



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

**Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda
Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve
Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi
Programlı Teftişi Sonuç Raporu**

2013, Ankara

ÖNSÖZ

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

İşyerlerinde yürütülen üretim veya hizmetler nedeniyle gerek işçiler gerekse işverenler çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan çeşitli riskler altındadır. Bu riskler çalışma ortamında kullanılan makine, araç, gereç, alet, aygıt, tesis veya üretim esnasında kullanılan hammadde ve malzemelerden kaynaklanabileceği gibi işçilerin çalışma sürelerinin uzunluğu, günlük, haftalık, yıllık dinlenmelerin gerektiği şekilde kullanılmaması, ücret ödemelerindeki eksik ya da yanlış uygulamalar veya kayıt dışı çalışma gibi çalışma koşullarından da kaynaklanabilmektedir.

Bütün bu riskler kimi zaman işçilerin bir iş kazası sonucu ölmesi, sakat kalması, bir meslek hastalığına yakalanması gibi işçinin ya da ailesinin hayatını altüst edebilecek sonuçlar yaratabilmekte, işvereni de kendisine karşı açılan tazminat davaları sonucunda büyük zararlara uğratabilmektedir.

Aynı şekilde işçinin uzun sürelerle çalıştırılması, yasal dinlenme haklarından yararlandırılmaması, ücretini tam ve zamanında alamaması, kayıt dışı çalıştırılması gibi sebepler işçinin yıpranmasına, aile hayatının gereklerini yerine getirememesine, iş ve yaşam dengesinin bozulmasına, sosyal hayattan kopmasına neden olmaktadır.

Bu sonuçlar, işyeri ölçeğinde üretimde verim düşüklüğü, üretim kalitesinin azalması, işyerinde çalışma barışının bozulması ve işçilerin sıklıkla işlerini değiştirmesi şeklinde yansıyabilmektedir. Toplumsal ölçekte dengenin bozulmasına, refahın azalmasına neden olmaktadır.

Bu olumsuzlukların en aza indirilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yürüttüğü iş teftişi; çalışma süreleri, ücretler, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, iş sağlığı ve güvenliği, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan, devlet adına gerçekleştirilen tüm teftiş faaliyetleri ile mevzuatta belirtilmiş diğer faaliyetleri kapsamaktadır.

Bu anlamda iş teftişi; işyeri ölçeğinde başlayıp toplumsal düzeye de yansiyacak sorunlara neden olabilecek risklerin giderilmesini sağlayarak risklerin sonuçları gerçekleşmeden önlenbilmesi için gereklidir.

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

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

Klasik teftiş yönteminden farklı olarak teftiş sırasında tespit edilen mevzuata aykırılıklara yönelik idari yaptırımın hemen uygulanmaması, giderilmesi için işverenlere süre tanınması, bu süre içerisinde işçi ve işverenlerin eğitilmesi, verilen süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere idari yaptırım uygulanmasını İş Teftişinin "Yeni Teftiş Vizyonu" olarak da isimlendirmek mümkündür.

Bu kapsamda çalışma hayatında önemli bir rol üstlenen konaklama sektöründe İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca toplam on üç ilde "Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi" ile sektörde yaşanan iş uyuşmazlıklarına neden olan sorunları yerinde ve sosyal tarafların katkılarıyla çözmek, çalışma barışının sağlanmasına katkı vermek için 28 İş Müfettişiyle işyeri denetimleri gerçekleştirilmiştir.

Teftişlerde sektördeki çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar kaynağında tespit edilmiş, bireysel haklara ilişkin mevzuata aykırı uygulamalar teftiş sürecinde giderilmeye çalışılmış, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile görüşmeler sağlanarak çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla çözüm önerileri ortaya konulmuştur.

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

TEŞEKKÜR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetim birimi olarak faaliyet gösteren İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, çalışma mevzuatının uygulanması, çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliklerinin gözetilmesi ile çalışma barışının sağlanması amacıyla Türkiye genelinde kurulu bulunan beş Grup Başkanlığı aracılığıyla çalışma hayatının denetimi ve teftişini gerçekleştirmektedir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca 2012 yılında "Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş" kapsamında 42 ilde öncelikli riskler ve risk grupları belirlenerek çalışma hayatının denetimi ve teftişi gerçekleştirilmiş; 2013 yılında ise denetimlere devam edilerek "Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş" 13 ilde yürütülmüştür. Bu bağlamda 272 asıl işveren ve alt işveren işyerinde, 19.791 işçiye ulaşılmış ve çalışma barışını tesis etmeye yönelik teftişler ile eğitim, bilgilendirme ve farkındalık toplantıları gerçekleştirilmiştir.

2013 yılı Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftişin hazırlanmasında ve yürütülmesinde katkı sağlayan iş başmüfettişleri, iş müfettişleri ve iş müfettişi yardımcılarına, sosyal taraflara, verilerin sağlanmasında yardımcı olan kurum ve kuruluşlar ile meslek örgütlerine teşekkür ederiz.



K. Atatürk

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	VII
1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI	11
1.1. Teftiş Programının Adı	
1.2. Gerekçesi	
1.3. Amacı	
1.4. Kullanılan Yöntem	
1.5. Öncelikli Riskler	
1.6. Öncelikli Risk Grupları	
1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süreleri	
1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kolu	
1.9. Teftişin Yapıldığı Alan ve İşyerleri Hakkında Bilgiler	
2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR	21
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	49
3.1. Eğitim Faaliyetleri	
3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	
3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği	
4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	59
4.1. Sonuç	
4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri	
4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	



TABLolar LİSTESİ

- Tablo 2.1 Teftişlerin İllere Göre Dağılımları
- Tablo 2.2 İhbar ve Şikayet Dilekçeleri
- Tablo 2.3 4857 sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı
- Tablo 2.4 Yabancı Uyruklu Çalışanlar
- Tablo 2.5 İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
- Tablo 2.6 Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri
- Tablo 2.7 Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler
- Tablo 2.8 Ödenmeyen İşçi Alacakları
- Tablo 2.9 4857 sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları
- Tablo 2.10 4817 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları
- Tablo 2.11 Suç duyurusu ve ihbarlar
- Tablo 3.1 Kurum ve Kuruluşlar İle Bilgilendirme, Tanıtım ve Duyarılılaştırma Toplantıları
- Tablo 3.2 Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 2.1 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı
- Şekil 2.2 İşyeri Niteliklerine Göre Sayısal Dağılım
- Şekil 2.3 İşyeri Niteliklerinin Oransal Dağılımı
- Şekil 2.4 İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılım
- Şekil 2.5 İşçilerin Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı
- Şekil 2.6 İşçilerin Durumlarına Göre Yüzdesel Dağılımı
- Şekil 2.7 İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı
- Şekil 2.8 İşçilerin Bölümlerine Göre Sayısal Dağılımı
- Şekil 2.9 İşçilerin Bölümlerine Göre Yüzdesel Dağılımı
- Şekil 2.10 İşçilerin Kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı
- Şekil 2.11 İşçilerin Kıdemlerine Göre Yüzdesel Dağılımı
- Şekil 2.12 Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılım
- Şekil 2.13 İşçilere Ödenen Ücretlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı
- Şekil 2.14 İşçilere Yapılan İyileştirmelerin Sayısal Dağılımı
- Şekil 2.15 İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesel Dağılımı
- Şekil 2.16 Kamusal Ödemelerin Dağılımı



ÇSGB

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

RESİM LİSTESİ

Resim 3.1 İzmir Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı

Resim 3.2 Kayseri Sanayi Odası Başkanlığı Ve Ticaret Odası Web Sayfası

Resim 3.3 Meydan Gazetesi 27.03.2013

Resim 3.4 Denizli Gazetesi 27.03.2013

Resim 3.5 Kulvar Gazetesi 27.03.2013

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. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi
- 1.7. Teftiş Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodları
- 1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler



1. BÖLÜM : GENEL BİLGİLER

1.1 Teftiş Programının Adı

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesine yönelik programlı teftiş.

1.2 Gerekçesi

Konaklama ve eğlence işleri işkolu, turizm işletmeleri de dâhil dünya genelinde işgücünün % 7,6'sını, ülkemizde ise Temmuz 2013 istatistiğine göre 11.628.806 işçiden 772.689'unu (ortalama % 6,7'sini) istihdam etmektedir. Turizm sektöründeki gelişmeler, bu sektördeki yatırımları ve işçi istihdamını arttırmaktadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilen dilekçelerde ve 2012 yılında 42 ilde 1.299 işyerinde gerçekleştirilen teftişlerde özellikle iş yoğunluğu gerekçesiyle konaklama işyerlerinde çalışan işçilerin kayıt dışı istihdamı, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yasal çalışma sürelerinin üzerinde olması, hafta tatili kullandırılmaması, çalışılan genel tatil günü ücretlerinin yasa hükümlerine göre ödenmemesi, çağrı üzerine çalışma ve yabancı uyruklu istihdamı, ücretlerin zamanında ödenmemesi yahut noksan ödenmesi konularının öncelik kazandığı tespit edilmiştir.

Bu nedenle programlı teftişin, 2012 yılı teftişlerinde ve Bakanlığımıza intikal eden şikâyetlerde bahsi geçen aksamaların bir bütünlük içinde ele alınmasını sağlayacağı, sektördeki tüm işletmeleri kapsamı açısından da daha verimli olacağı düşünülmektedir. Zira, çalışanların çoğunluğunun çağrı üzerine çalışma, mevsimlik çalışma ve benzeri "atipik" çalışma şekilleri nedeniyle düzenli ve sürekli bir işyerinde çalışmamaları, yasal haklarını kullanmada güçlük çekmelerine ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla baş başa kalmalarına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra konaklama sektöründeki işyerlerinde günlük 16 saati aşan "antrakt" çalışmalar genel kabul görerek yaygın bir şekilde çalışma süreleri olarak uygulanır hale gelmiştir. Ayrıca, konaklama işyerlerinin 7 gün 24 saat hizmet sunması nedeniyle işçilerin çalışma sürelerinin günlük ve haftalık yasal sınırları aştığı, hafta ve genel tatil günlerinde çalıştırıldıkları gibi yoğun gece çalışması yaptırıldığı, bu nedenle işçilerin yasal dinlenme haklarını kullanamadıkları belirlenmiştir.

Bu işyerlerinde istihdam edilen işçiler devamlı olarak fazla çalışma yapmaya zorlanmakta ve yapılan bu fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalara ilişkin ücretleri ödenmemekte, hafta tatilleri ve yıllık ücretli izinler 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü biçimde kullandırılmamaktadır. Sektörde kayıt dışılığın çok yüksek bir oranda seyretmesi de karşımıza çıkan öncelikli risklerdendir.

Sektörün yapısından kaynaklanan postalar halinde çalışmanın yasaya aykırı olarak yaygın bir şekilde 24 saatlik zaman diliminde iki posta halinde uygulanması, işçilerin çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz bir hal almasına neden olmakta, bu durumda işçilerin gerek hafta tatilinden gerekse yıllık ücretli izin hakkından mahrum kalmasına sebep olmaktadır. Hem ruhen hem de bedenen ihtiyaç duyulan dinlenme hakkından mahrum kalan işçi, sağlık problemleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, işyerlerine iş veriminin azalmasına, buna paralel olarak hizmet kalitesinin düşmesine, devamsızlığın ve işçi devrinin yükselmesine neden olmaktadır. Uygulanan teftiş sisteminin, bahsi geçen hususlara duyarlı olmasından ötürü kamuoyunda ve işletmeler üzerinde yaratacağı olumlu etkinin yasaya aykırılıkların ortadan kalkmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

1.3 Amacı

İşkolları Yönetmeliği'nin 18 sıra numaralı "Konaklama ve Eğlence İşleri" işkolunda çalışan işçilerin çalışma sürelerinin yasa ve yönetmelik hükümlerine uygunluğunun temini, teftiş dönemi içerisinde işçilerin ödenmeyen ücretlerinin, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ücretlerin ödenmesi, kadın ve genç işçilerin korunması, yıllık ücretli izinlerinin kullanılmasının temini, tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılmasının önlenmesi, eşit davranma ilkesine aykırılığı gidermek, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi, izinsiz yabancı uyruklu çalışma ve çalıştırma ile kayıt dışılığı önlemektir.

1.4 Kullanılan Yöntem

Konuyla ilgili sosyal taraflar ile işbirliği yapılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar ile bilgilendirme, eğitim, duyarlılık ve farkındalık toplantıları düzenlenmiştir. Teftiş sürecinde sosyal taraflardan sektörel ilgili sorunları ve bunlara ilişkin olarak öngördükleri çözüm önerileri istenmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığı yaratma adına basın ve kitle iletişim araçları kullanılmıştır.

Denetim kapsamına alınan işyerlerinde toplantı için uygun koşulların olması halinde işçiler ile işveren/işveren vekilleriyle çalışma mevzuatı hakkında eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılmış, ayrıca işverenlere işyerlerinin fiziki yapısı, işçilerin demografik yapısı, ücret dağılımı ve benzeri bilgileri içeren işveren bilgi formları düzenlettirilmiştir.

Yapılan denetimlerde ilk aşama olarak işyerlerinde var olan çalışma hayatına ilişkin mevzuat eksiklikleri tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra işyerlerinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla süre tanınmıştır. Bu sürelerinin sonunda teftişin ikinci aşaması yapılmış, denetimlerin tamamlanması sonucunda ise işyeri raporlarının yazımı işlemi gerçekleştirilmiştir.



1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal eden ihbar ve şikâyet konuları, bu sektörde daha önce yapılan teftişler ile araştırma faaliyetleri sonucunda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde;

- Çalışma sürelerinin uzunluğu,
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi yahut noksan ödenmesi,
- Fazla çalışma ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesi,
- Hafta tatili izni ihlali,
- Ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları sonucunda ödenmeyen ücretler,
- Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmaması,
- Ara dinlenme süreleri ve antrak çalışma,
- Gece çalışma ve postalar halinde çalışma,
- Kayıt dışı istihdam,
- Yabancı uyruklu işçi istihdamı,
- Çağrı üzerine çalışma, mevsimlik çalışma ve benzeri "atipik" çalışma modelleri,

Öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi

Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş, Ankara, Aydın, Denizli, Edirne, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Muğla, Nevşehir ve Tekirdağ illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında yürütülmüştür.

1.7. Teftiş Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodları

Teftiş programı, 18 numaralı "Konaklama ve eğlence işleri" işkolunda yer alan şehir içi ve sahillerde faaliyet gösteren turizm işletme/yatırım belgeli oteller (5, 4, 3, 2 yıldızlı-özel ruhsatlı) ile belediye ruhsatlı otellerde yürütülmüştür. İlgili meslek kodu ise 8530'dur.

1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.8.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Gelişen sektör olan "turizm" ülke ekonomisine önemli katkılar sağladığından turizm gelirleri de milli gelir içinde önemli bir pay oluşturmakta ve bu pay giderek büyümektedir. Genel olarak sektör, yeni istihdam olanakları oluşturarak toplam istihdam artışına ciddi katkı sağlamaktadır. Turizm sektörü, Türkiye gibi birçok ülkenin en önemli sorunu olan işsizliğe çözüm bulmada oluşturduğu istihdam olanakları ile önemli rol oynamaktadır. Daha önce sanayi alanına yapılan yatırımlarla sağlanan istihdamı, artık turizm sektörü, özellikle de sektörün lokomotifini olan konaklama kesimi yaratmaktadır.

Türkiye Otelciler Federasyonunun "Turizm Raporlarına" göre (Sayı:2,6) göre; Turizmde konaklama alanında yapılacak yatırımlar için Hazine Müsteşarlığı teşvik belgelerinde öngörülen istihdam verilerine göre konaklama tesisleri yatırımları için Türkiye'de ortalama 20 bin kişiye istihdam olanağı yaratılmaktadır.

Dünya seyahat pazarında en hızlı büyümelerden birini yakalayan Türkiye, belgeli yatak sayısını da önemli miktarda artırmıştır. Son 10 yılda işletme belgeli yatak sayısını 325 binlerden, 700 binlere taşıyan Türkiye'nin yatırımdaki yatak sayısı da 300 bin dolayındadır. Halen belgeli yatak sayısının 1 milyonu aştığı ülkemiz, belediye belgeli yataklar da ilave edildiğinde 1,5 milyon dolayında yatağa sahiptir.

Yeni iş alanı yaratma işlevini sanayiden devralan turizm sektöründe çalışanların bölüm ve alanlara göre dağılımında konaklama kesimi en büyük paya sahiptir. Turizm sektöründe çalışan kişi sayısı ile ilgili olarak tek bir veri bulunmamakla beraber, çeşitli kaynaklardan derlenen bilgilerden bu alanda çalışan toplam kişi sayısının 1 milyonun biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Bu alanda çalışanların otel, bar, cafe, restoran ve eğlence yerlerine göre dağılımı incelendiğinde, konaklama kesiminin burada da sektörün lokomotifi olduğu görülmektedir. TÜİK tarafından yapılan sınıflamada otel ve lokantalarda çalışanların sayısı 1 milyon 400 bin dolayındadır. Sektördeki istihdam yapısına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun yeni sınıflamasında da sektörün alt birimleri; konaklama, havayolu, seyahat acenteliği ve yiyecek içecek hizmetleri olarak görünmektedir. Bakanlığımızca Temmuz/2013 ayında yayınlanan İşkolları Tebliğinde ise konaklama ve eğlence işlerinde çalışanların sayısı 772.689 olarak belirtilmiştir.

