



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

**TURİZM SEKTÖRÜNDE
ÇALIŞMA SÜRELERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**





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

**TURİZM SEKTÖRÜNDE
ÇALIŞMA SÜRELERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**

2011/ARALIK
Ankara

ÖNSÖZ

Gerek ülkemize gelen turist sayısı, gerekse turizm gelirlerinin ekonomimizdeki payı her geçen yıl artmaktadır. Önümüzdeki yıllarda da bu artışın devam edeceği beklenmektedir. Turizm sektörünün hizmet sektörü olması nedeniyle istihdamı olumlu etkileyen yönü bilinen bir gerçektir. Buna paralel olarak çalışma hayatıyla ilgili sorunların artması ve çeşitlenmesi de kaçınılmazdır. Barışık ve verimli çalışma hayatı için sorunları ertelemeyip müdahalelerde bulunmak hiç şüphesiz sektörün kazancı olacaktır.

İş Teftiş Kurulu olarak "Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi" ile sektörde yaşanan bireysel iş uyuşmazlıklarına neden olan sorunları yerinde ve sosyal tarafların katkılarıyla çözmek, çalışma barışının sağlanmasına katkı vermek için sektör denetimlerini gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

Sektörün kendine özgü özellikleri, çalışma biçimlerindeki çeşitlilik gibi nedenlerle mevcut yasal düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Bunun yanında uluslar arası rekabet, hizmet üretim maliyetlerinin yüksek olması ve sektör temsilcilerinin çalışma mevzuatı konusunda yetersiz bilgileri gibi gerekçeler de mevzuata aykırı uygulamalarla karşılaşılmasına neden olmuştur.

Anılan proje ile sektördeki çalışma sorunları kaynağında tespit edilmiş, bireysel haklara ilişkin mevzuata aykırı uygulamalar teftiş sürecinde giderilmeye çalışılmış, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile görüşmeler yapılarak çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu çalışmada klasik denetim anlayışı aşılıarak taraflar mevzuat yönünden bilgilendirilmiş; işçi ve işverenlere uygulanan anketlerle çalışma hayatından kaynaklı sorunlar ve bu sorunların etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın sektör açısından önemli bir katkı olarak değerlendirilmesini, işverenler, işçiler ve diğer sosyal taraflar için faydalı olmasını temenni ederim.

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. Gerekçe
- 1.3. Amacı
- 1.4. Kullanılan Yöntem
- 1.5. Öncelikli Riskler
- 1.6. Öncelikli Risk Grupları
- 1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi
- 1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgi
 - 1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

İKİNCİ BÖLÜM

21

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

- 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler
 - 2.1.1. İşyeri Ölçekleri
 - 2.1.2. Kurulu Oldukları İller
 - 2.1.3. Faaliyet Konuları
 - 2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları
 - 2.1.5. İşin Niteliği
 - 2.1.6. TİS Uygulaması
 - 2.1.7. Çırac ve Stajyer Çalıştırılması
 - 2.1.8. Haftalık Çalışma Süreleri
 - 2.1.9. Hafta Tatili İzni Kullandırma
 - 2.1.10. Ara Dinlenmesi Uygulaması
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler
 - 2.2.1. İşçilerin Cinsiyet ve Yaşlarına Göre Dağılımları
 - 2.2.1.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
 - 2.2.1.2. İşçilerin Yaşlarına Göre Dağılımı
 - 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları
 - 2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları
 - 2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları
 - 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Şekillerine Göre Dağılımları
 - 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.8. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları
 - 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler
 - 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
 - 2.3.1.1. Ücret ve Ücretin Ödenmesi
 - 2.3.1.2. Fazla Çalışma Ücreti
 - 2.3.1.3. Hafta Tatili Ücreti
 - 2.3.1.4. Genel Tatil Ücreti
 - 2.3.1.5. Çalışma Süresi
 - 2.3.1.6. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları ile Postalar Halinde Çalışma
 - 2.3.1.7. İzin Alma Yükümlülüğü ve İzin Verme Yetkisi (4817)
 - 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler
 - 2.3.2.3. İşyeri Yönünden Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.3.1. Kayıt ve Belge Düzeninin Sağlanması
 - 2.3.2.3.2. Haftalık Çalışma Süresi
 - 2.3.2.3.3. Hafta Tatili İzni Kullandırma Durumu
 - 2.3.2.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması
 - 2.3.2.3.5. İş Mevzuatına Aykırı Diğer Hususlar
 - 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
 - 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları
 - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
 - 2.3.3.3. Suç Duyuruları

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

41

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

57

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Sonuç
- 4.2. Öneriler
 - 4.2.1. Sosyal Tarafların Önerileri ve Değerlendirilmesi
 - 4.2.2. Sektörde Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri
 - 4.2.2.1. Mevsimlik Çalışmalar
 - 4.2.2.2. İş Sürelerinin Uzunluğu
 - 4.2.2.3. Çalışma Sürelerinin Belgelenmesi
 - 4.2.2.4. Hafta ve Genel Tatil Çalışmaları
 - 4.2.2.5. Yabancı Uyruklu İstihdamı
 - 4.2.2.6. Nitelikli Eleman Sorunu
 - 4.2.2.7. Yıllık Ücretli İzin
 - 4.2.2.8. Çalışma Hayatı İle İlgili Mevzuat Bilgisi
 - 4.2.2.9. Sendikalık Durumu

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1.1- İllere Göre Tesis ve Turist Sayısı
- Tablo 2.1- Mevzuat İhlalleri ve Sayıları
- Tablo 2.2- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları
- Tablo 2.3- 4817 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları
- Tablo 2.4- Toplam İdari Para Cezaları
- Tablo 2.5- Suç Duyurusu ve İhbarlar
- Tablo 3.1- Eğitim Faaliyetleri
- Tablo 3.2- Kurum ve Kuruluşlar İle İşbirliği

Tablo 3.3- Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.1- İşyeri ve Sigortalı Sayısı
- Şekil 2.1- İşyeri Ölçekleri Dağılımı
- Şekil 2.2- Faaliyet Alanlarına Göre İşyerleri
- Şekil 2.3- Denetimi Yapılan Alt İşveren ve Asıl İşveren Sayıları
- Şekil 2.4- Nitelikleri Bakımından İşyerlerinin Dağılımı
- Şekil 2.5- Çalışma Süreleri
- Şekil 2.6- Hafta Tatili Kullanma Durumu
- Şekil 2.7- Ara Dinlenme Süresi Dağılımı
- Şekil 2.8- Cinsiyet Dağılımı
- Şekil 2.9- Yaş Dağılımı
- Şekil 2.10- Sözleşme Türleri Dağılımı
- Şekil 2.11- Eğitim Durumu Dağılımı
- Şekil 2.12- İşçi Nitelikleri
- Şekil 2.13- Kıdem Dağılımı
- Şekil 2.14- İşe Alınma Şekli Dağılımı
- Şekil 2.15- Ücret Ödeme Sistemleri
- Şekil 2.16- Ücret Dağılımı
- Şekil 2.17- İşçilere Teftiş Sonucu Yapılan Ödemeler
- Şekil 2.18- Kamuya Yapılan Ödemeler
- Şekil 2.19- Ödenmeyen İşçi Alacakları

RESİMLER LİSTESİ

- Resim 3.1- Bodrum Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.2- Alanya Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.3- Fethiye Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.4- Bodrum Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı
- Resim 3.5- Hürriyet-18 .08.2011
- Resim 3.6- Hürriyet Akdeniz-14.05.2011
- Resim 3.7- Hürriyet Ekonomi-14.05.2011

1. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 1.1. Teftiş Programının Adı
- 1.2. Gerekçesi
- 1.3. Amacı
- 1.4. Kullanılan Yöntem
- 1.5. Öncelikli Riskler
- 1.6. Öncelikli Risk Grupları
- 1.7. 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

“Turizmde Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi”

1.2. Gerekçe

Dünya genelinde 210 milyonu aşkın kişiye istihdam sağlayan küresel istihdamın (%7,6'sı) turizm sektörü, dünyadaki en büyük sektörlerden biridir ve küresel ekonomik gelişime güçlü bir ivme kazandırmaktadır. Turizm sektörü yeni istihdam olanakları yaratması, GSYİH ve ödemeler dengesine pozitif yönde destek olması gibi özellikleriyle Türkiye’de son yıllarda yaşanan ekonomik büyümenin arkasındaki en önemli etkenlerden biri olmuştur. Seyahat sektörü ile birlikte yaklaşık 1,7 milyon insana istihdam sağlayan sektör (ülkedeki toplam istihdamın %7,2’sine denk gelmektedir), 2009 yılında 95,3 milyar TL değerinde ekonomik faaliyette bulunmuştur. Bu rakam Türkiye’nin toplam GSYİH’sinin yaklaşık %10,2’sine denk gelmektedir.

Yabancı ziyaretçi sayısı ve turizm gelirleri son dönemlerde hızla artmaktadır. Ülkemizin turizm sektöründeki büyüme hızı sektörün global büyüme hızının üzerindedir. Türkiye’ye gelen yabancı ziyaretçilerin küresel toplam içindeki payı 1990 yılında %1,1 iken 2008 yılında %2,7’ye ulaşmıştır. Türkiye’nin 3 büyük şehri olan İstanbul, Ankara ve İzmir ile popüler tatil beldeleri Antalya, Muğla ve Aydın otellerin yoğunlaştığı illerdir.

Emek piyasasında görülen tüm sorunlar turizm sektörüne de yansımaktadır. Türkiye’de hizmet sektöründe çalışanların %10-12’si turizm sektörü tarafından doğrudan istihdam edilmiş durumdadır. Bu doğrultuda, otel, yiyecek-içecek, ikram ve turizm sektöründeki işçi ile işverenler arasında oluşturulması gereken sosyal diyaloga daha çok gereksinim duyulmaktadır.

Turizm sektöründe “günlük 16 saati aşan çalışmalar” genel kabul görerek yaygın bir şekilde çalışma süreleri olarak uygulanır hale gelmiştir. Ayrıca, otel işyerlerinin çalışma özelliklerinden dolayı genelde haftanın 7 günü açık oldukları, işçilerin hafta tatili günleri ve genel tatil günlerinde çalıştırıldıkları, bu durumun da işçilerin

dinlenmelerini ve kendilerini işlerine yeniden odaklayabilmelerini imkansız hale getirdiği görülmektedir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle birlikte Antalya, Muğla ve Aydın illerinde turizm sektöründe çalışan işçilerin çalışma sürelerinin uzunluğundan kaynaklanan işçi işveren uyumsuzluğunun fazlalığı ile 2010 yılında “Turizm Sektöründe Çalışma Mevzuatına Aykırı Uygulamaların Önlenmesi” projesi kapsamında Antalya ilinde yapılan denetimlerde anılan sektörde izinsiz yabancı uyruklu işçilerin yoğunlukla çalıştırıldığına tespit edilmesi bu sektörde teftiş yapılmasını gerekli kılmıştır.

1.3. Amacı

Turizm sektöründe çalışan işçilerin çalışma sürelerini mevzuata uygun hale getirmek, ödenmeyen fazla çalışma ücreti varsa bunların işçilere ödetilmesini sağlamak, izinsiz yabancı uyruklu çalışma/çalıştırmayı ile kayıt dışı istihdamı önlemektir.

1.4. Kullanılan Yöntem

18. yüzyılın sonlarında sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ekonomik değişim, sosyal-siyasal yapıyı etkilediği gibi, iş hukukunun gelişmesine ve bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasına neden olmuş, özellikle teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle birlikte işçi - işveren ilişkilerini, çalışma koşullarını ve dolayısıyla işçi - 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 hızlandırmıştır. Dolayısıyla eskiden ağırlıklı olarak ulusal düzeyde yaşanan rekabet, küresel düzeyde yaşanmaya başlamış ve ülke ekonomileri birbirinden daha fazla etkilenir hale gelmiştir.

Türkiye’de ise, şirketlerin küresel düzeyde rekabete katılmaları özellikle, 1980’li yılların ortalarında ihracata dayalı kalkınma modelinin benimsenmesi ile başlamıştır. Küresel düzeyde rekabet edebilmenin en önemli koşulu, üretim maliyetlerinin düşük tutulabilmesidir. Bu amaca yönelik olarak, özellikle emek maliyetini mümkün olan en düşük seviyeye çekebilmek amacıyla, değişik çalışma modellerini 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 bazı zorluklar yaşayan kadınlar, gençler, özürnlüler ve yaşlıların istihdamının kolaylaştırılması; kayıt dışı çalışan işçilerin kayıt altına alınması konularında yeni çalışma modellerinin etkili olacağı açıktır.

