



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

**Dokuma ve Deri Sektöründe
Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi
Programlı Teftişi Sonuç Raporu**

2013, Ankara

ÖNSÖZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun yürüttüğü teftiş faaliyetlerinin temel amacı, çalışanların çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, kadınlar, çocuk ve genç işçiler, engelliler gibi dezavantajlı grupların korunması, sosyal güvenliğin sağlanması, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının en düşük seviyeye indirilerek çalışma barışının tesis edilmesidir.

Bu bağlamda Başkanlığımız, gerçekleştirdiği araştırma faaliyetleriyle en sorunlu sektör ve alanları belirlemekte, öncelikli olarak giderilmesi gereken riskleri saptamakta ve teftiş faaliyetlerini bu alanlar ve riskler üzerinde yoğunlaştırarak kaynakların en etkili şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Ayrıca teftiştten beklenen hedef ve sonuçlara ulaşılabilmesi için, teftişi salt işveren ile müfettiş arasında yürütülen bir faaliyet olmaktan çıkarmakta ve sorunun çözümüne katkıda bulunacak sendika ve konfederasyonlarından meslek odalarına, yerel yönetimlerin sanayi bölgesi yönetimlerine, üniversitelerden sivil toplum kuruluşlarına kadar pek çok kurum ve kuruluş ile işbirliği yapmaktadır.

Bakanlığımız, teftiş faaliyetleri ile paralel şekilde işçi ve işverenler başta olmak üzere tüm sosyal taraflara yönelik, eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirerek önleyici bir yaklaşım da izlemektedir. Çalışma yaşamının risklerini konu alan yayınlar çıkararak, bilgilendirme ve bilinçlendirmede daha geniş kitlelere ulaşmaya çalışmaktadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, teftiş faaliyetlerinin sonuçlarını, teftiş raporları ile sınırlı kalmaması gerektiği düşüncesinden hareketle, her yıl sonunda, o yıl farklı sektör ve alanlarda yürütülen teftişlerle ilgili sonuç raporları hazırlayarak kitap halinde sektör temsilcilerine ulaştırmaktadır. Böylece o sektör ya da alanda yürütülen teftişlerde tespit edilen riskler, o risklerle ilgili alınması istenen tedbirler, teftiş sonucunda giderilen sorunlar, uygulanı idari para cezaları gibi bir çok husus paylaşılarak, sektörün işverenleri ya da temsilcilerine, sektörde yapacakları iyileştirmelere yönelik önemli bir bilgi kaynağı sunulmaktadır.

Hazırlamış olduğumuz bu kitap, 2013 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca Uşak, Zonguldak ve Karabük illerinde yürütülen "Deri ve Dokuma Sektörlerindeki Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı"nın sonuç raporu niteliğindedir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanan bu çalışmanın tüm sosyal taraftar ve ilgilenen herkes için yararlı olmasını diliyorum.



K. Atatürk

TEŞEKKÜR

Çalışma barışının tesisi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatını denetlemeye yetkili birimidir. Başkanlığımız, çalışma mevzuatının uygulanması, çalışanların iş şartlarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliğinin sağlanması konularında programlar dahilinde işyerlerinde denetimlerini sürdürmektedir.

Dokuma ve Deri Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişleri kapsamında, deri ve dokuma iş kolunda faaliyet gösteren işyerlerinde kayıt dışılığın önlenmesi, çalışan işçilerin çalışma sürelerini yasal sınırlara çekmek, yasal sınırları aşan çalışmalar var ise bunların ücretlerinin işçilere ödettirilmesini sağlanması amaçlanmıştır.

İzmir ve Ankara Grup Başkanlıklarınca (Kapatılan Zonguldak Grup Başkanlığı tarafından başlanılan) yürütülen hazırlık çalışmaları sonucu Uşak ilinde deri ve dokuma işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin, Uşak, Zonguldak, Karabük illerinde ise dokuma işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin denetimi gerçekleştirilmiş, proje kapsamında Uşak ilinde 49, Zonguldak ve Karabük illerinde 17 işyerinde genel teftiş yapılmıştır.

Sektörün, çalışma hayatı ile ilgili sorunlarının belirlenip giderilmesi hususlarında, önemli bilgi birikiminin oluşmasını sağlayan, projelendirilmiş teftişin hazırlanmasında ve yürütülmesinde, proje koordinasyon merkezinde ve grup başkanlıklarında görev yapan tüm baş iş müfettişleri, iş müfettişleri ve iş müfettiş yardımcılara, katkı veren tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan kurum ve kuruluşlar ile meslek örgütlerine teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	V
1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI	9
1.1. Teftiş Programının Adı	
1.2. Gerekçesi	
1.3. Amacı	
1.4. Kullanılan Yöntem	
1.5. Öncelikli Riskler	
1.6. Öncelikli Risk Grupları	
1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Teftişin Süresi	
1.8. Teftiş Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodları	
1.9. Teftişin Yapıldığı İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	
2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR	19
2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler	
2.2. İşçilere İlişkin Tespitler	
2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkla İlgili Tespitler	
3. BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER	37
3.1. Ziyaretler	
3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	
3.3. Eğitim Faaliyetleri	
4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	47
4.1. Sonuç	
4.2. İşverenlerin ve Sektör Temsilcilerinin Önerileri	
4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	
KAYNAKÇA	64



ÇSGB

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

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 2.1 İşyeri büyüklerinin dağılımı	20
Şekil 2.2 Toplam erkek ve kadın işçi sayılarının dağılımı	21
Şekil 2.3 İşçilerin kıdem dağılımı	23
Şekil 2.4 Ücret ödeme sistemlerine göre dağılımı	24
Şekil 2.5 Ücretin Belirlenme Usulleri	25
Şekil 2.6 Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı	26
Şekil 2.7 Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı	28
Şekil 2.8 Teftiş sürecinde işçilere yapılan ücret ödemelerinden doğan kamu gelirleri	30

TABLolarIN LİSTESİ

Tablo 2.1 İllere göre işyeri ölçekleri	20
Tablo 2.2 İşçi sayıları dağılımı	21
Tablo 2.3 İş sözleşmesi türlerine göre dağılımı	22
Tablo 2.4 İşçilerin kıdemlerine göre dağılımı	22
Tablo 2.5 Ücret ödeme sistemlerine göre dağılım	23
Tablo 2.6 Ücretlerin Belirlenme Usulleri	24
Tablo 2.7 Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı	25
Tablo 2.8 4857 sayılı İş Kanununa Göre Yapılan İhlaller ve Uygulanan İdari Para Cezaları	26
Tablo 2.9 İşçilere yapılan ödemeler	28
Tablo 2.10 Teftiş sürecinde işçilere yapılan ücret ödemelerinden doğan kamu gelirleri	29
Tablo 2.11 Sigortalılığı sağlanan işçi sayıları	30
Tablo 2.12 Uygulanan idari para cezaları	32
Tablo 2.13 Yapılan suç duyurusu ve ihbar sayıları	33



ÇSGB

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

RESİMLERİN LİSTESİ

Resim 3.1 TÜMSİAD Uşak şubesi ziyareti	38
Resim 3.2 Uşak Muhasebeciler Odası ziyaret	39
Resim 3.3 22.03.2013 tarihinde gerçekleşen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak	40
Resim 3.4 22.03.2013 tarihinde gerçekleşen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak	40
Resim 3.5 22.03.2013 tarihinde gerçekleşen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak	41
Resim 3.6 22.03.2013 tarihinde gerçekleşen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak	41
Resim 3.7 Uşak Karma Organize Sanayi Bölgesi Bilgilendirme Toplantısı	42
Resim 3.8 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı	43
Resim 3.9 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı	43
Resim 3.10 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı	44
Resim 3.11 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı	44
Resim 3.12 Üretim süreci hakkında işverenlerden bilgi alınması	45

1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 1.1. Teftiş Programının Adı
- 1.2. Gerekeesi
- 1.3. Amacı
- 1.4. Kullanılan Yöntem
- 1.5. Öncelikli Riskler
- 1.6. Öncelikli Risk Grupları
- 1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Teftişin Süresi
- 1.8. Teftiş Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodları
- 1.9. Teftişin Yapıldığı İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler



1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1. Teftiş Programının Adı

Dokuma ve Deri Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

1.2. Gerekçesi

Dokuma ve deri sektörü yatırımların arttığı, istihdam ve ihracat potansiyelinin yüksek olduğu ülke ekonomisinin lokomotif sektörlerinden birisidir. Sektör ürün kalitesi, moda ve trendleri belirleme gücüne sahip tasarımları ve yüksek teknolojisi itibarıyla dünyada önemli bir yere sahiptir. Geniş bir üretim alanında faaliyet gösteren bu sektör daha çok el emeğine dayanan ancak yüksek uzmanlık gerektiren bir sektördür.

Tekstil, Hazır Giyim ve Deri sektörlerinde toplam işyeri sayısı 2011 yılında 52.716 firma iken 2012 yılında 57.715 firmadır. Sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çoğu küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) niteliğindedir. Tekstil sektöründe kayıtlı işletmelerin %98'i, hazır giyim sektöründe %99,5'i, deri ürünleri sektöründe ise 8 firmanın dışında tamamı KOBİ niteliğindedir (SGK).

2012 yılı SGK kayıtlarına göre 11.939.620 sigortalı çalışan arasında 3.134.686'sı imalat sanayinde kayıtlı olup, bunlardan 430.213 kişi tekstil imalatında (16.047 firmada), 454.754 kişi hazır giyim imalatında (30.325 firmada), 60.591 kişi ise deri ürünleri imalatında (6.344 firmada) istihdam edilmektedir.

Buna karşılık tekstil ve hazır giyim sektörlerine kayıt dışı istihdam açısından bakıldığında 450.000 kadarı tekstilde, 1.500.000 kadarı da hazır giyimde olmak üzere, 2.000.000 civarında kişinin çalıştığı tahmin edilmektedir. Sektörlerin emek yoğun yapısı ve küresel düzeyde işçilik maliyetlerinde yaşanan yoğun rekabet kayıtdışı istihdamın önünü açmaktadır. (Tekstil, Hazır Giyim, Deri ve Deri Ürünleri Sektörü Raporu, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü, 2013 yılı, www.sanayi.gov.tr)

Daha önce yapılan denetim ve projeler ile Çalışma ve Sosyal Bakanlığına intikal eden şikayet dilekçelerinde;

- 1-** Uzun süreli çalışma saatleri (günlük ve haftalık çalışma saatlerinin yasal çalışma sürelerinin üzerinde olması, gece vardiyalarının 7,5 saatin üzerinde olması, vardiyaların yasa hükümleri uyarınca değiştirilmemesi, fazla çalışma için işçi muvafakatlarının alınmaması, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi), ara dinlenme sürelerinin belirlenmemesi ya da gün içinde kullanılmaması,
- 2-** Genel tatil günlerinde çalışma ve ücretlerin ödenmemesi,
- 3-** Hafta tatillerinin kullanılmaması ya da eksik kullanılması,
- 4-** Yıllık ücretli izinlerin kullanılmaması ya da yasa hükümlerine aykırı olarak eksik kullanılması,

- 5- Ücrete ilişkin sorunlar (Ödenmemesi, eksik ödenmesi, kanuna aykırı şekilde ödenmesi)
- 6- Kayıtdışı işçi istihdamı ve kayıtdışı ücret ödeme konularında taleplerin ve iddiaların yoğunlaştığı görülmektedir.

1.3. Teftişin Amacı

Dokuma ve deri işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde; işveren/işveren vekili ile çalışanların çalışma mevzuatı hükümleri hakkında bilgilенmelerinin sağlanması, çalışanların haklarının korunması, eğitilmesi, verimliliğinin ve böylece toplam kalitenin artırılması öngörülmektedir.