Türkiye'nin turizmde rakiplerine karşı önemli avantajlarından biri olan "hizmet kalitesi", konaklama tesislerinde çalıştırılan personel sayısı ve niteliği ile yakından ilişkilidir. Konaklama tesislerinde verilen hizmetin düzeyini belirlemede önemli rol oynayan konulardan biri de yatak başına çalışan sayısıdır. Ekin Grubu Araştırma Birimi tarafından hizmet-kalite ilişkisinde çalışan sayısının rolünü belirlemek amacıyla yapılan otellerin yatak kapasitesi ile çalışan sayısını karşılaştıran, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile TÜİK verilerini baz alarak işletmede olan ve Hazine Müsteşarlığınca teşvik belgesine bağlanan yeni yatırım projelerinde çalıştırılması öngörülen personel sayısı üzerinden yapılan araştırmaya göre, 5 yıldızlı tesislerde 3 yatağa bir işçi düşerken, 2 yıldızlı otellerde 4 yatağa bir işçi düşmektedir.

En çok istihdam yaratan turizm sektörünün konaklama kesiminde çalışmak isteyenlerin büyük bölümünü mesleğe yeni girmek isteyenler oluşturmaktadır. "Turizm gazetesini.com" sitesindeki iş eleman arayanlar bölümünde yer alan veriler üzerinden yapılan incelemede, iş arayanların yüzde 68'inin mesleki deneyimlerinin 1 ile 2 yıl arasında olduğu görülmektedir. İş arayanlardan konaklama tesislerinde çalışmak için başvurular içinde mesleki deneyimi en az olanların en çok başvurduğu birimler



ise resepsiyon, garsonluk ve animasyon bölümleridir. Yine bu veriler incelendiğinde mesleki deneyimi 10 yıl ve üzeri olanların oranının yüzde 1 düzeyinde olduğu göze çarpmaktadır. Bu da sektörde otellerde çalışanların meslek deneyimi edindikçe daha az yer değiştirdiğini göstermektedir. Öte yandan Ekin Grubu Araştırma Birimi'nin otellerden derlediği veriler üzerinden yaptığı araştırmaya göre, konaklama tesislerinde çalışanların işyerindeki ortalama kalış süresi de üst yönetimden aşağıya indikçe azalmaktadır. Örneğin genel müdürlük süresi ortalama 2,5 yıl olarak görünürken, housekeeper, satış- pazarlama ve diğer birimlerde bu süre daha da azalmaktadır. Sektördeki hızlı personel devrinde her yıl ortalama 20 bin yatak kapasiteli yeni tesislerinin devreye girmesi ve bu tesislerde çalışacak yetişmiş elemanı sağlayan birimlerin olmaması nedeniyle yeni tesislerin personelini işletmede olanlardan transfer etmesinin de önemli rol oynadığı belirtilmektedir.

Yılda ortalama 20 bin yatak kapasitesini içeren yeni konaklama tesislerinin hizmete girmesi yatırım işletme ve diğer alanların yanı sıra ücretleri de etkilemektedir. Özellikle nitelik gerektiren alanlarda çalışan kalifiye elemanlara ödenen ücretler başka sektörler için de ortalamanın üzerinde bir seyir izlemektedir. 5 yıldızlı otellerde, aralarında aşçı gibi özel yetenek gerektiren nitelikli-kalifiye personel, ücret bakımından genel müdürden sonra en yüksek ücreti alanlardan oluşmaktadır. İnsan Kaynakları Derneği'nden (INKAY) alınan verilere göre, Antalya'da kıyı bölgelerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan bir aşçıbaşının ücreti yer yer genel müdür yardımcısının bile önünde olabilmektedir. En az ücreti alanlar ise, daha az nitelik gerektiren alanlardan biri olan belboylardır.

Turizm sektörü hizmet niteliğine göre gelişen bir sektör olduğu için, sadece hizmetin fiziki unsuruna (bina, donanım) değil, daha çok beşeri unsuruna yani doğrudan hizmette bulunan çalışanların niteliğine bağlıdır. Nitekim beş yıldızlı bir otele yatırım yapan kişi ve kuruluşların bina ve çevre düzenlemesine uygun hizmet götüreceği nitelikli eleman çalıştırması gerekir.

Türkiye'de çok sayıda otel işletmesi bulunmaktadır. Bu işletmelerde yapılan işlerin, yüksek vasıf ve eğitim düzeyi gerektirmemesi birçok kişiye iş hayatının kapılarının daha kolay şekilde açılmasını da sağlamaktadır. Tatil dönemleri, yaz ayları gibi mevsimsel olarak iş yükünün arttığı dönemlerde ya da hafta sonu, gece gibi işgücünün genelinin çalışmadığı alışılmadık saatlerde çalışılması, birbirinden oldukça farklı işlerin yapılmasının getirdiği iş çeşitliliği, sektörün çalışma yapısının temel özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları sayıları, hizmet sektöründe sanayi sektörüne kıyasla daha düşük olmakla birlikte, psikososyal ve ergonomik risklerin yüksekliği, çalışma şartları, işgücünün yapısı ve artan istihdam, ülkemizde hızla büyüyen bu sektörü iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının dikkat çeken yeni bir merkezi haline getirmektedir.

Programlı teftişler, Türkiye genelinde toplam 13 ilde yürütülmüştür. Buna göre; Ankara ilinde şehir otelleri, termal oteller, Eskişehir ilinde kaplıca-termal ve kültür otelleri ile şehir otelleri, Kayseri ilin-

de kış turizmine hizmet veren oteller ve şehir otelleri, Nevşehir ilinde kaplıca-termal oteller, Kocaeli ilinde şehir otelleri, kış ve kültür turizmine hizmet veren oteller, Konya ilinde şehir otelleri ve kültür turizmine hizmet veren otellerden turizm işletme belgeli, üç yıldızlı, dört yıldızlı, beş yıldızlı oteller ile butik ve özel işletme belgeli oteller, İstanbul, Tekirdağ ve Edirne illerinde çoğunlukla şehir ve kongre otelciliği hizmeti veren 5 yıldızlı, 4 yıldızlı ve 3 yıldızlı oteller ile Kültür ve Turizm Bakanlığı veya belediye işletme belgeli oteller, İzmir ilinde şehir ve kıyı otelciliği, Denizli ilinde şehir, termal ve kültür otelciliği, Muğla ve Aydın illerinde kıyı otelciliği hizmeti veren 5 yıldızlı, 4 yıldızlı ve 3 yıldızlı oteller ile Kültür ve Turizm Bakanlığı veya belediye işletme belgeli oteller ile butik oteller teftiş alanını oluşturmuştur.

1.8.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

İşkolu: Oteller, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının 4 üncü maddesine istinaden çıkarılan İş Kolları Yönetmeliğinin Ek-1 Listesine göre 18 numaralı "Konaklama ve Eğlence İşleri" işkolunda yer almıştır. Bu işkolu otel, pansiyon, lokanta, büfe, pastane, kahvehane gibi konaklama, dinlenme ve yemek yerleri ile sinema, müzikli ve müziksiz her türlü eğlence yerleri, plaj, açık ve kapalı spor yerleri, hipodromlar, hamamlar, kaplıcalar, içmeceler, turistik tesislerde yapılan işleri kapsamaktadır.

Turizm Tesisleri Genel Nitelikleri: Turizm Tesisleri Belgelendirmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmeliğinin, III. Kısım'ın Turizm Tesisleri Genel Nitelikleri Başlıklı Bölümü'ne göre; yerleşme özellikleri ile mahallerin düzenlenmesi, güzellik ve estetik amaçlı düzenlemeler ve personel niteliklerini belirleyen 13, 14 ve 15 inci maddelerindeki şart ve nitelikler, turizm işletmelerinin sahip olması gerekli genel nitelikleridir.

Asli Konaklama Tesislerinin Genel Nitelikleri: İlgili yönetmeliğin IV. Kısım Tesis Türleri, III. Kısım Turizm Tesisleri Genel Nitelikleri başlıklı 18 inci maddesinde; konaklama tesislerinde yatak odaları, personel ve mahaller, bedensel özürülüler için düzenlemeler, asansör düzenlemesi ve kış sporları yapılan tesislerde gerekli düzenlemeler yönünden belirlenen niteliklere sahip tesislerdir.

Turizm Tesislerinde Sınıflandırma: Turizm işletmesi belgeli tesislerin; asgari nitelikleri, kapasitesi, fiziki özellikleri, kullanılan malzeme standardı, işletme ve hizmet kalitesi ile personelin nitelikleri ve eğitim düzeyi gibi ölçütlerinin sınıflandırma komisyonunca değerlendirilerek turizm tesisinin tür ve sınıfı belirlenmektedir.

Otel: Asıl hizmet sunumu müşterilerin konaklama ihtiyacını gidermek olan bunun yanı sıra yeme-içme, spor ve eğlence gibi çeşitli alanlarda da yardımcı ve tamamlayıcı olarak hizmet veren tesislerdir. Turistik Otel: Turizm işletme belgesi olan otellerdir. Taşıdıkları niteliklere göre bir, iki, üç, dört ve beş yıldızlı oteller olarak sınıflandırılmaktadır.



ÇSGB

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

Turistik Olmayan Otel: Turizm işletme belgesi olmayan, mahalli idareler tarafından belgelendirilen ve kontrol edilen otellerdir.

Apart Otel: İçerisinde salon, yatak odası, mutfak ve banyo bulunan, apartman veya villa tipi şeklinde inşa edilmiş (kişilerin bir evde yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu tüm eşyaların da bulunduğu) konaklama birimidir.

Butik Otel: Özel belgeli olan, küçük yapıya sahip olmalarına karşın müşterilere ev konforunda konaklama hizmeti sunan otellerdir.

Şehir Oteli: Şehir merkezlerinde bulunup konaklama, iş toplantısı, kongre ve basın toplantısı gibi etkinliklere göre tasarlanmış konaklama birimleridir.

Resort Otel: Deniz kıyılarına inşa edilen otellerdir.

Motel: Motorlu taşıtlarla yolculuk edenlerin barınmalarını, araç parkını ve diğer ihtiyaçlarını karşılamak için işlek kara yolları üzerinde yapılmış otellerdir.

Tatil Köyü: Doğal güzellikler içerisinde, rahat bir konaklama yanında spor, eğlence ve satış gibi çeşitli hizmetlerinde sunulduğu yaygın yerleşim düzeninde, tüm cephelerinde en fazla üç katlı olarak görülen yapılardan oluşan ve en az seksen odalı tesislerdir. Tatil köylerinde, doğal varlıklar ile yöresel değerlerin korunmasına da özen gösterilerek nitelikli çevre düzenlemesi yapılmaktadır. Tesis bünyesinin girişinde kontrol ünitesi bulunmakla beraber tatil köyü hudutlarında gerekli güvenlik önlemleri alınmaktadır.

Turizm Kompleksi: İmar planıyla turizm kompleksi veya turizm tesis alanı haline getirilen bu yerler, bünyesinde konaklama tesisi olarak en az 500 yatak kapasiteli beş yıldızlı otel veya en az 500 yatak kapasiteli 1. sınıf tatil köyü ile kongre ve sergi merkezi veya eğlence merkezini içerisinde barındıran tesislerdir.

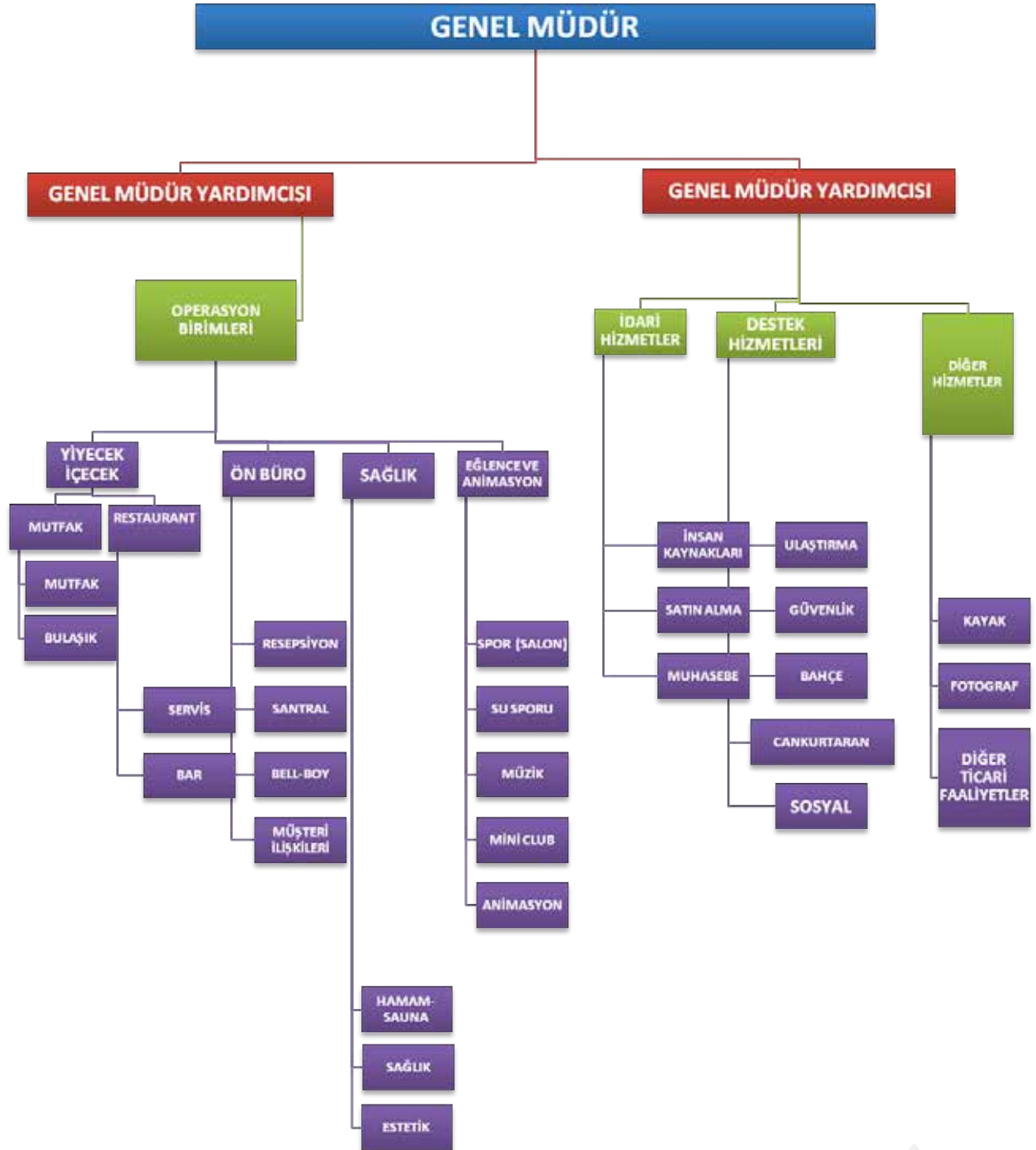
Turizm İşletme/Yatırım Belgesi: Turizm sektöründe yatırım yapacak şahıs ya da firmalara, yürürlükteki ilgili mevzuata uygun olarak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilen belgedir.

Ekstra İşçilik: Özellikle 5 yıldızlı otellerin bünyesinde yer alan salonlarda seminer, konferans, firma toplantıları, düğün gibi çeşitli organizasyonların gerçekleştirildiği dönemlerde, bu organizasyonlardaki servis hizmetlerinin yerine getirilmesinde otel bünyesinde çalışan personelin yetersiz kalması nedeniyle ilave işçiye ihtiyaç duyulmasından ötürü sadece bahsi geçen dönemlerde çalıştırılmak

suretiyle değişik aracı firmalardan işçi temin edilmesidir.

1.8.3 Yapılan İşler

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda programlı teftişe alınan otel işyerlerinde organizasyon bütünlüğü içerisinde yer alan başlıca işler aşağıdaki "organizasyon şeması" belirtilmiştir.



2.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

- 2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler
- 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler



2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller

Teftiş kapsamına alınan işyerlerinin sayıları, illere ve alt işveren sayılarına göre dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:

İller	Asıl İşveren Sayısı	Alt İşveren Sayısı	Toplam
Ankara	42	-	42
Aydın	17	7	24
Denizli	25	3	28
Eskişehir	12	-	12
Edirne	1	-	1
İstanbul	69	7	76
İzmir	13	-	13
Kayseri	11	-	11
Kocaeli	13	-	13
Konya	14	-	14
Muğla	31	1	32
Nevşehir	3	-	3
Tekirdağ	3	-	3
Toplam	254	18	272

Tablo 2.1 Teftişlerin İllere Göre Dağılımları

Bu teftişler kapsamında 254 asıl işveren ve 18 alt işveren olmak üzere toplam 272 işyerinde, 19.669 asıl işveren işçisi ve 122 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 19.791 işçiye ulaşılmıştır. Yardımcı işlerdeki alt işveren ilişkilerinin incelenmemesine rağmen denetimlerin yaklaşık %7'sinin alt işverenleri içermesi sektördeki alt işveren yoğunluğunun göstergesidir.

