



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

**Havalimanlarında Çalışan İşçilerin
Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi
Programlı Teftişi
Sonuç Raporu**

2013, Ankara

ÖNSÖZ

Teknolojik alandaki gelişmelerin etkilediği ve yapısını önemli ölçüde değiştirdiği işçi-işveren ilişkilerine, kamu müdahalesinin önemli bir aracı olan iş denetimi sisteminin yapısının da bu yönde değiştirilmesi kaçınılmazdır. Çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, esnek çalışma modellerinin bir ihtiyaç olarak çalışma hayatına girip önemli bir yer kapladığı günümüzde, klasik yöntemlerle sağlıklı bir iş denetimi gerçekleştirilmesi de imkansızdır. Bu amaçla; iş denetimi sistemi de kendini yenileme gereği hissetmiştir. Bunun doğal sonucu olarak da; klasik denetim sistemi terk edilerek, önleyici, bilgilendirici ve eğitici özellikleri öne çıkan proaktif denetim sistemi ortaya konulmuştur. "Havalimanlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" bu yeni anlayışla yapılan denetimlerin ilk örnekleri olmaktadır.

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

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



K. Atatürk

TEŐEKKÖR

Havalimanlarında alıőan İşçilerin alıőma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiőinin hazırlık aőa-masından sonuçlandırılmasına kadar geçen sőre içerinde işbirliği içinde olan teftiş kapsamındaki Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinin Valiliklerine, İl Emniyet Mődőrlőklerine, Belediye Baőkan-lıklarına, Ticaret Odalarına, Sanayi Odalarına, Serbest Muhasebeci ve Mali Mőőavir Odalarına ve teftiş sőresince őzveri ve iten gayretlerini esirgemeyerek çalışan tőm İő Baőmőfettiőlerine, İő Mőfettiőleri-ne ve İő Mőfettiő Yardımcılarına teőekkőrlerimizi sunarız.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	V
1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI	7
1.1. Teftiş Programının Adı	
1.2. Gerekçesi	
1.3. Amacı	
1.4. Kullanılan Yöntem	
1.5. Öncelikli Riskler	
1.6. Öncelikli Risk Grupları	
1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri	
1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kolu	
1.9. Teftişin Yapıldığı Alan ve İşyerleri Hakkında Bilgiler	
2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR	27
2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler	
2.2. İşçilere İlişkin Tespitler	
2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkla İlgili Tespitler	
3. BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER	41
3.1. Eğitim Faaliyetleri	
3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	
3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği	
4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	51
4.1. Sonuç	
4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri	
4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	

1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



ÇSGB

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

1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1. Teftiş Programının Adı

Havalimanlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

1.2. Gerekçesi

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü (D.H.M.İ.) tarafından işletilmekte olan havalimanları terminalleri yanında yap-işlet devret modeli ile devredilen ya da kiralanan özel kuruluşlar tarafından işletilen havalimanlarının sayısı artmakta, diğer taraftan yer hizmetleri, ikram servis hizmetleri veren kuruluşların kapasiteleri de artarak büyümektedir. D.H.M.İ., 399 sayılı KHK'ye uygun olarak memur ve sözleşmeli personel çalıştırmakta ancak işçi istihdam etmemekte, bununla birlikte, personel servisi, temizlik, teknik destek hizmetleri gibi işlerin gördürülmesini hizmet alımı suretiyle gerçekleştirmektedir. Terminal işletmecisi kuruluş, sözleşmesi kapsamında işletmesi kendisine devredilen terminallerin işletilmesinden sorumludur. Terminal işletmesi içerisinde yürütülen faaliyetlerini kendi personelinin yanında hizmet alımı yolu ile de gördürmekte ayrıca kiralama suretiyle terminal içerisindeki diğer işyerlerini de kiraya vermektedir. Böylelikle havalimanları yer tesislerinde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler sayısal olarak artmıştır. Bunların bir kısmı D.H.M.İ. tarafından, bir kısmı terminal işletmecisi tarafından, bir kısmı ise yer hizmet kuruluşları tarafından yahut bunlardan bağımsız işletmeler tarafından çalıştırılmaktadır. Bu büyüme ve çeşitlenme mevzuatımız anlamında hem işyerlerinin organizasyonu ve birbirleri ile olan ilişkilerinin karmaşıklaşmasını meydana getirmiş hem de istihdamın çeşitliliği bakımından da farklılaşmalar ortaya çıkarmış olması nedeniyle sektöre ilişkin programlı teftiş hazırlanmıştır. Gelen şikâyet ve ihbar dilekçeleri ile 2011 yılında Antalya Havalimanı işyerlerinde yürütülen araştırma faaliyetleri sonucunda ortaya konulan sorunların değerlendirilmesinde;

D.H.M.İ. ile hizmet alımı yaptığı yükleniciler arasında, D.H.M.İ. ile terminal işletmecisi arasında, terminal işletmecisi ile terminal işletmecisinin hizmet aldığı firmalar arasındaki ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi yönünden incelenmesi,

Kamu işyerlerinde hizmet alım suretiyle gördürülen işyerlerinin 4857 sayılı İş Kanununun yıllık izin hükümleri yönünden incelenmesi,

İşyerlerinde, özellikle nitelikli personelin (gıda mühendisi, peyzaj mimarı vs.) gerçek ücretleri ile kaydı ücretleri arasında kayıtdışılığın incelenmesi,

İşyerlerinin (özellikle; temizlik ve bagaj arabalarının organizasyonu işlerinde, yer hizmetleri kuruluşlarında, ikram servis hizmetlerinde, uçak hat bakım hizmetleri) özürülü işçi istihdamı yönünden



incelenmesi,

Yer hizmetlerinde günlük çalışma sürelerinin 10-12 saate kadar varmakla birlikte bu işçilere fazla çalıştıkları süreler için ücret ödenmediği tespit edilmiş olup işyerlerinin çalışma süreleri yönünden incelenmesi,

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

1.3. Amacı

Havalimanlarındaki işyerlerinde yapılacak programlı teftişteki amaç; çalışan işçilerin, çalışma sürelerinin yasa ve yönetmelik hükümlerine uygunluğunun temini, ödenmeyen ücreti, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili çalışması, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ücretlerin ödenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi, eşit davranma ilkesine aykırılık, engelli nishabının tespiti, yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin aykırılıklar ile kayıt dışılığı önlemektir.

1.4. Kullanılan Yöntem

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

İşyerlerinde yapılan teftişlerde mevzuata aykırı uygulamaların varlığının saptanması durumunda eksikliklerin giderilmesi amacıyla süreler tanınmış, süre sonunda ikinci aşama teftişler yapılarak, rapora bağlanmıştır.

1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na intikal eden ihbar ve şikâyet konuları, bu sektörde daha önce yapılan teftişler ile 2011 yılında Antalya Havalimanı işyerlerinde yürütülen araştırma faaliyetleri sonucunda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde;

- DHMİ'nin hizmet alımı yaptığı yükleniciler ile terminal işletmecisinin hizmet aldığı firmaların değişmesi sonucunda, işçilerin kıdeme bağlı yasal haklarını kullanamaması
- 7,5 saati aşan gece çalışması
- Çalışma sürelerinin uzunluğu
- Kayıtdışılık
- Kanundan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan haklarının uygulanmaması
- 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesindeki eşitlik ilkesine aykırılık

öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.



ÇSGB

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

1.6. Öncelikli Risk Grupları

DHMI'nın hizmet alımı yaptığı yükleniciler ile terminal işletmecisinin hizmet aldığı alt işverenler tarafından çalıştırılan işçiler öncelikli risk grubu olarak belirlenmiştir.

1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri

Havalimanlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında uygulanmıştır.

1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu

Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinde yapılacak programlı teftişler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na istinaden çıkarılan ve 19/12/2012 tarih ve 28502 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğine göre 2 sıra nolu "gıda", 10 sıra nolu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar", 15 sıra nolu "taşımacılık", 19 sıra nolu "savunma ve güvenlik", 20 sıra nolu "genel işler" işkolundaki işyerlerinde teftiş faaliyetleri yürütülmüştür.

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

1.9.1. Alan Hakkında Genel Bilgiler

Havalimanları, iniş ve kalkış pistleri, uçak park yerleri, bakım tamir ve kontrol atölyeleri, uçuş yardımcı sistemlerinin bulunduğu tesisler ve uçak yerdeyken yolcuların hareketlerine ve eşyalarının taşınmasına, gümrük işlemlerinin yapılarak, alışveriş ihtiyaçlarının karşılanmasına, hatta yerleşim merkezleri ile terminal arasında yolcuların taşınmasına yarayan tesislerin tamamı olarak ifade edilebilir. Ayrıca havalimanları, havayolu şirketleri, havaalanı işletmesi ve gümrük kuruluşları, uçağa binecek yolcular için bilet satış ve denetim gişeleri ile milletlerarası uçuşlar için pasaport kontrol büroları, büfeler ve gümrüksüz satış yapan (free-shop) mağazalar gibi hizmetleri de sağlarlar.

Programlı teftiş kapsamına alınan Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerindeki havalimanları günlük yolcu trafiğinin yoğun olduğu ve uluslararası uçuşların yapıldığı havalimanlarıdır. Programlı teftiş kapsamında denetime alınan Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya Havalimanlarındaki iç ve dış hatlarda seyahat edilen yıllık toplam yolcu sayılarına bakacak olursak; Ankara Esenboğa Havalimanı yıllık 9 milyon 273 bin yolcu, İstanbul Atatürk Havalimanında yıllık 45 milyon yolcu, İzmir Adnan Menderes Havalimanında yıllık 9 milyon 355 bin yolcu ve Antalya Havalimanında iç ve dış hatta toplam 25 milyon yolcu seyahat etmektedir.

1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Ülkemizde sivil havacılık konusunda politika belirleme, uygulama ve denetleme görevi Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından, havalimanları işletmeciliği ise yine aynı bakanlığın ilgili kuruluş olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi



Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Havalimanı işletmecisi kuruluş, havalimanı sınırları içerisinde yürütülen tüm faaliyetlerde ve meydana gelen olaylarda diğer kamu kurum ve kuruluşları ile de işbirliği yapmak suretiyle koordinatör ve denetleyici olarak faaliyet göstermektedir.

Ülkemizdeki havalimanlarından İstanbul-Atatürk Havalimanı İç-Dış Hatlar Term. Binası Katlı Otopark ve Genel Havacılık Terminali, Ankara-Esenboğa Havalimanı İç-Dış Hatlar Terminal Binası, İzmir-Adnan Menderes Havalimanı İç-Dış Hatlar Terminal Binası ve Antalya Havalimanı İç-Dış Hatlar Terminal Binası İşletmesi çeşitli sözleşmeler ile sermaye şirketlerine devredilmiştir.

Böylelikle havalimanlarında yürütülen faaliyetler bakımından havalimanı işletmecisi kuruluşun (D.H.M.İ.) yanında ikinci büyük yapı olarak terminal işletmecisi kuruluş öne çıkmıştır.

Terminal işletmecisi kuruluş, sözleşmesi kapsamında işletmesi kendisine devredilen terminallerin işletilmesinden sorumludur. Terminal işletmesi içerisinde yürütülen faaliyetlerini kendi personelinin yanında hizmet alımı yolu ile de gördürmekte ayrıca kiralama suretiyle terminal içerisindeki diğer işyerlerini de kiraya vermektedir.

D.H.M.İ. ile hizmet alımı yaptığı yükleniciler arasında, D.H.M.İ. ile terminal işletmecisi arasında, terminal işletmecisinin hizmet aldığı firmalar ile arasında, hava taşımacılığı yapan kuruluşlarla, yer hizmetleri, ikram servis kuruluşları, yakıt ikmal kuruluşları, hat bakım kuruluşları arasında, terminal işletmesi içerisinde faaliyet gösteren diğer ticari işletmelerin kendi aralarında olmak üzere karmaşık bir ilişkiler ağı mevcuttur.