Teknolojik alandaki gelişmelerin etkilediği ve yapısını önemli ölçüde değiştirdiği işçi-işveren ilişkilerine kamu müdahalesinin önemli bir aracı olan iş denetimi sisteminin yapısının da bu yönde değiştirilmesi kaçınılmazdır. Çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, esnek çalışma modellerinin bir ihtiyaç olarak çalışma hayatına girip önemli bir yer kapladığı günümüzde, klasik yöntemlerle sağlıklı bir iş denetimi gerçekleştirilmesi güçleşmiştir. Bu amaçla; iş denetimi sistemi kendini yenileme gereği hissetmiştir. Bunun doğal sonucu olarak da; klasik denetim sistemi yerine, önleyici, bilgilendirici ve eğitici özellikleri öne çıkan yeni denetim sistemi ortaya konulmuştur.

Teftişlerin etkinliği, sonuca ulaşabilmesi, risk odaklı ve 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 verilmesi, tanınan süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere idari para cezası uygulanması, iş teftişinin "**Yeni Teftiş Vizyonu**" olarak isimlendirilmektedir.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında öncelikli olarak sektörlerin temsilcileri (oda, dernek, vb.), 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 bu 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 " başlıklı anketler düzenlenmiştir.

İşveren 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;

- Çalışma sürelerinin uzunluğu
- Ara dinlenmelerinin ihlali
- Hafta tatili izni ihlali
- Ücret ödenmeden Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması yaptırılması
- İzinsiz yabancı uyruklu işçi çalıştırılması
- Kayıt dışılık

öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Öncelikli Risk Grupları

Yürütülen teftişte öncelikli risk grupları tanımlanmamış, işletmelerde çalışan tüm işçiler risk grubu olarak belirlenmiştir.

1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi

"Turizmde Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi" Antalya, Muğla ve Aydın illeri ve ilçelerinde 01.05.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu

Teftiş kapsamına, 25 numaralı Konaklama ve Eğlence işkolunda yer alan, turizm



alanında faaliyet gösteren, 8530 meslek ve 5510 NACE koduna giren büyük/orta ölçekli otel ve tatil köyleri alınmıştır.

1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Turizm, insanların sürekli yaşadıkları yer dışına yaptıkları seyahatler ve gittikleri yerlerde geçici konaklamalarından doğan ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili faaliyetlerdir. Bugünkü anlamıyla “turizm” deyimi, 19. yüzyılın sonlarına doğru kullanılmaya başlanmasına karşılık, 20. yüzyılın bir olgusu olarak gelişerek günümüzde geniş kitleleri ilgilendiren sosyal ve ekonomik bir faaliyet haline gelmiştir. Turizm özellikle II. Dünya Savaşından sonra hızla gelişmiş, daha geniş halk kitlelerine ve uzak mesafelere yayılmıştır.

Son yıllarda turizm sektörünün, ülke ekonomilerindeki önemi hızla artmaktadır. Diğer sektörlerle canlılık kazandırması, kazanılan döviz gelirlerinin ihracat ve GSMH içindeki payının artması ve yarattığı istihdam olanakları; turizme verilen önemin artmasına ve kaynakların bu sektöre akmasına neden olmaktadır. Turizm, özellikle gelişmekte olan ülkelerde; döviz kazandırıcı özelliği nedeniyle, dış ticaretin ve sanayinin finansmanında en etkili alternatiflerden birisi olarak dikkati çekmektedir.

Türkiye’de ise turizm sektörünün yapısal değişimi ve gelişiminin hızlanması 1980’li yıllarda başlamıştır. Uzun yıllar, kitle turizmi pazarına giremeyen Türkiye son 20 yıldır bir yapı değişikliği içine girerek turizm sektörünün çalışma biçim ve koşullarını uluslararası standartlara uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır.

Elde edilen ekonomik veriler, turizmin Türkiye ekonomisini etkileyen bir sektör olmaya başladığını göstermektedir. Bu alanda Antalya, Muğla ve Aydın illerinin önceliği hiç tartışma götürmemektedir. Gerek ülkemize gelen turist sayısı gerekse turizm gelirlerinin ekonomimizdeki payı her geçen yıl artmaktadır. Önümüzdeki yıllarda da bu artışın devam edeceği beklenmektedir.

Bu çerçevede, projenin yürütüldüğü Antalya, Muğla ve Aydın illerinin 2011 yılı belgeli tesis sayıları ve ziyaretçi sayıları aşağıdaki gibidir. Tabloda da görüldüğü üzere 2011 yılının ilk 9 ayında ülkemize gelen 25.625.298 turistin yarısından çoğu bu illere gelmektedir.

İl	Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis Sayısı	Yatak Kapasitesi	Toplam Giriş Yapan Turist Sayısı
Antalya	888	384.512	11.291.931
Muğla	535	129.130	3.183.124
Aydın	112	26.783	651.670
Toplam	1535	540425	15.126.125

Tablo 1.1-İllere Göre Tesis ve Turist Sayısı

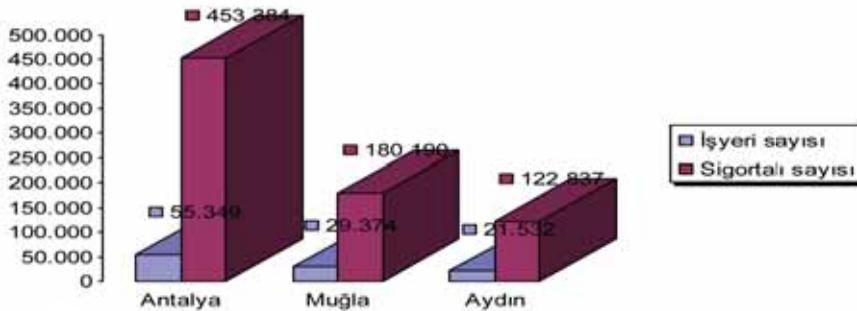
Turizm sektörü yoğun emek gerektiren sektörlerden biridir. Emek yoğun olması ve hizmet çeşitliliği nedeniyle vasıflı-vasıfsız insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Hizmet sektörü olması nedeniyle istihdama katkısı da önemli boyuttadır.

1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin tamamına yakını özel sektöre ait kuruluşlar olduğundan, denetim yapılan işyerlerinin tamamı da özel sektör işyerleri olarak belirlenmiştir. İşin niteliği büyük sermaye ve kurumsallaşma gerektirdiğinden tamamı sermaye şirketlerinden oluşmaktadır. Hatta işletmelerin büyük bir çoğunluğu holding çatısı altında faaliyetini sürdürmektedir.

Denetim yapılan işyerlerinin tamamı otel-tatil köyü ile otel içerisinde bulunan işletmelerdir. Otellerin tamamı turizm tarife ve belgeli işletmeler olup yaklaşık 1.500-25.000 metrekare kapalı alan ile 3000-80.000 metrekare açık alanlarda faaliyetlerini sürdürmektedirler.

2011 Temmuz ayı Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, Antalya ili 55.349 işyeri ve 453.384 sigortalı ile Türkiye genelinde 5. sırada yer alırken, Muğla ili 29.374 işyeri ve 180.190 sigortalı, Aydın ili ise 21.532 işyeri ve 122.837 sigortalı sayısı ile Türkiye ortalamasının üzerinde yer almaktadır.

**Şekil 1.1- İşyeri ve Sigortalı Sayısı**



ÇSGB

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

2. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

- 2.1.1. İşyeri Ölçekleri
- 2.1.2. Kurulu Oldukları İller
- 2.1.3. Faaliyet Konuları
- 2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları
- 2.1.5. İşin Niteliği
- 2.1.6. TİS Uygulaması
- 2.1.7. Çırac ve Stajyer Çalıştırılması
- 2.1.8. Haftalık Çalışma Süreleri
- 2.1.9. Hafta Tatili İzni Kullandırma
- 2.1.10. Ara Dinlenmesi Uygulaması

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

- 2.2.1. İşçilerin Cinsiyet ve Yaşlarına Göre Dağılımları
 - 2.2.1.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
 - 2.2.1.2. İşçilerin Yaşlarına Göre Dağılımı
- 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları
- 2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları
- 2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları
- 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Şekillerine Göre Dağılımları
- 2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları
- 2.2.8. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

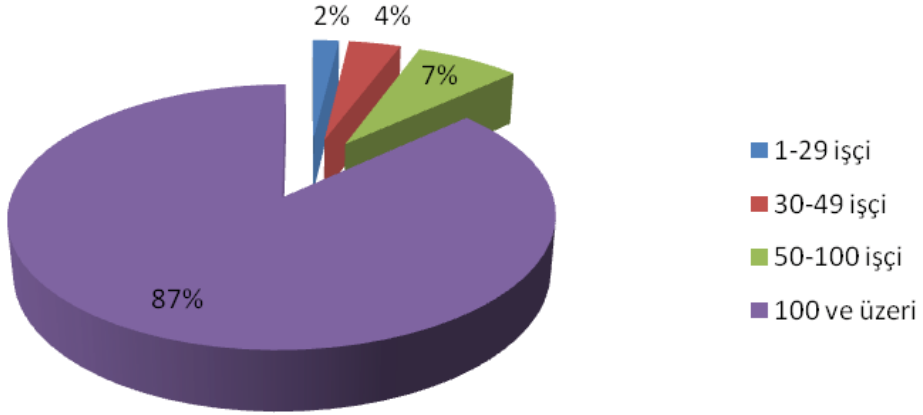
- 2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı
 - 2.3.1.1. Ücret ve Ücretin Ödenmesi
 - 2.3.1.2. Fazla Çalışma Ücreti
 - 2.3.1.3. Hafta Tatili Ücreti
 - 2.3.1.4. Genel Tatil Ücreti
 - 2.3.1.5. Çalışma Süresi
 - 2.3.1.6. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları ile Postalar Halinde Çalışma
 - 2.3.1.7. İzin Alma Yükümlülüğü ve İzin Verme Yetkisi (4817)
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler
 - 2.3.2.3. İşyeri Yönünden Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.3.1. Kayıt ve Belge Düzeninin Sağlanması
 - 2.3.2.3.2. Haftalık Çalışma Süresi
 - 2.3.2.3.3. Hafta Tatili İzni Kullandırma Durumu
 - 2.3.2.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması
 - 2.3.2.3.5. İş Mevzuatına Aykırı Diğer Hususlar
- 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
 - 2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları
 - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
 - 2.3.3.3. Suç Duyuruları

2.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

2.1.1. İşyeri Ölçekleri



Şekil 2.1-İşyeri Ölçekleri Dağılımı

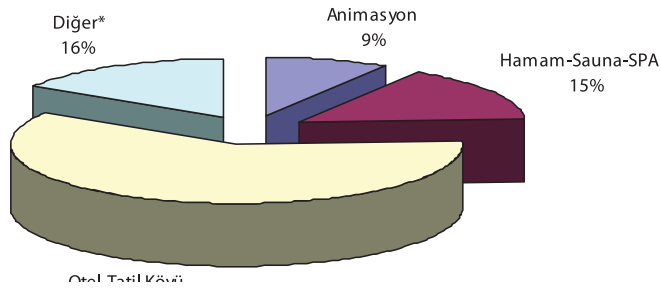
Denetim yapılan toplam 106 otelde 26.884 işçinin çalıştığı, bu otellerin %87'sinin 100 ve üzeri işçi çalıştırdığı belirlenmiştir. Teftiş kapsamına, turizm işletme ve yatırım belgesine sahip olan 4 ve 5 yıldızlı oteller ile tatil köyleri ve genelde dış turizme hizmet sunan ve çoğunlukla 100'ün üzerinde işçinin çalıştığı işyerleri alınmıştır.

2.1.2. Kurulu Oldukları İller

Teftiş, Antalya, Muğla ve Aydın illerindeki orta ve büyük ölçekli işyerlerinde yürütülmüştür.