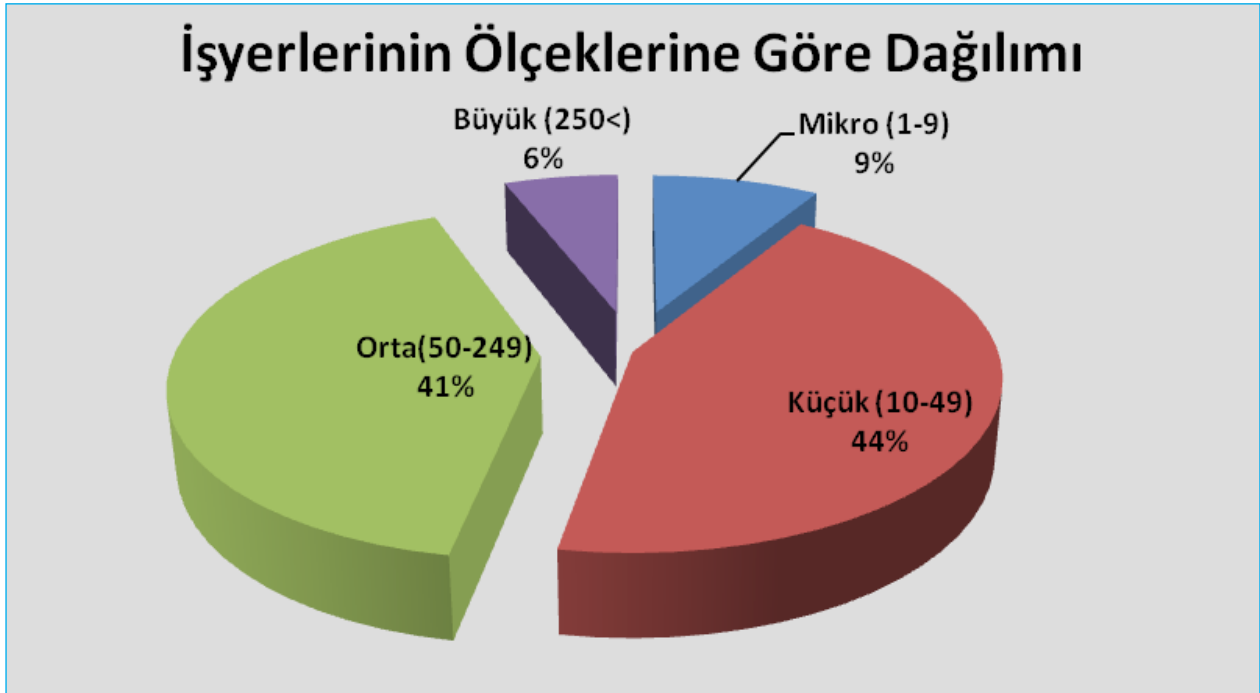
Ayrıca teftiş kapsamındaki işyerleri hakkında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Teftiş Grup Başkanlıkları, ALO 170 Hattı, Bimer ve diğer kurumlardan intikal eden şikâyet ve ihbar dilekçeleri teftiş sürecinde değerlendirilmiştir. İş Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal eden söz konusu şikâyet ve ihbar dilekçelerinin sayısal dökümü aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Şikayet ve ihbar sayısı
Ankara	9
İstanbul	11
İzmir	79
Toplam	99

Tablo 2.2 İhbar ve Şikayet Dilekçeleri

2.1.2. İşyeri Ölçekleri

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda teftişi gerçekleştirilen işyerlerinin ölçekleri (alt işverenler hariç), aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 2.1 İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı

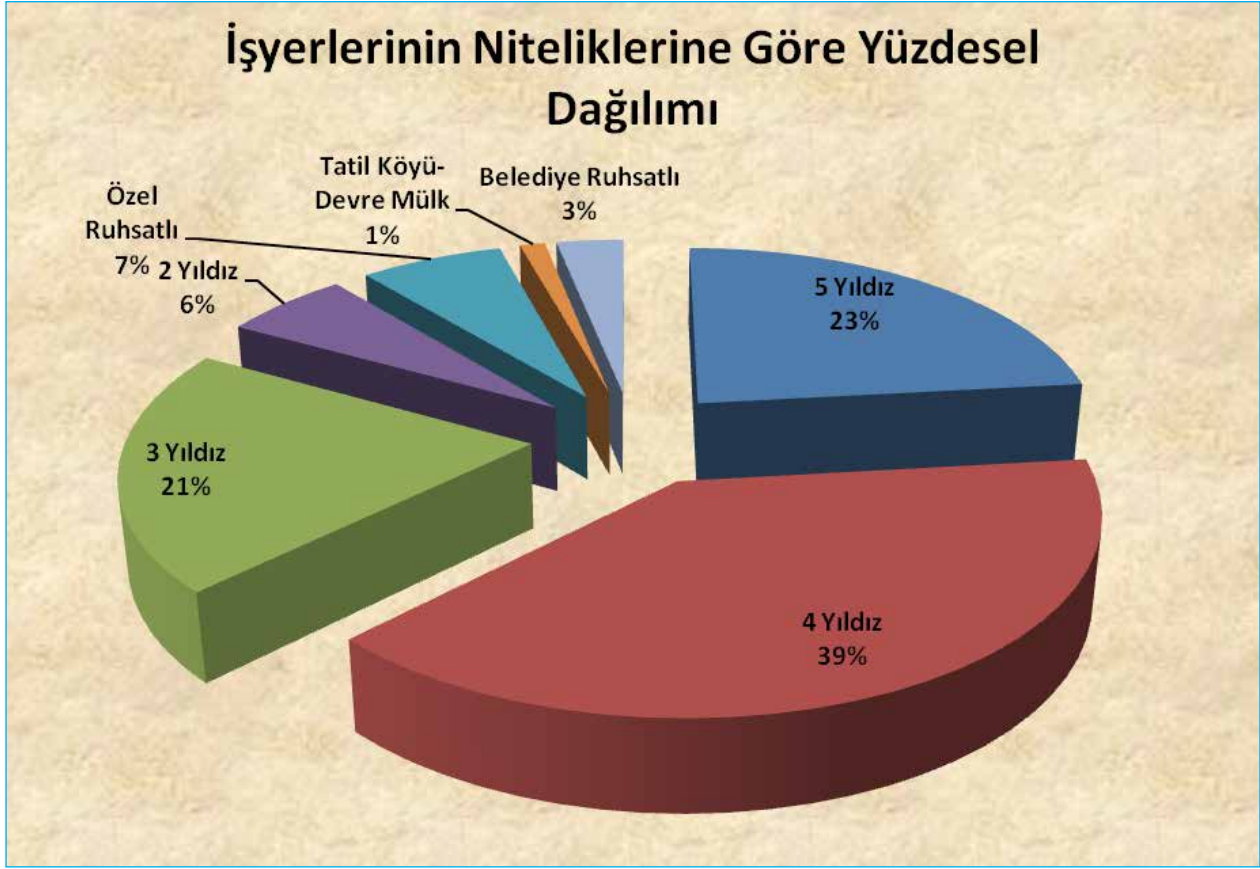
İşçi sayıları baz alındığında denetimi gerçekleştiren otellerin %9'u mikro, % 44'ü küçük, % 41'i orta ve %6'sı da büyük ölçekli işyerleridir. Ayrıca tablo incelendiğinde; işyeri ölçeklerinin Türkiye'nin işletme büyüklüğü gerçeğiyle özdeş bir biçimde yarısından fazlasının küçük ve orta ölçekli işyerleri olduğu görülmektedir.

2.1.3. İşyerinin Nitelikleri

Teftişi yapılan işyerlerinin nitelikleri itibarıyla dağılımı aşağıdaki şekilde gösterildiği üzeredir.



Şekil 2.2 İşyeri Niteliklerine Göre Sayısal Dağılım



Şekil 2.3 İşyeri Niteliklerinin Oransal Dağılımı

Teftişi yapılan 254 konaklama tesisinin; %23'ünü beş yıldızlı, %39'unu 4 yıldızlı, %21'ini 3 yıldızlı, %6'sını iki yıldızlı, %7'sini özel ruhsatlı, %3'ünü belediye ruhsatlı ve %1'ini tatil köyü ruhsatlı konaklama işyerleri oluşturmaktadır.

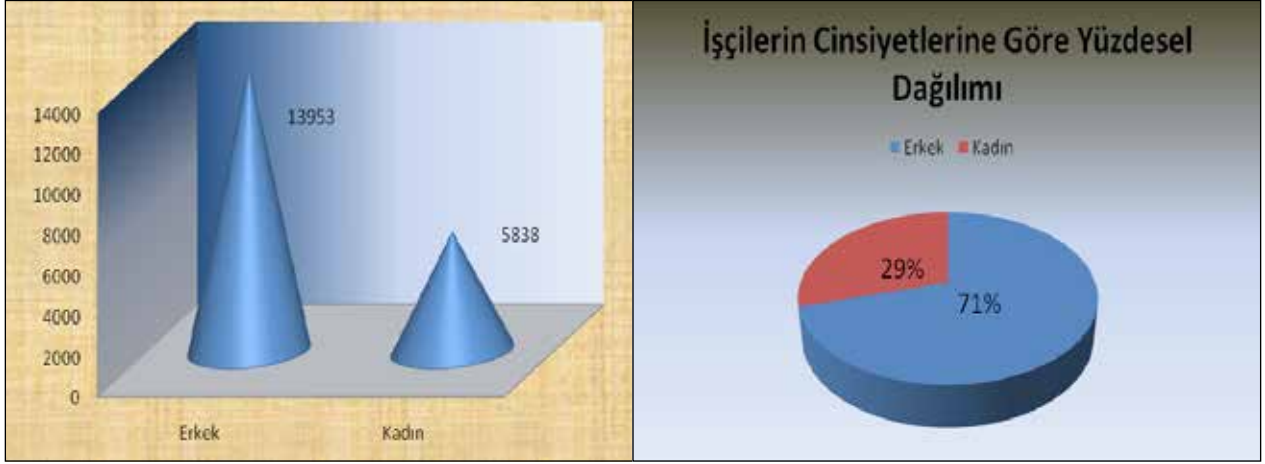
2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi gerçekleştirilen 254 asıl işveren işyerlerinin sadece 2'sinde toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmaktadır.

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

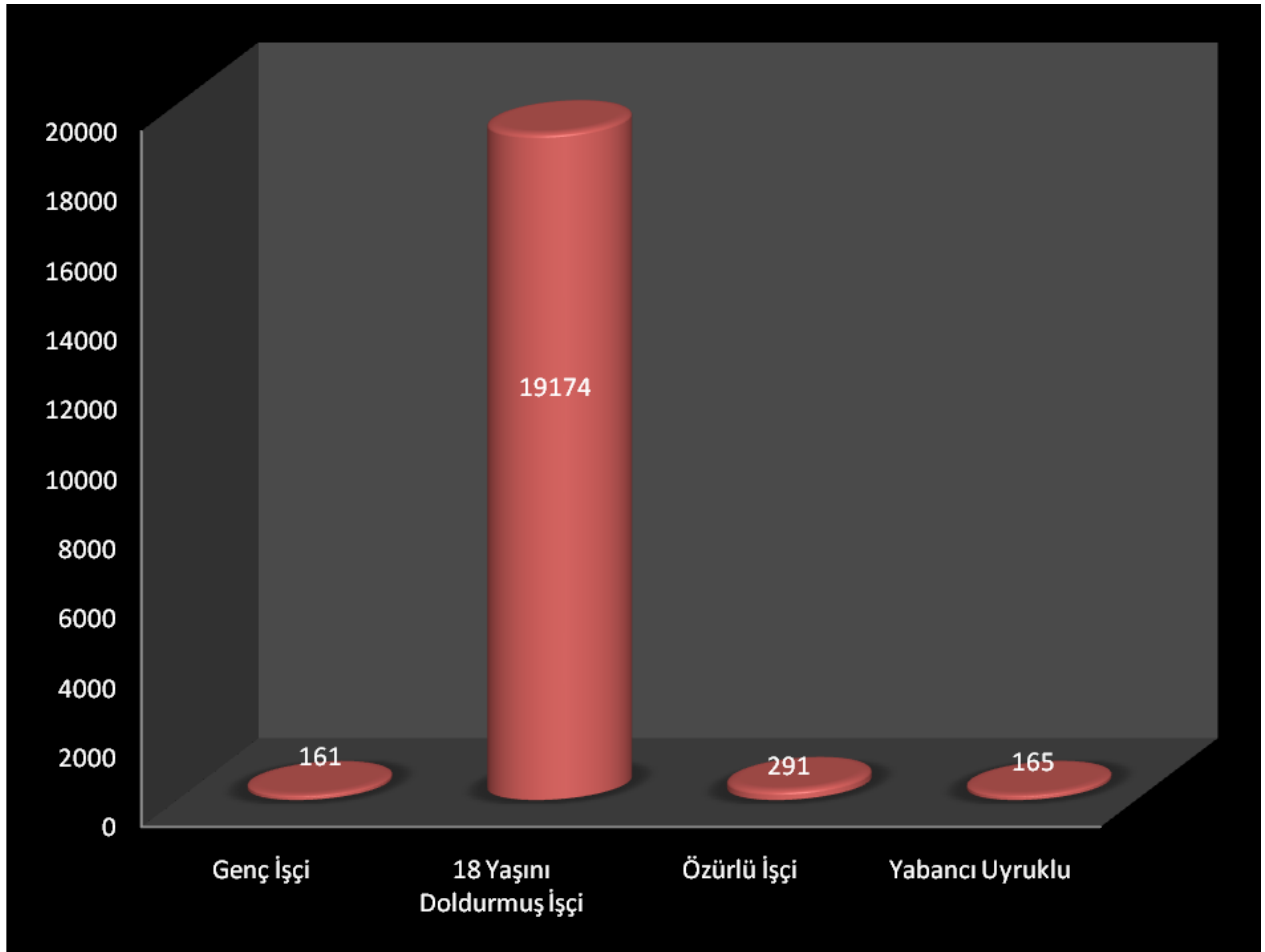
Teftişi yapılan işyerlerinde 13.953 erkek ve 5.838 kadın olmak üzere toplam 19.791 işçiye ulaşılmıştır. Çalışan işçilerin yaklaşık %71'inin erkek, %29'unun ise kadın olduğu, kadın işçilerin ise ağırlıklı olarak kat hizmetlerinde ve ön büroda çalıştıkları tespit edilmiştir.



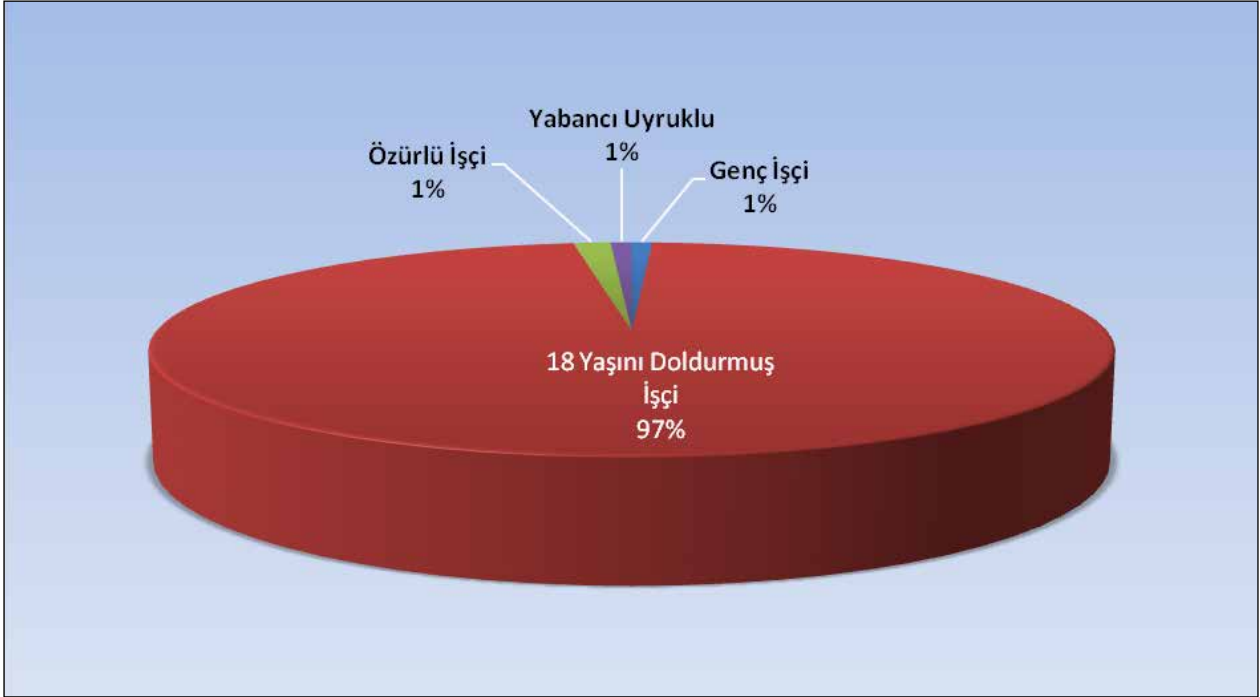
Şekil 2.4 İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

2.2.2. İşçilerin Durumlarına Göre Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerden 161'i genç işçi, 19.174'ü 18 yaşını doldurmuş işçi, 291'i özürlü işçi ve 165'i yabancı uyruklu işçiden oluşmaktadır.