Bu amaçla;

- İşyerinde günlük ve haftalık çalışma saatlerinin yasal sınırlara çekilmesi,
- Ara dinlenme sürelerinin mevzuata uygun olarak kullanılması,
- Hafta tatillerinin ve yıllık ücretli izinlerin kanun ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak düzenli olarak kullanılmasının sağlanması,
- Geçmiş dönemde yapılan çalışmalar karşılığında ödenmeyen ücret, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ödettirilmesi ve kesintilerin ilgili kurumlara yatırılmasının sağlanması,
- Yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların 270 saatin üzerine çıkmasının önlenmesi,
- Postalar halinde çalışma yapılması halinde, gece postasının 7,5 saati aşmayacak şekilde düzenlenmesi,
- Ücretlerin kanun ve sözleşme hükümleri gereğince ödenmesi,
- Engelli işçi istihdamında Kanunun aradığı yasal şarta uyulup uyulmadığının denetlenmesi,
- Kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı dokuma sektöründe; kadın işçilerin çalışma koşullarının tespit edilmesi, yasa ile kadına özel olarak tanınan hakların kullanılması, çalışma koşullarında eşitlik durumunun tespiti, bu konuda varsa engellerin kaldırılmasının sağlanması,
- Kayıtdışı istihdamının engellenmesi, kayıtdışı ödemelerin (fili ücret-kaydi ücret farkı, ücretlerin elden ödenmesi) kayıt altına alınması, haksız rekabetin önlenmesi
- Çocuk ve genç işçiler ile çırakların ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak istihdam edilmelerinin sağlanması amaçlanmıştır.

1.4. Yöntem

Programlı teftiş kapsamında, öncelikli olarak sektörler temsilcileri, diğer sosyal taraflar ile ilgili kurum/kuruluşlar ziyaret edilmiş, yeni teftiş anlayışı konusunda bilgilendirme ve duyarlılık oluşturma toplantıları düzenlenmiştir.



İşveren, işyeri yetkilileri ile işçilere; çalışma hayatını ilgilendiren konularda eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilmiş, teftiş aşamalarında bilgilerine başvuru işyeri çalışanlarına da mevzuat hükümleri konusunda bilgi verilerek bilinç düzeyleri arttırılmaya çalışılmıştır.

Teftişler aynı heyet tarafından iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiş; birinci aşamasında mevzuata aykırılık ve noksanlıkların tespiti yapılmış ve giderilmesi için süre verilmiştir, teftişin ikinci aşamasında ise giderilmeyen aykırılık ve noksanlıkların kontrolü yapılmıştır.

1.5. Öncelikli Riskler

Dokuma ve Deri sektöründe öncelikli risklerin belirlenmesinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na yansıyan ihbar ve şikâyetlerin ağırlıklı olarak toplandığı konular ve bu sektöre yönelik olarak çalışma koşulları açısından yapılan araştırmalarda ortaya konulan sorunlar ele alınmıştır.

Bu çerçevede belirlenen öncelikli riskler;

- 1-** İşyerlerinde yasal çalışma sürelerine uyulmaması,
- 2-** İşçilerin, dinlenme haklarının (ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin) yasal hükümler doğrultusunda kullandırılmaması,
- 3-** Ücretle ilgili sorunlar (düşük ücret, ücretin geç ödenmesi, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmemesi)
- 4-** Kayıtdışı istihdam
- 5-** Kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı sektörde, kadına özel tanınan hakların tam olarak kullandırılmaması, çalışma koşulları açısından kadın işçilere uygulanan ayrımcılık,
- 6-** Engelli işçi istihdamı,
- 7-** Çocuk ve genç işçiler ile çırakların çalışma koşullarının ilgili mevzuata uygun olarak istihdam edilmelerinin sağlanması,
- 8-** İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) uygulamaları, öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Öncelikli Risk Grupları

"Dokuma ve Hazır Giyim Sektörleri" istihdam edilen kadın işgücünün yoğun bir biçimde çalıştığı sektörlerin başında gelmektedir. Kadın işçilerin istihdam açısından eğitim seviyelerinin düşüklüğü ile birlikte faaliyet konularına yatkınlıkları bu sektörde ağırlıklı olarak istihdam edilmelerine neden olmaktadır.

Tekstil sektöründe çalışan kadınlar esas alınarak yapılan birçok araştırma ve incelemelerde: cinsiyet ile alınan ücret arasında bir ilişki olduğu, kadın işçilerin erkeklerin aldığı ücretten değil asgari ücretin dahi altında ücret aldığı, niteliksiz işgücü olarak görüldüğü, yaş ve eğitim düzeyi arttıkça ücret sevi-

yesinin arttığı ve konumlarının yükseldiği, kadınlar için yasada tanımlanan hakların kullanımı konularında sorunlarla karşılaştıkları, ara yönetim kademesinde genel olarak erkeklerin görevlendirilmesi sebebi ile sorunlar yaşadıkları; mobbing (psikolojik taciz), sözlü ve fiziksel taciz ve aşağılamaya maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi

Programlı teftiş Uşak, Zonguldak ve Karabük illerinde, 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu

Teftiş kapsamına alınacak işyerleri belirlenirken; Dokuma sektöründe, 10 ve daha fazla işçi çalıştıran, özellikle fason üretim yapan (dokuma sektöründe) orta ve büyük ölçekli işyerleri ile işlerinin bir bölümünü fason üretim yapan işyerlerine yaptıran büyük ölçekli işyerlerinin, deri sektöründe ise 10 ve daha fazla işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli işyerlerinin seçilmesine dikkat edilmiş, sektöre ilişkin İş Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal eden ihbar ve şikâyetler de dikkate alınmıştır.

Bu bağlamda; 2311, 2312, 2314, 2318, 2317, 2316, 2315, 2319, 2431,2439, 2433, 2432, 2431, 2330, 2449, 2442, 2441, 2321, meslek kodları ile 1310, 1314, 1315, 1320, 1321, 1324, 1330, 1391, 1392, 1324, 1396, 1412, 1413, 1414, 1419, 1511, 8211, 9601 NACE sınıflama kodunda yer alan işyerleri seçilmiştir.

- 13.10 Tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi
- 13.14 Tarak döküntüsü dâhil, ipek atılması ve işlenmesi; sentetik ya da yapay iplik elyafının atılması ve işlenmesi
- 13.15 Dikiş ipliği imalatı
- 13.20 Dokuma
- 13.21 Yünlü Dokuma
- 13.24 Karışık iplik ve dokuma fabrikaları (herhangi bir maddeden %75 veya daha fazla nispette ihtiva eden dokumalar kendi gruplarında tasnif olunur.)
- 13.30 Tekstil ürünlerinin bitirilmesi
- 13.91 Örgü (triko) veya tığ işi (kroşe) kumaşların imalatı
- 13.92 Giyim eşyası dışındaki tamamlanmış tekstil ürünlerinin imalatı
- 13.96 Diğer teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı
- 14.12 İş giysisi imalatı
- 14.13 Diğer dış giyim eşyaları imalatı,
- 14.14 İç giyim eşyası imalatı
- 14.19 Diğer giyim eşyalarının ve giysi aksesuarlarının imalatı
- 15.11 Derinin tabaklanması ve işlenmesi; kürkün işlenmesi ve boyanması



CSGB

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

96.01 Giyim eşyası ve diğer tekstil ürünlerini boyama ve renklendirme hizmetleri
(imalat aşamasında yapılanlar hariç)

1.9. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Uşak İlinde; deri ve dokuma sektöründe faaliyet gösteren işyerleri daha çok Uşak Karma Organize Sanayi bölgesinde bulunmakta olup bu bölgedeki işyerlerinden 10 işçi ve daha fazla işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekteki işyerleri denetim kapsamına alınmış, bu bölge dışında kurulu bulunan büyük ölçekli işyerleri de daha çok işçiye ulaşılacağı düşünüldüğünden denetime tabi tutulmuştur.

Zonguldak İlinde; Çaycuma Organize Sanayi Bölgesi ile Zonguldak İli merkez ve ilçelerinde faaliyette bulunan küçük, orta ve büyük ölçekli işyerleri denetime alınmıştır. Organize sanayi bölgesinde yer alan az sayıdaki büyük ölçekli işyerinin yanı sıra bunlara yönelik fason imalat yapan işyerleri de denetim kapsamına alınmıştır.

Karabük İlinde ise; organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan orta ve büyük ölçekli işyerleri, Karabük İli Safranbolu İlçesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli işyerleri ile Karabük İli Yenice İlçesi ile şehir içi atölyelerde fason üretimi yapan ve daha çok 10-50 işçi çalışılan işyerleri denetim kapsamına alınmıştır.

1.9.1. Tanımlar

Tabakhane: Tabakhane deri tabaklanan fabrikaya verilen addır. Her türlü hayvanın postu buraya yaş ya da tuzlanmış deri olarak gelir ve çeşitli aşamalardan geçtikten sonra tabaklanmış ya da bitmiş deri olarak fabrikadan çıkar.

Tabaklama: Kimyasal maddeler ve fiziksel işlemlerle ham deriyi işlemektir.

Pikle Deri: Yünü alınmış ham deri.

Zig Deri: Konfeksiyona hazır, işlenti bitmiş mamul deri.

Ayak: Derilerin büyüklüğünü belirten 10 desimetre karelik alan.

Dolapçı: Deri dolabına derileri atan, kimyasal madde ile işleme tabi tutan kişi.

Asortlama: Derilerin kalitesine, cinsine ve büyüklüğüne göre ayrılması.

Asortçu: Derileri kalitesine, cinsine, büyüklüğüne göre ayırıp kontrolünü yapan kişi.

Etleme: Ham derinin et yüzeyinde kalmış olan yağ parçalarının kavaleta denilen makine ile alınması.

Tıraş: Derinin istenilen kalınlığa getirilmesi.

Tıraşçı: İşlenmiş derinin kalınlığının ayarlanması için tıraş makinesiyle bu işlemi yapan kişi.

Pres: İşlenmiş derinin cildinin düzgün olması için ütülenmesinde kullanılan makine.

Finisaj: Deri işleminin son aşamasıdır. Derinin parlaklığının, cildinin, esnekliğinin, yırtılma direncinin ve kalitesinin belirlenmesinde önemli payı olan son rütüjdür.

Fason İmalat: Malzemesi marka sahibi tarafından karşılanarak başka bir firmaya yaptırılan üretim.

Hazır giyim: Genel anlamda dokuma ve örme kumaşlardan üretilmiş tüm dış ve iç giysiler ile bunların aynı malzemelerden olmasa da aksesuarları.

İplikçi: Tekstil liflerine iplik üretim makinelerinde gerekli işlemleri uygulayarak istenilen özellikte ve kalitede iplik yapma, hammadde, yarı mamül ve iplik üzerinde gerekli fiziksel ve kimyasal testleri yapma, test cihazlarını kullanma ve sonuçlarını değerlendirme, makineleri kullanma, üretim planı yapma, makinelerde gerekli ayarları, makine temizlik ve bakım işlemlerini yapma bilgi ve becerisine sahip, iş güvenliği ve kurallarına uyan nitelikli kişidir.

Dokumacı: Dokumacı, kumaş analizi ve tasarımı yapma, dokuma hazırlık ve dokuma makinelerini kullanarak çeşitli kumaşları üretme, bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Boyacı: Tekstil boyacılığı ile ilgili her birimde planlama yaparak amaçlar doğrultusunda her türlü makineyi kullanan, her çeşit kumaşa ön terbiye ve boyama işlemleri yapabilme bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Baskıcı: Tekstil baskıcılığı ile ilgili her birimde planlama yaparak amaçlar doğrultusunda her türlü makineyi de kullanarak her çeşit kumaşa baskı yapabilme bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Aprecici: Tekstil apreciliği ile ilgili her birimde planlama yaparak amaçlar doğrultusunda her türlü makineyi de kullanarak her çeşit kumaşa apre yapabilme bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Örme desen programcısı: Örmeye desen oluşturma, düz, yuvarlak, çorap örme makinelerine desen programı hazırlayabilme, makineye deseni oturtma ve örme makinelerini kullanma ile ilgili bilgi ve becerilere sahip nitelikli kişidir.