2.1.3. Faaliyet Konuları

Denetim yapılan işyerlerinin tamamı turizm tarife ve belgeli otel olmakla birlikte otel içerisinde ayrıca alt işverenlik sözleşmesi ile animasyon, hamam-sauna-SPA hizmetlerini veren işverenler de mevcuttur. Gerekli görülen durumlarda kiralama yöntemi ile otel içerisinde faaliyette bulunan deri, kuyum ve butik işletmelerinde de denetim yapılmıştır. Denetim yapılan işyerlerinin faaliyet konusuna göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre, denetim kapsamındaki işyerlerinin %60'ı otel ve tatil köyü olarak faaliyette bulunmaktadır.

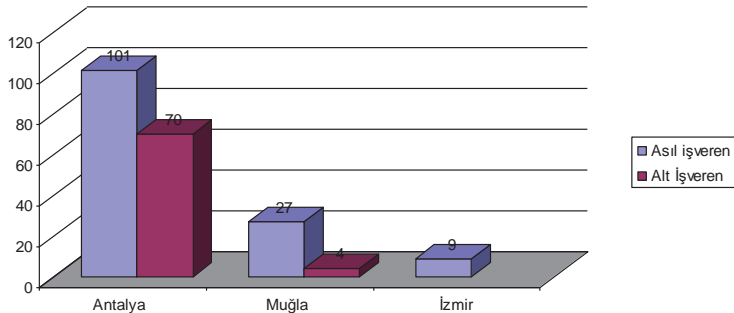


Şekil 2.2-Faaliyet Alanlarına Göre İşyerleri

(*)Faaliyet alanı diğer olarak belirtilen işyerleri deri, kuyum, market, kuaför, fotoğraf vb. dir.

2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları

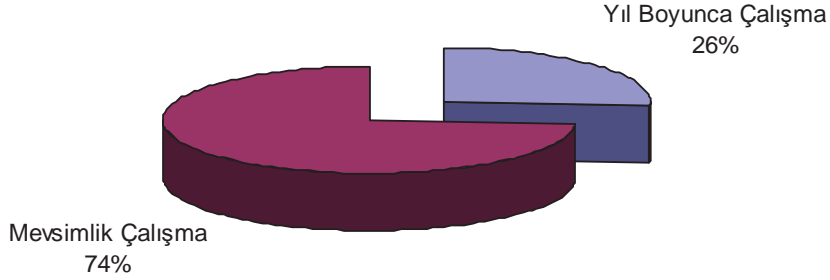
İşletmelerin tamamına yakınında alt işverenlik uygulamasına rastlanmıştır. Teftiş kapsamında 105'i alt işverenlik olmak üzere toplam 211 işyerinin teftişi yapılmıştır. Teftiş kapsamına alınan 106 otel işletmesinin 6'sında muvazaalı işlemle karşılaşılmış ve bu alt işverenlik uygulamalarına son verilmesi sağlanmıştır.



Şekil 2.3- Denetimi yapılan alt işveren ve asıl işveren sayıları

2.1.5. İşin Niteliği

Denetim yapılan 106 otelin 78'i mevsimlik olarak 28'i ise yılın bütün aylarında faaliyetini devam ettirmektedir. İşyerlerinin %74'ünün mevsimlik olması sektör çalışanları bakımından önemli bir sorun olarak görülmektedir.



Şekil 2.4-Nitelikleri Bakımından İşyerlerinin Dağılımı

2.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişin yürütüldüğü Antalya, Aydın ve Muğla illerindeki 1.535 turizm işletme belgeli tesislerden sadece 9'unda toplu iş sözleşmesi olması (%1'in altında) sektördeki örgütlülüğün yok denecek düzeyde olduğunu göstermektedir. Sektörde yoğun olarak bireysel iş ilişkisi kurulmuştur. Teşmil uygulaması yapılan işyeri ise yoktur.

Bunun nedenleri arasında;

- Sektör çalışanlarının sirkülasyonunun çok yüksek olması,
- Sendikaların yetki barajı,
- Üyelik için noter şartları,
- Sendikaların aktif olmaması,
- Sezonluk çalışmanın yoğunluğu,
- İşsizlik oranının yüksekliği,
- İşçilerin iş güvencesi korkuları,
- İşverenlerin örgütlü davranışlara tepkilerini,

saymak mümkündür.

2.1.7. Çıracak ve Stajyer Çalıştırılması

Denetimi söz konusu işletmelerde 3308 sayılı Yasa kapsamında çıracak olarak çalışan olmayıp tamamı mesleki eğitim kapsamında turizm meslek lisesi ve yüksek okul öğrencilerinden oluşmaktadır.

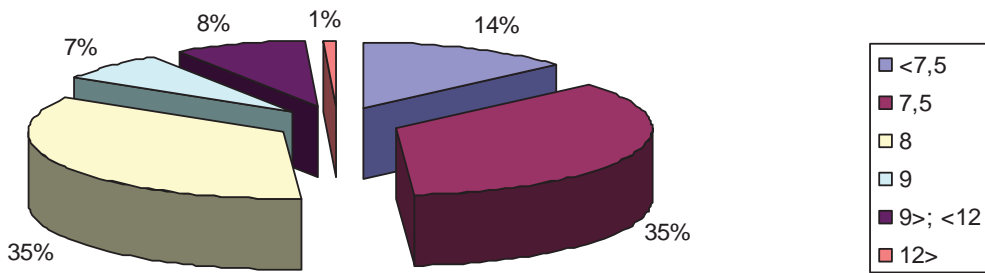
İşyeri Sayısı	15-19 Yaş Grubu		19 + yaş grubu		Toplam
	Erkek	Kadın			
101	1.274	448	-	-	1.722

Tablo 2.1-Stajyerlerin Durumu

İşyerlerinde toplam 1.722 stajyer bulunmaktadır. Stajyerlerin işçilere oranının %6 olması ve diğer sektörlerle göre bu oranın daha yüksek olması, mesleki eğitimin uygulama ile bütünleştiğini göstermektedir.

2.1.8. Haftalık Çalışma Süreleri

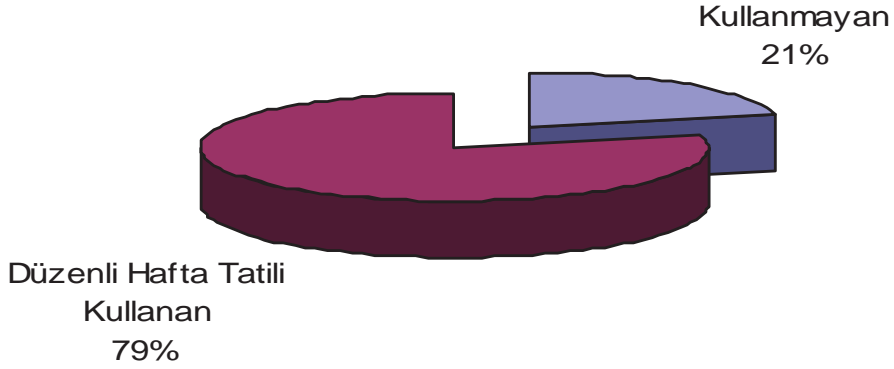
İşyerlerinde günlük çalışma sürelerinin çeşitlilik gösterdiği ve yoğunlukla 7,5 veya 8 saat şeklinde olduğu, işçilerin yaklaşık %50'lik bir bölümünün haftalık çalışma süresinin üzerinde çalıştığı, fazla çalışmanın özellikle mutfak ve servis bölümünde yoğun bir şekilde yapıldığı saptanmıştır.



Şekil 2.5-Çalışma Süreleri

2.1.9. Hafta Tatili İzni Kullandırma

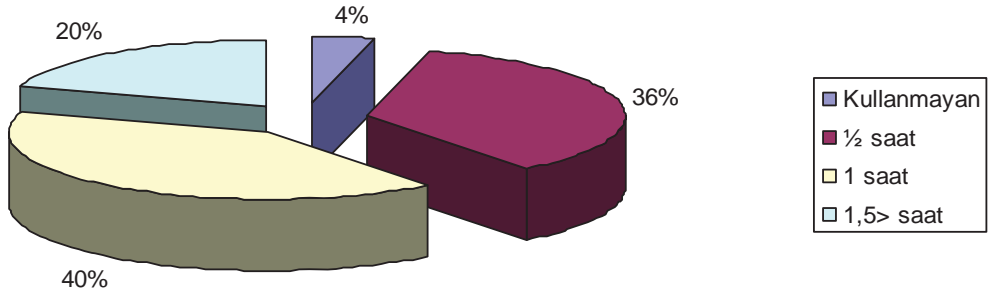
İşçilerin %21'lik bir bölümünün haftanın 7 günü çalıştırıldığı ya da hafta tatillerinin biriktirilerek yasaya aykırı şekilde kullandırıldığı belirlenmiştir.



Şekil 2.6-Hafta Tatili Kullanma Durumu

2.1.10. Ara Dinlenmesi Uygulaması

Ara dinlenmesi konusunda işçilerin beyanları ve denetimlerdeki tespitler doğrultusunda işçilerin %96'sının yasaya uygun ara dinlenmesi kullandığı belirlenmiştir.



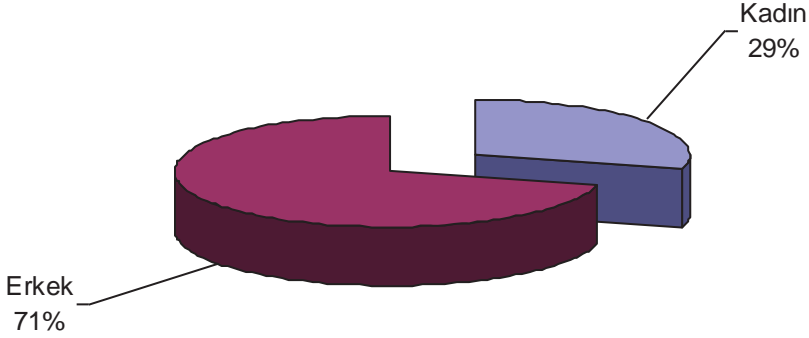
Şekil 2.7- Ara Dinlenme Süresi Dağılımı

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

2.2.1. İşçilerin Cinsiyet ve Yaşlarına Göre Dağılımları

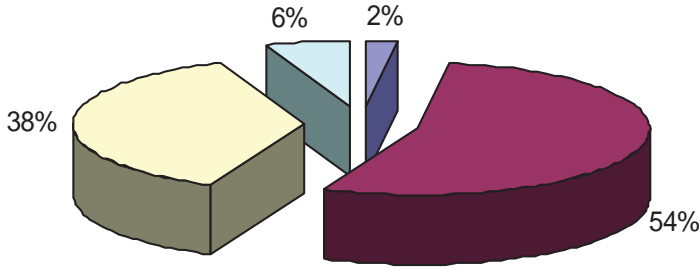
2.2.1.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

İşyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık %29'u kadın, %71'i erkek işçilerden oluşmaktadır. Kadın işçiler daha çok kat hizmetleri, temizlik ve mutfak bölümlerinde istihdam edilmektedir.

**Şekil 2.8-Cinsiyet Dağılımı**

2.2.1.2. İşçilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Toplam 2.295 işçinin istihdam edildiği işyerlerinde, 45 yaş üstünde istihdam edilenlerin oranı yaklaşık %6 civarında olup sektörde daha çok genç ve orta yaştakiler istihdam edilmektedir.

