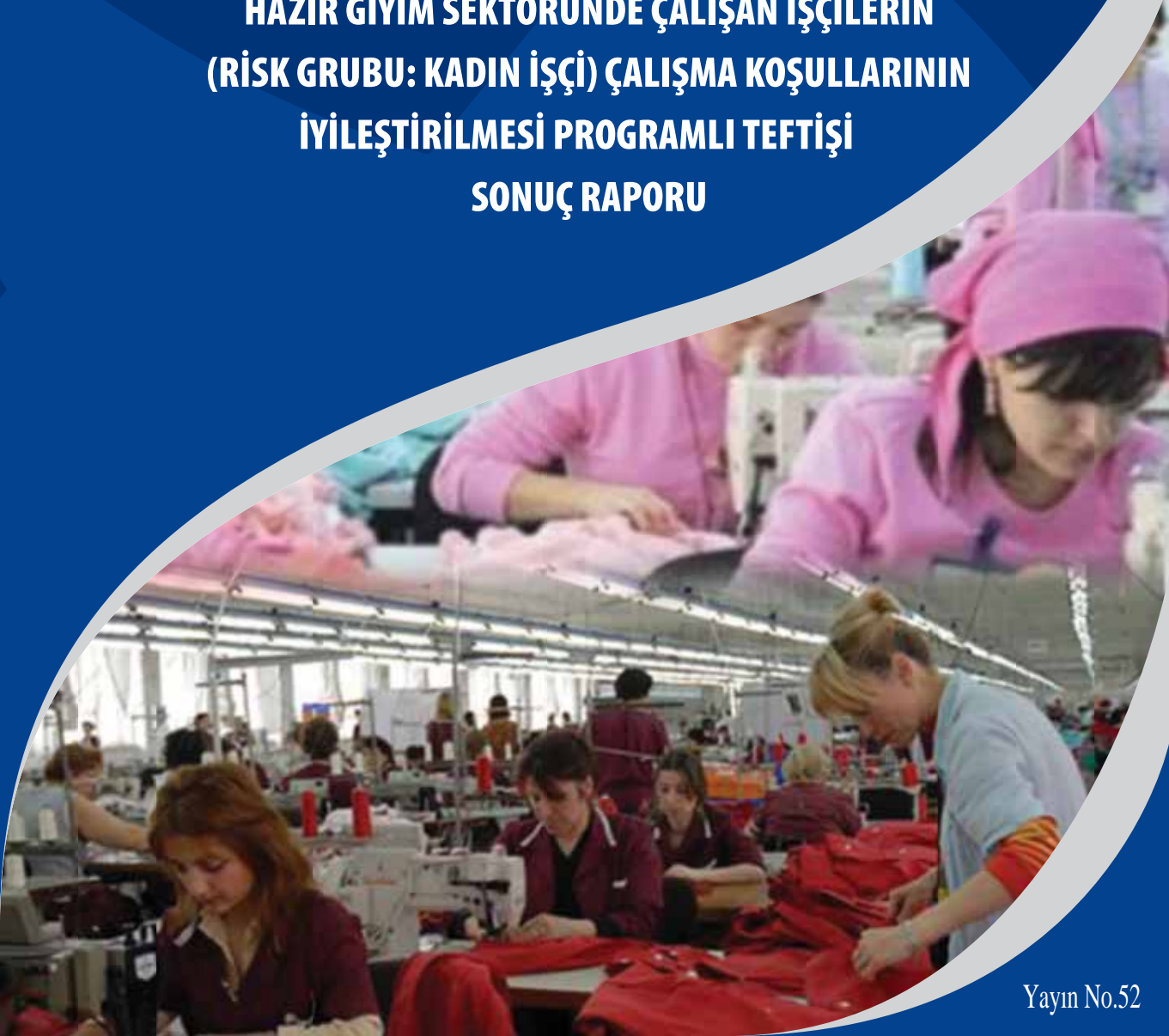




T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

**HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
(RİSK GRUBU: KADIN İŞÇİ) ÇALIŞMA KOŞULLARININ
İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI TEFTİŞİ
SONUÇ RAPORU**





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

**HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
(RİSK GRUBU: KADIN İŞÇİ) ÇALIŞMA KOŞULLARININ
İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI TEFTİŞİ
SONUÇ RAPORU**

2011/ARALIK
Ankara

ÖNSÖZ

Çalışma barışının sağlanması, işçi ve işveren arasında sağlıklı ve sürekli ilişkinin kurulması, toplumun diğer kesimleri açısından da son derece önemli olup, aynı zamanda ekonomik büyümenin ve toplum refahının yükselmesi için vazgeçilmez ön şarttır.

Sosyal devletin Anayasa'da belirtilen; çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak, verimliliğin ve toplam kalitenin artırılmasını sağlamak, haksız rekabeti, kayıt dışı çalışmayı önlemek, çalışmayı ve çalıştırmayı desteklemek gibi temel görevlerinin yerine getirilebilmesi, çalışma hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişini gerekli kılmaktadır.

Özellikle son yıllarda hızla artan teknolojik gelişmelerin çalışma ilişkilerinde meydana getirdiği değişiklikler, rekabeti ve verimliliği ön plana çıkararak, işbölümünün ve ihtisaslaşmanın önemini artırması, çalışma ilişkilerine bütüncül bir yaklaşımı zorunlu hale getirmektedir.

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, kayıtdışılık 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 "Teftiş Programları" yapmakta, yeni yaklaşım ve anlayışla sosyal tarafların etkin katılımını sağladığı denetim faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Her programlı denetim süreci sonunda "Genel Değerlendirme Raporu" hazırlanmaktadır.

Hazır giyim sektöründe "Ankara, Eskişehir, Denizli, Bursa, Malatya, Adıyaman, K.Maraş, G.Antep, Mersin ve Adana" gibi tekstil işyerlerinin yoğun olarak toplandığı illerde programlı denetimler yapılmıştır.

Gerçekleştirilen denetimlerin 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 getirilmiştir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığımız tarafından hazırlanan bu çalışmanın, işçilere, işverenlere ve tüm sosyal taraflara yararlı 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. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi
- 1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

İKİNCİ BÖLÜM

29

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. İşin Niteliği
 - 2.1.4. 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 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 İşçilerin Dağılımı
 - 2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçilerin Dağılımı

- 2.2.4. Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı
- 2.2.5. Kıdemlerine Göre İşçi Sayısının Dağılımı
- 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Yöntemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.8. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler
 - 2.3.2.2. Fıli Ücretlerin Kayıt Altına Alınması
 - 2.3.2.3. 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

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

64

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Sonuç
- 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri
 - 4.2.1. İşverenlerin iş teftişi ile ilgili görüşleri
 - 4.2.2. Sorunlar ve Öneriler
- 4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri
 - 4.3.1. Mevzuat ile ilgili öneriler
 - 4.3.2. İş teftişi ve diğer kurum/kuruluşlar ile ilgili öneriler

TABLORAR LİSTESİ

- Tablo 2.1- Teftiş Edilen İşyerlerinin İllere Göre Dağılımı
- Tablo 2.2- İşyeri Büyüklüklerine Göre İşçi Sayılarının Dağılımı
- Tablo 2.3- Teftiş Edilen İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı
- Tablo 2.4- Çırakların Tanıtımı
- Tablo 2.5- Stajyerlerin Tanıtımı
- Tablo 2.6- Hafta Tatili Kullanılması
- Tablo 2.7- İşçilerin Dağılımı
- Tablo 2.8- İş Sözleşme Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı
- Tablo 2.9- İşçi Nitelikleri Dağılımı
- Tablo 2.10- Kıdem Dağılımı
- Tablo 2.11- İşçilerin Temin Şekli
- Tablo 2.12- Mevzuat İhlallerinin İşyerlerine Göre Dağılımı
- Tablo 2.13- İşçilere Yapılan Ödemeler
- Tablo 2.14- Fıili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması
- Tablo 2.15- Kamu Alacağı
- Tablo 2.16- İdari Para Cezaları
- Tablo 3.1- İşveren-İşçi Eğitimleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil.1.1- İllere Göre İhracat Rakamları
- Şekil 1.2- Üretim Akım Şeması
- Şekil 1.3- Üretim Süreci
- Şekil 2.1- İşçilerin İllere Göre Dağılımı
- Şekil 2.2- İşyeri Büyüklüklerine Göre Çalışan İşçi Sayısının Dağılımı
- Şekil 2.3- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.4- Eğitim Durumu Dağılımı
- Şekil 2.5- İşle İlgili Eğitim Durumu
- Şekil 2.6- Kıdem Dağılımı
- Şekil 2.7- İşçi Temin Durumu
- Şekil 2.8- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılım
- Şekil 2.9- Ücret Dağılımı

Şekil 2.10- İşçilere Yapılan Ödemeler

Şekil 3.1- Eğitim Verilen Kadın İşçi Sayısı

RESİMLER LİSTESİ

- Resim 3.1- Eğitim Toplantısı
- Resim 3.2- Eğitim Toplantısı
- Resim 3.3- Eğitim Toplantısı
- Resim 3.4- Eğitim Toplantısı
- Resim 3.5- Eğitim Toplantısı
- Resim 3.6- Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyeti
- Resim 3.7- Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyeti
- Resim 3.8- Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.9- Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.10- Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.11- 03.06.2011, Bursa Meydan Gazetesi
- Resim 3.12- 05 Ekim 2011, Adıyaman Yeni Yol Gazetesi
- Resim 3.13- 07.07.2011, Denizli Kent Gündemi Gazetesi
- Resim 3.14- 02.06.2011, Bursa Hakimiyet Gazetesi
- Resim 3.15- 15.07.2011, Anadolu Eskişehir Gazetesi
- Resim 3.16- 15.07.2011, Sonhaber Gazetesi
- Resim 3.17- 15.07.2011, İstiklal Gazetesi
- Resim 3.18- 15.07.2011, Sakarya Gazetesi

1. BÖLÜM

1. 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. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi
- 1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler



1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1.Teftiş Programının Adı

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerinin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

1.2. Gerekçesi

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

Türkiye tekstil ve hazır giyim sektörü 1950'lerden itibaren istihdamın lokomotif konumunda olan bir sektördür. Sektör istihdamı, toplam istihdamda %13.6, toplam imalat sanayi istihdamı içinde %23.9'luk bir paya sahiptir. Sektörün istihdam açısından önemli özelliği de, özellikle kadın işgücüne ve vasıfsız işçilere iş olanağı sağlamasıdır. 2009 yılı kesinleşmiş rakamlarına göre zorunlu sigortalı sayısının tekstil ürünleri imalatı alanında 331.438, giyim eşyası alanında ise 358.116 olmak üzere toplam 689.554 olduğu; tekstil ürünleri imalatı alanında 14.197, giyim eşyaları alanında ise 26.764 olmak üzere toplam 51.485 farklı büyüklüklerde işverenin faaliyet gösterdiği, Eylül 2010 ayı itibariyle işçi sayısının ise 720,301 ("Pamuk ve İplik Sektörü Araştırma Raporu, Mayıs 2010"Denizli Sanayi Odası-www.dso.org.tr) olduğu anlaşılmıştır. Isparta'da düzenlenen "Müşterek Odalar ve Borsalar Toplantısı" na katılan TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, 09.03.2006 tarihinde Isparta'da yaptığı bir konuşmada tekstil sektöründe çalışan işçi sayısının yaklaşık 2,5 milyon olduğundan bahsetmiştir. Bu rakamın bugünlerde yaklaşık 3 milyon civarında olduğu ve bu durumun da sektörde, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğunu göstermektedir.



Tekstil sektörü, değişen talepler doğrultusunda esnek üretim olanağının en fazla olduğu alanlardan biridir. 1980'lerden itibaren esnek üretim tarzına uygun olarak uluslararası yaygın bir üretim ağına sahip olmuş, ihracatın başını çektiği dışarıya açık büyüme politikaları ile hızla büyüyerek ihracatta büyük artışlar kaydetmiş ve üretim-ihracat ve istihdamda önemli bir sektör haline gelmiştir. Globalleşen dünya ekonomisinde rekabet yoğunlaşmış, düşük maliyet, yüksek kalite ve verimlilik gibi faktörler ön plana çıkmıştır. Ancak 1990'lı yıllardan sonra sektör, Gümrük Birliği anlaşmasının imzalanması, Çin üzerindeki kotaların kaldırılması gibi nedenlerle küresel rekabetin baskısı altına girmiştir. Tekstil ve hazır giyim sektörünün, 1998 yılı dünya ekonomik krizinden etkilenmesi sonucunda yaşadığı sıkıntıların krize yol açacak şekilde giderek büyümesi, rekabet düzeyinin gittikçe düşmesi (markalaşmayı gerçekleştirememesi, pazar problemlerin yaşanması) ve birçok firmanın kapanmasıyla işsizliğin artmasına neden olmuştur. Bu da, kayıt dışı çalışma ve kötüleşen çalışma koşullarını dolayısıyla rekabet ortamının bozulmasını, istihdam bilgilerinin yetersiz kalması gibi sorunları beraberinde getirmiştir. Diğer taraftan, tekstil sektöründeki yeni teknoloji kullanımıyla önceki dönemlere göre yıllık çalışma saatinde bir azalma olması gerekirken özellikle konfeksiyon alanında günde 12 saati aşan çalışmaların sürdüğü görülmüştür.

Tekstil ve hazır giyim üretiminde talebin sürekli değişmesi çalışma saatlerini etkileyen önemli bir öge olarak ortaya çıkmıştır. Piyasalara çok hızlı cevap vermek ve üretim ritimlerini mevsimsel değişiklik döngüsüne uydurmak zorunda kalan işletmelerden, orta ölçekli ve fason üretim yapan işyerlerinin hafta tatili günleri de çalıştıkları, bu durum işçilerin dinlenmelerini ve kendilerini üretime yeniden hazırlayabilme imkanlarını olanaksız kılmasına neden olmuştur. Diğer taraftan, üretimin arttırılması için üretim hattında düzenlemeler yapılarak performansa dayalı ücret sistemi getirilmiş ve işçilere fazla çalışma yaptırılmaya başlanmıştır.

