



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

**METAL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ
SONUÇ RAPORU**



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

METAL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI
TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU

2011/ARALIK
Ankara

ÖNSÖZ

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

Dünyada, belge düzeninin ve kontrol mekanizmalarının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde, kayıt dışı ekonominin toplam ekonomi içerisinde büyük bir yer işgal ettiği bilinmektedir. Bu bağlamda ülkemizde çalışma hayatında başta istihdam olmak üzere çalışanların ücret ve eklentilerinde de önemli ölçüde kayıt dışılık mevcuttur. Genel ekonomik dengeler, işsizlik ve toplumsal duyarlılıklar, kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla planlı, koordineli, etkin ve tüm kesimlerin katıldığı çalışmaları zorunlu kılmaktadır.

Çalışma barışının tesisi, çalışma mevzuatının uygulanması, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, çalışanların iş şartlarının iyileştirilmesi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla teftiş hizmetlerini yürüten Bakanlığımız İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sektör bazında "projelendirilmiş teftişler" yapmakta, yeni yaklaşım ve anlayışla sosyal tarafların etkin katılımının sağladığı denetim faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Bu anlamda; "Ankara, Eskişehir, Konya, Kayseri, Bursa, İzmir illerinde işyerlerinin seçiminde birinci öncelik olarak, "metal" işkolunun denetimi amaçlanmış, ancak metal işkolu çerçevesinde birçok alt iş kolunun bulunması nedeniyle, diğer taraftan hem öncelikli riskler bakımından hem de benzer işyerlerinin olması gerekçesiyle denetime tabi tutulacak işyerlerinin faaliyet alanı anlamında kapsamı daraltılmış ve bu amaçla da "3501, 3502, 3503, 3504, 3506, 3507, 3508, 3509, 3601, 3602, 3603, 3604, 3841, 3842, 3411, 3412 " meslek kodlarında yer alan "metalden mamul eşya sanayi, makine imalat ve tamirati, montaj işleri, demir ve çeliğe müteallik esas endüstriler, demirden gayri metallere müteallik esas endüstriler, motorlu taşıtların tamirati vs." yapan işyerleri dikkate alınmış ve Nace kodları olarak da 24, 25 ve 28 seçilmiş, neticede "Metal Sektöründe Faaliyet Gösteren İşyerlerinin Denetimi Projesi " gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen teftişler sonunda hazırlanan değerlendirme raporları; elde edilen verilerin işçi, işveren, meslek örgütleri ve diğer sosyal taraflarla paylaşılması, daha sonra yapılacak eğitim ve değerlendirme çalışmalarında kullanılabilmesi amacıyla kitap haline getirilmiş olup, hazırlanan bu çalışmanın hayırlı olmasını diliyorum.

Mehmet TEZEL

İş Teftiş Kurulu Başkanı



“Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan, rahat yaşamamanın yollarını alışkanlık haline getirmiş milletler; önce onurlarını, sonra özgürlüklerini, daha sonra da geleceklerini kaybetmeye mahkumdurlar.”

K. Atatürk

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

11

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 1.1. Teftiş Programının Adı
- 1.2. Gerekçesi
- 1.3. Amacı
- 1.4. Kullanılan Yöntem
- 1.5. Öncelikli Riskler
- 1.6. Öncelikli Risk Grupları
- 1.7. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kolları
- 1.8. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.2. Denetime Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

İKİNCİ BÖLÜM

23

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

- 2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler
 - 2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller
 - 2.1.2. İşyeri Ölçekleri
 - 2.1.3. Faaliyet Konuları
 - 2.1.4. İşin ve İşverenlerin Niteliği
 - 2.1.4.1. İşin Niteliği
 - 2.1.4.2. İşverenlerin Niteliği
 - 2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması
 - 2.1.6. Çıracak ve Stajyer Çalıştırılması
 - 2.1.6.1. Çıracakların Tanıtımı
 - 2.1.6.2. Stajyerlerin Tanıtımı
 - 2.1.7. İşyerlerinde Uygulanan Haftalık Çalışma Süreleri
 - 2.1.8. Hafta Tatili İzni Kullanırma
 - 2.1.9. Ara Dinlenmesi Uygulaması
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler
 - 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları
 - 2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçi Dağılımları
 - 2.2.4. Niteliklerine Göre İşçi Dağılımları
 - 2.2.5. Kıdemlerine Göre İşçi Sayısının Dağılımı
 - 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Yöntemlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.8. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımları

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
 - 2.3.1.1. İş Sözleşmesi ve Türleri
 - 2.3.1.2. Ücret ve Ücretin Ödenmesi
 - 2.3.1.3. Ücret Hesap Pusulası
 - 2.3.1.4. Asgari Ücret
 - 2.3.1.5. Fazla Çalışma Ücreti
 - 2.3.1.6. Ulusal Bayram ve Genele Tatil Günlerinde Çalışma
 - 2.3.1.7. Hafta Tatili Ücreti
 - 2.3.1.8. Genel Tatil Ücreti
 - 2.3.1.9. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzne İlişkin Düzenlemeler
 - 2.3.1.10. Çalışma Süresi
 - 2.3.1.11. Ara Dinlenmesi
 - 2.2.1.12. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları
 - 2.3.1.13. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı
 - 2.3.1.14. İşçi Özlük Dosyası
 - 2.3.1.15. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalar
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler
 - 2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler
- 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
 - 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları
 - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
 - 2.3.3.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

49

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

65

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Teftişlerin Sonuçları
- 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri
 - 4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri
 - 4.2.2. Sorunlar ve Öneriler
- 4.3. Sektörde Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler

EKLER

KAYNAKÇA

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 2.1- İşyeri Ölçeklerine Göre İşçi Sayılarının Dağılımı
- Tablo 2.2- Teftiş Edilen İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı
- Tablo 2.3- Çırakların Tanıtımı
- Tablo 2.4- Stajyerlerin Tanıtımı
- Tablo 2.5- Haftalık Çalışma Süresi
- Tablo 2.6- Hafta Tatili Kullanılması
- Tablo 2.7- İş Sözleşme Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı
- Tablo 2.8- Öğrenim Durumu Dağılımı
- Tablo 2.9- Niteliklerine Göre İşçi Sayıları
- Tablo 2.10- Kıdem Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 2.11- İşçilerin Temin Şekli
- Tablo 2.12- Ücret Dağılımı
- Tablo 2.13- Mevzuat İhlallerinin İşyerlerine Göre Dağılımı
- Tablo 2.14- Ankara, Eskişehir, Kayseri Ve Konya İllerinde İşçilere Yapılan Ödemeler
- Tablo 2.15- Bursa İlinde İşçilere Yapılan Ödemeler
- Tablo 2.16- İzmir(Aliağa) İlinde İşçilere Yapılan Ödemeler
- Tablo 2.17- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları
- Tablo 2.18- İhbar Konuları

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 2.1- Ankara İş Yeri Büyüklükleri Dağılımı
- Şekil 2.2- Bursa İş Yeri Büyüklükleri Grafiği
- Şekil 2.3- İzmir İş Yeri Büyüklükleri Grafiği
- Şekil 2.4- Ara Dinlenmesi Kullanılması
- Şekil 2.5- İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı
- Şekil 2.6- Öğrenim Durumlarına Göre Ankara, Eskişehir, Kayseri Ve Konya İllerindeki İşçilerin Dağılımı
- Şekil 2.7- Öğrenim Durumlarına Göre Bursa İlindeki İşçilerin Dağılımı
- Şekil 2.8- Öğrenim Durumlarına Göre İzmir(Aliağa)'da İşçilerin Dağılımı
- Şekil 2.9- Ankara, Eskişehir, Konya, Kayseri İllerinde İşçilerin Kıdeme

Göre Dağılımı

Şekil 2.10- Bursa İlinde İşçilerin Kıdeme Göre Dağılımı

Şekil 2.11- İzmir (Aliağa) İlinde İşçilerin Kıdeme Göre Dağılımı

Şekil 2.12- Ücret Ödeme Sistemleri

Şekil 2.13- Ücret Dağılımı

RESİMLER LİSTESİ

- Resim 3.1- Eğitim Toplantısı
- Resim 3.2- 27,28,29.09.2011 Eğitim Toplantıları
- Resim 3.3- 27-28-29.09.2011 Eğitim Toplantıları
- Resim 3.4- 27-28-29.09.2011 Eğitim Toplantıları(Bursa)
- Resim 3.5- 03.06.2011, Bilgilendirme Toplantısı, İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'in Açılış Konuşması
- Resim 3.6- 03.06.2011, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Proje Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.7- 14.07.2011 Eskişehir,Yunus Emre Kültür ve Sanat Merkezi Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.8- 22.11.2011 Konya SMMM, Teftişte Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri
- Resim 3.9- 01.06.2011 Bilgilendirme Toplantısı Bursa Kongre Kültür Merkezi İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'in Açılış Konuşması
- Resim 3.10- 17.06.2011 Aliağa Ticaret Odası Konferans Salonu, Yeni Teftiş Vizyonu Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.11- Olay Gazetesi
- Resim 3.12- Olay Gazetesi
- Resim 3.13- 31.05.2011, Ege Telgraf Gazetesi
- Resim 3.14- 29.05.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi
- Resim 3.15- 25.05.2011, Bursadabugun.com
- Resim 3.16- 25.05.2011, Yenidönemgazetesi.com

1. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1. Teftiş Programının Adı

Metal İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyerlerinin Denetimi Projesi

1.2. Gerekçesi

Anayasamızda Türkiye Cumhuriyetinin niteliklerinden olan sosyal hukuk devleti ilkelerini düzenleyen “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” hükümleri, insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanması, çalışma barışının temini ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu ilkeler doğrultusunda yürütülen çalışma hayatının izlenmesi, denetlemesi ve teftişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına verilmiştir. Dayanağını TBMM tarafından onaylanan Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinden alan tek denetim örgütlenmesi, iş denetimidir. İş denetiminin ana amacı; çalışanları korumak, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve denetlemektir.

Ulusal ve uluslararası ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak iş denetimi de denetim anlayışında değişiklikler öngörmekte ve uygulamaktadır. Klasik denetim anlayışı esası ile çalışma yaşamına müdahale eden iş teftiş sistemi, çalışma yaşamının sorunlarını giderme konusunda yeteri kadar etkin olamamaktadır.

Çalışma ortam ve koşullarında var olan sorunları giderme konusunda daha etkin olabilmek için seçilen alan ve/veya sektörlerde önceden belirlenen risklerin giderilmesi amacıyla önleyici denetim modeli anlayışı uygulanmaya başlanmıştır.



Metal işkolunda çalışan işçilerden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal eden şikayet dilekçelerinin sayısı tüm başvurular içerisinde önemli bir oranı oluşturmaktadır. Şikayet dilekçesinin içeriğini ağırlıklı olarak çalışma koşulları (fazla çalışmaların yasal düzenlemelere uyulmadan yapılması, yıllık ücretli izin hakkının tam olarak ve yasal düzenlemelere uygun olarak kullandırılmaması, diğer dinlenme haklarının mevzuata uygun olarak kullandırılmaması, ücrete ilişkin sorunlar, kayıt dışılık gibi konular) oluşturmaktadır. Şikayet dilekçelerinin zaman içinde artış göstermesi metal işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususunda denetim yapmayı kaçınılmaz kılmıştır.

1.3. Amacı

Teftiş kapsamına alınan işyerlerinde;

- Çalışma, dinlenme ve izin sürelerinin iyileştirilerek mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması,
- İşyerlerinde yapılan çalışmaların ve ara dinlenmelerin yasal sürelere çekilmesi,
- Postalar halinde yapılan çalışmaların iyileştirilmesi,
- Fazla mesai ücreti, hafta tatili çalışma ücreti ile ilgili işçi alacaklarının ödettirilmesi,
- Yıllık ücretli izin ve diğer izinlerle ilgili iyileştirmenin yapılması,
- İşyerlerinde muvazaalı asıl- alt işveren ilişkisi varsa uygulamaya son verilmesi,
- İşveren ve işçilerin bilgilendirilmesi,
- İlgili işçi ve işveren sendikalarını, oda ve meslek kuruluşlarını bilgilendirip, konuya duyarlı hale getirilmesi,
- Mevzuatın öngördüğü yasal kayıt ve belgelerin tutulmasının sağlanması,
- Kayıt dışı ödemelerin kayıt altına alınması,
- Haksız rekabetin önlenmesi

amaçlanmıştır.

1.4. Kullanılan Yöntem

Teftişlerin etkinliği, sonuca ulaşabilmesi, risk ve önleme odaklı olması gereksinimini ön plana çıkarmaktadır. Başka bir deyişle farklı sektörler veya alanlardaki farklı risklerin önceden belirlenmesi, tespit edilen risk gruplarına uygun denetimlerin yapılması önem arz etmektedir. Bu nedenle İş Teftiş Kurulu Başkanlığı önleyici nitelikteki denetimlerin gerçekleştirilmesini, aynı zamanda çalışma hayatının tüm tarafları ile işbirliği ve eğitici - öğretici bir teftiş anlayışıyla iş hayatındaki risklerin en aza indirilmesini amaçlamaktadır.

Klasik teftiş yönteminden farklı olarak teftiş sırasında tespit edilen mevzuata aykırılıklara yönelik idari yaptırımın hemen uygulanmaması, giderilmesi için işverenlere süre tanınması, bu süre içerisinde işçi ve işverenlere eğitimler yapılması, verilen süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere idari para cezası uygulanması iş teftişinin "**Yeni Teftiş Vizyonu**" olarak da isimlendirmek mümkündür.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında öncelikli olarak sektörlerin temsilcileri (oda, dernek), sosyal taraflar ve ilgili kurum/kuruluşlar ziyaret edilmiş, yeni teftiş anlayışı konusunda bilgilendirme ve duyarlılık oluşturma toplantıları düzenlenmiştir. Bu toplantılarda sektörün temsilcilerinden ve sosyal taraflardan sektörün sorunları ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri istenmiştir.

Önleme odaklı teftiş anlayışı ile ilgili olarak, basın yayın ve kitle iletişim araçları kullanılarak kamuoyunda duyarlılık artırılmıştır.

Gerek teftiş aşamasında gerekse teftişler öncesi işçilerle tek tek ya da toplu eğitim çalışmaları yapılmış, işçilere Kurul Başkanlığımız tarafından yayınlanmış çalışma hayatına ilişkin kitapçıklar dağıtılmıştır. Ayrıca teftiş aşamasında "İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)", "İşçi Profili, Çalışma Koşulları ve İş Denetimi Algısı" ve başlıklı anketler düzenlenmiştir.