CSGB

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

Düz örme giyim modelisti: Örme giysiler için kalıp ve seri hazırlama, ürüne göre malzeme tespiti yapma ve numune dikimi ile ilgili bilgi ve becerilere sahip nitelikli kişidir.

Test laborantı: Tekstil ile ilgili her aşamayı test ederek kontrol edebilme, üretimin ulusal ve uluslararası standartlara ve insan sağlığına uygunluğunu her türlü test cihazını kullanarak test edebilme bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Modelist: Elde veya bilgisayarlı sistemde temel ve model uygulamalı kalıp, şablon, seri ve pastal planını hazırlayan, ürüne uygun malzeme tespit ederek numune dikiminin yapılmasını sağlayan nitelikli kişidir.

Model makineci: Modelist tarafından verilen dikim talimatına göre model ve malzeme özelliğine uygun kadın, erkek, çocuk ve iç giyim numune dikimi yapma, iş geliştirmeye yönelik önerilerde bulunma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Stilist: Kıyafet tasarımı yapan, tasarlanan kıyafete uygun tekstil ürünleri ve ayakkabı, çanta, kemer, takı gibi aksesuar seçebilen, geniş hayal gücüne sahip, hayal ettiği tasarımı çizebilen, yeni kıyafet modelleri oluşturabilen, oluşturduğu kıyafetleri beğendirebilen, kumaşa veya tekstil türüne uygun model tasarımı yapabilen, modele göre kıyafetin rengine karar verebilen vasıflara sahip üretken kişilerdir.

Terzi: Siparişe göre giysileri dikmek için müşteriyi model ve malzeme seçimi konusunda yönlendiren, provalı giysi dikimi yapan, moda ve güncel akımları takip eden nitelikli kişidir.

Kesimci: Pastal planı hazırlama, malzeme özelliğine göre serim, kesim ve eşleme yapma, iş geliştirmeye yönelik önerilerde bulunma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Ütücü: Isıtılmış ütü ile giyim eşyası, tekstil ürünleri vb eşyaların ara ve son ütüleme işlemini yapan ve bu ürünleri şekillendiren kişidir.

Paftacı: Kalıp çıkarmaya yarayan, üzerinde değişik model ve ölçülere göre hazırlanmış kalıp şekilleri olan bir giysi kalıp haritası çıkaran kişidir.

Regolacı: Kalıbın ya da kesilmiş kumaşın, dikiş paysız çizim kalıpları ile yeniden çizilmesi, düzeltilmesini yapan kişidir.

Konfeksiyon: Ölçülere göre seri halde yapılıp satılan hazır giyim eşyası,



Pastal Atma: Önceden hazırlanmış pastal planı uzunluğuna göre, kumaşın hesaplanan kat sayısına kesim masasına üst üste serilmesi işidir.

Pastal Çizimi: Şablonların en ekonomik şekilde kumaş enine ve beden sayısına göre pastala yerleştirilerek çizimi işidir.

Reçmeci: Örme kumaşlarda lastik takan, etek bastıran (Special makine) reçme makinesi kullanan kişidir.

1.9.2. İşyerlerinin Tanımı

Fasoncuya İş Yaptıran İşyerleri

- Kendi markası olan ve üretim yapan işletmeler, belirli ölçüde kurumsallaşmış, işgücünün yönetimi açısından işyerinde profesyonel eleman ve üretimde de daha nitelikli işçi çalıştıran işletmelerdir.
- İşin kalitesini yükseltmek için bu işyerlerinde çalışma koşulları açısından belirli standartlara uygunluk ve işçilerin memnuniyeti gözetilmektedir.
- Ayrıca, bu tür işletmeler gerektiğinde küçülerek, çekirdek işgücü ile üretimlerini sürdürdüğünden, nitelikli işgücünün işyerine bağlılığı önem kazanmakta ve bu işçiler için belirli çalışma standartları sağlanmaktadır.
- Kayıtdışı işçi çalıştırmanın yüksek riskinden kaçınılmaktadır (cezaların yüksekliği, iş kazaları durumunda sigortasızlığın maliyetleri nedeniyle), bu işyerlerinde sigortasız çalıştırılmaya nadiren rastlanmaktadır.
- Çekirdek işgücü, sigortalı olarak çalışmakta, sigortasız çalıştırma sezon yoğunluğunun olduğu dönemlerde kısa süreli işlerde kullanılmaktadır.
- Fazla çalıştırmanın maliyetlerinden kaçınmak için (fazla çalışma zamlı ücreti, servis, yemek vd.) çalışma saatleri yasal sınırlarda tutulup, gerektiğinde fasoncuya iş yaptırılmaktadırlar.
- Bu işyerlerindeki kurallı çalışma olanağı, kuralsız işçi çalıştıran fasoncuya iş yaptırılarak sağlanmaktadır.

Fason İş Yapan İşyerleri

- Fason üretim yapan işletmeler ise genellikle mikro ölçekli (10 işçinin altında işçi çalıştıran), küçük ölçekli (10-49 işçi çalıştıran) ya da orta ölçekli(50-249 işçi çalıştıran) işletme yapısına sahiptir.
- Bu tür işletmeler, üretimin bütün olarak örgütlenmesi için yeterli kaynak ve altyapıya sahip olmayan, kurumsallaşmamış işletmelerdir.
- Bu işyerleri, küçük sermayelerle, işgücüne dayalı olarak üretimlerini sürdürmektedirler.
- 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.



ÇSGB

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

- Yine aynı nedenlerle işin yoğunluğuna göre, işçi sayısı değişmekte, düzensiz işgücü kullanılmakta ve kısa süreli çalıştırma nedeni ile kayıtdışı istihdama yönelinmektedir.
- Bu işyerlerinde genel olarak ücretlerin asıl firmalara göre daha düşük olduğu söylenebilirse de, aralarındaki farkın sigorta ve sosyal ücret kalemleri açısından ortaya çıktığı görülmektedir.

2.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

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

2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

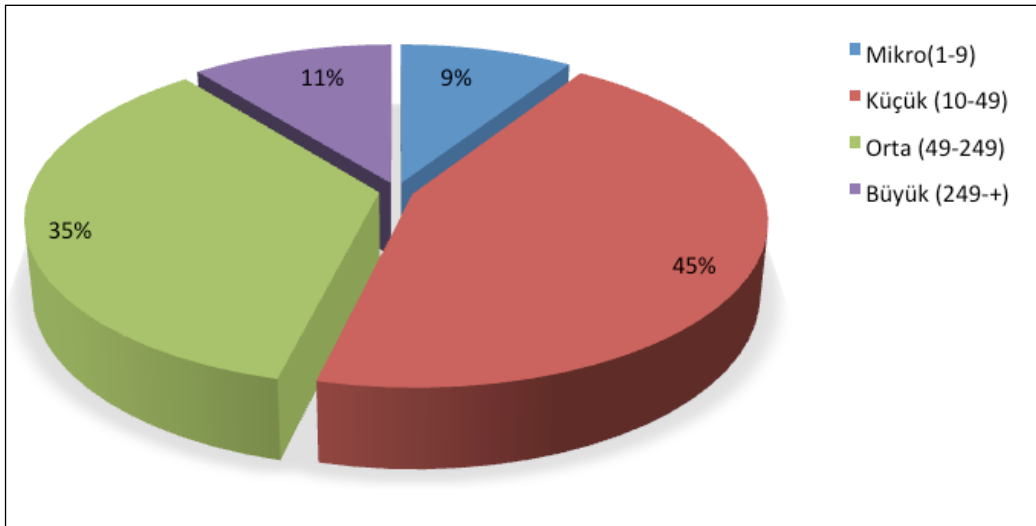
2.1.1. İşyeri Ölçekleri

Programlı teftişler kapsamında toplam Uşak ilinde 49, Zonguldak ilinde 9 ve Karabük ilinde 8 işyerinin denetimi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2.1 İllere göre işyeri ölçekleri

İller	Mikro(1-9)	Küçük(10-49)	Orta(50-249)	Büyük (250 +)
Uşak	5	25	16	3
Zonguldak	1	1	4	3
Karabük	-	3	3	2
Toplam	6	29	23	8

Teftiş kapsamına genellikle küçük (10-49) ve orta ölçekli (50-249) ölçekteki işyerleri alınmıştır. Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere denetime alınan işyerlerinin % 88'lik bölümü küçük ve orta ölçekli işyerlerinden oluşmaktadır.



Şekil 2.1 İşyeri büyüklüklerinin dağılımı

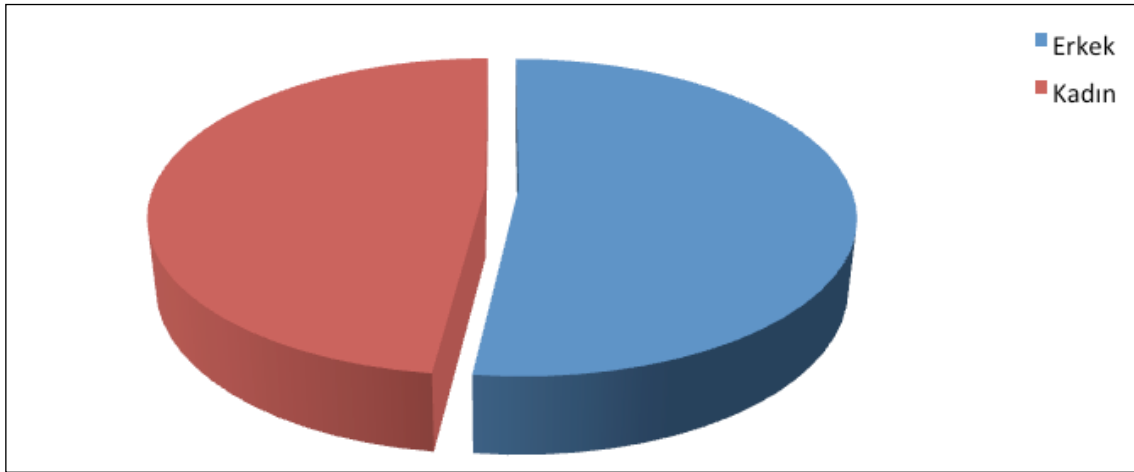
2.1.2. Toplu İş Sözleşmesi

Denetimi gerçekleştirilen işyerlerinin hiçbirinde Toplu İş Sözleşmesinin olmadığı, ayrıca herhangi bir sendikal örgütlenmenin de bulunmadığı görülmüştür.

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

Tablo 2.2 İşçi sayıları dağılımı

	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi	-	-	-
Genç işçi	32	53	85
18 yaşını doldurmuş işçi	3.476	3.268	6.744
Engelli işçi	135	46	181
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	-	-	-
Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu	-	-	-
Toplam	3.643	3.367	7.010



Şekil 2.2 Toplam erkek ve kadın işçi sayılarının dağılımı

Grafik ele alındığında kadın ve erkek işçi yüzdelerinin birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. İşyerlerinde yapılan denetimler sonucunda deri sektörü erkek işçilerin yoğun olduğu bir sektörken, dokuma sektörü ise daha çok kadın işçi istihdamının fazla olduğu bir sektördür. Bu nedenle kadın ve erkek işçi yüzdeleri birbirine yakın görünmektedir.