Diğer taraftan, Türkiye ILO'nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100 (Eşit Ücret Sözleşmesi), 111 (Ayrımcılık-İş ve Meslek-Sözleşmesi), 122 (İstihdam Politikası Sözleşmesi) ve 142 (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi) sayılı sözleşmelerini imzalayan ülkeler arasında yer almaktadır. Ancak AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye'deki kadın istihdam oranları son derece düşük olup 2008 Aralık ayı itibarıyla kadınların istihdam oranı toplam istihdamın %23,1 seviyesindedir ki bu aynı zamanda her dört kadından sadece birinin istihdam edildiği anlamına gelmektedir. ("Kadın İstihdamı",www.ilo.org.)

İstihdam edilen kadın işgücünün yoğun bir biçimde çalıştığı sektörlerin başında yukarıda bahsedildiği gibi "tekstil sektörü" gelmektedir. Kadın işçilerin genellikle niteliksiz işgücü olarak görülmesi, bu sektörde daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır. Ancak kadın işgücü esas alınarak –özellikle de tekstil sektöründe çalışan – yapılan birçok araştırma ve incelemelerde (Ör "Çağdaş İşgücünde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği - " www.tisk.org ; "Emek Piyasasında Cinsiyet Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma "Tuba DURUOĞLU,



Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı 24, s 67-76) “cinsiyet ile alınan ücret arasında ilişki olduğu, kadın işçilerin erkeklerin, aldığı ücretten değil asgari ücretin dahi altında ücret aldığı, nitelsiz işgücü olarak görüldüğü, yaş ve eğitim düzeyi arttıkça ücret seviyesinin arttığı ve konumlarının yükseldiği, kadınlar için yasada tanımlanan hakların kullanımı konularında sorunlar yaşadıkları, şeflerinin genellikle erkek olmasından dolayı işyerlerinde sorunlar yaşadıkları; mobing (psikolojik taciz), sözlü ve fiziksel taciz ve aşılamaya maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Hazır giyim sektöründen 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 kullanılmaması, diğer dinlenme haklarının mevzuata uygun olarak kullanılmaması, ücrete ilişkin sorunlar, kayıt dışılık gibi konular) oluşturmaktadır. Şikayet dilekçelerinin zaman içinde artış göstermesi hazır giyim sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususunda denetim yapmayı kaçınılmaz kılmıştır.

1.3. Amacı

- İşyerlerinde yapılacak teftişler ve eğitimlerle, işçilerin ve işverenlerin çalışma mevzuatı hükümleri hakkında bilgilenmelerinin sağlanması,
- İşyerlerinde mevcut çalışma sürelerinin tespit edilerek, yasal günlük ve haftalık çalışma sürelerine uygun olarak düzenlenmesinin (iş süreleri-ara dinlenmeleri-gece çalışmaları-vardiyalı çalışmalar) ve yapılan fazla çalışmaların yasal sınırlar içinde kalmasının sağlanması,
- Geçmişe yönelik ödenmeyen fazla çalışma ücretlerinin ödenmesinin sağlanması,
- İşçilerin, dinlenme haklarının (ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin) yasal hükümler doğrultusunda kullanmalarının sağlanması,
- Kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı bu sektörde, kadın işçilerin çalışma koşullarının tespit edilmesi, yasa ile kadına özel olarak tanınan hakların kullanılmasında, çalışma koşullarında eşitlik durumunun tespiti, bu konuda varsa engellerin kaldırılmasının sağlanması,
- Kayıtdışı istihdamın engellenmesi, kayıt dışı ödeme (sigortasızlık, gün eksikliği, fiili ücret-kaydi ücret farkı, ücretlerin elden ödenmesi) varsa asgari ücretin altındaki ödemelerin ortadan kaldırılmasının sağlanması

amaçlanmıştır.

1.4. Kullanılan Yöntem

18. yüzyılın sonlarında sanayileşme ve buna bağlı kentleşme ile ortaya çıkan sosyolojik ve ekonomik değişim, günümüzde de hızlanarak sürmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ekonomik gelişme, sosyal-siyasal yapıyı etkilediği gibi, iş hukukunun gelişmesine ve bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde özellikle teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ve iş hukukunun şekillenmesine temel teşkil eden işçi işveren ilişkilerini ve çalışma koşullarını ve dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkiyi de etkilemiştir.

Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, özellikle haberleşme ve ulaşım araçlarının gelişmesine neden olmuş bu durum ise küreselleşmenin de etkisi ile birlikte, dünya üzerinde, mal ve hizmet dolaşımını yoğunlaştırmış ve hızlandırmıştır. Bu durumun doğal sonucu olarak da, eskiden, ağırlıklı olarak ulusal düzeyde yaşanan rekabet, küresel düzeyde yaşanmaya başlamış ve ülke ekonomileri birbirinden daha fazla etkilenir hale gelmiş, her hangi bir ülkede ya da bölgede yaşanan ekonomik kriz, diğer ülke ekonomilerini de etkilemeye başlamıştır. Dolayısıyla, ulusal ekonomilerin iş gücü arz-talep dengesi, bu yeni ekonomik düzende, eskisinden çok daha hızlı ve büyük oranlarda değişiklik gösterebilmektedir.

Özellikle, 1980'li yılların ortalarından itibaren ihracata dayalı kalkınma modelinin benimsenmesi, Türk şirketlerinin küresel düzeyde rekabete katılmaları sonucunu doğurmuştur. Küresel düzeyde rekabet edebilmenin en önemli koşulu ise, üretim maliyetlerinin düşük tutulabilmesidir. Bu amaca yönelik olarak, özellikle emek maliyetini mümkün olan en düşük seviyeye çekebilmek amacıyla, değişik çalışma modellerini bir ihtiyaç duyulmuştur. Değişik çalışma modelleri ile güdülen amaç, sadece işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına hızlı uyum sağlaması ve emek maliyetinin düşürülmesi ile de sınırlı değildir. Bunun yanında, çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesi ve böylece istihdamın artırılması da amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda, istihdama katılmalarında kimi zorluklar yaşayan kadınlar, gençler, özürllüer ve yaşlıların istihdamının kolaylaştırılması; kayıt dışı çalışan işçilerin kayıt altına alınması konularında da yeni çalışma modellerinin etkili olacağı açıktır.

Teknolojik alandaki gelişmelerin etkilediği ve yapısını önemli ölçüde değiştirdiği işçi-ışveren 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 hayatını girip önemli bir yer kapladığı günümüzde, klasik yöntemlerle sağlıklı bir iş denetimi gerçekleştirilmesi imkansızdır. Bu amaçla; iş denetimi sistemi kendini yenileme



gereği hissetmiştir. Bunun doğal sonucu olarak; klasik denetim sistemi yerine, önleyici, bilgilendirici ve eğitici özellikleri öne çıkan yeni denetim sistemi ortaya konulmuştur. 2011 yılında hazır giyim sektöründe yapılan denetimler, bu yeni anlayışla yapılan denetimin ilk örneği olma özelliğini taşımaktadır.

Teftişlerin etkinliği, sonuca ulaşabilmesi, risk odaklı önleyici 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 uygulanmasını İş Teftişinin "Yeni Teftiş Vizyonu" olarak da isimlendirmek mümkündür.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında öncelikli olarak sektörlerin temsilcileri (odalar, dernekler, birlikler vb.), diğer 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 "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan Kadın İşçi Profili" başlıklı anketler düzenlenmiştir.

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

1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal eden ihbar ve şikâyet konuları ile

bu sektöre yönelik olarak yapılan araştırmalarda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde;

- Uzun çalışma saatleri,
- İşçilerin, dinlenme haklarının (ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin) ihlali,
- Kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı sektörde, kadına özel tanınan hakların tam olarak kullanılmaması, çalışma koşulları açısından kadın işçilere uygulanan ayrımcılık,
- Kayıtdışı istihdam,
- İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) uygulamaları,
- Ücretle ilgili sorunlar (düşük ücret, ücretin geç ödenmesi, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmemesi, asgari ücretin altında çalıştırma)

öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Öncelikli Risk Grupları

Hazır giyim sektörü, kadın işgücünün yoğun bir biçimde çalıştığı sektörlerin başında gelmektedir. Kadın işçilerin genellikle niteliksiz olması ve faaliyet konularına yatkınlıkları nedeniyle bu sektörde ağırlıklı olarak istihdam edilmektedirler.

Ancak hazır giyim sektöründe çalışan kadınlar esas alınarak yapılan birçok araştırma ve incelemelerde: "cinsiyet ile alınan ücret arasında ilişki olduğu, kadın işçilerin erkeklerin, aldığı ücretten değil asgari ücretin dahi altında ücret aldığı, niteliksiz işgücü olarak görüldüğü, yaş ve eğitim düzeyi arttıkça ücret seviyesinin arttığı ve konularının yükseldiği, kadınlar için yasada tanımlanan hakların kullanımı konularında sorunlar yaşadıkları, şeflerinin genellikle erkek olmasından dolayı işyerlerinde sorunlar yaşadıkları (psikolojik taciz) mobbing, sözlü ve fiziksel taciz ve aşağılamaya maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Yukarıda açıklanan gerekçeler ışığında "kadın işçiler" öncelikli risk grubu olarak belirlenmiştir.



1.7. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftişi, Ankara, Eskişehir, Denizli, Bursa, Malatya, Adıyaman, Adana, Mersin Gaziantep, Kahramanmaraş illerinde 01 Mayıs 2011- 31 Aralık 2011 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları

Hazır giyim sektöründe teftiş kapsamına alınacak işyerleri belirlenirken 10 ve daha fazla işçi çalıştıran, fason üretim yapan orta ölçekli işyerleri ile işlerinin bir bölümünü fason üretim yapan işyerlerine yaptıran büyük ölçekli işyerlerinin seçilmesine dikkat edilmiştir.

Teftiş yapılacak işyerlerinin seçiminde İşkolları Tüzüğünde 6 numaralı işkolu olan dokuma işkolunda 2321, 2322, 2431, 2432 meslek kodlarında yer alan ve NACE Kodları:

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

olan işyerleri seçilmiştir.



1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Hazır giyim sektörü özellikle gelişmekte olan ülkelerde, gerek istihdama, gerekse sanayileşme sürecine geçişte oynadığı rol bakımından önemli bir öneme sahiptir.

Ülkemizde de tekstil ve hazır giyim sanayi, imalat sanayi içinde öncü sektör konumundadır. Tekstil ve hazır giyim sektörü, imalat sanayi içinde üretim, ihracat ve istihdam açısından ilk sırada yer almaktadır. Ülke ekonomisinde bu denli büyük paya sahip olan tekstil ve hazır giyim sanayinde meydana gelecek dalgalanmalar etkisini tüm ülke ekonomisi üzerinde göstermektedir. Nitekim 2008 yılında tüm dünyada meydana gelen genel ekonomik kriz en çok hazır giyim sektörünü etkilemiştir.

Günümüzde büyük oranda iş gücündeki maliyetlerin şekillendirdiği tekstil ve hazır giyim sektörü dünya genelinde daha çok sosyal açıdan az gelişmiş ülkelerin ekonomilerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Günümüzde Çin, Bangladeş, Hindistan, Hong Kong, Endonezya gibi iş gücü maliyetlerinin çok düşük olduğu ülkeler sektörün imalat kısmında ilk sıralarda yer almaktadırlar. Örn; 2010 yılında 17,91 milyar dolar değerinde hazır giyim ihracatı bulunan Bangladeş’de hazır giyim ihracatı toplam ihracatın %78’ini karşılamaktadır. Konumu itibarıyla Avrupa perakende şirketlerinin tercih sebebi olan Türkiye’nin ise rekabet içinde olduğu segment bu ülkelerden oldukça farklıdır. Yurt içinde kaliteli işlerin çıkması ve maliyetlerin Avrupa imalatına nazaran çok daha düşük olması ülkemizi daha üst bir skalaya taşımış saygın perakende şirketlerinin güvenerek iş ortamı yakaladığı bir pozisyona gelmesini sağlamıştır. (Hazır Giyim Sanayii Sektör Analizi-T:C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi/www.dika.org.tr/upload/.../batman-hazir%20giyim%20rapor_1.pdf Erişim Tarihi: 10.01.2012)

Hazır giyim sektörünün en büyük pazarı Amerika’dır. Amerika’yı Almanya ağırlıklı bir piyasanın oluşturduğu Avrupa ülkeleri takip etmektedir. Avrupa ülkelerinin risk oranını paylaştırarak ürün elde ettiği piyasada, lojistik açıdan gecikmelerin yaşanmasından dolayı ancak 2-3 ay sonrasında raflara yerleşen Uzak Doğu ürünleri pazarın belli bir kısmını oluştururken kıtaya yakın Kuzey Afrika ülkeleri ile Türkiye pazarın diğer bir kısmını oluşturmaktadır. Benzer dağılım Türkiye yurtiçi piyasalarında da geçerlidir. Ülkemiz ürünlerinin kalitesinin yanında, Uzak Doğu ürününün hızlı değişen moda ayak uyduramamasına ve lojistik risklere karşın ülkemiz ürünleri, Avrupa’daki perakende şirketleri için risksiz ürünlerdir.



