıyı en az 4 gün önceden yapmamak	14	0	0
105	ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK			44	1853
	105.1.	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	44	1853
106	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	106.1.	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek	29	0	0
	106.2.	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi	29	0	0
	106.3.	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiye işe çağdırmamak	29	0	0
107	ENGELLİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK			50	439
	107.1	Engelli çalıştırmamak	30	50	439
108	ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK			64	14905
	108.1.	Ücret ile bu yasadaki doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	54	13522
	108.2.	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	10	1383
109	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK			11	2023
	109.1.	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	11	2023
110	ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK			0	0
	110.1.	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38	0	0
111	ASGARİ ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	0	0
112	FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			111	19324
	112.1.	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	49	7344
	112.2.	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41	0	0



Ku	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
112.3.	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	19	4308
112.4.	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	0	0
112.5.	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	22	4329
112.6.	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak	41	0	0
112.7.	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	10	92
112.8.	Fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek	41	11	3251
113	ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK		29	3112
113.1.	Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44	5	1082
113.2.	Çalışılan ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini ödememek	47	24	2030
114	HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK		7	906
114.1.	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	7	906
114.2.	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	0	0
114.3.	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanmada saymamak	46	0	0
114.4.	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek	46	0	0
114.5.	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek	46	0	0
115	YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK		0	0
115.1.	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	52	0	0
116	YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		148	16981
116.1.	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	26	1118
116.2.	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	15	604
116.3.	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi halleri saymamak	54	4	750
116.4.	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	46	8965
116.5.	Ücretsiz yol izne vermemek	56	1	78
116.6.	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	5	732
116.7.	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57	0	0
116.8.	İzinde çalışmak	58	0	0

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

	Ku	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
	116.9.	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	51	4734
117	ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK			0	0
	117.1.	Ücretten indirim yapmak	62	0	0
118	ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK			38	3407
	118.1.	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	21	2150
	118.2.	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak		0	0
	118.3.	Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek		0	0
	118.4.	Telafi çalışması usullerine uymamak	64	0	0
	118.5.	Çalışma saatlerini duyurmamak	67	0	0
	118.6.	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	2	340
	118.7.	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	15	917
119	POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			2	92
	119.1.	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76/b	2	92
	119.2.	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76/b	0	0
	119.3.	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	76/b	0	0
	119.4.	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	76/b	0	0
120	HAZIRLAMA, TAMAMLAMA, TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖNETMELİĞE AYKIRILIK				
	120.1.	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yön. Uymamak	70	0	0
121	ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK			17	113
	121.1.	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71	10	58
	121.2.	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	7	55
122	YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	122.1.	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	72	0	0
123	ANALIK HALİNDEKİ ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			5	207
	123.1.	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	0	0
	123.2.	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek	74	0	0

	Ku	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
	123.3.	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek	74	4	204
	123.4.	Süt izni vermemek	74	1	3
124	İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			2	109
	125.1.	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	2	109
125	İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			0	0
	127.1.	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	90	0	0
128	ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			3	760
	128.1.	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	3	760
	128.2.	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	0	0
	128.3.	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107	0	0

Tablo 4.1- 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

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

4.1.1.1. Muvazaalı Alt İşverenlik

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

Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için öncelikle iki ayrı işveren bulunması, alt işveren tarafından yapılan işin (işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren) asıl işin bir bölümünü oluşturması ya da yardımcı işlerinden



birisi olması gerekmektedir. Bunun dışında tarafların aralarındaki ilişkiyi ne şekilde adlandırdığının bir önemi bulunmamaktadır.

Buna göre, "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında; hazır giyim imalatı yapılan işyerlerinde imalatı aşamasında yer alan kumaş genel dikim, ütüleme, kalite kontrol ve paketleme hizmetleri işlerinin, işyerinde hukuki olarak asıl işveren konumunda bulunan işverenlik tarafından yürütülmesi gereken asli işlerden olup bu hizmetlerin (4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi bağlamında) işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmadığı da açıktır.

Bu doğrultuda; yukarıda yapılan açıklamalar, ilgili kanun maddeleri çerçevesinde; 10 işyerinde dokuma ve örme kumaştan mamul hazır giyim ürünleri imalatı aşamasında yer alan "kumaş genel dikim", "ütüleme", "kalite kontrol" ve "paketleme" hizmetlerinin asli işlerden olması ve bu işlerin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmaması nedeniyle, söz konusu işlerde 4857 Sayılı İş Yasasının 2. maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin ilgili hükümlerine uygun asli işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmadığı sonucuna varılmış; taraflar arasında kurulan alt işverenlik ilişkilerinin muvazaaya dayandığı kabul edilerek, muvazaalı alt işverenlik bünyesinde çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asli işverenlerin işçisi sayılarak işlem görmeleri gerektiği, bu bağlamda; söz konusu muvazaalı asli işveren - alt işveren ilişkilerinin sonlandırılması ve işçilerin de bütün yasal haklarıyla birlikte asli işverenlerin işçisi olarak işlemlerinin yapılması istenmiştir.

4.1.1.2. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık

İş sözleşmelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmemesi ve bir nüshalarının (çalışma şartlarını gösterir belge) işçilere verilmemesi yapılan denetimler esnasında karşılaşılan ihaller arasında ön sıralarda yer almaktadır. Teftişi yapılan 20 işyerinde 3548 işçiye, 4857 sayılı Yasa'nın 8. maddesine aykırı olarak çalışma koşullarına ilişkin belgenin vermediği ve süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı olarak yapılmadığı tespit edilmiştir.

4.1.1.3. Çalışma Belgesini Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

Programlı teftiş kapsamında 44 işyerinde işverenlerin işten ayrılan 1853 işçiye çalışma belgesini vermediği tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında genel olarak işyerlerinin söz konusu aykırılığı giderdiği görülmesine karşın mevzuata aykırılığın halen devam ettiği 1 işyeri ile ilgili idari yaptırım uygulanmıştır.

4.1.1.4. Engelli Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık

Programlı teftiş kapsamında 50 işyerinde, işverenlerin çalıştırdıkları toplam işçi sayısı itibarıyla 439 engelli işçiyi daha istihdam etmekle yükümlü olmalarına karşın gerekli istihdamı gerçekleştirmedikleri tespit edilmiştir. İkinci aşama teftiş tarihinde yapılan kontrol niteliğindeki teftişlerde ise işverenlerin büyük bir bölümünün mevcut engelli açıklarını kapatmaya yönelik olarak engelli işçi istihdamını

artırdıkları görülürken 9 işyerinde ise hali hazırda 78 engelli işçi açığı olduğunun belirlenmiş ve bu nedenle ilgili işverenliklere idari yaptırım uygulanmıştır.

4.1.1.5. Ücret ve Ücretin Ödenmesi

Teftişi yapılan işyerlerinden 64'ünde 14905 işçiye İş Kanunu'ndan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği; ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına (10 ve daha fazla işçi) ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği; ücretin zamanında ödenmediği; maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olunan dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük ücretinin ödenmediği ve işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı ve günlük ücret esasına göre çalışan işçilere 31 gün süren aylarda 30 günlük ücret ödenmesi nedeniyle 1 günlük ücretlerinin eksik ödendiği tespit edilmiştir.

4.1.1.6. Ücret Hesap Pusulası

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Yasa hükmüne rağmen 11 işyerinde 2023 işçiye her ücret ödemesinde ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.7. Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti

Teftişi yapılan işyerlerinden 49'unda fazla çalışma yapan işçilere bu çalışmalarına ilişkin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği; 19'unda fazla sürelerle yapılacak çalışmalar için işçilerin onaylarının her yıl yazılı olarak alınmadığı; 22'sinde işçilere yılda ikiyüzyetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı; 10'unda fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak ve 11'inde fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlemediği tespit edilmiştir.