İşverenlerle ve işyeri yetkilileri ile de çalışma hayatını ilgilendiren mevzuat konularında eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

1.5. Öncelikli Riskler

Metal işkolunda yer alan, demir çelik fabrikaları ile metalden mamul eşya, makine imalatı ve montajı, motorlu taşıtların tamiri işi yapılan işyerlerinde, teknoloji ağırlıklı olarak üretim yapılmakla birlikte emek yoğunluğu da dikkate değer düzeydedir. Dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik kriz ve piyasa daralmaları,

rekabetin artması gibi nedenlerden, mamul ve yarı mamul ile enerji kullanımında tasarruf yapılamayacağından, çalışan sayısı düşürülerek, daha az ücrete daha uzun süreli çalıştırma, ara dinlenmelerinin düşürülmesi, gerçek ücretlerin kayıtlara yansıtılmaması gibi kanun dışı tedbirler alınmaktadır. Bilindiği gibi kayıt dışılıkla mücadelede tek yol sigortasız çalışanların sigorta sistemine dahil edilmesinden ibaret değildir. Kayıtlı ekonomiyi teşvik ve istihdamın artırılması için, gerçek ücretlerin kayıtlara yansıtılmasının sağlanması, ara dinlenmelerinin ve yıllık izin sürelerinin kullandırılmasının sağlanması, uzun çalışma sürelerinin engellenerek, iş kazalarının önlenmesi ve uzun çalışma sürelerinin yerine daha fazla işçi çalıştırılması sağlanarak, istihdamın artırılması artırılmasına katkı sağlanması de hedeflenmiş olup, öncelikli riskler;

- Uzun çalışma saatleri,
- Günlük, haftalık, yıllık dinlenme hakların ihlali,
- Yasaya uygun olmayan asıl-alt işveren ilişkileri,
- Kayıt dışılık

olarak belirlenmiştir

1.6. Öncelikli Risk Grupları

Metal işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde genellikle erkek işçi çalıştırılmakla birlikte büro ve üretim bölümünün özellikle paketleme, ambalajlama vb. bölümlerinde kadın işçi ile genç işçi çalıştırıldığı, süreç içerisinde mesleki deneyimler ve sektörün takibi ile metal işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde daha önce yapılan denetimler sonucunda düzenlenen raporlardan tespit edilmiştir. Daha hafif işlerde çalıştırılmakla birlikte erkek egemen bir işyerinde çalışan kadınların ve genç işçilerin karşılaştıkları güçlükler ve üretime bağlı çalışma süreleri dikkate alınarak, özellikle bir risk grubu belirlenmeyip, işyerinde çalışan işçilerin tamamı risk grubu olarak değerlendirilmiştir.

1.7. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları

İşyerlerinin seçiminde birinci öncelik olarak, "metal" işkolunun denetimi amaçlanmıştır. Ancak metal işkolu çerçevesinde birçok meslek kolunun bulunması ve öncelikli riskler bakımından işyerlerinin benzer olması gerekçesiyle denetime tabi tutulacak işyerlerinin faaliyet alanı anlamında "metalden mamul eşya sanayi,



makine imalat ve tamirati, montaj işleri, vs." yapan işyerleri kapsama alınmıştır.

1.8. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi

Metal İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftiş Programı, Ankara, Bursa, Eskişehir, İzmir(Aliağa), Konya, Kayseri illerinde 01 Mayıs 2011- 31 Aralık 2011 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Demir-çelik, dünyada olduğu kadar Türkiye’de de önemli bir sektör konumundadır. Mevcut durum itibarıyla Türkiye, dünyadaki 66 çelik üreten ülke arasında 10. sırada, Avrupa’daki çelik üreticileri arasında ise Almanya’dan sonra 2. sırada yer almaktadır. Sektörün teknolojik açıdan sürekli gelişme göstermesi, dünya ticaretindeki payının yüksekliği, büyük işgücü istihdam etmesi, dünya genelinde toplam ekonomik faaliyetlerin artması ve ülke ekonomilerindeki büyümenin bir yansıması olarak konuta olan ihtiyacın, otomobile ve otomobil yan sanayine, makine ve ekipmanlara, beyaz eşyaya talebin artması, olmak üzere diğer demir çelik ürünleri talebinin her geçen gün büyük bir hızla artması dünya toplam çelik üretimini de artırmaktadır.

Türk demir çelik sektörü, Gayri Safi Milli Hâsılanın %3’üne, endüstriyel sektörlerdeki toplam istihdamın %2’sine, toplam ihracatın %12’ sine sahip bulunmaktadır. Bu yönü ile sektör en çok ihracat yapan sektörler arasında, 3. sırada yer almaktadır.

Ülkemizde modern anlamda demir-çelik üretimine yönelik ilk girişimler, Cumhuriyetin kuruluşundan sonra başlamıştır. Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı sonrasında ulusal bir demir-çelik sanayine duyulan şiddetli ihtiyacın sonucu olarak, yurdumuzda demir sanayinin yapısal temeli, 26 Mart 1926 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan “Demir Sanayiinin Tesisine Dair 786 Sayılı Kanun” ile atılmıştır. Bu tarihten sonra ilk çelik fabrikası, 1932 yılında Kırıkkale’de Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak faaliyete geçmiştir. Bu fabrikada her türlü takım çelikleri, makine yapı çelikleri ve az miktarda inşaat çelikleri üretilmeye başlanmıştır. Pek çok sanayi dalında olduğu gibi, demir çelik sanayinin temel altyapısı da bu dönemde oluşturulmuştur. İlk ağır demir çelik sanayi tesisi, maden kömürü havzasına yakın ve demir yolu güzergâhında oluşu ile jeopolitik bakımdan elverişli durumda bulunması nedeniyle, 3 Nisan 1937’de Karabük’te kurulmuştur. İşletme üniteleri, 1 Haziran 1939 yılından itibaren, 150.000 ton çelik kapasitesi faaliyete geçmiştir. Başlangıçta, Sümerbank’a bağlı olarak kurulan Karabük Demir-Çelik Tesisleri, daha sonra Sümerbank’tan ayrılarak 13.05.1955 tarih ve 6559 sayılı Kanunla “Türkiye



Demir Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü" adını almış ve bağımsız bir iktisadi devlet müessesesi özelliğini kazanmıştır. Karabük Demir Çelik Tesisleri, 1950'li yılların ikinci yarısında yurtiçi ihtiyacı karşılayamaz olmuş ve ülkedeki çelik tüketicileri, hem uzun hem de yassı ürün ihtiyaçlarını ithalat yoluyla sağlamak zorunda kalmışlardır. Bu durumun, Türkiye'yi yabancı ülkelere bağımlı kılması ve büyük miktarda dövizin yurtdışına çıkması sonucunu doğurması sebebiyle, ikinci bir demir-çelik tesisinin kurulabilmesi için; Sümerbank, Karabük Demir Çelik İşletmeleri, Türkiye İş Bankası A. Ş., Ankara Ticaret ve Sanayi Odası ve Amerikan Koppers Associates bir araya gelerek, "Kurucular Mukavelesi" ile gerekli akitleri tamamlamışlardır. Bu suretle oluşan şirkete önemli muafiyetler tanıyan 7462 sayılı Kanun 28 Şubat 1960 tarihinde yürürlüğe konularak, Ereğli Demir Çelik Fabrikaları resmen kurulmuştur. 29 Eylül 1961'de tesisin yapımına başlanmış ve tesis, 1965 yılının Mayıs ayında, 470 bin ton kapasite ile faaliyete geçmiştir. 1960'lı yıllarda gözlenen hızlı kalkınmanın ve sanayileşmenin en temel girdilerinden olan çelik talebine cevap vermek üzere, Devlet eliyle Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı, üçüncü bir entegre demir-çelik tesisinin daha kurulması gündeme gelmiş ve 3 Ekim 1970'te; İskenderun Demir Çelik Fabrikalarının ilk ünitesinin temeli atılarak, 1975'ten itibaren kademeli bir şekilde işletmeye alınmıştır. Devlet eliyle kurulan tesislerin yanı sıra, özel sektör tarafından da, 1956 yılında İzmir'de temeli atılan ve 1960 yılında, 20 bin ton kapasite ile üretime giren METAŞ ile ark ocaklı izabe tesislerinde çelik üretimine başlanmıştır. METAŞ'ın faaliyete geçmesinden yaklaşık 10 yıl sonra, özel sektöre ait ark ocaklı tesisler üretim faaliyetine geçmeye başlamış ve özellikle 1980'li yılların ikinci yarısında, başlangıçta haddehane olarak üretim yapan kuruluşlarımızın, ark ocaklı tesislerinin kuruluşunu tamamlayıp üretime geçmeleri ile özel kesim Türkiye'nin demir-çelik üretimine ağırlığını koymuştur. Türkiye'de bugün yüksek fırına dayalı üretim yapan 3 entegre tesisin kamu hisseleri de özelleştirme yoluyla özel sektöre devredilmiş durumdadır. Sektörde ana ürün olarak uzun, yassı ve vasıflı çelik üretilmektedir. Yassı ve vasıflı çelik üretimi önemli sanayi alt sektörlerine, otomobil, otomobil yan sanayi, makine üretimi, beyaz eşya üretimi, vb. işyerlerine girdi sağlarken uzun çelik üretimi genelde inşaat sektörüne hammadde sağlamaktadır.

Sektörün en önemli sorunlarından biri ağırlıklı olarak ithal girdiyle çalışması olup, elektrik ark ocaklı (EAO) kuruluşlarda hammadde olarak kullanılan hurdanın %70 civarındaki bölümü ithal edilmektedir. Bu ithalatın yarısından fazlası ABD, Rusya ve AB (27) ülkelerinden yapılmıştır.

Sektör, çelik ürünlerin kullanım alanının yaygınlaşması, her geçen gün tüketiminin artması, imalat sanayine ara mal üretmesi ve ihracat potansiyeli gibi niteliklerinden dolayı ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır.

T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2011 – 2014)'na göre, otomotiv sanayi, motorlu karayolu taşıtlarının üretildiği ana sanayi ile bu ana sanayinin belirlediği teknik dokümanlara uygun orijinal ya da eşdeğer aksam, parça, modül ve sistem üreten yan sanayinin tümünü kapsayan büyük bir sanayi koludur. Bu yapıyla otomotiv sanayi, tüm sanayileşmiş ülkelerde ekonominin lokomotif sanayilerinden biridir. Sanayinin ekonomideki lokomotif etkisinin nedeni, ekonominin diğer sanayileri ile olan çok yakın ilişkisidir. Otomotiv sanayi, demir-çelik, petro-kimya gibi temel sanayi dallarının başlıca alıcısı ve bu sanayilerdeki teknolojik gelişme ve derinleşmenin de sürükleyicisidir. Turizm, altyapı ve inşaat ile ulaştırma ve tarım sanayilerinin gereksinim duyduğu her çeşit motorlu araç, bu sanayinin ürünleri ile sağlanmaktadır. Ayrıca otomotiv sanayi, savunma sanayisinin de en başta gelen destekçisidir.

Diğer taraftan, otomotiv sanayinin ürettiği ürünlerin iç ve dış pazarlarda pazarlanmasını sağlayan işletmeler ile bu sanayiye yönelik lojistik ve diğer hizmet kollarında faaliyet gösteren işletmeler de göz önünde bulundurulduğunda "Otomotiv Sektörü" kavramı ortaya çıkmaktadır. Söz konusu sektör; finans ve emtia piyasalarında yaşanan hızlı entegrasyon sürecinde, üretim ve pazarlama alanlarında küresel entegrasyonunu tamamlamıştır. Otomotiv sektörü, kalite yönetimi ve verimlilikteki yetkinliğini, küresel ve gelişmiş pazarlara yaptığı ihracat ile kanıtlamıştır. Sektör; gayri safi yurtiçi hâsıla, imalat sanayi üretimindeki payı, ihracat, net döviz girdisi, istihdam, rekabet edebilirlik, yatırımlar, dışa açıklık ve makro ekonomik büyüklükler açısından ülkemiz için en önemli sektörlerin başında gelmektedir.

Küresel gelişmelere karşı duyarlı bir yapı gösteren otomotiv sektörünün, mevcut yapısı ile gelecekte daha rekabetçi bir konumda olacağını söylemek mümkün değildir. Bu anlamda küresel rekabet koşulları altında rakip ülkelerin bu sektöre tanıdığı pozitif katkılar dikkate alındığında, ülkemizde de sektörün küresel rekabet gücünün desteklenmesi ve gerekli dönüşümün kolaylaştırılması gerekmektedir. Ayrıca, küresel ekonomik krizin etkilerinin azalması ile birlikte, küresel düzeyde kriz sonrasında oluşacak yeni fırsatların değerlendirilmesi açısından otomotiv sektörüne yönelik bir strateji belirlenmesi ve uygulanması da önem taşımaktadır.

Tanımlar

Demir: Tek başına fazlaca kullanılan bir metal değildir. Demir ve çelik endüstrisi deyince entegre tesislerde üretilen pik demiri kastedilir. Pik demir daha sonra çeliğe dönüştürülür. Saf demir iletken; Aramco demir galvanize dayanıklı gibi, pik demir, dökümün ve çeliğin hammaddesidir.



Çelik: Demirin alaşım elemanı ile birlikte kullanılan şeklidir. Demire karbon ilavesi ile çelik elde edilir, bir başka metal ilavesi ile alaşımlı çelikler yapılır. Günlük hayatımızda en çok karşılaştığımız ve kullandığımız malzemedir.

Çelikhane: Madenden veya hurda demirin eritilerek, kalıplara döküldüğü yer.

Haddehane: Metallerin soğuk veya ısıtılarak merdaneler arasından geçirilerek ezmek suretiyle şekil, ölçü ve profilinin değiştirilmesi işlemidir.

Otomotiv Yan Sanayi: Motorlu karayolu taşıtları, yanmalı veya patlamalı bir motorla tahrik edilen, yük veya yolcu taşımak ve karayolu trafiğinde seyretmek üzere belirli teknik mevzuata göre üretilmiş bulunan dört veya daha fazla lastik tekerlekli taşıt araçlarıdır. Bu araçları üreten sanayi "Otomotiv Ana Sanayi" olarak adlandırılmaktadır. Otomotiv "Yan Sanayi" ise hem taşıt araçları imalat sanayinde faaliyet gösteren firmalara hem de parktaki araçların parça yenileme talebine yönelik ana sanayi tarafından belirlenen teknik dokümanlara uygun aksam, parça, modül ve sistem üreten sanayi koludur. Otomotiv sanayi bu iki alt sektörün tümünü kapsamaktadır.