1.9.2.1.D.H.M.İ. Genel Müdürlüğü Havalimanı Başmüdürlüğü Tarafından Yürütülen İşler:

DHMI ana statüsü ile belirlenen amaç ve faaliyet konuları dahilinde havalimanı işletmeciliği işini 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel ve 399 sayılı KHK ya tabi sözleşmeli personel ile yürütülmektedir. Bunun yanında Başmüdürlük bünyesindeki bazı hizmetlerin ise satın alma yolu ile gördürüldüğü tespit edilmiştir. Satınalma yolu ile gördürülen hizmetler personel taşıma işi, temizlik işi ve teknik destek hizmetleri'dir.

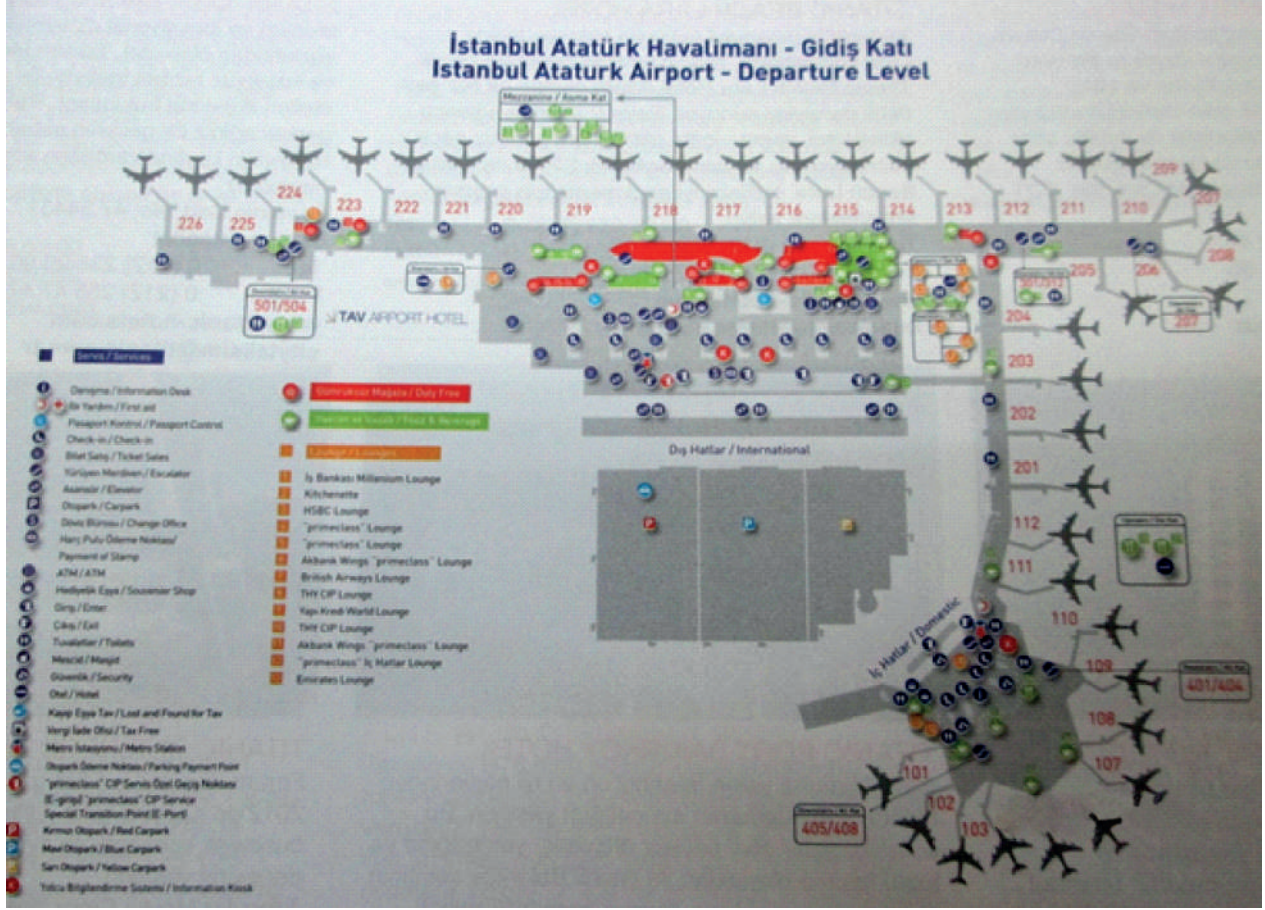
1.9.2.2.Terminal İşletmesi:

D.H.M.İ. Genel Müdürlüğü ile şirketlerin yapmış oldukları kira sözleşmesine istinaden ilgili şirketler her türlü sistem, cihaz, tefriş malzemeleri ve donanımı ile birlikte kiralınması, kiralama (işletme) dönemi içerisinde tesislerin uluslararası norm ve standartlarda işletilmesi, güvenliğin sağlanması, bakım, periyodik bakım ve onarımlarının yapılması, kiralama dönemi sonunda tesisin ve tesisin tüm sistem ve cihazları ile demirbaş malzemelerinin bakımlı, kullanılabilir durumda mal sahibi idareye her türlü borç ve taahhütten ari olarak devri işi yüklenilmiştir.

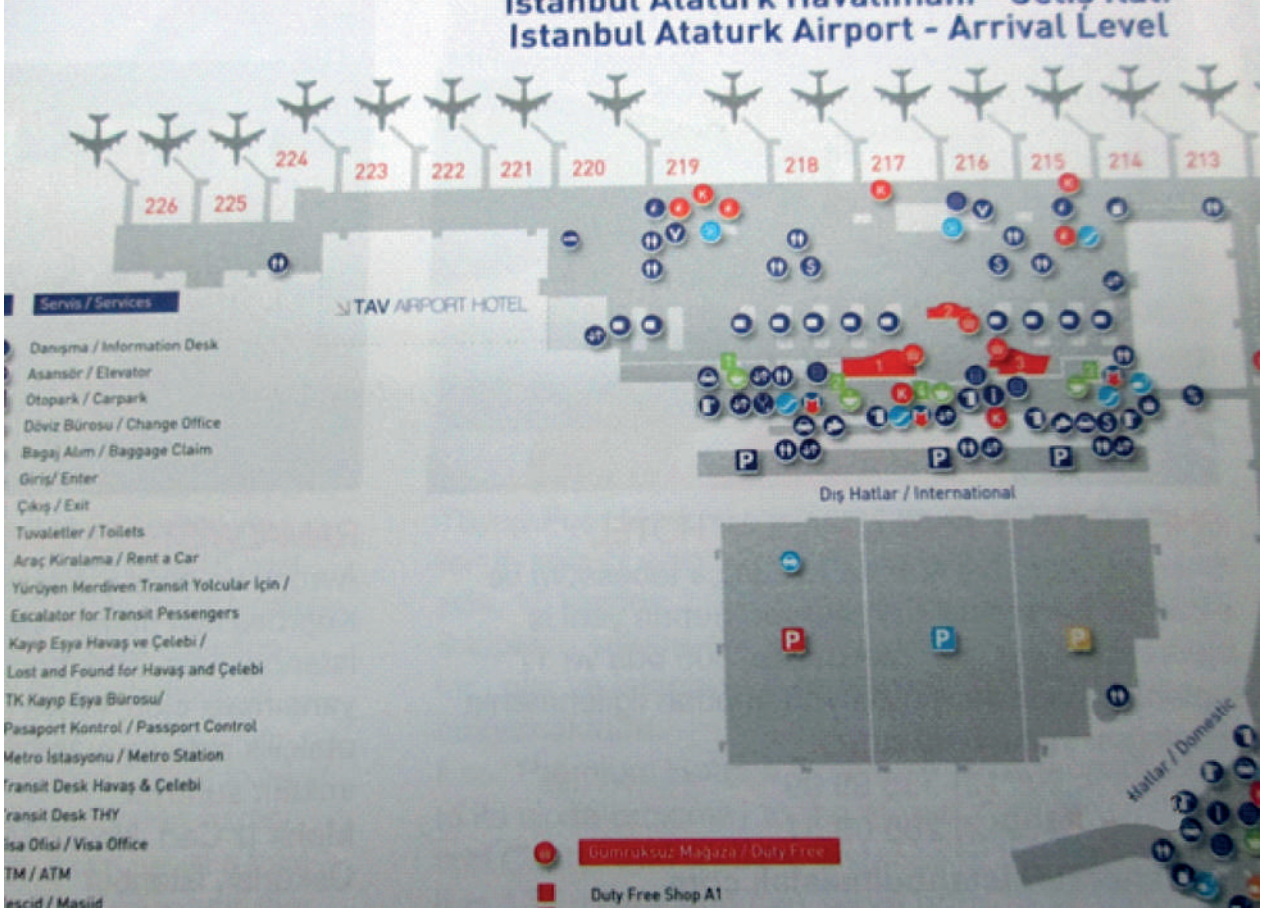


ÇSGB

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



Resim 1.1- Terminal Binası



Resim 1.2- Terminal Binası

D.H.M.İ. Genel Müdürlüğü Havaalanları Terminal Hizmetleri Yönergesinin 17 nci maddesine göre; Terminal hizmetlerinin kapsamı genel olarak aşağıdaki hizmetlerden oluşmaktadır:

- Genel Hizmet Organizasyonu
- İdari Hizmetler
- Teknik Hizmetler/Sistemler
- Sosyal Hizmetler
- Özel Güvenlik Hizmetleri
- Diğer Hizmetler



Resim 1.3- Esenboğa Terminali

1.9.2.3. Terminal İşletmecisinin Hizmet Alımı Suretiyle Gördüğü İşler:

Terminal işletmeciliği işini üstlenen şirketler yukarıda sayılan işlerden özellikle yönetim, koordinasyon, denetim gibi işleri ve diğer bazı işleri (Ör: Uçuş bilgi, kontuar tahsis, köprü operatörü, santral memurluğu, danışma, elektrik, bina ve makine sistemlerinin bakımı işleri vs.) doğrudan kendi personeli ile yerine getirirken aşağıda sayılan işlerin ise genel olarak hizmet alımı yolu ile yerine getirdiği belirlenmiştir.

- Temizlik ve Bagaj Arabaları Organizasyonu İşleri
- Zararlılarla Mücadele ve İlaçlama İşleri
- Peyzaj İşleri
- Yemekhane Hizmetleri
- Personel Taşıma İşleri
- Atık Taşıma ve Bertaraf İşleri
- Güvenlik Hizmetleri



1.9.2.4.Yer Hizmetleri:

2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununun “Yer Hizmetleri” başlıklı 44 üncü maddesi gereğince Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, havaalanlarında, yolcu ve yük trafiğinin ve her türlü hizmetlerin çağdaş sivil havacılık ilkelerine ve ülke çıkarlarına uygun bir biçimde yürütülmesi amacı ile gereken önlemleri almaya veya aldırmaya yetkilidir. Anılan maddeye dayanılarak havaalanları, yer hizmetlerinin uluslararası seviyede yapılmasını sağlamak, uygulanacak usul ve esasları düzenlemek için çıkarılan Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliğinde yer hizmeti türleri;

- Temsil
- Yolcu Trafik
- Yük Kontrolü ve Haberleşme
- Ramp, kargo ve posta, uçak temizlik, birim yükleme gereçlerinin kontrolü
- Uçak hat bakım, yakıt ve yağ
- Uçuş Operasyon
- Ulaşım
- İkrım Servis
- Gözetim ve Yönetim
- Uçak Özel Güvenlik Hizmet ve Denetimi

şeklinde gruplandırılmıştır.