Ülkemizde tekstil ve hazır giyim sektörünün temelleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde atılmıştır. Dokuma konusunda Denizli ve Tokat, ipekli ürünler konusunda da Bursa bölgesinde küçük işletmeler halinde üretim yapılmıştır. 1915 yılında önde gelen 22 kamu sanayi işletmesinin 18'i, 28 anonim şirketin 10'u, 214 özel sektör işyerinin 45'i ve toplam 264 sanayi işyerinin 73'ü bu sanayide faaliyet göstermiştir. Cumhuriyetin kuruluşundan sonra Sümerbank'ın kuruluşu ile birlikte tüm tekstil ve hazır giyim fabrikaları ve atölyeleri bu kuruluş çatısı altında toplanmıştır. Planlı dönemde uygulanan ithal ikamesi politikası ve teşvik tedbirlerinin de katkısıyla 1960-70 yılları arasında sektörde daha ileri teknoloji kullanılmaya ve işlenmiş ürün imal edilmeye başlanmış, 1960-80 yılları arasında önemli bir teknik deneyim kazanılmıştır. 1980 yılından sonra uygulanan, serbest piyasa ekonomisine dayalı dışa açılma ve ihracatı teşvik politikaları ile birlikte, özellikle 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren tekstil ve hazır giyim ihracatı önemli oranda artmış ve ihracatın en önemli kalemi haline gelmiştir. 1990'lara gelindiğinde ise toplam ihracat içindeki sektörün payı yüzde 40'a kadar çıkmıştır. 1980'li yılların başında daha çok iplik, elyaf, kumaş gibi tekstil mamulleri ihraç eden Türkiye, 1984 yılından sonra daha fazla hazır giyim mamulü ihraç etmeye başlamıştır. Daha uç ürün olması nedeniyle, toplam katma değeri tekstil mamullerinden yüksek olan hazır giyim mamullerinin ihracatı 1990'lı yıllarda artarak devam etmiş ve sektörün üretim, ihracat ve istihdam içinde önemi artmıştır. Endüstriyel anlamda üretime başlayan Türk moda ve hazır giyim sektörü kısa sayılabilecek bir sürede dünya pazarını şekillendiren bir konuma gelmiştir. Türk tekstil ve hazır giyim sektörü, hem yarattığı istihdam hem de aylık 1 milyar doları aşan ihracat geliriyle Türkiye ekonomisinin itici gücü konumundadır. (Bingöl İli Tekstil ve Konfeksiyon Sektörü-Fırat Kalkınma Ajansı/www.fka.org.tr/.../BiNGoL_iLi_TEKSTiL_VE_KONFEKSiyON_SE...Erişim Tarih:10.01.2012)

Krizden otomotivle birlikte en çok etkilenen sektörlerden biri olan tekstil, 2010 yılından itibaren ilerleme kaydetmeye başlamıştır. 2009 yılını tekstil ihracatında %19 düşüşle kapatan sektör, 2011 yılında ihracat çitasını yeniden yükseltmiştir. Küresel ekonomik krizin akabinde ülkelerin toparlanma sürecine girmesi ülkemizde de öncü sektör konumunda olan tekstil ve hazır giyim sanayinde olumlu gelişmeleri beraberinde getirmekle birlikte, AB ülkelerinde olumsuz yönde seyreden ekonomik konjonktürün etkisi ile ülkemizden AB ülkelerine yapılan tekstil ihracatındaki artış, toplam tekstil ihracatında yaşanan oransal artıştan daha düşük bir seviyede kalmıştır.

Personel maliyetlerinden sonra sektör firmalarını zora sokabilen diğer mali yük vergi oranlarıdır. Ağır vergiler, enerji, istihdam gibi girdilerin getirdiği yükler ned-



eniyle bazı hazır giyim firmalarının yurt dışında fason üretim yaptırılmaları yerli konfeksiyon yan sanayicilerinin kapasitelerinde azalmalara neden olmaktadır. (Hazır Giyim Sanayii Sektör Analizi-T:C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi/ www.dika.org.tr/upload/.../batman-hazir%20giyim%20rapor_1.pdf Erişim Tarihi: 10.01.2012)

2011 Temmuz ayından itibaren uygulamaya geçirilmek üzere tekstil ürünleri ithalinde %20, konfeksiyon ürünleri ithalinde %30 oranında ilave gümrük vergisi getirilmiştir. Yerli üreticileri korumak amacıyla Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın açtığı korunma önlemi soruşturmasına paralel olarak Bakanlar Kurulu; söz konusu tekstil ve konfeksiyon ürünlerinin ithalatında %20-30 arasında ilave gümrük vergisi uygulanmasına karar vermiştir. Karar, imalatçıların yüzünü güldürmekle beraber perakendecilerin tepkisini çekmiştir. (Hazır Giyim Sanayii Sektör Analizi-T:C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi/www.dika.org.tr/upload/.../batman-hazir%20giyim%20rapor_1.pdf Erişim Tarihi: 10.01.2012)

Hazır giyim sektöründe,

- Son ekonomik krizin etkileri halen devam etmektedir.
- Ulusal düzeyde kayıt dışılığın yaygınlığının getirdiği haksız rekabet koşulları bulunmaktadır.
- Uluslararası düzeydeki rekabet koşulları, maliyetleri ve satış fiyatlarını düşürmeyi gerektirmektedir.
- Maliyeti düşürmek amacıyla fasona verilen işlerde, fasonculara ödenen düşük bedeller, fasoncu açısından olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.
- Eğitimli eleman eksikliği vardır. Çıracılık sistemi, sektöre yetişmiş eleman sağlamakta yetersiz kalmaktadır.
- İşçi sirkülasyonu fazladır.

Hazır giyim sektörü;

- Sanayi üretiminde ve ihracatta itici güçlerden biridir.
- Türkiye'nin, Avrupa Birliği'nin Çin'den sonra ikinci büyük tedarikçisidir.
- Coğrafi konum nedeniyle ihraç pazarlarına yakındır.
- İplikte kullanılan teknoloji açısından dünyada ilk sıraları paylaşmaktadır.
- Kaliteli hammadde ve girdilere sahiptir.



- Küresel rekabetin hızla artması,
- Enerji fiyatları ve işçilik maliyetinin rakiplere göre yüksek olması,
- AR-GE ve markalaşmada eksiklik,
- Kayıt dışılığın önüne geçilememesi,
- Döviz kurlarındaki dalgalanma

gibi faktörler ise sektörün dezavantajları olarak sayılabilir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına göre Eylül 2011'de kayıtlı istihdam 16 milyon 620 bindir. Eylül 2011 verilerine göre, SGK'ya kayıtlı görünen istihdam içinde ücretlilerin sayısı (4/a) 11 milyon 62 bine yaklaşırken, kamu çalışanı (4/c) sayısı 2 milyon 538 bin olmuştur. Kayıtlı istihdamda %67'ye yaklaşan payıyla sigortalı ücretliler (4/a), istihdam artışında Eylül 2011'de de öncü rol oynadılar. Eylül 2010-2011 döneminde gerçekleşen 1 milyon 514 bin yeni kayıtlı istihdamın %73'ü sigortalı ücretlilerden (4/a) oluşmuştur.

1 milyon 102 bin yeni ücretli istihdamı gerçekleşen son 12 ayda, istihdam edilen kadın sayısı %10,8 artarak sadece 254 bin olmuş, böylece toplamdaki kadın ücretli oranı da %23,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdamı özellikle, sanayi dallarından tekstil ürünleri imalatı ve giyim eşyaları imalatında öne çıkmıştır. Son 12 ayda hazır giyim sektöründe yaklaşık 27 bin kadın işe alınmıştır. Giyim eşyaları imalatı sektöründe ise Ekim 2008'deki istihdam rakamları 100'e endekslediğinde sektördeki kadın istihdamının 2009 yılında düştüğü, 2010 yılında ise biraz toparlandığı görülmektedir. 2011 yılında da toparlanmaya devam eden sektördeki kadın istihdamı ancak Eylül 2011'de Ekim 2008'deki seviyesini yakalayabilmiştir. Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu illere bakıldığında ilk sırada %29,8 ile Denizli gelmektedir. Denizli'yi %29 ile İzmir, %28,4 ile İstanbul, %28,3 ile Edirne ve %27,7 ile de Kırklareli takip etmektedir. Son 3 yılda Türkiye genelindeki kadın istihdam oranı %23 düzeyinde seyretmektedir. Kadın istihdamının tekstil, giyim eşyası, gıda ürünleri imalatı ve turizm sektörlerinin ağırlıklı olduğu illerde yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından açıklanan verilere göre, 2011 yılının Ocak-Haziran döneminde hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı, 2010 yılının aynı dönemine kıyasla %17,8'lik bir artışla 8.1 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Ancak, sektörün dönemsel ihracat artışının sanayi ürünleri ve Türkiye geneli ihracat artışının altında olduğu görülmektedir. 2010 yılı Ocak-Haziran döneminde hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı 6.9 milyar dolar olarak kaydedilmiştir. 54.7 milyar dolar olarak gerçekleşen aynı dönem Türkiye geneli ihracatındaki payı %12,7 iken, bu oran 2011 yılı eşdeğer dönemde %12,4'tür.

[akib.org.tr/.../konfeksiyon/konfeksiyonraporu\(ocak_haziran\)2011.d../Erişim](http://akib.org.tr/.../konfeksiyon/konfeksiyonraporu(ocak_haziran)2011.d../Erişim)
12.01.2012)

Tarihi:

İLLER BAZINDA HAZIR GİYİM VE KONFEKSİYON
İHRACAT RAKAMLARI-1.000\$
\$ SIRALI

	2010 OCAK-HAZİRAN	2011 OCAK-HAZİRAN	PAY'11	DEĞİŞİM
1 İSTANBUL	5.234.448	6.134.009	70,4%	17,2%
2 DENİZLİ	431.927	545.079	7,9%	26,2%
3 İZMİR	451.415	527.941	7,6%	17,0%
4 BURSA	288.650	367.807	5,3%	27,4%
5 TEKİRDAĞ	50.798	61.474	0,9%	21,0%
6 GAZİANTEP	36.562	47.642	0,7%	30,3%
7 ADANA	23.125	47.304	0,7%	104,6%
8 BALIKESİR	32.744	40.190	0,6%	22,7%
9 K.MARAŞ	31.715	38.963	0,6%	22,9%
10 MARDİN	45.443	36.395	0,5%	-19,9%
11 MALATYA	28.567	34.818	0,5%	21,9%
12 AYDIN	26.748	33.009	0,5%	23,4%
13 ANKARA	37.065	29.121	0,4%	-21,4%
14 ADIYAMAN	14.401	28.414	0,4%	97,3%
15 ESKİŞEHİR	20.606	28.270	0,4%	37,2%
16 MERSİN	20.723	18.378	0,3%	-11,3%
17 HATAY	14.133	17.352	0,3%	22,8%
18 KOCAELİ	20.133	17.193	0,2%	-14,6%
19 HAKKARI	22.014	16.840	0,2%	-23,5%
20 UŞAK	13.564	14.887	0,2%	9,8%
DİĞER	103.242	104.317	1,5%	1,0%
TOPLAM	6.940.478	8.713.496	100	18,0%

Kaynak: İhracatçı Birlikleri Kayıtları

Şekil.1.1- illere Göre İhracat Rakamları

Türkiye geneli hazır giyim ve konfeksiyon sektörü ihracatı iller bazında incelendiğinde; sırasıyla İstanbul, Denizli, İzmir, Bursa, Tekirdağ, Gaziantep, Adana, Balıkesir, Kahramanmaraş ve Mardin'in yer aldığı görülmektedir. İstanbul ilinin 2011

yılı Ocak-Haziran döneminde, Türkiye geneli ihracatından aldığı pay %70,4'tür. İhracat artışı ise %17,2 olarak gerçekleşmiştir. Denizli, İstanbul'dan sonra %7,9 pay ile ikinci sırada yer almakta olup, 2011 yılı Ocak-Haziran dönem ihracatı % 26,2 oranında artmıştır. İzmir ilinin Türkiye geneli 2011 yılı Ocak-Haziran dönemindeki hazır giyim ve konfeksiyon ihracatındaki payı ise %7,6 olarak kaydedilmiş olup, üçüncü sırada yer almaktadır. 2010 yılı eş değer dönemine kıyasla %17 ihracat artışı gerçekleşmiştir. İller bazında sıralamada ilk 20'de yer alan iller arasında, en yüksek ihracat artışı %104,6 oranı ile Adana'ya aittir. Buna rağmen, Adana ilinin Türkiye geneli ihracattaki payı %0,7'dir. ([akib.org.tr/.../konfeksiyon/konfeksiyonraporu\(ocak_haziran\)2011.d../Erişim Tarihi: 12.01.2012](http://akib.org.tr/.../konfeksiyon/konfeksiyonraporu(ocak_haziran)2011.d../Erişim Tarihi: 12.01.2012))

Hazır giyim ve konfeksiyon sektörü Türkiye geneli ihracatı ülke bazında incelendiğinde; 2011 yılı Ocak-Haziran döneminde, en fazla ihracat yapılan ülkelerin arasında birinci sırayı, %23'lük pay ile Almanya'nın yer aldığı görülmektedir. Almanya'yı sırasıyla, Birleşik Krallık, Fransa, İspanya, İtalya, ve Hollanda izlemektedir. ([akib.org.tr/.../konfeksiyon/konfeksiyonraporu\(ocak_haziran\)2011.d../Erişim Tarihi: 12.01.2012](http://akib.org.tr/.../konfeksiyon/konfeksiyonraporu(ocak_haziran)2011.d../Erişim Tarihi: 12.01.2012))

Bugün itibarıyla toplam ihracatımız içerisinde tekstil ve hazır giyim sektörü 19 milyar \$ ile %27'lik bir pay almaktadır. Özellikle hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmaların %98,6'sının KOBİ niteliğinde oldukları dikkat çekmektedir. Tekstil ve hazır giyim sanayi Türkiye'de olduğu gibi Bursa, Eskişehir, Bilecik Bölgesi'nde de hem istihdam hem de ihracat açısından en büyük sektörlerden biridir. Özellikle sentetik elyaf ve iplik üretimi, pamuklu-sentetik dokuma ve hazır giyim gibi alt sektörler bölgede ön plana çıkmaktadır.

1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

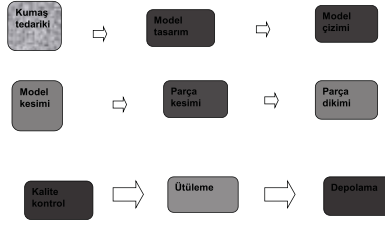
Fasoncuya İş Yapan İşyerleri

Kendi markası olan ve üretim yapan işletmeler, belirli ölçüde kurumsallaşmış, işgücünün yönetimi açısından işyerinde profesyonel eleman çalıştıran, üretimde de daha nitelikli işçi çalıştıran işletmelerdir.