4.1.1.8. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması

Teftişi yapılan işyerlerinin 29'unda, 3112 işçinin tatil yapmayarak çalıştıkları Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

4.1.1.9. Hafta Tatili ve Ücreti

Teftişi yapılan 7 işyerinde 906 işçiye yedi günlük zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme verilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri

Yıllık ücretli izin uygulamasına ilişkin olarak, 148 işyerinde 16981 işçinin izin hakkına ve sürelerine uyulmadığı, izne hak kazanma dönemine ve hesabına uyulmadığı, yıllık ücretli izne hak kazanılması bakımından çalışılmış gibi sayılacak günlerin sayılmadığı, izinlerin yasaya aykırı şekilde bölünerek kullanıldığı, izin kayıt belgesinin tutulmadığı, izin kurulunun oluşturulmadığı ve Yıllık Ücretli İzin



Yönetmeliği usul ve esaslarına aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

4.1.1.11. Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi

Teftişi yapılan 38 işyerinde toplam 3407 işçiyle ilgili, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesinde düzenlenen çalışma sürelerine ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümlerinde uyulmadığı, ara dinlenmesi sürelerine uyulmadığı, işçilerin gece döneminde yedi buçuk saatten fazla çalıştırıldığı veya gece döneminde yedi buçuk saatten fazla çalışabilecek işlerde işçilerden gerekli onayların alınmadığı tespit edilmiştir.

4.1.1.12. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Yapılan teftişlerde, 2 işverenin 92 işçi ile ilgili gece ve gündüz postalarını süresinde değiştirmedeğinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesine istinaden çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırı davrandığı tespit edilmiştir.

4.1.1.13. Çalıştırma Yaşı ile Çocukların ve Genç İşçileri Çalıştırma Yasağına Aykırılık

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı, çalışabilecekleri işler, günlük ve haftalık çalışma süreleri, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, çalışma koşulları ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine 17 işyerinde 113 genç işçi için aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

4.1.1.14. Analık Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Programlı teftiş süresince 5 işyerinde 207 kadın çalışana hamilelikleri süresince periyodik kontrolleri için gerekli ücretli izinlerin verilmediği veya süt izinlerinin kullanılmadığı anlaşılmıştır.

4.1.1.15. İşçi Özlük Dosyası

4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesine göre düzenlenmesi gereken işçi özlük dosyalarının 2 işyerinde 109 işçi için düzenlenmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.16. Çağrıldığı zaman gelmemek, kolaylık göstermemek

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

4.1.2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Yapılan İhlallerin Dağılımı

"Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında 5 ilde ve 82 işyerinde (alt işverenler dahil) yapılan teftişler sonucunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ilişkin olarak tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tablodaki gibidir:

	İhlalin Kodu	İHLALİN ADI	Madde	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
300		30. maddede öngörülen "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine aykırılık.	13	6	4180
			9	5	127

Tablo 4.2- 6331 Sayılı Yasaya Göre İhlaller

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30. Maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in 9. Maddesine aykırı olarak, 5 işyerinde toplam 127 gebe ve emziren kadın çalışanın günlük 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı ve aynı yönetmeliğin 13. Maddesinde düzenlenen Oda ve yurt açma yükümlülüğüne aykırı olarak 6 işyerinin çalıştırdığı kadın çalışan sayısı bakımından yükümlü olmasına karşın emzirme odası ve yurt açmadığı tespit edilmiştir.

4.2. Mevzuat İhlalleriyle İlgili Yapılan İyileştirmeler

4.2.1. 4857 sayılı İş Yasasına Göre Yapılan Mevzuat İhlallerindeki İyileştirmeler

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi: Programlı teftişin birinci aşamasında 10 işyerinde 1251 işçiyi kapsayan muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespit edilmiştir. Teftişin birinci aşamasında işverenlere yapılan bildirimlerde bahsi geçen aykırılıkların giderilmesi istenmiştir. Teftişin ikinci aşamasında 8 muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sonlandırılarak işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi kabul edilmesi ile bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanmıştır. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini sonlandırılmayan 4 işyeriyle ilgili olarak (2 asıl ve 2 muvazaalı alt işverenler ile birlikte 4 adet) "Muvazaalı İşlemin Tespitine İlişkin Rapor" yazılmış olup, idari (ve olası yargısal) süreç devam etmektedir.

İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğü: Programlı teftişin birinci aşamasında 20 işyerinde 3548 işçi hakkında iş sözleşmesi türlerine ilişkin olarak Yasanın öngördüğü koşulların yerine getirilmediği, bu doğrultuda çalışma koşullarına ilişkin belgenin verilmemesi ve süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ilgili mevzuata aykırılığın tüm işverenliklerce giderildiği anlaşılmıştır.

Çalışma Belgesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 44 işyerinde 1853 işçiye çalışma belgesi verilmemesi tespit edilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında genel olarak işyerlerinin söz konusu aykırılığı giderdiği görülmesine karşın mevzuata aykırılığın halen devam ettiği 1 işyeri ile ilgili idari yaptırım uygulanmıştır.

Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü: Programlı teftiş kapsamında 50 işyerinde, işverenlerin çalıştırdıkları toplam işçi sayısı itibarıyla 439 engelli işçiyi daha istihdam etmekle yükümlü olmalarına karşın gerekli istihdamı gerçekleştirmedikleri tespit edilmiştir. İkinci aşama teftişte ise işverenlerin büyük bir bölümünün mevcut açıklarını kapatmaya yönelik olarak engelli işçi istihdamını artırdıkları görülürken, 10 işyerinde ise hali hazırda 292 engelli işçi açığı olduğunun belirlenmiş ve bu nedenle ilgili işverenliklere idari yaptırım uygulanmıştır.



ÇSGB

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

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 64 işyerinde ücretin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş, ikinci aşamasında 25 işyeri hariç bu aykırılıklar giderilmiş, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük ücretlerin ödenmediği veya işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı, ayrıca günlük ücretle çalışan işçilere 31 gün süren aylarda 30 günlük ücret ödenmesi nedeniyle 1'er günlük ücretlerinin eksik ödendiği tespit edilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ilgili mevzuata aykırılıkları gidermeyen 9 işyeri ile ilgili de idari yaptırım uygulanmıştır.

Ücret Hesap Pusulası: Programlı teftişin birinci aşamasında 11 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında işyerlerinin tamamında ilgili mevzuata aykırılığı giderici adımların atılmaya başlandığı ve devam edildiği anlaşılmıştır.

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 111 işyerinde 'fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve ücreti' yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında 106 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Teftişin ikinci aşamasında eksikliklerinin gidermeyen 7 işyerine ise fazla çalışma yaptırılan 477 işçi üzerinden idari yaptırım uygulanmıştır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Programlı teftişin birinci aşamasında 29 işyerinde Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışma ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında ilgili eksikliklerin tüm işverenliklerce giderildiği anlaşılmıştır.

Hafta Tatili ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 7 işyerinde hafta tatili ve ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında ilgili eksikliğin giderildiği görülmüştür.

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişin birinci aşamasında 148 işyerinde yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında 147 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Eksikliklerinin giderilmediği anlaşılan 4 işyerine de 145 işçi üzerinden idari yaptırım uygulanmıştır.

Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 38 işyerinde çalışma süreleri ve düzenlenmesi, ara dinlenmesi ve gece çalışması hükümlerine aykırılık tespit edilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise 31 işyerinde iyileştirme sağlanırken 63. Maddede düzenlenen çalışma süresine aykırı uygulamaları nedeniyle 7 işyerine ve 68. Maddede düzenlenen ara dinlenme sürelerine muhalefetten 2 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

Postalar Halinde Çalışma: Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında ise 1 işyerinde iyileştirme sağlanırken eksikliği gidermeyen diğer işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı: Programlı teftişin birinci aşamasında 17 işyerinde 113 genç işçinin çalışma süresi, ara dinlenme süresi ve yıllık ücretli izin süresinin hesabına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı olarak çalıştırıldığı tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında da söz konusu aykırılıklar giderilmemiştir. Bu doğrultuda mevzuata aykırılığını gidermeyen 4 işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır.

İşçi Özlük Dosyası: Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde işçi özlük dosyası hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılık giderilmiştir.

Çağrıldığı zaman gelmemek, kolaylık göstermemek: Müfettişler tarafından çağrılmasına rağmen teftişe gelmeyen 2 işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesine aykırılıktan idari yaptırım uygulanmıştır.