Söz konusu yönetmeliğe göre; havaalanlarında yukarıda türleri sayılan yer hizmetlerinin yerine getirilmesi için çalışma ruhsatı alınması zorunludur. Çalışma ruhsatları verilen hizmetin türüne göre A, B ve C grubu çalışma ruhsatı olarak sınıflandırılmıştır.

Havalimanlarında uygulanmakta olan yer hizmetlerini sınıflandıracak olursak;

1.9.2.4.1.Yolcu Trafik, Ramp ve Uçuş Operasyon, Yük Kontrol ve Haberleşme Hizmetleri:

Yolcu trafik hizmetleri: Yolcunun bilet ve bagaj işlemlerini yapma işidir. Yolcunun seyahatini gerçekleştirmek için uçağın kalkış saatinden belli bir süre önce havaalanına gelerek bilet ve bagaj kabulü yaptırmaya sırasındaki işlemlerin tümüne Check-in denir. Biletini satın almış müşterilere check-in kontuarında biletleri alınarak yer numarası verilir. Bagajları alınır, bagajlar tartılarak gerekli işlemler yapılır. Yolcuya uçağın tipine, koltuk sayısına, bölümlerine ve yolcu bilet sınıfına göre koltuk tahsisi yapılır. Bileti kontrol edilen yolcuların bagajları tartılır, bagaj etiketleri yapıştırılır ve uçuş kartları verilir.



Resim 1.4- Yolcu Hizmetlerinden Bir Görünüm

Ramp Hizmetleri ve Uçuş Operasyon: Uçağın karşılanması ve park ettirilmesi, uçağın boşaltılması ve yüklenmesi, ekipman temini, jeneratör, ısıtma, soğutma ve uçağa itme araçlarının hizmetinin verilmesi, kabin iç ve dış temizliği, uçağa tuvalet ve su servisinin verilmesi, uçağın kötü hava koşullarında buzdan arındırılması ve buzlanmayı önleyici tedbirlerin alınması, uçak ve yolcu terminali arasında yolcu ve mürettebat taşımacılığı, palet, konteyner ve diğer birim yükleme ekipmanlarının muhafazasından oluşur.



Resim 1.5- Uçuşa Hazırlık İşlemleri

Yük Kontrol ve Haberleşme Hizmetleri: Uçak hizmet koordinasyonunun sağlanması, uçuş dökümanlarının hazırlanması ve dağıtımı (gümrük beyanı, yükleme formu, manifesto, hava raporu, uçuş planı v.b.), yük kontrolünün sağlanması, ağırlık ve denge hesaplarının yapılması, uçuş permi ve havalimanı slot başvuruları, yakıt ve ikram şirketleri ile koordinasyonun sağlanması işlerinden oluşur.



Resim1. 6- Uçuşa Hazırlık İşlemleri Körük

1.9.2.4.2.İkram Servis Hizmetleri

Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği'nin 10 uncu maddesine göre; ikram hizmetleri, ikram servis hizmetleri ve ikram üretim hizmetleri olarak ikiye ayırmıştır. Buna göre; "İkram Servis Hizmeti" ni; havaalanı sınırları içinde teşkilatlanmış olan yer hizmetleri kuruluşları, ikram servis hizmeti çalışma ruhsatına sahip kuruluşlar veya yerli hava taşıyıcıları (yabancı hava taşıyıcıları hariç), yapabilmektedirler. Havaalanı sınırları dışında üretilen ikram ürünlerinin hava araçlarına intikali, ancak, ikram servisi çalışma ruhsatına sahip kuruluşlarca yapılacaktır. İkram üretim hizmeti ise; özel hukuk tüzel kişileri ile yerli hava taşıyıcıları (yabancı hava taşıyıcıları hariç) tarafından yapılabilecektir.



ÇSGB

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



Resim 1.7- İkrım Servis Hizmetleri

1.9.2.4.3.Uçak Hat Bakım Hizmetleri:

Hat bakım işlemleri, hava aracının/hava aracı ekipmanının onaylanmış standartlara uygun olarak hangar ortamı gerektirmeyen görevler için; bakım, onarım, parça değişimi ve hasar giderme işlemleridir. Hat bakım şirketlerinin anlaşmalı oldukları havayolu operatörlerinden gelen bakım talepleri doğrultusunda operatörün haftalık uçuş tarifesi alınarak geliş gidiş saatleri ve yerde kalış süreleri göz önünde bulundurularak havalimanı içerisinde bulunan işyerlerinde yapılır. Motor, yağ, hidrolik akışkan servisi, yakıt servisi, buz çözme, uçuş öncesi denetlemeler ve günlük kontroller havayolu operatörlerinin önceden onaylanmış bakım programlarına göre uygulanır.

Günlük bakım esnasında ise sırasıyla kokpit ve kabin kontrolü yapılır, kokpit içerisindeki oksijen tüpünün limitlere uygunluğu kontrol edilir. Tuvaletler, su sistemleri, koltuklar, acil çıkış kapıları, kanatların kontrolü yapılır. Ön ve ana iniş takımlarının kontrolü yapılır. Herhangi bir akma, sızıntı varsa silinip temizlenir. Uçağın tekerleklerinin hava ayarları kontrol edilir. Eğer eksiklik varsa nitrojen doldurulur. Lastiklerde herhangi bir hasarlı durum varsa değiştirilir. Fren sistemleri kontrol edilir. Uçağın motor frenlerinin açık kalıp kalmadığının kontrolü yapılır. Motorların harici kontrolü yapılır, pervanelerin hasarlı olup olmadığı kontrol edilir. Motorların yağ seviyesi ölçülür, yağ servisi yapılır. Son olarak hava aracının harici kontrolü yapılır, motor kapaklarının, servis kapılarının kapalı ve kilitli olup olmadığı kontrol edilir. Son olarak da yapılan bütün işlemler yetkili personel tarafından imza ve mühür altına alınır.

Ticari hava taşımacılığında kullanılan her türlü sivil hava araçları ile ticari hava taşımacılığında kullanılmayan büyük hava araçlarına ve/veya komponentlere bakım yapmak için kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilere ait işletmelerin bakım kuruluşu olarak yetkilendirilmesi için sahip olması gereken nitelikleri ve faaliyetlerine ilişkin usul ve esaslar Onaylı Bakım Kuruluşları Yönetmeliğinde düzenlenmiş olup söz konusu yönetmeliğe göre yurt içinde hat bakımı veya komponent bakımı yapmak üzere SHGM tarafından yetkilendirilmiş bakım kuruluşlarının Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında çalışma ruhsatı almalarına gerek yoktur.



Resim 1.8- Uçak Bakım Hizmeti



Resim 1.9- Uçak Bakım Hizmeti



ÇSGB

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

1.9.2.4.4. Ticari Hava Taşımacılığı Hizmetleri:

Ticari hava taşımacılığı şirketleri hat bakım hizmetlerini, kendi bünyelerinde bulunan hat bakım birimlerinde kendi personelleriyle yerine getirmekte olan ve hat bakım hizmetleri ile yer hizmetlerinde teknik personel çalıştıran kuruluşlardır. Yerli hava taşıyıcıları, Yer Hizmetleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesinde belirtilen havaalanı yer hizmet türlerinin tamamını veya bir kısmını B grubu çalışma ruhsatı olarak kendileri için veya A grubu çalışma ruhsatı olarak bir başka hava taşıyıcısına yapmaya yetkilidirler. Yerli hava taşıyıcıları, A grubu çalışma ruhsatı aldıkları havaalanlarında, aynı ruhsatla kendilerine de yer hizmeti verebilirler.

16.06.2004/25494 tarih ve sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Ek-1’de yer alan Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelge’ye göre hava alanlarındaki uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri ağır ve tehlikeli işlerdendir.

İç ve dış hatlarda tarifeli veya tarifersiz seferlerle ücret karşılığında yolcu veya yük taşımak üzere kurulmuş veya kurulacak kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilere ait işletmelerin ticari hava taşımacılık faaliyetleri sırasında uyması gereken teknik, idari ve mali esaslar ile bu işletmelerde bulunacak yönetici ve teknik personelin nitelik ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esaslar Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Anılan Yönetmeliğe göre; ticari hava taşımacılığı faaliyetinde bulunmak üzere kurulmuş olan kuruluşların Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığından işletme ruhsatı alması zorunludur.

Ticari hava taşımacılığında kullanılan her türlü sivil hava araçları ile ticari hava taşımacılığında kullanılmayan büyük hava araçlarına ve/veya komponentlere bakım yapmak için kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilere ait işletmelerin bakım kuruluşu olarak yetkilendirilmesi için sahip olması gereken nitelikleri ve faaliyetlerine ilişkin usul ve esaslar ise Onaylı Bakım Kuruluşları Yönetmeliğinde düzenlenmiş olup söz konusu yönetmeliğe göre yurt içinde hat bakımı veya komponent bakımı yapmak üzere SHGM tarafından yetkilendirilmiş bakım kuruluşlarının Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında çalışma ruhsatı almalarına gerek yoktur.



Resim 1.10- Havayolu İle Yapılan Kargo İşi

1.9.2.4.5. Diğer Hizmet Kuruluşları:

Yukarıda sayılan konuları dışında faaliyet gösteren işyerleri aşağıdaki gibidir.

1.9.2.4.5.1.Yakıt İkmal Kuruluşları: Havalimanında uçak yakıtı sevkiyatı, depolanması ve uçaklara ikmal işlerini yerine getirmek üzere faaliyet gösteren kuruluşlar.



Resim 1.11- Uçak Yakıt Dolumu

1.9.2.4.5.2.Terminal İşletmesi İçerisinde Hizmet Veren Diğer İşyerleri: Terminal işletmesi içerisinde hediyelik eşya satışı, gümrüksüz mal satışı (duty free), restoran hizmetleri, taşımacılık şirketlerinin ofisleri, bilet satış ofisleri, banka, araç kiralama (rent a car) ofisleri, turizm şirketleri ofisleri, bijuteri, giyim eşyası satış, gıda maddeleri satış, kitap ve gazete satış, çiçek satış gibi farklı alanlarda faaliyet gösteren işyerleri mevcuttur.



Resim 1.12- Havalimanlarındaki Duty Free Shop

1.9.2.4.5.3. Terminal İşletmesi Dışarısında Hizmet Veren Diğer İşyerleri: Terminal işletmesinin dışında olmakla birlikte havalimanı sınırları içerisinde DHMİ'nden yer kiralamak suretiyle faaliyet gösteren işyerleri de mevcuttur. Çoğunlukla kargo taşıma ve toplama şirketleri bu şekilde çalışmaktadır.

1.9.3. İşyerlerine İlişkin Tanımlar

Havaalanı (airport/aerodrome): Bütünü ya da bir bölümü içinde hava araçlarının; iniş, kalkış ve yer hareketlerini gerçekleştirebilmeleri için karada veya suda oluşturulmuş, (bina, tesis ve teçhizatla donatılmış) tanımlanmış saha.

Havalimanı (airport): Uluslararası hava trafiği, geliş ve gidişlerine hizmet vermek amacıyla tesis edilmiş olup, gümrük, göçmenlik, halk sağlığı, hayvan ve bitki karantina işlemleri ve benzeri işlemlerin bünyesinde vakit kaybedilmeksizin yürütüldüğü havaalanıdır.

Havaalanı işletmecisi (airport operator): Havaalanı işletiminden sorumlu kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve özel tüzel kişiler.