Fason İş Yapan İşyerleri

Fason üretim yapan işletmeler ise genellikle küçük ölçekli (10 işçinin altında işçi çalıştıran) ya da orta ölçekli (10-50 işçi çalıştıran) işletme yapısına sahiptir. Bu tür işletmeler, üretimin bütün olarak örgütlenmesi için yeterli kaynak ve altyapıya sahip olmayan, kurumsallaşmamış, küçük sermayelerle ve işgücüne dayalı olarak üretim yapan işletmelerdir.

HAZIR GİYİM İMALATINDA ÜRETİM AKIM ŞEMASI



Şekil 1.2- Üretim Akım Şeması

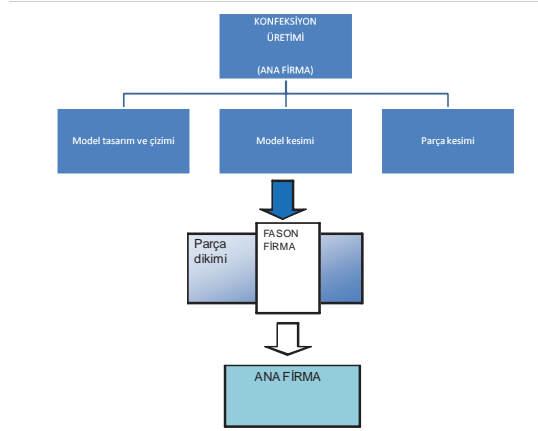
Hazır giyim imalatında yapılan işler sırasıyla: kumaş tedariki - model tasarımı (stilist)- model hazırlama (bilgisayar çizimi) - kesim - dikim - ütü ve depolama şeklinde olmaktadır.

Küresel rekabetin etkileri ve özellikle 2009 krizinin etkileri sonucunda piyasadaki talep belirsizliklerine karşı işletmeler, üretimlerini azaltarak, stoklu çalışma sürecine girmişlerdir. İşçi sayısı azaltılmış, çekirdek işgücü ile işi yürütme eğilimi başlamıştır. İşyerlerindeki işler bölünerek, dışarıya iş yaptırılmaya başlanmıştır.

Markası olan işletmeler kendi modellerini hazırlayıp, model kesimini kendi işçileriyle yapmakta, kesilen parçaların dikim işlemi ise fasoncu olarak çalışan işletmelere verilmektedir. Bu tür çalışma işletmelere;

- stoklu üretim: alınan siparişlere göre üretimlerini ayarlama olanağı,
- işgücü maliyetlerini düşürerek, sabit maliyetlerini azaltılma olanağı sağlamaktadır.

Sonuç olarak üretim süreci parçalanmış durumdadır. Üretim ana firmada başlamakta ve fasoncu firmada tamamlanmaktadır.



Şekil 1.3- Üretim Süreci

Yukarıda açıklanan işyerleri tanımlarına uygun olarak illere göre işyeri seçiminde ise aşağıdaki kriterler gözetilmiştir.

Ankara ilinde hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işyerleri daha çok şehir merkezinde yer alan Balgat çevresinde bulunduğundan bu bölgedeki işyerlerinden 10 işçi ve daha fazla işçi çalıştıran orta ve büyük ölçekteki işyerleri ile bu bölge dışında faaliyette bulunan ve fason üretim yapan işyerleri denetim kapsamına alınmıştır.

Eskişehir ilinde hazır giyim sektöründe Organize Sanayi Bölgesi ve Emko Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri denetim kapsamına alınmıştır. Bu iki bölgede hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işyerleri orta ve büyük ölçekli işletmelerdir. Organize sanayi bölgesinde yer alan az sayıdaki büyük ölçekli işyerinin yanı sıra bunlara yönelik fason imalat yapan işyerleri de denetim kapsamına alınmıştır.

Bursa ili ve merkez ilçelerde faaliyette bulunan orta ve büyük ölçekli işyerleri denetim kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda bir taraftan 10-15 işçinin çalıştığı, nicelik anlamında küçük bir işyeri seçilirken bir taraftan da organize sanayi bölgesinde kurulu 300'den fazla işçisi bulunan nicelik anlamında büyük işyeri de seçilmiştir.

Malatya ve Adıyaman illerinde organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan orta ve büyük ölçekli işyerleri kapsama alınmıştır.

Denizli'de kadın işçilerin daha çok büyük ölçekli işyerlerinde çalıştırıldığına anlaşılması nedeniyle işçi sayısı 100 ve üzeri olan işyerleri ile 10-20 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işyerleri denetim kapsamına alınmıştır.

Adana, Mersin, Gaziantep ve Kahramanmaraş illerinde 10 ile 250 işçi arasında işçi çalıştıran işyerleri denetim kapsamına alınmıştır.



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

2.

BÖLÜM

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. İşin Niteliği
- 2.1.4. 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 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 İşçilerin Dağılımı
- 2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçilerin Dağılımı
- 2.2.4. Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı
- 2.2.5. Kıdemlerine Göre İşçi Sayısının Dağılımı
- 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Yöntemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.8. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler
 - 2.3.2.2. Fıli Ücretlerin Kayıt Altına Alınması
 - 2.3.2.3. 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. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. TEFTİŞ EDİLEN İŞYERLERİNE İLİŞKİN TESPİTLER

2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller

Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi (Risk grubu kadın işçiler) Teftiş Programı, Adana, Ankara, Bursa, İzmir ve Malatya İş Teftiş Grup Başkanlıklarına bağlı 10 ilde yürütülmüştür. Adana, Adıyaman, Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, G. Antep, K.Maraş, Malatya ve Mersin illerinde toplam 266 işyeri teftiş programına alınmıştır. Adana 3, Adıyaman 17, Ankara 64, Bursa 34, Denizli 23, Eskişehir 16, G.Antep 12, K.Maraş 23, Malatya 39, Mersin 26 asıl işveren ve alt işveren olmak üzere toplam 257 işyeri teftiş edilmiştir.

Denetim programına alınan işyerlerinden 18'inde denetim yapılamamıştır. Denetim yapılamayan işyerlerinin 7'si kapalıdır. 11 işyerinde ise diğer nedenlerle (NACE kodu farklı olması, farklı sektörlerde olmaları, zaman yetersizliği) denetim yapılamamıştır. 246 asıl işveren, 11 alt işverende fiilen denetim gerçekleştirilmiştir. 194 asıl, 4 alt işverende ise kontrol denetimi yapılmıştır. Kontrol denetim yapılmayan işyerlerinde saptanan noksanlıklar denetim süreci içinde işverenlere tamamlattırılmıştır. Programa alınan işyerlerinde denetimlerin gerçekleştirilmesi oranı % 94 dür.

Teftişin birinci aşamasında 4857 sayılı Yasanın 2. maddesine aykırı olarak kurulan asıl işveren- alt işveren ilişkilerinin teftiş sürecinde Yasaya uygun hale getirilmesi sağlanmış olup, teftiş döneminde asıl işverenlerle birlikte denetime alınan 11 alt işverenlik ilişkisinin Yasaya uygun işlerde uygulandığı tespit edilmiştir.



İli	Genel Teftiş		Kontrol		Teftiş Yapılmayan		
	Asıl	Alt	Asıl	Alt	Kapalı	Adres Değişikliği	Diğer
Malatya	39		23		2		1
Adıyaman	17		12		1		
Ankara	64		38				
Eskişehir	16		16		1		
Denizli	14	9	13	2			1
K.Maraş	21	2	20	2			1
G.Antep	12		10				
Mersin	26		26				
Adana	3	0	3	0			
Bursa	34		33		3		3
Toplam	246	11	194	4	7		11

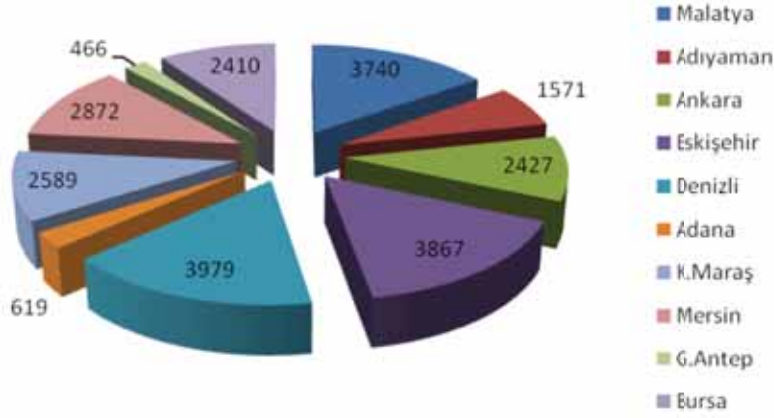
Tablo 2.1- Teftiş Edilen İşyerlerinin Illere Göre Dağılımı

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			
			Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%
Malatya	38	3740	13	34	8	21	7	18	10	26
Adıyaman	18	1571	2	11	3	16	6	33	7	38
Ankara	64	2427	32	50	18	28	11	17	3	5
Eskişehir	16	3867	10	64	2	7			4	29
Denizli	23	3979	9	39	3	13	1	4	10	44
Adana	3	619	1	33					2	67
K.Maraş	24	2589	6	25	9	38	4	17	5	0
Mersin	25	2872	1	4	2	8	5	2	17	1
G.Antep	12	466	5	42	5	42	1	8	1	0
Bursa	34	2410	10	29	9	26	6	18	9	27
Toplam	257	24540	89	34	59	23	41	16	68	26

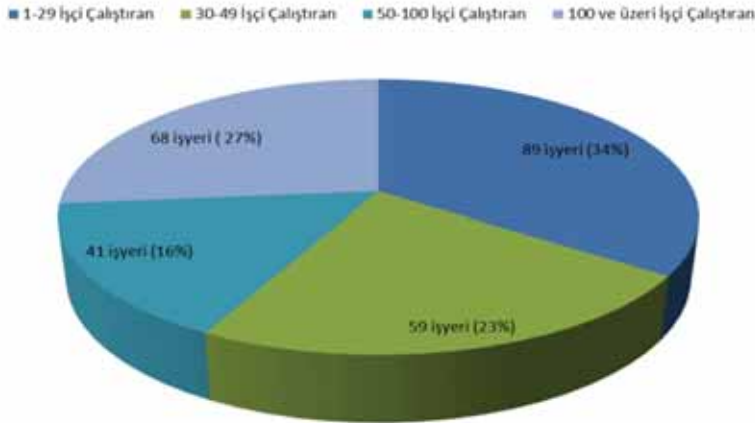
Tablo 2.2- İşyeri Büyüklüklerine Göre İşçi Sayılarının Dağılımı

Teftişte ulaşılan işçilerin illere göre dağılımı aşağıdaki gibidir.



Şekil 2.1- İşçilerin İllere Göre Dağılımı

Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere, hazır giyim sektöründe denetime alınan işyerlerinin toplam %66'lık bir bölümü 30 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır.



Şekil 2.2- İşyeri Büyüklüklerine Göre Çalışan İşçi Sayısının Dağılımı

2.1.3. İşin Niteliği

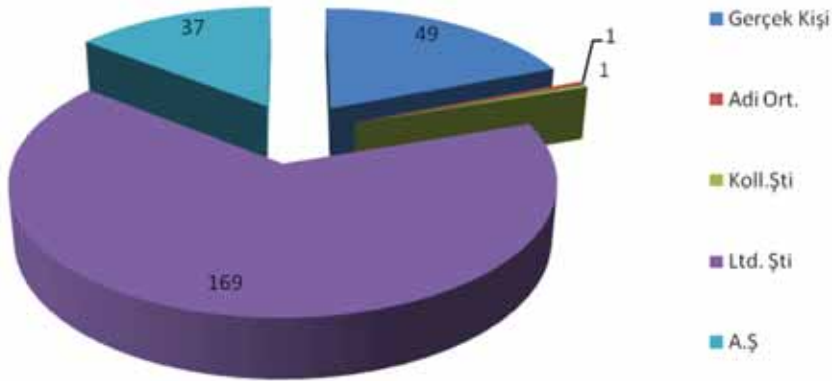
Denetimi yapılan işyerlerinin tamamı sürekli iş niteliğinde olan işyerleridir. Bu durum hazır giyim sektörünün genel yapısıyla da uyumludur. Hazır giyim sektörü genel ekonomik krizlerden etkilenmiş olsa bile mevsimsel koşullardan istihdam

anlamında etkilenmemektedir. Mevsim değişimleri, üretilen malın cinsini tayin ve tespit etmede etkili olsa da, her mevsim giyim eşyasına ihtiyaç duyulması nedeniyle, üretim ve istihdama bu anlamda etkisi olmamaktadır.

Hazır giyim sektöründe postalar halinde çalışmaya rastlanılmamaktadır. İşyerlerinde genel olarak gündüz döneminde ve tek posta halinde çalışma yapılmaktadır. Bazı işyerlerinde postalı çalışmaya ve gece çalışmasına rastlanmasının nedeni; kimi entegre işyerlerinde dokuma bölümünde çalışan işçilerin postalar halinde çalıştırılması ve kimi işyerlerinde güvenlik (kapı güvenliği) hizmetlerinin üç posta halinde yapılmasıdır. Teftiş edilen işyerlerinden 21'inde postalar halinde çalışma, 18'inde ise gece çalışması yapıldığı belirlenmiştir.

2.1.4. İşverenlerin Niteliği

257 işyerinin tamamı özel sektör işyerlerine aittir. Denetime alınan işyerlerinin 49'u (%19) gerçek kişi, 169'u (%66) limited şirket şeklinde örgütlendiği, gerçek kişilere ait işyerlerinin hem çalıştırdıkları işçi sayısı, hem de üretim kapasiteleri bakımından daha çok küçük işyerleri olduğu ve genellikle büyük işyerlerine fason üretim yaptıkları anlaşılmaktadır.



Şekil 2.3- İşyerlerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftiş programına alınan 257 işyerinde herhangi bir toplu iş sözleşmesi uygulanmadığı tespit edilmiştir.