4.2.2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin İhlallerdeki İyileştirmeler

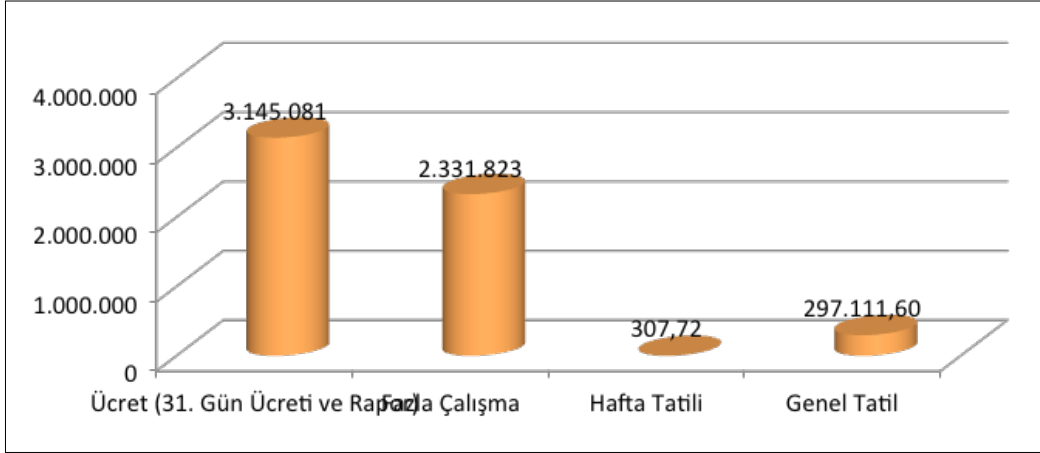
Hazır Giyim Sektöründe gerçekleştirilen programlı teftişte kadın çalışanların öncelikli risk grubu olarak dikkate alınması nedeniyle teftişlerde, başta Anayasa olmak üzere gerek 4857 Sayılı İş Kanunu gerekse 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kadın çalışanları korumaya yönelik getirilen düzenlemelerin üzerinde titizlik ile durulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, programlı teftişin ilk aşamasında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30. Maddesine ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in 9. Maddesine aykırı olarak 5 işyerinde toplam 127 gebe ve emziren kadın çalışanın günlük 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı ve aynı yönetmeliğin 13. Maddesinde düzenlenen Oda ve yurt açma yükümlülüğüne aykırı olarak 6 işyerinin çalıştırdığı kadın çalışan sayısı bakımından yükümlü olmasına karşın emzirme odası ve yurt açılmadığı tespit edilmiştir.

Kontrol niteliğindeki ikinci aşama teftişlerde ise işverenliklerce emzirme odalarının açılması ve gebe ve emziren kadın çalışanların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaması ve emziren kadın çalışanlara günlük 1,5 saat süt izninin verilmesine ilişkin mevzuata aykırılıkları ivedilikle giderdikleri görülürken; yurt açma(kreş) yükümlülüğüne aykırılığın giderilmesinde genel olarak işyerine yakın yerlerde bulunan kreşler ile sözleşme yapılması ya da çalışanlara aylık sabit ödemeler ile maddi destekte bulunulması şeklinde çözümler geliştirildiği gözlemlenmiştir.

4.2.3. İşçilere Yapılan Ödemeler

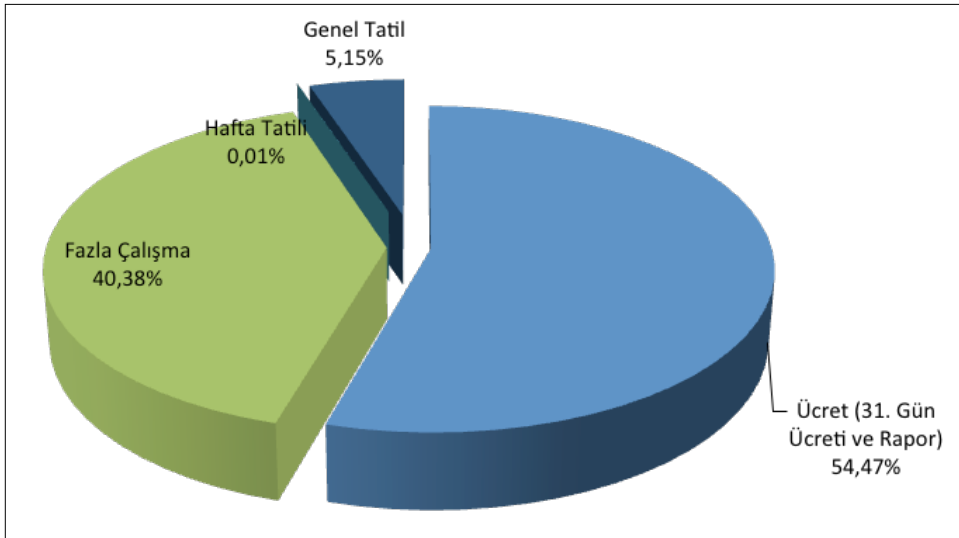
İyileştirme Yapılan İller	Ödeme Türü	İyileştirme Sağlanan		İş Teftiş Grup Başkanlığı	Toplam (Brüt/TL)
		İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İSTANBUL	
İstanbul, Tekirdağ, Kocaeli, Edirne ve Kırklareli	Ücret (31. Gün Ücreti ve Rapor)	23	2841	3.145.081,00	3.145.081,00
	Fazla Çalışma	26	968	2.331.823,00	2.331.823,00
	Hafta Tatili			307,72	307,72
	Genel Tatil	8	887	297.111,60	297.111,60
	Toplam	57	4696	5.774.323,32	5.774.323,32

Tablo 4.3- İşçilere Yapılan İyileştirmeler



Şekil 4.1- İşçilere Yapılan İyileştirmelerin Sayısal Dağılımı

Teftişi yapılan 57 işyerinde (alt işverenler dahil) toplam 4.696 işçiye ücret (31. Gün süren aylarda 30 günlük ücret ödenmesi nedeniyle eksik ödenen birer günlük ücretler ile maktu ücretli işçilere iş geçici göremezlik ödeneği aldıkları dönemlerde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen 2 günlük ücretleri), fazla çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili ücretleri karşılığında 5.774.323,32 TL/Brüt ödeme yapılması sağlanmıştır. Yapılan ödemeler yukarıdaki tabloda, oransal dağılım ise aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 4.2- İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesele Dağılımı

Programlı teftiş sonucunda aylık ya da günlük ücreti eksik ödenen, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretleri ödenmeyen 4696 işçiye ikinci aşama teftiş sonucunda yapılan ödemelerin; % 55'i eksik ödenen ücretleri, % 40'ı fazla çalışma ücretlerini ve % 5'i ise çalışılan genel tatil ve hafta tatili gün ücretlerini kapsamaktadır.