2.2.1. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı

Tablo 2.3 İş sözleşmesi türlerine göre dağılımı

	Erkek	Kadın	Özürlü	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
Belirsiz Süreli	3.543	3.163	181	85	-	-	6.980
Belirli Süreli	1	-	-	-	-	-	1
Kısmi Süreli	17	6	-	-	-	-	23
Çağrı Üzerine	14	-	-	-	-	-	14
Toplam	3.575	3.169	181	85	-	-	7.010

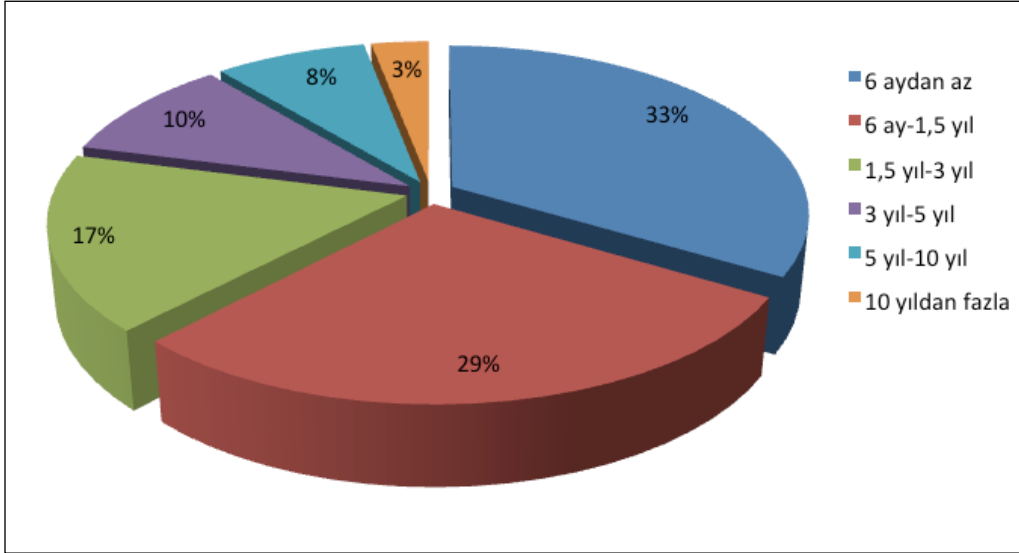
Programlı teftiş kapsamında denetim yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun (% 99,5) belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olduğu, deri sektöründe ise yevmiye usulü ile çalışan işçilerle çağrı üzerine iş sözleşmesi yapıldığı tespit edilmiştir.

2.2.2. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılım

Tablo 2.4 İşçilerin kıdemlerine göre dağılımı

	Erkek	Kadın	Özürlü	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
6 aydan az	1.230	1.010	74	37	-	-	2.351
6 ay- 1,5 yıl	928	1.006	49	26	-	-	2.009
1,5 yıl- 3 yıl	555	594	12	22	-	-	1.183
3 yıl- 5 yıl	369	299	26	-	-	-	694
5 yıl- 10 yıl	344	196	20	-	-	-	560
10 yıldan fazla	149	64	-	-	-	-	213
Toplam	3.575	3.169	181	85	-	-	7.010

İşçilerin kıdem süreleri incelendiğinde genel olarak kıdemlerinin 3 yıl ve daha az olduğu görülmüştür. Bu durum dokuma ve deri sektöründe işçi sirkülasyonunun yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle Zonguldak ve Karabük illerinde fason üretim yapan işyerlerinde kıdem sürelerinin azaldığı tespit edilmiştir.



Şekil 2.3 İşçilerin kıdem dağılımı

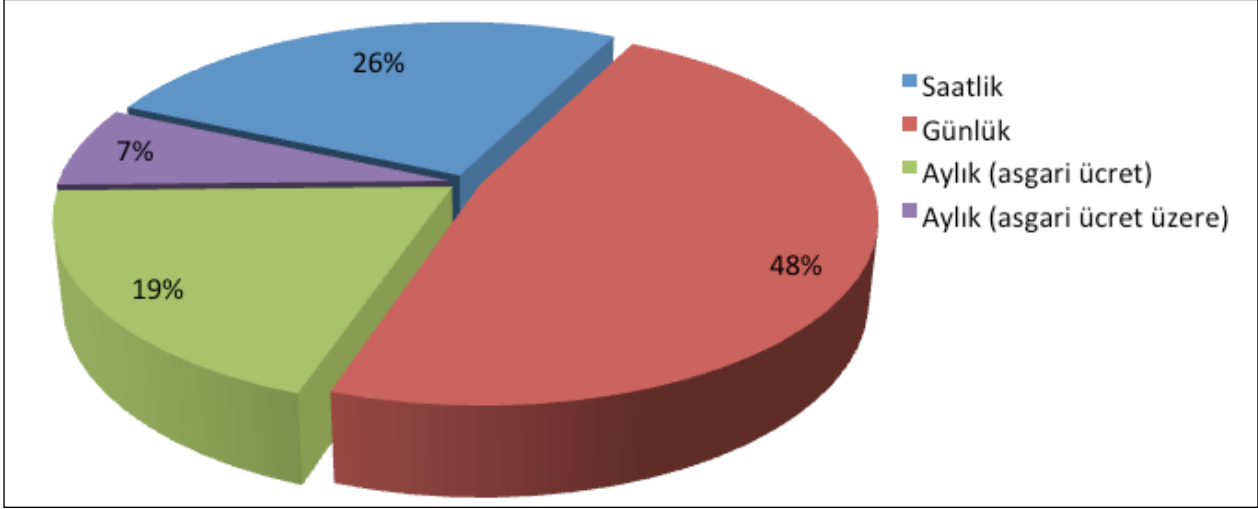
Grafik ele alındığında işçilerin % 33'ünün kıdeminin 6 aydan az, %29'unun kıdeminin 6 ay ile 1,5 yıl arasında, %17'sinin ise kıdeminin 1,5 yıl ile 3 yıl arasında olduğu görülmüştür. Bu durumda toplam işçi sayısının %79'nunun kıdemi 3 yıl ve altındadır.

2.2.3. Ücret Ödeme Sistemine Göre Dağılımı

Tablo 2.5 Ücret ödeme sistemlerine göre dağılım

	Erkek	Kadın	Özürlü	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
Saat	746	975	46	44	-	-	1.811
Günlük	2.077	1.166	76	28	-	-	3.347
Aylık (asgari ücret)	517	779	56	10	-	-	1.362
Aylık (asgari ücret üzeri)	235	249	3	3	-	-	490
Toplam	3.575	3.169	181	85	-	-	7.010

Teftiş kapsamında alınan işyerlerinde çalışanların %48'i günlük ücret, %26'sı saatlik ücret, %19'u aylık ücret, %7'si ise asgari ücretin üzerindedir. Asgari ücretin üzerinde belirtilen miktarların asgari ücretin biraz üzerinde ücretler olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.4 Ücret ödeme sistemlerine göre dağılımı

2.2.3.1. İşyerinde Uygulanan Ücret Eklere

İşyerlerinde işçilere daha çok aynı yardım olarak işyeri içerisinde hazırlanan tabldot usulü yemek yardımlarının yapıldığı, yine işçilerin işe gelişlerinde ve akşam iş çıkışlarında servis hizmetlerinin işverenler tarafından karşılandığı görülmüş, işverenlerin bu hizmetler için, işçilerin ücretlerinden herhangi bir kesinti yapmadıkları tespit edilmiştir.

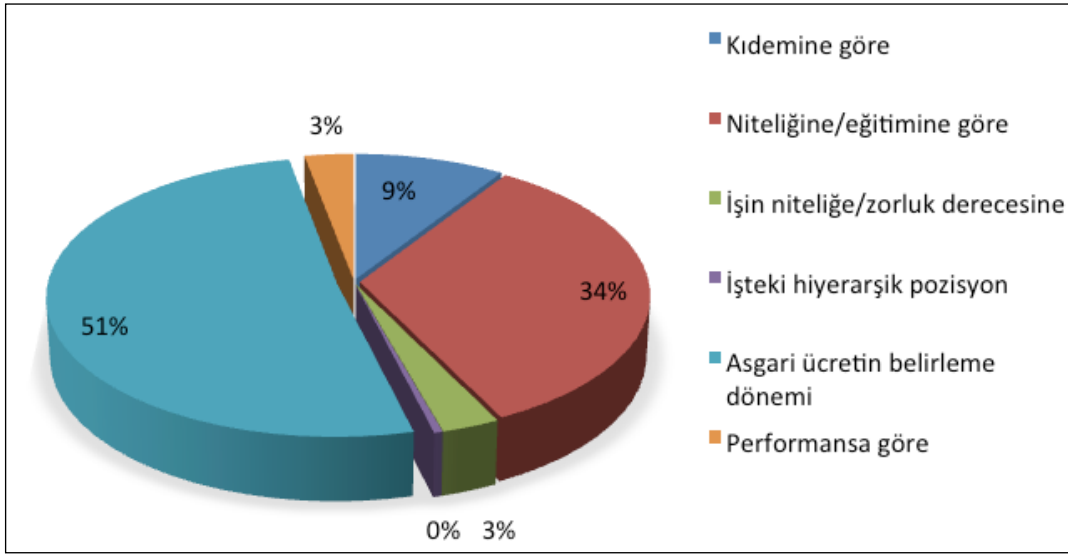
2.2.3.2. İşyerinde Ücretlerin Belirlenme Usulleri

Tablo 2.6 Ücretlerin Belirlenme Usulleri

İşçinin	İşçi Sayısı	
	Kadın	Erkek
Kıdemine göre	270	375
Niteliğe/eğitim durumuna göre	1.398	947
İşin niteliğine/ zorluk derecesine, vb.	-	207
İşteki hiyerarşik pozisyonuna göre	20	11
Asgari ücretin belirlenme dönemine göre	1.408	2.164

Performansa göre	121	89
TOPLAM	3.217	3.793

Aşağıdaki grafikte de görüleceği üzere işyerinde çalışan işçilerin ücretlerin %51'nin asgari ücretin belirlenme dönemine göre kararlaştırıldığı, %34'lik kısmının işçinin niteliğine ve eğitim durumuna göre kararlaştırıldığı, %9'luk kısmın ise işçinin kıdemine göre kararlaştırıldığı görülmektedir.

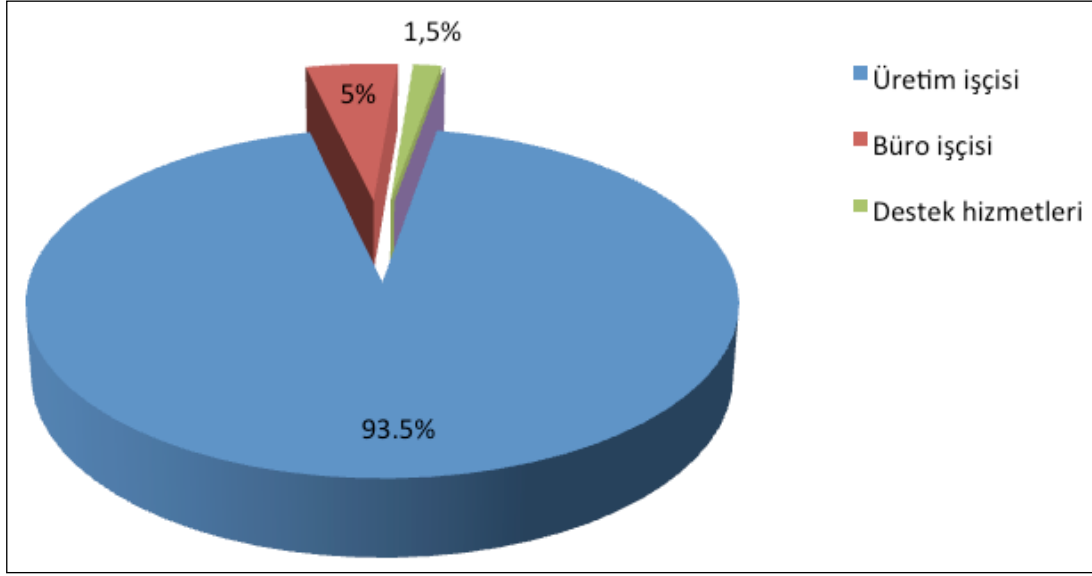


Şekil 2.5 Ücretin Belirlenme Usulleri

2.2.4. Niteliklerine Göre İşçilerin Dağılımı

Tablo 2.7 Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı

	Erkek	Kadın	Özürü	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Yabancı Uyruklu	Toplam
Üretim işçisi	3.275	3.013	173	84	-	-	6.545
Büro işçisi	227	125	4		-	-	356
Destek hizmetleri	73	31	4	1	-	-	109
TOPLAM	3.575	3.169	181	85	-	-	7.010



Şekil 2.6 Niteliklerine Göre İşçi Dağılımı

İşyerlerinde yapılan denetimler sonucunda çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğunun (%93,5) mavi yakalı diye nitelendirilen üretim işçisi olduğu, %5'lik bir bölümün ise beyaz yakalı diye nitelendirilen büro çalışanlarından meydana geldiği görülmüştür.