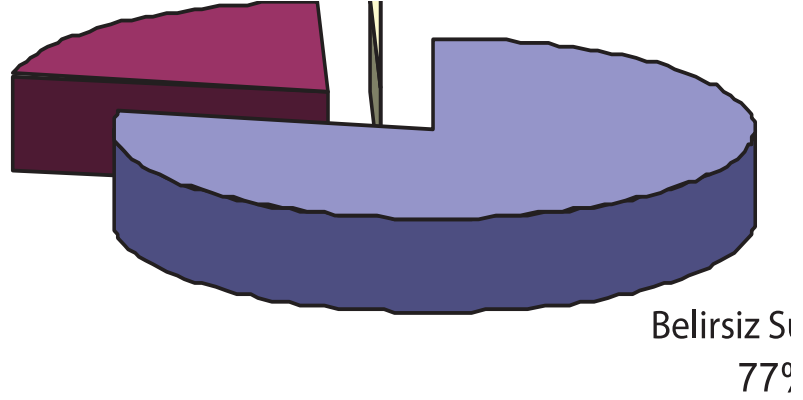


■ 15-18 yaş aralığı ■ 18-30 Yaş Aralığı ■ 30-45Yaş Aralığı ■ 45 +

Şekil 2.9-Yaş Dağılımı

2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımları

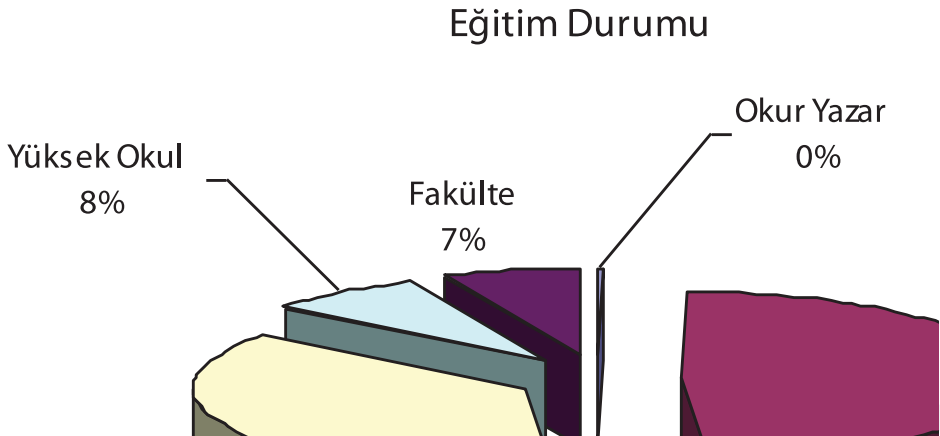
Grafikten de anlaşılacağı üzere belirli süreli hizmet akdine göre çalışanlar yaklaşık %22 civarında bir oranı temsil etmektedir. İşin mevsimlik olması nedeniyle sözleşmenin de belirli süreli düzenleneceği yanılığısına düşüldüğünden turizm sektöründe bu oran oldukça yüksektir.



Şekil 2.10-Sözleşme Türleri Dağılımı

2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

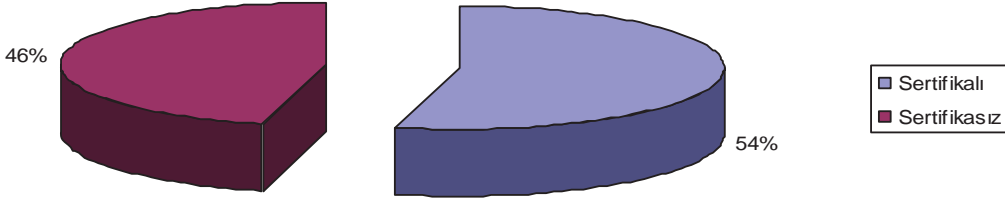
106 otel işletmesinde yürütülen teftişlerde, işyerlerinde çalışan işçilerin eğitim seviyelerinin ilköğretim ve lise düzeyinde yoğunlaştığı, çalışanların yalnızca %15'inin üniversite mezunu olduğu, eğitim seviyesi daha düşük olanların genelde kat ve bahçe servislerinde görevlendirildikleri belirlenmiştir.



Şekil 2.11-Eğitim Durumu Dağılımı

2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları

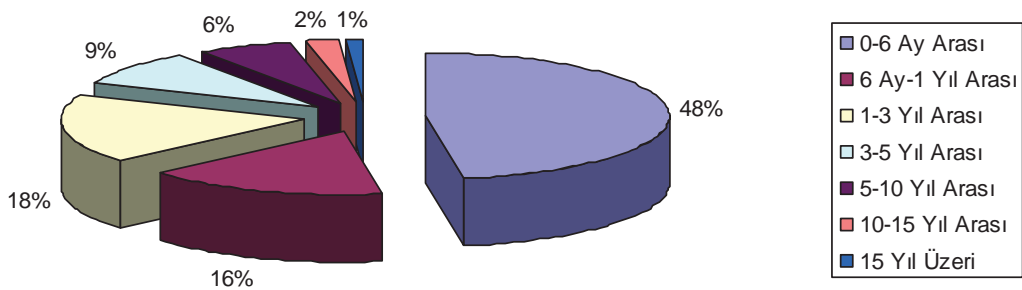
İşyeri çalışanlarının meslek lisesi diplomaları, ustalık, kalfalık ve hizmet içi eğitim sonucu verilen bütün belgeler sertifika olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, işçilerin %46'lık bölümünün sertifikasız olarak çalıştırıldığı belirlenmiştir.



Şekil 2.12-İşçi Nitelikleri

2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları

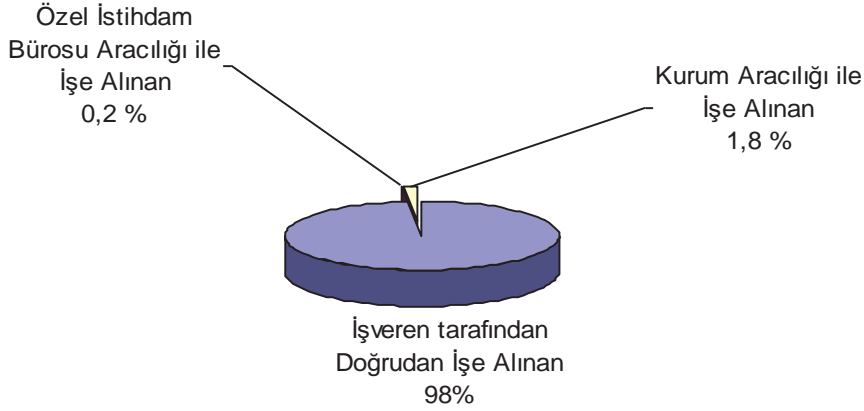
İşçilerin %47'sinin kıdemi 0-6 ay aralığındadır. Bu durum, sektörde işçi sirkülasyonu yoğunluğunu, yeni işletmelerin oluşumunu, işletmelerdeki yaşanan el değişikliğini, işletmelerin kadrolarının henüz oturmadığını, tarafların iş memnuniyetsizliklerini göstermektedir. 1-3 yıl arası kıdemi olanların oranı ise yaklaşık %18 olup, bu durum çekirdek kadronun oturduğunu göstermektedir.



Şekil 2.13-Kıdem Dağılımı

2.2.6. İşçilerin İşe Alınma Şekillerine Göre Dağılımları

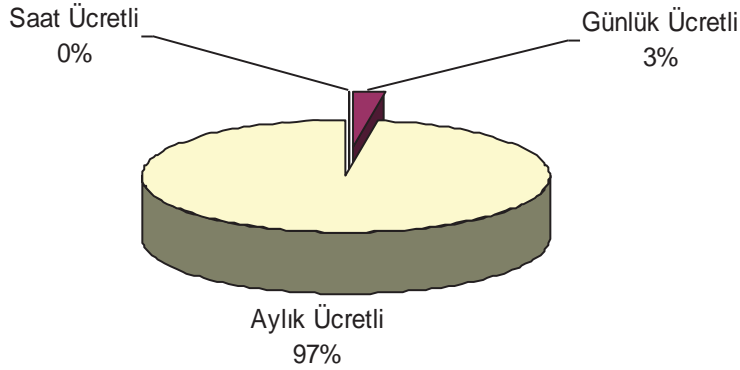
Çalışanların %1,8'si kurum aracılığı ile diğerleri ise işverence doğrudan temin edilmiştir. Kurum aracılığı ile temin edilen işçilerin tamamına yakınının özürülü kadrosunda çalışan işçilerden oluştuğu belirlenmiştir. Özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi temini ise sektörde yok denecek kadar azdır.



Şekil 2.14- İşe Alınma Şekli Dağılımı

2.2.7. Ücret Ödenme Sistemlerine Göre Dağılımları

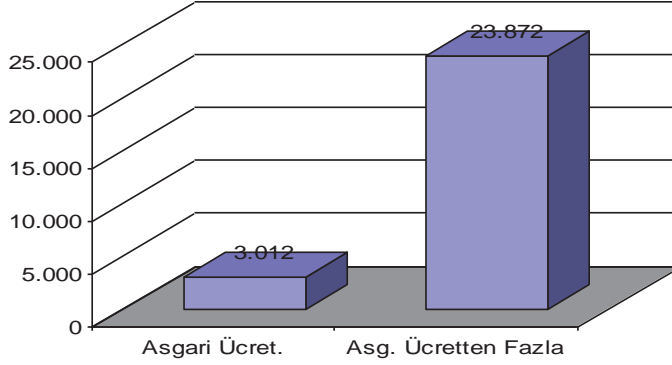
Sektör çalışanlarının tamamına yakınına (%97 si) aylık ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır.



Şekil 2.15- Ücret Ödeme Sistemleri

2.2.8. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları

İşyeri çalışanlarının %12'si asgari ücret almaktadır. Her ne kadar % 88'i asgari ücretten fazla alıyor görünse de bu oranın çok büyük bir kısmı asgari ücrete çok yakın tutarlara denk gelmektedir. Üst düzey yöneticiler dışındakilerin ücretleri daha çok 750-1.000 TL a denk net-ay aralığına sıkışmış durumdadır.

**Şekil 2.16- Ücret Dağılımı**

2.3. Noksanlık Ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere denetimi yapılan işyerlerinin %90'ında azla çalışmaya ilişkin hükümlere muhalefet saptanmıştır. Bunun yanında çalışma sürelerinin yasal sürelerin üzerinde olması, hafta tatili kullandırmama, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ödenmemesi, ücretlerin tam ve zamanında ödenmemesi, Yasaya aykırı gece çalışma yaptırılması ve izinsiz yabancı uyruklu istihdamı hususlarında mevzuata aykırılıklara rastlanılmıştır.

İhlal Edilen Madde No:	Antalya	Aydın	Muğla	Toplam	(%) Dilimi
4857/03	10	-	01	11	10
4857/08	01	-	11	12	11
4857/32	57	01	14	72	68
4857/37	03	-	10	13	12
4857/41	64	05	26	95	90
4857/44	-	-	02	02	2
4857/46	43	01	13	57	54
4857/47	36	04	22	62	58

4857/49	06	-	08	14	13
4857/63	64	05	29	98	92
4857/67	-	01	14	15	14
4857/69	35	01	15	51	48
4857/71	-	05	02	07	7
4857/76	59	-	-	59	56
4817/04	92	-	03	95	90
4817/18	-	-	01	01	1
TOPLAM	466	23	169	658	

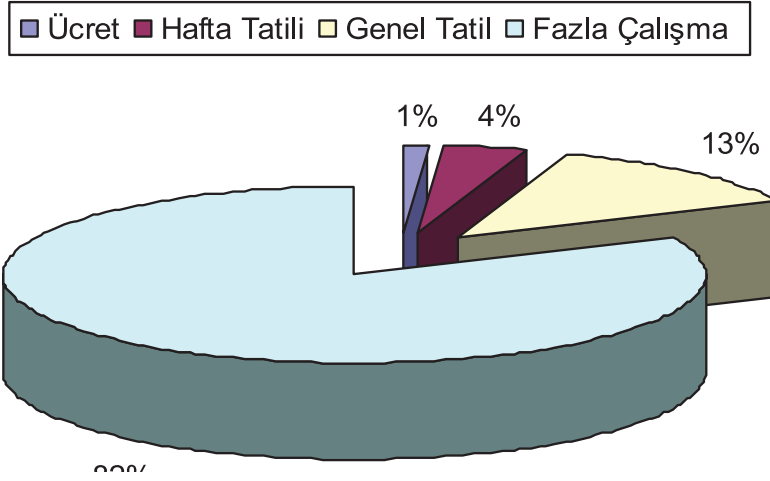
Tablo 2.2.-Mevzuat İhlalleri ve Sayıları

- Yapılan denetimlerde 72 işyerinde ücretlerin zamanında ödenmediği, günlük ücretle çalışan işyerlerinde 31 gün çeken aylarda 30 günlük ücret ödendiği, maktu ücretli işyerlerinde işçinin hasta, izinli ve sair sebeplerle gelmediği günlerin ücretlerinin kesildiği tespit edilmiştir.
- 95 işyerinde fazla çalışma, yapılan fazla çalışmaların ücretlerinin ödenmediği ya da eksik ödendiği, fazla çalışma onaylarının alınmadığı hususları saptanmıştır.
- Teftiş kapsamında 57 işyerinde hafta tatilinin hiç kullanılmadığı biriktirilerek yasaya aykırı olarak kullanıldığı tespit edilmiştir.
- Denetimi yapılan 62 işyerinde genel tatil günlerinde çalışılmasına rağmen bugünlere ilişkin ek bir yevmiye daha ödenmediği tespit edilmiştir.
- Denetimi yapılan 98 işyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde belirlendiği, işçilerin çalışma sürelerinin ara dinlenmeleri dahil kesintisiz 12 saat dinlenmeyi içerecek şekilde düzenlenmediği tespit edilmiştir.
- 75 işyerinde gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğuna ilişkin sağlık raporlarının alınmadığı, gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerinin ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasının ilgili bölge müdürlüğüne verilmediği ve postaların düzenli olarak değiştirilmediği hususları tespit edilmiştir.