Şekil 2.5 İşçilerin Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı

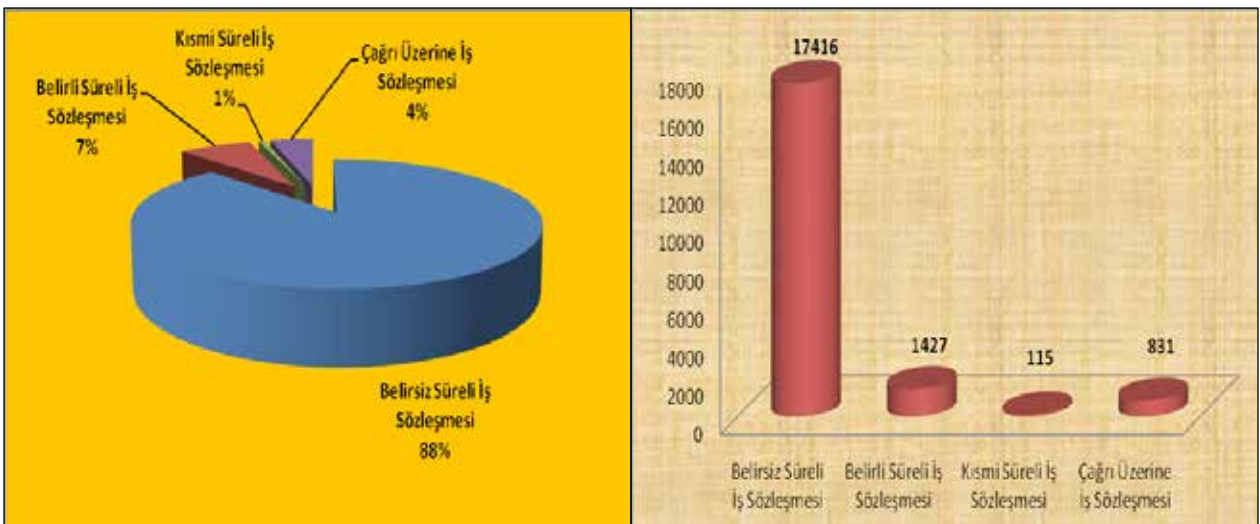


Şekil 2.6 İşçilerin Durumlarına Göre Yüzdesel Dağılımı

Yapılan teftişler sonucunda işçilerin %97'sini 18 yaş ve üzerindeki işçilerin, %3'ünü ise genç işçi, özür- lü işçi ile yabancı uyruklu işçilerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

2.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Teftişlerde ulaşılan 19.791 işçiden, 17.416'sının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, 1.427'sinin belirli süreli iş sözleşmesiyle, 115'inin kısmi süreli iş sözleşmesiyle ve 831'inin ise çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalıştığı belirlenmiştir.



Şekil 2.7 İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

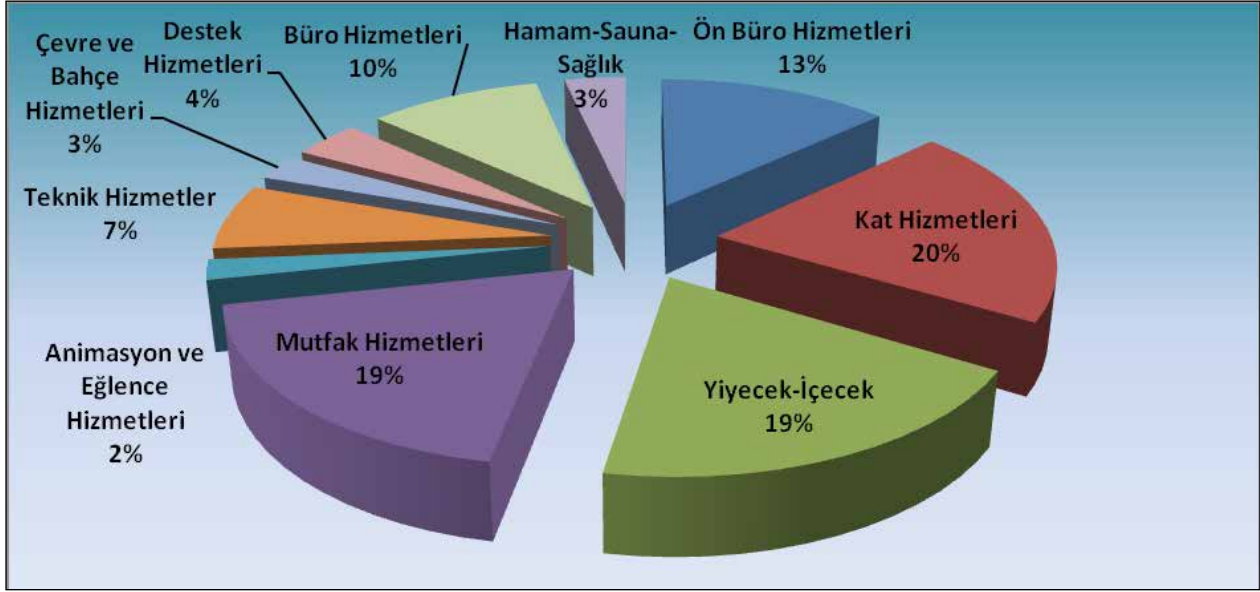
Yukarıdaki grafikler incelendiğinde işçilerin %88'inin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %7'sinin belirli süreli iş sözleşmesiyle, %1'inin kısmi süreli iş sözleşmesi ve %4'ünün çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir

2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

Konaklama sektöründe yürütülen programlı teftişler kapsamında ulaşılan işçilerden; 2.601'inin ön büro hizmetleri, 4.046'sının kat hizmetleri, 3.814'ünün yiyecek-içecek bölümü, 3.720'sinin mutfak hizmetleri, 404'ünün animasyon ve eğlence hizmetleri, 1.311'inin teknik hizmetler, 506'sının çevre ve bahçe hizmetleri, 755'inin destek hizmetleri, 1.941'inin büro hizmetleri ve 693'ünün hamam-sauna-sağlık hizmetleri bölümlerinde çalıştığı belirlenmiştir.



Şekil 2.8 İşçilerin Bölümlerine Göre Sayısal Dağılımı

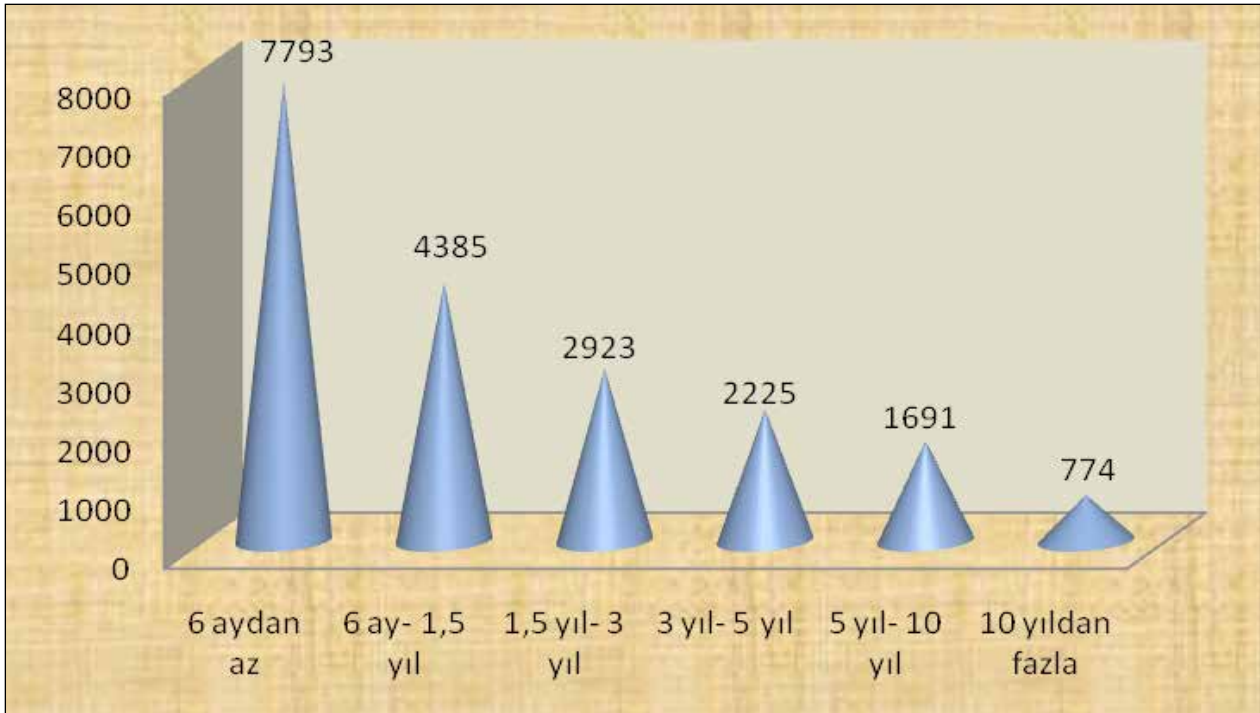


Şekil 2.9 İşçilerin Bölümlerine Göre Yüzdesel Dağılımı

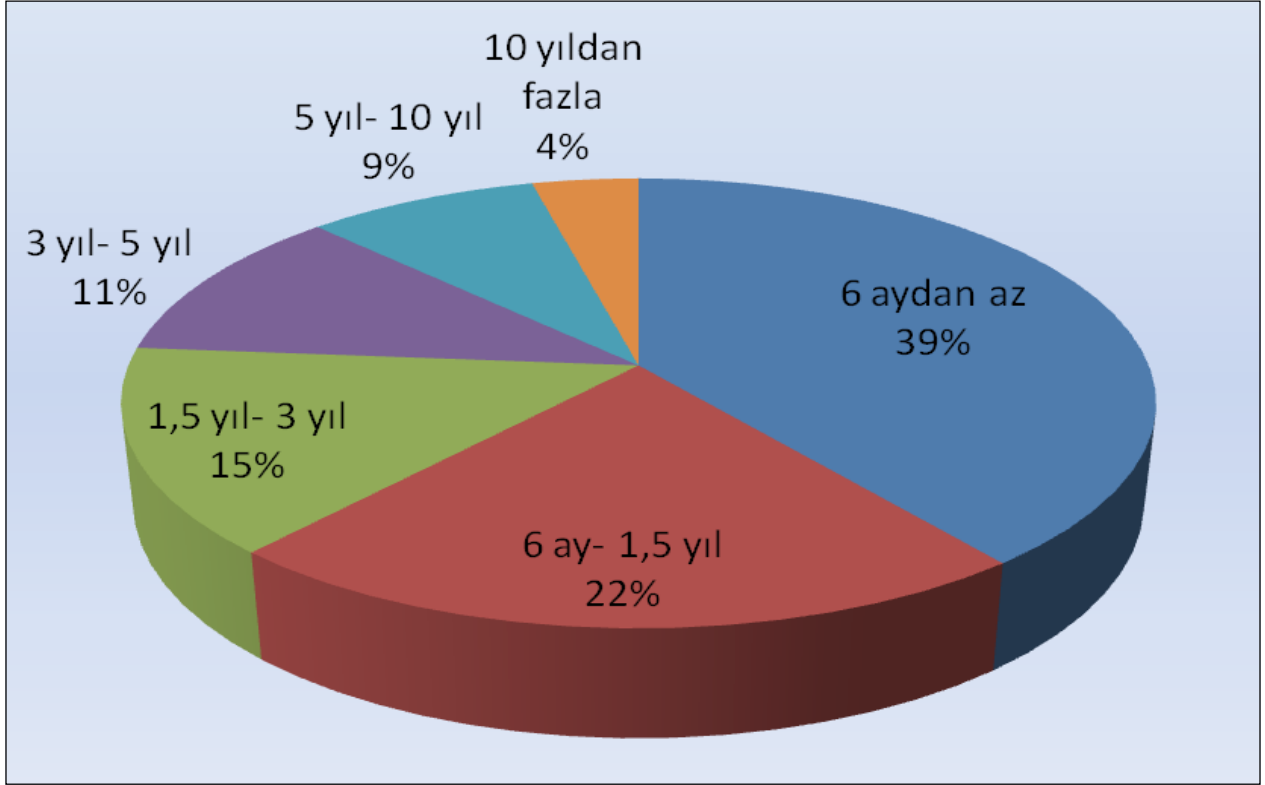
İşçilerin çalıştıkları bölümler itibariyle dağılımı incelendiğinde; %38'inin yiycek-içecek ve mutfak hizmetlerinde, % 20'sinin kat hizmetlerinde, %13'ünün ön büro hizmetlerinde, %29'unun ise diğer departmanlarda (büro hizmetleri, teknik hizmetleri gibi) yoğunlaştığı görülmektedir.

2.2.5 İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Konaklama sektöründe çalışan işçilerin kıdemlerine göre dağılımı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 2.10 İşçilerin Kıdemlerine Göre Sayısal Dağılımı

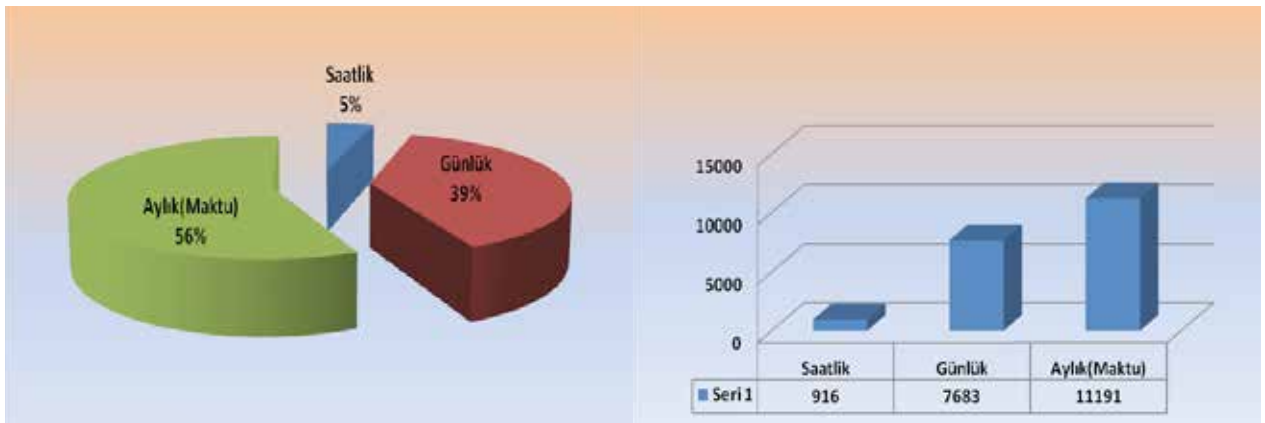


Şekil 2.11 İşçilerin Kıdemlerine Göre Yüzdesele Dağılımı

Denetimi gerçekleştiren işyerlerinde çalışan işçilerin %39'unun 6 aydan az, %22'sinin 6 ay-1,5 yıl arasında, %15'inin 1,5-3 yıl arasında, %11'inin 3-5 yıl arasında, %13'ünün ise 5 yıl ve üzerinde kıdemi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, devir hızının "sektördeki işyerlerinin niteliği ve sezonluk çalışmasına bağlı olarak" arttığı, başka bir anlatımla kıdemli işçi sayısının az olduğunu göstermektedir.

2.2.6 İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

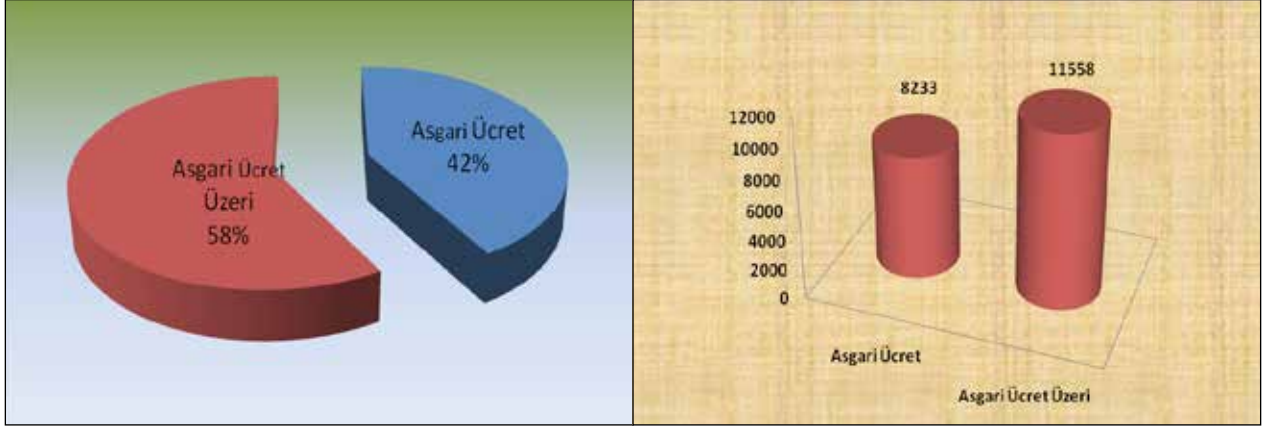
Konaklama sektöründe çalışanların ücret ödeme sistemine göre %56'sı aylık ücret, %39'u günlük ücret ve %5'i saatlik ücret almaktadır.