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

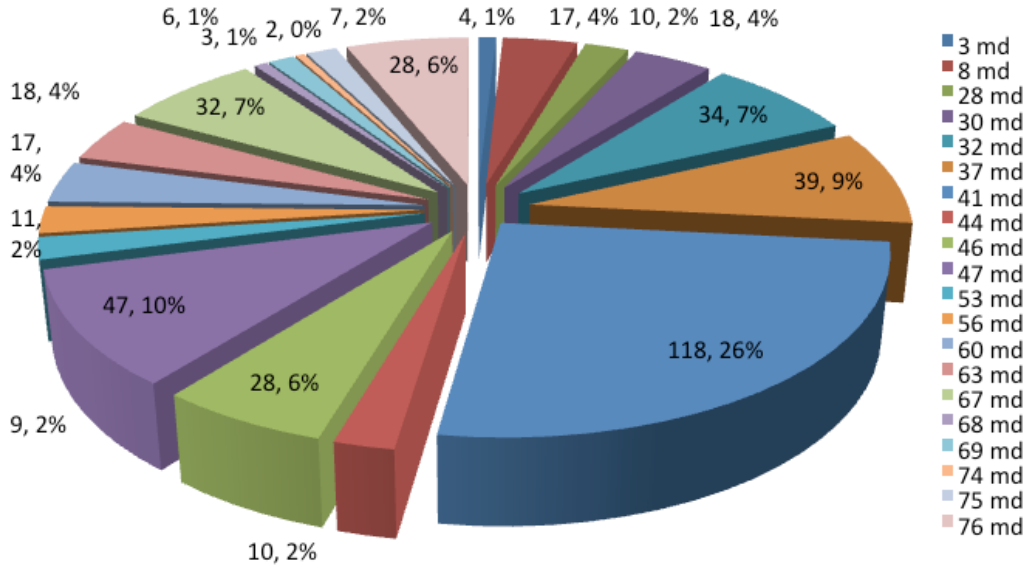
2.3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Tablo 2.8 4857 sayılı İş Kanununa Göre Yapılan İhlaller ve Uygulanan İdari Para Cezaları

İhlalin Kodu	Madde Numarası	Ceza Maddesi	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
100.2	3	98	3	-	-
103.1	8	99/b	1	-	-
103.2	8	99/b	16	-	-
105.1	28	99/c	10	-	-
107.1	30	101	18	-	-
108.1	32	102/a	24	-	-
108.2	32	102/a	10	-	-

109.1	37	102/b	39	-	-
112.1	41	102/c	47	115	27.255,00
112.2	41	102/c	2		-
112.3	41	102/c	39	26	6.162,00
112.5	41	102/c	15		-
112.6	41	102/c	1		-
112.7	41	102/c	4		-
112.8	41	102/c	10		
113.1	44	-	10		-
113.2	47	102/a	47	441	56.862,00
114.1	46	-	28	-	-
116.1	53	103	9	-	-
116.4	56	103	2		-
116.6	56	103	9		-
116.9	60	103	17	136	32.094,00
118.1	63	104	3	-	-
118.3	63	104	15		3.879,00
118.5	67	104	32		-
118.6	68	104	3		-
118.7	69	104	6	-	5.172,00
119.1	76	104	2	-	-
119.2	76	104	15	-	-
119.3	76	104	10	-	-

119.4	76	104	1	-	-
123.4	74	104	2	-	-
124.1	75	104	7	-	-



Şekil 2.7 Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

Grafik incelendiğinde gerçekleştirilen teftişler içerisinde en büyük noksanlığın fazla çalışma ve fazla çalışma ücretine ilişkin eksiklikler olduğu görülmektedir.

2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

Tablo 2.9 İşçilere yapılan ödemeler

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı(TL)/Brüt
Zonguldak	5	448	Fazla Çalışma	450.031,60 TL
Zonguldak	7	449	Genel Tatil	146.507,12 TL
Karabük	6	270	Fazla Çalışma	243.395,51 TL
Karabük	2	34	Genel Tatil	16.514,60 TL

Karabük (Çıraklar)	3	172	Ücret	116.298,79 TL
Uşak	18	788	Ücret	251.269,20 TL
Uşak	39	1153	Fazla Çalışma	1.200.972,21 TL
Uşak	1	9	Fazla Sür. Çal.	4.003,89 TL
Uşak	34	1764	Genel Tatil	419.555,57 TL
Toplam				2.848.548,49 TL

Dokuma ve Deri Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişleri kapsamında yapılan denetimlerde denetim tarihi itibarıyla iş sözleşmesi devam eden 1.871 işçiye brüt 1.894.399,32-TL fazla çalışma ücreti, 9 işçiye brüt 4.003,89-TL fazla sürelerle çalışma ücreti, 2247 işçiye brüt 582.577,29-TL genel tatil ücreti ve 960 işçiye ve çırağa brüt 367.567,99-TL olmak üzere ücret ödemesi yaptırılmış olup programlı teftişler kapsamında yaptırılan toplam ödeme tutarı 2.848.548,49-TL'dir. İşçilere yapılan ödeme tutarlarının %67'lik kısmını fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, %20'lik kısmını ise eksik ücret tahakkuklarını oluşturmaktadır. Genel tatil günlerinden kaynaklı olarak yapılan ödemeler ise %13 civarındadır.

Ödemeler, iş sözleşmesi devam eden işçilere işe giriş tarihlerinden itibaren dönem ücretleri baz alınarak yaptırılmıştır. İşçilere yapılacak ödeme tutarları, ilk aşama teftişi ile ikinci aşama teftişi arasında yer alan aylarda taksitler halinde ek kazançlar (prim, ikramiye ve diğer ödemelere adı altında) sütununda gösterilmek suretiyle tahakkuk ettirilmiş ve hak sahibi işçilere banka kanalıyla ödenmiştir. Yukarıda yer alan grafikte de görüldüğü üzere yapılan ödemelerin büyük bir çoğunluğunu fazla çalışma ücreti oluşturmaktadır.

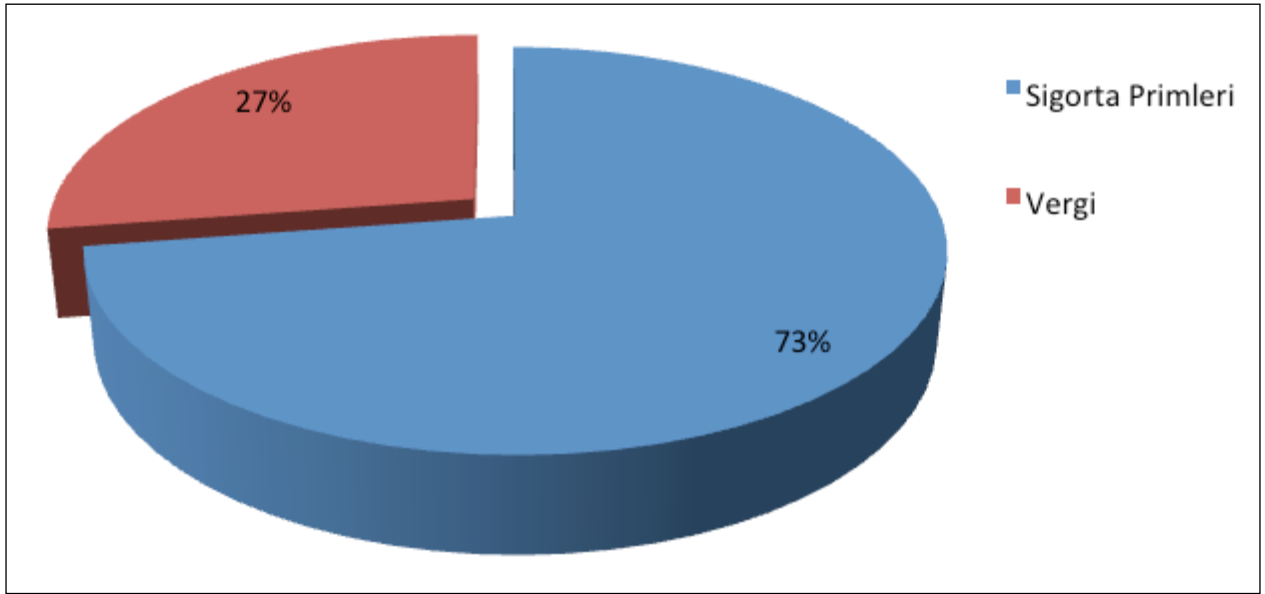
2.3.2.2. Kamuya Yapılan Ödemeler

Tablo 2.10 Teftiş sürecinde işçilere yapılan ücret ödemelerinden doğan kamu gelirleri

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı(TL)
Zonguldak	7	449	Sigorta primi	216.130,27
Zonguldak	7	449	Vergi	81.024,23
Karabük	6	34	Sigorta primi	76.026,87

Karabük	6	34	Vergi	37.178,67
Uşak	49	3.714	Sigorta primi	692.376,27
Uşak	49	3.714	Vergi	253.438,53
Toplam				1.356.174,84

Gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri sonucunda ücret, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve genel tatil ücreti olarak işçilere yaptırılan ödemelerden kaynaklı toplam 62 işyerinde 984.533,41-TL SGK primi ve 371.641,43-TL vergi (gelir + damga vergisi) kamuya aktarılmıştır.



Şekil 2.8 Teftiş sürecinde işçilere yapılan ücret ödemelerinden doğan kamu gelirleri

Kamuya yapılan ödemeler incelendiğinde yapılan ödeme tutarlarının büyük çoğunluğunu %73'lük bir payla SGK primleri (işçi işveren payları dâhil) oluşturmaktadır. Ödemesi yaptırılan vergi miktarı (gelir + damga vergisi) oranı ise toplam tutarının %27'lik bir kısmı oluşturmaktadır.

2.3.2.3. Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Tablo 2.11 Sigortalılığı sağlanan işçi sayıları

İli	İşyeri Sayısı	Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı
Zonguldak	4	46
Karabük	4	22

Uşak	9	47
Toplam	17	115

Programlı teftiş kapsamında gerekli olan kararlılık gösterilmek suretiyle 115 işçinin SGK kayıtları yapılarak sigortalılıkları sağlanmıştır.

2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Ücreti (Md 41):

Teftişi gerçekleştirilen 47 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 41. Maddesine aykırı olarak fazla çalışma ücreti ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerinde 9 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği görölmüş, bu kapsamda 27.255,00-TL idari para cezası uygulanmıştır.

Teftişi gerçekleştirilen 39 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 41. Maddesine aykırı olarak fazla çalışma muvafakatnamelerinin alınmadığı tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerinde 1 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği görölmüş, bu kapsamda 6.162,00-TL idari para cezası uygulanmıştır.

Hafta Tatili (Md 46):

Teftişi gerçekleştirilen 28 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesine aykırı olarak işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmediği tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerinde 9 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği görölmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu işçilere yedi günlük zaman dilimi içerisinde işçilere kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) hakkı verilmesini düzenlemekle birlikte bu iznin kullandırılmaması fiilinın yaptırımını 394 sayılı hafta tatili kanununda düzenlenmiştir. Bu sebeple 4857 sayılı kanunun 46. maddesine aykırı davranan 9 işyeri hakkında 394 sayılı Hafta Tatili kanunu uyarınca Uşak Belediye Başkanlığı'na bildirimde bulunulmuştur.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma ve Genel Tatil Ücreti:

Teftişi gerçekleştirilen 47 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 47. Maddesine aykırı olarak çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığında ilave ücret tahakkuk ve tediyesinin yapılmadığı tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerinde ise 3 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği müşahede edilmiş, bu kapsamda 56.862,00-TL idari para cezası uygulanmıştır.