Terminal (terminal): Yolcuların uçuş öncesi ve uçuş sonrası işlemleri yapılan, bünyesinde hava ulaştırma hizmeti ile ilgili kuruluş ve kolaylık tesislerini bulunduran bina veya binalar grubudur. Sivil hava ulaşımına açık havaalanlarında, havaalanı işletmecisi dışında yap-işlet-devret modeli, kiralama ve benzeri şekillerde SHT-33B Yönetmeliği hükümleri kapsamında, işletilmesi için havaalanı terminal işletme ruhsatı alınması zorunlu olan ve ticari olarak faaliyet gösteren işyeridir.



Terminal işletmecisi (terminal operator): Sivil hava ulaşımına açık havaalanlarında havaalanı işletmecisi dışında, yap-işlet-devret modeli vb. şekillerde terminal işletmeciliği yapan işletme.

Yer hizmetleri kuruluşu (ground handling company): Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği (SHY-22) hükümlerine uygun olarak havaalanlarında yer hizmetleri yapmak üzere çalışma ruhsatı alan özel hukuk tüzel kişiliği statüsündeki kuruluşlar.

Standart yer hizmetleri anlaşması (standard ground handling agreement): Yer hizmetleri kuruluşları ile hava taşıyıcıları arasında veya Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği'nde (SHY-22) yer alan özel yetkilere dayanılarak hava taşıyıcılarının kendi aralarında yapacakları standart anlaşma.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı (sıhhi işyerleri için): SHGM tarafından Sivil Hava Ulaşımına Açık Havaalanlarında yer alan Terminaller ile Sıhhi İşyerleri için İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik kapsamındaki sıhhi işyerlerinin açılıp faaliyet göstermesi için verilen izindir.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı (gayrisıhhi işyerleri için): SHGM tarafından Sivil Hava Ulaşımına Açık Havaalanlarında Yer Alan Gayrisıhhi İşyerleri için İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik kapsamındaki gayrisıhhi işyerlerinin açılıp faaliyet göstermesi için verilen izindir.

Hareket PAT (pist-apron-taksi yolu) sahası (movement area) (runway-apron-taxiway): Hava araçları ve bunların faaliyetleri ile ilgili araç ve gereçlerin hareket ve park edilmesinde kullanılan asfalt, beton ve toprak yapıdaki pist, apron ve taksi yolları ile yakın çevresi.

Inflight şirketi (inflight company): Uçak içi gümrüğe tabi malzeme satışını gerçekleştiren şirket.

Kabin ekibi (cabin crew): Bir uçuş görevinin yapılmasında kokpit ekibinin dışında, esas görev yeri hava aracının kabini olan ve işletmeci tarafından yolcu emniyetini ve gereksinimlerini karşılamak üzere gerekli temel ve tazeleme eğitimlerini alarak sertifikalandırılmış personeldir.

Kabin görevlisi (crew member): Uçuş esnasında, uçakla ilgili bir operasyon konusunda operatör tarafından görevlendirilmiş bir kişidir.

Kabin memuru: Uçuş görevinin icrasında, şirket talimatlarına uygun olarak yolcu emniyeti ve konforundan kaptan pilota ve kabin amirine karşı sorumlu olan, geçerli sertifikaya sahip personeldir.

Kokpit ekibi (cockpit crew): Hava aracının sevk ve idaresi ile kullanımından sorumlu ve ilgili otorite tarafından lisanslandırılmış gerekli olan asgari sayıdaki pilot/pilotlar ile varsa uçuş mühendisleridir.



ÇSGB

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

Meydan kontrol kulesi (aerodrome control tower): Havaalanı trafiğine hava trafik kontrol hizmeti vermek üzere oluşturulmuş birime denir.

Ramp hizmeti (ramp service): Ramp hizmeti apronda uçakların park ettirilmesi, yolcu, bagaj ve kargonun yüklenmesi, boşaltılması ve apronda ihtiyaç duyduğu diğer hizmetlerin (de/anti-icing, temiz su ikmal, foseptik, yolcu merdiveni, air starter, APU, uçak temizliği vb.) tamamını kapsar.

Seyrüsefer (navigation): Bir uçağın bir noktadan başka bir noktaya seyahati için verilen rehberlik.

Taksi (taxi): Uçağın yerde yaptığı hareket anlamındadır. Park yerinden kalkış koşusuna başlayana kadar olan kalkış taksi ve geliş taksi kavramlarını içine alan safhadır.

Taksiyolu (taxiway): Bir kara havaalanında hava araçlarının taksi yapmaları ve meydanın bir noktasını diğerine bağlamayı amaçlayan tanımlanmış yollar olup, aşağıdaki bölümlere ayrılır.

a) Hava aracı bekleme taksi yolu: Apronun bir parçası olup; hava aracına yalnızca bekleme imkânı tanınan bölüm.

b) Apron taksi yolu: Taksi yolları ağının bir parçası olup; hava aracının apronu kat etmesine imkân veren bölüm.

c) Hızlı taksi yolu: Pistle uygun bir açı ile bağlantısı olan ve iniş yapan hava aracının pisti en az işgal edecek şekilde yüksek bir hızda terk etme imkânı veren taksi yolu.

Apron taksi yolu (apron taxiway): Apron üzerinde, aprona geçiş için kullanılan taksi yolu sisteminin bir kısmı.

Arındırılmış (steril) alan (steril area): Hava alanlarında, yolcu ve kabin bagajlarının son kontrol edildiği nokta ile uçak arasında kalan bölge.

Check-in (check-in): Havaalanı terminallerinde, hava yolu veya yer hizmet kuruluşu görevlilerinin, yolcuların bilet, bagaj işlemi ve kontrollerini yapmaları.

Hangar (hangar): Havaalanında uçakların bakım ve onarımlarının yapılması veya muhafaza edilmesi amacıyla kullanılan genellikle büyük yapı binalar.

Yakıt hidrantı (fuel hydrant): Uçağa hızlı ve yüksek miktarda yakıt ikmal edebilmek üzere kurulmuş yer altı yakıt boru sistemi.

Trijenerasyon: Elektrik, ısıtma ve soğutmanın birlikte değerlendirildiği sistem.



High loader aracı (high loader): Özellikle palet ve konteyner'in uçaklara yüklenmesi ve indirilmesinde kullanılan yükselip/ alçalma ve yüklere hareket verebilme özellikleri ile donatılmış araç.

Hava aracı bakım alanı (aircraft maintenance area): Uçakların bakımı amacıyla havaalanı dahilinde tahsis olunmuş tüm yer, saha ve tesislerdir. Apronları, hangarları, bina ve atölyeleri, araç park yerlerini ve bunlara bağlanan yolları da kapsar.

Air starter aracı (air starter): Bazı uçakların motor ilk hareketi için gerekli olan yüksek basınçlı hava ihtiyacını karşılamak üzere imal edilmiş özel donanımlı araç.

Uçak itme/çekme aracı (tow-car): Uçakların itilmesi/çekilmesi işlerinde kullanılan özel donanımlı araç.

Akaryakıt hidrant aracı (dispenser): Apron üzerinde bulunan akaryakıt ikmal deposu ile irtibatlı bulunan yakıt pit'i/valfi ile uçak arasında yakıt dolum işlemini gerçekleştiren ve üzerinde pompa, sayaç, mikro filtre, dolum hortumları gibi donanımları bulunan araç.

2.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

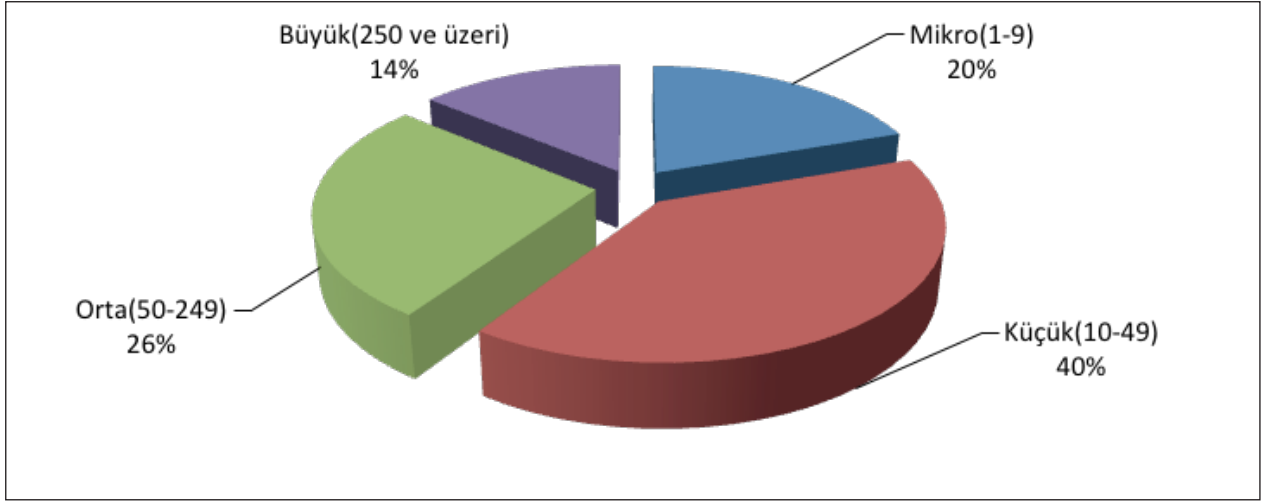
- 2.1.İşyerlerine İlişkin Tespitler
- 2.2.İşçilere İlişkin Tespitler
- 2.3.Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkla İlgili Tespitler

2.BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1.İşyerlerine İlişkin Tespitler

2.1.1.İşyeri Ölçekleri

Havaalanlarında teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçeklerine ilişkin dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

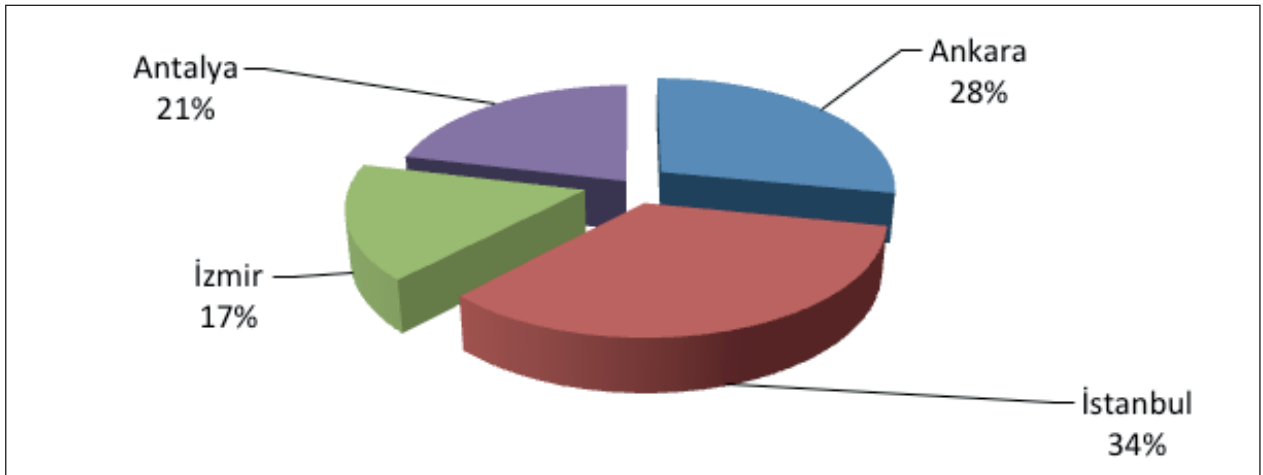


Şekil 2.1- Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri

Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinden 45 işyerinin mikro ölçekli(1-9), 91 işyerinin küçük ölçekli(10-49), 67 işyerinin orta ölçekli (50-249) , 32 işyerinin ise büyük ölçekli (250 ve üzeri) olduğu belirlenmiştir.