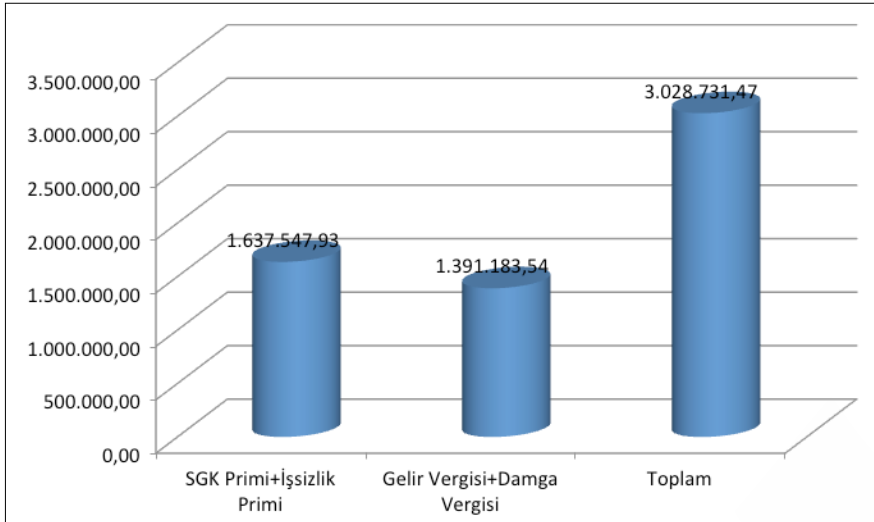


4.2.4. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

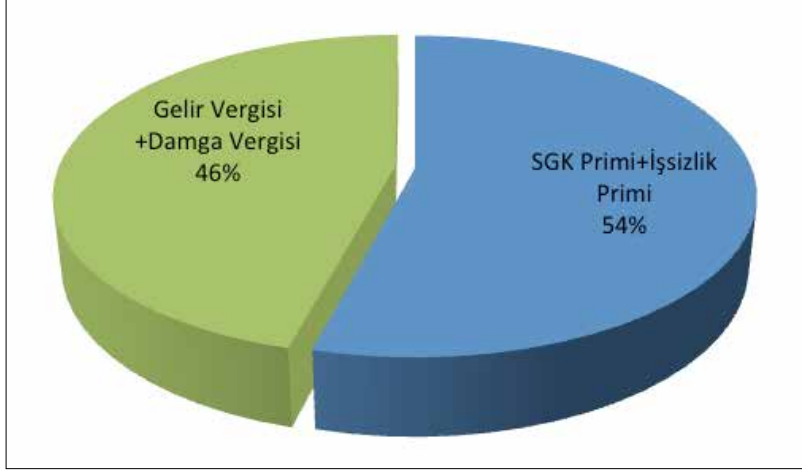
İyileştirme Yapılan İller	Kamu Geliri	Kamu Geliri Ödemesi Yapan		İş Teftiş Grup Başkanlığı					Toplam Ödeme (Brüt/TL)
		İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İstanbul	Edirne	Tekirdağ	Kırklareli	Kocaeli	
İstanbul, Tekirdağ, Kocaeli, Kırklareli, Edirne	SGK Primi + İşsizlik Primi	65	14012	1.257.624,00	49.338,49	218.468,50	6.816,24	105.300,70	1.637.547,93
	Gelir Vergisi + Damga Vergisi	65	14012	1.077.678,00	23.115,48	193.036,50	2.522,76	94.830,80	1.391.183,54
	Toplam	65	14012	2.335.302,00	72.453,97	411.505,00	9.339,00	200.131,50	3.028.731,47

Tablo 4.4- Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Teftişi yapılan 65 işyerinde (alt işverenler dahil) mevzuata aykırı olarak eksik ödenen ücret, fazla çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili ücretlerinin ödettirilmesi ile kayıtdışı yapılan ödemelerin kayıtlara yansıtılmasının sağlanması neticesinde sağlanan iyileştirmeler karşılığında 1.637.547,93 TL Sosyal Güvenlik Primi ile İşsizlik Primi ve 1.391.183,54 TL Gelir ve Damga Vergisi olmak üzere toplam 3.028.731,47 TL kamu geliri elde edilmesi sağlanmıştır. Kamu gelirleri yukarıdaki tabloda, oransal dağılım ise aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 4.3- Kamusal Ödemelerin Dağılımı



Şekil 4.4- Toplam Kamu Ödemelerinin Yüzdesele Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde (alt işverenler dahil) toplam 14.012 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günü ücreti ve diğer alacakları ile kayıtdışı yapılan ödemelerin kayıtlara yansıtılması sonucunda % 46'sı gelir vergisi ve damga vergisi ile % 54'ü sigorta primi ve işsizlik sigortası primi olmak üzere toplamda 3.028.731,47 TL tutarında kamu geliri sağlanmıştır.

4.2.5. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
İstanbul	5	69
TOPLAM	5	69

Tablo 4.5- Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Teftiş süresi içinde toplam 5 işyerinde 69 işçinin sigortalılığı sağlanmıştır.

4.2.6. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler						
İl	İşyeri sayısı	İşyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı	Fark tespit edilen işçi sayısı	İyileştirme sağlanan işçi sayısı	İyileştirme miktarı	İyileştirme Oranı
					TL/Net	
İSTANBUL	12	4465	2267	2267	1.339.872,07	% 30

Tablo 4.6- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Teftişi yapılan 12 işyerinde çalışan 4465 işçiden 2267'sinin ücretlerinde % 30 oranında ve toplam 1.339.872,02TL.(Brüt) tutarında iyileştirme yapılması sağlanmıştır.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 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 VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Muvazaalı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi: Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini sonlandırılmayan 4 işyerinde 907 işçiyle ilgili olarak “Muvazaalı İşlemin Tespitine İlişkin Rapor” yazılmış olup, idari (ve olası yargısal) süreç devam etmektedir.

Çalışma Belgesi: İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi verilmesine ilişkin düzenlemeye aykırı davranan 1 işveren hakkında 184 işçi için,

Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü: Çalıştırdıkları işçi sayısı itibarıyla 292 engelli işçiyi daha istihdam etmekle yükümlü olmalarına karşın gerekli istihdamı gerçekleştirmedikleri tespit edilen 10 işveren hakkında,

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: İş Kanunu’ndaki ücretin ödenmesine ve düzenlenmesine aykırı davranan 9 işveren hakkında 6596 işçiye ilişkin olarak,

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen 7 işveren hakkında toplam 477 işçi için,

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin aykırılıkları gidermeyen 4 işveren hakkında 145 işçiye ilişkin olarak,

Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık: Çalışma sürelerine ilişkin hükümlere aykırılığı gidermeyen 7 işveren hakkında,

Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık: Denetimi yapılan 1 işyerine postalar halinde çalışma hükümlerine ilişkin aykırılığı gidermediği için,

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı: Denetimi yapılan işyerlerinde genç işçilerin çalıştırma koşullarına ilişkin hükümlere uymayan 41 işveren hakkında,

Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek: Müfettişler tarafından teftişe davet edilmesine rağmen davete icabet etmeyen 2 işveren hakkında,

Toplam 2.043.741,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

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

5.1.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

5.1.2.1 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

İhlalin Kodu	İhlalin Adı	Mad. Nu.	Ceza Mad.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
100/1	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	3	98	4	907	67.060
105/1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	99/c	1	184	23.108
107/1	Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak	30	101	10	292	605.212
108/1	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32	102/a	9	6596	1.198.769
112/1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	102/c	7	477	129.060
116/9	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	103	4	145	38.598
118/1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	104	7	113	11.824
118/6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	104	2		2.956
121/1	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71	104	4	2	5.912
119/1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76	104	1	4	1.478
126/1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92/2	107/1-a	2		26.824
TOPLAM				47	7813	2.043.741,00

Tablo 5.1- 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar

Sıra No.	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	Yapılan İşlem					
				İhbarlar					
				S.G.K		Maliye		Diğer	
				İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi
1	5510	80	Tahakkuku yapılmayan veya eksik yapılan fazla çalışma ve genel tatil ücretleri	7	477	7	477		
2	5510	80	31. Gün Süren Aylarda 1'er günlük Ücreti Ödememek	9	6596	9	6596		
TOPLAM				16	7073	16	7073	-	-

Tablo 5.2- Suç Duyurusu ve İhbarlar

5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

2015 yılında "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi." İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca Türkiye genelinde 5 ilde, 8 müfettişten oluşan 4 ekip tarafından yürütülmüştür.

Programlı teftište;

- 1- Toplam 110 işyerinin teftişi planlanmış, ayrıca teftiş sürecinde bazı işyerlerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisine rastlanması üzerine ilgili 7 alt işveren işyeri teftiş programına alınmıştır. Bu işyerlerinden 82'sinin teftişi tamamlanmıştır. Planlanana göre gerçekleşen teftiş oranı %75'dir. Bu yüzde oranının elde edilmesinde, programlı teftişlere Mart ayında başlanması, programlı teftiş çalışma takvimi içerisinde Mayıs ve Ekim aylarında İş Teftiş Grup Başkanlıklarında gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Programları nedeniyle yıl içerisinde yaklaşık 2 ay programlı teftiştan tamamen uzak kalmasının etkili olduğu düşünülmektedir.
- 2- Teftişi yapılan işyerlerinde toplam 29.762 işçiye ulaşılmıştır. Bu işçilerin 1321'i muvazaalı alt işveren işçisidir.
- 3- Teftişi yapılan işyerlerinin niteliklerine bakıldığında; Teftişi gerçekleştirilen 82 işyerinden 55'inin Fasoncu olarak faaliyet gösterdiği, 26 işyerinin kendi markası altında faaliyet yürüttüğü, 1 işyerinin ise farklı bir sektörde faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır.