**İzinlere İlişkin Düzenlemeler (Md 60):**

Teftişi gerçekleştirilen 17 işyerinde, 4857 sayılı İş Kanununun 60. Maddesi ile anılan madde hükmüne istinaden çıkarılmış olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin esas ve usullerine uygun olarak izin kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerde ise 5 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği görülmüş, bu kapsamda bahse konu işyerlerine 32.094,00-TL idari para cezası uygulanmıştır.

Çalışma Süresi (Md 63):

Teftişi gerçekleştirilen 15 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine aykırı gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışıldığı tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerinde 3 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği görülmüş, bu kapsamda 3.879,00-TL idari para cezası uygulanmıştır.

Gece Süresi ve Gece Çalışması (Md 69):

Teftişi gerçekleştirilen 18 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesine hükmüne aykırı olarak gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışıldığı tespit edilmiştir. İşyerlerinde yapılan ikinci aşama teftişlerde ise 4 işyerinde bu konudaki mevzuata aykırılık ve noksanlığın devam ettiği görülmüş, bu kapsamda işyerlerine 5.172,00-TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.3.2. İdari Para Cezaları

Programlı teftişlerde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıklar ile ilgili olarak işverenlerin talebi ve bu taleplerin teftiş ekiplerince uygun görülmesi üzerine yasa hükümlerine aykırı davranan işverenlere makul bir önel süresi verilmek suretiyle bu süre zarfında noksanlık ve aykırılıkları gidermeleri istenmiş, ikinci aşama teftişi sırasında yapılan kontrollerde giderilen ve giderilemeyen mevzuata aykırılık ve noksanlıklar tespit edilerek tutanak altına alınmıştır. Programlı teftişler kapsamında kendilerine önel verildiği halde eksiklikleri gidermeyen işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır.

Tablo 2.12 Uygulanan idari para cezaları

İhlalin Kodu	Madde Numarası	Ceza Maddesi	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
112.1	41	102/c	9	115	27.255,00
112.3	41	102/c	1	26	6.162,00
113.2	47	102/a	3	441	56.862,00
116.9	60	103	5	136	32.094,00



118.3	63	103	3	-	3.879,00
118.7	69	104	4	-	5.172,00
TOPLAM					131.424,00

2.3.3.3. Suç Duyuruları ve İhbarlar

Gerçekleştirilen programlı teftiş sonucu konunun tarafı kurum ve kuruluşlara yapılan suç duyurusu ve ihbarlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 2.13 Yapılan suç duyurusu ve ihbar sayıları

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde Nu.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Zonguldak SGK İl Müdürlüğü	4857/41.	Fazla Çalışma	1	115
Zonguldak Vergi Dairesi	4857/41.	Fazla Çalışma	1	115
Uşak Belediyesi	394/2	Hafta Tatili Kullandırmama	9	
Uşak Cumhuriyet Başsavcılığı	TCK/117/2	Ücretlerin geri alınması	1	50

2.3.3.4. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

Dokuma ve Deri Sektöründe öncelikli risk alanı olarak belirlenen; işyerlerinde yasal çalışma sürelerine uyulmaması, işçilerin, dinlenme haklarının (ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin) yasal hükümler doğrultusunda kullandırılmaması, kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı sektörde, kadına özel tanınan hakların tam olarak kullandırılmaması, çalışma koşulları açısından kadın işçilere uygulanan ayrımcılık, kayıtdışı istihdam, işyerinde mobbing (psikolojik taciz) uygulamaları, ücretle ilgili sorunlar (düşük ücret, ücretin geç ödenmesi, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmemesi), çocuk ve genç işçiler ile çırakların çalışma koşullarının ilgili mevzuata uygun olarak istihdam edilmelerinin sağlanması amacıyla, Uşak, Zonguldak ve Karabük İllerinde 01.03.2013 - 31.12.2013 tarihleri arasında yürütülmüş programlı teftiş sonucunda;

- Üç işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 3. maddesine (alt işverenliği bildirme yükümlülüğü) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerinde giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın giderilme oranı %100'dür.



- On yedi işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesine (iş sözleşmesi) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin on yedi işyerinde giderildiği tespit edilmiştir. Aykırılığın giderilme oranı %100'dür.
- On işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 28. maddesine (çalışma belgesi) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin on işyerinde giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın giderilme oranı %100'dür.
- Otuz dört işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 32. maddesine (ücret) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin otuz dört işyerinde giderildiği tespit edilmiş olup aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- Otuz dokuz işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 37. maddesine (ücret hesap pusulası) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin otuz dokuz işyerinde giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- Kırk yedi işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 41. maddesine (fazla çalışma) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin otuz yedi işyerinde giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %78'dir.
- On işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 44. maddesine (ulusal bayram ve genel tatil çalışması) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerinde giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- Yirmi sekiz işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 46. maddesine (hafta tatili) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin on dokuz işyerinde giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran % 67'dir.
- Kırk yedi işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 47. maddesine (genel tatil ücreti) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin kırk dört işyerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %93'tür.
- Dokuz işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 53. maddesine (yıllık ücretli izin hakkı) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tamamının giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- On bir işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 56-57. maddelerine (yıllık ücretli izin uygulaması ve yıllık izin ücreti) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tamamının giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- On yedi işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 60. maddesine (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin on iki işyerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %91'dir.

- On sekiz işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesine (çalışma süresi) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin on beş işyerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilme oranı %93'tür.
- Otuz iki işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 67. maddesine (günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- Üç işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesine (ara dinlenmesi) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- On sekiz işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 69. maddesine (gece süresi ve gece çalışmaları) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin on dört işyerince giderildiği tespit edilmiş olup, dolayısıyla söz konusu aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %77'dir.
- İki işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 74. maddesine (analık halinde çalışma ve süt izni) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- Yedi işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 75. maddesine (işçi özlük dosyası) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerince giderildiği tespit edilmiş olup, dolayısıyla söz konusu aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki oran %100'dür.
- Yirmi sekiz işyerinin 4857 Sayılı İş Kanununun 76. maddesine (çalıştırma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek) ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediikleri belirlenmiş, yapılan ikinci aşama teftişlerde eksikliklerin tüm işyerlerince giderildiği tespit edilmiş olup, aykırılığın yasaya uygun hale getirilmesindeki başarı %100'dür.

3.BÖLÜM

TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

- 3.1. Ziyaretler
- 3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri
- 3.3. Eğitim Faaliyetleri

3. BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

3.1. Ziyaretler

Programlı teftişin etkinliğini artırmak, kurumlar arası işbirliği sağlamak ve kamuoyu duyarlılığı oluşturmak amacı ile bilgilendirme ve eğitim toplantıları düzenlenmiştir.

Bu kapsamda Uşak ilinde sırasıyla, 04.03.2013 tarihinde Uşak Valiliği, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı, 05.03.2013 tarihinde Uşak Belediye Başkanlığı, Emniyet Müdürlüğü ve Karma Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü, 06.03.2013 tarihinde Türk-İş İl Temsilciliği ve Hizmet-İş İl Temsilciliği, 07.03.2013 tarihinde ise Muh. Mali Müş. Odası Başkanlığı, Genç İşadamları Derneği, Sanayici ve İşadamları Derneği ve Uşak SGK İl Müdürlüğü ziyaret edilmiştir.



Resim 3.1 TÜMSİAD Uşak şubesi ziyareti



Resim 3.2 Uşak Muhasebeciler Odası ziyareti

Zonguldak ili Çaycuma ilçesinde 05.03.2013 tarihinde Çaycuma Ticaret ve Sanayi Odası, 08.03.2013 tarihinde Çaycuma Kaymakamlığı ziyaret edilmiş, programlı teftişler hakkında bilgi verilmiştir.

Karabük ilinde 10,17,23.04.2013 tarihlerinde Karabük Valiliği, 17.04.2013 tarihinde Yenice Kaymakamlığı ziyaret edilmiş Programlı Teftişler hakkında bilgi verilmiştir. 17.04.2013 tarihinde Karabük Çıraklık Eğitim Merkezinde, çıraklık eğitim merkezi yöneticileri ile çıraklar ile ilgili olarak toplantı yapılmıştır.

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

22.03.2013 tarihinde Uşak İli Atatürk Kültür Merkezinde Uşak İlinde; 2013 yılında yürütülecek olan Dokuma ve Deri Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi ile ilgili tanıtım amaçlı toplantı düzenlenmiştir. Toplantıya firma sahipleri ve yetkilileri ile Uşak Valisi Sn. Mehmet Ufuk Erden katılmışlardır.

Toplantıda sektörde yürütülecek olan teftiş programı ve uygulanan teftiş yöntemi hakkında bilgi verilmiş, kanuni düzenlemeler ile ilgili sunum gerçekleştirilmiştir.



ÇSGB

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



Resim 3.3 22.03.2013 tarihinde gerçekleştirilen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak



Resim 3.4 22.03.2013 tarihinde gerçekleştirilen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak



Resim 3.5 22.03.2013 tarihinde gerçekleşen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak



Resim 3.6 22.03.2013 tarihinde gerçekleşen Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı / Uşak

05.03.2013 tarihinde Zonguldak İli Çaycuma Organize Sanayi Bölgesinde işverenlerin katıldığı Programlı Teftiş Tanıtım toplantısı düzenlenmiştir.

09.04.2013 tarihinde Çalışma ve İş Kurumu Karabük İl Müdürlüğünde işverenlerin katıldığı Programlı Teftiş Tanıtım toplantısı düzenlenmiştir.

3.3. Eğitim Faaliyetleri

Uşak ilinde dokuma ve deri sektörünün en önemli paydaşlarından biri olan Uşak Karma Organize Sanayi Bölge Yönetimi ile 08.04.2013, 16.04.2013 ve 03.05.2013 tarihlerinde karşılıklı bilgilendirme toplantıları düzenlenerek sektörün sıkıntıları ve çözüm önerileri hakkında bilgi paylaşımında bulunulmuştur.



Resim 3.7 Uşak Karma Organize Sanayi Bölgesi Bilgilendirme Toplantısı

Ayrıca işyerlerinde işçilere yasal mevzuat hükümleri ve işçi hakları konusunda bilgi verilmiştir.



Resim 3.8 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



Resim 3.9 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



ÇSGB

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



Resim 3.10 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



Resim 3.11 Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı



Resim 3.12 Üretim süreci hakkında işverenlerden bilgi alınması

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Sonuç
- 4.2. İşverenlerin ve Sektör Temsilcilerinin Önerileri
- 4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Alt İşverenlik ve Muvazaa

A - Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Değerlendirilmesi:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren - alt işveren ilişkisi; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" biçiminde tanımlanmıştır.

Söz konusu kanun madde hükmünden sarahatle anlaşılacağı üzere; bir işyerinde mal veya hizmet üretimine yönelik olarak yürütülen asıl işlere yardımcı işlerde, alt işverenlik uygulamasına gidilmesinde herhangi bir sınır öngörülmemiştir. Kanun asıl işin bir bölümünde alt işverenlik uygulamasına gidilebilmesinde ise belirli şartların varlığını aramaktadır.

Kanun koyucu bir işyerinde mal veya hizmet üretimine yönelik olarak, asıl işlerde alt işverenlik uygulamasına gidilebilmesi için ise ancak, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin varlığı hususlarını birlikte aramaktadır. Bu durum ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliğinde de ifade edilmiştir. İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin, asıl işin bir bölümü veya yardımcı iş niteliğinde olmayan işlerin üstlenilmiş olduğu durumlarda, asıl işveren – alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Bu noktada bir işyerinde var olan asıl işveren - alt işveren ilişkisinin, kanunun belirlemiş olduğu sınırlar ölçüsünde, hangi amaçla ya da gereklilikle oluşturulmuş olduğunun verimli bir biçimde analiz edilmesi gerekmekte ve kurulan ilişkinin hukuki gerekçeleri net olarak ortaya konulması gerekmektedir.