Otomotiv Tamiri: Otomotiv ana sanayi tarafından üretilen araçların, kullanım süresinde eskiyen parçalarının, otomotiv yan sanayi tarafından üretilen parçalarla değiştirilmesi, yenilenmesi işlemidir.

1.9.2. Denetime Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Bursa ilinde özellikle "Oto Yan Sanayi" işyerlerinin, İzmir ilinde "Ağır Sanayi" işyerlerinin, Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya illerinde de "Oto Tamirhanesi" işyerlerinin denetim kapsamına alınmasına özen gösterilmiş ve il bazında denetimi yapılan işyerlerinin işkolu ve faaliyet alanı anlamında benzer işyerleri olması amaçlanmıştır.

Ankara, Eskişehir, Kayseri, Konya illerinde denetim kapsamına alınan motorlu taşıtlar tamir bakım, metalden mamul eşya üretimi, model kalıp imalatı, saç ve metal şekillendirme yapan işyerleri, genellikle orta ölçekli işyerleri ve sermaye yoğun işyerleridir. İstihdam açısından önemli bir yere sahiptir.

Bursa ilinde denetim kapsamına alınan otomotiv yan sanayi işyerleri, orta ve büyük ölçekli işyerleri olup, büyük ölçekli otomotiv sanayinin belirlediği sistematik içerisinde, üretim aşamasına veya üretilmiş araçların yenilenmesi için gereken parçaların üretiminin yapıldığı sermaye yoğun işyerleridir.

İzmir'in Aliağa ilçesinde denetim kapsamına alınan işyerlerinde ise, demir çelik



fabrikalarında, hurda demirin ark ocaklarda eritilmesi suretiyle kütük demirler elde edilmekte olup, entegre veya ayrı şekilde kurulmuş olan haddehanelerde ise kütük demirlerin sıkıştırılması suretiyle istenen ebada ve şekle getirilmesi faaliyeti yürütülmektedir.

Ankara, Bursa, Eskişehir, İzmir (Aliğa), Kayseri, Konya illerinde denetimi gerçekleştirilen işyerlerinin tamamında, genel olarak erkek işçi çalıştırılmakta olup, kadın işçiler ise, büro veya paketleme kısımlarında çalıştırılmaktadır.



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

2.

BÖLÜM

2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

- 2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller
- 2.1.2. İşyeri Ölçekleri
- 2.1.3. Faaliyet Konuları
- 2.1.4. İşin ve İşverenlerin Niteliği
 - 2.1.4.1. İşin Niteliği
 - 2.1.4.2. İşverenlerin Niteliği
- 2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması
- 2.1.6. Çırak ve Stajyer Çalıştırılması
 - 2.1.6.1. Çırakların Tanıtımı
 - 2.1.6.2. Stajyerlerin Tanıtımı
- 2.1.7. İşyerlerinde Uygulanan Haftalık Çalışma Süreleri
- 2.1.8. Hafta Tatili İzni Kullandırma
- 2.1.9. Ara Dinlenmesi Uygulaması

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

- 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları
- 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.4. Niteliklerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.5. Kıdemlerine Göre İşçi Sayısının Dağılımı
- 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Yöntemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.8. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımları

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
 - 2.3.1.1. İş Sözleşmesi ve Türleri
 - 2.3.1.2. Ücret ve Ücretin Ödenmesi
 - 2.3.1.3. Ücret Hesap Pusulası
 - 2.3.1.4. Asgari Ücret
 - 2.3.1.5. Fazla Çalışma Ücreti
 - 2.3.1.6. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma
 - 2.3.1.7. Hafta Tatili Ücreti
 - 2.3.1.8. Genel Tatil Ücreti
 - 2.3.1.9. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzne İlişkin Düzenlemeler
 - 2.3.1.10. Çalışma Süresi
 - 2.3.1.11. Ara Dinlenmesi
 - 2.3.1.12. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları
 - 2.3.1.13. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı
 - 2.3.1.14. İşçi Özlük Dosyası
 - 2.3.1.15. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalar
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler
 - 2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler
- 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
 - 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları
 - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
 - 2.3.3.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar



2. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

TEFTİŞ EDİLEN İŞYERLERİNE İLİŞKİN TESPİTLER

İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller

Metal İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyerlerinin Teftiş Programı, Ankara, Bursa ve İzmir İş Teftiş Grup Başkanlıklarına bağlı 6 ilde yürütülmüştür. Ankara, Bursa, Eskişehir, İzmir, Kayseri ve Konya illerinde toplam 165 işyerinin teftiş programına alınması planlanmıştır.

Ankara, Eskişehir, Kayseri, Konya illerinde, motorlu taşıtlar tamir bakım, metalden mamul eşya üretimi, model kalıp imalatı, saç ve metal şekillendirme faaliyeti yürütülen ve genelde orta ölçekli toplam 57 işyeri teftiş edilmiştir.

Bursa ilinde otomotiv yan sanayi faaliyeti yürüten toplam 35 işyeri teftiş edilmiş olup teftiş edilen işyerleri orta ve büyük ölçekli işyerleridir.

İzmir'in Aliağa ilçesinde demir çelik fabrikalarında, hurda demirin ark ocaklarda eritilmesi suretiyle kütük demirler elde edilmekte olup, entegre veya ayrı şekilde kurulmuş olan haddehanelerde ise kütük demirlerin sıkıştırılması suretiyle istenen ebada ve şekle getirilmesi suretiyle üretim yapan 73 işyeri teftiş edilmiştir.

Teftiş programına alınan işyerlerinden 55'inde denetim yapılamamıştır. Denetim yapılamayan işyerlerinin 3'ü kapalıdır. 52 işyerinde ise diğer nedenlerle (NACE kodu farklı olması, farklı sektörlerde olmaları, zaman yetersizliği) denetim yapılamamıştır. 107 asıl işveren, 58 alt işverende fiilen denetim gerçekleştirilmiştir. 104 asıl, 58 alt işverende ise kontrol denetimi yapılmıştır. Kontrol denetim yapılmayan işyerlerinde saptanan noksanlıklar denetim süreci içinde işverenlere tamamlattırılmıştır.

Denetim programı çerçevesinde Bursa ilinde "oto yan sanayi" işyerlerinin, İzmir ilinde "ağır sanayi" işyerlerinin, Ankara, Kayseri ve Konya illerinde de "oto tamirhanesi" işyerlerinin kapsama alınmasına özen gösterilmiş ve il bazında

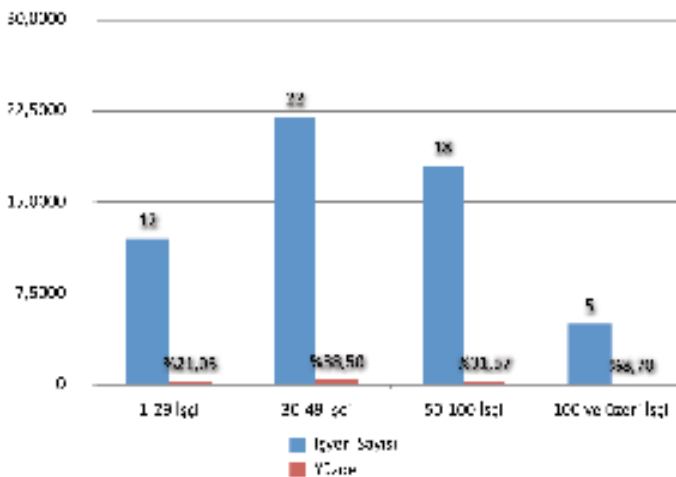
denetimi yapılan işyerlerinin işkolu ve faaliyet alanı anlamında benzer işyerleri olması amaçlanmıştır. Teftiş planının bu şekilde yapılmasında, iller ve bölgesel anlamda faaliyet konuları arasında farklılıkların olması, teftişin metal ana iş kolunda olmakla birlikte, alt meslek kollarında ciddi farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

2.1.2. İşyeri Ölçekleri

Çalışan işçi sayılarına göre işyeri büyüklükleri										
İli	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Çalışan İşçi Sayılarına Göre İşyerleri							
			1-29 işçi		30-49		50-100		100 ve üzeri	
			Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%
Ankara	9	724	-	-	3	33,3	3	33,3	3	33,3
Bursa	35	4019	2	5,7	11	31,4	10	28,5	12	34,3
Eskişehir	15	627	3	19,9	8	52,8	4	26,4	-	-
İzmir	73	6621	34	46,0	24	33,0	2	3,00	13	18,0
Kayseri	16	924	2	13,5	5	31,2	8	50,0	1	6,2
Konya	17	762	7	41,2	6	35,3	3	17,7	1	5,9
Toplam	165	13.877	48	34	57	23	30	16	30	26

Tablo 2.1- İşyeri ölçeklerine göre işçi sayılarının dağılımı

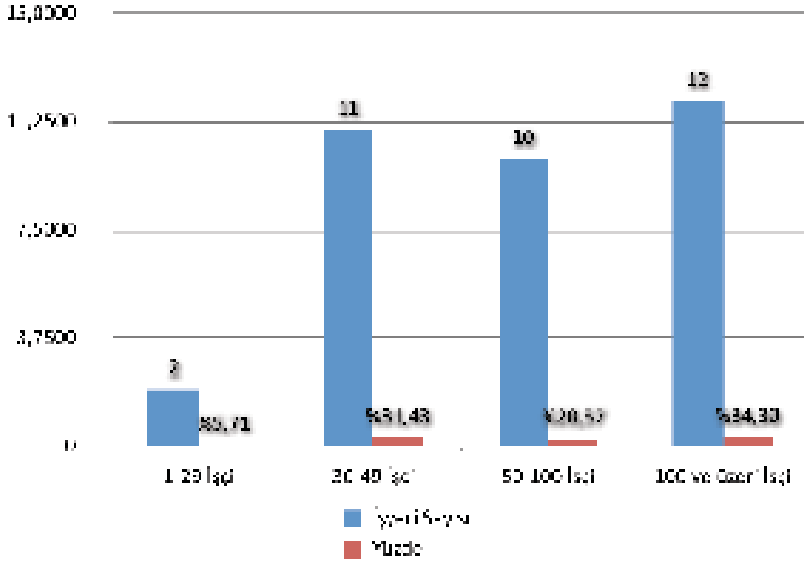
Teftiş kapsamına alınan 165 işyerinin % 65'i orta ve büyük ölçekli işyerleridir. Teftişlerde ulaşılan işçilerin illere göre dağılımı aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir.



Şekil 2.1- Ankara İşyeri Büyüklükleri Dağılımı

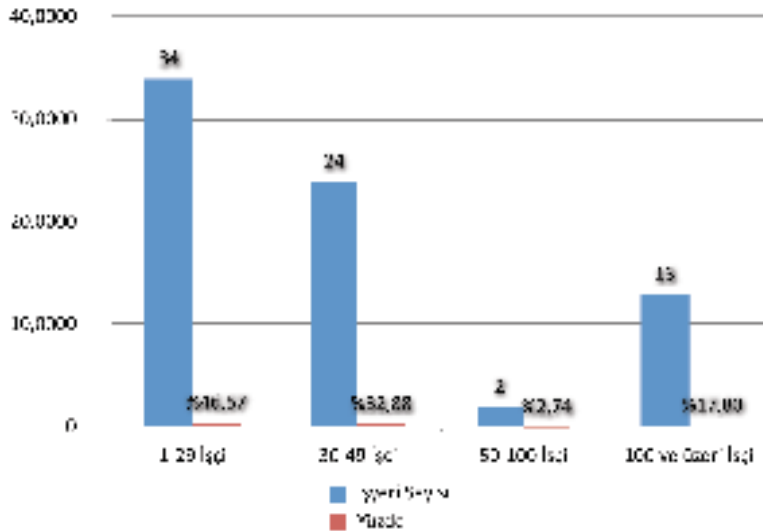
Metal işkolu kapsamında Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya illerinde denetime

alınan “oto tamirhanesi” işyerlerinden; 22’si (% 38) 30-49 arası ve 18’i (% 32) 50-100 arası işçi çalıştıran işyerleridir.



Şekil 2.2- Bursa İşyeri Büyüklükleri Grafiği

Metal işkolu kapsamında Bursa ilinde denetime alınan “oto yan sanayi” işyerlerinden; 11’i (% 31,43) 30-49 arası ve 12’si (% 34,30) 100 ve üzeri işçi çalıştıran işyeridir.



Şekil 2.3- İzmir İşyeri Büyüklükleri Grafiği



Metal işkolunda İzmir (Aliağa) ilinde denetime alınan “ağır sanayi” işyerlerinden; 34’ü (% 46) 1-29 arası ve 24’ü (% 33) 30-49 arası işçi çalıştıran işyeridir.

2.1.3. Faaliyet Konuları

Demir ve çelik iki türlü üretilmektedir. Birinci yöntemde, entegre tesislerde demir cevherinden yüksek fırınlarda pik demir olarak üretilip çeliğe dönüştürülmektedir. Yüksek fırınlarda demir cevheri eritilmeden önce peletleme veya sinterlemeye tabi tutulmaktadır. Ham demir oksijenle yakılır (Karbonu almak için, daha sonra deoksidi edilmektedir (gaz boşluğunu engellemek için)). Bu arada kömür, kireçtaşı ve dolomitte bu eritme operasyonunun yardımcı elemanları oluşturmaktadır. Bunlar kükürt ve fosforu almak için kullanılmaktadır. Kömür yanması esnasında 2400°C ‘ye varan sıcaklıklara erişilebilmektedir. Yüksek fırından gelen sıcak metal oksijen konvertörü veya elektrik fırınlarında rafine edilmektedir. Üretilen veya ithal edilen slablar slab fırınında ısıtıldıktan sonra haddelenerek levha veya sıcak rulo üretilmektedir.

İkinci olarak ise, aynı işlem ark ocaklarında hurda demir ve çelikten yapılmaktadır.

Türk otomotiv yan sanayii, mamul üretim kapasitesi, mamul çeşitliliği ve ulaştığı standartlar itibariyle, Türkiye’de imal edilen taşıt araçları için gerekli olan ve aşağıda özetlenen parça ve komponentlerin hemen hemen tamamını karşılayabilecek düzeye erişmiştir. Bu anlamda otomotiv yan sanayinde yapılan işleri genel olarak; komple motor ve motor parçaları, tüm kaporta parçaları, aktarma organları, fren sistemleri ve parçaları hidrolik ve pnömatik aksamlar, süspansiyon parçaları, emniyet aksamları, kauçuk ve lastik parçalar, şasi aksam ve parçaları, dövme ve döküm parçaları, elektrik ekipmanları ve aydınlatma sistemleri, akü, oto camları ve koltuk imalatı olarak özetlemek mümkündür. Üretim aşamasında bazı temel üretim organlarını (örneğin kalıp) otomotiv ana sanayi firmaları sağlamakta, hatta bazen hammadde dahi ana sanayi firmaları tarafından sağlanmaktadır. Ana sanayi tarafından hammadde ve ekipmanlar oto yan sanayi firmalarında işlenerek kullanıma hazır hale gelmektedir.