- 93 işyerinde (bu işyerlerin büyük bir kısmı otellerde alt işveren olarak ya da kiralama yönetimi ile iş yapan hamam-sauna, animasyon, deri, kuyum, market vb. şekilde faaliyette) izinsiz yabancı uyruklu çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Yine bazı yabancı uyruklulara tur operatörü adı altında çalışma izni alınmış olmasına karşın bunların tur operatörü olarak değil animasyon, çocuk kulübü, sauna vb. yerlerde çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

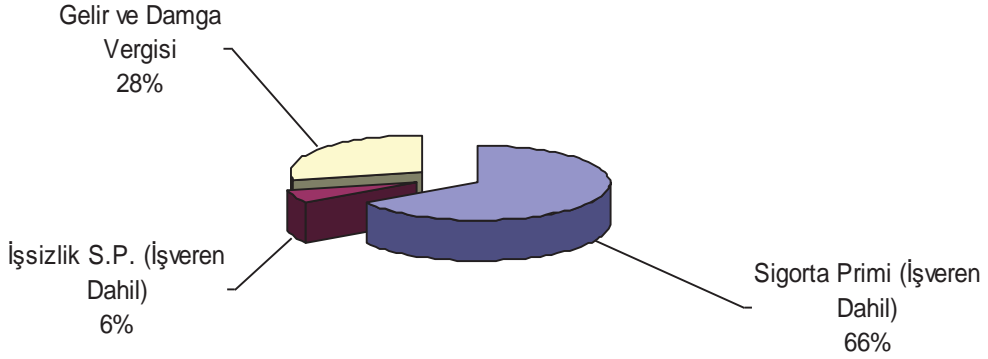


Şekil 2.17 -İşçilere Teftiş Sonucu Yapılan Ödemeler

Denetimler sonucunda işçilere toplam 8.992.124,00 TL tutarında net ödeme yapılması sağlanmıştır. Bu tutarın %82'sini fazla çalışma, %13'ünü genel tatil ücreti oluşturmaktadır.

2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler

İşyerlerinde yapılan denetimlerde teftiş sürecinde işçilere yapılan ödemelerde devlete kazandırılan vergi, prim ve işsizlik sigortası kapsamında yapılan tahakkukların dağılımı grafikte gösterilmektedir. Buna göre, kamuya aktarılan toplam 6.175.354,50 TL tutarın, %66'sını sigorta primi, %28'ini vergi (gelir vergisi ve damga vergisi), %6'sını işsizlik sigortası primi oluşturmaktadır.



Şekil 2.18-Kamuya Yapılan Ödemeler

2.3.2.3. İşyeri Yönünden Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.3.1. Kayıt ve Belge Düzeninin Sağlanması

İşletmelerin tamamında postalar halinde çalışma olduğu halde, işletmelerin büyük çoğunluğunda buna ilişkin bildirimler yapılmamıştır. Yine işyerlerinde işçilerin günlük çalışma saatleri ile fazla çalışma saatlerini gösterir belgeler düzenlenmemiştir. Teftiş sürecinde bu eksiklikler giderilmiştir.

2.3.2.3.2. Haftalık Çalışma Süresi

Haftalık çalışma süreleri 45 saati aşan Kanuna aykırı olarak fazla çalışma yapılan 95 işyerinden 65 işyerinde Kanuna aykırı fazla çalışma engellenmiştir.

2.3.2.3.3. Hafta Tatili İzni Kullandırma Durumu

Hafta tatili kullandırmayan ya da hafta tatili günlerini biriktirerek kanuna aykırı olarak kullandıran 54 işyerinden 43 işyerinde hafta tatili çalışması engellenmiştir.

2.3.2.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması

Denetim yapılan işyerlerinde işin niteliği gereği Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılmaktadır. 61 işyerinde Kanuna aykırı olarak Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışması yapıldığı (genel tatil günü çalışma ücretinin ödenmemesi) tespit edilmiş, kontrolde ise 54 işyerinde tespit edilen ihlalin düzeltilmesi sağlanmıştır.

2.3.2.3.5. İş Mevzuatına Aykırı Diğer Hususlar

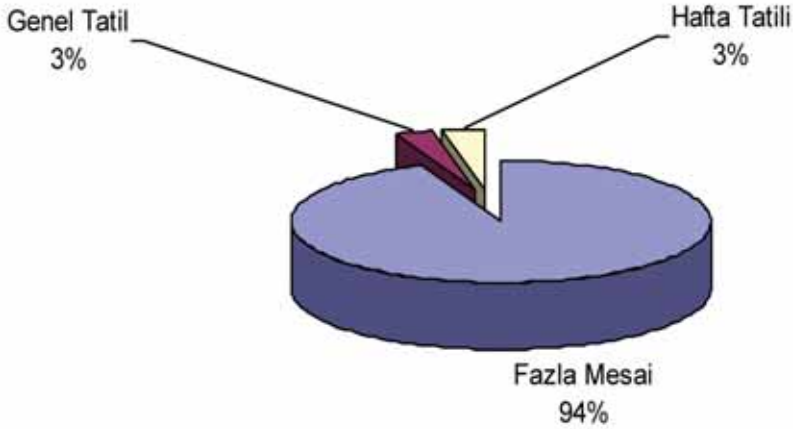
Denetim yapılan 72 işyerinde ücretin zamanında ve gereği gibi ödememe aykırılığına rastlanmış, bu aykırılığın %65'i giderilmiştir.

Denetim yapılan 106 işyerinden 98'inde iş sürelerine aykırılık (haftalık çalışma süresine uymama, günlük çalışmanın ara dinlenmeleri dahil 12 saat üzerinde olması) tespit edilmiş, 75 işyerinde bu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır.

2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Teftiş edilen işyerlerinde işçilere ödenmesi gerektiği halde ödenmeyen işçi alacakları dağılımı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Buna göre, ödemeyen işçi alacaklarının %94'ünü fazla mesai ücretleri oluşturmaktadır.



Şekil 2.19-Ödenmeyen İşçi Alacakları

Ödenmeyen bu işçi alacakları hakkında 4857 sayılı İş Kanunu 41, 32-47 ve 46 ncı maddelerine muhalefetten işyerleri hakkında idari para cezaları uygulanmış, ayrıca ödenmeyen bu şahsi alacaklar işçilere bildirilerek ödememe halinin devam etmesi durumunda alacakları için yargıya başvurmaları gerektiği de hatırlatılmıştır.

2.3.3.2. İdari Para Cezaları

Yukarıda tespit edilen mevzuata aykırılıklarla ilgili olarak (4817 sayılı Kanun uyarınca

tespit edilenler hariç) işverenlere bu aykırılıkların giderilmesi için önel verilmiş ve önel sonrası yapılan kontrollerde bu aykırılıkların giderilip giderilmediği tespit edilmiştir.

Eksikliklerin giderilmesi için önel verilmesine karşın, bazı işveren/işveren vekilleri hakkında, mevzuat uygulamasına dayanan aykırılıkların devam etmesi nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca idari para cezası uygulanmıştır. İdari para cezası uygulanan işyerlerinin büyük kısmı müfettişlerce yapılan bire bir eğitim ve bilgilendirmelerle mevzuata uyma yönünde ikna edilmeye çalışılmışsa da işverenler kendilerine tebliğ edilen ve tamamlatılması için süre verilen mevzuata ilişkin noksanlık ve aykırılıkları giderme yönünde gerekli özeni göstermemiş ve bazıları eksikliği gidermek için verilen süreyi yeterli bulmamış, bazıları da işçilere yapılacak ödeme tutarlarını fazla bulmuş ve cezayı tercih etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunu uyarınca, maddeler itibarıyla verilen idari para cezaları aşağıdaki gibidir.

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Mad.	Fiil	Uygulanan	
				Ceza Miktarı	İşyeri Sayısı
	4857				
1	63	104	Çalışma Sürelerine Aykırılık	17.810,00	16
	63	104	İşçilerin kesintisiz dinlenme sürelerinin 12 saatin altında kalması,	7.791,00	7
2	41	102/c	Fazla Çalışma Ücretini Ödememe	1.200.433,00	30
3	41	102/c	Fazla Çalışma Onayı Almama	438,00	1
4	32,47	102/a	Genel Tatil Çalışma Ücreti Ödememe	214.424,00	7
5	32	102/a	Ücret Ödememe	1.464.412,00	25
6	8	99/b	İş Sözleşmesi Vermeme	8.478,00	2
7	32	102/a	Elden Ücret Ödeme	35.572,00	6
8	71	104	Çocuk ve Genç İşçilerin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalıştırılması	1.113,00	1
9	46	102-c	Hafta Tatili Çalışması Ödememe	21.024,00	4
10	68	104	Ara Dinlenmesini Eksik Kullandırma	3.339,00	3
11	3	98	Muvazaa	61.635,00	5
12	37	102/b	Ücret Hesap Pusulası Vermeme	443,00	1
	Toplam			3.036.912,00	

Tablo 2.3-4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları



Sıra No	Yükümlülük Maddesi 4817	Ceza Maddesi	Fiil	Uygulanan	
				Ceza Miktarı	İşyeri Sayısı
1	4	21	İzinsiz Yabancı Uyruklu Çalışması/Bağımsız	14.790,00	2
2	4	21	İzinsiz Yabancı Uyruklu Çalışması/Bağımlı İşçi	88.254,00	144 işçi
3	4	21	İzinsiz Yabancı Uyruklu Çalıştırma/İşveren	1.541.071,00	93
4	18	21	İşe Başlama Bildirmeme	308,00	1
	Toplam			1.644.423,00	

Tablo 2.4-4817 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

4857 Sayılı Kanuna Göre	3.036.912,00 TL
4817 Sayılı Kanuna Göre	1.644.423,00 TL
Toplam	4.681.335,00 TL

Tablo 2.5-Toplam İdari Para Cezaları

%65'i 4857 sayılı İş Kanununa göre olmak üzere toplam 4.681.335,00 TL tutarında idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.3.3. Suç Duyuruları

Teftişler sonucu düzenlenen raporlarda diğer kurumlara yapılan ihbarlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Sıra No	Yükümlülük Mad.	Ceza Mad.	Fiil	Yapılan işlem				
				Suç duyurusunda bulunulan		İhbarlar		
				İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	SGKB	Maliye	Diğer*
1	5510	102	Fazla mesai ücretlerine hak kazanılmasının tespiti ve Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri-nin kanunda öngörülen sürede ve şekilde verilmemesi.	1	3	3		
2	5510/80		Fazla çalışma ve genel tatil ücretlerini tahakkuk yok	14	1670	14		---
3	5510/8		Sigortasız işçi çalıştırma	73	378	73	3	
4	4447-51-d		Belirsiz süreli çalışmayı belirli süreli göstererek işsizlik sigortasından faydalanma.	1	40	1		
5	4817-04	21	İzinsiz yabancı uyruklu çalıştırma	66	209			66
Toplam				155	2300	91	3	66

(*): Diğer ihbar türleri için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Tablo 2.6-Suç Duyurusu ve İhbarlar

(*) Valilik, İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Müdürlüğü

Tabloda da görüldüğü üzere toplam 155 işyeri için (otellerde faaliyet gösteren hamam-sauna, animasyon, deri, kuyum, market vb. işyerleri dahil) 2.300 işçiyi ilgilendiren ihbar bildirimleri yapılmıştır. Söz konusu bildirimlerin büyük bir çoğunluğu fazla mesai ve genel tatil ücretlerine ilişkin sigorta primi ve gelir vergisi tahakkuklarının yapılmamış olmasından kaynaklıdır. Ayrıca 378 işçinin sigorta giriş bildirimlerinin yapılmaması sebebiyle konuyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbar yapılmıştır.