2.1.2.Kurulu Oldukları İller

Teftiş kapsamına alınan işyerlerinin sayıları aşağıdaki gibidir.



Şekil 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin Illere Göre Dağılımı

Programlı teftişler kapsamında 235 işyerinden 67 işyeri Ankara Esenboğa Havalimanında, 81 işyeri İstanbul Atatürk Havalimanında, 40 işyeri İzmir Adnan Menderes Havalimanında, 47 işyeri de Antalya Havalimanında yer almaktadır.

2.1.3. İşin niteliği

Programlı teftiş yapılan 235 işyerinin tamamında yapılan faaliyetler sürekli iş kapsamında olup, yazlık sezonun uzun olduğu, Antalya ve İzmir’de kurulu Havalimanlarında ki işyerlerinde mevsimlik ya da geçici iş niteliğinde çalışmaların da olduğu görülmüştür. Zira bu illerdeki havalimanlarında iş yoğunluğu mevsimsel olarak öne çıkmaktadır. Çoğunlukla ilkbahar ve sonbahar mevsimleri arasında çalışmalarda yoğunluk olduğu, (pik dönemler) kış aylarında ise, yoğunluğun azaldığı görülmektedir.

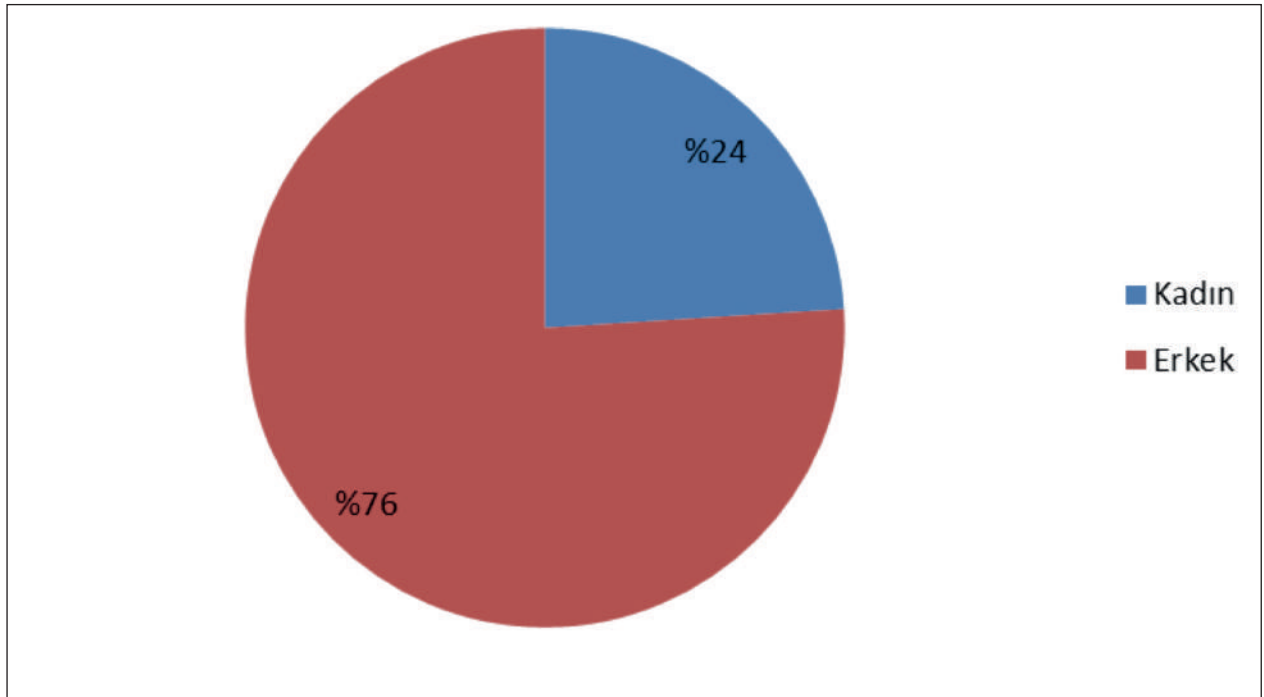
2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması:

Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinden 4 işyeri Ankarada, 3 işyeri İzmirde, 3 işyeride Antalyada olmak üzere toplam 10 işyerinde sendikal örgütlenme olduğu ve toplu iş sözleşmesi uygulamasının bulunduğu belirlenmiştir.

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

"İşveren bilgi formu" aracılığıyla tespit edilen bilgilerden biri de işçilerin cinsiyet itibarıyla nasıl bir dağılım gösterdiği. Bu dağılıma ilişkin grafik aşağıda yer almaktadır.



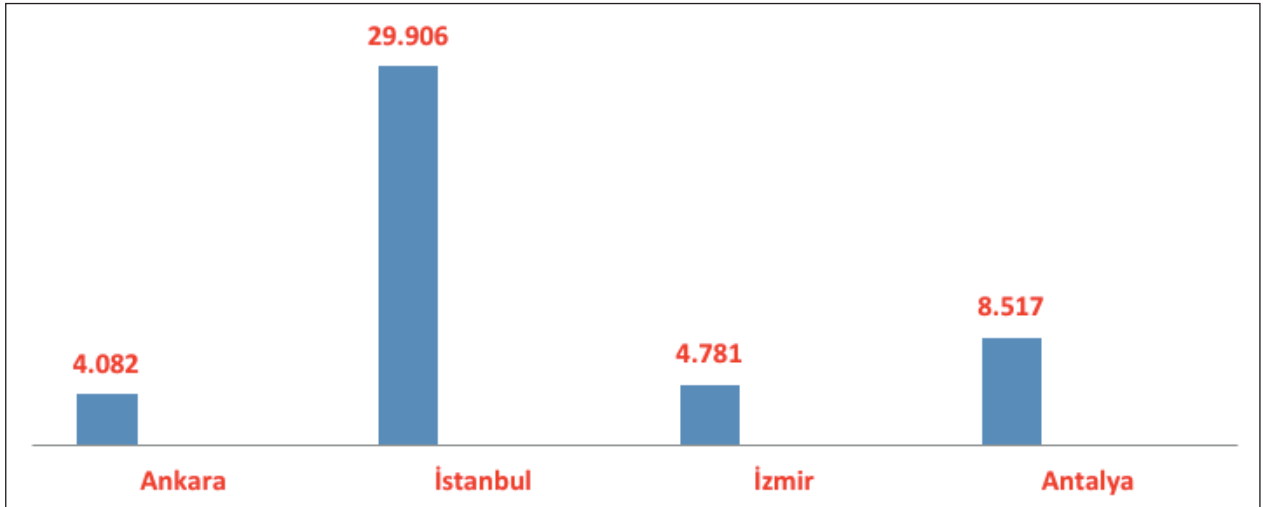
Şekil 2.3- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

İşyerlerinde çalışanların yaklaşık % 24'ü kadın (11.240), % 76'sı ise erkek (36.046) işçilerden oluşmaktadır. Kadın işçiler daha çok idari personel, büro elemanı, gözetim, yönetim ve güvenlik memuru unvanlarında istihdam edilmektedir. İşçilerin dağılımını gösterir tablo aşağıdaki gibidir.

	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi	-	-	-
Genç işçi	59	20	79
18 yaşını doldurmuş işçi	35337	11045	46382
Engelli işçi	615	169	784
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	35	6	41
Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu	-	-	-
Toplam	36.046	11.240	47.286

Tablo 2.1- İşçilerin Dağılımı

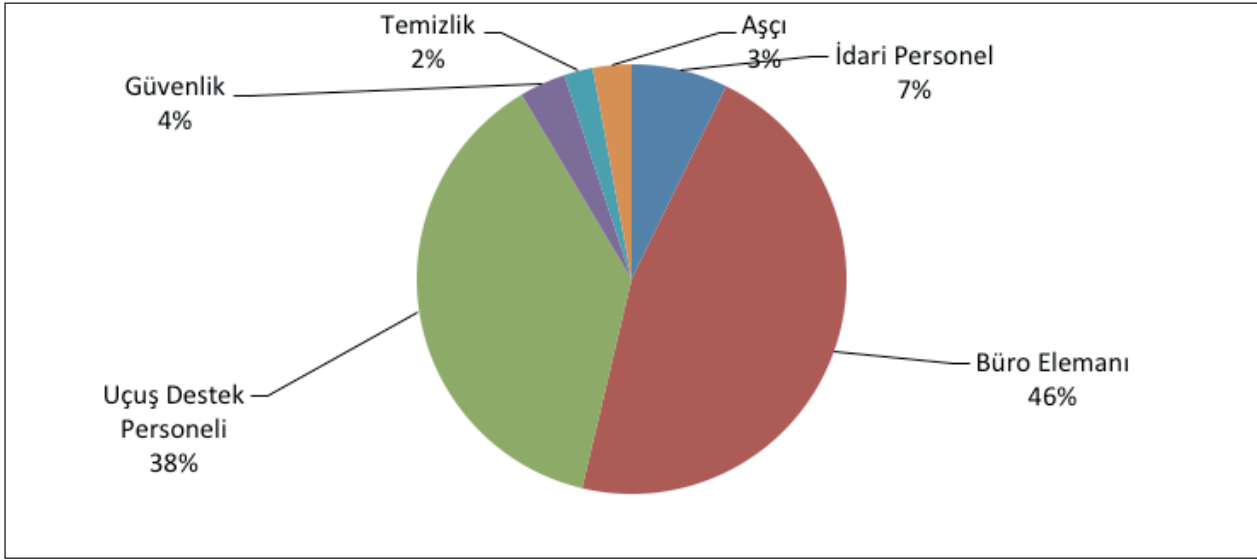
Programlı teftiş kapsamında Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinde yapılan denetimlerde çocuk işçi istihdamına ve çalışma izni olmayan yabancı uyruklu işçiye rastlanılmamıştır. Toplamda 79 genç işçiye, 46.382 on sekiz yaşını doldurmuş işçiye, 784 engelli işçiye ve 41 çalışma izni olan yabancı uyruklu işçiye rastlanılmıştır. İllere göre işçi sayısı aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 2.4- İşçi Sayıları

Programlı teftişler kapsamında Ankarada 4.082 işçiye, İstanbulda 29.906 işçiye, İzmirde 4.781 işçiye, Antalyada ise 8.517 işçiye, toplamda da 47.286 işçiye ulaşılmıştır.

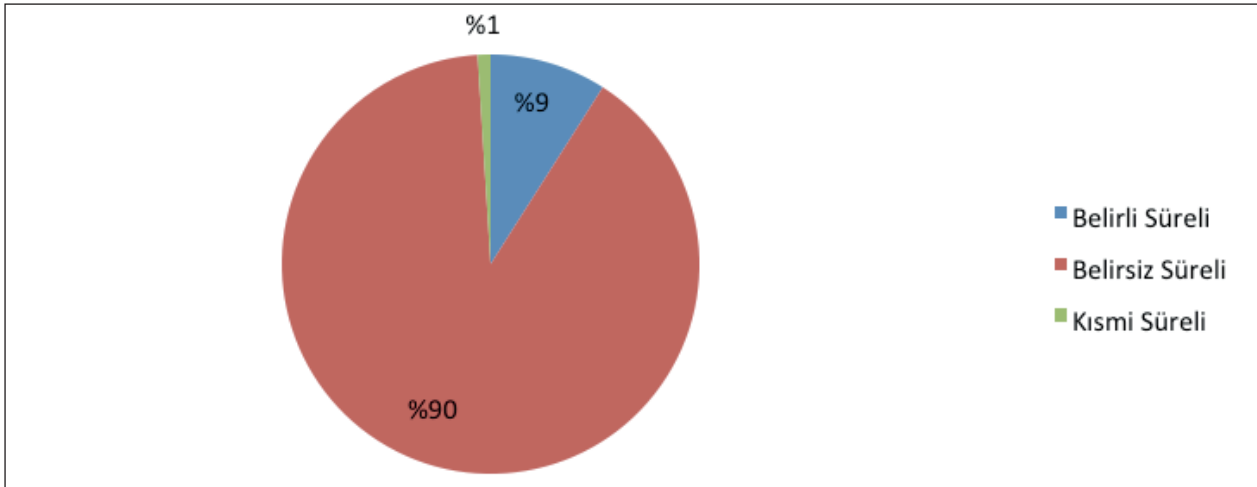
2.2.2. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı



Şekil 2.5- İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinde ulaşılan 47.286 işçinin % 46'sının büro elemanı, % 38'inin uçuş destek personeli, % 7'sinin idari personel, % 4'ünün güvenlik görevlisi olarak çalıştığı, % 5'inin ise diğer unvanlarda (temizlik, yemekhane, özel güvenlik, satış, şehir içi taşıma gibi) çalıştığı belirlenmiştir.