2.1.6. Çırak ve Stajyer Çalıştırılması

2.1.6.1. Çırakların Tanıtımı

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	%
Malatya	38	3740	13	34	8	21	7	18	10	26
Adıyaman	18	1571	2	11	3	16	6	33	7	38
Ankara	64	2427	32	50	18	28	11	17	3	5
Eskişehir	16	3867	10	64	2	7			4	29
Denizli	23	3979	9	39	3	13	1	4	10	44
Adana	3	619	1	33					2	67
K.Maraş	24	2589	6	25	9	38	4	17	5	0
Mersin	25	2872	1	4	2	8	5	2	17	1
G.Antep	12	466	5	42	5	42	1	8	1	0
Bursa	34	2410	10	29	9	26	6	18	9	27
Toplam	257	24540	89	34	59	23	41	16	68	26

Tablo 2.3- Çırakların Tanıtımı

257 işyerinde toplam 136 çırak tespit edilmiş olup çırakların %97'si 3308 sayılı Yasa kapsamındadır. Toplam çırak sayısı içinde kadın çırakların oranı ise % 61'dir.

2.1.6.2. Stajyerlerin Tanıtımı

Teftiş edilen işyerlerinden 24'ünde toplam 87 stajyer çalıştırıldığı, çalıştırılan stajyerlerin ise %70'i erkek, %30'u kadındır.

Stajyerlerin tanıtımı				
Gruplar	İşyeri sayısı	Toplam Stajyer Sayısı	3308 Sayılı Kanuna Göre	
			Erkek	Kadın
Malatya				
İzmir	3	11	5	6
Ankara	4	14	2	12
Bursa	2	8		8
Adana	15	54	54	
Toplam	24	87	61	26

Tablo 2.4- Stajyerlerin Tanıtımı



2.1.7. İşyerlerinde Uygulanan Haftalık Çalışma Süreleri

69 işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesine (çalışma süresi) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği belirlenmiştir.

2.1.8. Hafta Tatili Kullandırma

Teftiş edilen işyerlerinden 1'inde hafta tatili kullandırılmadığı tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşaması olan kontrolde bu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır.

2.1.9. Ara Dinlenmesi Uygulaması

Denetim kapsamına alınan işyerlerinden 12'si 4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesine (ara dinlenmesi) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği belirlenmiştir.

2.2. İŞÇİLERE İLİŞKİN TESPİTLER

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Gerçekleştirilen teftişlerde çocuk işçiye rastlanılmamıştır. Teftişin birinci aşamasında 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını doldurmamış 35 işçiye rastlanmışken teftişin ikinci aşamasında ise sadece 1 işçinin çalıştığı tespit edilmiştir. Bu durum, teftişin birinci aşamasının okulların tatil dönemine rastlamasından kaynaklanmaktadır. Teftişin sonunda 12.659 kadın, 11.301 erkek olmak üzere toplam 24.540 işçiye ulaşıldığı, toplam işçi sayısının %51,5'i kadın işçi, %48,5'i erkek işçidir. Teftişin birinci ve ikinci aşamasındaki istihdam farkı mevsimsel nedenlere dayanmaktadır.

İşçilerin Tanıtımı											
Teftişe başlamada ve kontrolde çalışan işçi sayısı dağılımı istihdamdaki değişim ve bildirimler											
İller	Yaş	Teftişe Başlamada		Kontrolde		İstihdam değişimi				Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirimler	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek		Kadın		Erkek	Kadın
						+	-	+	-		
14 Yaşını doldurmuş (Çocuk işçi)											
15 Yaşını doldurmuş											
Bursa			1						1		
Adana		30	4	1	0		29		4		
18.Y.Doldurmamış (Genç işçi)											
İzmir		2	6	2	5				1		
Bursa		16	39	4	13		12		26		
Adana		33	24	23	21		10		3		
18 yaşını doldurmuş işçi											
Malatya		3160	2155	3191	2120	31			35		
Ankara		2310	3984	2318	3976		13		8		
İzmir		1495	2476	1492	2467		3		8		
Bursa		645	1705	585	1773		60	68			
Adana		3992	2457	3684	2283		308		178		
Yabancı uyruklu İşçi		1	1	1	1	0	0	0	0		
Çalışma izinsiz yabancı işçi			4						4		
Toplam		11684	12856	11301	12659	31	435	68	242		

Tablo 2.5- İşçilerin Dağılımı

2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

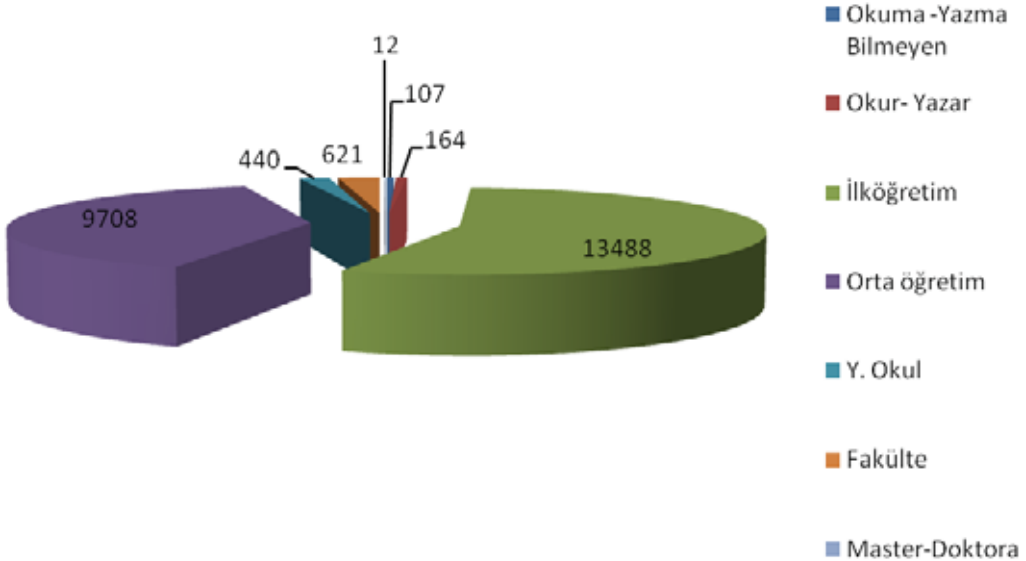
Hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin büyük çoğunluğu (%99,5) süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmeleri ile çalışılmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi yok denecek kadar azdır. Bu saptama yukarıda da belirtildiği gibi, sektörün sürekli çalışma özelliğine sahip yapısıyla uyumludur. Sektörde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların genel olarak işyeri hekimleriyle, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları olduğu görülmüştür.

İş Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı						
Gruplar	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşyerlerinde İş Sözleşmesi Dağılımı			
			Belirsiz Süreli	Belirli Süreli	Kısmi Süreli	Çağrı Üzerine
Malatya	56	5311	5311			
İzmir	23	3979	3949	15	1	
Ankara	80	6294	6290	1	3	
Bursa	34	2410	2407		3	
Adana	6	6546	6495	6	45	
Toplam	257	24540	24452	22	66	

Tablo 2.6- İş Sözleşme Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

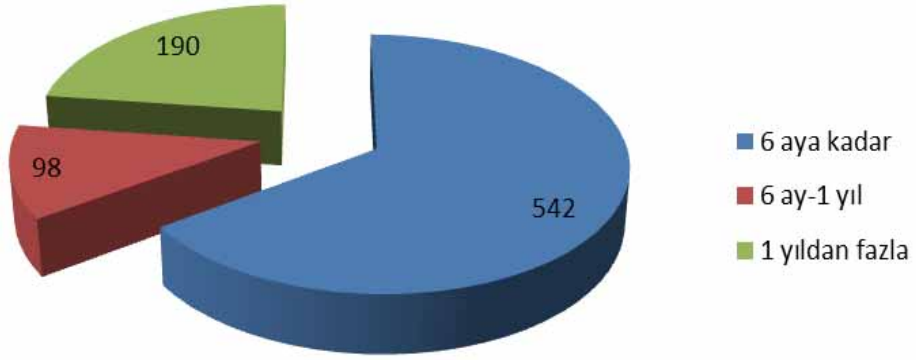
Diğer yandan hazır giyim sektöründe “eve iş verme” ya da “evde çalışma” uygulamasının (bu iki kavram doktrinde farklı çalışma şekillerine karşılık olarak kullanılmaktadır) artarak devam ettiği ve bu tür çalışmanın tümüyle kayıt dışı olduğu bilinmektedir. Denetimlerde bu tür çalışmaya rastlanılmamış olması, böyle bir çalışmanın yapılmıyor olmasından değil, genel olarak bu tip çalışanların gerek taraflar, gerekse kamu makamlarınca henüz işçi olarak kabul edilmemesinden kaynaklanmaktadır. Yapılan kimi araştırmaların gösterdiği gibi, eve iş verme ya da evde çalışma uygulamasının en yoğun yaşandığı sektörlerden biri ‘hazır giyim sektörü’dür. İlik açma, düğme dikme, fisto çekme, kenar bastırma gibi işlerin hem teknolojik aletlere gereksinim duymaması, hem de evlerde kadınlarca kolayca yapılması bu tip çalışmanın hazır giyim sektöründe yoğun olarak yaşanmasına neden olmaktadır.

2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçilerin Dağılımı



Şekil 2.4- Eğitim Durumu Dağılımı

Teftişlerde ulaşılan toplam 24.540 işçinin %54'ünün (13.488) ilköğretim mezunu, %4'ünün ise yüksekokul, fakülte ve yüksek lisans- doktora öğrenimi gördükleri anlaşılmıştır. Yüksek öğrenim gören işçiler, tekstil-endüstri-makine mühendisi ve stilist, modacı gibi, doğrudan üretimle ilgili işlerde çalıştıkları gibi, insan kaynakları, muhasebe ihracat gibi yardımcı işlerde de çalışmaktadırlar.



Şekil 2.5- İşle ilgili Eğitim Durumu

Yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim alan işçi sayısı 830 olup mesleki eğitim alan işçilerin toplam işçilere oranı %2 gibi oldukça düşük düzeydedir. Mesleki eğitimlerin çoğunlukla T. İş Kurumu tarafından verildiği, işverenler tarafından doğrudan mesleki eğitim verilmediği anlaşılmıştır. İşverenlerce doğrudan mesleki eğitim verilmemektedir.

2.2.4. Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı

Niteliklerine Göre İşçi Sayıları									
Gruplar	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Vasıfsız	Vasıflı					
				Usta	Usta başı	Teknisyen	Mühendis	Uzman	Diğer
Malatya	56	5311	859	653	116	46	35	1405	2197
Ankara	80	6294	1508	1539	141	15	38	5	3048
Bursa	34	2410	2101	98	51	11	20	10	119
İzmir	23	3979	1717	98	42	39	30	29	2024
Adana	6	6546	2144	183	33	9	7	3844	326
Toplam	257	24540	8329	2571	383	120	130	5293	7714

Tablo 2.6- İşçi Nitelikleri Dağılımı

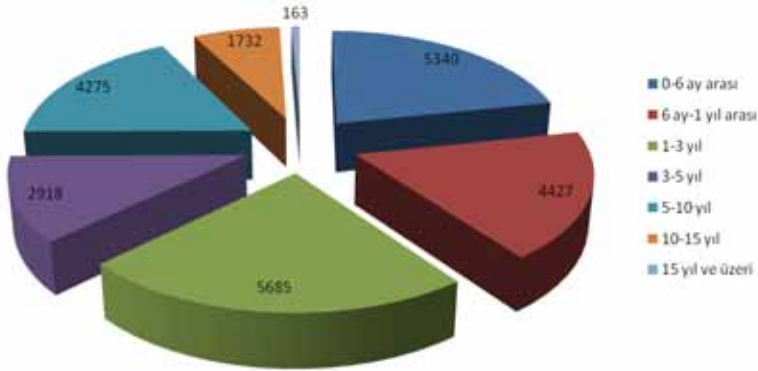
Ulaşılan işçilerden %33'ü vasıfsızdır. Küçük işletmelerde vasıf kazanan işçiler çalışma koşullarının daha iyi olduğu büyük işletmelere gitmektedir. Vasıflı işçilik işyerlerinde usta, ustabaşılık, teknisyen ve mühendis olarak kendini göstermektedir. Makineci, ütücü, aracı reglocu, paketlemeci, iplikçi, iğneci ve benzeri işler 'uzman' ve 'diğer' kategoriler içerisinde değerlendirilmiştir.

2.2.5. Kıdemlerine Göre İşçi Sayısının Dağılımı

İşçilerin Kıdem Durumu									
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
Malatya	56	5311	1732	1349	1092	597	516	25	
İzmir	23	3979	271	250	757	442	1298	844	117
Bursa	34	2410	447	358	793	248	404	158	2
Ankara	80	6294	1180	985	1248	948	1334	557	42
Adana	64	6546	1710	1485	1795	683	723	148	2
Toplam	257	24540	540	4427	5685	2918	4275	1732	163

Tablo 2.7- Kıdem Dağılımı

Kıdem süresi ağırlıklı olarak 0-1 yıl arasında toplanmaktadır. Malatya, Adıyaman, Adana, K.Maraş, G.Antep illerindeki işyerlerinde çalışanların kıdem süresi diğer illerdeki işyerlerinde çalışanlara göre daha azdır. Çalışanların kıdem süresi bu illerdeki sipariş üzerine çalışan fason işletmelerin fazlalığına, mevsimlik işlere bağlı olarak düşmektedir. Denizli ilinde ve Bursa'da büyük işyerlerinin çoğunluğuna bağlı olarak çalışanların kıdem süreleri artmaktadır.