İşyerlerinin iller bazında sayısal dağılımına bakıldığında; İstanbul' un hazır giyim imalatında diğer illeri geride bıraktığı görülmektedir. İşverenlerin ise 1'inin Adi Ortaklık, 8'inin Gerçek Kişi, 34'inin Anonim Şirket ve 39'inin Limited Şirket niteliğinde olduğu belirlenmiştir. İşyerlerinin Hazır Giyim Sektöründe yaptıkları işin niteliği itibarıyla, sürekli işler olduğu, üretimi yapılan ürünlerin belirli bir mevsime özgü olabilmesine rağmen, genel olarak ürün çeşitlendirmesi sonucunda üretimim devamlılığının

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

sağlandığı anlaşılmıştır. İmal edilen giyim eşyalarının tek bir mevsime özgü olduğu işyerlerinde ise üretimin düştüğü dönemlerde genellikle toplu yıllık ücretli izin uygulamasına gidildiği görülmüştür

- 4- Teftişi yapılan işyerlerinin “işçi sayıları bakımından” 1’inin mikro (1-9), 7’sinin küçük (10-49), 34’ünün orta (50-249) ve 40’ünün büyük (250 ve üzeri) ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.
- 5- Teftişi yapılan 10 işyerinde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu tespit edilmiş olup 8 işyerinde muvazaalı ilişkiler teftiş sürecinde giderilmiş, 2 işyerinde muvazaalı ilişkinin devam etmesi nedeniyle taraf 4 işverenlik (2 asıl işveren + 2 alt işveren) hakkında ise idari ve yargısal süreç devam etmektedir.
- 6- Teftişi gerçekleşen işyerlerinde çalışan işçilerin %17’sinin 6 aydan az, %22’sinin 6 ay-1,5 yıl aralığında, %21’inin 1,5-3 yıl aralığında, %15’sinin 3-5 yıl aralığında, %16’sinin 5-10 yıl ve %9’unun 10 yılın üzerinde kıdemi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan işin niteliği itibarıyla ücret seviyeleri düşük olan işçilerin işgücü devrinin yüksek olduğu, bu nedenle işçilerin büyük bir bölümünün 3 yıldan daha az kıdeme sahip olduğu görülmektedir.
- 7- İşçilerin çalıştıkları bölümler itibarıyla dağılımı incelendiğinde, %58’inin dikim işlerinde, %10’unun idari işlerde, %9’unun ütü işlerinde, %4’ünün kesim işlerinde, %4’ünün paketleme işlerinde, %4’ünün kalite kontrol biriminde ve kalan %11’inin ise diğer departmanlarda (tasnif, sevkiyat, şoför, temizlik, mutfak, teknik eleman gibi) yoğunlaştığı görülmektedir. Buna göre, işçilerin büyük bir bölümü üretim işlerinde istihdam edilmektedirler.
- 8- Ücretler bakımından konu ele alındığında; işçilerin %43’ünün asgari ücret seviyesinde, %57’sinin ise asgari ücretin üzerinde ücret aldığı; öte yandan işçilerin, %71’inin günlük, %24’ünün saatlik ve %5’inin ise aylık ücret esasına göre çalıştıkları anlaşılmıştır.
- 9- Teftişi gerçekleştirilen 82 işyerinin 8’inde toplu iş sözleşmesi (TİS) uygulandığı, 74 işyerinde ise uygulanan herhangi bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiştir.
- 10- Programlı teftiş sonucu yapılan iyileştirmeler

10.1- İşçiler açısından yapılan iyileştirmeler:

Teftişi yapılan 57 işyerinde (alt işverenler dahil) toplam 4.696 işçiye ücret (31. Gün süren aylarda 30 günlük ücret ödenmesi nedeniyle eksik ödenen birer günlük ücretler ile günlük ücretli işçilere geçici iş göremezlik ödeneği aldıkları dönemlerde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen 2 günlük ücretler), fazla çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili ücretleri karşılığında 5.774.323,32 TL/Brüt ödeme yapılması sağlanmıştır. Programlı teftiş sonucunda yapılan ödemelerin %55’i eksik ödenen ücretleri, %40’ı fazla çalışma ücreti ve %5’i ise çalışılan genel tatil ve hafta tatili günlük ücreti olarak gerçekleşmiştir.

10.2- Kamusal yönden yapılan iyileştirmeler:

İşçilere yapılan fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücreti, ücret, hafta tatili ücreti ve diğer ödemelerden kesinti yoluyla kamuya 1.637.547,93 TL Sosyal Güvenlik Primi ile İşsizlik Primi ve 1.391.183,54 TL Gelir ve Damge Vergisi olmak üzere toplam 3.028.731,47 TL kamu geliri aktarılmıştır.

10.3- Kayıt ve belge düzeninde sağlanan iyileştirmeler:

İşyerlerinde genel olarak işçilere yapılan ödemelerde ücret tahakkuklarının Vergi Usul Yasasının 238. maddesine uygun olarak yapılması ve her ücret ödemesinde işçilere ücret hesabını gösterir ücret hesap pusulasının düzenlenerek verilmesi, işçilere yapılan tüm ödemelerin (ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti vb.) ücret bordrolarında ayrı ayrı gösterilerek işçilerin banka maaş hesapları üzerinden gerçekleştirilmesi, çalışma sürelerinin mevzuatta özel olarak düzenleme getirilen kadın ve genç işçiler ile ilgili hükümler göz ardı edilmeden kanuna uygun olarak düzenlenmesi, ayrıca postalar halinde çalışılarak yürütülen işlerde postaların yönetmelik hükümlerine uygun olarak düzenlenip işçilere duyurulması, çalışma süreleri ve ara dinlenmesinin işyerinde ilanı, gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmeyecek şekilde planlanması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların belgelendirilmesi, işçilerin kullandıkları izinlere ilişkin kayıtların tutulması, yıllık ücretli izin kurullarının oluşturularak gerekli defter ve kayıtların tutulması, çalışma belgelerinin işçiye verilmesi, iş sözleşmelerinin usulüne uygun olarak düzenlenerek bir suretinin işçiye verilmesi aksi takdirde iki ay içerisinde çalışma şartlarını belirtir yazılı belgenin işçiye verilmesi, Ulusal Bayram ve genel tatiller ile hafta tatillerinin işçilere yasaya uygun olarak kullanılması yönünde kayıt ve belge düzenlenmesi sağlanmıştır.

- 11- İşyerlerinde karşılaşılan mevzuata aykırılıklara bakıldığında; teftişi yapılan işyerlerinin %72'sinin fazla çalışma, %46'sının çalışma süreleri, %62'sinin yıllık ücretli izin, %78'inin ücret, %61'inin engelli işçi istihdamı, % 54'ünün çalışma belgesi verme, %24'ünün iş sözleşmesi, %35'inin Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışması, % 13'ünün ücret hesap pusulası düzenleme, % 9'unun hafta tatili çalışmaları hükümlerine aykırı davrandığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Yasasına aykırı fiillerden ötürü işverenlere 2.043.741,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

12- Programlı teftişteki öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmelerde;

Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin %80'i, hafta tatili ve ücreti hükümlerine aykırılıkların %100'ü, ücrete ilişkin yasal yükümlülüklere aykırılıkların %70'i, fazla çalışma hükümlerine aykırılıkların %88'i, ücret hesap pusulası düzenleme hükümlerine aykırılığın %100'ü, çalışma sürelerine ilişkin yasal yükümlülüklere aykırılığın %66'sı, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarına ilişkin yükümlülüklere aykırılıkların %100'ü, yıllık ücretli izine ilişkin yükümlülüklere aykırılığın %76'sı, iş sözleşmesine/çalışma koşullarına ilişkin belge yükümlülüğüne aykırılığın %100'ü giderilmiştir.

Ayrıca, çalışma belgesi ve işçi özlük dosyası hükümlerine aykırılıkların % 98'i giderilmiştir.

13- Ödenmeyen işçi alacakları:

Tespiti yapılmış ve işverene tebliğ edilmiş olmasına rağmen toplam 1.223.343,06TL./Brüt (ücret ve fazla çalışma ücreti) tutarındaki ödenmeyen işçi alacakları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. İşçi alacaklarını ödemeyen işverenler hakkında idari yaptırım uygulanmış ve ilgili kurumlara ihbarlarda bulunulmuş, işçilere de alacaklarının tahsili için gerekli bildirimler yapılmıştır.