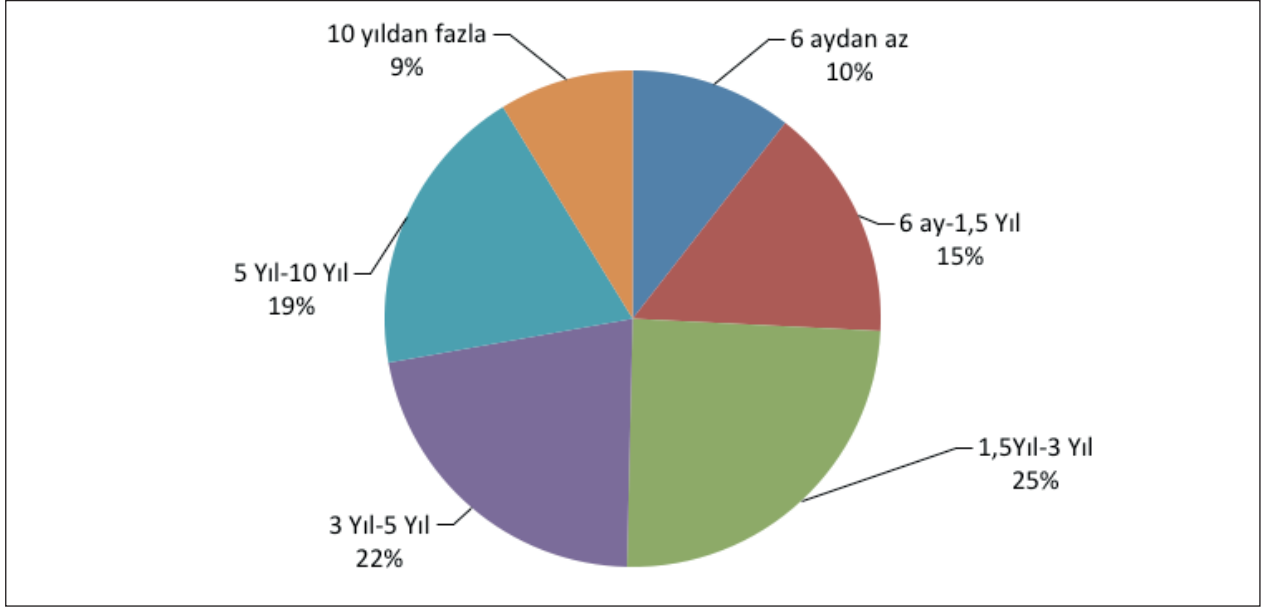
2.2.3. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı



Şekil 2.6- İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinde 47.286 işçinin % 90'ı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, % 9'u belirli süreli iş sözleşmesiyle, % 1'i de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır.

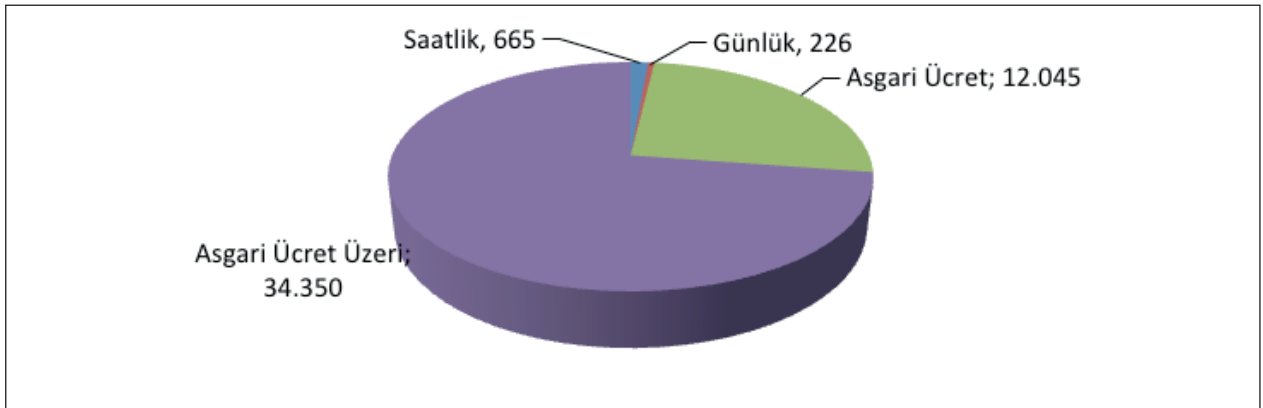
2.2.4. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı



Şekil 2.7- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinde 47.286 işçinin %10'unun altı aydan az kıdeminin olduğu, işçilerin kıdemlerinin büyük çoğunluğunun 1,5 yıl ile 3 yıl arasında olduğu (% 25) ve 10 yıldan fazla kıdemi olan işçilerin ise oranının % 9 olduğu belirlenmiştir.

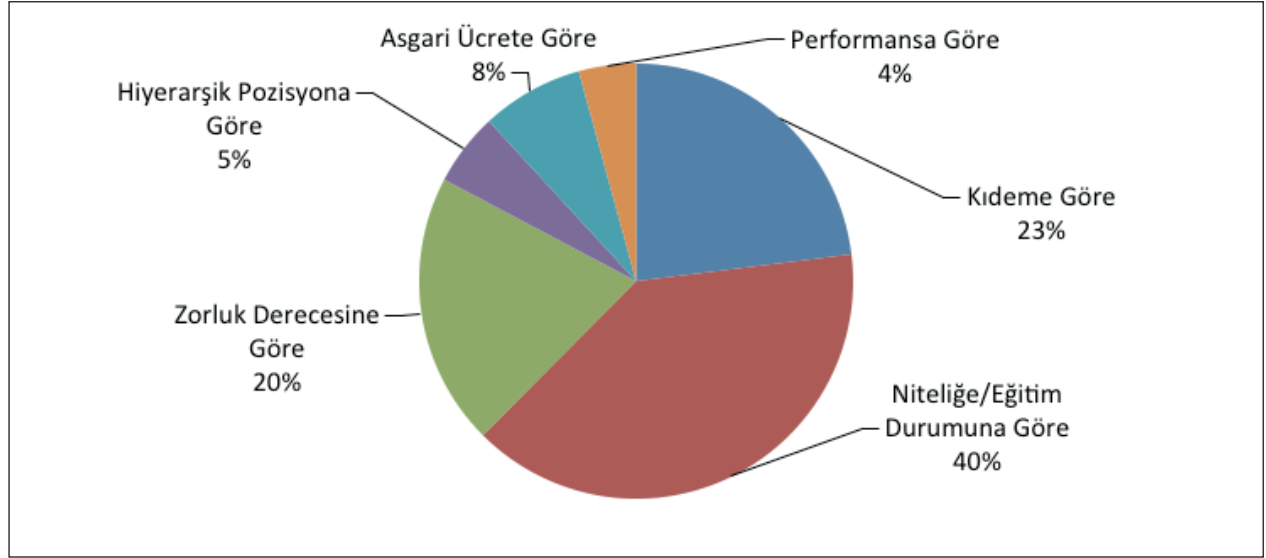
2.2.5. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



Şekil 2.8- İşçilerin Ücretlerinin Ödeme Sistemleri

Programlı teftişte ulaşılan 47.286 işçinin büyük çoğunluğuna asgari ücret üzeri bir ödeme yapıldığı anlaşılmıştır. Toplamda asgari ücret üzeri ödeme oranının % 72 olduğu, günlük ve saatlik ücret ödeme sisteminin ise % 2 olduğu anlaşılmıştır.

2.2.6. İşyerinde Ücretlerin Belirlenme Usulü



Şekil 2.9- İşyerinde Ücretin Belirlenme Usulü

İşçilerin hak etmiş oldukları ücretlerin; %40'ı işçilerin niteliğine/eğitim durumuna, % 23'ü kıdemine, % 20'si zorluk derecesine, % 8'i asgari ücrete, % 5'i hiyerarşik pozisyona, % 4'ü performansa göre belirlendiği görülmektedir.

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

2.3.1.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Teftiş programı kapsamında 10 ilde 280 işyerinde yapılan teftişler sonucunda tespit edilen mevzuat ihlalleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İhlal Edilen Kanun	İhlal Maddesi	İhlali Yapan İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
4857	3	1	27
4857	5	4	20
4857	8	20	2.930



4857	11	4	2.272
4857	28	45	3.542
4857	30	37	8.135
4857	32	17	5.234
4857	37	59	5.346
4857	38	1	3
4857	41	69	17.546
4857	44	26	5.160
4857	46	17	2.279
4857	47	47	4.953
4857	53	57	8.877
4857	54	31	3.214
4857	56	98	17.364
4857	57	21	2.246
4857	60	6	366
4857	62	1	3
4857	63	41	8.123
4857	67	3	60
4857	68	2	30
4857	69	44	8.104
4857	75	6	89
4857	76	25	765
4857	92	1	144

Tablo 2.2- Mevzuat ihlalleri



2.3.2.Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

- 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin (fazla çalışmalara ilişkin ücretlerin ödenmemesi, yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırılması, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayının alınmaması ve fazla çalışma sürelerini gösteren belgenin düzenlenmemesi) 69 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 6 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %91'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesinin (iş sözleşmesinin düzenlenmemesi veya işçiye 2 ay içinde iş sözleşmesinin içeriğini gösteren belgenin yazılı olarak verilmemesi) 20 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 37 nci maddesinin (ücret hesap pusulasının düzenlenmemesi) 59 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 1 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %98'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 28 inci maddesinin (çalışma koşullarını gösteren belgenin verilmesi) 45 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 4 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %91'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin (çalışma süreleri ve bunlara dair yönetmelik hükümlerine uymamak) 41 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 16 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %61'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinin (engelli nisabına aykırılık) 37 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 2 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %94,5'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin (çalışma sürelerine dair yönetmelik hükümlerine uymamak, en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırmak, posta listelerinin ve sağlık listelerinin verilmemesi ile gece ve gündüz postalarının değiştirilmemesi) 25 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 5 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %80'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin (ücretin kasten ödenmemesi, eksik ödenmesi veya ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaması) 17 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 9 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %47'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesinin (çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçinin yazılı onayının alınmaması) 26 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftişin sonun-



da belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 46 nci maddesinin (yedi günlük zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme izni verilmemesi veya çalışılan hafta tatili günü için zamlı ücretin ödenmemesi) 17 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesinin (işçilerin çalışmış oldukları genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmemesi) 47 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 60 ıncı maddesinin (yıllık izin kullandırmamak veya eksik kullandırmak) 6 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş süresi içerisinde 4 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %33'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 56 ıncı maddesinin (yıllık ücretli izinlerin yasaya aykırı şekilde bölünerek kullanılması) 98 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş sonunda 92 işyerinin bu ihlali düzelttiği, 6 işyerinin ise aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %94'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 54 üncü maddesinin (yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uyulmadığı) 31 işyerinde, 4857 sayılı İş Kanununun 57 inci maddesinin (yıllık izin ücretinin yasaya aykırı şekilde ödendiği veya eksik ödendiği) 21 işyerinde, 4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesinin (yıllık ücretli izin haklarının aykırı uygulandığı) ise 57 işyerinde ihlal edildiği görülmüştür. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinin (ara dinlenme süresine aykırılık) 2 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