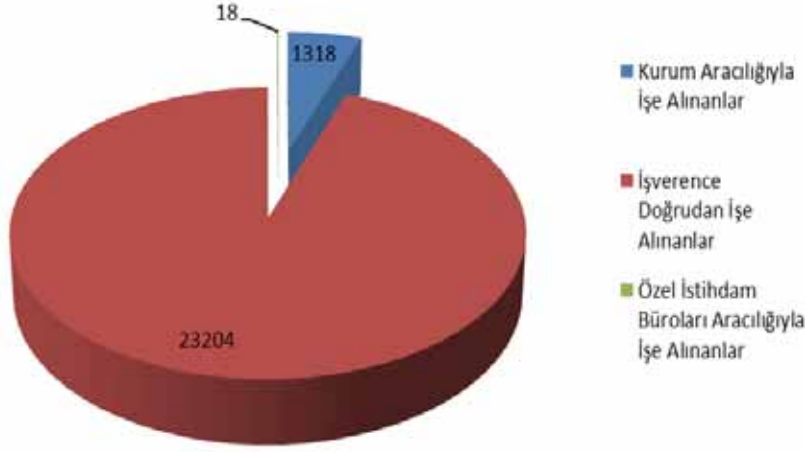


Şekil 2.6- Kıdem Dağılımı

2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Yöntemlerine Göre Dağılımları

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.

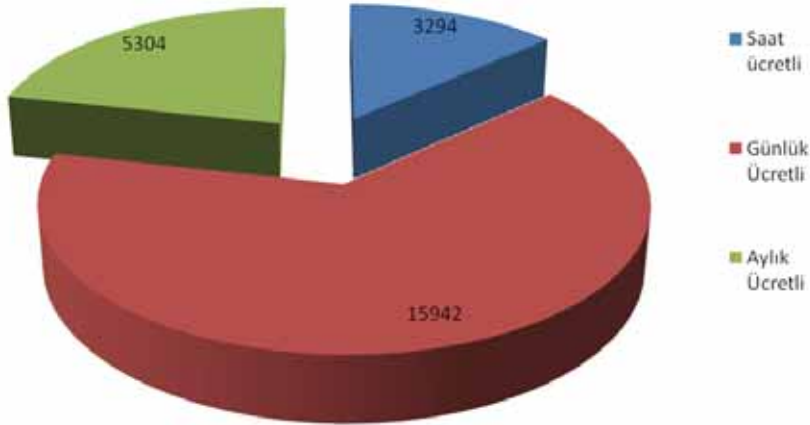
Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere işyerlerindeki bütün işçilerin, yalnızca %5'i Türkiye İş Kurumu aracılığı ile istihdam edilmiştir. Özel istihdam bürolarının işe yerleştirmedeki payı ise yok denecek kadar azdır. Kurum aracılığıyla yapılan alımlar meslek edindirme kursları sonucunda ortaya çıkan yerleştirmelerden oluşmaktadır.



Şekil 2.7- İşçi Temin Durumu

2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre İşçi Dağılımları

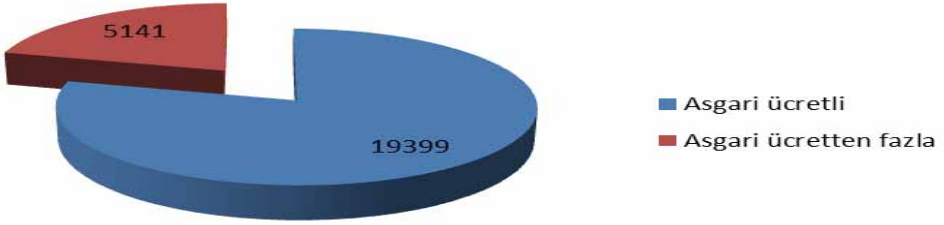
Teftiş edilen işyerlerinde işçilerin %13'ü saat ücretli, %65'i günlük ücretli, %22'si aylık ücretli olarak çalıştırılmaktadır.



Şekil 2.8- Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılım

2.2.8. İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım

Teftişte ulaşılan 24.540 işçiden 19.399'unun asgari ücret, 5.141'inin ise asgari ücretin üzerinde ücret aldığı tespit edilmiş olup asgari ücretli işçilerin toplam işçi içindeki oranı %79'dur. Asgari ücretin üzerinde ücret alan işçi oranı ise %21'dir.



Şekil 2.9- Ücret Dağılımı

2.3. NOKSANLIK VE MEVZUATA AYKIRILIKLARLA İLGİLİ TESPİTLER

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftişi kapsamında Adana, Adıyaman, Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Mersin illerinde 257 işyeri teftiş edilmiş; teftişin birinci aşamasının sonucunda 58 işyerinde mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmamış, 199 işyerine ise mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilmesi için süre tanınmıştır. Mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmayan işyeri sayısının toplam işyeri sayısına oranı %22'dir. İşyerlerinin %78 'inde ise mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılmıştır.

İhlal Edilen Madde Nu.	Malatya	İzmir	Bursa	Ankara	Adana	Toplam İşyeri Sayısı
4857/2	-	-	-	-	2	2
4857/6	-	-	-	-	2	2
4857/8	-	1	4	43	13	61
4857/11	-	-	-	-	1	1
4857/13	-	2	-	-	-	2
4857/28	-	-	-	8	22	30
4857/29	-	-	-	-	4	4
4857/30	-	1	-	-	8	9
4857/32	4	7	7	5	20	43
4857/37	5	4	13	42	17	81
4857/39	-	2	7	-	-	9
4857/41	24	10	31	32	71	168
4857/42	-	-	-	-	8	8
4857/44	-	-	8	12	-	20
4857/46	-	8	2	-	-	10
4857/47	28	8	9	18	33	96
4857/53	-	2	14	21	25	62
4857/54	-	1	11	3	-	15
4857/55	-	1	-	-	-	1
4857/56	-	6	20	23	27	76
4857/57	-	10	-	7	6	23
4857/60	-	1	8	2	18	29
4857/63	-	9	20	16	24	69
4857/64	-	-	-	3	-	3
4857/67	-	-	9	15	-	24
4857/68	-	1	8	3	-	12
4857/69	-	5	3	1	2	11
4857/71	-	2	16	-	-	18
4857/73	-	-	-	4	-	4
4857/74	-	1	6	-	-	7
4857/75	-	-	-	25	8	33
4857/76	-	2	8	1	6	17
4857/87	-	-	6	-	-	6
4857/88	-	1	15	-	15	31
4817/21-1	-	1	5	-	-	6
4817/21-2	-	-	5	-	-	5

Tablo 2.8- Mevzuat İhlallerinin İşyerlerine Göre Dağılımı



- Teftiş edilen işyerlerinin % 65'inde 4857 sayılı İş Yasasının fazla çalışma maddesinin ihlal edildiği,
- % 37'sinde Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması karşılığı ücretlerin ödenmediği,
- % 54'ünde işçilere yıllık ücretli izin kullandırma, izin kullandırmanın usul ve esaslarına aykırı davranıldığı,
- % 27'sinde çalışma sürelerinin yasal süreleri aştığı,
- % 17'sinde ücretlerin yasal sürelerde ödemediği,
- % 12'sinde kreş açma yükümlülüğüne uyulmadığı,
- % 3'ünde analık halinde çalışma ve süt izni mevzuat hükümlerine uyulmadığı

tespit edilmiştir.

Tespit edilen noksanlıklar %70 oranında tamamlanmış, tamamlanmayan %30'u için ise cezai işlem uygulanmıştır.

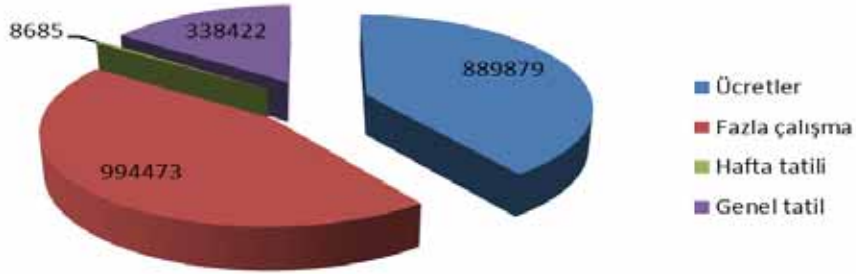
2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

177 işyerinde 7015 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti adı altında toplam 1.439.125,00 TL. net ödeme yapılmıştır. Yapılan ödeme kalemleri arasında fazla çalışma ücreti 688.378,00 TL. net ile birinci sırada yer almaktadır.

İşçilere Yapılan Ödemeler							
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı (YTL)			
				Brüt		Net	
				TL	KR	TL	KR
	9	2037	Ücretler	889879	67	586852	33
	88	2777	Fazla çalışma	994473	0	688378	6
	5	18	Hafta tatili	8685	88	6284	3
	75	2183	Genel tatil	338422	52	157611	69
Toplam	177	7015		2231459	207	1439125	111

Tablo 2.9- İşçilere Yapılan Ödemeler



Şekil 2.10- İşçilere Yapılan Ödemeler (Brüt)

2.3.2.2. Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması

Teftiş programı sürecince 257 işyerinden 17'sinde işçi ücretlerinde kaydi artış sağlanmıştır. 112 işçinin ücreti % 28 oranında arttırılmıştır. Kaydi ücret artışı sağlanan işçilerin %64'ü Mersin'de kurulu işyerlerinde çalışan işçilerden oluşmaktadır. Fiili ücret, işçi ifadelerinden tespit edilmiştir.

Fiili Ücretlerinin Kayıt Altına Alınması						
İli	İşyeri Sayısı	Kaydı Ücreti Artan İşçi Sayısı	Teftişe Başlamadan	Kontrolde	Brüt Ücret Artışı	Yüzde
			Brüt Ücret Toplamları	Brüt Ücret Toplamları	Tutar	
Denizli	1	2	1674	1955	281	16,8
Mersin	10	76	65547	82998	17451	27
G.Antep	2	14	11718	14250	2532	22
K.Maraş	4	20	25927	35510	9582	37
Toplam	17	112	104866	134713	29846	28

Tablo 2.10- Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması

2.3.2.3. Kamuya Yapılan Ödemeler

Ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti adı altında toplam 7015 işçiye yaptırılan ödemelerden sigorta primi ve vergi geliri kapsamında toplam 988.216,00 TL. tutar kamuya aktarılmıştır.

İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Alacağı'nın Türü	Tutarı (TL)
158	7015	Sigorta Primi (İşveren Dahil)	644408
177	7015	İşsizlik S.P. (İşveren Dahil)	58260
177	7015	Gelir Ve Damga Vergisi	285548
TOPLAM			988216

Tablo 2.11- Kamu Alacağı

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

Adana, Adıyaman, Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya, Mersin illerinde yapılan teftişlerde; 246 asıl işveren 11 alt işveren olmak üzere toplam 257 işyerinde genel teftiş yapılmıştır. Teftiş edilen 257 işyerinden noksanlık ve mevzuata aykırılık saptanan 199 işyerine noksanlıkların tamamlanması için süre verilmiş, 58 işyerinde noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilmemiştir. Saptanan noksanlık ve mevzuata aykırılıkları verilen süre sonunda da gidermeyen 111 ihlalden dolayı işverenlere 618.432,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

İdari Para Cezası Uygulamaları				
Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Uygulanan	
			Ceza Miktarı	İşyeri Sayısı
1	88	105/c	1232	1
2	3	98	24654	1
3	8	99/b	6206	2
4	29	100	15028	2
5	32	102	99742	9
6	28	99/c	16296	9
7	37	102/b	3094	7
8	41	102/c	221078	29
9	56	103	123348	13
10	60	103	36354	9
11	63	104	5565	5
12	68	104	3339	3
13	71	104	4452	4
14	87	105	735	2
15	88	105	13552	11
16	92/2	107'a	9862	1
17	4817/4	21	33895	3
Toplam			618432	111

Tablo 2.12- İdari Para Cezaları



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

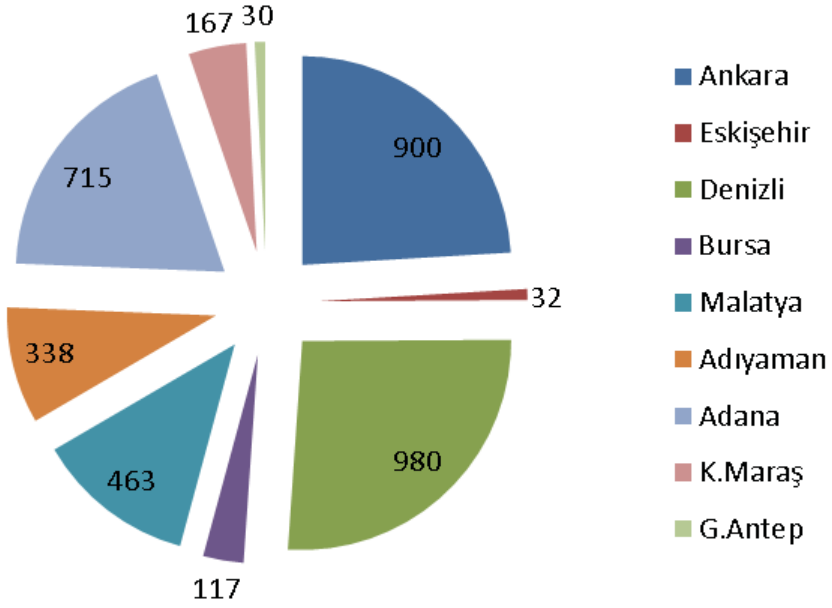
3.1.Eğitim Faaliyetleri

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.

İLLER	İşveren Eğitimi	İşçi Eğitimi		İşyeri Sayısı	Eğitim Konusu
		Kadın	Erkek		
Ankara	71	900	746	64	İşin Yürütümü
Eskişehir	21	32		17	İşin Yürütümü
Denizli	13	980		13	İşin Yürütümü
Bursa	60	117	43	33	İşin Yürütümü
Malatya	38	463	249	40	İşin Yürütümü-ILO-İş Sağlığı
Adıyaman	38	338	158	16	İşin Yürütümü-ILO-İş Sağlığı
Adana	25	715	412	25	İşin Yürütümü
K.Maraş	79	167	197	21	İşin Yürütümü-ILO-İş Sağlığı
G.Antep	12	30	69	12	İşin Yürütümü
TOPLAM	357	3742	1874	241	

Tablo 3.1- İşveren-İşçi Eğitimleri

Teftiş kapsamında, 3742'si kadın olmak üzere toplam 5616 işçiye ve 357 işveren/işveren vekiline yukarıda tabloda belirtilen konularda eğitim verilmiştir.