Ödenmeyen İşçi Alacakları	İşyeri	İşçi	Tutar (TL/Brüt)
Ücret (31. Gün Ücreti ve Rapor)	9	6596	943.524,3
Fazla Çalışma Ücreti	7	447	279.818,76
TOPLAM	16	7073	1.223.343,06

Tablo 5.3- Ödenmeyen İşçilik Alacakları

5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri

Sektör temsilcilerinden “İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri” yetkilileri ile yapılan görüşmeler sonucunda, işveren temsilcilerinin iş teftişi sistemi ve hazır giyim sektörü ile ilgili önerileri aşağıda ayrıntılı olarak belirtilmiştir:

5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Öneriler

- Programlı teftiş sürecinde, gerçekleştirilen incelemeler sonucunda Hazır Giyim Sektöründe faaliyet gösteren işverenliklerden; uzun çalışma sürelerinin mevzuatın getirdiği sınırlara çekilmesi ve süreklilik arz eden fazla çalışmaların sona erdirilmesi talep edilmiştir. Sektör temsilcileri, üretimin sezona göre ve sezon geçişlerinde değişkenlik gösteren sipariş miktarları ve üretim aşamasında parametrelerin çokluğuna ilave olarak üretim zamanının aşırı kılmasının fazla çalışmayı kaçınılmaz kıldığını, bu nedenle fazla çalışmanın üst sınırı olan yıllık 270 saatin genel olarak aşılmak durumunda kalındığını, sektörde faaliyet gösteren firmaların kendi markasını üretenler dışında küresel markaların fason üreticileri olduklarını ve üretimin zamanını belirleme güçlerinin bulunmadığını, bu nedenle yıllık fazla çalışma süresi sınırına ilişkin mevzuatta değişiklik yapılmasını gerektiği belirtilmiştir.
- Teftiş sürecinde giyim eşyası imalatı gerçekleştiren firmaların bir kısmının yalnızca model çalışması yaptığı ve imalatının tamamının fason atölyelerde gerçekleştiren ihracatçı işyerlerine dönüşmüş olduğu, bir kısmının ise sınırlı bir imalatı kendi bünyesinde gerçekleştirerek imalatın önemli bir bölümünü atölyelerini kiraladığı fason firmalardan temin ettiği anlaşılmıştır. Asıl işverene ait işyerlerinde kiralama sözleşmesi çerçevesinde yürütülen fason ilişkilerinin bir kısmının muvazaalı asıl işveren – alt işveren ilişkisine dayandığı tespit edilmiş olup sona erdirilmesi talep edilmiştir.

Sektör temsilcileri; Hazır Giyim sektörünün içinde bulunduğu küresel rekabet nedeniyle çok düşük satış fiyatları, değişken sipariş miktarları ve yüksek işçilik maliyetleri ile karşı karşıya kaldıklarını, yüksek maliyetler nedeni ile genelde konfeksiyon üreticileri kendi kapasitelerini mevcut yerlerinde artırmak yerine fason konfeksiyon atölyeleri kullanarak kapasite artırma yoluna gitmekte olduklarını, fason atölyelerin genellikle firma dışındaki atölyeler olduğunu ancak bazı küresel markaların onaylı atölyelerin bulunması halinde sipariş vermeleri ve aynı zamanda bünyelerinde bulunan atölyelerde kayıt dışı işçi çalıştırılması ve İş Sağlığı ve Güvenliği yükümlülüklerine uygun ortamlarda üretim yapılmasının sağlanması gibi nedenlerle bazı fason atölyelerine işyerlerinin bir kısmını kiralayabildiklerini ifade



etmişlerdir. Kiralama ilişkisinin muvazaalı alt işveren ilişkisi kurmak olmadığını bu nedenle mevzuatın atölye dışında kurulan bir fason ilişkisi ile işyerinin bir bölümünde bulunan fason ilişkisinin bir birinden ayrılmayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

- Programlı teftiş kapsamında işyerlerinde engelli işçi çalıştırılması yükümlülüğüne ilişkin olarak yapılan incelemelerde önemli işçi açıklarına rastlanmıştır. Sektör yetkilileri ile yapılan görüşmelerde; işyerlerinin kurulu bulunduğu illere göre engelli işçi bulmakta zorlandıklarını, İstanbul, Kocaeli ve Tekirdağ gibi sanayileşmiş şehirlerde engelli işçilerin bir bölümünün ücret seviyelerinin nispeten düşük olduğu Hazır Giyim sektörü yerine farklı hizmet veya sanayi kuruluşlarında çalışmayı tercih ettiklerini, diğer bir bölümünün ise işverenliklerden fiili olarak çalıştırılmaksızın ücret talebinde buldukları belirtilerek engelli açığı bulunan işyerlerinde doğrudan idari yaptırım uygulamak yerine koşullarının incelenmesi gerektiğini ifade edilmiştir.
- Hazır Giyim Sektöründe yürütülen programlı teftişin öncelikli risk grubunu oluşturan kadın çalışanları korumaya yönelik olarak mevzuatta getirilen hükümler teftiş sürecinde öncelikli olarak incelenmiştir. Teftiş sonuçlarında da paylaşıldığı üzere sektörde istihdam edilen işçilerin % 60'ını kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kadın çalışanların bu denli yoğun olarak istihdam edildiği sektörde özellikle gebe ve emziren kadın çalışanların günlük 7,5 saatten fazla çalıştırılmaması ve bu işçilere fazla çalışma yaptırılmaması, gebe çalışanların periyodik muayenelerinde ücretlerinden kesinti yapılması ya da yıllık ücretli izinlerinden mahsup yapılması, emziren kadın çalışanlara verilecek süt izinlerinin kullandırılmaması ya da haftada bir gün şeklinde toplu olarak kullandırılması, çalıştırılan kadın çalışan sayısı itibarıyla yükümlü olunmasına karşın emzirme odası ya da yurt açılmaması gibi mevzuata aykırı uygulamalara rastlanmıştır.

Sektör temsilcileri ile yapılan görüşmede; kadın çalışanlara ilişkin mevzuata aykırılıklardan emziren kadın çalışanlara süt izninin haftanın bir günü toplu olarak kullandırılmasının kadın çalışanlardan gelen taleplerden kaynaklandığı, İstanbul gibi trafik sorunun yaşandığı şehirler de işçilerin erken çıkmak ya da geç gelmek şeklinde süt iznini kullanmaları halinde saatlerce trafikte kalabildiklerini, bu nedenle işçilerin çocukları ile verimli vakit geçirebilmek adına haftada bir gün kesintisiz süt izni kullanmayı tercih ettiklerini, bu nedenle uygulamanın işverenlerin kötü niyetinden kaynaklanmadığı, sosyal tarafların memnuniyetinin sağlanması için süt iznini nasıl kullanılacağına kadın çalışanların taleplerine bırakılacak şekilde mevzuatta düzenleme yapılması gerektiğine değinilmiştir.

İşçilerin 0-6 yaş arasındaki çocuklar bırakılması ve bakılması için kurulması gereken çocuk yurtlarının (kreş) neredeyse yükümlü olan hiçbir işyerinde açılmadığı belirlenmiştir. İlgili eksiklikle ilgili işyeri yetkilileri; mevzuatla getirilen bu yükümlülüğün işverenlere çok ciddi bir maliyet getirdiğini, sektörün mevcut yapısında hiçbir firmanın bu yükümlülüğü yerine getirecek mali yüke katlanmak istemediğini, ancak devlet politikası ile desteklenecek yeni bir mevzuatla organize sanayi bölgelerinde ortak sağlık güvenlik birimlerine benzer nitelikte birden fazla işyerinin ortaklaşa kuracağı yurtlara olanak tanınması halinde mevzuata aykırılığın giderilebileceğini, aksi takdirde işverenliklerin mevcut idari yaptırımının bedeline katlanarak bu aykırılığı sürdürmeye devam edecekleri ifade edilmiştir.



5.3.2. Sektörle İlgili Öneriler

Türkiye’de hazır giyim ihracatının hız kazanmaya başlaması 1980’li yılların başlarından itibaren başlamış, Türkiye’nin genel ihracatındaki payı 1990’lı yılların sonlarına kadar hızla yükselmiştir. Sektörünün 1980 yılında %3,6 olan genel ihracat içerisindeki payı 1998 yılında %28,3 e kadar yükselmiş aynı yıl tekstil ve konfeksiyon ihracatının Türkiye ihracatı içerisindeki payı %38,8 olmuştur. Ancak 2000’li yılların başlarından itibaren genel ihracat içerisindeki payı azalmaya başlamış ve 2014 itibarı ile Türkiye’nin genel ihracatındaki payı %11’lere gerilemiştir.