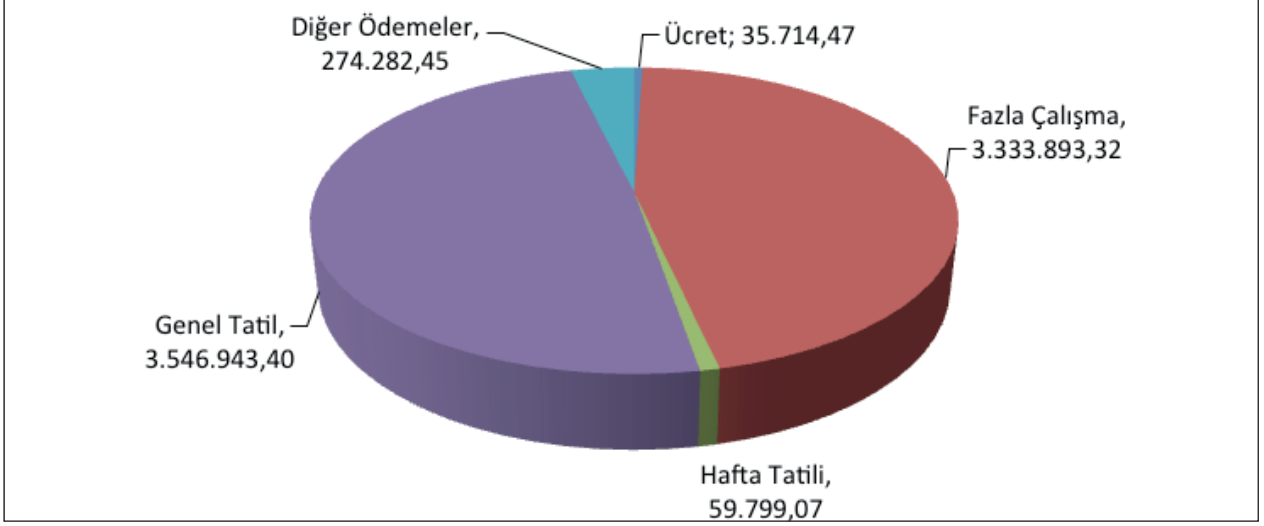
- 4857 sayılı İş Kanununun 67 nci maddesinin (çalışma saatlerinin duyurulmaması) 3 işyerinde ihlal edildiği görülmüştür. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin (gece 7,5 saatten fazla çalıştırma yapılması ve gece ve gündüz postalarının değiştirilmemesi) 44 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftiş sonunda 4 işyerinin aynı ihlali yapmaya devam ettiği belirlenmiş ve ilgili işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır. İhlalin giderilme oranı %91'dir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 75 inci maddesinin (işçi özlük dosyası düzenlememe) 6 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir. Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

- 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinin (eşit davranma ilkesine aykırılık) 4 işyerinde ihlal edildiği tespit edilmiştir Programlı teftişin sonunda belirtilen noksanlıklar ilgili işyerleri tarafından giderilmiştir. İhlalin giderilme oranı %100'dür.

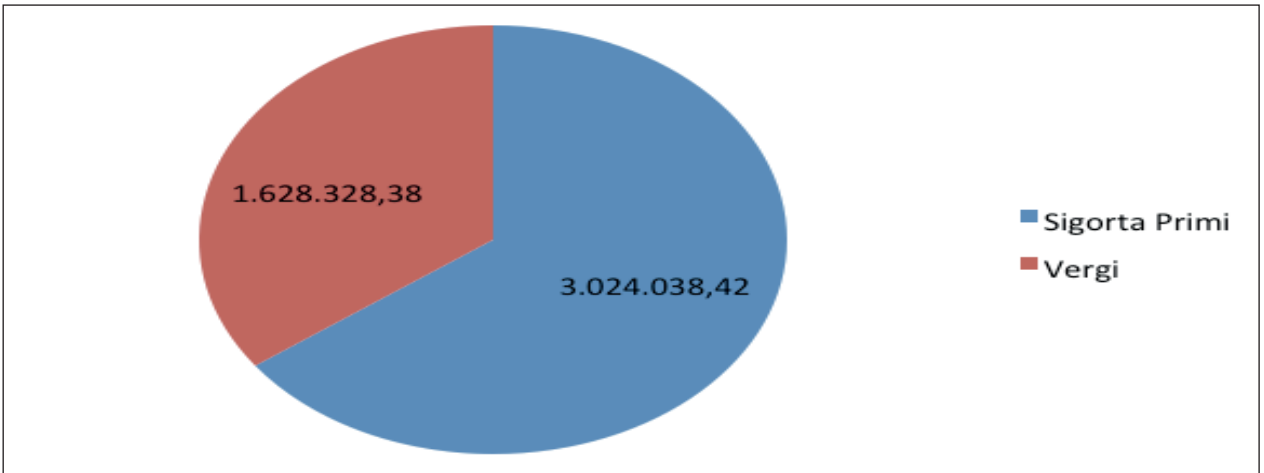
2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler



Şekil 2.10- İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

Programlı teftişler sonucunda işçilere net 7.250.632,24 TL ödeme yapılması sağlanmıştır. Bu ödemenin 3.546.943,40 TL'sini Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretler, 3.333.893,32 TL'sini fazla çalışma ücreti, 59.799,07 TL'sini hafta tatili ücreti, 35.714,47 TL'sini aylık ücret, 274.282,45 TL'sini de diğer ödemeler oluşturmaktadır.

2.3.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Şekil 2.11- İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

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

İşçilere yapılan ödemelerden 4.652.366,81 TL kamu geliri elde edilmiştir. Kamu gelirinin % 65'ini sigorta primleri (sosyal güvenlik primi ve işsizlik sigortası primi), % 35'inde vergiler (gelir vergisi ve damga vergisi) oluşturmaktadır.

2.3.2.3. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Programlı teftişin süreci içinde Ankarada 1 işyerinde 28 işçinin, İstanbulda 4 işyerinde 164 işçinin, Antalyada ise 1 işyerinde 8 işçinin fiili ücretleri ile kaydi ücretleri arasında toplam 102.880,74 TL iyileştirme sağlanmıştır.

2.3.3.Giderilmeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1.İdari Para Cezaları

4857 sayılı İş Kanununa göre uygulanan idari para cezaları aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Madde No.	Ceza Maddesi	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İ.P.C.
37	102/b	1	10	485
56	103	6	59	1.422
60	103	4	136	31.232
69	104	4	193	5.172
76	104	5	322	6.462
63	104	16	4.261	20.688
68	104	2	1.188	2.586
41	102/c	6	22	47.013
32	102/a	9	5.047	673.4706
92/2	107/a	1	11	11.721
30	101	2	19	564.484
28	99/c	4	35	4.130
73	104	1	25	1.293
Genel Toplam				1.371.097

Tablo 2.3- 4857 sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları



Programlı teftiş sonunda toplam 1.371.097 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.3.3. Suç Duyuruları ve İhbarlar

Havalimanlarında yapılan teftişlerde, mevzuata aykırı davranışında ısrara eden işverenlere idari para cezası uygulanmış ve konunun tarafı kurum ve kuruluşlara durumla ilgili olarak suç duyurusu ve ihbarlarda bulunulmuştur. Yapılan suç duyurusu ve ihbarların dağılımı aşağıdaki gibidir:

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde Numarası	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
SGK	5510/79-80,	Fazla çalışma ücreti, sigortalılık, eksik ücret, işyeri tescilini yaptırmamak	8	165
Maliye	VUK 359 4857/41 ve 47	Fazla çalışma ve genel tatil ücretinin ödenmemesi	4	1.184
Belediye	394 sayılı Hafta Tatili Kanunu (2. ve 5. Madde)	Hafta tatili kullanılmaması	3	73

Tablo 2.4- Suç Duyurusu ve İhbarlar

3.BÖLÜM

TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

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

3.BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

3.1.Eğitim Faaliyetleri

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



Resim 3.1- Teftiş Sırasında Eğitime Alınan Çalışanlar



Resim 3.2- Eğitim ve İnceleme Gezisi.



Resim 3.3- Eğitim Faaliyetleri



Resim 3.4- Eğitim Faaliyetleri

Eğitim konuları genel olarak; 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile bu günlere ilişkin ücretler, kadın işçilere yönelik özel düzenlemeler, yıllık ücretli izinler, bilhassa işverenlere psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili uyarılar, kayıt dışı istihdam, iş kazaları, nedenleri ve işverene iş kazalarının maliyeti, çocuk ve genç işçi çalıştırma koşulları, işyerinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılığın önlenmesi, kıdem tazminatı konuları seçilmiştir.

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Kurumlar arası işbirliği, teftiş öncesi ve teftiş sürecinde illerde Valilikler, Bakanlığımız ilgili İl Müdürlükleri, ilgili kamu kuruluşları, mesleki kuruluşlar, Sendikalar, Sanayi ve Ticaret Odaları, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası ve diğer kamu kuruluşları ziyaret edilmiş, programlı teftişin amaç ve gerekçeleri hakkında bilgiler verilmiş, teftiş sürecinde bu kurumların destek olması istenilmiştir.

Havalimanlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında, işverenler ve sosyal taraflar ile kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlamak ve iş teftiş sisteminin tanıtımına katkıda bulunmak amacıyla bilgilendirme, tanıtım ve duyarlılaştırma toplantıları yapılmıştır.



Resim 3.4- Programlı Teftişlerin Genel Tanıtım Toplantısı



Resim 3.5- Programlı Teftişlerin Genel Tanıtım Toplantısı Toplantısı



ÇSGB

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



Resim 3.6- Türk Hava Yolları Genel Müdürü ile Programlı Teftişler Hakkında Yapılan Görüşme

3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği

Kamuoyu duyarlılığı yaratma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, sektörün çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını taraflarla paylaşma amacıyla basın-yayın organlarıyla işbirliği önemsenmiş ve bu doğrultuda aşağıdaki haberler yayınlanmıştır.

Programlı Teftişlerin kapanış toplantısı ile ilgili basında çıkan haberler ve fotoğraflar:



ÇALIŞMA BAKANLIĞI DENETİMİ BAŞARIYLA TAMAMLANDI



Resim 3.7- Basında Çıkan Haberler

“ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun İstanbul Atatürk Havalimanı denetimi başarıyla tamamlandı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, havalimanları işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefiyle İstanbul Atatürk Havalimanı'nda 13 Mart-28 Haziran tarihleri arasında bir teftiş gerçekleştirdi. TAV Havalimanları Dış İlişkiler Direktörü Mehmet Erdoğan, başarıyla tamamlanan teftiş kapsamında Atatürk Havalimanı'nda faaliyet gösteren tüm şirketlerin personel uygulamalarının ve çalışma mevzuatı uygunluklarının denetlediğini belirtti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından uygulanan program kapsamında İstanbul Atatürk, Ankara Esenboğa, İzmir Adnan Menderes ve Antalya havalimanları pilot uygulama alanı olarak seçildi. Cezalandırma yerine rehberlik esaslı yeni bir teftiş anlayışıyla oluşturulan programın sonucunda ortaya çıkacak raporlarla diğer havalimanlarının da denetimine dair bir program oluşturulacak.”

http://www.tavnewsport.com/TAV_1361/



ÇSGB

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

HABERFX

HABERDE EN ÖNDE!