Motorlu taşıtları tamiratı işinde ise özetle motorlu taşıtların motor aksamlarından kaporta ve elektrik aksamlarına kadar tüm tamirat işleri yapılmaktadır. Tamir işlerinde öncelikle arızalı aracın sorunu belirlenmekte, belirlenen soruna göre, arıza tamir edilmesi veya arızalanan parçanın yenisi ile değiştirilmesi yöntemiyle,



yeniden kullanıma hazır hale getirilmektedir. Bu bakımdan emek yoğun olması nedeniyle istihdam üzerinde oldukça olumlu etki yaratmaktadır.

2.1.4. İşin ve İşverenlerin Niteliği

2.1.4.1. İşin Niteliği

Denetimi yapılan işyerlerinin tamamı sürekli iş niteliğinde olan işyerleridir. Yapılan işlerin niteliğinden kaynaklı olarak işyerlerinin % 48'inde postalar halinde çalışma ve gece çalışması uygulaması bulunmaktadır.

İşin Tanıtımı	
a) İşin Niteliği ve Sayısı	
1. Sürekli iş	165
2. Geçici iş	
3. Mevsimlik iş	
4. Kampanya işleri	
b) Postalar halinde ve gece çalışması uygulaması bulunmayan işyerleri sayısı :	86
c) Postalar halinde çalışan işyerleri sayısı	79
d) Gece çalışması yapan işyerleri sayısı	79

Tablo 2.2- Teftiş edilen işyerlerinin niteliklerine göre dağılımı

2.1.4.2. İşverenlerin Niteliği

165 işyerinin tamamı özel sektörde faaliyet göstermektedir. Denetime alınan işyerlerinin; 19'u (% 11) gerçek kişi, 100'ü (% 61) limited şirket ve 46'sı (% 28) anonim şirket şeklinde kurulmuştur.

2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftiş programına alınan 165 işyerinde herhangi bir toplu iş sözleşmesi uygulanmadığı tespit edilmiştir.

2.1.6. Çıracak ve Stajyer Çalıştırılması

2.1.6.1. Çıracakların Tanıtımı



Çırakların tanıtımı										
Gruplar	İşyeri Sayısı	Çırak Sayısı	3308 Sayılı Kanuna Göre					Borçlar Kanununa Göre		
			İşyeri sayısı	15-19 Yaş Arası		19 Yaş Üstü		İşyeri sayısı	Erkek	Kadın
				Erkek	Kadın	Erkek	Kadın			
Ankara	57	14	14	14						
Bursa	35	16	7	16						
İzmir	73	-	-	-	-	-	-			
TOPLAM	165	30	21	30	-					

Tablo 2.3- Çırakların tanıtımı

165 işyerinde toplam 30 çırak tespit edilmiş olup çırakların tamamı 3308 sayılı Yasa kapsamında ve erkek çıraklardır.

2.1.6.2. Stajyerlerin Tanıtımı

Teftiş edilen işyerlerinden 63'ünde toplam 107 stajyer çalıştırıldığı, çalıştırılan stajyerlerin ise %82'i erkek, %18'i kadındır.

Stajyerlerin tanıtımı				
Gruplar	İşyeri sayısı	Toplam Stajyer Sayısı	3308 Sayılı Kanuna Göre	
			Erkek	Kadın
Ankara	14	14	4	10
Bursa	2	4	4	
İzmir	47	89	80	9
Toplam	63	107	88	19

Tablo 2.4- Stajyerlerin tanıtımı

2.1.7. İşyerlerinde Uygulanan Haftalık Çalışma Süreleri

Gruplar	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı	Teftişe Başlamadan		Kontrolde		İyileştirme Oranı	
		Haftalık (45 Saat Üzeri)		Haftalık (45 Saat Üzeri)		İşyeri Sayısı	Oranı
		Çalışma Yapan İşyeri Sayısı	Çalışma Yapan İşyeri Sayısı	Çalışma Yapan İşyeri Sayısı	Çalışma Yapan İşyeri Sayısı		
Ankara	57	14		2		12	85,71
Bursa	35	3				3	100
İzmir	73	50		33		17	33,3
Toplam	165	67		35		32	

Tablo 2.5- Haftalık Çalışma Süresi

Teftiş kapsamında bulunan işyerlerinden 67 'sinde haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yapıldığı tespit edilmiş, teftiş sonunda 32 işyerinde haftalık çalışma süresi yasal sınırlara çekilmiştir.

2.1.8. Hafta Tatili Kullandırma

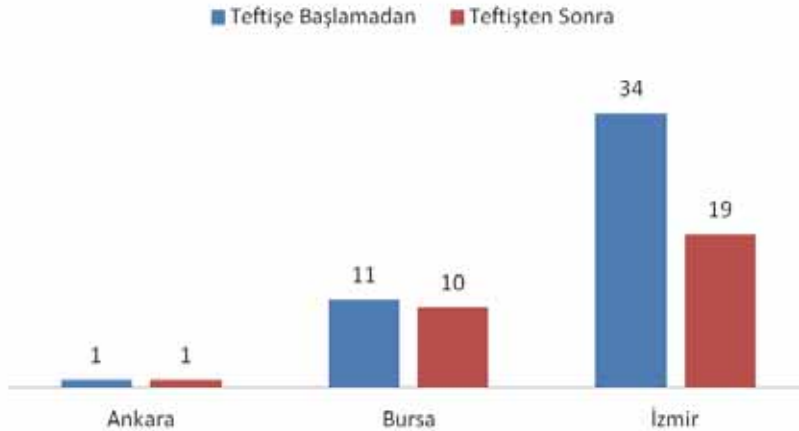
Hafta Tatili Kullandırma				
Gruplar	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı	Teftişe Başlamadan	Kontrolde	İyileştirme
		Hafta Tatili Uygulamayan İşyerleri	Hafta Tatili Uygulamayan İşyerleri	İşyeri Sayısı
Ankara	57	-	-	-
Bursa	35	20	12	8
İzmir	73	34	15	19
Toplam	165	54	27	27

Tablo 2.6- Hafta tatili kullandırılması

Yapılan teftişlerde 54 işyerinde hafta tatili kullandırma hükmüne muhalefete rastlanılmış, teftiş sonucunda 27 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. İyileştirme oranı % 50 olarak gerçekleşmiştir.

2.1.9. Ara Dinlenmesi Uygulaması

Teftiş programına alınan 165 işyerinden 46 işyerinde ara dinlendirmesi kullandırılmasına muhalefet edildiği tespit edilmiş teftişin ikinci aşamasında ise 30 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır.



Şekil 2.4- Ara Dinlenmesi Kullandırılması

2.2. İŞÇİLERE İLİŞKİN TESPİTLER

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları



Şekil 2.5- İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Gerçekleştirilen teftişlerde çocuk işçiye rastlanılmamıştır. Teftişin sonunda 907 kadın, 12.998 erkek olmak üzere toplam 13.905 işçiye ulaşılmıştır. Toplam işçi sayısının %6'sı kadın işçi, %94'ü erkek işçidir. Erkek işçi sayısının yüksek olmasının teftiş yürütülen işkolu ile doğrudan ilişkisi vardır.

2.2.2. İş Sözleşme Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

"Oto tamir", "otomotiv yan sanayi" ve " haddehane" işyerlerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğu (%94) belirsiz süreli iş sözleşmesi çalışmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin toplam işçiler içindeki oranı %9 olup, en çok Bursa ilinde tespit edilmiştir.

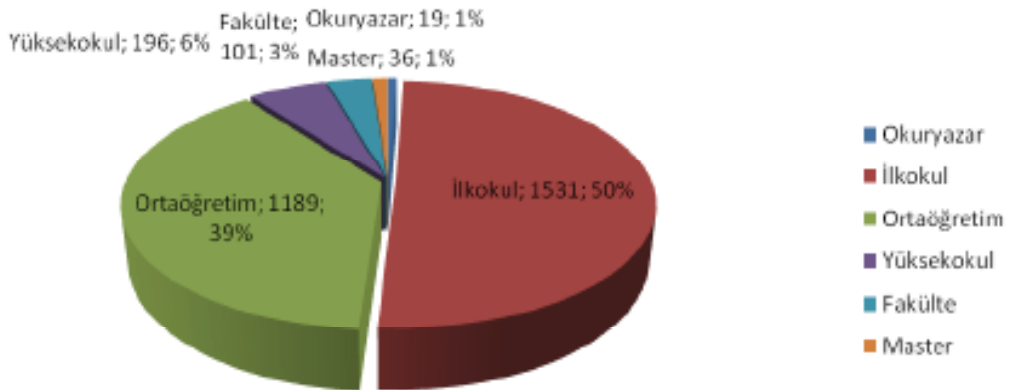
İş Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı						
Gruplar	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşyerlerinde İş Sözleşmesi Dağılımı			
			Belirsiz Süreli	Belirli Süreli	Kısmi Süreli	Çağrı Üzerine
Ankara	57	3072	3065	1	6	
Bursa	35	4091	3716	371	4	
İzmir	73	6742	6290			
Toplam	165	13.905	13.071	372	10	

Tablo 2.7- İş Sözleşme Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçilerin Dağılımı

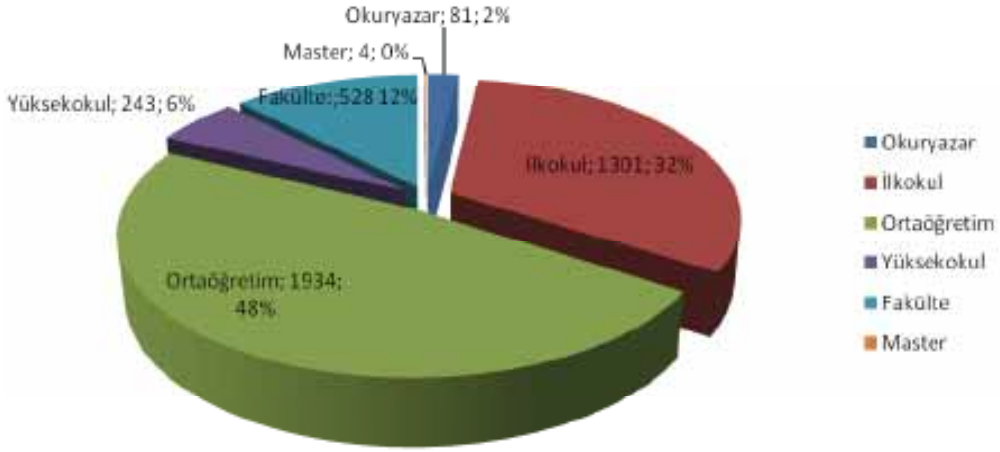
İşçilerin Eğitim Durumu												
Gruplar	Toplam işyeri sayısı	Öğrenim Durumuna Göre İşçi Sayıları							Yaptığı İşle İlgili Alınan Mesleki Eğitim			
		Okuma - Yazma Bilmeyen	Okur-Yazar	İlköğretim	Orta öğretim	Y. Okul	Fakülte	Master-Doktora	Eğitim alan işçi sayısı	Eğitim süresi		
										6 aya kadar	6 ay-1 yıl	1 yıldan fazla
Ankara	57		19	1531	1189	196	101	36	161	161		
Bursa	35		81	1301	1934	243	528	4				
İzmir	73	12	82	3212	2594	303	432	107				
Toplam	165	12	182	6044	5717	742	1061	147	161	161		

Tablo 2.8-Öğrenim Durumu Dağılımı



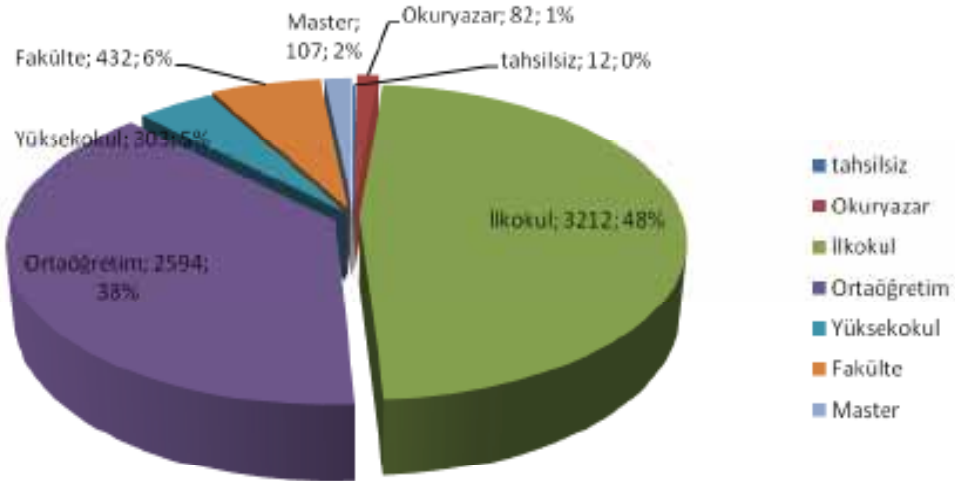
Şekil 2.6- Öğrenim Durumlarına Göre Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya İllerindeki İşçilerin Dağılımı

Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya illerinde teftişlerde ulaşılan toplam 3072 işçinin %50'sinin ilköğretim, %39'unun ortaöğretim %10'unun ise yüksekokul, fakülte ve yüksek lisans- doktora eğitimi gördükleri anlaşılmıştır.



Şekil 2.7- Öğrenim Durumlarına Göre Bursa İlindeki İşçilerin Dağılımı

Bursa ilinde teftişlerde ulaşılan toplam 4091 işçinin %32'sinin ilköğretim, %48'inin ortaöğretim, %22'sinin ise yüksekokul, fakülte ve yüksek lisans- doktora eğitimi gördükleri anlaşılmıştır. "Otomotiv yan sanayi" işyerlerinde çalışan işçilerin eğitim durumlarının ağırlıklı olarak ortaöğretim ve üstü olduğu, sektörün niteliği gereği nitelikli elemanlar çalıştırdığı anlaşılmaktadır.



Şekil 2.8- Öğrenim Durumlarına Göre İzmir (Aliağa)'da İşçilerin Dağılımı

İzmir ilinde teftişlerde ulaşılan toplam 6742 işçinin %48'inin ilköğretim, %38'inin ortaöğretim, %11'inin ise yüksekokul, fakülte ve yüksek lisans- doktora eğitimi gördükleri anlaşılmıştır.