Şekil 2.12 Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

2.2.7 Ödenen Ücretlere Göre İşçilerin Dağılımı

İşçilere ödenen ücretlerin %58'inin asgari ücretin üzerinde, %42'sinin de asgari ücret seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.13 İşçilere Ödenen Ücretlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş, 13 ilde (alt işveren dahil) toplam 272 işyerinde yürütülmüştür. Teftişlerin birinci aşamasında tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

2.3.1.1. 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Dayanak Madde	Fiil	İşyeri Sayısı	Toplam İşyeri Sayısına Oranı
3	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	18	7
5	Eşit davranma ilkesine aykırılık	3	1
8	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	97	38
14	Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırılık	7	2
28	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek	58	22
30	Engelli çalıştırma yükümlülüğüne uymamak	32	12



32	Ücrete ilişkin yasal düzenlemelere aykırılık	58	22
37	Ücret hesap pusulası düzenlememek	67	26
41	Fazla çalışma hükümlerine aykırılık	276	44
44, 47	Ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak, çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	137	53
46	Hafta tatili çalışmalarına aykırılık	46	17
53,54,56,57,58,59,60	Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık	223	20
63	Çalışma sürelerine ilişkin hükümlere aykırılık	118	
64	Telafi çalışması usullerine uymamak	14	
67	Çalışma saatlerini duyurmamak	40	
68	Ara dinlenmesini uygulamamak	47	
69	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak	46	
71, 73	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağına aykırılık	23	9
74	Analık halindeki çalışma hükümlerine aykırılık	1	0,03
75	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	13	5
76	Postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık	64	10
90	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine aykırılık	14	5

Tablo 2.3 4857 sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

2.3.1.1.1. Muvazaalı Alt İşverenlik

4857 Sayılı İş Yasasının 2 inci maddesinin 7 inci fıkrasında alt işverenlik 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 ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için öncelikle iki ayrı işveren bulunması, alt işveren tarafından yapılan işin (işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren) asıl işin bir bölümünü oluşturması ya da yardımcı işlerinden birisi olması gerekmektedir. Bunun dışında

tarafların aralarındaki ilişkiyi ne şekilde adlandırdığının bir önemi bulunmamaktadır.

Buna göre, konaklama sektöründe yürütülen programlı teftiş kapsamındaki işyerlerinde alt işverenlik uygulamasının yaygın olarak kat hizmetleri (housekeeping), ön büro (resepsiyon), mutfak, servis (F&B)-restoran, personel yemek hizmetleri, teknik servis, çamaşırhane, animasyon, SPA (hamam, sauna, fitness), bahçe bakım ve genel alan temizliği hizmetleri ile güvenlik hizmetlerinde yürütüldüğü; bunun yanı sıra, bazı departmanlarda hizmet alımı veya kiralama sözleşmeleriyle hizmet satın alınması yoluna gidildiği tespit edilmiştir. Ayrıca;

1- Otel işletmeciliği kapsamında yürütülen personel yemek hizmetleri, teknik servis, bahçe bakım işleri, SPA (hamam, sauna, fitness) ve güvenlik hizmetleri kapsamında yürütülen işlerin yardımcı işlerden olması bağlamında bu işlerde 4857 Sayılı İş Yasasının 2 inci maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu, bazı otel işletmelerinde hizmet konseptine bağlı olarak SPA (hamam, sauna, fitness) işleri asıl iş olarak kabul edilerek işyerlerinde muvazaalı asıl işveren alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu kanaatiyle bu ilişkinin sonlandırılması istenmiştir.

2- Kat hizmetleri, ön büro, mutfak, servis (F&B) - restoran, bulaşıkhanesi, teknik servis ve çamaşırhane hizmetlerinin ise asıl işlerden olması ve bu işlerin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmaması bağlamında bu hizmetlerde 4857 Sayılı İş Yasasının 2 inci maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmadığı sonucuna varılmış; taraflar arasında kurulan alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayandığı kabul edilerek belirtilen bölümlerde çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görmesi, bu bölümlerdeki muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin sonlandırılması, işçilerin de bütün yasal haklarıyla birlikte asıl işveren işçisi olarak devir işlemlerinin yapılması istenmiştir.

2.3.1.1.2. Eşit Davranma İlkesi

İşyerlerinde yapılan teftişlerde üç işyerinde, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi karşısında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan 119 işçiye esaslı bir neden olmamasına karşın farklı işlem yapılarak 4857 Sayılı İş Yasasının 5 inci maddesine muhalefet edildiği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.3. İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğüne Aykırılık

İş sözleşmelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmemesi ve bir nüshalarının (çalışma şartlarını gösterir belge) işçilere verilmemesi yapılan denetimler esnasında sık karşılaşılan ihlallerin başında gelmektedir. İş sözleşmesine ilişkin mevzuat aykırılıklarını sıralamak gerekirse; belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulanabilmesi için yasanın öngördüğü koşulların yerine getirilmemesi, kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı yapılmaması, kısmi süreli iş



sözleşmesine ilişkin yasanın belirlediği sınırların dışına çıkılmasıdır. Bu şekilde konaklama ve eğlence işleri işkolunda 97 işyerinde, 4857 sayılı Yasanın 8 inci maddesine aykırılık tespit edilmiştir.

2.3.1.1.4. Çağrı Üzerine Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Konaklama ve eğlence işlerinde yapılan denetimlerde 4 işverenin çağrı üzerine çalışan 105 işçiyle çağrı üzerine çalışmaya dayanan kısmi süreli yazılı iş sözleşmesi yapmadığı, 3 işverenin ise 57 işçiyi en az 4 gün önceden çağırma zorunluluğuna uymadığı, böylelikle 4857 sayılı İş Yasasının 14 üncü maddesini ihlal ettiği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.5. Çalışma Belgesini Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

Programlı teftiş kapsamında 58 işyerinde işverenlerin işten ayrılan 709 işçiye çalışma belgesini vermediği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.6. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymama

4857 sayılı İş Yasasının 30 uncu maddesi uyarınca işverenlerin, aynı il hudutları içindeki işyerlerinde elli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde %3 oranında engelli işçi istihdam etmesi zorunludur. Ancak yapılan denetimler esnasında 32 işverenin bu oranın altında engelli işçi çalıştırdıkları belirlenmiş, engelli istihdam açıklarının giderilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

2.3.1.1.7. Ücret ve Ücretin Ödenmesi

Teftişte tespit edilen 63 işyerinde 2.757 işçiye 4857 sayılı İş Yasasından, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği, ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına (10 ve daha fazla işçi) ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği, ücretin zamanında ödenmediği, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük geçici iş göremezlik ücretinin ödenmediği ve işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı tespit edilmiştir.

2.3.1.1.8. Ücret Hesap Pusulası

"İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır." şeklindeki 4857 sayılı İş Kanununun 37. Maddesi hükmüne rağmen 67 işyerinde 2.921 işçiye her ücret ödemesinde ücret hesap pusulası verilmediği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.9. Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti

Teftişi yapılan 263 işyerinde 10.847 işçiye fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, hak ettikleri serbest zamanın altı aylık süre zarfında kullanılmadığı veya eksik kullanıldığı, işçilerin talep ve onayları olmaksızın serbest zaman kullanıldığı, fazla sürelerle yapılacak çalış-

malar için işçilerin onaylarının her yıl yazılı olarak alınmadığı, yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırıldığı ve işçilerin fazla çalışma yaptıklarını gösteren belgelerin düzenlenmediği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.10. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması

Teftişlerde 137 işyerinde 7.759 işçinin Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmaları için onaylarının alınmadığı ve tatil yapmayarak çalıştıkları bugünlerin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği ya da işçilere ücret ödeme yerine bire bir hesabıyla (alacak izin adı altında) izin kullandırıldığı tespit edilmiştir.

2.3.1.1.11. Hafta Tatili ve Ücreti

Teftişlerde 46 işyerinde 2.134 işçiye yedi günlük zaman dilimi içinde en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmediği, çalışılmayan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği yahut tatil yapmayarak çalışılan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği veya yerine bire bir izin kullandırıldığı, çalışılmış gibi sayılan günlerin hafta tatili ücretine hak kazanmada dikkate alınmadığı tespit edilmiştir.

2.3.1.1.12. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İhlalleri

Yıllık ücretli izin uygulamasında 223 işyerinde 4.611 işçinin izin hakkına ve sürelerine uyulmadığı, çalışılmış gibi sayılan hallerin yıllık izine hak kazanmada dikkate alınmadığı, izinlerin yasaya aykırı şekilde bölünerek kullandırıldığı, izin kayıt belgesinin tutulmadığı, hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretinin ödenmediği, izin kurulunun oluşturulmadığı, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği usul ve esaslarına aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.13. Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi

Genel olarak 293 işyerinde 11.562 işçiyle ilgili, 4857 sayılı Yasa da düzenlenen çalışma sürelerine ve ilgili yönetmelik hükümlerine uyulmadığı, uzun ara dinlenmeli (antrakt) çalışmaların yapıldığı, buna göre işçilerin yirmi dört saatlik zaman diliminde kesintisiz on iki saat dinlendirilmeden çalıştırıldığı, denkleştirme esaslarına aykırı davranıldığı, günlük çalışma sürelerinin belgelendirilmediği, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulmadığı, ara dinlenmesi sürelerine uyulmadığı, işçilerin geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştırıldığı, postalar halindeki çalışmalarda gece ve gündüz postalarının süresinde değiştirilmediği, posta listelerinin ilgili kuruma verilmediği, postalar halindeki çalışmanın işyerinde ilan edilmediği, işçinin en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırıldığı ve 4857 sayılı Yasanın 63,64,67,68 ve 69 uncu maddelerinin ihlal edildiği tespit edilmiştir.



2.3.1.1.14. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Teftişlerde 64 işverenin 947 işçi ile ilgili gece ve gündüz postalarını süresinde değiştirmedeği, postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmediği ve en az on bir saat dinlendirilmeden işçilerin diğer postada çalıştırıldığından 4857 sayılı Yasanın 76 ncı maddesine istinaden çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırı davrandığı tespit edilmiştir.

2.3.1.1.15. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı, çalışabilecekleri işler, günlük ve haftalık çalışma süreleri, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, çalışma koşulları ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine 23 işyerinde, 109 işçi için aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.16. Analık Halindeki Çalışma Hükümlerine Aykırılık

Teftişlerde 1 işverenin 1 işçiye analık halinde süt izni vermemesinden dolayı 4857 sayılı Yasanın 74 üncü maddesine muhalefet ettiği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.17. İşçi Özlük Dosyası

4857 sayılı Yasanın 75 inci maddesine göre düzenlenmesi gereken işçi özlük dosyalarının, 13 işyerinde 542 işçi için düzenlenmediği tespit edilmiştir.

2.3.1.1.18. İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Hükümlerine Aykırılık

Özellikle İstanbul ilinde 5 yıldızlı otel işyerlerindeki seminer, konferans, firma toplantıları, düşün gibi çeşitli organizasyonların gerçekleştirildiği dönemlerde, bu organizasyonlardaki servis hizmetlerinin yerine getirilmesinde sabit (veya sürekli) personel kadrosunun yetersiz kaldığı ve bu bağlamda ilave işçiye ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, bu organizasyonlar kapsamındaki servis hizmetlerinde genellikle garson olarak çalıştırılmak üzere dışarıdan değişik aracı firmalardan (ekstra personel olarak adlandırılan) işçi temin edilmesi yoluna gidildiği ancak, kendilerine elektronik ortamda veya bizzat başvuran kişilere yukarıda açıklanan şekilde çeşitli otellerde (veya restoranlarda) iş bulmak suretiyle iş ve işçi bulmaya izinsiz olarak aracılık eden gerçek ve tüzel kişi firmaların 4857 sayılı Yasanın 90 ncı maddesine aykırı davrandığı tespit edilmiştir.

2.3.1.2 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasaya Göre İhlallerin Dağılımı

Ülkemizde yabancıların çalışabilmesi için birtakım prosedürlerin yerine getirilmesi gerektiğinden, yapılan denetimler kapsamında bu husus da değerlendirilmiştir. Bunun bir sonucu olarak elde edilen veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Yabancı çalıştıran işyeri sayısı	Yabancı uyruklu (izinli)	Yabancı uyruklu (izinsiz)
30	172	3

Tablo 2.4 Yabancı Uyruklu Çalışanlar

Tablo da gösterildiği üzere işyerlerinde (alt işverenler de dahil) 172 yabancı uyrukunun çalışma izni- nin bulunduğu, 3 yabancı uyrukunun ise çalışma izninin bulunmadığı tespit edilmiştir.

2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi: Programlı teftişin birinci aşamasında 18 işyerinde 235 işçiyi kapsayan muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespit edilmiştir. Teftişin birinci aşamasında iş- verenlere yapılan bildirimlerde bahsi geçen aykırılıkların giderilmesi istenmiştir. Teftişin ikinci aşama- sında 16 muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sonlandırılarak işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi kabul edilmesi ile bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanmıştır. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini sonlandırılmayan 2 işyeriyle ilgili olarak "Muvazaalı İşlemin Tespitine İlişkin Rapor" yazılmış olup, idari (ve olası yargısal) süreç devam etmektedir.

Eşit Davranma İlkesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 3 işyerinde 119 işçiye eşit davranma ilkesine aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır.

İş Sözleşmesi Türleri, Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Yükümlülüğü: Programlı teftişin birin- ci aşamasında 97 işyerinde 4541 işçi hakkında iş sözleşme türlerine ilişkin olarak yasanın öngördüğü asgari koşulların yerine getirilmediği ve çalışma koşullarına ilişkin belgenin verilmemesi tespit edil- miştir. Teftişin ikinci aşamasında 3 işyerinde 67 işçiyi kapsayan aykırılıklar hariç diğerleri giderilmiştir.

Çağrı Üzerine Çalışma: Programlı teftişte 7 işyerinde 162 işçi ile ilgili çağrı üzerine çalışma sözleş- mesinin yazılı yapılmadığı ve işçilere çağrıyı en az dört gün önceden yapmak yükümlülüğüne aykırı davranıldığı tespit edilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında bu aykırılıkların tamamı giderilmiştir.

Çalışma Belgesi: Programlı teftişte 58 işyerinde 709 işçiye çalışma belgesi verilmemesi tespit edil- miştir. Teftişin ikinci aşamasında 52 işyerinin noksanlıkları giderildiği görülmüş ve noksanlıkları gider- meyen 6 işyeri hakkında idari yaptırım uygulanmıştır.



CSGB

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

Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü: Programlı teftişin birinci aşamasında 32 işyerinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 31 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Ayrıca aykırılığı gidermeyen bir işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 63 işyerinde ücretin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 12 işyeri hariç bu aykırılıklar giderilmiştir. 12 işyeriyle ilgili de idari yaptırım uygulanmıştır.

Ücret Hesap Pusulası: Teftişin birinci aşamasında 67 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 62 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Ayrıca 5 işyeri hakkında da idari yaptırım uygulanmıştır.

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 263 işyerinde 'fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve ücreti' yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş, teftişin ikinci aşamasında 253 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 10 işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Programlı teftişin birinci aşamasında 137 işyerinde Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışma ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında 125 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 12 işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır.

Hafta Tatili ve Ücreti: Programlı teftişin birinci aşamasında 46 işyerinde hafta tatili ve ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında işyerlerinin tamamında iyileştirme sağlanmıştır.

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Programlı teftişin birinci aşamasında 223 işyerinde yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında 210 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 13 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Programlı teftişin birinci aşamasında 118 işyerinde çalışma süreleri ve düzenlenmesi hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 86 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 32 işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır.

Postalar Halinde Çalışma: Programlı teftişin birinci aşamasında 64 işyerinde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 57 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. 7 işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı: Programlı teftişin birinci aşamasında 23 işyerinde çocuk ve genç işçilerin (stajyerler dahil) çalışması hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşaması sonrasında işyerlerinin tamamında iyileştirme sağlanmıştır.

Analık Halinde Çalışma: Programlı teftişin birinci aşamasında bir işyerinde analık halinde çalışma hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında aykırılık giderilmiştir.