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
- 3.4. Diğer Faaliyetler

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

3.1. Eğitim Faaliyetleri

İş mevzuatı ve yeni teftiş vizyonu hakkında sosyal taraflara, işçi ve işveren kuruluşlarına eğitimler verilmiştir. Verilen eğitim faaliyetleri aşağıdaki gibidir.

Katılımcı Sayısı		Konular	İşbirliği Yapılan Kurumlar	Yer	Saat
İşçi	İşveren				
60	91	-Fazla Mesainin Yarattığı Olumsuz Etkiler -Çalışma Süreleri -Genel Tatil Çalışması -Hafta Tatili Çalışması -Yabancı Uyruklu İstihdamı	Alanya Turistik İşletmeciler Derneği	Alanya	4 Saat
5	20	-Fazla Mesainin Yarattığı Olumsuz Etkiler -Çalışma Süreleri -Genel Tatil Çalışması -Hafta Tatili Çalışması -Yabancı Uyruklu İstihdamı	Belek Turizm Yatırımcıları Birliği	Belek	4 saat
	45	-Duygusal Emek -İş Süreleri	Antalya Sanayi ve Ticaret Odası	Antalya	3 saat
23	61	-İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Yeni Denetim Stratejileri, Önleyici Denetim Yaklaşımı ve Projelendirilmiş Denetimlerin Amacı ve Hedefleri -Genç İşçilere ve Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları -Çalışılmadan Ücrete Hak Kazanılan Durumlar -İş Kanunu'nda Alt İşverenlik İlişkileri, -4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda Yer Alan Yükümlülükler -Çocuk İşçi, Genç İşçi ve Stajyer Çalıştırma Esasları ve İşverenlerin Sorumlulukları	Marmaris Ticaret Odası Güney Ege Tur. Otl. Ve İşl. Birliği	Marmaris	3 saat

Tablo 3.1-Eğitim Faaliyetleri



ÇSGB

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

Verilen eğitim ve bilgilendirme toplantılarından örnek resimler:



Resim 3.1-Bodrum Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



Resim 3.2-Alanya Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



ÇSGB

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



Resim 3.3-Fethiye Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



Resim 3.4-Bodrum Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Sektörün sorunlarını ilgili kuruluşlar ve sosyal taraflar ile ortaya koyup çözüm önerilerini birlikte saptama amacı ile aşağıda belirtilen sosyal taraf ve kurumlar ile bilgilendirme, duyarlılaştırma, eğitim toplantıları ve protokoller düzenlenmiştir.

Kurum Adı	İçerik	İli
Antalya Ticaret ve Sanayi Odası	Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı	Antalya
Alanya Turistik İşletmeciler Derneği		Antalya
Belek Turizm Yatırımcıları Birliği		Antalya
Bodrum Otelciler Birliği		Muğla
Kuşadası Otelciler ve Yatırım. Birliği		Aydın
Ege Turistik İşletmeciler Derneği		İzmir
Fethiye Turistik Otelciler ve İşl. Birliği		Muğla
Güney Ege Tur. Otl. Ve İşl. Birliği		Muğla
Güney Antalya Tur.Gel. Alt. Birliği	İşbirliği ve Duyarlılık Oluşturma Protokolü	Antalya
Alanya Kaymakamlığı		Antalya
Kemer Kaymakamlığı		Antalya
Alanya Belediye Başkanlığı		Antalya
Kemer Belediye Başkanlığı		Antalya
Tekirova Belediye Başkanlığı		Antalya
Göynük Belediye Başkanlığı		Antalya
Çamyuva Belediye Başkanlığı		Antalya
Avsallar Belediye Başkanlığı		Antalya
Payallar Belediye Başkanlığı		Antalya
İncekum Belediye Başkanlığı		Antalya
Türkler Belediye Başkanlığı		Antalya
Boğazkent Belediye Başkanlığı		Antalya
Belek Belediye Başkanlığı		Antalya
Kadriye Belediye Başkanlığı		Antalya
Kemer Belediye Başkanlığı		Antalya



Okurcalar Belediye Başkanlığı		Antalya
Akdeniz Üniversitesi İşl. Otel. Y. Okulu		Antalya
Tekirova Tur. Yat. Ve İşl. Bir. Derneği		Antalya
Çamyuva Otelciler Birliği		Antalya

Tablo 3.2 -Kurum ve Kuruluşlar ile İşbirliği

Belediye Başkanlıkları ile yapılan protokollerde;

- * 394 sayılı Yasa uyarınca turizm işletmelerinde çalışanlara haftada bir gün izin verilmesi hükmü uyarınca bu konudaki aykırı davranışların önlenmesi amacıyla belediye başkanlıklarının yetkilerini kullanması,
- * Billboardlarda konuyla ilgili afişlerin ücretsiz asılması,
- * Kamuoyu duyarlılığını artıracı toplantı, etkinlik ve panellerin düzenlenmesi,

Kaymakamlıklar ile yapılan protokollerde;

- * Emniyet ve jandarma birimlerinden izinsiz yabancı uyruklu istihdamın önlenmesi için destek verilmesi,
- * Camilerde bir cuma hutbesinde emeğin değerini belirtir konunun işlenmesi,
- * Kamuoyu duyarlılığını artıracı toplantı, etkinlik ve panellerin düzenlenmesi,
- * İlçe Sağlık Grup Müdürlüklerinden fazla çalışmanın insan sağlığına olumsuz etkilerinin belirtildiği sunumların yapılması,

Sektör ile İlgili Kuruluşlar ile yapılan protokollerde;

- * Faaliyet alanlarındaki turizm işletmecilerinin duyarlılığının artırılması, bu kapsamda toplantı, etkinlik ve panellerin düzenlenmesi,
- * Kamuoyunun duyarlılığını arttırıcı ilan ve doküman desteğinin verilmesi,

Akdeniz Üniversitesi ile yapılan protokolde;

- * Bilimsel verileri paylaşma, ortak panel ve toplantılar düzenleme konularında kararlar alınmıştır.

3.3. Basın-Yayın Organları ile İşbirliği

Kamuoyu duyarlılığı yaratma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, sektörün çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını taraflarla paylaşma amacıyla basın-yayın organlarıyla işbirliği önemsenmiştir. Bu doğrultuda yürütülen proje teftişleri ile ilgili olarak aşağıdaki belirtilen haberler yayınlanmıştır.

Tarih	Haberin Yayınlandığı Gazete/TV/Dergi Adı	Haberin Başlığı
25.06.2011	Hürriyet Akdeniz Eki	Turizmciye Fazla Mesai Uyarısı Var
14.05.2011	Hürriyet Akdeniz Eki	Müfettişler Yola Çıktı
25.06.2011	Milliyet Akdeniz Eki	Fazla Mesai Uyarısı
18.08.2011	Hürriyet	Otellerde “İş Teftişi” Modeli Değişiyor
	Egede Bugün	TOLEYİS Müfettişlerle Buluşacak
29.07.2011	Çağdaş Marmaris	İş Müfettişleri İş Mevzuatına Yönelik Eğitim Semineri Verdi
30.07.2011	Marmaris Yeni Sayfa	Turizmciye Eğitim Semineri
03.06.2011	Hedef	Konaklama Turizm Teftişi Tanıtıldı
03.06.2011	Ses	İş Müfettişleri Turizmcileri Bilgilendirdi
06.06.2011	Kuşadası Gözlem	Konaklama Teftiş Projesi Anlatıldı
22.10.2011	www.haberler.com	Didim’de Turizmde Çalışma Süreleri Toplantısı
16.10.2011	www.marmarismanset.com	Genç İşçi Çalıştıranlar Dikkat
Haziran/2011	Tekirova Belediye Başkanlığı Tanıtım Bülteni	Turizmde İş Süreleri İyileştiriliyor
20.06.2011	Haber Alanya	ALTİD’den seminer



24.06.2011	Haber Alanya	İş Sürelerini İyileştirme
22.06.2011	Alanya Postası	Turizmcilere Fazla Mesai Uyarısı
24.06.2011	Yeni Alanya	ALTİD'de Çalışma Süreleri Anlatıldı
20.06.2011	Yeni Alanya	İş Süreleri İyileştirilecek
18.08.2011	Turizmde Bu Sabah	Otellerde "İş Teftişi" Modeli Değişiyor

Tablo3.3 -Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler

Teftişler süresince turizm yörelerindeki konaklama tesislerinde işveren oda ve meslek kuruluşlarının talepleri ile iş mevzuatı ve proje teftişinin öncelikli konuları hakkında iş müfettişleri tarafından bilgilendirme toplantıları düzenlenmiş olup, bu toplantılara işverenler, otel genel müdürleri, insan kaynakları müdür ve sorumluları büyük ilgi göstermiş, toplantılar ulusal ve yerel basında yer bulmuştur.

Gazetelerden Örnek Haberler:



Resim 3.5—Hürriyet-18.08.2011



Resim 3.6-Hürriyet Akdeniz-14.05.2011



Müfettişler Yolu Çıktı

Kapıcılar Antalya'da buluşacak

AVRUPA Polisi'nin 1500 kişiye yakın kapıcı ve 200 kişiye yakın polis birliğinin katılımıyla Antalya'da düzenlenen 'Türkiye Polisi'nin 1500 kişiye yakın kapıcı ve 200 kişiye yakın polis birliğinin katılımıyla Antalya'da düzenlenen 'Türkiye Polisi'nin 1500 kişiye yakın kapıcı ve 200 kişiye yakın polis birliğinin katılımıyla Antalya'da düzenlenen...

Yemekler Antalya'da

YEMEKLER ANTALYA'DA
Antalya'da düzenlenen yemekler...

Antalya'da, milyonlarca yabancı turistin tatil yaptığı otel ve tatil köylerinde, 'personelin çalışma süreleri'ni içeren geniş kapsamlı bir teftiş dönemi başlıyor

■ BİRİŞİM, İZLENİM

ANTALYA yalıtım ve tatil köylerinde geçen yıl yapılan bir çalışmada, 2011 yılı teftiş dönemi için Antalya'da 475 bin 200 kişi tatil için otel ve tatil köylerinde çalışıyor. Çalışmaların sonuna doğru Antalya'da otel ve tatil köylerinde çalışan personelin çalışma süreleri teftiş edilerek, personelin çalışma süreleri teftiş edilerek...

2011 yılı projesi

Çalışmaların sonuna doğru Antalya'da otel ve tatil köylerinde çalışan personelin çalışma süreleri teftiş edilerek, personelin çalışma süreleri teftiş edilerek...



47 otele 2 milyon 270 bin 682 lira para cezası

Çalışmaların sonuna doğru Antalya'da otel ve tatil köylerinde çalışan personelin çalışma süreleri teftiş edilerek, personelin çalışma süreleri teftiş edilerek...

YARIM ASIRLIK GELENEK...
BCAA
131 382 243 307 441 444 - 0 312 422 344 50 94
www.bcaa.com.tr

Vizeler kalktı Türk Tama arttı

TÜRKİYE ve Rusya arasında vizelerin kaldırılması...

KONYALILAR LORA
Lora
20 TL
101 ÇEŞİT
Bu brunch, başka yerde yok!
0 312 332 1930 - 3324 054 52 4102
www.konyalilar.com

KLUB KRİSTAL
Lemir
UGUR SOYBUR
İSTANBUL
14 MAY
MERKEZ KAH
DENİZ CAD. NO:5
KEMER ANTALYA
Info & sip. no: 050 224 20 81 4-74-37
www.klubkristal.com

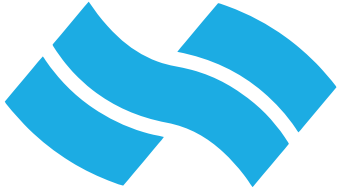
ALARA
1025
16 TL

Resim 3.7-Hürriyet Ekonomi-14.05.2011



3.4. Diğer Faaliyetler

Çalışma gruplarınca; işçilere toplu halde eğitim ve bilinçlendirme toplantıları yapılmış, ayrıca teftiş esnasında, işçi ifadeleri alınırken işçiler sahip oldukları haklar ve tabi oldukları mevzuat konularında bilgilendirilmiştir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca hazırlanan iş mevzuatıyla ilgili 6 serili el kitapları dağıtılarak işçi ve işverenlerin mevzuat konularındaki bilgi eksikliği giderilmeye çalışılmıştır. İşverenler ve işveren temsilcileri ile toplantılar yapılmış, ayrıca teftiş esnasında işverenler de bilgilendirilmiştir.