2.2.4. Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı

Yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim alan işçi sayısı 161 olup mesleki eğitim alan işçilerin toplam işçilere oranı %1 gibi oldukça düşük düzeydedir.

İşçilerin niteliklerine göre dağılımı aşağıda belirtilmiştir. Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan toplam 13.905 işçinin %42'si vasıfsız, %58'lik kısmı ise usta, ustabaşı, mühendis vb. olmak üzere vasıflı durumdadır. Teftiş edilen işyerlerinin seçimi dikkate alındığında bu oran sektör ile uyumludur.

Gruplar	Niteliklerine Göre İşçi Sayıları			Mesleki Eğitim Durumuna Göre İşçi Sayıları					
	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Vasıflı	Toplam	Çarpan	Teftişçiler	Ustabaşları	Ustalar	Diğer
Ankara	57	3072	1277	301	17%	159	59	51	76
Bursa	35	4091	2173	309	13%	139	155	59	124
İzmir	73	6742	3190	926	26%	617	282	130	224
Toplam		13.905	5.660	1.536	11%	972	506	231	424

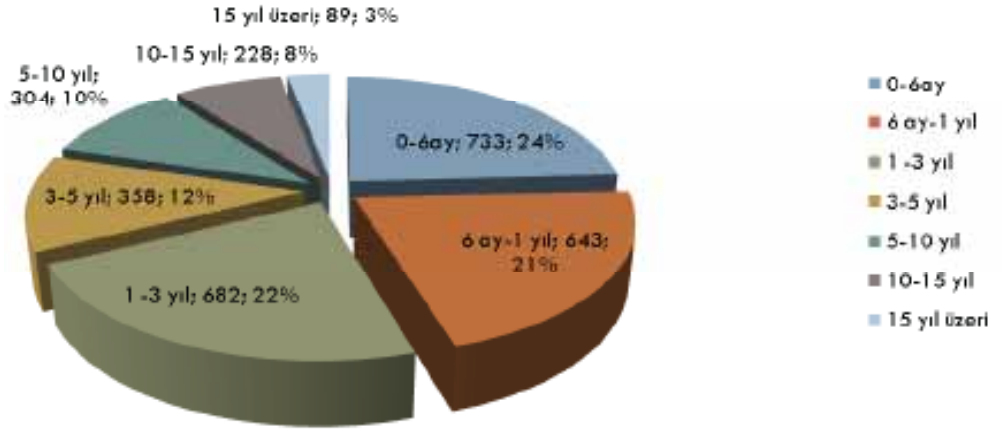
Tablo 2.9-Niteliklerine Göre İşçi Sayıları

2.2.5. Kıdemlerine Göre İşçi Sayısının Dağılımı

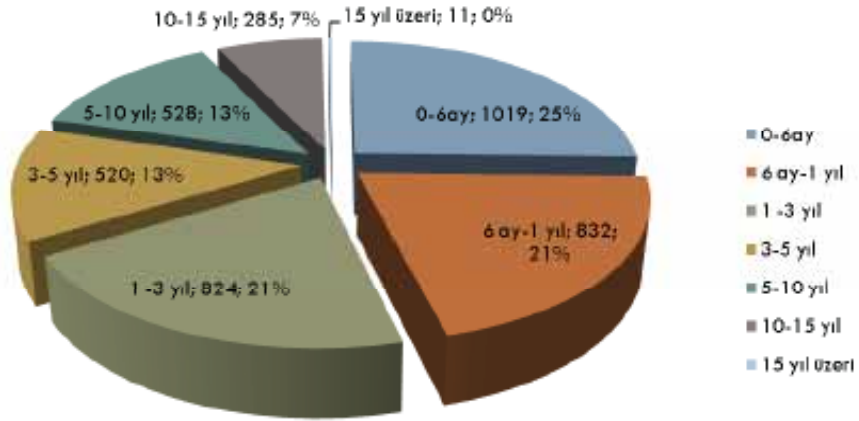
Gruplar	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Kıdem Durumuna Göre İşçi Sayıları						
			0-6 ay arası	6 ay-1 yıl arası	1-3 yıl	3-5 yıl	5-10 yıl	10-15 yıl	15 yıl ve üzeri
			Ankara	57	3072	768	643	682	358
Bursa	35	4091	1.091	832	824	520	528	285	11
İzmir	73	6742	1.098	975	1.426	1.192	1.463	506	82
Toplam	165	13.905	2.957	2.450	2.932	2.070	2.295	1.019	182

Tablo 2.10- Kıdem Durumuna Göre Dağılım

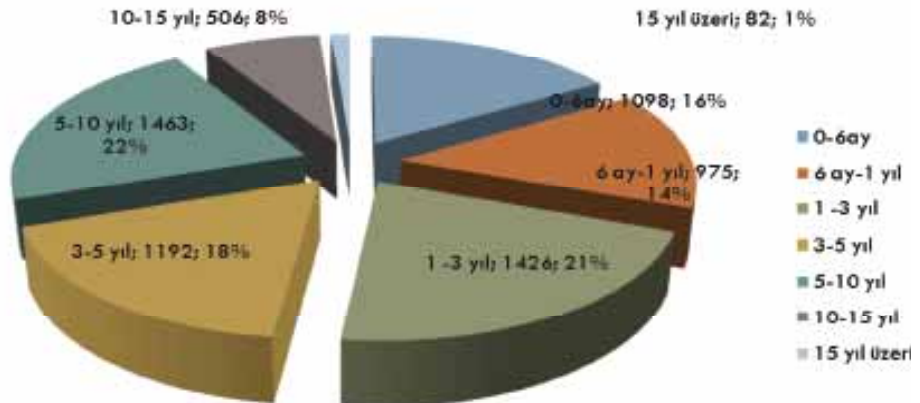
Kıdem süresi ağırlıklı olarak 0-3 yıl arasında yoğunlaşmaktadır. İşçilerin %25'i 5 yıl ve üzeri kıdeme sahiptirken %75'i 5 yıldan kısa süreli kıdeme sahiptir.



Şekil 2.9- Ankara, Eskişehir, Konya, Kayseri illerinde işçilerin kıdeme göre dağılımı



Şekil 2.10- Bursa ilinde işçilerin kıdeme göre dağılımı



Şekil 2.11- İzmir (Aliğa) ilinde işçilerin kıdeme göre dağılımı



2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Yöntemlerine Göre Dağılımları

Türkiye İş Kurumu aracılığı ile istihdam %2 civarındadır. Özel istihdam bürolarının işe yerleştirmedeki payı ise yok denecek kadar azdır.

İşçilerin Temin Şekli					
Gruplar	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşçilerin Temin Şekli		
			Kurum Aracılığıyla İşe Alınanlar	İşverençe Doğrudan İşe Alınanlar	Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İşe Alınanlar
Ankara	57	3.072	79	2.985	8
Bursa	35	4.091	231	3.850	10
İzmir	73	6.742	76	6.666	
Toplam	165	13.905	386	13.501	18

Tablo 2.11- İşçilerin Temin Şekli

Ülkemizin ekonomik ve kültürel yapısı gereği, işverenlerce işçi temini genellikle tanıdık aracılığı ile yapılmaktadır. O işyerinde belirli bir mevkide belirli bir süre çalışmış olan işçilerin tavsiyeleriyle yeni işçiler işe alınmakta, bunlar da doğal olarak tavsiyesine uyulan işçinin tanıdıkları (akraba, komşu, hemşehri gibi) olmaktadır.

2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımı

Ücret Ödenme Sistemi ile Asgari Ücret ve Üzerinde Ücret Alan İşçi Sayıları								
Gruplar	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ücret Ödenme Sistemleri Ve Sayısı				Ücret Dağılımı	
			Saat Ücretli	Günlük Ücretli	Aylık Ücretli	Diğer ücretliler	Asgari ücretli	Asgari ücretten fazla
Ankara	57	3072	-	-	3.052	20	2.026	1.046
İzmir	35	6742	712	1.247	4.783	-	585	6.157
Bursa	73	4091	1290	281	2.520	-	1.348	2.743
TOPLAM	165	13.905	2.002	1.528	10.355	20	3.959	9.946

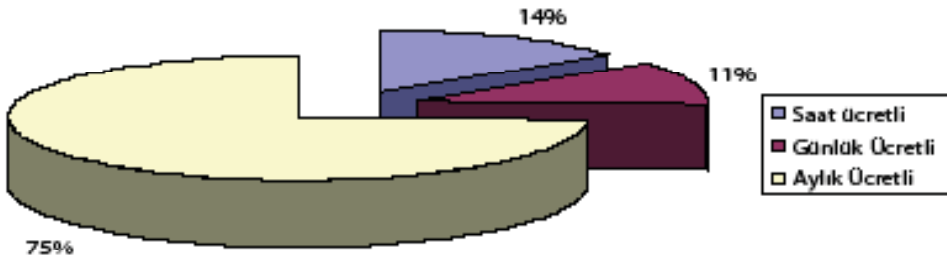
Tablo 2.12- Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımı

Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya illerinde gerçekleştirilen teftişte ulaşılan işçilerde % 99'unun aylık ücretli olarak çalıştığı,

Bursa ilinde teftişlerde ulaşılan 4091 işçiden %61'inin aylık, %32'sinin saatlik, %7'sinin ise günlük ücretle çalıştığı,

İzmir(Aliağa) ilinde teftişlerde ulaşılan 6742 işçinin %71'inin aylık, %18'nin günlük, %11'inin ise saatlik ücretle çalıştığı, saptanmıştır.

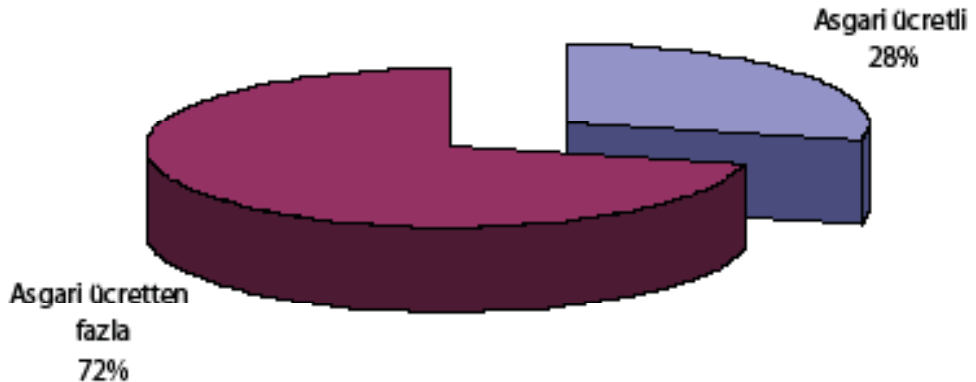
Teftiş kapsamında ulaşılan tüm işçilerden, %75'inin aylık ücret üzerinden çalıştıkları belirlenmiştir.



Şekil 2.12- Ücret Ödeme Sistemleri

2.2.8. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım

Teftiş kapsamında Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya'da ulaşılan işçilerin %67'sine, Bursa'da %33'üne İzmir(Aliağa)'da %9' una asgari ücret ödendiği tespit edilmiştir. Teftiş kapsamında ulaşılan 13.905 işçiden %28'inin asgari ücret olarak, %78'inin ise asgari ücretten fazla ücret aldıkları saptanmıştır.



Şekil 2.13- Ücret Dağılımı

2.3. NOKSANLIK VE MEVZUATA AYKIRILIKLARLA İLGİLİ TESPİTLER

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

Metal İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyerlerinin Teftişi kapsamında Ankara, Bursa, Eskişehir, İzmir, Kayseri ve Konya illerinde 165 işyeri teftiş edilmiş; teftişin birinci aşamasının sonucunda 4 işyerinde mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmamış, 161 işyerine ise mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilmesi için süre tanınmıştır.

Mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmayan işyeri sayısının toplam işyeri sayısına oranı %2'dir. İşyerlerinin % 98'inde ise mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmıştır.

Noksanlık bulunan 161 işyerinin tamamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun ücret, fazla çalışma ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izinle ilgili maddelerine ve çalışma sürelerine muhalefet tespit edilmiştir. En önemli sorunun çalışma sürelerinin uzunluğu ve yapılan fazla çalışmalar karşılığı ücretlerin ödenmemesi olduğu anlaşılmıştır.



İhlal Edilen Kanun		İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Grup Başkanlıkları			
Numarası	Maddesi	Ankara	Bursa	İzmir	Toplam
4857	2.	5	-	-	5
4857	8.	28	-	5	33
4857	16.	8	-	-	8
4857	28.	33	-	-	33
4857	32.	19	1	7	27
4857	34.	6	-	-	6
4857	37.	34	-	26	60
4857	39.	10	-	-	10
4857	41.	19	19	55	93
4857	44.	9	4	2	15
4857	46.	2	19	29	50
4857	47.	18	9	35	62
4857	53.	24	-	55	79
4857	54.	10	-	20	30
4857	55.	3	-	-	3
4857	56.	20	4	46	70
4857	57.	-	-	41	41
4857	60.	22	27	49	98
4857	63.	22	24	66	112
4857	67.	11	2	-	13
4857	68.	4	11	16	31
4857	69.	19	22	37	78
4857	71.	-	3	-	3
4857	75.	17	-	-	17
4857	76.	2	22	35	59

Tablo 2.13- Mevzuat İhlallerinin İşyerlerine Göre Dağılımı



- * Teftiş programı kapsamında teftişi yapılan 27 işyerinde ücretlerin eksik ödendiği veya zamanında ödenmediği, ücretlerin banka hesabına yatırılmadığı saptanmıştır.
- * Teftişi yapılan 93 işyerinde;

- Fazla çalışma ücretlerinin ya ödenmediği ya da eksik ödendiği,
- İşçilere hak kazandıkları serbest zamanların usulüne uygun olarak kullanılmadığı ya da eksik kullanıldığı,
- İşçilerden fazla çalışma için onaylarının alınmadığı,
- İşçilere yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırıldığı,

hususları tespit edilmiştir.

- * Teftişi yapılan 50 işyerinde yasal düzenlemeye aykırı olarak;

- İşçilere hafta tatili kullanılmadığı,
- Çalışılan hafta tatili günü ücretinin ise zamlı olarak ödenmediği, bugüne ait ücretin bir iş karşılığı olmaksızın çalışılmayan hafta tatili ücreti gibi ödendiği

belirlenmiştir.

- * Teftişi yapılan 62 işyerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılmasına rağmen, bu günlerin ücretlerinin bir iş karşılığı olmaksızın ödenmeye devam edildiği, çalışılan her gün için ilave bir günlük ücretin ödenmediği saptanmıştır.