Bu itibarla bir işyerinde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için aşağıda sıralanan hukuki olguların varlığı gerekmektedir:

aa – Asıl İşverene ait İşyerinin Varlığı:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilen; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde... iş alan" deyimini ile, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, öncelikle bir işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işverene ait bir işyerinin varlığı, kanunun aradığı bir gereklilik olarak belirtilmiştir.

Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işverenler; "Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" olarak tanımlanmış, işyeri kavramı ise aynı maddenin 3. fıkrasında; "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." şeklinde tanımlanmıştır.

Yasa yapıcının işveren ve işyeri tanımlamalarından hareketle, asıl işveren – alt işveren ilişkisinde, mal veya hizmet üretimine yönelik olarak asıl işverene ait bir işyerinin varlığı aranacaktır.

bb- Alt işverene ait bir işyerinin varlığı ve işçilerini burada çalıştırmasının gerekliliği;

Kanun koyucunun yukarıdaki tanımlamasıyla beraber, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bir işyerinde mal veya hizmet üretimine yönelik olarak alt işverenlerin de bir işyerinin bulunması ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması hususlarının da gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu bağlamda İş Kanunu'nun söz konusu bu 'işveren' tanımıyla birlikte, alt işverenlerin de bir işyerinde asıl işverenlerden mal veya hizmet üretimine yönelik olarak asıl işe yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde çalıştırdıkları işçiler üzerinde, işe giriş ve çıkışlarında, çalışma koşulları, sevk ve idare vs. gibi konularda belirli bir 'yönetim hakkına' da sahip olması, işçilerine emir ve talimat verme yetkisinin bulunması, bu anlamıyla da kanun koyucunun aradığı işveren sıfatına sahip olmaları gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında "Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür." denilmektedir. Yukarıda değinilen ve alt işverene ait bir işyerinin varlığının bulunmaması durumunda, işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırması, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin hukuki varlığı, daha çok "işçi temini", "iş aracılığı" ya da "geçici iş ilişkisi" kapsamında değerlendirilebilecek ya da muvazaa olgusu gündeme gelebilecektir.

Bu açıklamalarla birlikte, bir işveren (alt işveren), başka bir işverenden (asıl işveren) asıl işe yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işin ve işletmenin gerekleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde aldığı işleri yerine getirmek için, belirli bir işyeri organizasyonuna, teknik uzmanlığa, hukuki bağımsızlığa sahip değilse; mal veya hizmet üretimine ilişkin yönetimde, amaçta veya hukuki anlamda da bağımsızlığa sahip değilse, kurulan ilişkinin asıl işveren - alt işveren ilişkisinden çok, bu durumun işyerinde asıl işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yönelik 'işçi temini' olacağı hususunu belirtmek gerekir.



cc- Asıl İşe Yardımcı İşlerde veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde İş Alma;

a-Yardımcı İşlerde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması:

Yardımcı iş kavramı esas olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanan ve 27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinin tanımlar başlıklı 3. Maddesinin (ğ) bendinde tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye göre yardımcı iş; 'İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş' olarak belirtilmiştir.

Kanun koyucunun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği çerçevesindeki tanımları ve sınırlamaları ölçüsünde, bir işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine yönelik olarak, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım vb. gibi asıl işe yardımcı işlerde, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulması anlamında belirli bir sınırlamanın olmadığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, bir işyerinde yürütülmekte olan asıl işe, üretim sürecine doğrudan dâhil olmamakla birlikte, işyerlerinde asıl işin yürütülmesine bağlı olarak yerine getirilmesi gereken ve asıl işe yardımcı işlerin alt işverenler eliyle yerine getirilmesinin, kanun koyucu tarafından açık bir biçimde sınırlandırılmadığı söylenebilir.

Bu noktada bir işyerinde kurulacak olan asıl işveren – alt işverenlik ilişkisinde, ilk olarak işyerinde yürütülen asıl/baskın/ağırlıklı işlerin belirlenmesi ve buna bağlı olarak asıl işlere yardımcı işlerin de net bir biçimde ortaya konulması gerekmektedir.

b- Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması:

Yukarıdaki açıklamalarla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu asıl işe yardımcı işler dışında, asıl işin bir bölümünde kurulacak asıl işveren – alt işveren ilişki için, "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" in varlığını birlikte aramaktadır.

İş Hukuku öğretisinde ve Yargıtay uygulamalarında da genel olarak kabul gördüğü biçimiyle, asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin, birlikte gerçekleşmesi gerektiği, başka bir anlatımla, kanunda geçen 'ile' bağlacının 've' şeklinde yorumlanması ve buna göre hüküm sonuçlarını doğurması gerekmektedir. Diğer bir deyişle; asıl işin bir bölümünde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için sadece işletmenin ve işin gereği yeterli sayılmayacak, bunun yanında alt işverenlere asıl işin bir bölümünde verilen işlerin 'teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren' işler olması gerekliliği de aranacaktır.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11. maddesinde; 'Mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iş' şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımlama ve açıklamalarla beraber, bir işyerindeki mal veya hizmet üretimine yönelik olarak kurulacak asıl işveren – alt işveren ilişkisinin hukuki anlamda geçerli olabilmesi için, alt işverene verilen işlerin asıl işe yardımcı bir iş olup olmadığı hususu ile birlikte, asıl işin bir bölümünde alt işverenlere iş verilmesi durumunda da, verilen işlerin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olup olmadığı hususlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

B- 'Muvazaa' Olgusunun Değerlendirilmesi:

Muvazaa olgusu esas olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olmakla birlikte; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilgili 2. maddesinde;

- a-** Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması ve
- b-** Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması,

hallerinde muvazaalı ilişkinin varlığı kabul edilmiş ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılması gerektiği hüküm altına almıştır.

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinin tanımlar başlıklı 3. Maddesinin (g) bendinde de muvazaa olgusu,

- 1)** İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi,
- 2)** Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisi kurulması,
- 3)** Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesi,
- 4)** Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, şeklinde tanımlanmıştır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12/2. Maddesi uyarınca da, Muvazaa olgusunun incelenmesinde özellikle;

- a)** Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,
- b)** Alt işverene verilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,



- c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,
- d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,
- e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,
- g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı,

hususlarının göz önünde bulundurulacağı hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca muvazaanın ispatının genel ispat kurallarına tabi olduğu ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 7. fıkrasında sözü edilen hususların adi kanuni karine olarak aksinin kanıtlanmasının da mümkün olduğu kabul edilmelidir.

Teftişi yapılan 3 işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi(muvazaa) yönünden mevzuata aykırılık ve noksanlık tespit edilmiştir.

İş Sözleşmesi ve Türleri:

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde yer alan "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur." şeklinde iş sözleşmesi tanımlanmış sözleşmede hangi unsurların yer alacağı konusunda herhangi bir açıklama yapılmamıştır. İş sözleşmeleri her türlü resim ve harçtan muaf tutulmuştur. Aynı maddesin 3. fıkrasında "Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur." hükmü ile iş sözleşmesi düzenlenmeyen durumlarda işçiye yazılı bir belge verilmesi ve bu belgede yer alan bilgilerin neler olması gerektiği kısaca belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde ise "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." demek suretiyle belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımına yer verilmiştir.

Teftişi yapılan 1 işyerinde çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek, 16 işyerinde süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak konularında mevzuata aykırılık ve noksanlık tespit edilmiştir.

Çalışma Belgesi:

4857 sayılı İş Kanununun 28. Maddesinde yer alan "İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir." hükmü gereğince işten ayrılan işçiye, işveren tarafından kanuna uygun şekilde düzenlenmiş çalışma belgesinin verilmesi gerekir.

İşverenin bu belgeyi vaktinde vermemesi veya içinde gerçeğe uygun bilgilerin yer alması gerekmektedir. Teftişi yapılan 10 işyerinde işten ayrılan işçilere çalışma belgesi verilmediği tespit edilmiştir.

Ücret ve Ücretin Ödenmesi:

4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde ücret ve ücretin nasıl ödeneceği konusu açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre ücret ve ücretin ödenmesi başlıklı 32. maddenin birinci fıkrasında; genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğunu; ikinci fıkrasında ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerektiğini; dördüncü fıkrasında, emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacağını; beşinci fıkrasında ise, ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği, altıncı fıkrada ise iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesinin zorunlu olduğunu belirtmiştir.

Ayrıca yürürlük tarihi 01.01.2009 olan "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'in İş Kanununa tabi olarak çalışan işçiye yapılan ödemeler başlıklı 10. maddesinde "İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler." hükmü bulunmaktadır.

Bu kapsamda teftişi yapılan 24 işyerinde ücret ile bu kanundan doğan veya TİS 'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek, 10 işyerinde ise ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek konularında mevzuata aykırılık ve noksanlık tespit edilmiştir.

**Ücret Hesap Pusulası:**

4857 sayılı İş Kanununun 37. maddesinde "İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir" denilmektedir. Teftişi gerçekleştirilen 39 işyerinde ücret ödemelerinde işyeri çalışanlarına ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Ücreti:

4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinde "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. 63'üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69'uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Ayrıca İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin "Fazla Çalışmanın Belgelenmesi" başlıklı 10. maddesinde "İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır" hükümleri yer almaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 47 işyerinde fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek, 2 işyerinde işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak, 39 işyerinde fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak, 15 işyerinde yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak, 1 işyerinde fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak, 4 işyerinde fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak, 10 işyerinde fazla çalışma sürelerini gösteren belge düzenlememek konularında mevzuata aykırılık ve noksanlıklar tespit edilmiştir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma ve Genel Tatil Ücreti:

4857 sayılı İş Kanununun 44. maddesi; "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının alınması gerektiği" belirtilmiştir. Teftişi gerçekleştirilen 10 işyerinde yasak düzenlemeye aykırı olarak işçilerin onayının alınmadığı tespit edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 47. maddesi uyarınca; "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 verilmiştir.

Teftişi gerçekleştirilen 47 işyerinde çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığında ilave ücret tahakkuk ve tediyesinin yapılmadığı tespit edilmiştir.

Hafta Tatili:

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde; "Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir." düzenlemesine yer verilmiştir. Teftişi gerçekleştirilen 28 işyerinde işçilere hafta tatili kullandırılmadığı, çalışılan hafta tatili günü ücretinin ise zamlı olarak ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri:

4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde; "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden, b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz." hükmü bulunmaktadır.

Bu kapsamda teftişi gerçekleştirilen 9 işyerinde yıllık ücretli iznin kullandırılmadığı ya da işyerindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alınmaksızın eksik kullandırıldığı tespit edilmiştir.

**Yıllık Ücretli İzin Uygulanması:**

4857 sayılı İş Kanununun 56. maddesinde; "Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır." düzenlemesi yer almaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 2 işyerinde işçilere yıllık ücretli izinlerinin bir bölümü en az on gün olacak şekilde kullandırılmadığı ve 9 işyerinde yıllık izin kayıt belgesi düzenlenmediği tespit edilmiştir.

İzinlere İlişkin Düzenlemeler:

4857 sayılı İş Kanununun 60. maddesinde "Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir." Hükmü yer almaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 17 işyerinde yıllık ücretli izin yönetmeliğinin esas ve usullerine uygun olarak iznin kullandırılmadığı veya eksik kullandırıldığı tespit edilmiştir.

Çalışma Süresi:

4857 sayılı İş Kanununun 63. Maddesinde; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir." düzenlemesi bulunmaktadır.

Anılan kanun hükmüne dayanılarak hazırlanan İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4. maddesinde "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın iş

günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz." hükmü ile aynı yönetmeliğin 9. maddesinde "İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır." hükmü yer almaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 15 işyerinde günlük çalışma sürelerinin belgelenmediği tespit edilmiştir.