ÇSGB

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

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

4.2. Öneriler

- 4.2.1. Sosyal Tarafların Önerileri ve Değerlendirilmesi
- 4.2.2. Sektörde Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri
 - 4.2.2.1. Mevsimlik Çalışmalar
 - 4.2.2.2. İş Sürelerinin Uzunluğu
 - 4.2.2.3. Çalışma Sürelerinin Belgelenmesi
 - 4.2.2.4. Hafta ve Genel Tatil Çalışmaları
 - 4.2.2.5. Yabancı Uyruklu İstihdamı
 - 4.2.2.6. Nitelikli Eleman Sorunu
 - 4.2.2.7. Yıllık Ücretli İzin
 - 4.2.2.8. Çalışma Hayatı İle İlgili Mevzuat Bilgisi
 - 4.2.2.9. Sendikalılık Durumu



4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Turizm sektörünün yoğun olduğu Antalya, Muğla ve Aydın illerinde faaliyet gösteren otel ve tatil köylerinde çalışanlara yönelik öncelikli risk olarak belirlenen; fazla çalışma, hafta ve genel tatil çalışmalarından kaynaklanan sorunların çözümlenmesi, bu alandan gelen işçi şikayetlerinin en aza indirilmesi ile çalışma barışının sağlanması ve izinsiz yabancı uyruklu istihdamının önlenmesi amacıyla, “ **Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi** ” Antalya ve İzmir Grup Başkanlıklarınca 01.05.2011-31.12.2011 tarihleri arasında yürütülmüş ve bu projede 14 iş müfettişi 7 ekip halinde çalışmıştır.

Teftişlere başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını artırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiş, teftiş sürecinde de bu faaliyetlere devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını arttırmak amacıyla yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla da işbirliği yapılmıştır.

Yapılan teftişlerin sonuçları:

1- Antalya ilinde 70, Muğla ilinde 27 ve Aydın ilinde 9 olmak üzere toplam 106 otel işletmesine denetime gidilmiş ancak otellerde alt işverenlik uygulaması bulunması nedeniyle toplam 177 işveren nezdinde teftiş gerçekleştirilmiştir. Yapılan denetimlerde ulaşılan işçi sayısı 26.884' tür.

2- Denetimi söz konusu olan otellerin tamamı turizm tarife ve belgeli, genelde 5 yıldızlı otel işletmeleri olup, 3.000-80.000 m² lik alana sahip işletmelerdir. İşletmelerin %26'sı yılın bütün ayları geri kalanı ise mevsimlik olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.



3- Denetim yapılan 106 otelin tamamı sermaye şirketi olup, % 84'ü A.Ş. % 16'sı ise Ltd. Şti. şeklinde kurulmuştur.

4- İşyerlerinden 2'si 30 işçinin altında işçi çalıştırdığından 104 işyeri iş güvencesi kapsamına girmektedir. 50 işçinin altında işçi çalıştıran işyeri sayısı ise 4'tür. 100 ve üzeri işçi çalıştıran işyeri sayısı 92'dir.

5- Genel anlamda turizm çalışanlarının eğitim seviyelerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. 26884 işçinin %48'i ilköğretim %37'si ortaöğretim mezunudur. İlgili birimlerce turizm sektöründe kalifiye elaman çalıştırma gerekliliğinden sıkça bahsedilmesine rağmen çalışanların çoğunluğu ilköğretim mezunu ve sertifikasızdır.

6-Denetim kapsamında yer alan otellerden sadece 4'ünde toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. Denetim yapılan illerde yatırım ve işletme belgeli toplam 1.535 otel olmasına karşın bunlardan sadece 9'unda toplu iş sözleşmesi uygulaması vardır.

7- İş süreleri ile sınırlı olarak yapılan denetimlerde saptanan aykırılıklar daha çok ücret, fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil, iş süreleri ve gece çalışması hükümlerinin uygulanmasında görülmektedir.

8- 4857 sayılı İş Kanununa aykırı davranan işyerlerine toplam 3.036.912,00 TL, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun uyarınca ise toplam 1.644.423,00 TL olmak üzere toplam, 4.681.335,00 TL tutarda idari para cezası uygulanması istenmiştir.

9- 155 işyeri için (otellerde faaliyet gösteren hamam-sauna, animasyon, deri, kuyum, marker vb. işyerleri dahil) 2.300 işçiyi ilgilendiren konularda, ilgili kurumlara ihbarlar yapılmıştır.

10- Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışanların %12'si asgari ücret, %88'i asgari ücretin üzerinde ücret almaktadır. "Asgari ücretin üzerinde" olarak belirtilen miktarların asgari ücretin biraz üzerinde ücretler olduğu tespit edilmiştir.

11- Denetimi söz konusu olan işletmelerin tamamında 10'un üzerinde işçi çalıştırdığından ücretler banka aracılığı ile ödenmektedir.

12- 247 izinsiz çalışan yabancı uyruklu çalışması tespit edilmiştir.

Sektörde yabancı uyruklu çalıştırmaların yoğun olduğu, bu yoğunluğun da büyük bir kısmının kayıt dışı olarak kendini gösterdiği belirlenmiştir.

13- Teftiş kapsamında işçilere toplam 8.992.124,00 TL ödeme yapılması sağlanmıştır. Ödemeler toplamını fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretleri ile aylık ücretler oluşturmaktadır.

14- Denetim sonucunda kamuya toplam, 6.175.354,50 TL gelir kaydedilmiştir. Tutarın % 66'sı sigorta primi, %28'i vergi (gelir vergisi ve damga vergisi), %6'sı ise işsizlik sigortası priminden oluşmaktadır.

15- Denetim yapılan 106 işyerinden 98'inde iş sürelerine aykırılık (haftalık çalışma süresine uymama, günlük çalışmanın ara dinlenmeleri dahil 12 saat üzerinde olması) tespit edilmiş, 75'inde iyileştirme sağlanmıştır.

4.2.Öneriler

4.2.1. Sosyal Tarafların Önerileri ve Değerlendirilmesi

Teftiş kapsamında Antalya, Aydın ve Muğla illerinde sosyal taraf olarak ulaşılan 34 (sendika, oda, birlik, dernek vs.) kurumun 17'sinden konu hakkında görüş ve öneri istenmiştir. Kurumların sundukları görüş ve önerilerinde özetle:

1. Antalya Ticaret ve Sanayi Odası, sektörün öncelikli sorununu yabancı uyruklu istihdamında yaşanan sıkıntılar olarak belirtmiş olup, sorunları;

" - Çalışma izinlerinin Ankara'dan takip edilmesi, yerel olmaması

- İzin alım süresinin en az 1,5–2 aydan önce tamamlanamaması

- Kanunda her bir yabancı çalışan için beş Türk personel istihdamı zorunluluğu

- Masrafların kişi başı en az 1.200.-TL olması (harç, defter, takipçi, vb.)



- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının ülkemizde çalışmak amacıyla ön izin alamamaları
- Maaşı net 2.000 TL.-den aşığı olanlara ve unvanı yetkili yönetici vb. olmayanlara izin almada sıkıntı yaşatılması
- T.C. vatandaşı ile evli veya Antalya'da ikamet edenler için de aynı prosedürün izlenmesi
- İş piyasasındaki ve çalışma hayatındaki gelişmelerin, istihdama ilişkin sektörel-ekonomik-konjonktürel değişikliklerin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması
- Çalışma izni verilecek kişi sayısı ve oranların düşük olması
- İzin uzatmalarda tam yıl isteği
- Meslek gruplarında golf mesleğinin bulunmaması" şeklinde sıralamıştır.

2- ALTİD (Alanya Turistik İşletmeciler Derneği) sektörün sorunları ile ilgili olarak;

"- Çalışma mevzuatının özellikle sektörün konaklama kesiminde ihtiyaca yeterli gelmediği, otelin operasyon bölümlerinde (ön büro, mutfak-servis, bar, kat hizmetleri) 3 hatta 4 vardiya ile 24 saat çalışma söz konusu olduğu; antraklı çalışmanın yaygın olması nedeniyle belirtilen çalışma biçimleri ile ilgili esneklik tanınmasının uygun olacağını,

- İşgücü hareketinin yoğun yaşandığı konaklama sektöründe işçi sirkülasyonunun yoğun olduğu, 3-5 gün deneme süresi verilerek, deneme süresinin akabinde bildirimlerin yapılmasının uygun olacağı,

- Hizmetin kesintiye uğramaması, hizmet akışının devam etmesi ve misafir memnuniyeti amacı ile çalışanların kendi inisiyatiflerini kullanarak "gönüllü" olarak işe devam etmesi (örneğin: bar da; misafirin kalkış saatine göre hareket etmekte) faaliyetinde esneklik sağlanmalı fazla mesai olarak görülmemesi,

3. Muğla Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası temsilcileri ise sektörün mevsimsel özelliğini vurgulayarak;



“- Turizm sezonu 4-5 aylık süre ile sınırlı olup 12 ay sürekli faaliyette olan iş yerleriyle aynı kategoride değerlendirilmeyip kanun ve yönetmeliklerde farklılık olması gerektiği,

- Çalışan işçilerin ücretlerinin banka hesaplarına yatırılması halinde, hesap pusulalarında çalışanın imzasının aranmaması gerektiği,

- Bölgede özürlü işçi bulma konusunda büyük zorluklar yaşandığı ve bu durumun sorun teşkil ettiği,

- Özellikle geriye dönük tespitlerde işverenlerin muhatap olacakları cezalar için diğer kurumlarda olan uzlaşma mekanizmasının oluşturulması gerektiği hususlarını belirtmiştir.

4.2.2. Sektörde Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

Proje kapsamında sahada yapılan denetimlerden, işverenlerle yapılan ikili görüşmelerden, işverenlerce doldurulan anket formlarına verilen cevaplardan ve sosyal tarafların tarafımıza göndermiş olduğu görüş ve önerilerden yola çıkılarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

4.2.2.1. Mevsimlik Çalışmalar

Yapılan denetimlerde işletmelerin %26'sının yılın bütün aylarında, %74'ünün de sezonluk faaliyetini sürdüren işletmeler olduğu belirlenmiştir. Genel kabul görmüş turizm sezonu, 1 Nisan-1 Kasım aralığı şeklinde uygulanmaktadır.

Gerek işyeri çalışanları ile gerekse işveren vekilleri ile yapılan görüşmelerde sektörün en önemli sorunları arasında işin sezonluk olması ve sezonluk çalışmanın yarattığı etkiler yer almaktadır. Bu etkilerin başında; hizmet akdinin askıda olduğu dönemlerde, ücretten mahrum kalma, işsizlik sigortasından yararlanamama, Genel Sağlık Sigortası için prim ödeme zorunluluğu ile emeklilik için gerekli prim gün sayısına oldukça uzun yıllar sonra ulaşılması gelmektedir.

Yukarıdaki sorunları aza indirmek amacıyla, öncelikle sezonun askıda olduğu 1 Kasım-1 Nisan aralığını azaltmak ve uzun vadede ortadan kaldırmak amacıyla iş turizm ve dış turizmi harekete geçirici önlemler almak gerekmektedir.

İç turizmle ilgili olarak; turizm sezonu dışı çalıştırılan işçilere sigorta ve vergi teşvikleri vs. yöntem ile ekonomik destekler verilmeli; karşılığında, düşük fiyatlarda konaklama imkanı sağlanmalı, kış dönemlerinde; yaşlı gruplar, dönem tatilinde öğrenciler, işçiler, kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim seminerleri şeklinde sosyal projeler gerçekleştirilmelidir.

Dış turizme yönelik olarak ise; sezon dışı dönemlerde havaalanı vergileri en aza indirilmeli, turizm çeşitlendirilmeli, özellikle sağlık, spor, kültür ve inanç turizmine yönelinmelidir. Gelen turistlerin gezebileceği büyük kapalı alanlar inşa edilmelidir.