- * Teftiş kapsamında toplam 79 işyerinde, işçilere yıllık ücretli izinlerinin kullanılmadığı ya da işyerindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alınmadan eksik kullanıldığı, yıllık ücretli izinlerinin bir bölümü on günden az olmak üzere parçali olarak kullanıldığı, yıllık ücretli izinleri gösterir kayıt belge tutulmadığı, 100'den fazla işçi çalıştırılmasına rağmen izin kurulu oluşturulmadığı tespit edilmiştir

- * Teftişi yapılan 112 işyerinde;



- Günlük çalışma süresi sınırının aşılması,
- Haftalık çalışma süresi sınırının aşılması,
- Denkleştirme usul ve esaslarının uygulanmaması,
- Çalışma sürelerinin belgelenmemesi,

gibi farklı konularda kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

- * 31 işyerinde; Kanun hükmüne uygun olarak işçilere ara dinlenmelerinin kullanılmadığı ya da eksik kullandırıldığı belirlenmiştir.
- * Teftiş edilen 78 işyerinde;

- Gece çalışmalarının 7,5 saati geçtiği,
- Gece çalışması yaptırılacak işçilerinden işe başlangıçta sağlık raporu alınmadığı, raporların her altı ayda bir yenilenmediği,
- Gece postasında çalıştırılan işçilerle ilgili bildirimlerin yapılmadığı,

hususları saptanmıştır.

- * 59 işyerinde yapılan teftişte; postalar halinde çalışma usul ve esaslarını düzenleyen Yönetmelik hükümlerine aykırılık bulunduğu anlaşılmıştır.

2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

	İşçi Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktar (TL)			
				Brüt		Net	
				TL	YKR	TL	YKR
Ankara	34	1223	Önemli	349.928	18	34.750	47
Eskişehir	27	740	Fazla çalışma	750.286	72	222.590	95
Kayseri	26	1.141	Genel tatil	206.431	12	93.716	14
Konya	1	6	Şengül ya da	432	50	305	27
	3	57	İkramiye	48.573	50	34.637	95
	4	3	Kıdem tazminatı	1.325	51	625	94
			Totol				
Toplam	92	3190		1.487.961	262	1.005.717,87	367

Tablo 2.14- Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya İllerinde İşçilere Yapılan Ödemeler

Ankara, Eskişehir, Kayseri ve Konya illerinde 3190 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, ikramiye, kıdem tazminatı ve sosyal yardım adı altında toplam 1.005.717,87 TL. net ödeme yapılmıştır. Yapılan ödeme kalemleri arasında fazla çalışma ücreti 526.689,93 TL. net ile birinci sırada yer almaktadır. İşçilere yapılan toplam ödemeler arasında fazla çalışma ücreti %52'lik bir orana sahiptir.

Bursa	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktar (TL)				
			Brüt		Net		
			TL	YKR	TL	YKR	
	12	529	Fazla çalışma	215.907	98	151.010	34
	6	218	Genel tatil	66.980	01	45.564	96
Toplam	18	747		282.887	99	196.575	30

Tablo 2.15- Bursa İlinde İşçilere Yapılan Ödemeler

Bursa ilinde 747 işçiye fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti adı altında toplam 196.575,30 TL. net ödeme yapılmıştır. Yapılan ödeme kalemleri arasında fazla çalışma ücreti 151.010,34 TL. net ile birinci sırada yer almaktadır. İşçilere yapılan toplam ödemeler arasında fazla çalışma ücreti %77'lik bir orana sahiptir.

	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı (TL)			
				Brüt		Net	
				TL	KR	TL	KR
İzmir(Aliağa)	28	800	Fazla çalışma	1.504.537	76	1.021.369	62
	1	28	Hafta tatili	4.434	68	2.984	54
	36	446	Genel tatil	123.045	52	80.805	17
	1	646	Diğer	319.645	00	319.645	00
Toplam	66	1.920		1.951.662	96	1.424.804	33

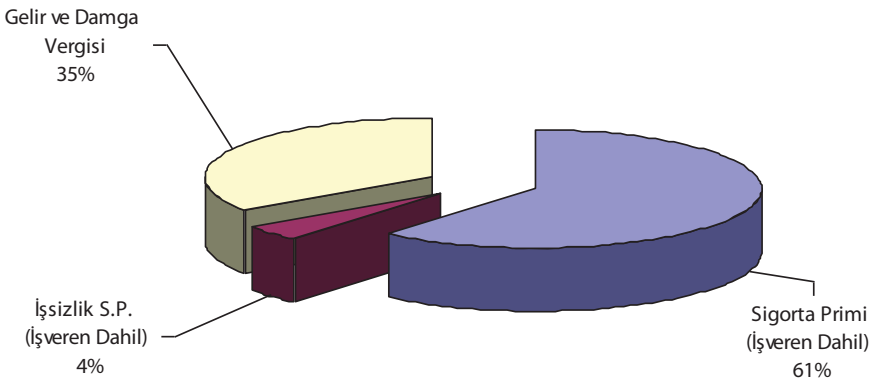
Tablo 2.16- İzmir (Aliağa) İlinde İşçilere Yapılan Ödemeler

İzmir ilinde de fazla çalışma ödemeleri 1021.369,62TL net ile ilk sırada yer almaktadır.

2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler

Ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti adı altında toplam 101 işyerinde 4820 işçiye yaptırılan ödemelerden sigorta primi ve vergi geliri kapsamında toplam 1.443.755,04 TL. tutar kamuya aktarılmıştır.

Grafiğe göre kamuya aktarılan toplam tutarın %61'ini sigorta primi, %35'ini vergiler oluşturmaktadır.



Şekil 2.14- Kamu Alacağıın Dağılımı

2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Yapılan teftişler sonucunda 20 işyerinde 598 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti ve

genel tatil ücreti adı altında toplam 204.772,90 TL (net) ödeme yapılmamış olup, toplam ödenmeyen ücret içinde ise 180.368,53 TL (net) ile fazla çalışma ücreti ilk sırada yer almaktadır. Ödenmeyen fazla çalışma ücreti ödenmeyen toplam ücretler içinde %88'lik paya sahiptir.

2.3.3.2. İdari Para Cezaları

Ankara, Bursa, Eskişehir, İzmir, Kayseri ve Konya illerinde yapılan teftişlerde; 107 asıl, 58 alt işveren olmak üzere toplam 165 işyerinde genel teftiş yapılmıştır. Teftiş edilen 165 işyerinden noksanlık ve mevzuata aykırılık saptanan 161 işyerine noksanlıkların tamamlanması için süre verilmiş, 4 işyerinde noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilmemiştir.

Sıra	4857 sayılı Kanun/İhlal maddesi	Ceza Maddesi	Fııl	Uygulanan	
				Para Cezası(TL)	İşyeri sayısı
1	28	99/c	İşten ayrılan işçiy e çalışma belgesi vermemek.	642,00	2
2	32	102/a	Ücret ile bu kanundan, TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek, özel olarak açılan banka hesabına ücret ödemesi yapmamak, elden ücret ödemek.	458.128,00	17
3	37	102/b	İşçilere ücret hesap pusulası düzenlememek/vermemek.	1.329,00	3
4	41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek, işçiy e hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanırmamak veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak	36.534,00	5
5	47	102/c	Genel tatil günü ücretinin ödenmemesi	2.628,00	1
6	56,57	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek ve yasaya aykırı şekilde ödemek	4.171,00	3
7	60	103	Yıllık izin Yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullanırmamak veya eksik kullanırmak	17.082,00	7
8	63	104	Çalışma sürelerine aykırı olarak işçileri çalıştırmak	52.311,00	47
9	68	104	Ara dinlenmesi hükümlerine aykırılık	1.113,00	1
10	69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değıştirmek	48.972,00	44
11	71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırı davranmak	1.113,00	1
12	75	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmeliklere aykırılık	1.113,00	1
13	76	104	Postalar halinde çalışma yönetmeliğine aykırılık	33.290,00	30
Toplam				658.246,00	

Tablo 2.17- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları



Saptanan noksanlık ve mevzuata aykırılıkları verilen süre sonunda da gidermeyen 162 ihlalden dolayı işverenlere toplam 658.246,00TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.3.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar

İşyerlerinde yapılan teftişte; kanun, tüzük ve yönetmeliklere uygun düzenleme yapılması istenilen hususlar işverenler tarafından mevzuata uygun hale getirilmediği için işverenler hakkında idari para cezası uygulanmış, uygun düzenlemenin yapılması için konunun tarafı kurum ve kuruluşlara suç duyurusu ve ihbarlarda bulunulmuştur. İhbar konularının dağılımı aşağıdaki tabloda gösterildiği şekildedir.

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Fııl	Yapılan İşlem				
				Suç duyurusunda bulunulan		İhbarlar		
				İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	SGKB	Maliye	Diğer Kurumlar
1	4857/32, 5510/80,86, 87 193/94-1	102/a	Ücretleri ekden ödeyerek, ücrete ilişkin yasal kesintileri ilgili kurumlara bildirmemek, belgeleri vermemek	10		10	10	
2	4857/41, 5510/80	102/c	Genel Tatil Çalışma Ücreti vermemek	1	7	1		
3	3308/13,25, 26	-	3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu	7				Çıraklık Eğitim Kurumları (7)
4	394		İşçileri hafta Tatilinde Çalıştırmak	15				Belediye (15)
Toplam				33	7	11	10	22

Tablo 2.18- İhbar Konuları

Sonuçta, tabloda görüldüğü gibi toplam 33 işyeri için ihbar bildirim yapılmıştır. Söz konusu bildirim büyük bir çoğunluğu ücret ve genel tatil çalışma ücret ödemelerini yapmayan ve bu nedenle vergi ve prim kaybına neden olan işverenler hakkındadır. Bu işverenler hakkında Maliye Bakanlığı ve SGK'ya ihbar yapılmış, ayrıca 15 işveren hakkında ilgili belediyelere ve 7 işveren hakkında ise Çıraklık Eğitim Kurumlarına suç duyurusu ve ihbarda bulunulmuştur.



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

3.1. Eğitim Faaliyetleri

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği Faaliyetleri

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

3.1. EĞİTİM FAALİYETLERİ

Uygulanmış olan teftiş programının en önemli araçlarından birini de teftiş faaliyetlerinin yanı sıra eğitim faaliyetleri oluşturmuştur. Hem işverenlerle hem de işçilerle ayrı ayrı eğitim toplantıları düzenlenmiştir. Eğitim toplantılarının konularını öncelikli risk olarak saptanmış olan çalışma süreleri, fazla mesai ücreti ve hesaplanması, ara dinlenmesi, genel tatil çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve hafta tatilinde çalışma yasağı ile yıllık izin ve yıllık izin süresinde çalışılmış gibi sayılan haller vb. oluşturmuştur. Ayrıca yapılan toplantılarda, Başkanlığımızca hazırlanan kitapçıklar dağıtılmıştır.



Resim 3.1- Eğitim Toplantısı

Bursa ilinde, 27- 28 Eylül 2011 tarihlerinde işçilerle, 29 Eylül 2011 tarihinde de işyeri yetkilileri ile eğitim toplantıları yapılmıştır. Bu toplantılar kapsamında toplam 120 işyeri yetkilisi ve 500'e yakın işçiye, İş Kanunu ve ilgili mevzuat konularında eğitim verilmiştir.



Resim 3.2- 27-28-29.09.2011 Eğitim Toplantıları



Resim 3.3- 27-28-29.09.2011 Eğitim Toplantıları



Resim 3.4- 27-28-29.09.2011 Eğitim Toplantıları(Bursa)

3.2. KURUMLAR ARASI İŞBİRLİĞİ FAALİYETLERİ

Önleme odaklı teftiş anlayışının diğer önemli araçlarından birini de kurumlar arası işbirliği faaliyetleri oluşturmaktadır. Teftiş programı uygulamaya konulmadan önce, uygulama esnasında sosyal taraflarla işbirliği faaliyetleri devam etmiştir.

Sosyal taraflarla ilişkiler çerçevesinde Ankara'da TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa KUMLU, HAK-İŞ Konfederasyonu, DİSK Ankara Temsilciliği, Türk Metal Sendikası, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası ziyaret edilmiş, yeni teftiş anlayışı ve bu kapsamda yapılacak denetimler hakkında bilgi verilmiş, gerçekleştirilecek teftiş dışı faaliyetlerde destek, katkı ve katılımları istenilmiştir.

Bunun yanında alanda faaliyet gösteren OSTİM (Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi) ve İvedik Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü yetkilileri ile de görüşülmüştür.

03.06.2011 tarihinde "Yeni Teftiş Anlayışı ve Projelendirilmiş Teftişlerin Tanıtımı" konulu toplantı Bakanlığımız Reşat Morali Toplantı Salonunda sosyal tarafların katılımı ile gerçekleştirilmiştir.



Resim 3.5- 03.06.2011, Bilgilendirme Toplantısı, İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'in Açılış Konuşması



Resim 3.6- 03.06.2011, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Proje Bilgilendirme Toplantısı

Eskişehir ilinde yürütülecek programların tanıtımı ile ilgili olarak, 05.07.2011 tarihinde Eskişehir, Odun Pazarı Belediyesi Başkanı, Büyükşehir Belediyesi Başkanı, Eskişehir Sanayi-Ticaret Odası ve Eskişehir Vali Yardımcısı ziyaret edilmiş, denetimler ve sonuçları konusunda kendilerinden işbirliği içinde olmaları istenmiştir.

11.07.2011 tarihinde Konya'da bilgilendirme toplantısı düzenlenmiş, katılımcılara proje kapsamında yapılacak denetimler hakkında bilgi verilmiş, ayrıca yeni teftiş vizyonu tanıtılmıştır.

14.07.2011 tarihinde Eskişehir'de Yunus Emre Kültür ve Sanat Merkezinde bilgilendirme toplantısı düzenlenmiş ve katılımcılar yine yeni teftiş anlayışı ve proje denetimleri konusunda bilgilendirilmiştir.



Resim 3.7- 14.07.2011 Eskişehir, Yunus Emre Kültür ve Sanat Merkezi Bilgilendirme Toplantısı

22.11.2011 tarihinde Konya ilinde Serbest Mali Müşavirlik Odasında "Teftişte Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri" Semineri düzenlenmiştir.



Resim 3.8- 22.11.2011 Konya SMMM, Teftişte Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri

Bursa ilinde yapılacak denetimler ile ilgili olarak; tüm sosyal taraflarla, ilgili sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarına öncelikle işbirliği amaçlı ziyaretler gerçekleştirilmiştir.