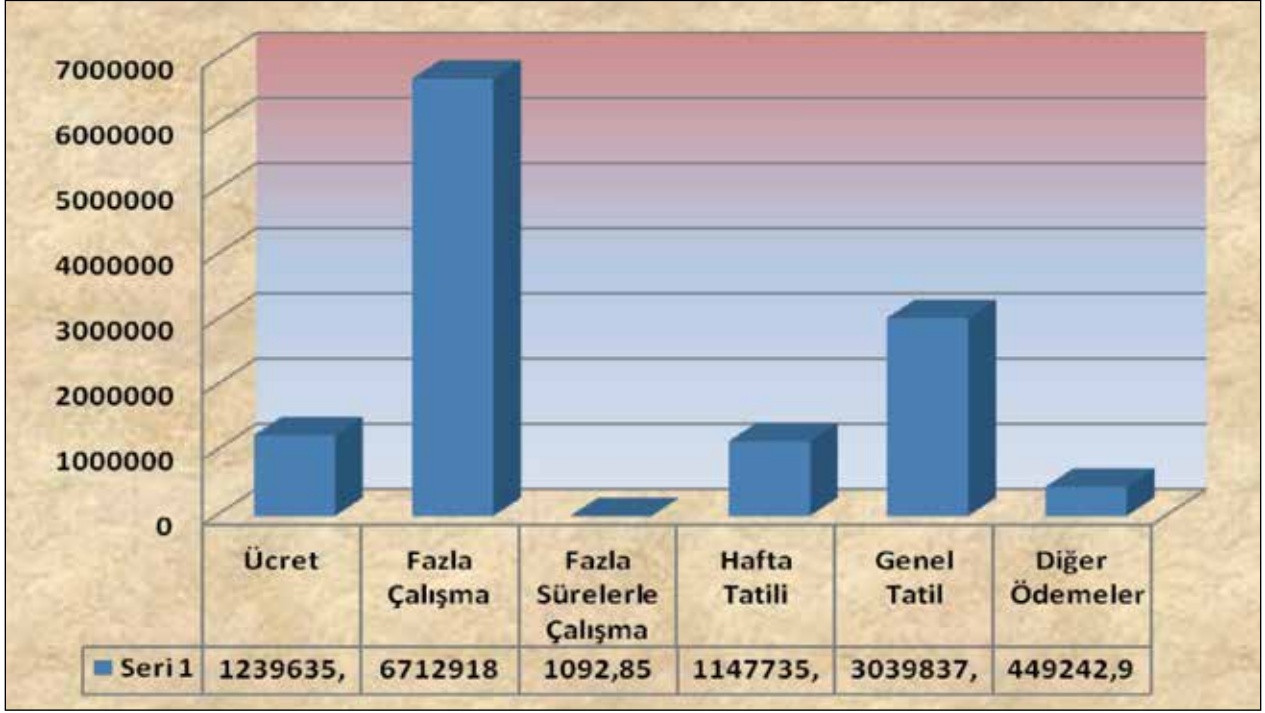
İşçi Özlük Dosyası: Programlı teftişin birinci aşamasında 13 işyerinde işçi özlük dosyası hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında 12 işyerinde iyileştirme sağlanmıştır. Bir işyerine de idari yaptırım uygulanmıştır.

İş ve İşçi Bulmaya Aracılık: Programlı teftişin birinci aşamasında 14 işyerinde iş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, bu işyerleri hakkında idari yaptırım uygulanmıştır.

2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

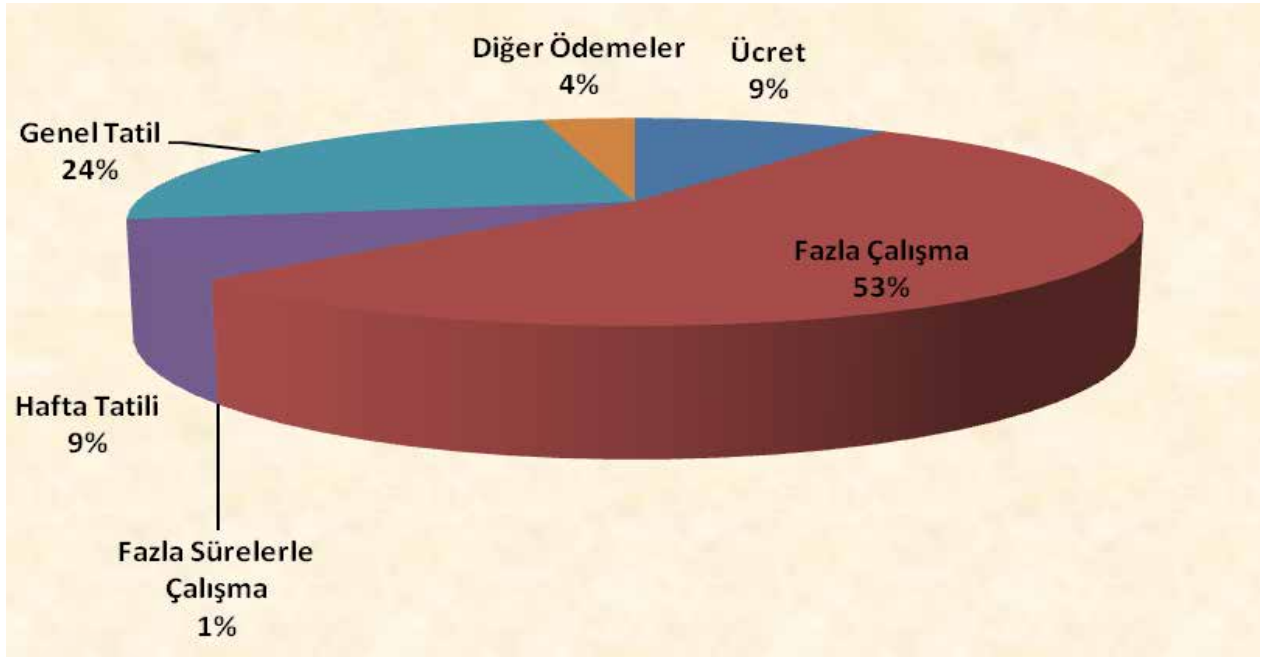
Ödemenin Türü	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
Ücret	101	3.635	1.239.635,72
Fazla çalışma	141	7.247	6.712.917,97
Fazla sürelerle çalışma	2	9	1.092,85
Hafta tatili	45	2.251	1.147.735,08
Genel tatil	159	6.794	3.039.837,52
Diğer Ödemeler	5	131	449.242,93
Toplam	453	20.067	12.590.462,07

Tablo 2.5 İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler



Şekil 2.14 İşçilere Yapılan İyileştirmelerin Sayısal Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde (alt işverenler dahil) toplam 20.067 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günü ücreti ve diğer alacakları karşılığı brüt 12.590.462,07-TL ödeme yapılması sağlanmıştır. Yapılan ödemeler yukarıdaki tabloda, oransal dağılım ise aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

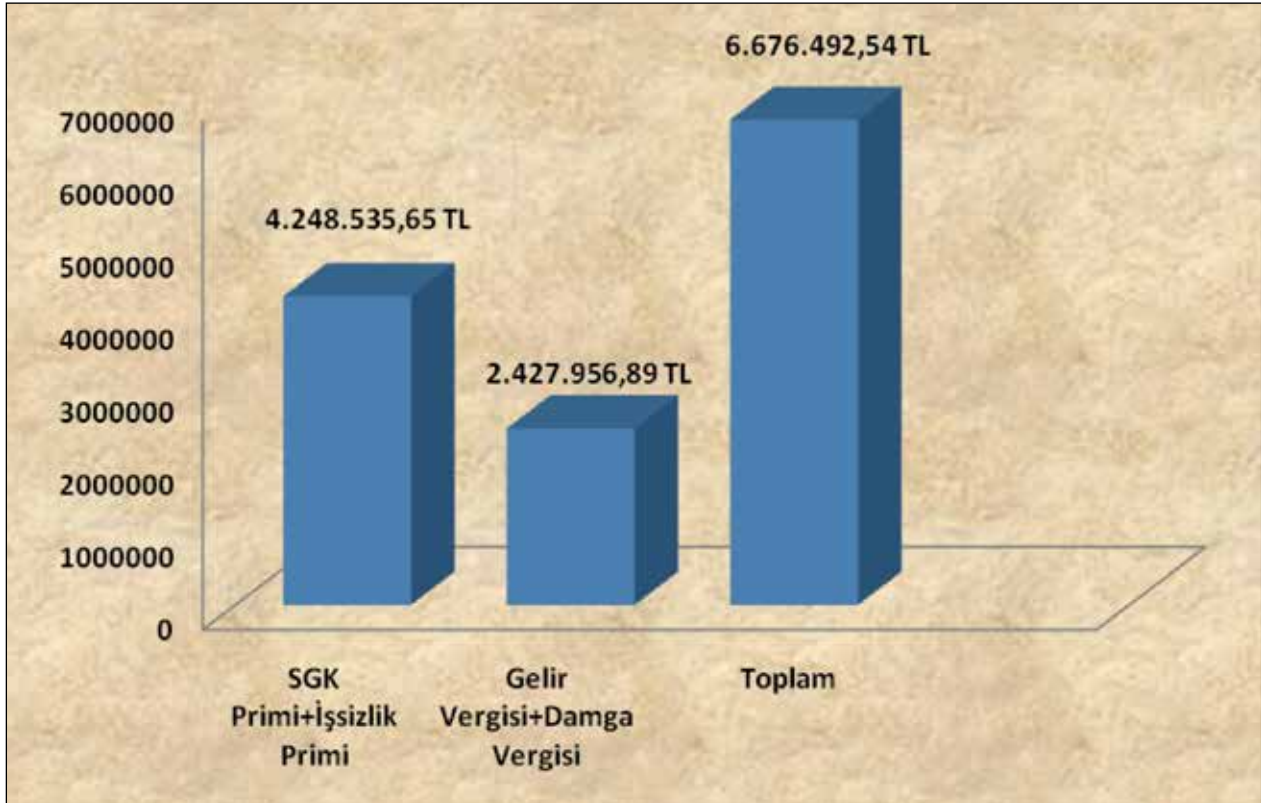


Şekil 2.15 İşçilere Yapılan Ödemelerin Yüzdesele Dağılımı

2.3.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
258	13.241	SGK Primi + İşsizlik Primi	4.248.535,65
258	13.241	Gelir Vergisi + Damga Vergisi	2.427.956,89
Toplam			6.676.492,54

Tablo 2.6 Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Şekil 2.16 Kamusal Ödemelerin Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde (alt işverenler dahil) toplam 20.067 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günü ücreti ve diğer alacakları karşılığı yapılan ödemelerden 2.427.956,89-TL gelir vergisi ve damga vergisi ile 4.248.535,65-TL sigorta primi ve işsizlik sigortası primi olmak üzere toplam 6.676.492,54-TL kamu geliri sağlanmıştır.



2.3.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi kapsamında yapılan teftişler sürecinde toplam 60 işyerinde 839 işçinin sigortalılığı ve ilave istihdamı sağlanmıştır.

2.3.2.4. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Teftişi yapılan 31 işyerinde çalışan 2.528 işçiden 1.568'inin ücretleri ile aynı pozisyonda çalışan emsal işçilerin ücretlerinde fark tespit edilmiş; 1.568 işçinin ücretleri emsal ücretler seviyesine çıkarılarak 1.468.353,80-TL iyileştirme sağlanmıştır.

Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler				
İşyeri Sayısı	İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Fark Tespit Edilen İşçi Sayısı	İyileştirme Sağlanan İşçi Sayısı	İyileştirme Miktarı TL/NET
31	2.528	1.568	1.568	1.468.353,80

Tablo 2.7 Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Tespiti yapılmış ve işverene tebliğ edilmiş olmasına rağmen 11 işyerinde 253 işçinin toplam 296.328,14-TL ödenmeyen işçi alacakları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. İşçi alacaklarını ödemeyen işverenler hakkında idari yaptırım uygulanmış ve ilgili kurumlara ihbarlarda bulunulmuş, işçilere de alacaklarının tahsili için gerekli bildirimler yapılmıştır.

Ödenmeyen İşçi Alacakları	İşyeri	İşçi	Tutar (TL/Brüt)
Fazla Çalışma Ücreti	9	196	283.473,77
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	2	57	12.854,37
TOPLAM	11	253	296.328,14

Tablo 2.8 Ödenmeyen İşçi Alacakları

2.3.3.2. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Muvazaalı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi: Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini sonlandırmayan 2 işyeriyle ilgili olarak "Muvazaalı İşlemin Tespitine İlişkin Rapor" yazılmış olup, idari (ve olası yargısal) süreç devam etmektedir.

İş Sözleşmesi Türlerine Aykırılık: Bu yükümlülüğe uymayan 3 işveren hakkında 67 işçi için idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Çalışma Belgesini Vermemek: Bu yükümlülüğe uymayan 6 işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü: Bu yükümlülüğe uymayarak 15 engelli işçiyi istihdam etmeyen bir işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Ücret ve Ücretin Ödenmesi: İş Yasasındaki ücretin ödenmesine ve düzenlenmesine uymayan 12 işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Ücret Hesap Pusulası: Her ücret ödemesinde işçilerine ücret hesabını gösteren ücret hesap pusulasını vermeyen 5 işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma ve Ücreti: Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen 10 işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışması: Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçilerini çalıştırılmasına rağmen bu günlere ait ücretlerini ödememekte ısrar eden 12 işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık: Yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin olarak aykırılığı gidermeyen işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Çalışma Süreleri ve Düzenlenmesi: Denetimi yapılan işyerlerinin 32'si çalışma sürelerine ilişkin aykırılığı gidermediği için idari para cezası uygulanması istenmiştir.

Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık: Denetimi yapılan işyerlerinin 7'sinde postalar halinde çalışma hükümlerine ilişkin aykırılığı gidermediği için idari para cezası uygulanması istenmiştir.



Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışması ve Çalışma Yasağı: Denetimi yapılan işyerlerinde çocuk ve genç işçilerin çalıştırma yasağı hükümlerine uymayan 2 işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

İşçi Özlük Dosyası: Bu yükümlülüğe uymayan bir işveren hakkında idari yaptırım uygulanmıştır.

İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Hükümlerine Aykırılık: Otel işyerlerindeki seminer, konferans, firma toplantıları, düğün gibi çeşitli organizasyonların gerçekleştirildiği dönemlerde, bu organizasyonlardaki servis hizmetlerinin yerine getirilmesinde sabit (veya sürekli) personel kadrosunun yetersiz kaldığı ve bu bağlamda ilave işçiye ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, bu organizasyonlar kapsamındaki servis hizmetlerinde genellikle garson olarak çalıştırılmak üzere dışarıdan değişik aracı firmalardan (ekstra personel olarak adlandırılan) işçi temin edilmesi yoluna gidildiği; ancak kendilerine elektronik ortamda veya bizzat başvuran kişilere yukarıda açıklanan şekilde çeşitli otellerde (veya restoranlarda) iş bulmak suretiyle iş ve işçi bulmaya izinsiz olarak aracılık eden gerçek ve tüzel kişi firmalar hakkında 4857 sayılı İş Yasasının 90. maddesine aykırılıktan, anılan Yasanın 106 ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasasının 20. maddesinin (h) bendi gereği idari para cezası uygulanması istenmiştir.

2.3.3.3. İdari Para Cezaları

2.3.3.3.1. 4857 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Programlı teftişlerde mevzuata aykırılık ve noksanlık tespit edilen işyerlerine, işverenliklerin talebi ve Müfettişliğimizce bu talebin uygun görülmesi üzerine, aykırılık ve noksanlıkların giderilmesi için önel verilerek teftişlere ara verilmiştir. Verilen süre sonunda gerçekleştirilen teftişin ikinci aşamasında; teftişin ilk aşamasında tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıklardan giderilenler ve giderilmeyenler tespit edilmiş ayrıca, teftişin birinci aşaması ile ikinci aşaması arasındaki sürede mevzuata aykırılık ve noksanlık olup olmadığı incelenmiştir.

Programlı teftişler kapsamında yukarıda belirtildiği şekilde iki aşamalı olarak tamamlanan bazı işyeri işveren/işveren vekilleri hakkında, mevzuata ilişkin aykırılıkların devam etmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Yasası uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.

Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi kapsamında karşılaşılan ihlal maddeleri ve uygulanan idari para cezaları aşağıda tabloda gösterilmiştir.