Çalışanların işsizlik sigortasından yararlanması amacıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yasal değişiklik yapılarak mevsim nedeniyle işsiz kalınması durumunda 3 yılda bir 600 gün prim ödemiş olan işçilerin işsizlik sigortasından faydalanmaları imkanı tanınmalıdır. Aksi durumda sezonluk çalışan birisi 25 yıl süresince her yıl 6 ay işsizlik sigortası primi ödemesine rağmen hiç işsizlik sigortasından faydalanamama durumu bulunurken bunun yanında sürekli çalışan ve her 600 günlük prim ödedikten sonra işsiz kalan bir şahsın 3 yılda bir işsizlik sigortasından faydalanması durumu karşımıza çıkmaktadır.

4.2.2.2. İş Sürelerinin Uzunluğu

Yapılan denetimler göstermiştir ki sektörde iş süreleri oldukça uzundur. Örneğin; işçinin fiilen 08.00-20.00 saatleri arasında işyerine bağlı kaldığı bu süre içerisinde 3-4 kez ara dinlenmesi kullanılarak günlük 12 saatlik dilimde 8-10 saat fiili olarak çalıştığı görülmüştür. Bu çalışma biçiminde işçinin oluru ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi durumunda yasaya aykırılık içermemekle birlikte sağlıklı ve sosyal hayatını olumsuz etkileyeceği kaçınılmaz bir sonuçtur.

Uygulamada karşılaşılan bir başka çalışma biçimi ise sahada “antraklı” diye adlandırılan uzun süreli ara dinlenmeli çalışmalardır. 08:00-22:00 saatleri arasında çalışılmakta 14:00-18:30 saatleri arasında uzun ara, bu sürede ayrıca 2 saat yemek ve çay molaları verilmekte günlük çalışma saati 7,5 saati geçmemesine rağmen işçinin işyerinde kaldığı süre 14 saati bulmaktadır. Bu çalışma biçimi, işçiye bir ödeme gerekmemekle birlikte kesintisiz 12 saatten az bir dinlenme süresi bırakması nedeniyle çalışma sürelerine aykırılık içermektedir.

İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği bu konuyu düzenlemiş olup, “Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü



saklıdır” hükmüne yer vermiştir. Bu hususa aykırı davranmanın idari yaptırımını olarak 2012 yılı için 1.227,00 TL idari para cezası öngörülmüştür. Bu idari para cezasının ise işyeri büyüklükleri dikkate alındığında caydırıcılıktan uzak olduğu aşıkardır.

Mevcut yasal düzenlemelerde işçilere verilmesi gereken dinlenme süreleri asgari düzeyde tanımlanmış, üst sınırı ise belirlenmemiştir. Bu konuyla ilgili mevzuat düzenlemesine gidilerek ara dinlenmelerinin üst sınırının da belirlenmesi sağlanmalı ve konuyla ilgili idari para cezası gözden geçirilmelidir.

Ayrıca yıllık 270 saat üzerindeki fazla çalışma yasaklanmış olmasına rağmen, bu yasakla ilgili olarak herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Bu husus için idari para cezası öngörülmesine yönelik yasal düzenleme yapılmalıdır.

4.2.2.3. Çalışma Sürelerinin Belgelenmesi

Çalışma sürelerinin ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverenliğe bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu nedenle, çalışma sürelerinin tespiti (özellikle geriye dönük son 5 yıl dikkate alındığında) oldukça güç olmakta ve çoğunlukla işçiler hak kaybına uğramaktadırlar.

4857 sayılı İş Kanununun 41, 63 ve 104 üncü maddeleri değiştirilerek çalışma sürelerinin belgelenmemesine cezai yaptırım getirilmeli, çalışma süreleri yönetmeliği ve fazla çalışma yönetmeliği yeniden düzenlenmeli, çalışma sürelerinin işverenin müdahalelerini ortadan kaldıran Bakanlığımız kontrolünde elektronik (parmak basma, avuç içi tanımlaması, yüz taraması, kart vs.) ortamda izlenmesi zorunlu kılınmalıdır.

4.2.2.4. Hafta ve Genel Tatil Çalışmaları

4857 sayılı İş Kanunu 46 ncı maddesi hafta tatilini “işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Aynı Yasanın 47 nci maddesinde ise genel tatil çalışmalarını düzenlemiş ve “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün



için bir günlük ücreti ödenir.” hükmüne yer vermiştir.

4857 sayılı İş Kanununda anılan bu maddeler için açık ceza öngörülmemiştir. Oysa her iki düzenleme de kamu düzeniyle ilgili olduğundan idari para cezası uygulanmasını gerektirdiği düşünülmektedir.

Hukukun temel ilkelerinden biri suç ve cezada kanunilik ilkesidir. Yukarıda belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanununda cezada açık bir düzenleme olmadığından uygulamada sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu durumu ortadan kaldıracı düzenlemeye gidilmelidir.

4.2.2.5. Yabancı Uyruklu İstihdamı

- Sektörde kayıtdışı olarak yabancı uyruklu çalıştırma oldukça yaygındır. Bunun nedenleri arasında çalışma izni alma prosedürünün zorluğu, karmaşıklığı, merkeziliği, maliyeti ve bilgi eksikliği sayılmaktadır.

- Kaçak çalışan yabancıların tespiti ve yabancıların ifadesinin alınması konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır.

- Sahada yapılan denetimler Bakanlığımız uygulama kıstaslarını yeniden gözden geçirme gerekliliğini göstermiştir. Örneğin 5 yıldızlı bir otelin misafir ilişkilerinde çalışan yabancıyı ev hizmetlerinde çalışan ile bir tutarak asgari ücretin 1,5 katı tutardaki ücret yeterli görülmüştür. Oysa anılan hizmeti yürüten işçinin en az iki dil bilmesi, kültür ve eğitim seviyesinin yüksek olması, özellikleri bu kişinin uzman niteliğine sahip kişilerle aynı kategoride değerlendirilmesini gerektirmektedir.

- Tur operatörü temsilcisi sayısının belirlenmesinde objektif kriterlerin olmaması, tur operatörü sıfatı ile alınıp, farklı işlerde çalıştırılması, iş tanımlarının açık olarak yapılmaması, uygulamada sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 2007 yılında Antalya Emniyet Müdürlüğü toplam 3.110 yabancıya tur operatörü temsilcisi belgesi vermiş olmasına karşın, aynı dönemde Bakanlığımız Antalya ili için 3.600 yabancıya çalışma izni vermiştir. Türkiye genelinde ise süreli izin 5.491 toplam izin ise 8.930’ dur. Denetimlerde otelde hiçbir müşterisi olmayan acentenin tur operatörü temsilcisi bulundurduğu, mini clup, ön büro vs. bölümlerinde tur operatörü temsilcisi belgeli yabancıların çalıştıkları tespit edilmiştir.

- 2010 yılı içerisinde yayınlanan bir tebliğ ile otellerde animasyon faaliyetinde bulunan alt işverenlere, 10 Türk vatandaşı çalıştırmak koşuluyla sınırsız



sayıda yabancı uyruklu çalıştırma hakkı tanınmıştır. Yapılan denetimlerde, bu düzenlemenin yerinde olduğu görülmüştür. Otellerin yabancı uyruklu çalıştırmak zorunda olduğu bir diğer bölümü de SPA işletmeleridir. Mevcut durumda SPA işletmeleri çalıştırmak istedikleri yabancılar için kendi adlarına çalışma izni alamamaktadırlar. 10 Türk çalıştıran animasyon alt işverenlerine sağlanan bu imkan, otel işletmelerinin vazgeçilmezi olan ve işin niteliği gereğince yabancı uyruklu (özellikle Uzak Doğu ülkelerinden gelen yabancılar) çalıştırmak zorunda olan hamam-sauna ve SPA merkezlerine de sağlanmalıdır.

- Çalışma izinleri belirli bir işletme ve belirli bir işyeri (adres) için verilmektedir. Bir işverenliğin aynı bölgede birden fazla işyerinin bulunması durumunda, yabancılar her iki işyerinde de çalışabilmektedir. Mevcut durumda, işverenliğin işçisini diğer işyerinde çalıştırmak için tekrar Bakanlığımıza başvurması ve çalışma iznine, yabancıların yeni çalışacağı işyerini de işletmesi istenmektedir. Bu durum, büyük bir bürokratik zorluk çıkarmaktadır. Aynı işverenliğe ait birden fazla işyerinin olması ve yabancıların da bu işyerinde çalıştırılmasının istenmesi durumunda, bu durumun çalışma izni verilmesi esnasında değerlendirilmesi ve çalışma iznine işlenmesi yerinde olacaktır.

Yukarıda belirtilen sorunları en aza indirme adına;

- Çalışma izni verilmesindeki uygulama kıstaslarını, tur operatörü ve stajyer çalıştırma kriterlerini belirlemek üzere saha uygulayıcıları olan iş müfettişlerince detaylı bir rapor hazırlanması,
- Turizm sektöründeki sezonluk çalışmalar bölgelere bağlı olarak 180-240 gün arasındadır. Bu nedenle, sezon başladıktan sonraki her gün turizm için değerli hale gelmektedir. Turizm belgeli işletmelerde ve turizme bağlı işyerlerinde çalışma izni için başvuru yapan yabancılar için izin verilmesi ve izin başvurusu yaptığı tarihten itibaren yabancıların sigortalı olarak çalıştırılması,
- İşyerlerinde yapılan denetimlerde ibraz edilen çalışma izni belgelerinin ve Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü ile konuyla ilgili yapılan yazışmaların doğruluğunun teyidi amacıyla, elektronik ortamda müfettişlere bu belge ve kayıtları görme imkanının sağlanması,



sorunlara çözüm olarak görülebilir.

4.2.2.6. Nitelikli Eleman Sorunu

Sektör çalışanlarının genel anlamda eğitim seviyelerinin ilköğretim ve ortaöğretimde yoğunlaştığı belirlenmiştir. 26.884 işçinin %48'i ilköğretim %37'si orta öğretim, %15'i üniversite mezunudur. Ayrıca sektör çalışanlarının %46'sının sertifikasız olması, nitelikli iş gücünün yeterli olmadığını göstermektedir. Bunun nedenleri arasında, rekabet nedeniyle oda fiyatlarının düşük ücrete satılması ve bunun doğal sonucu olarak ucuz emek çalıştırmaya yönelmesi ve sektörün ülkemizde yeni olgunlaşmaya başlamış olmasını saymak mümkündür.

4.2.2.7. Yıllık Ücretli İzin

4857 Sayılı İş Yasasının 53 üncü maddesi "... bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" hükmüne yer vermiştir. Belirtilen madde gereği her yıl 7 ay kadar mevsimlik çalışan işçiler yıllık ücretli izin kullanmamaktadır. Kişi askı süresince başka bir işyerinde iş bulması durumunda hiçbir şekilde yıllık izin kullanamama durumu ile karşılaşacaktır. Bu durum Anayasamıza aykırılık içermektedir. Oysa mevsimlik çalışanlar da hizmet akdinin askıda olduğu dönemler dışında çalıştığı süreler 1 yıla ulaşıncaya kadar yıllık ücretli izne hak kazanmalı, 2 yılda 16 günlük bir izin kullanması en azından mevsim bitince 16 gün daha ücretten mahrum kalmasını önleyecektir.

4.2.2.8 Çalışma Hayatı İle İlgili Mevzuat Bilgisi

Yapılan denetimlerde, düzenlenen anketlerde işyeri çalışanları özellikle iş müfettişleri tarafından işletmelerde eğitim verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Ayrıca işyeri çalışanları ile düzenlenen anket sorularından "Çalışma yaşamındaki haklarınızla ilgili bilgi almak istediğinizde daha çok hangi yola başvuruyorsunuz?" sorusuna %42'si amirlerime ve işyeri yetkililerine soruyorum, %38'i internetten araştırıyorum, %13'ü arkadaşlarıma ve eş dostlarıma soruyorum, %7 si ilgili kitaplara ve yayınlara bakıyorum cevabı vermişlerdir.

İşverenlerin ise; özellikle serbest zaman, denkleştirme ve telafi çalışması



uygulamaları ile yabancı uyruklu istihdamına yönelik bilgi eksikliklerinin olduğu anlaşılmıştır.

İşveren ve işçileri çalışma hayatı ile ilgili bilgilendirmek amacıyla ticaret ve sanayi odaları, meslek kuruluşları, ilgili dernekler ile işbirliği yapılarak turizmin merkezileştiği her noktada iş müfettişlerince eğitimin verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.



ÇSGB

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



9 789754 1551846