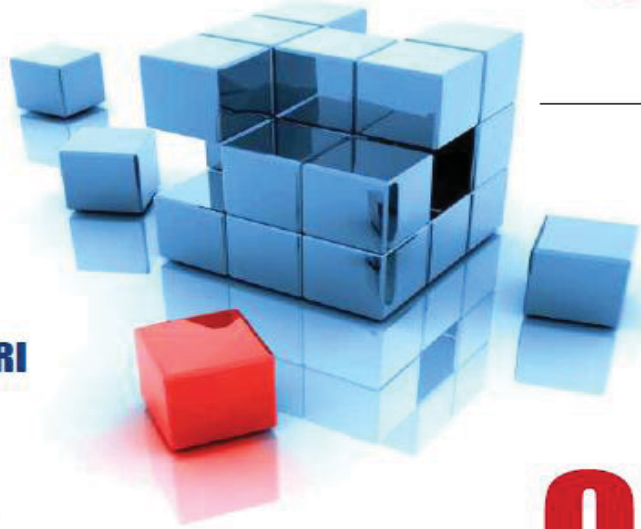
01.06.2011 tarihinde Bursa Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi'nde tanıtım toplantısı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda sırasıyla İş Teftiş Bursa Grup Başkanı Yaşar ATA, Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Başkanı Mesut TOPÇU, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Başkanı İlhan PARSEKER, Bursa Büyükşehir Belediye Başkan Yardımcısı Abdullah KARADAĞ, İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL ve Bursa Vali Yardımcısı Hüseyin EREN açılış konuşmaları yapmışlardır.

**ÇSGB**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU
BAŞKANLIĞI**BURSA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI**

Chamber of Certified Public Accountants of Bursa

İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı tarafından Haziran 2011 tarihinden itibaren uygulamaya başlanılacak çalışma hayatı ile ilgili;

“ PROJE DENETİMLERİ VE YENİ TEFTİŞ VİZYONU ”

**PROGRAM**saat **10:00****AÇILIŞ
KONUŞMALARI****YENİ TEFTİŞ
VİZYONU VE PROJE
DENETİMİNİN
TANITIMI****01
Haziran****ATATÜRK KONGRE
KÜLTÜR MERKEZİ
BAŞKANLIK SALONU
(Teknik Üniversite Rektörlük Üstü)
MERİDOS, BURSA**



**Resim 3.9- 01.06.2011 Bilgilendirme Toplantısı Bursa Kongre Kültür Merkezi
İş Teftiş Kurulu Başkanı Mehmet TEZEL'in Açılış Konuşması**

Toplantıda, iş müfettişliği mesleği tanıtılmış ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Yeni Teftiş Anlayışı hakkında bilgiler verilmiştir. Ayrıca, Bursa'da yürütülecek olan proje denetimleri (Metal İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyerlerinin Denetimi Projesi, Organize Sanayi Bölgelerinde Kurulu Bulunan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi, Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi) hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

30.05.2011 tarihinde Ege Bölgesi Sanayi Odasında İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığı tarafından 2011 yılında yürütülecek projelerin tanıtım toplantısı yapılmıştır.



**Resim 3.10- 17.06.2011 Aliağa Ticaret Odası Konferans Salonu, Yeni Teftiş Vizyonu Bilgilendirme
Toplantısı**



Toplantıya, İş Teftiş Kurulu Başkanı, İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, İzmir Vali Yardımcısı, EBSO Başkan Yardımcısı, DİSK, Türk-İş temsilcileri, sosyal taraflar ile iş müfettişleri katılmışlardır. Katılımcılara proje teftişlerinin uygulamaları anlatılmıştır.

Demir-çelik sanayinin ağırlıklı faaliyet gösterdiği İzmir Aliağa'da ise 17.06.2011 tarihinde Aliağa Ticaret Odası Konferans Salonu'nda çalışma hayatının denetiminde yeniliklerin anlatıldığı bilgilendirme toplantısı düzenlenmiştir.

İş Teftiş İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, Başkan Yardımcısı Kadri Kabak, Baş İş Müfettişi Proje Koordinatör Yardımcısı Günay Yavaşoğlu, Aliağa Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Adnan Saka'nın konuşmacı olarak katıldığı toplantıya Aliağa'da faaliyet gösteren ticaret ve sanayi kuruluşlarının temsilcileri ile iş müfettişleri katılmışlardır.

Düzenlenen toplantıda; "pro-aktif denetim modeli" olarak adlandırılan denetim anlayışı ile salt cezalandırıcı denetim sistemi yerine, insan ve risk odaklı, eğitici, bilgilendirici, yol gösterici bir denetim modelinin benimseneceği anlatılmıştır.

Teftişlerin hazırlık aşamasında ve bilgilendirme toplantılarında hangi sektör ve alanlarda, hangi riskler öncelik alınarak denetim yapılacağı anlatılmış, başka bir deyişle teftişler hakkında kamuoyuna ve sosyal taraflara bilgi verilmesi amaçlanmış, ancak hangi işyerlerinde teftiş yapılacağı kesinlikle belirtilmemiştir. Böylece teftişe tabi tutulacak sektör ve alanlarda faaliyet gösteren işyerlerinin iş mevzuatı hakkında durumlarını gözden geçirmeleri ve yapılacak teftişlere hazırlıklı olmaları istenmiştir.

3.3. BASIN-YAYIN ORGANLARI İLE İŞBİRLİĞİ FAALİYETLERİ

Yapılan denetimlerin ve eğitim faaliyetlerinin basında yer alması, bu meyanda duyarlılaştırmanın en üst seviyelere taşınması konusunda basına gerekli bilgilendirmeler yapılmış, faaliyetlerin basında yer alması sağlanmıştır.

Bursa ilinde, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Eğitim Vakfı (BUTGEV)'nin Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan eğitim salonunda 27-28-29.09.2011 tarihlerinde gerçekleştirilen eğitim toplantılarının, Olay TV de haber olarak yayınlanması sağlanmış ayrıca proje ve eğitimlerin tanıtımı için röportaj verilmiştir.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Gazetelerden Örnek Haberler:



Resim 3.11,12- Olay Gazetesi



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



Resim 3.14- 29.05.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi



Resim 3.15- 25.05.2011, Bursadabugun.com



Resim 3.16- 25.05.2011, Yenidönemgazetesi.com



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişlerin Sonuçları

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

4.2.1. İşverenlerin iş teftişi ile ilgili görüşleri

4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

4.3. Sektörde Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler



4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişlerin Sonuçları

1. Metal Sektöründe Faaliyet Gösteren İşyerlerinin Teftiş Programı 01.05.2011- 31.12.2011 tarihleri arasında Ankara, Bursa, Eskişehir, İzmir, Kayseri ve Konya illerinde gerçekleştirilmiştir.
2. Teftiş programı sürecince 107 asıl, 58 alt işveren olmak üzere 165 işyerinde teftiş gerçekleştirilmiştir.
3. 165 işyerinin 48'i 1-29 arası işçi, 57'si 30-49 arası işçi, 30'u 50-100 arası işçi, 30'u ise 100 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır.
4. 165 işyerinde 12.998 erkek, 907 kadın olmak üzere toplam 13.905 işçiye ulaşılmıştır.
5. Ulaşılan işçilerin %94'ünün belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı tespit edilmiştir.
6. Sektördeki işçilerin % 50'si ilköğretim, %39'u ortaöğretim, % 10'u ise yükseköğrenim mezunudur, % 42'si ise vasıfsız, % 58' i vasıflıdır.
7. İşçilerin % 24'ünün işyerindeki kıdeminin 0-6 ay, % 21'inin 6 ay- 1 yıl, % 22'sinin 1-3 yıl arası olduğu, işçi kıdemlerinin bu aralıklarda yoğunlaştığı belirlenmiştir.
8. Teftişler sonucunda 116 işyerinde 5.858 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti adı altında toplam 262.709,75 TL net ödeme yaptırılmıştır.
9. İşçilere yapılan ödemelerden vergi geliri ve sigorta primi adı altında toplam 1.443.755,04 TL'nin kamuya aktarımı sağlanmıştır.
10. Bunun yanında 20 işyerinde 598 işçinin ücret, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti adı altında hak ettiği toplam 204.772,90 TL net ücretin ödenmesi sağlanamamıştır.

11. Teftişler sonucunda 165 işyerinin 4'ünde noksanlık ve mevzuata aykırılığa rastlanılmamış, 161 (%98) işyerinde ise noksanlık ve mevzuata aykırılık saptanarak işverenlere noksanlıkların tamamlanabilmesi için süre verilmiştir . Süre sonunda 161 işyerinde 162 mevzuat ihlaline devam ettiği anlaşılmış ve idari para cezası uygulanmıştır.
12. Noksanlık bulunan 161 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun ücret, fazla çalışma ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izinle ilgili maddelerine ve çalışma sürelerine muhalefet tespit edilmiştir. Teftiş edilen işyerlerindeki en önemli sorunun çalışma sürelerinin uzunluğu ve yapılan fazla çalışmaları karşılığı ücretlerin ödenmemesi olduğu anlaşılmıştır.
13. Mevzuat ihlaline devam eden 162 işyerine toplam 658.246,00 TL. idari para cezası uygulanmıştır.

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

4.2.1. İşverenlerin iş teftişi ile ilgili görüşleri

Teftişler süresince işverenlerle yapılan görüşmelerde;

- İş müfettişlerinin gerek teftişe başlamadan gerekse teftiş süresi içinde hem işverenleri hem de işçileri bilgilendirmeleri, yasal yükümlülükler ve haklar konusunda eğitim vermelerinin oldukça verimli ve yararlı olduğu, çalışma hayatının teftişi konusunda farkındalık yaratıldığı,
- İş teftişlerinin önleme odaklı olması, eğitimlere ağırlık vermesi, sorunların çözümü konularında yol gösterici olması iş müfettişlerine olan güveni artırdığı, bu yöntemin devam etmesi gerektiği,
- İş müfettişlerinin işçilere verdikleri eğitimlerden sonra işçilerin davranışlarında, işe devamsızlık, yıllık ücretli izinlerini talep etme dönemleri, iş ortamında işyeri yetkililerinin emir ve talimatlarına uyma konularında değişimler olduğu, bu değişikliğin ise verimliliği artırdığı,
- İş müfettişlerinin sektörün tarafları, mülki idari amirleri ve meslek odaları ile işbirliği yapmasının işyerlerinin kurumsallaşmasına katkı sağladığı,
- Teftişlerin sektörel olarak yapılmasının haksız rekabetin önlenmesine yardımcı



olduğu, bu şekilde teftişlerin sektörde kayıtdışı çalışmanın azaltılmasına da katkı sağlayacağı,

- Özellikle Bursa'da yürütülen "otomotiv yan sanayi" işyerleri gibi işyerlerinde teftişlerin ana üreticiden başlamak üzere zincir şeklinde yürütülmesi

ifade edilmiştir.

4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

Sektörün temsilcileri ve işverenler sektörün sorunlarını;

- Sektörün en önemli sorununun nitelikli eleman bulma olduğu, bu konuda İŞKUR, meslek liseleri ve meslek yüksekokul mezunlarının sektöre eleman temin etme konusunda yetersiz olduğu,
- Sektörde kayıtdışı çalışma nedeniyle haksız rekabet yaşandığı,
- İşçilerin sosyal yardımlardan özellikle yeşil kart uygulamalarının kayıtlı olmaları halinde ortadan kalkması nedeniyle kayıtlı çalışmak istememeleri,
- Enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin yüksekliği,

başlıkları altında toplamışlardır.

Yukarıda sayılan sorunlara çözüm önerileri olarak ise;

- İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığının mesleki eğitim konularında ilin ya da bölgenin ihtiyacına göre eğitim ve kurs faaliyetleri düzenlemesi
- Sektörün gerek yurtiçi gerekse yurtdışında rekabet edebilecek teşvik ve yatırımlara yönlendirilmesi,
- Üretim maliyetlerinin özellikle enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik önlemler alınması,
- Yeşil kart ve benzeri uygulamaların kontrol altına alınması,
- İş teftişlerinin önleme odaklı ve eğitim ağırlıklı olarak devam etmesini

saymışlardır.

4. 3. Sektörde Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

4857 sayılı İş Kanununun “Çalışma Süresi” başlıklı 63. maddesi hükmü gereği çıkarılan, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesinde “İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.” şeklinde hüküm bulunmaktadır. Anılan yasanın 104. maddesinde ise bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte “ belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran, işveren veya işveren vekiline para cezası verilir.” şeklinde düzenleme yapılmış olup, Yönetmeliğin 9.maddesi gereğince, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemeyen işveren veya işveren vekiline her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Çalışma sürelerinin tespitinde asli unsur ve veri olan çalışma süreleri ile ilgili, günlük puantaj (Devam Çizelgesi) kayıtlarının ya hiç düzenlenmediği, bazı yerlerde şekil şartı olmaksızın, (X) işareti konarak takip edildiği, bazı işyerlerinde, elektronik ortamda düzenlenen puantaj kayıtlarının olduğu, bu makinelere manüel (elle) müdahale edildiği, kayıtların gizlenmeye çalışıldığı veya bilerek elektronik cihazların bozulduğu görülmüştür. Bu durumda çalışma sürelerinin tespitinde sadece işçi ifadelerine itibar edilmek zorunda kalınmakta olup, sağlıklı sonuç elde edilememektedir. İşverenler çalışma saatlerini kayıtlar üzerinde yasal sınırlar içinde gösterme çabası içine girmekte, fazla çalışmaların tespitinde ve dolayısıyla fazla mesai ücreti ödememe konusunda yasa hükümlerine muhalefet etmektedirler.

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler dikkate alındığında birçok işletmede işçilerin işe giriş çıkış saatlerinin elektronik ortamda takip edildiği görülmektedir. Bu tür uygulamalar özellikle işçilerin yapmış oldukları fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, genel tatil çalışmaları ve yıllık izinlerinin düzenli olarak kullandırılmasının izlenmesinde önemli bir ispat aracı olma özelliğini de korumaktadırlar. Bu nedenle İş Kanunu kapsamına giren bütün işyerlerinde işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerinin elektronik ortamda izlenmesinin zorunlu hale getirilmesi, manüel müdahalelerin önüne geçilmesi için tedbirler geliştirilmesi, puantaj makineleri için program yapan kuruluşlara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na izin verilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Ayrıca uzun vadede Bakanlığımızın Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu ve TÜBİTAK ile yapacağı ortak çalışmalar ile söz konusu elektronik ortam kayıtlarının internet ağı üzerinden izlenmesi sağlanarak bu tür kayıtlar üzerinde yapılacak her



türlü tahrifatın önlenmesi, için mevzuat düzenleme çalışmaları yapılması uygun olacaktır.