Hazır giyim sektörü emek yoğun sektörlerin başında yer alması işsizliğin ciddi boyutlara ulaştığı ülkemizde sektörün önemini artırmaktadır. Hazır Giyim Sektöründe 2000’li yılların ortalarından itibaren başlayan gerilemenin nedenlerinin ne olabileceğini irdelediğimizde:

Bir ürünün uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesinin 3 ana koşulu vardır;

- 1- Fiyat,
- 2- Kalite,
- 3- Üretim hızı ve zamanında teslimat

Bu 3 koşulu yerine getirebilen firmalar uzun süreli üretim ve ihracat yapma şansına sahip olabiliyorlar. Ancak 2000’li yıllardan sonra Türkiye hazır giyim üreticileri rakip üretici ülkelerle fiyat olarak rekabet edemez hale gelmiş ve basit ve yüksek adetli modellerin üretimini büyük ölçüde bu ülkelere kaptırmıştır. Çin, Bangladeş, Vietnam, Hindistan, Fas gibi rakip ülkeler çok düşük işçilik maliyetinin yanı sıra ciddi devlet teşviklerine olan sahip ülkelerdir. Bu ülkeler karşısında ürünün kalitesi ve zamanında sevkiyat ne kadar iyi olursa olsun fiyatın rakip ülke üreticilerine göre ciddi anlamda yüksek kalması, siparişleri rakip ülkelere kaptırmayı kaçınılmaz kılmaktadır.

Türkiye’nin hazır giyim sektöründe bu gün için elinde kalan tek avantajı hızlı, esnek üretim ve teslimat süresidir. Lojistik olarak yakın ülkeler bu yüzden belli siparişlerinde önceliği ülkemize vermektedir. Önceki yıllarda 3-4 aylara varan teslimat süreleri, müşterilerin stok maliyetine katlanmak istememesi nedeni ile 4-5 haftalara kadar düşmüştür. Müşteri stok deposu olarak üreticinin mamul deposunu kullanır hale gelmiştir. Mağazalarına dahi üreticinin mamul deposundan sevkiyat yaptırmaktadır. Bu durumda hazır giyim üreticisine düşen hızlı ve hatasız üretim yapmaktır, bunun için gereken de teknolojik makine ve kalifiye çalışanlardır.

Konfeksiyon üreticilerinin bu hızlı üretimi yapabilmek ve ek maliyetlere katlanmamak (mal iptali, kalite bozukluğu nedeni ile indirim, navlun ödeme, ekstra uçak navlunu) için yapabileceklerini sıralarsak:

- 1-) Mevcut kapasiteye ek yapmak,
- 2-) Fazla mesai yaparak üretimi artırmak,
- 3-) Mevcut üretim kapasitesini Fason üretim ile artırmak.

- Hazır giyim sektöründe gerek ihracat yapan orta ölçekli firmalar ve gerekse fason atölyeler ağır vergi yükü altında ezilmektedir. Bunun sonucunda iş yerleri küçülmekte, kapatılmakta, daha kötüsü devam ederek iflasla yüz yüze kalmaktadır. Bir ülkede bir sanayi dalının başlangıcı büyümesi ve küçülmesi arasındaki periyodun 40-50 yıl olduğu öngörülürse Hazır giyim sektörü için sona doğru gelinmekte gibi görünmekle birlikte insanların giyinme ihtiyaçlarının devam edeceği gerçeği gözden kaçırılmadan sektöre taze kan verilerek yeniden canlandırılması gerek üretim ve istihdam gerekse ülke ihracatı açısından son derece önemlidir.
- Devlet İhracat yapan gerçek hazır giyim üreticilerine üretimi ve istihdamı teşvik edici imkanlar sunmalıdır. Bugün itibarı ile ihracat yapan şirketlerin tek avantajı vergi iadesi gibi görünmekle birlikte bu mevcut sistem içerisinde dezavantaja dönmektedir. Üretici ve ihracatçı firmalar maliyet hesaplamalarında geri alacakları ve zaten fiyat tutturmakta zorlanmaları nedeniyle KDV rakamlarını hesaba katmamaktadır. Hammadde - fason işçilik - yardımcı malzeme v.b alımlarda ödenen KDV tutarı geri alınacağından maliyete eklenmemektedir. Ancak 6ay-1sene hatta daha uzun bir süre sonunda herhangi bir faturanın altının altında dahi bir problemin çıkması ödenmiş olunan ancak maliyette hesaba katılmayan bir tutar geri alınamadığı gibi birde üstüne ceza ödemek durumunda kalınmaktadır.
- Mevcut vergi yükleri hafifletilmedikçe, gerçek ve dürüst üretici ve ihracatçı firmalar teşvik edilmedikçe; yıllardan beri kan kaybeden ve kaybetmeye devam eden hazır giyim sektöründe birçok firma kapanacak, mecburen devam etmeye çalışanlar batmakla yüz yüze kalacak, kayıt dışı ve kaçak işçi çalıştırmalar artacaktır. Özellikle fason hazır giyim atölyeleri günü kurtarma mantığı ile sosyal güvenlik primlerini ve stopaj vergilerini ödeyememekte belli bir süre sonra borçlu olan firmayı değiştirme yoluna giderek çıkış aramaktadır. Sosyal güvenlik primi ve vergilerin tahsil edilememesi devleti ciddi gelir kaybına uğratmaktadır. Ayrıca bu durum bu prim ve vergilerini zamanında ödemeye çalışan diğer firmalar için de haksızlık olmaktadır.
- Bu prim ve vergilerin makul (ödenebilir) seviyeye getirilmesi hem kayıt dışı istihdamı kayıt altına alacak ve hem de tahakkuk etmiş prim ve vergilerin tahsilatının büyük ölçüde gerçekleşmesini sağlayacaktır.

Mevcut sistemde devlet tahsil edemediği bu borçlar için belli dönemlerde af, taksitlendirme, faiz indirimi veya faizden vazgeçme uygulamalarını yapmaktadır ve bu tahsilatları yıllar sonra yapmaya çalışmaktadır. Oysa makul orandaki prim ve vergi tüm işletme sahipleri tarafından zamanında ödenebilir hale gelecektir.

- Ticaret kanununda yapılacak değişiklik ve düzenlemelerle iş yeri açmanın yaptırımları + teminatları artırılmalı sürekli farklı kişilerin üzerine firma kurularak prim ve vergi borçlarını ödemekten kaçış yolu bulunmasının önüne geçilmelidir. Ayrıca şahıs firması dahi olsa firma kurmak bu kadar kolay olmamalıdır.



- Tüketicilerin bilinçlenmesi ve ithalat yapan ülkelerdeki rekabet koşulları nedeni ile alıcılar üretim yaptırdıkları ülkelerdeki üreticileri ciddi denetimlerden geçirmekte ve standartlarına uymayan üreticilerden ürün satın almamaktadır. Üretim yapılan ülkede geçerli kanunlara göre ve hatta daha ağır şartlarda denetimi ya kendi ekipleri ya da uluslararası denetim firmaları tarafından yapıp onaylandıktan sonra sipariş vermektedirler. Teknik olarak da detaylandırabileceğimiz bu prosedürler üreticilere ekstra maliyet getirmektedir. Bu nedenle hazır giyim üretici ve ihracatçıları ya kendi bünyelerinde ya da onaylı fason atölyelerde üretim yaptırmaktadır.

5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

Programlı teftişte görev alan İş Müfettişlerinin teftiş sürecindeki mevzuattan kaynaklanan aksaklıklar ile sektörel ilgili sorunları çözücü önerileri sırasıyla;

5.4.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

1. Hazır Giyim Sektöründe yürütülen programlı teftişin öncelikli risk grubunu oluşturan kadın çalışanların çalışma koşullarına ilişkin olarak yapılan incelemelerde; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 16.07.2013 tarihinde 28709 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in 9. Maddesine aykırı olarak 5 işyerinde toplam 127 gebe ve emziren kadın çalışanın günlük 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilerek bu konuda işverenlerden ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık hallerinin giderilmesi istenmiştir. Teftiş programının ikinci aşamasında gerçekleştirilen teftişlerde işverenlerin bir kısmında ilgili mevzuata aykırı uygulamaların devam ettiği anlaşılmış olup idari yaptırım uygulanmasına karar verilmiştir.

Ancak, 6331 sayılı Kanun'un 24. maddesinde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yürütüleceği belirtilmiş olması nedeniyle teftiş sonuçlarına ilişkin raporun düzenlenmesinde ilgili mevzuata aykırılıklar ile ilgili olarak işverenliği uygulanacak yaptırımla ilgili tereddütte düşülmüştür.