Resim 3.8- Basında Çıkan Haberler

"Atatürk Havalimanı'nda İnsan Odaklı Teftiş

Faik KAPTAN/İSTANBUL,(DHA) ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerince "Havalimanları İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi" amaçlı olarak İstanbul Atatürk Havalimanı'nda 13 Mart günü başlayan teftişin son buldu. Bakanlık Başmüfettişi Bekir Satılmış, ilk kez ceza yöntemine dayalı bir teftiş yapmadıkların belirterek, insan odaklı bir teftiş yaptıkları için de çok olumlu sonuçlar aldıklarını söyledi...."

28 Haziran 2013 Cuma 12:14 - [30983] – HABERFX

<http://www.haberfx.net/ataturk-havalimani-nda-insan-odakli-teftis-resimler-30983-2/>



HABERFX **DHA**
HABERDE EN ÖNDE! DOĞAN HABER AJANSI
DOĞAN NEWS AGENCY



Atatürk Havalimanı'nda İnsan Odaklı Teftiş



Resim 3.9- Basında Çıkan Haberler

Faik KAPTAN/İSTANBUL,(DHA) ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettişlerince "Havalimanları İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi" amaçlı olarak İstanbul Atatürk Havalimanı'nda 13 mart günü başlayan teftişin son buldu. Bakanlık Başmüfettişi Bekir Satılmış, ilk kez ceza yöntemine dayalı bir teftiş yapmadıkların belirterek, insan odaklı bir teftiş yaptıkları için de çok olumlu sonuçlar aldıklarını söyledi....

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1.Sonuç
- 4.2.İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri
- 4.3.İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



ÇSGB

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

4.BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.Sonuç

Havalimanlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, öncelikli risk olarak belirlenen sorunların çözümlenmesi amacıyla Ankara, Antalya, İstanbul ve İzmir illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında yürütülmüştür. İşyerlerinde teftişe başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını arttırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiştir. Anılan faaliyetlere teftiş sürecinde de devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını arttırmak amacıyla yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla işbirliği yapılmıştır.

Yapılan teftişler sonucunda;

- Ankara, Antalya, İstanbul ve İzmir illerinde toplamda 235 işyerinin teftişi yapılmıştır. Programlı teftişi gerçekleştirilmiş işyerlerinde 36.046 erkek, 11.240 kadın olmak üzere toplam 47.286 işçiye ulaşılmıştır.
- İşyerlerinde çalışanların yaklaşık % 24'ü kadın (11.240), % 76'sı ise erkek (36.046) işçilerden oluşmaktadır. Kadın işçiler daha çok idari personel, büro elemanı, gözetim, yönetim ve güvenlik memuru unvanlarında istihdam edilmektedir.
- Programlı teftiş kapsamında denetimi yapılan 45 işyerinin mikro ölçekli (1-9), 91 işyerinin küçük ölçekli(10-49), 67 işyerinin orta ölçekli (50-249), 32 işyerinin ise büyük ölçekli (250 ve üzeri) olduğu belirlenmiştir.
- Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinde 47.286 işçinin %10'unun altı aydan az kıdeminin olduğu, işçilerin kıdemlerinin büyük çoğunluğunun 1,5 yıl ile 3 yıl arasında olduğu (% 25) ve 10 yıldan fazla kıdemi olan işçilerin ise oranının % 9 olduğu belirlenmiştir.
- Programlı teftiş kapsamında 235 işyerinde ulaşılan 47.286 işçinin % 46'sının büro elemanı, % 38'inin uçuş destek personeli, % 7'sinin idari personel, % 4'ünün güvenlik görevlisi olarak çalıştığı, % 5'inin ise diğer unvanlarda (temizlik, yemekhane, özel güvenlik, satış, şehir içi taşıma gibi) çalıştığı belirlenmiştir.
- Programlı teftişte ulaşılan 47.286 işçinin büyük çoğunluğuna asgari ücret üzeri bir ödeme yapıldığı anlaşılmıştır. Toplamda asgari ücret üzeri ödeme oranının % 72 olduğu, günlük ve saatlik ücret ödeme sisteminin ise % 2 olduğu anlaşılmıştır.



- İşçilerin hak etmiş oldukları ücretlerin; %40'ı işçilerin niteliğine/eğitim durumuna, % 23'ü kıdemine, % 20'si zorluk derecesine, % 8'i asgari ücrete, % 5'i hiyerarşik pozisyona, % 4'ü performansa göre belirlendiği görülmektedir.

- Programlı teftişler sonucunda işçilere net 7.250.632,24 TL ödeme yapılması sağlanmıştır. Bu ödemenin 3.546.943,40 TL'sini Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretler, 3.333.893,32 TL'sini fazla çalışma ücreti, 59.799,07 TL'sini hafta tatili ücreti, 35.714,47 TL'sini aylık ücret, 274.282 TL'sini de diğer ödemeler oluşturmaktadır.

- İşçilere yapılan ödemelerden 4.652.366,81 TL kamu geliri elde edilmiştir. Kamu gelirinin % 65'ini sigorta primleri (sosyal güvenlik primi ve işsizlik sigortası primi), % 35' inide vergiler (gelir vergisi ve damga vergisi) oluşturmaktadır.

- Programlı teftişin süreci içinde Ankarada 1 işyerinde 28 işçinin, İstanbulda 4 işyerinde 164 işçinin, Antalyada ise 1 işyerinde 8 işçinin fiili ücretleri ile kaydi ücretleri arasında toplam 102.880,74 TL iyileştirme sağlanmıştır.

- Suç duyurusu ve ihbarlarla ilgili olarak 8 işyerinin SGK'ya bildirim (sigortalılık, eksik ücret ödemesi, işyeri tescilini yapmama ve fazla çalışma ücretini ödememe), 4 işyerinin Maliye'ye bildirim (fazla çalışma ve genel tatil ücretini ödememe) ve 3 işyerinin de Belediye'ye bildirim (Hafta tatilini kullandırmama) yapılmıştır.

- Programlı teftiş sonunda toplam 1.371.097 TL idari para cezası uygulanmıştır.

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

Teftiş sürecinde işverenlerle yapılan görüşmelerde ve sektördeki kuruluşların müfettişliğimize sunduğu sorunlar;

- 4857 sayılı İş Kanununun sanayi sektörüne yönelik olduğu ve hizmet sektörüne tam anlamıyla uymadığı, bu nedenle hizmet sektörüne yönelik yeni bir Kanununun hazırlanması,

- Havacılık sektörünün yapısı gereği çalışma süreleri ve koşullarının farklılık göstermesi, 24 saatlik çalışmadan dolayı postalar halinde çalışma sisteminin uygulanmak durumunda olduğu, bu hususta sıkıntı yaşadıkları, yeni bir düzenleme yapılması,

- Uluslararası rekabetin yoğun olduğu havacılık sektöründe sorunların 4857 sayılı İş Kanunu ile çözülemeyeceği, dolayısıyla yasada değişiklik yapılması,



ÇSGB

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

- Asıl işveren ile alt işveren firmalarının birlikte denetlenmesi halinde haksız rekabetin önlenilebileceği ve teftişlerden sonuç alınabileceği,
- Yarım günlük genel tatillerin ya tam gün çalışma ya da tam gün tatil olarak düzenlenmesi, Başlıkları altında toplanmıştır.

4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1.Mevzuatla İlgili Önerileri

- 4857 sayılı İş Kanununun 4 üncü maddesindeki istisnalar arasında yer alan hava işlerinin, havacılık sektörünün gelişmesi ve sektördeki sorunların artması nedeni ile Basın ve Deniz İş Kanunu gibi ayrı bir kanun ile düzenlenmesi ya da istisnaların daraltılması gerekmektedir.

- Bazı yasa ihlallerinin cezai müeyyidesinin az olması (örneğin, çalışma süreleri, gece döneminde fazla çalışmanın düzenlendiği 63, 68, 69, 76 ncı maddeler ve ilgili yönetmelikler), işverenlerin kanun hükümlerine aykırı davranarak elde ettikleri yarar ile katlanmak zorunda kaldıkları ceza arasındaki oransızlık nedeniyle kanun hükümlerine aykırı davranmak işverenlerce tercih edilen bir yol olmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin cezaya katlanarak yasal olmayan uygulamalara devam ettikleri gözlemlenmiştir. Belirtilen idari para cezalarının, kademeli şekilde arttırılmasıyla ilgili yasa maddelerine uymayanların sayısının azalacağı düşünülmektedir.

- Puantaj kayıtları ve takip sisteminin yeniden müeyyideli olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin yedinci paragrafında "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." hükmü bulunmakla birlikte yıllık 270 saatin üzerinde fazla mesai yapılması ile ilgili herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Yapılan teftişlerin bazılarında yıllık fazla çalışma miktarının 270 saatin üzerinde olduğu görülmüştür. Çalışma saatlerinin yasal sürelerle çekilmesi konusunda, eleman artışından kaynaklı maliyet artışlarına yol açacağı ve bunun da diğer işverenler nezdinde haksız rekabete yol açacağı yolunda işverenlerden tepkiler alınmıştır. Fazla çalışma yapılması ve yıllık bazda 270 saati aşılması hususunda çalışanların da talebinin olduğu, denetim safhasında kanun maddeleri ve hükümleri hatırlatıldığında, çalışanlarında tepki göstererek fazla çalışma yapılmaya devam edilmesini talep ettikleri görülmüştür.

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



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

- Yapılan teftişlerde, 4857 sayılı İş Kanununun hafta tatili kullanılmasını düzenleyen 46 ncı maddesine aykırılığın yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Belirtilen madde hükmüne aykırılık ile ilgili olarak iş mevzuatında herhangi bir idari yaptırım bulunmamaktadır. Bu sebeple aykırılığın giderilmesinde yeterli başarı sağlanamamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili dinlenmesini düzenleyen 46 ncı maddesine uymayan işveren ve işveren vekilleri için idari yaptırımda bulunulabilmesi için gerekli mevzuat çalışması yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

4.3.2. Sektör ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İlgili Öneriler

- Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü'nün alt işverenlerinde yıllık ücretli izinleri işçinin işyerindeki kıdemi dikkate alınmaksızın her yıl 14 iş günü şeklinde ve 7, 8 günlük izinler gibi parçalar halinde izin kullandırıldığı tespit edilmiştir. Tüm yıllık ücretli izin kayıtları D.H.M.İ. tarafından tutulmakta ve yıllık ücretli izinler D.H.M.İ. tarafından uygun görülen tarihlerde kullandırılmaktadır. Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasında alt işverenlerin bir inisiyatifi söz konusu değildir. Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğüne 4857 sayılı İş Kanunu ilgili hükmünü hatırlatılması faydalı olacaktır.

- İş mevzuatına yönelik bir takım ihlallerin tespiti ile bu ihlallerin önlenmesi bakımından söz konusu mevzuatın yeniden gözden geçirilmesi uygun olacaktır. Özellikle iş mevzuatımızda yazılı bir takım kural ve hususların cezai yaptırımlarla desteklenmesi teftişin önleyiciliğini artıracaktır. Daha öncede belirtildiği üzere İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yer alan çalışma sürelerinin belgelenmesi ile İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğindeki fazla çalışmanın belgelenmesine yönelik düzenlemelerin cezai yaptırımlarla desteklenmesi gerekmektedir.