Söz konusu düzenleme ile elektronik ortamda kayıtlarını, teftiş yapılan işyerlerinde denetim elemanları tarafından istendiğinde işverenler tarafından sunulması, sunmayanlar veya kayıtlar üzerinde elle düzeltme yaparak teftişin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini engelleyenler ve yahut bu araçları bilerek bozup işlevsiz hale getirenler hakkında caydırıcı idari yaptırımların getirilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

* 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinin yedinci paragrafında, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." hükmü bulunmakta olup, anılan yasanın 102/c maddesinde ise "41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hakettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için lira para cezası verilir." şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yıllık 270 saatin üzerinde fazla mesai yapılması ile ilgili her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Yapılan denetimlerde hemen hemen işyerlerinin tamamında yıllık fazla mesai miktarının 270 saatin üzerinde olduğu görülmüş, telkinlerde bulunulmuş ancak kontrol denetimlerinde bu eksikliğin devam ettiği görülmüştür.

Ülke genelinde olduğu gibi, metal sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde, çalışma saatlerinin yasal sürelerle çekilmesi halinde, eleman artışından kaynaklı maliyet artışlarına yol açacağı ve bunun da diğer işverenler nezdinde haksız rekabete yol açacağı yolunda işverenlerden, net ücret seviyelerinin düşük olması nedeniyle, işçilerden olumsuz tepkiler alınmış olup, fazla mesai yapılması ve yıllık bazda 270 saati aşmasında çalışanlarında talebinin olduğu, denetim safhasında kanun maddeleri ve hükümleri hatırlatıldığında, çalışanlarında tepki göstererek fazla mesai yapılmaya devam edilmesini talep ettikleri görülmüştür.

İlgili Yasanın bu hükmü için yasaya ek madde ile idari yaptırım konulabileceği gibi, 270 saati aşan fazla mesai saat ücretlerinin, % 75 veya % 100 fazlası ile ödenir hükmü getirilerek, dolaylı yoldan 270 saatten fazla çalışmayı azaltacağı gibi böyle bir ayırımın işsizliğin yoğunlaştığı bir dönemde, istihdam arttırıcı işlev olarak da kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

* Diğer taraftan bazı yasa ihlallerinin cezai müeyyidesinin az olduğu (örneğin, çalışma süreleri, gece döneminde fazla çalışmanın düzenlendiği 63, 68, 69, 76.maddeler ve ilgili yönetmelikler) dolayısıyla işverenlerin kanun hükümlerine



aykırı davranmakla elde ettikleri yarar ile katlanmak zorunda kaldıkları ceza arasındaki oransızlık nedeniyle kanun hükümlerine aykırı davranmanın işverenler açısından daha cazip hale geldiği bu nedenle de cezaya katlanarak yasal olmayan uygulamalara devam ettikleri tespit edilmiştir.

Belirtilen idari para cezalarının, kademeli şekilde arttırılması yönünde yasal düzenlemeler için çalışma yapılarak en azından sağlanan yarara yakın bir yaptırım getirilerek yasa maddelerine uymalarının sağlanabileceği, fazla mesai uygulamasının 270 saati aşmamasının sağlanması amacıyla Yasaya ceza maddesi konulması veya başka yöntemlerin devreye sokulması gerektiği değerlendirilmiştir.

* Metal işkolunda yapılan teftişlerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili kullanılmasını düzenleyen 46. maddesi hükümlerine aykırılığın yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Belirtilen madde hükmüne aykırılık ile ilgili olarak iş mevzuatında her hangi bir idari yaptırım bulunmamaktadır. Bu sebeple aykırılığın giderilmesinde yeterli başarı sağlanamamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili dinlenmesini düzenleyen 46. maddesi ne aykırılığa uymayan işveren ve işveren vekilleri için idari yaptırımda bulunulabilmesi için gerekli mevzuat çalışması yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

* Yıllık ücretli izin uygulamalarının denetlenmesi bakımından izin kayıt belgelerinin düzenlenmesinin önem arz ettiği ve bu konuda 4857 sayılı Yasanın 56. maddesi ile işverenlere yasal zorunluluk getirildiği bilinmektedir. Ancak izin kayıt belgelerinin düzenlenmemesi ile ilgili olarak iş mevzuatında her hangi bir cezai yaptırım bulunmamaktadır. Yasada gerekli değişikliğin yapılmasını sağlamak için çalışma yapılması değerlendirilmiştir.

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler

* Bursa ilinde denetime tabi tutulan işyerleri, genel olarak otomotiv sanayinde ana üretici konumunda olan veya söz konusu firmaların birinci yan sanayi olarak faaliyet göstermekte olan firmalardan iş alan orta büyüklükteki işyerleridir.

Söz konusu işyerlerinde genel olarak ilk göze çarpan husus, otomotiv sanayinde ana üretici konumunda bulunan firmaların kurmuş oldukları düzen / sistem içinde üretim faaliyetlerinin gerçekleştirmeleridir. Bu bağlamda üretim faaliyetlerinin düzenlenmesinde iş mevzuatı kural ve prensiplerinden ziyade ana üretici konumundaki firmaların kural ve prensipleri ile talepler ve yaptırımlarının belirleyici olduğu görülmektedir.



Bu nedenle söz konusu ana üretici firmalar ile belirtilen firmaların birinci, ikinci ve üçüncü yan sanayileri olarak faaliyette gösteren firmaların iş mevzuatının genel kural ve prensiplerinin uygulanması noktasında zincirleme olarak teftiş programına alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Ana üretici konumunda olan firmaların kendi işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmeleri nedeniyle iş mevzuatı hükümlerine azami ölçüde riayet ettikleri bilinmektedir. Ancak gerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda sıkıntılı gördükleri gerekse mevzuat engelleri ve toplu iş ilişkilerinden kaynaklanan kurallar nedeniyle kendi işyerlerinde gerçekleştiremedikleri bir takım üretim süreçlerini ikinci ve üçüncü yan sanayi olarak nitelendirilen işyerlerinde yürütmekte ve söz konusu husus nedeniyle iş mevzuatına yönelik bir takım ihlallerin (genel olarak günlük ve gece dönemindeki çalışma süreleri ile hafta tatili dinlenmesine yönelik) ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedirler.

Bu bağlamda ana üretici konumunda bulunan firmalarda yan sanayilerine yönelik olmak üzere iş mevzuatı kurallarının uygulanması bakımından yol gösterici ve denetleyici konumda olmalarını sağlayacak sosyal sorumluluk ve duyarlılığın oluşturulması gerekmektedir.

Teftişlere konu işyerlerinde ana üretici konumundaki firmaların siparişlerine göre üretimin belirlenmesi, söz konusu firmaların yan sanayilerinden belirli bir süreye bağlı olarak (terminli veya just in time) iş istemeleri, istenen sürede ve kalitede iş çıkartılmaması halinde yan sanayilere yönelik cezai yaptırımların uygulaması nedenleriyle genel olarak proje teftişlerine konu işyerlerinde iş mevzuatının çalışma sürelerine yönelik hükümlerine devamlı bir suretle aykırılık bulunduğu gözlemlenmiştir. Örnek olarak işin yürütümü bakımından bazı işçilerin günde on bir saati aşan sürelerle (ardı ardına iki postada) ve gece dönemlerinde ise yedi buçuk saati aşan sürelerle, ayrıca zaman zaman hafta tatili dinlenmesi yapmaksızın çalıştırıldıkları tespit edilmiştir.

* Teftişlere konu işyerlerinde bazı işlere yönelik ara eleman ihtiyacının giderilemediği bu nedenle mevcut işçilerin mevzuatta yer alan düzenlemeleri aşan sürelerde (günlük iş süresi, gece dönemindeki iş süresi ve normal haftalık iş süresi) çalıştırıldıkları gözlemlenmiştir.

Bu nedenle metal işkolundaki söz konusu yan sanayilerde istihdam edilmek üzere gerekli ara eleman ihtiyacının Türkiye İş Kurumu tarafından tespit edilmesi ve belirlenecek niteliklere uygun işgücü arzının uygun bir şekilde temin edilmesi gerekmektedir.



* Metal işkolunda faaliyet gösteren orta ve küçük ölçekteki işyerlerinin en büyük sorunlarından birisi de nitelikli işgücü teminidir. Meslek lisesi ve ilgili yüksekokul mezunlarının söz konusu işyerlerine kanalize edilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Özellikle meslek liseleri ile yüksekokullardan mezun olanların ilgili sanayilerde işbaşı yapıp yapmadıklarına yönelik ayrı bir çalışma yapılması uygun olacaktır. Mezun sayısı ile eğitim alınan sanayide işbaşı yapanların sayısı arasında büyük farklar olduğu düşünüldüğünden bu anlamda belirtilen eğitim kurumları ile ilgili sektör ve işyerleri arasındaki iletişimin, bilgi ve kaynak akışının yeniden değerlendirilmesi, meslek seçimi konusunda aileler ve öğrencilerin bilinçlendirilmesi, mezun sayısı ile işgücü açığının ilgili birimlerce sürekli olarak kontrol edilmesi uygun olacaktır.

Ara eleman ihtiyacı bulunan sektör ve işlere yönelik olarak mesleki eğitimin planlanması ve nitelikli işgücü ihtiyacının giderilmesine yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu konuda mesleki eğitim birimleri, Milli Eğitim Bakanlığı ilgili birimleri ile Türkiye İş Kurumu ilgili birimlerinin işbirliği içinde olmaları gerekmektedir.

* Özürlü işçiler haricinde teftişe konu işyerlerinde Türkiye İş Kurumu aracılığıyla işe alınan işçi bulunmadığı, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarını kendi imkanlarıyla ve geleneksel yöntemlerle karşıladıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca işgücü talebinin karşılanmasına yönelik olarak özel sektör kuruluşlarınca bir takım eğitim kurumlarının oluşturulduğu (BUTGEV gibi) bu konuda Türkiye İş Kurumu ilgili birimlerinin işgücü taleplerinin karşılanması sorununu tam olarak çözemediği anlaşılmaktadır.

* Orta dereceli okullarda ve özellikle meslek liseleri ile ilgili yüksekokullarda iş mevzuatı konularında eğitim verilmesi, bu bağlamda bilinçli işçi ve işveren oluşturulması gerekmektedir. (gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse sosyal hak ve yükümlülükler)

Nitelikli ara eleman teminindeki sıkıntılar nedeniyle işverenler vasıfsız olarak işe aldıkları işçileri için bir takım eğitim masraflarına katlanmakta ve söz konusu husus gerek işçilerin verimlerinin düşük olmasına gerekse işyerlerindeki genel yönetim giderlerinin yüksek olmasına sebebiyet vermektedir. Orta büyüklükteki işyerlerindeki işçi devir hızının da yüksek olduğu göz önüne alındığında nitelikli işgücü talebinin karşılanması verimliliği ve kaynakların etkin kullanımını arttıracaktır.

Metal sektöründeki ücret seviyesinin genel olarak asgari ücretin bir miktar üzerinde olduğu ancak söz konusu ücretin genel ve göreceli olarak mevcut ihtiyaçları



karşılamaya yetmediği, bu anlamda yine genel olarak işçilerin daha fazla kazanç elde etmek uğruna hafta tatili günleri de dahil olmak üzere fazla çalışma yapmaya yöneldikleri gözlemlenmiştir. Bu nedenle genel olarak işçilerin daha çok fazla çalışma yapılan ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde edeceklerini düşündükleri işyerlerinde çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen nedenlerle genel olarak metal işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde iş mevzuatının çalışma sürelerine yönelik hükümleri bakımından ihlallerin ortaya çıktığı görülmektedir. İşçilerin daha fazla kazanç elde etmek arzusuyla fazla çalışma yapmak istemeleri ile işverenlerin gerek işgücü temini konusundaki sıkıntıları gerekse ana üretici konumundaki firmaların kendilerine verdikleri süreler içinde üretim yapmak zorunlulukları işyerlerindeki çalışma sürelerine yönelik ihlallere sebebiyet vermekte, bu bağlamda işçiler ile işverenlerin fazla saatlerle çalışma yapılmasına yönelik beklentileri örtüşmektedir. Söz konusu husus dolayısıyla iş mevzuatının çalışma sürelerine yönelik hükümlerinin göz ardı edilmesine sebep olmaktadır.

* Metal işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde yürütülen proje teftişlerinde teftişin heyet halinde yapılması ile teftişte geçirilen sürenin uzatılmasının iş mevzuatına yönelik ihlallerin azaltılması ile işçi ve işverenlerin duyarlılığının artırılmasına olumlu bir katkısının olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda teftişlerin bu şekilde yürütülmesinin sağlıklı sonuçlar alınmasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

* Organize sanayi bölgelerinde teftiş dışı faaliyetlerinin yaygın bir şekilde yürütülmesinin iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasına yönelik duyarlılığının artırılması ile bilinçlendirme çalışmalarına olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir.

* Sanayi tipi çalışan profiline oluşturulması bakımından iş mevzuatına yönelik eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması, orta ve daha yüksek derecede eğitim veren kurumlar ile halk eğitim merkezlerindeki müfredatların bu bağlamda gözden geçirilmeleri, duyarlılaştırma ve bilinçlendirme faaliyetlerine yazılı ve görsel medyanın katkı yapmasının sağlanması uygun olacaktır.

* Bilindiği üzere kaynak işçilerinin günlük çalışma süresi ilgili yönetmelik hükümleri çerçevesinde 7,5 saat ile sınırlandırılmıştır. Metal işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin denetimi projesi çerçevesinde kaynak işlerinin günümüzde çok farklı yöntemlerle yürütülmekte olduğu gözlemlenmiştir. Bu anlamda ilgili yönetmelikteki düzenlemenin konu hakkında 1984 tarihinde çıkarılan eski tüzükte yer alan hükümleri koruduğu da göz önüne alınarak günümüzdeki teknolojik gelişmelere bağlı olarak işyerlerinde yürütülen üretim faaliyetlerindeki değişim çerçevesinde ilgili yönetmelikte yer alan günlük çalışma sürelerine yönelik düzenlemelerin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

* Haksız rekabetin önlenmesi bakımından kayıt dışılığın bulunduğu düşünülen işyerlerine yönelik teftişlerin ve teftiş dışı faaliyetlerin artırılması gerekmektedir.



ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
İnönü Bulvarı No:42 B Blok
Kat:5 Emek / ANKARA
Tel : 0312 296 62 31
web : www.itkb.gov.tr
e-posta : isteftis@csgb.gov.tr