Şekil 3.1- Eğitim Verilen Kadın İşçi Sayısı

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın hazırladığı;

- 1- 30 soruda işçinin dinlenme hakkı,
- 2- 40 soruda iş kanununda ücret,
- 3- 60 soruda kadın işçilere özel çalışma koşulları,
- 4- 50 soruda iş kanununda çalışma süreleri,
- 5- 40 Soruda iş kanunundan doğan tazminat haklarımız,
- 6- 30 soruda çocuk ve genç işçilere özel çalışma koşulları kitapçıkları eğitimlere katılanlara verilmiştir.

Bursa ilinde, 27, 28 ve 29 Eylül 2011 tarihlerinde BUTGEM (Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Eğitim Vakfı) DOSAB Eğitim Tesisleri Konferans Salonunda, 2 gün işçi, 1 gün işverenlere toplu eğitimler verilmiştir.



Resim 3.1- Eğitim Toplantısı



Resim 3.2- Eğitim Toplantısı

Malatya ve Adıyaman illerinde işçi ve işveren eğitimleri işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimlerde işçilere iş mevzuatının yanı sıra ILO(Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun katkılarıyla mobbing ve işçi-işveren iletişim teknikleri konularında da bilgi verilmiştir.



Resim 3.3- Eğitim Toplantısı

Denizli ilinde işçi eğitimleri, yapılan teftişler sırasında işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. İşveren eğitimi ise, 20.12.2011 tarihinde İhracatçılar Birliği toplantı salonunda gerçekleştirilmiştir.



Resim 3.4- Eğitim Toplantısı



Resim 3.5- Eğitim Toplantısı

Ankara ve Eskişehir illerinde işçi eğitimleri yapılan teftişler sırasında işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimlere ek olarak, Ankara ilinde ILO Türkiye temsilciliği, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Milli Prodüktivite Merkezi tarafından sağlanan uzmanlarında katkısı ile 22.10.2011 tarihinde işçilere, 26.10.2011 tarihinde işverenlere, 13.12.2011 tarihinde ise Proje Teftişi kapsamında yer almayan işletmelerin işverenlerine Ankara Ticaret Odası toplantı salonunda birer gün eğitim verilmiştir. Eskişehir ilinde ise 17.11.2011 tarihinde işverenlere, 18.11.2011 tarihinde ise işçilere Eskişehir Sanayi Odası toplantı salonunda birer gün eğitim verilmiştir.



Resim 3.6- Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyeti



Resim 3.7- Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyeti

Kahramanmaraş ilinde ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun katkılarıyla 21-22 Kasım 2011 tarihlerinde işçilere toplu eğitim, 23 Kasım 2011 tarihinde ise işverenlere toplu eğitim verilmiştir.

Gaziantep ilinde ise yine ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun katkılarıyla 24 Kasım 2011 tarihinde işçilere toplu eğitim, 25 Kasım 2011 tarihinde ise işverenlere toplu eğitim verilmiştir.

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyeti

Hazırlık aşamasında, teftiş yapılacak illerin ve ilçelerin mülki amirleri, belediye başkanları, Türk-İş, Hak-İş, Disk Konfederasyonlarına bağlı sendika temsilcileri, Kadının Statüsü Genel Müdürü, kadın kuruluşları temsilcileri, Sanayi ve Ticaret Odası yöneticileri, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası ve İhracatçılar Birliği temsilcileri, üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin öğretim üyeleri, giyim sanayicileri derneklerinin yöneticileri, Teksif, Öziplik-İş Sendika temsilcileri ve basın mensupları ile görüşmeler ve toplantılar yapılmıştır.



Resim 3.8- Bilgilendirme Toplantısı

Adıyaman Sanayi ve Ticaret Odasında oda üyeleri iş teftişi konusunda bilgilendirilmiştir.

Denizli'de teftişlere başlanmadan önce DENİB (Denizli İhracatçılar Birliği) ziyaret edilerek ön bilgilendirmeler yapılmıştır.

Ankara'da 30 Mayıs 2011 tarihinde, tekstil iş kolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikalarının yanı sıra Öz İplik İş Sendikası Genel Merkezi ziyaret edilerek ön bilgilendirmeler yapılmıştır.

Kahramanmaraş Sanayi ve Ticaret Odası Yönetim Kurulu üyeleri ile toplantı yapılmış ve «İşbirliği Protokolü» imzalanmıştır.



Resim 3.9- Bilgilendirme Toplantısı

Kahramanmaraş Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasında Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler iş teftişi konusunda bilgilendirilmiştir.



Resim 3.10- Bilgilendirme Toplantısı

17 Mayıs 2011 tarihinde Bursa SMMM Odasında Bursa'da yapılacak olan hazır giyim sektörüne yönelik projelendirilmiş teftiş hakkında bilgilendirme toplantısı yapılmıştır.

3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği Faaliyeti

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

Gazetelerden Örnek Haberler:



Resim 3.11- 03.06.2011, Bursa Meydan Gazetesi



Resim 3.12- 05 Ekim 2011, Adıyaman Yeniyo! Gazetesi



İki kişiden biri kayıt dışı

■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı hazır giyim sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi için işverenlerin katılması gereken toplantıyı Yunus Emre Kültür Merkezi'nde yapılan toplantının açılışında konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı Erol Güner, istatistik verilerine göre yüzde 43 ile yüzde 50 oranında kayıt dışı bulduğunu söyledi. Haberi 4'te



İki kişiden birisi kayıt dışı

Alınan bölümlere göre, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, yılsonuna kadar Ankara, İzmir, Bursa Grup Başkanlıkları aracılığıyla bu iller başta olmak üzere çevre illerde, Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi uygulayacak. Konuyla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu tarafından Hazır Giyim İmalatı ve Metal Sektöründe başlatılacak olan projelendirilmiş teftişler ile ilgili bilgilendirme toplantısı yapıldı. Yunus Emre Kültür Merkezi'nde yapılan toplantının açılışında konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı Erol Güner, istatistik verilerine göre yüzde 43 ile yüzde 50 oranında kayıt dışı bulduğunu, toplam işyeri sayısı içinde 1 ila 9 işçi çalıştırılan

küçük ölçekli işyerlerinin oranının yüzde 86 olduğu ülkemizde iş teftişinin ne kadar zor ve gerekli olduğundan bütün taraflarca bilinen bir gerçek olduğunu söyledi. Bugüne kadar İş Müfettişlerinin önemli bir bölümünün, çalışma barışının sağlanması açısından çok önemli olduğunu da vurgulayan Güner, iş sözleşmesi sona eren ancak yasal hakları ödenmeyen veya eksik ödeyen yahut da yasal hakkı olmadığı halde olduğuna inanan işçilerin şikayetlerinin incelenmesinde ve sonuçlandırılmasında çapa gösterdiklerini de vurguladı. Güner, çalışma yasasında, iş yusuzluklarının ve iş kazalarının, işçilerin ve işverenlerin bilincendirilmesi ve bilgilendirilmesi ve eğitimi ile önleniminin bedel ödemekten daha insani ve ekonomik

olduğunu da sözlerine ekledi. **İŞSİZLİK SİGORTASI** Toplantıda daha sonra konuşan Sanayi Odası Başkanı Savaş Özyaydemir denetimlerin yıllardır süreli ifade ettikleri kayıtlı ekonominin gelişmesi bakımından son derece önemli olduğunu belirtti. Özyaydemir bu hedef doğrultusunda proje denetimlerinin basarıya ulaşması için Eskişehir Sanayi Odası olarak imkanlar ölçüsünde ellerinden gelen her türlü desteği vereceklerini de belirtti. Ancak bu noktada global rekabette Çin, Hindistan gibi rakip ülkelerin durumlarından da göz ardı edilmemesi gerektiğini de vurgulayan Özyaydemir, yine kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası uygulamalarının da AB normlarına getirilmesinin gerektiğini de ifade etti.

Resim 3.15- 15.07.2011, Anadolu Eskişehir Gazetesi



Baskıcı anlayışla hareket etmeyeceğiz

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Ankara Grup Başkanı Erol Güner, teftiş projeleri hakkında gerçekleşen toplantıda, "Baskın ve baskıcı bir anlayışla hareket etmeyeceğiz" dedi.



Bilgilendirme toplantısı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, Eskişehir'de hazır giyim imalatı ve metal sektöründe yürütülecek projelendirilmiş teftişler hakkında bilgilendirme toplantısı düzenlendi. Toplantıda ilk olarak söz alan, İş Teftiş Ankara Grup Başkanı Erol Güner, gerçekleştirilecek teftişlerde baskın ve

baskıcı bir anlayışla hareket etmeyeceklerini kaydetti. Güner, "Amacımız bulaşıcı dövmek değil, iletişim yapmak."

Karşılıklı iyi niyet

Karşılıklı iyi niyet ile birlikte sorunları çözmek ve çözümün yaratılmak istediklerini belirten Güner, "İş müfettişlerinin müberrahiyinde bütün tarafları bilgilendirmek, iş hayatındaki riskleri ve maliyetleri azaltılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesine katkı sağlanmasını hedefliyoruz" şeklinde konuştu. Eskişehir Sanayi Odası Başkanı Sayan Özyedemir de, denetim ve teftiş çalışmalarının piyasada tam müabere ortamının oluşturulması bakımından çok önemli olduğunu belirterek, "ESO olarak her zaman cezadan çok eğitime önem verilmelidir. Eminim ki Eskişehir iş dünyası, il gelişmişliğine paralel bir şekilde bu denetimlerden yararlı sonuçlar elde edecektir."



Resim 3.18- 15.07.2011, Sakarya Gazetesi



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

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

- 4.2.1. İşverenlerin iş teftişi ile ilgili görüşleri
- 4.2.2. Sorunlar ve öneriler

4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

- 4.3.1. Mevzuat ile ilgili öneriler
- 4.3.2. İş teftişi ve diğer kurum/kuruluşlar ile ilgili öneriler

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişlerin Sonuçları

1. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftiş Programı 01.05.2011- 31.12.2011 tarihleri arasında Adana, Adıyaman, Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Mersin illerinde gerçekleştirilmiştir.
2. Teftiş programı sürecince 246 asıl, 11 alt işveren olmak üzere 257 işyerinde teftiş gerçekleştirilmiştir. 257 işyerinin 89'u 1-29 arası işçi, 59'u 30-49 arası işçi, 41'i 50-100 arası işçi, 68'i ise 100 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır.
3. 257 işyerinde 11.301 erkek, 12.659 kadın olmak üzere toplam 24.540 işçiye ulaşılmıştır.
4. Ulaşılan işçilerin %99,5'inin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı tespit edilmiştir.
5. Sektördeki işçilerin %54'ü ilköğretim mezunudur. %33'ü ise vasıfsızdır.
6. İşçilerin %21'inin işyerindeki kıdemini 0-6 ay, %18'inin 6 ay- 1 yıl, %23'ünün 1-3 yıl arası olduğu, işçi kıdemlerinin bu aralıklarda yoğunlaştığı belirlenmiştir.
7. Teftişler sonucunda 177 işyerinde 7015 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti adı altında toplam 1.439.126,91 TL. net ödeme yaptırılmıştır.
8. İşçilere yapılan ödemelerden vergi geliri ve sigorta primi adı altında toplam 988.216 TL'nin kamuya aktarım sağlanmıştır.
9. 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.

- 10- Toplam 17 işyerinde 112 işçinin ücretlerinde %28 oranında ücret artışı sağlanmıştır.
- 11- Teftişler sonucunda 257 işyerinin 58'inde noksanlık ve mevzuata aykırılığa rastlanılmamış, 199 işyerinde ise noksanlık ve mevzuata aykırılık saptanarak işverenlere noksanlıkların tamamlanabilmesi için süre verilmiştir. Süre sonunda 199 işyerinden 111'inin mevzuat ihlaline devam ettiği anlaşılmış ve idari para cezası uygulanmıştır.
- 12- Mevzuat ihlallerinin, 4857 sayılı İş Kanununun fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve çalışma sürelerini düzenleyen maddelerinde devam ettiği belirlenmiştir. Bunun yanında 150 ve daha üzeri kadın işçi çalıştıran işyerlerinin kreş açma zorunluluğuna ihlali 20 işyerinde devam etmektedir.
- 13- Mevzuat ihlaline devam eden 111 işyerine toplam 618.432 TL. idari para cezası uygulanmıştır.

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili 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 ifade edilmiştir.

4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

Sektörün temsilcileri ve işverenler sektörün sorunlarını;

Sektörün en önemli sorununun nitelikli eleman bulma olduğu, bu konuda Türkiye İş Kurumu'nun yetersiz olduğu,

Sektörde sürekli çalışacak işçi bulmada güçlükler yaşandığı, işçilerin firmalar arasında çok hızlı bir şekilde sürekli yer değiştirdiği, mevsimlik işler (pamuk, kayısı v.b toplama) dönemlerinde işçilerin işyerinden ayrıldıkları,

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,

Teşviklerin yetersizliği

başlıkları altında toplamışlardır.

Yukarıda sayılan sorunlara çözüm önerileri olarak ise;

- Türkiye İş Kurumu 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,
- Bölgelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak bölgesel asgari ücret uygulamasına geçilmesi,
- Yeşil kart ve benzeri uygulamaların kontrol altına alınması,
- İş teftişlerinin önleme odaklı ve eğitim ağırlıklı olarak devam etmesi

belirtilmiştir.



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, 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'nca izin verilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Ayrıca uzun vadede Bakanlığımızın Bilgi Teknolojileri Üst Kurulu 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 kayıtların, teftiş yapılan işyerlerinde denetim elemanları tarafından istendiğinde işverenler tarafından sunulması, sunmayanlar veya kayıtlar üzerinde elle düzeltme yaparak teftişin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini engelleyenler veyahut 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 hak ettiği 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, hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde, çalışma saatlerinin yasal sùrelere çekilmesi halinde, eleman artışı 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 çalışanların da talebinin olduğu, denetim safhasında kanun maddeleri ve hükümleri hatırlatıldığında, çalışanların da 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.