Dayanak Madde	Ceza Maddesi	Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	3	67	9.702-TL
28	99/c	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek	6	34	4.012-TL
30	101	Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak	1	15	27.348-TL
32	102/a	Ücrete ilişkin yasal düzenlemelere aykırılık	6	570	204.039-TL
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5	70	2.425-TL
41	102/c	Fazla çalışma hükümlerine aykırılık	8	186	48.540-TL
44,47	102/a	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	12	408	101.816-TL
53	103	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	1	1	237-TL
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	6	33	7.821-TL
59	103	Hakedilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretini ödememek	5	39	9.243-TL
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	1	7	1.659-TL
63	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	18	78	36.204-TL
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak	14	247	16.809-TL
75	104	İşçi özlük dosyası düzenlememek	1	3	1.293-TL
76	104	Yönetmelik hükümlerine uymamak	7	11	9.048-TL
90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	14	955	205.114-TL
TOPLAM					687.896-TL

Tablo 2.9 4857 sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları



2.3.3.3.2 4817 Sayılı Yasaya Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda yürütülen programlı teftişi kapsamında, 3 yabancı uyruklu işçiyi çalışma izni olmaksızın çalıştıran işveren, 4817 sayılı Yasanın 4 üncü maddesine muhalefet ettiğinden, aynı Yasanın 21 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.

Dayanak Madde	Ceza Maddesi	Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
4	21	İzin alma yükümlülüğüne uymamak	2	3	21.975-TL
TOPLAM					21.975-TL

Tablo 2.10 4817 Sayılı Yasaya Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

2.3.3.4. Suç Duyurusu ve İhbarlar

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda yapılan teftişlerde, mevzuata aykırı davranışında ısrar eden işverenlere idari para cezası uygulanmış ve konunun tarafı kurum ve kuruluşlara durumla ilgili olarak suç duyurusu ve ihbarlarda bulunulmuştur. Tapılan suç duyurusu ve ihbarların dağılımı aşağıda tabloda gösterildiği gibidir.

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	Yapılan İşlem					
				İhbarlar					
				S.G.K		Maliye		Diğer	
				İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi	İşyeri	İşçi
1	5510	8	Sigortasız işçi çalıştırma	3	23	1	9	-	-
2	5510	11	İşverenin alt işveren olarak bildirilmemesi						
3	5510	80	Tahakkuku yapılmayan veya eksik yapılan fazla çalışma ve genel tatil ücretleri	3	69	1	43	-	-
4	5510	80	Fiili ücret ile kaydi ücret arasındaki fark						

5	5237	117	Ödenen genel tatil ve fazla çalışma ücretlerinin geri istenmesi	-	-	-	-	1	19*
6	5237	206-207	Özel belgede sahtecilik ve resmi belgenin düzenlenmesinde yalan beyan suçu						
7	4817	21	İzinsiz yabancı uyruklu çalıştırmak						
8	3308	12	Stajyerlerin eğitim ve öğretim çalışmalarının usta öğretici nezaretinde yapılmaması	-	-	-	-	1	7**
TOPLAM				6	92	2	52	2	26

Tablo 2.11 Suç duyurusu ve ihbarlar

(*) Cumhuriyet Savcılığı
(**) Milli Eğitim Bakanlığı

3.BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

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

3. BÖLÜM : TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

Konaklama ve eğlence işleri programlı teftişi uygulama safhasında teftiş bilincini oluşturmak, işveren ve işçiler ile sosyal tarafları bilinçlendirmek amacıyla ziyaretler, tanıtım ve farkındalık toplantıları ile eğitim toplantıları ve seminerler yapılmış, ayrıca Denizli Turistik Otelciler ve İşletmeciler Derneği ile yapılan protokole dayalı olarak "Soru ve Cevaplarla İşçilerin Hakları" kitabı basım ve dağıtım yapılmıştır.

3.1. Eğitim Faaliyetleri

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



Resim 3.1 İzmir Eğitim ve Bilgilendirme Toplantısı

Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi kapsamında, 4857 sayılı İş Yasası ve uygulaması ile ilgili olarak 74 işyerinde 1.031 erkek ve 161 kadın işçi olmak üzere 1.192 işçiye toplam 161 saat eğitim seminerleri düzenlenmiştir.



Yine, Ankara, Denizli, Eskişehir, İstanbul, Kayseri, Kocaeli, Konya, Muğla ve Nevşehir illerinde İş Teftişi-nin yeni yaklaşımı, 4857 sayılı Yasa ve uygulaması ile konaklama ve eğlence işleri işkolundaki riskler hakkında işveren ve işveren vekillerine yönelik eğitim seminerleri düzenlenmiştir.

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişinin uygulanması, işverenler ve sosyal taraflar ile kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlamak ve iş teftişi sisteminin tanıtımına katkıda bulunmak amacıyla değişik tarihlerde bilgilendirme, tanıtım ve duyarlılaştırma toplantıları yapılmıştır. Söz konusu toplantılar aşağıda tabloda gösterilmiştir:

İşbirliği Yapılan Kurumun Adı	Toplantının Yapıldığı Yer / Tarih
Türkiye Otelciler Federasyonu (TUROFED), Türk-İş, Hak-İş, Tisk, Ankara Ticaret Odası (ATO), Ankara Sanayi Odası (ASO) ve İlgili Meslek Kuruluşları	Ankara / Mart 2013
Kültür Turizm İl Müdürlüğü, KAYTİD, Kayseri Sanayi Odası, Kayseri Ticaret Odası	Kayseri-Nevşehir/Mart 2013
Kocaeli Valiliği, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve konaklama sektörü işyerleri temsilcileri	Kocaeli / Nisan 2013
ANKARA Türkiye Otelciler Federasyonu (TUROFED), Anadolu Turizm İşletmecileri Derneği ve Turizm İşletme temsilcileri	Ankara /Mayıs 2013
Kocaeli Valiliği, Kayseri Valiliği, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kayseri ve Kocaeli Kültür Turizm İl Müdürlüğü, KAYTİD, Kayseri Sanayi Odası, Kayseri Ticaret Odası, Kocaeli Sanayi Odası, Kocaeli Ticaret Odası,	Kayseri-Kocaeli / Haziran 2013
Ankara, Eskişehir ve Konya Valiliği, İlgili İl Müdürlükleri ve mesleki kuruluşlar	Ankara-Eskişehir-Konya/Temmuz-Eylül 2013
Turizm Endüstrisi İşverenleri Sendikası (TEİS), İlgili işveren temsilcileri	İstanbul / Şubat 2013
Turizm Otelciler ve Yatırımcılar Birliği (TUROB)	İstanbul / Nisan 2013



Konaklama sektörü insan kaynakları müdürleri ile Okan Üniversitesi öğretim üyesi	İstanbul / Kasım 2013
Denizli Valiliği, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü	Denizli / Şubat 2013
Akköy ve Sarayköy Kaymakamlıkları, Pamukkale Belediye Başkanlığı, Turistik Oteller İşverenleri	Denizli / Mart 2013
Denizli Turistik Otelciler ve İşletmeciler Derneği (DENTUROD)	Denizli / Mart 2013
Denizli Turistik Otelciler ve İşletmeciler Derneği (DENTUROD)	Denizli / Mayıs 2013
Ortaca Kaymakamlığı, Dalyan Belediye Başkanlığı, Dalyan Beldesi Otel İşveren Temsilcileri	Muğla-Ortaca- Dalyan /Haziran 2013
Güney Ege Turistik Otelciler ve Yatırımcılar Birliği (GETOB)	Muğla-Sarıgerme / Haziran 2013

Tablo 3.1 Kurum ve Kuruluşlar İle Bilgilendirme, Tanıtım ve Duyarlılaştırma Toplantıları

3.3 Basın-Yayın Organları ile İşbirliği

Kamuoyu duyarlılığı yaratma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, sektörün çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını taraflarla paylaşma amacıyla basın-yayın organları, sosyal medya işbirliği ile bu doğrultuda aşağıdaki haberler yayımlanmıştır.

Tarih	Haberin Yayınlandığı Gazete / TV / Dergi Adı	Haberin Başlığı
21.03.2013	Kayseri Haberler.com	Turizm işletmelerinde çalışma hayatı masaya yatırıldı.
21.03.2013	İhlas Haber Ajansı (İHA)	Turizm işletmelerinde çalışma hayatı masaya yatırıldı.
21.03.2013	Haberler.com	Turizm işletmelerinde çalışma hayatı masaya yatırıldı.
21.03.2013	Kayseri Gün Haber	Turizm işletmelerinde çalışma hayatı masaya yatırıldı.

21.03.2013	Kayseri Güneş Gazetesi	Turizm işletmelerinde çalışma hayatı masaya yatırıldı.
11.06.2013	Kayseri Sanayi Odası Web Sitesi	Çalışma hayatında işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliğinde yeni yaklaşımlar.
11.06.2013	Kayseri Ticaret Odası Web Sitesi	Çalışma hayatında işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliğinde yeni yaklaşımlar.
26.03.2013	Aktifhaber.com	Denetimlere hazırlıklı olun.
26.03.2013	Aydindenge.com	Denizli'de turistik tesisler denetlenecek
27.03.2013	Deha20 Gazetesi	Turizme sıkı denetim
27.03.2013	Hizmet Gazetesi	Turizmcilere denetim uyarısı
27.03.2013	Horoz Gazetesi	Turizmciler sıkılacak
27.03.2013	Kulvar Gazetesi	Hazırlıklı olun
27.03.2013	Meydan Gazetesi	Turizmde denetim uyarısı
28.03.2013	Haberci Gazetesi	Pamukkale'ye sıkı denetim geliyor
28.03.2013	Anayurt Gazetesi	Turizmcilere denetim uyarısı
28.03.2013	Yeni Asır Gazetesi	Denizli turizmcilerine sıkı denetim

Tablo 3.2 Basın ve Yayın Organlarındaki Haberler

TURİZM İŞLETMELERİNDE ÇALIŞMA HAYATI MASAYA YATIRILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Müfettişleri ve İl Kültür Ve Turizm Müdürlüğü tarafından yapılan toplantıda turizm işletmelerindeki çalışma hayatı masaya yatırıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yürüttüğü 18 Numaralı İş Kolu konaklama ve eğlence işyerlerinde programlı teftiş tanıtım toplantısı yapıldı.

Toplantıya Baş Müfettiş ve Proje Koordinatörü Ramazan Güçlü, Baş Müfettiş ve Koordinatör Yardımcısı Osman Bulut, Baş Müfettişler Müdürü Demiral, Hakla Güngör Gürbüz, Şevket Ünsal, Mehmet Avcı, Saffet Özgüven ve yardımcı müfettişler katıldı. İHA



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Odamız işbirliğinde 11 Haziran 2013 tarihinde "Çalışma Hayatında İşin Yürütümü İle İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişinde Yeni Yaklaşımlar" konulu toplantı düzenlendi.

Odamız konferans salonunda düzenlenen toplantının açılış konuşmasını yapmak üzere ilk olarak kürsüye gelen İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı Erol Güner, iş teftişinde başarı sağlamak

için tarafların katkı sağlaması gerektiğini belirterek, "Kayseri bizim için çok önemli bir il. İş teftişinin görevi çalışma mevzuatının uygulanıp uygulanmadığının denetlemektir. Bunu iş müfettişleri yapıyor. Tabii iş teftişinde yeni yaklaşımlar uygulanıyor. Bunlar nedir? Bilgilendirme, bilinçlendirme, eğitime önem verme ve sonuçta teftiştten edinilen bilgileri yerine getirmek. İş teftişinde başarı sağlamak için tarafların katkı sağlaması gerekiyor" diye konuştu.

Daha sonra kürsüye gelen Kayseri Sanayi Odası Yönetim Kurulu başkan Yardımcısı Ali Oğuzönder, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin ekonomik büyümemiz açısından çok önemli olduğunu belirterek, "Çalışanlarımızı geliştirmek verimliliğin ve kalitenin artmasını sağlar. Bununla birlikte sanayicileri zor durumda bırakan kayıt dışının önlenmesi, istihdama katkı sağlayan işverenlerin korunması içinde çalışma hayatımızın izlenmesi ve denetlenmesini gerekli kılmaktadır" dedi.



Çalışma hayatında barışın sağlanması ile işgücü piyasasının kalitesinin de iyileştiğine dikkat çeken Başkan Yardımcımız Oğuzönder, bu noktada teftiş yapan müfettişlere önemli görevler düştüğünü, çalışanın hakkını koruyan iş teftişçilerinin aynı zamanda, istihdamın artmasını temel alan stratejiler içermesini de gerekli bulduklarını söyledi.



Kayseri Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı İlhan Miraboğlu ise, "Özellikle birkaç asırdır, önce tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmiş, daha sonra yüksek teknolojinin gelişimi ve etkisiyle mal ve hizmet üretiminde büyük bir değişim sürecine girilmiştir. Ancak bu yüksek teknolojiye rağmen, insan ve iş gücü unsuru belki şekil nitelik geliştirmiş fakat önemli bir üretim faktörü ve maliyeti olmaya devam etmiştir. Hal böyleyken iş sağlığı ve güvenliği önemli olmaya devam edecektir" şeklinde konuştu.

Açılış konuşmalarının ardından uzmanlar tarafından "Çalışma Hayatında İşin Yürütümü İle İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişinde Yeni Yaklaşımlar" konulu sunumlar yapıldı. Soru –cevap kısmının ardından toplantı sona erdi.

Resim 3.2- Kayseri Sanayi Odası Başkanlığı Ve Ticaret Odası Web Sayfası



CSGB

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

MEYDAN HABERCİLİKTE 39.yıl

25 KR GÜNLÜK SİYASİ GAZETE

27 MART 2013 ÇARŞAMBA www.denizlimeydan.com

Turizmde 'Denetim' uyarısı

Vali Abdülkadir Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, bakanlık müfettişleri ve sektör temsilcilerinin katıldığı toplantıda, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi.



Denizli Turizm Otel ve İşletmeler Demiryolları (DEİT-TRİOD) ve sektöründe Kurumları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili olarak, Vali Abdülkadir Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, bakanlık müfettişleri ve sektör temsilcilerinin katıldığı toplantıda, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan turizmde denetim ve teftişler başladı. Toplantıda, Bakanlıkça hazırlanan ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş

Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi. SAYFA 5'TE



Muğla'ya proje ofisi açıldı

Denizli Ticaret Odası, Ege Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Merkezi, Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO) ve Ege Bölgesi Yatırım ve Yatırım Merkezi Projesi'nin proje ofisi Muğla'da açıldı. Ömer

Ömer Sarı ve Teknoloji Merkezi (EBTEM), Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO) ve Ege Bölgesi Yatırım ve Yatırım Merkezi Projesi'nin proje ofisi Muğla'da açıldı. Ömer

5 MEYDAN GÜNDEM HABERİ 27 MART 2013 ÇARŞAMBA

Turizmde 'DENETİM' uyarısı

Denizli'deki turizm sektörü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yakın takibe alındı.

Denizli Turizm Otel ve İşletmeler Demiryolları (DEİT-TRİOD) ve sektöründe Kurumları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili olarak, Vali Abdülkadir Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, bakanlık müfettişleri ve sektör temsilcilerinin katıldığı toplantıda, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan turizmde denetim ve teftişler başladı. Toplantıda, Bakanlıkça hazırlanan ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş

Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi. SAYFA 5'TE

MUTLU İNŞAN, MODERN İNŞALARDAN ÖNEMLİ

Denizli Turizm Otel ve İşletmeler Demiryolları (DEİT-TRİOD) ve sektöründe Kurumları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili olarak, Vali Abdülkadir Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, bakanlık müfettişleri ve sektör temsilcilerinin katıldığı toplantıda, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan turizmde denetim ve teftişler başladı. Toplantıda, Bakanlıkça hazırlanan ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş

Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacak" mesajı verildi. SAYFA 5'TE




Resim 3.3 Meydan Gazetesi 27.03.2013

TURİZM SEKTÖRÜNE BÜYÜK GÖZALTI

■ Denizli'deki turizm ve konaklama sektörü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yakın takibe alındı.

Denizli Valisi Abdülkadir Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, DENTUROD Başkanı Şeref Karakan, Bakanlık Müfettişleri ve sektör temsilcilerinin katıldığı toplantıda "Tüm otel ve motellerin hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacaktır" mesajı verildi.

Denizli Turistik Otel ve İşletmeciler Derneği'nin (DENTUROD) evsahipliğinde Karahayıt Colosae Otel'de, "Konaklama sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal

tarafının bilgilendirilmesi" korulu toplantısı yapıldı. Denizli Valisi Abdülkadir Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, DENTUROD Başkanı Şeref Karakan, Bakanlık Müfettişleri ve sektör temsilcilerinin katıldığı toplantıda "Tüm otel ve moteller hazırlıklı olsun, sıkı denetim yapılacaktır" mesajı verildi.

Colosae Otel'de yapılan toplantının ardından sahadaki tesislerde de incelemeler ve teftişler başladı. Toplantının açılışında konuşan Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt "Temel amaç, çalışanların korunmasıdır. Ücretlerin zamanında ödemesi, haftalık tatillerin düzenli yapılması çok önemli. Kömür işletmecileri, memur ocaklarında risk fazla. Denizli'de bu sektörlerdeki denetimler devam ediyor. Mayıs ayından itibaren dokunulmazlık sektörü denetimlere başlandı. Ek-sikillerinin tamamlanması istendi. Konaklama sektörü için denetimler çok önemli. Sosyal taraflar için çok önem arz ediyor. Çalışma koşullarının daha da iyileştirilmesi gerekiyor. Denetimler bugün başladı, sonuçlar aralık ayında açıklanacak. Denizli'de 16 bin yatak kapasitesine sahip 100'ün üzerindeki tesis 3 binin üzerinde insan çalışıyor. Sektör her geçen gün büyüyor. Teftişler sektörün geleceği açısından oldukça önemli" di-

Sektörde 3 bin kişi çalışıyor

DENTUROD Başkanı Şeref Karakan, teftişler öncesi tüm üyelere haber verildiğini ve bilgilendirildiğini belirterek "Bu teftişler 2010 yılından itibaren Türkiye genelinde yapılıyor. Teftişler öncesi üyelere haber verildi,



bilgilendirilme yapıldı. Eksikliklerinin tamamlanması istendi. Konaklama sektörü için denetimler çok önemli. Sosyal taraflar için çok önem arz ediyor. Çalışma koşullarının daha da iyileştirilmesi gerekiyor.