Bununla birlikte, "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş." kapsamında müfettişlerce tespit edilerek bu konuda işverenlerden ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık hallerinin giderilmesi istenmiştir. Ancak, sağlık durumları bakımından çalışma süreleri sınırlandırılmak suretiyle koruma altına alınan gebe ve emziren kadın çalışanlara ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin sadece iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili müfettişler tarafından değil, koruma amacıyla da bağdaşır nitelikte tüm Bakanlık iş müfettişlerince yürütülmesi yolunu açacak yeni bir düzenleme yapılması gerektiği düşünülmektedir.

2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 16.07.2013 tarihinde 28709 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair



Yönetmelik” in 13. Maddesinde düzenlenen Oda ve yurt açma yükümlülüğüne aykırı olarak 6 işyerinin çalıştırdığı kadın çalışan sayısı bakımından yükümlü olmasına karşın emzirme odası ve yurt açmadığı tespit edilerek bu konuda işverenlerden ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık hallerinin giderilmesi istenmiştir Teftiş programının ikinci aşamasında gerçekleştirilen teftişlerde işverenlerin büyük bir kısmında ilgili mevzuata aykırı uygulamaların devam ettiği anlaşılmıştır. Oda ve Yurt açma yükümlülüğüne aykırılık konusunda işverenler ile yapılan görüşmede; işverenliklerce ilgili mevzuata aykırılığın devam etmesi halinde katlanılacak idari yaptırımın bedeli ile işyerinde oda ve yurt açmaları halinde katlanacakları maliyeti karşılaştırarak idari para cezasına katlanma yolunu seçtikleri anlaşılmıştır.

İşverenliklerce ilgili mevzuata aykırılığı sürdürülmesinde, aykırılığı gidermeyen işverenlere uygulanacak idari para cezasının düşük miktarda olmasının yanında, yurt açma(kreş) gibi maliyetli bir yükümlülüğün tüm maliyetinin devlet desteği olmaksızın yalnızca işverenlere bırakılmış olmasının da etkisi büyüktür. İşverenliklerin oda ve yurt açma yükümlülüğünü yerine getirmesi için her bir kadın çalışan için gerçekçi bir miktarda devlet desteğinin sağlanması ile birlikte idari para cezasının da caydırıcı olacak oranda artırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Ancak devlet desteği olmaksızın salt idari para cezasının artırılması yolunun seçilmesi halinde ceza ödemek istemeyen işverenlerin kadın çalışan istihdamında vazgeçmesi gibi bir yolu tercih etmeleri sonucu ortaya çıkabilir ki bu kadın çalışanları korumak ve istihdamını artırmak amacıyla getirilen korumacı düzenlemelerin doğasına aykırılık oluşturacaktır.

3. “Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi.” Kapsamında işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerde işçilerin sürekli olarak fazla çalışma yaptıkları, yapılan fazla çalışmaların yıllık miktarının 500 saate kadar çıkabildiği tespit edilmiştir. Teftiş sürecinde işverenliklerden ilgili mevzuata aykırılığı gidermeleri istenilmesine karşın kontrol niteliğindeki ikinci aşama teftişlerde ilgili aykırılığın büyük ölçüde sürdürüldüğü görülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. maddesinde fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı yönünde hüküm bulunmaktadır. Ancak, söz konusu Yasa’da, belirtilen hükme aykırı olarak fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saati aşması hali için herhangi bir idari yaptırım öngörülmemiştir. Konunun, iş sağlığı ve iş güvenliği boyutu da dikkate alınarak, belirtilen aykırılık için de idari para cezası uygulanması yönünde yasal düzenleme yapılması yerinde olacaktır.
4. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesinde, işçilere tatil gününden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi öngörülmüş; ancak Kanun’da, bu hükmün ihlali haline açık bir ceza hükmü getirilmemiştir. Yine konunun iş sağlığı ve iş güvenliği boyutu da dikkate alınarak, belirtilen aykırılık için de idari para cezası uygulanması yönünde yasal düzenleme yapılması yerinde olacaktır.



5. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 9. maddesi, "İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır." hükmünü içermektedir. Ancak, anılan Kanun'da söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren hakkında herhangi bir idari yaptırım öngörülmemiştir.

Uygulamada yürütülen teftişlerde "işçilerin çalışma sürelerinin tespitinin" temel problemlerden biri olarak karşımıza çıktığı tartışmasızdır. Bu bağlamda, olası hak kayıplarının da önüne geçmek üzere; işçilerin çalışma sürelerinin "elektronik ortamda ve harici müdahaleye kapalı ya da tarafların mutabakatını içerecek şekilde" belgelenmesine, bu belgelerin muhafazasına ve bu yükümlülüklerle aykırılık halinin idari yaptırıma bağlanmasına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekli düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır.

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

"Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında gerçekleştirilen teftişlerde özellikle uluslararası markalara ihracat yapan işletmelerde sosyal sorumluluk, üretimin kalitesinin artırılması ve haksız rekabeti de engelleyecek standart çalışma ortam ve koşullarının yaratılması amacıyla prosedürler belirlendiği ve prosedürlere uygunluğun ölçülmesi için yıllık olarak denetimler gerçekleştirildiği, ilgili denetimlerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İşin Yürütümü alanlarında eş zamanlı olarak gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. İlgili denetimler sonucunda tespit edilen eksikliklerin giderilmesinde işyerlerine süre verilerek iyileştirmelerin yıllar itibariyle takip edildiği ve iyileştirme düzeylerine göre işyerlerinin derecelendirildiği görülmüştür. Hazır giyim sektörünün işyerlerinin yaklaşık %90'ının küçük ve orta ölçekli işyerlerinden oluşması sektörün kayıt dışı istihdamın yaygın olarak uygulandığı ve kayıt dışı ödemelerin görüldüğü bir yapıda olmasına etki ederken sektörün ağırlıklı olarak ihracat yapan işletmelerden ve bu işletmelere bağlı atölyelerden oluşması nedeniyle uluslararası markalara bağımlı olması sonucunu da doğurmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi sektörde var olmak ve uluslararası markalardan sipariş alabilmek isteyen işletme ve atölyelerde gerçekleştirilen üretimin kalitesinin artırılmasında ve standart çalışma ortam ve koşullarının yaratılmasında olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda hazır giyim sektöründe uluslararası markaların yaptırdıkları denetimler sonucunda, kayıt dışı işçiliğin engellenmesi, ücretlerin zamanında ve eksiksiz ödenmesi, fazla çalışma ücretlerinin doğru ödenmesi, hafta tatili ve yıllık ücretli izin haklarına ilişkin yasal düzenlemelere uyulması, genel tatil çalışması karşılığı ücretlerin ödenmesi, çocuk işçi çalıştırılmaması ve genç işçilerin çalışma koşullarında yasal düzenlemelerin göz önünde bulundurulması gibi konularda diğer sektörlere göre önemli gelişmeler sağlandığı görülmüştür. Sektörün en önemli sorunları sürekli hale dönüşen fazla çalışmalar ve fiili kaydi ücret farklılıkları olarak karşımıza çıkmış, yukarıda değinilen firma denetimleri sonucunda işçilik alacaklarının ödenmesinde ciddi yol alındığı görülmüş olup teftiş sonucunda ciddi miktarda ödenmeyen işçi alacağına da rastlanmamıştır.



Sonuç olarak, Hazır giyim sektöründe karşımıza çıkan marka denetimleri işçi alacaklarının zamanında ödenmesinde katkı sağlarken sektörden gelen işçi şikayetlerini de azaltıcı etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda; ilgili firma denetimlerinin diğer sektörlerde de uygulanması konusunda sosyal taraflar, sektör temsilcileri ve ilgili kurum ve kuruluşlarda yapılacak bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile bir yandan tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde standart çalışma koşullarının yaygınlaştırılmasında olumlu katkılar sağlanabileceği öte yanda da teftiş faaliyetinin yalnızca devletin bir yükümlülüğü olmaktan çıkarılarak topluma yayılmasında fayda sağlayacağı düşünülmektedir.



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

İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat:5 Emek / ANKARA
Tel: 0312 296 62 31 e-posta: isteftis@csqb.gov.tr web: www.itkb.gov.tr