* Hazır giyim sektöründe yapılan teftişlerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili kullanılmasını düzenleyen 46. maddesi hükümlerine aykırılık 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. maddesine 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 ile İlgili Öneriler

* Hazır giyim sektöründe kendi markası olan ve üretim yapan işletmeler, belirli ölçüde kurumsallaşmış, işgücünün yönetimi açısından işyerinde profesyonel eleman ve daha nitelikli işçi çalıştıran işletmelerdir. İşin kalitesi, işçinin niteliğine ve çalışma koşullarına bağlı olduğundan, çalışma koşulları açısından belirli standartlara uygunluk ve işçilerin memnuniyeti gözetilmektedir. Ayrıca, bu tür işletmeler işgücü açısından küçülerek, çekirdek işgücü ile üretimlerini sürdürdüğünden, nitelikli işgücünün işyerine bağlılığı önem kazanmakta ve nitelikli işçiler için belirli çalışma standartları sağlanmaktadır. Diğer yandan, işletmeler küçülüp işgücü



maliyetlerini azaltma eğilimine girerken, kayıt dışı işçi çalıştırma gibi yüksek risk (kayıt dışı çalıştırmaya yönelik cezaların yüksekliği, iş kazaları durumunda sigortasızlığın maliyetleri nedeniyle) taşıyan durumlardan da kaçınmaktadırlar. Bu nedenlerle, orta ölçekli ve belirli ölçüde kurumsallaşmış işletmelerde, sigortasız çalıştırılmaya nadiren rastlanmakta, temel çalışma koşullarında mevzuata uygunluk gözlenmektedir. Asıl olarak çekirdek işgücü, sigortalı olarak çalışmakta, sigortasız çalıştırma, sezon yoğunluğunun olduğu dönemlerde kısa süreli işlerde başvuru bir yoldur.

Hazır giyim sektöründe markalaşmış olarak üretim yapan işletmeler, kriz ve talep dalgalanmalarına karşı güvenlik önlemi olarak sınırlı sayıdaki bir çekirdek işçi grubuyla üretim sürdürülmekte, talep ve piyasa koşullarına göre bu çekirdek işçi grubuna ek olarak esnek istihdam (fasona iş verme, alt işveren ilişkisi kurulması, eve iş verme) modelleri kullanılmaya çalışılmakta, yasal yükümlülüklerden kaçınmak ve maliyetleri azaltmak üzere aynı iş farklı tüzel kişilikler altında bölünerek yapılmaktadır.

Bu tür esnek çalışma uygulamaları işletmelere, stoksuz üretim ve alınan siparişlere göre üretimlerini ayarlama olanağı verdiğinden işgücü maliyetleri düşürülerek, sabit maliyetler azaltılmaktadır. Teftiş kapsamında görüşülen işverenler, fasona iş vermeleri sonucunda yaptırdıkları iş üzerinden işgücü maliyetlerinde %20 gibi bir avantaj elde ettiklerini ancak, fasona verdikleri işi üretim aşamasında denetleyemediklerinden, işin kalitesi açısından bazı sorunlar yaşadıklarını ve hatalı üretim nedeniyle de belirli maliyetlere katlandıklarını belirtmişlerdir.

Fason üretim yapan işletmeler genellikle, küçük ölçekli (10 işçinin altında işçi çalıştıran) ya da orta ölçekli (10-50 işçi çalıştıran) işletme yapısına sahiptir. Bu tür işletmeler, üretimin bütün olarak örgütlenmesi için yeterli kaynak ve alt yapıya sahip olmayan, kurumsallaşmamış işletmelerdir. Konfeksiyon üretimi makine ve teçhizat açısından fazla sermaye gerektirmediğinden, küçük sermayelerle, işgücüne dayalı olarak üretimlerini sürdürmektedirler. Markası olan işletmeler, hazırladıkları modele göre kestikleri ürün parçalarını fason üretim yapan işyerlerine vermekte ve bu işletmeler genellikle parça başına üretim yapmaktadırlar. Asıl firma ile parça başına anlaşma olduğundan ve genellikle işin öngörülen sürede teslimi gerekli olduğundan, uzun çalışma saatleri görülmektedir. Yine aynı nedenlerle işin yoğunluğuna göre, işçi sayısı değişmekte, bu tür işletmeler daha çok düzensiz işgücü kullanmakta, kısa süreli çalıştırıp iş bittiğinde işten çıkartmakta ya da sigortasız çalıştırmaya başvurmaktadırlar. Diğer yandan fason iş yapan işletmelerin, iş almaları asıl firmaların kendi işgüçleriyle yapacakları üretimden daha ucuz üretmelerine bağlı olduğundan, işgücü maliyetlerini düşük tutma eğilimindedirler. Fason üretim yapan işyerlerinde genel olarak ücretlerin asıl firmalara göre daha düşük olduğu söylenebilirse de, asıl olarak nitelikli işçilerin piyasa ücretlerinin aşağı doğru fazla esnek olmaması nedeniyle aralarındaki farkın çok açık olmadığı, asıl



farkın işgücünün diğer maliyet unsurları olan sigorta, işçilere sağlanan yemek, servis olanakları gibi sosyal ücret kalemleri açısından ortaya çıktığı söylenebilir.

Üretim sürecinin parçalanarak farklı tüzel kişilikler altında bölünerek yapılması, işletme açısından işçi sayısına bağlı ilave yükümlülüklerden kaçınma anlamına gelirken, çalışanlar açısından düşük çalışma standartlarının doğmasına neden olmaktadır.

İşletmelerin model hazırlama ve kesim işini kendileri yapıp, dikim işini dışarıya vererek üretim sürecini parçalamaları gibi işin bir bölümünün aynı işverenler tarafından kurulan bir başka işletmeye (başka hukuksal kişilik) yaptırılması da işletmelerin küçülmeye yönelik geliştirdikleri yeni stratejiler arasında yer almaktadır. Biri diğerinin tedarikçisi durumunda olan bu işletmeler, bu durum dolayısıyla çeşitli avantajlar elde ettikleri gibi, işyerindeki işçi sayısını düşük tutarak, işçi sayısının 50'nin üstüne çıkması durumunda söz konusu olacak ilave yasal yükümlülüklerden de kaçınmaktadırlar (özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğü, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü vb). Bazen bu nedenle, işçilerin aynı işyerindeki çalışmalarını farklı işverenlere bağımlı olarak sürdürmelerine de rastlanmaktadır. Bu durum işçilerin işyerindeki işçi sayısına bağlı olarak hak kazanacakları işyeri doktoru, kreş, emzirme odaları vb. olanaklara sahip olmalarını engellemekte, daha düşük çalışma standartlarında çalışmalarına yol açmaktadır.

İşyeri ölçeğinin küçültülmesi araçlarından bir diğer ise eve iş verme şeklinde gerçekleşmektedir. İşletmelerin işyerinde daha az istihdam ettikleri işgücünü dışarıdaki işgücü ile telafi etme stratejilerinden biri olarak, işlerin bir kısmı parça başı ücret karşılığında evlerde yaptırılmaktadır. Konfeksiyon üretiminde, özellikle bazı el işlerinin evlerde çalışan kadınlara yaptırıldığı bilinmektedir. Eve iş verme, işyerinin elektrik vb. sabit maliyetlerini azaltmaktadır. Ancak, bu tür ev eksenli çalışma, özellikle kayıtsız istihdam amacıyla kullanılmaktadır. İşin bir bölümünün evlerde yaptırılması, işletme açısından ucuz işgücü anlamına gelirken çalışanlar açısından güvencesizlik, sağlıklı ve güvenli olmayan çalışma ortamı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Ev eksenli çalışma, atölyeden, fabrikadan daha riskli bir çalışma ortamı doğurmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hiçbir önlem söz konusu değildir. Üstelik işverence verilen hammaddelerin denetimi de söz konusu olmadığından sağlık ve güvenliğe zararlı maddelerin kullanılması kaçınılmaz bir gerçekliktir. İşin görüldüğü yer ailenin yaşam alanı olduğundan, özellikle kimyasallarla yapılan çalışmalarda, çocuklar, yaşlılar dahil evdeki herkes 24 saat risk altına girmektedir.

Hazır giyim sektöründe ekonomik krizlerin etkisi ve küresel rekabet koşullarıyla baş edebilme çabaları, kayıt dışı çalıştırma oranlarının yükselmesi ve sigortasız çalıştırma sürelerinin uzaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.



Kayıt dışı istihdam, ağırlıklı olarak küçük ölçekli ve kurumsal üretim ağları içerisinde yer alamayan üretim birimlerinde gerçekleşmektedir. Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu üretim birimleri, küçük ve mikro ölçekli işletmeler, alt işverenler ve fason iş yapan firmalardır.

Yukarıda açıklanan gerekçeler birlikte düşünüldüğünde hazır giyim sektöründe teftişlerin planlanmasında üretim zincirinin tamamında yer alan işyerlerinin zincirleme olarak teftiş programına alınması, sektörde çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların ve mevzuata aykırılıkların giderilmesine olumlu katkı verecektir. Böyle bir uygulama sektörde sosyal sorumluluk duyarlılığının artmasına da sağlayacaktır.

* Konfeksiyon üretimi, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında olup, çıraklık sözleşmesi süresince, çırak olarak işyerlerinde pratik eğitim amaçlı çalıştırılabilirler. Çırakların haftada 1 gün çıraklık eğitim merkezine gönderilmeleri mecburi olmasına rağmen çıraklar haftanın kalan günlerinde işçiler gibi aynı saatlerde çalıştırılmakta ve işgüçlerinden faydalanmak ön plana çıkmaktadır.

Çırak olabilmek için 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak (Ancak, on dokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilir) şartı aranmasına rağmen 3308 sayılı Yasada yapılan değişiklikle, 19 yaşından büyük olan kişiler ile çıraklık sözleşmesi yapılması olanaklı hale gelmiştir.

Bu düzenleme mesleki eğitim yetersizliği içinde olan binlerce insana, işgücü piyasasına girmek için bir umut oluşturması yanında, bir taraftan da ucuz işgücü olarak kullanılmalarının yolunu açmıştır. Yapılan denetimlerde konfeksiyon sektöründe ve özellikle kadınların, "çırak" adı altında "işçi gibi" çalıştırılmalarına rastlanılmıştır. Örneğin; bazı konfeksiyon atölyelerinde birkaç işçiyle hatta hiç işçi çalıştırılmaksızın, ancak 15-30 arasında çırak çalıştırılarak üretim yapıldığı belirlenmiştir. Yaptıkları üretime bakıldığında ise, 15-30 işçilik üretim yapıldığı, ancak bu üretimin bazen işçi statüsünde hiç kimse çalıştırılmaksızın yapıldığı belirlenmiştir.

Diğer yandan çıraklık sözleşmesine göre çalışanların, genel ve mesleki eğitim için çıraklık eğitim merkezlerinde teorik, işyerinde pratik eğitim almadıkları, ayrıca işyerinde usta öğretici bulunmadığı belirlenmiştir. Çırak statüsünde çalıştırılanlar, asgari ücretin altında ücret almakta, sigortalık açısından ise emeklilik sigortasından yararlanamamaktadırlar. İşverenler açısından ise bu durum, hem düşük ücretler nedeniyle hem de sigorta primi ödememelerinden dolayı, ucuz işgücü olarak çırak çalıştırabilmeleri anlamına gelmektedir.



Çalışma hayatında giderek yaygın hale gelen bu uygulamaların giderilmesi amacıyla konunun taraflarından olan Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılmalı, gerekirse birlikte ortak programlarla hazır giyim sektörü birlikte teftiş edilmelidir.

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. Söz konusu fazla saatlerde çalışmaya ayrıca ana üretici konumundaki firmaların siparişlerinin yetiştirilmesi ve yaptırımlar ile karşılaşma kaygıları da neden olmaktadır.

* Hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren orta ve küçük ölçekteki işyerlerinin en büyük sorunlarından birisi de nitelikli işçi teminidir. Meslek lisesi ve ilgili yüksekokul mezunlarının söz konusu işyerlerine kanalize edilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Özellikle meslek liseleri ile yüksekokullardan mezun olanların ilgili sektörlerde işbaşı yapıp yapmadıklarına yönelik ayrı bir çalışma yapılması 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. Türkiye İş Kurumunun işgücü taleplerinin karşılanması sorununu tam olarak çözemediği anlaşılmaktadır.

* Hazır giyim sektöründeki ücret seviyesinin genel olarak asgari ücret ve 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 fazla çalışma yapılan ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde edeceklerini düşündükleri işyerlerinde çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen nedenlerle genel olarak sektörde 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.

Temel ücret seviyelerinin görece düşük olması nedeniyle daha fazla ücret alma imkanı bulan işçilerin işyerlerini ve işlerini değiştirdikleri, bu nedenle teftişlere konu işyerlerindeki işçi devir hızlarının yüksek olduğu, bu da işyerlerindeki verimliliği etkilediği gözlemlenmektedir. Söz konusu hususun işyerlerindeki genel faaliyet giderlerini de artırdığı göz ardı edilmemelidir.

* Hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde yürütülen teftişlerde 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.

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

* Hazır giyim sektöründe hem küresel hem de ulusal düzeyde yaşanan haksız rekabetin önlenmesi ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla kayıt dışılığın önlenmesinde görev üstlenmiş diğer kurumlarla birlikte ortak denetimlerin yapılması gerekmektedir.

* Hazır giyim sektöründe hem 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmış esnek çalışma biçimleri hem de Yasada yer almayan esnek çalışma biçimleri yaygın olarak uygulandığından iş mevzuatının yeniden gözden geçirilmesi uygun olacaktır. Özellikle iş mevzuatımızda yazılı bir takım kural ve hususların cezai yaptırımlarla desteklenmesi teftişin önleyiciliğini artıracaktır. Örnek olarak İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yer çalışma sürelerinin belgelenmesi ile Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğindeki fazla çalışmanın belgelenmesine yönelik düzenlemelerin cezai yaptırımlarla desteklenmesi 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