Ara Dinlenmesi:

4857 sayılı İş Kanununun 68. Maddesinde; "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz." hükmü bulunmaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 3 işyerinde yukarıda yer alan kanun hükümlerine aykırı olarak işyeri çalışanlarına ara dinlenmelerinin kullanılmadığı ya da eksik olarak kullanıldığı tespit edilmiştir.

Gece Süresi ve Gece Çalışması:

4857 sayılı İş Kanununun 69. Maddesinde göre "Gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır. Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz" düzenlemeleri yer almaktadır.



Teftişi gerçekleştirilen 6 işyerinde işçilerinin gece döneminde 7.5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni:

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinde "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." Düzenlemeleri yer almaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 2 işyerinde kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmediği tespit edilmiştir.

İşçi Özlük Dosyaları:

4857 sayılı İş Kanununun 75. maddesinde; "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır" demek suretiyle işçi özlük dosyası düzenlemenin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Teftişi gerçekleştirilen 7 işyerinde işçi özlük dosyası düzenlenmediği tespit edilmiştir.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşler:

4857 sayılı İş Kanununun 76. maddesine dayanılarak çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesinde "İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür." 4. maddesinde "Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir. 8. maddesinde "Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş

haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir." 12. maddesinde ise "İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür." düzenlemeleri bulunmaktadır.

Teftişi gerçekleştirilen 2 işyerinde gece ve gündüz postalarının değiştirilmediği, 15 işyerinde posta listeleri ve sağlık listelerinin verilmediği, 10 işyerinde postalar halinde çalışmanın işyerinde ilan edilmediği, 1 işyerinde ise işçilerin en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

4.2. İşverenlerin ve Sektör Temsilcilerinin Önerileri

Sektörün temsilcileri ve işverenler sektörün sorunlarını;

- Sektörün en önemli sorununun nitelikli eleman bulma,
- İşçilerin firmalar arasında sürekli yer değiştirmesi ve mevsimlik iş(pamuk, kayısı vb. toplama) dönemlerinde işyerinden ayrılmaları,
- Sektörde kayıtdışı çalışma nedeniyle haksız rekabetin yaşanması,
- Sosyal güvence kapsamında çalışmalarını halinde sosyal yardımların ödenmemesi neticesinde kayıtlı çalışmak istememeleri,
- Enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin yüksekliği,
- Teşviklerin yetersizliği,
- Kayıtdışı üretim ve Uzakdoğu'dan ithal edilen ürünlerin sektörde rekabet gücünü olumsuz etkilediği,
- Özellikle dokuma sektörünün başlıca hammaddesi olan pamuk temininde yaşanan sıkıntılar,
- Çalışanların kıdem ve ihbar tazminat hakları, başlıkları altında toplamışlardır.

Yukarıda sayılan sorunlara 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,



- Sosyal yardım uygulamalarının kontrol altına alınması,
- İş teftişinin önleme odaklı ve eğitim ağırlıklı olarak devam etmesi,
- Kıdem tazminatı konusunda yeni düzenleme yapılması, Örnek: işsizlik sigortası adı altında fonda biriken paraların bir bölümü bu iş için ayrılabilmesi,
- Özellikle dokuma sektörünün başlıca hammaddesi pamuğun devlet desteğini alması,
- Kayıtdışı üretim ve Uzak Doğu'dan ithal edilen ürünler konusunda kalıcı tedbirler alınması,

çözüm önerisi olarak getirilmiştir.

4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuat İle İlgili Öneriler

- 4857 Sayılı İş Kanununun "Çalışma Süresi" başlıklı 63 üncü maddesi hükmü gereği çıkarılan, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde "İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır." şeklinde hüküm bulunmaktadır. Anılan yasanın 104 üncü 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, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9 uncu maddesi gereğince, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemeyen işveren veya işveren vekiline her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.
- 4857 Sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin yedinci paragrafında, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz." hükmü bulunmakta olup, anılan yasanın 102 inci maddesinin (c) fıkrasında 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.
- Diğer taraftan bazı yasa ihlallerinin cezai müeyyidesinin az olduğu (örneğin, çalışma süreleri, gece döneminde fazla çalışmanın düzenlendiği 63, 68, 69, 76 ncı maddeler ve ilgili yönetmelikler), işverenlerin kanun hükümlerine aykırı davranarak elde ettikleri yarar ile katlanmak zorunda kaldıkları ceza arasındaki oransızlık nedeniyle kanun hükümlerine aykırı davranmak işverenlere daha cazip gelmektedir. Bu nedenle, işverenlerin cezaya katlanarak yasal olmayan uygulamalara devam ettikleri tespit edilmiştir.
- Yapılan teftişlerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili kullanılmasını düzenleyen 46 ncı maddesine aykırı uygulamaların olduğu tespit edilmiştir. Belirtilen madde hükmüne aykırılık ile ilgili olarak iş mevzuatında her hangi bir idari yaptırım bulunmamaktadır. Bu sebeple aykırılığın giderilmesinde yeterli başarı sağlanamamıştır.

- Yıllık ücretli izin uygulamalarının denetlenmesi bakımından izin kayıt belgelerinin düzenlenmesinin önem arz ettiği ve bu konuda 4857 sayılı Yasanın 56 ncı maddesi ile işverenlere yasal zorunluluk getirildiği bilinmektedir. Ancak izin kayıt belgelerinin düzenlenmemesi ile ilgili olarak iş mevzuatında herhangi bir cezai yaptırım bulunmamaktadır.
- 4857 sayılı iş kanununun 71.maddesi, temel yaşını tamamlamış çocukların için çalışma süresinin günde 7 haftada 35 saatten fazla olamayacağı, ancak 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu sürenin günde 8 saat, haftada 40 saate kadar arttırılabileceği hükmünü getirmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik de hafta tatilleri 40 saat olarak düzenlenerek, genel tatil günlerinde çalıştırılmayacakları hükmü getirilmiştir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda çırakların günlük ve haftalık çalışma sürelerine sınırlama getirilmemiş, Kanununun 21. maddesinde çırakların işyerinin çalışma şartlarına uyacakları belirtilmiştir. Çırakların sözleşmelerinde de çalışma saatlerinin kararlaştırılmadığı görülmektedir.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde, çırakların özellikle işyerlerinin fazla çalışma yaptıkları yaz mevsiminde çırakların da diğer işçilerle birlikte işyerine gidip gelerek haftada 45 saati dahi aşan çalışmalar yaptıkları belirlenmiştir. İş Kanununun 71.maddesi ve Yönetmelik 18 yaşının altındaki çocuk ve genç işçilerin fiziki, zihni gelişmeleri, işyerinin olumsuz çalışma koşul ve ortamlarından yetişkin işçilerden daha fazla etkilendikleri dikkate alınarak, çocuk ve gençleri korumak amacıyla düzenlenmiştir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda çıraklar hakkında İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Bu husus da dikkate alınarak, çıraklar hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 71.maddesindeki ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik de çalışma süreleri, hafta tatil ve genel tatile ilişkin hükümlerin çıraklar hakkında da uygulanacağına ilişkin yasal düzenleme yapılması, çırakların sağlığını korumak ve eşitliği sağlamak yönünden yararlı olacaktır.

- 4857 sayılı İş Kanununun 71.maddesinde 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunundaki çıraklara tatil dönemlerinde 1 ay ücretli izin kullandırılması yolundaki yasa hükmü (3308 / md.26) işverenler ve çıraklar tarafından bilinmemektedir. Bu konuda MEM idareci ve öğretmenleri, çıraklara ve işverenlere bilgi vermesi, MEM Öğretmenlerinin, çırakların işyerlerindeki durumunu takip etmek için işyerlerine yaptıkları teftişlerde, çırakların yıllık izinlerini kullanmaları hakkında işverenlere bilgi vermeleri ve çırakların yıllık izinlerini kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmeleri yararlı olacaktır.
- 4857 sayılı İş Kanununun 69. maddenin 6. fıkrasında;” İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

4857 sayılı İş Kanununun 76. maddesi uyarınca çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesi ile her postada ça-



İşçilerin isim listeleri ile periyodik sağlık raporlarının ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Anılan maddelerde belirtilen postalarda çalıştırılacak işçi listelerinin ve periyodik sağlık raporlarının ilgili il müdürlüğüne gönderilme yükümlülüğü işverenler yönünden bürokrasiyi arttırdığı gibi Bakanlığımız yönünden de arşivleme açısından büyük zorluklara neden olmaktadır. Bu sebeple uygulamanın işçi listelerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmesi ya da işyeri yazışma dosyalarında, sağlık raporlarının ise işçi özlük dosyalarında saklanması şeklinde düzenlemenin yapılması ve söz konusu kayıtların İl Müdürlüğüne verme yükümlülüğünün madde metninden çıkarılması yerinde olacaktır.

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlarla İlgili Öneriler

- Dokuma ve Deri sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinin en büyük sorunlarından birisi nitelikli işçi teminidir. 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.
- Sektörün önemli sorunlarından biri de ekonomik krizlerin etkisi ve küresel rekabet koşullarıyla baş edebilme çabaları neticesinde kayıtdışı çalıştırma oranlarının yükselmesi ve sigortasız çalıştırma sürelerinin uzaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

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

Üretim zincirinin tamamında yer alan işyerlerinin teftiş programına alınması, sektörde çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların ve mevzuata aykırılıkların giderilmesine olumlu katkı verecektir.

- 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 işçilerin işgüçlerinden faydalanılmaktadır.

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 mesleki 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 özellikle dokuma sektöründe ve özellikle kadınların, “çırak” adı altında “işçi gibi” çalıştırılmalarına rastlanılmıştır.

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 dokuma sektörü birlikte teftiş edilmelidir.

- Çırakların, çalışma saatleri arasında ara dinlenmelerini kullanmaları, dinlenme ve sosyal faaliyet aktivitelerini yapabilecekleri, uygun mekânların oluşturulması konusunda MEB, Belediyeler, ilgili vakıflar ve sivil toplum kuruluşları işbirliği yapmalıdır.
- MEM okullarında ve meslek liselerinde iş mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitimler verilmesi uygun olacaktır.
- MEM ve Meslek Lisesi öğrencilerinin işyerlerinde vereceği hasarların karşılanması için ayrı bir sigorta fonu oluşturulmalıdır.
- Engelli işçiler haricinde teftişe konu işyerlerinde Türkiye İş Kurumu aracılığıyla işe alınan işçi bulunmadığı, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarını kendi imkânlarıyla ve geleneksel yöntemlerle karşıladıkları, buldukları engelli işçileri Türkiye İş Kurumu’na kaydettirdikleri, Türkiye İş Kurumunun işgücü taleplerini karşılanma konusunda yetersiz kaldığı anlaşılmıştır.
- Teftiş dışı faaliyetlerinin yaygın bir şekilde yürütülmesinin iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasına yönelik duyarlılığının artırılması ile bilinçlendirme çalışmalarına olumlu katkı sağladığı düşünülmektedir.
- Özellikle iş mevzuatımızda yazılı bir takım kural ve hususlar cezai yaptırımlarla desteklenmelidir.
- İşyerlerinde genel olarak ilk göze çarpan, firmaların üretim faaliyetlerini ana üretici konumunda bulunan firmaların kurmuş oldukları düzen/sistem içinde gerçekleştirmeleridir. Bu bağlamda üretim



CSGB

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

faaliyetlerinin düzenlenmesinde iş mevzuatı kural ve prensiplerinden ziyade ana üretici konumundaki firmaların kural ve prensipleri ile talep ve yaptırımlarının belirleyici olduğu görülmektedir.

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

- 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.

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

- Orta dereceli okullarda ve özellikle meslek liseleri ile ilgili yüksekokullarda iş mevzuatı konularında eğitim verilmesi, bu bağlamda bilinçli işçi ve işveren oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu
- Alt İşverenlik Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
- Tekstil, Hazır Giyim, Deri ve Deri Ürünleri Sektörü Raporu, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü, 2013 yılı, www.sanayi.gov.tr
- www.usakhaber.com