Denetimler bugün başladı, sonuçlar aralık ayında açıklanacak. Denizli'de 16 bin yatak kapasitesine sahip 100'ün üzerindeki tesis 3 binin üzerinde insan çalışıyor. Sektör her geçen gün büyüyor. Teftişler sektörün geleceği açısından oldukça önemli" di-

ye konuştu.

Mutlu insan çalıştırmak önemli

Denizli Valisi Abdülkadir Demir, teftiş ve denetiminin değişik bir süreçle yapıldığını belirtti. "Mülkiye basını/etütü olarak ben de 4 yıl görev yaptım. Kamuramı alışık olmadığım yeni bir sistem uygulanıyor. Teftiş habesli ve bilgilendirilmeli yapılıyor. Yapılan çalışmaların iyileştirilmeye yönelik. Rehberliğe ve var olan eksikler

gökermeye yönelik bir çalışma. Geçen yıl inşaat sektöründe ve madencilik sektöründe Denizli'de denetimler yapıldı. Heyet tüm sahadaki denetim yaptı. Tüm detaylar üzerinde duruluyor. Turizm, Denizli'nin ana sektörlerinden biri. Pamukkale, antik kentler, turizm potansiyeli her geçen gün gelişiyor. 19 antik kentin başını kaldırıyor. Denizli'de, 700 tescilli kültür ve tabiat varlığı var. Karahayıt ve bölgesi başta olmak üzere yeni yatırımlar yapılacak. Ne kadar te-

sis yaparsak yapılan sonuçta insan çalıştırmak. Turizm sektörü, emek ve insan yoğunluğu olan sektörlerden birisi. Hizmetin kaliteli olması, çalışan insanların mutluluğu ve verimi için çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerekiyor. Mutlu insan çalıştırmak, modern beceriler yapmaktan daha önemlidir. En küçük aksaklıklar, çok güzel yapılan binaları anlamsız hale getirebilir" dedi. Sunumlarını ardından, bakanlık müfettişleri denetimlere başladı.

futbolun seyir defteri

DENİZLİ'DE FUTBOL İLÇELERE

1. Amatör 10'er lig karşılaşmaları tamamlandı. Lig mücadelesi sonunda 9 takım play of mücadelesi yapacak. Bu 9 takımdan Akkorakspor ve Sirtinköyspor belediye desteği alınmayacak. Kalan 7 ka-

Resim 3.4 Denizli Gazetesi 27.03.2013



TURİSTİK TESİSLER DENETLENECEK

Toplantıda, Vali Abdülkadir Demir, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş İzmir Grup Başkanı Hasan Hüseyin Kurt, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Baş Müfettişi Süleyman Özman, Denizli Turistik Oteller ve İşletmeciler Derneği (DENTUROD) Başkanı Şeref Karakan ile davetliler katıldı.

Toplantıda konuşan Vali Abdülkadir Demir, "Çok değişik bir sistemle teftiş ve denetlemlerin yapıldığını söyleyerek, "Bende yaklaşık 4 yıl İşçileri Bakanlığında İş Müfettişi olarak görev yaptım. Bu sistem çok işler olmuştur bir sistem. Teftiş haberi ve ayrıca bilgiler demek. Az önce Grup Başkanının da

ifade ettiği gibi sizlerle tamamen birlikte yaptığımız çalışmalar iyileştirmeye yönelik. Bu amaçla düşünülen bir sistem. Daha çok referansta yönelik, var olan eksiklikleri gidermeye yönelik bir denetim. Geçen yıl Denizlilerde özellikle inşaat sektörümüzde ve madencilik sektöründe bu denetimler yapıldı. Bu yılda yine pek çok sektörde bu denetimler hepten birlikte gelerek ilimizde bütün zamanı değerlendirerek uzun bir süreç içerisinde tamamlanmayı gören sistem dahilinde bir denetim yapılacaktır."

Turizm sektörünün Denizli'nin var olduğundan beri ana sektörlerinden bi-

limi olmasına dikkat çeken Vali Demir, "Öncelikle UNESCO miras listesinde olan Pamukkale ve onun etrafında oluşan yapılar daha sonra antik kentler ve ilimizin her yöresinde farklı özelliklere sahip olan turizm imkanlarıyla daha gelişerek ilerleyen bir sektöre. Ama bu haliyle Denizli'nin içinde olan kaynakları değerlendirilmezse, bununla yetinmesi mümkün olmayan imkanları sahip bir kent. Bildiğiniz gibi Denizli'de 19 tane antik kent var. Daha çok Pamukkale ve Hierapolis biliniyor ama kentin her tarafında 19 tane antik kent var. 5-6 mil mimariyle dahil ettiğimizde 700 civarında teselli kültür ve tabiat varlığı var" diye konuştu.

Resim 3.5 Kulvar Gazetesi 27.03.2013

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

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



4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişlerin Sonuçları

Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi, 13 ilde 28 İş Müfettişten oluşan 14 çalışma grubu tarafından yürütülmüştür. İşyeri denetimlerine başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını arttırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiştir. Anılan faaliyetlere teftiş sürecinde de devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını arttırmak amacıyla yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla işbirliği yapılmıştır.

Yapılan Programlı Teftişte;

- Görev alanında toplam 272 (alt işveren dâhil) işyerinin teftişi tamamlanmıştır.
- Teftişi yapılan işyerlerinde toplam 19.791 işçiye ulaşılmıştır. Bu işçilerin 122'si alt işveren işçisidir.
- Teftişi yapılan işyerlerinin 59'u 5 yıldızlı, 100'ü 4 yıldızlı, 52'si 3 yıldızlı ve 15'i 2 yıldızlı, 17'si özel ruhsatlı, 8'i ise belediye ruhsatlı, 3'ü tatil köyü-devre mülk olmak üzere toplam 32.172 oda ve 64.414 yatak kapasiteli otellerden oluşmaktadır. Kocaeli ve Kayseri illerinde bulunan ve kış turizmine hizmet veren oteller ile Ege Bölgesinde Kurulu bulunan otellerin büyük çoğunluğu mevsimlik olarak faaliyet göstermektedir.
- Denetimi yapılan oteller işçi sayıları bakımından; 22'sinin mikro (1-9), 111'inin küçük (10-49), 106'sinin orta (50-249) ve 15'inin büyük (250 ve üzeri) ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.
- Denetimlerde 18 işyerinde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu tespit edilmiş olup, 16 işyerinde muvazaalı ilişkiler teftiş sürecinde giderilmiş, 2 işyeri hakkında ise idari (ve olası yargısal) süreç devam etmektedir.
- İşyerlerinde istihdam edilen işçilerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde %39'unun 6 aydan az, %22'sinin 6 ay-1,5 yıl, %15'inin 1,5-3 yıl, %11'inin 3-5 yıl, %9'unun 5-10 yıl, %4'ünün de 10 yıldan fazla hizmetinin olduğu tespit edilmiştir. 1,5 yıl ve daha az hizmeti olanların % 61 oranında bulunması işyerlerindeki personel devir hızının yüksek olduğunu göstermektedir.
- İşçiler görevleri açısından değerlendirildiğinde; %19'u yiyecek-içecek, %19'u mutfak, % 20'si kat hizmetleri, %13'ü ön büro, %10'u büro hizmetleri, %7'si teknik hizmetler, %4'ü destek hizmetleri, %3'ü çevre-bahçe, %3'ü hamam-sauna ile %2'si animasyon ve eğlence bölümlerinde çalıştıkları, bu

bağlamda çalışanların büyük kısmının operasyon bölümünde istihdam edildikleri saptanmıştır.

- Ücretler bakımından konu ele alındığında; işçilerin ücretlerinin %58'inin asgari ücretin üzerinde, %42'sinin asgari ücret seviyesinde olduğu, asgari ücret üzerinde ücret alanların %54'ünün brüt ücretinin 1.021,50-1.200,00 TL aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ücretlerin %5'inin saat, %39'unun günlük ve %56'sının ise aylık ücret olarak uygulandığı anlaşılmıştır.

- Programlı teftiş kapsamında yer alan 254 otelden sadece 2'sinde toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. %04'e denk düşen bu oran sektörde sendikal örgütlülüğün çok düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 30 Temmuz 2013 tarih ve 28723 sayılı Resmi Gazetede ilan edilen '6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ'e göre 18 numaralı Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunda 772.689 işçinin çalıştığı, bu işçilerden 29.790'ının sendika üyesi olduğu belirtilmiştir.

- Programlı teftiş sonucu yapılan iyileştirmeler ;

- İşçiler açısından yapılan iyileştirmeler

Toplam 272 işyerinde (alt işverenler dahil) 19.791 işçiye brüt toplam 12.590.462,07-TL tutarında ödeme yaptırılmıştır. Bu ödemenin %53'ü fazla çalışma ücreti, %24'ü ulusal bayram ve genel tatil çalışması ücreti, %10'u ücret, %9'u hafta tatili ücreti ve %4'ü diğer kalemlerden oluşmaktadır.

- Kamusal yönden yapılan iyileştirmeler

İşçilere ücret, fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücreti, hafta tatili ücreti ve diğer ödemelerden kesinti yoluyla kamuya 4.248.535,65-TL sigorta primi ile 2.427.956,89-TL vergi geliri sağlanmıştır.

- Kayıt ve belge düzeninde sağlanan iyileştirmeler

İşyerlerinde işçilere yapılan ödemelerde ücret tahakkuklarının Vergi Usul Yasasının 238 inci maddesine uygun olarak yapılması ve her ücret ödemesinde işçilere ücret hesabını gösterir ücret hesap pusulasının düzenlenerek verilmesi, çalışma sürelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmesi, ayrıca postalar halinde çalışılarak yürütülen işlerde postaların yönetmelik hükümlerine uygun olarak düzenlenip işçilere duyurulması, çalışma süreleri ve ara dinlenmesinin işyerinde ilanı, gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmeyecek şekilde planlanması, gece çalışması yaptırılacak işçilerden sağlık raporları alınması ve işçilerin periyodik sağlık kontrollerinin yapılması, denkleştirme ve telafi çalışması ile serbest zaman kullanımının belgeye dayandırılması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların belgelendirilmesi, işçilerin kullandıkları izinlere ilişkin kayıtların tutulması, yıllık ücretli izin kurullarının



oluşturularak gerekli defter ve kayıtların tutulması, çalışma belgelerinin işçiye verilmesi, iş sözleşmelerinin usulüne uygun olarak düzenlenerek bir suretinin işçiye verilmesi aksi takdirde iki ay içerisinde çalışma şartlarını belirtir yazılı belgenin işçiye verilmesi, Ulusal Bayram ve genel tatiller ile hafta tatillerinin işçilere yasaya uygun olarak kullanılması yönünde kayıt ve belge düzenlenmesi sağlanmıştır.

- İşyerlerinde karşılaşılan mevzuata aykırılıklara bakıldığında; teftişi yapılan işyerlerinin %53'ünün Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışmaları, %46'sının çalışma süreleri, %44'ünün fazla çalışma, %38'inin iş sözleşmesi, %26'sının ücret hesap pusulası, %22'sinin çalışma belgesi, %20'sinin yıllık ücretli izin, %10'unun postalar halinde çalışma hükümlerine aykırı davrandığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Yasasına aykırı fiillerden ötürü işverenlere 687.896-TL, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Yasa uyarınca 21.975TL olmak üzere toplam 709.871- TL idari para cezası uygulanmıştır.

- Programlı teftişteki öncelikli risklere yönelik olarak yapılan iyileştirmelerde; Muvazaalı asil işveren-alt işveren ilişkisinin %89'u, ücrete ilişkin yasal yükümlülükler aykırılıkların %79'u, özürü çalıştırma yükümlülüğüne aykırılıkların %97'si, fazla çalışma hükümlerine aykırılıkların %93'ü, çalışma belgesini verme hükümlerine aykırılığın % 90'ı, ücret hesap pusulası düzenleme hükümlerine aykırılığın % 93'ü, çalışma sürelerine ilişkin yasal yükümlülükler aykırılığın %66'sı, postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılığın % 85'i, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarına ilişkin yükümlülükler aykırılıkların %88'i, yıllık ücretli izne ilişkin yükümlülükler aykırılığın %88'i, iş sözleşmesine/çalışma koşullarına ilişkin belge yükümlülüğüne aykırılığın %96'sı, işçi özlük dosyası düzenleme yükümlülüğüne aykırılığın % 92'si giderilmiştir.

Ayrıca, eşit davranma ilkesine, çağrı üzerine çalışma hükümlerine, hafta tatili kullanılmasına ilişkin yasal yükümlülükler, analık halinde çalışma hükümlerine aykırılıkların % 100'ü giderilmiştir.

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

Sektör temsilcilerinden TUROFED, TUROB, İNKAY, ALTİD, TEİS, DENTUROD yetkilileri ile işveren temsilcilerinin iş teftişi ve sektörle ilgili önerileri aşağıdadır:

4.2.1 İş Teftişi İle İlgili Öneriler

1- Konaklama sektöründe teftişi yapan müfettişlerin teftişlerde uygulama birliğinin sağlanması, farklı yorum ve kanaatlere meydan verilmemesi,

2- Haksız rekabetin önlenmesi için sektörün tamamında teftiş yapılması,

3- İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 8 inci maddesinde belirtilen çalışma ve dinlenme sürelerinin uygun araçlarla duyurulması konusunda, "uygun araç" kavramına açıklık getirilmesi, Önerilmiştir.

4.2.2 Sektörle İlgili Öneriler

1- 4857 Sayılı İş Yasası ve ilgili yönetmelikler, ağırlıklı olarak sanayiye yönelik düzenlemeyi kapsadığından turizm sektörü işverenlerinin ve işçilerinin çalışma hayatı ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap veremediği gerçeğinden hareketle, turizme veya daha genel anlamıyla "Hizmet Sektörüne" özgü bir yasal düzenleme yapılması,

2- Mevcut yasada öngörülen 50 ve üzerinde personel istihdam eden işletmelerin %3 oranında özür- lü çalıştırma yükümlülüğü, uygulamada turizm işletmeleri için sorun yaratmaktadır. Ortalama 450- 500 civarında personel istihdam eden otellerin, 15 özür- lü personel istihdam edebilmesi sektörün özü gereği mümkün görünmemektedir. Bu sebeple söz konusu işyerlerinde özür- lü çalıştırma ora- nının % 3'ün altına düşürülmesi ve bu oranda istihdamın sağlanmaması halinde çalıştırılmayan her özür- lü işçi için belirli bir miktarda prim alınıp, bu primin özür- lülerin mesleki eğitim ve rehabilitasyo- nunda kullanılabilmesi,

3- 'Mevsimlik iş sözleşmesi' ile çalışan işçilerin, mevsim sonunda iş sözleşmelerinin askıya alınması ve askıda bulunan süre boyunca genel sağlık sigortası ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası ilgili hüküm- leri uyarınca işsizlik ödeneğinden faydalandırılması,

4- Otellerde kongre, konferans, özel toplantı, davet, düğün, nişan, organizasyon vb. faaliyetlerin yo- ğun olduğu günlerde otellerin ekstra işçi ihtiyacı, çağrı üzerine yahut kısmı süreli iş sözleşmesi dü- zenlenmek suretiyle giderilememektedir. Bu işçilere ihtiyaç duyulduğunda temin edilememekte ve işler aksamaktadır. Bu nedenle işçileri, özel istihdam büroları veya benzeri organizasyon firmaları ara- cılığıyla temin edilmekte veya kayıt dışı işçi çalıştırma yoluna gidilmektedir. Yeni bir yasal düzenleme yapılarak, bu alanda çalıştırılacak işçilerin özel istihdam büroları veya benzeri organizasyon firmaları aracılığıyla temin edilmesine izin verilmesi,

5- Turizm sektörü, özellikle konaklama sektörü yapısından dolayı 24 saat aralıksız bir biçimde hizmet sunduğundan ötürü postalar halinde çalışma biçimi kaçınılmaz bir biçimde uygulanmaktadır. Sanayi işyerleri için düzenlenmiş olan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği" hükümleri çerçevesinde işlem yapmak, turizm sektörü koşulları ile bağdaşmadığından sektörün yönetmelik kapsamından çıkarılması,

6- Uzun süreli ara dinlenmeleri (antrakt) çalışma biçimine yapılacak yasal bir düzenleme ile açıklık getirilmesi,

7- Sektörde işçilere yapılan ücretlerin dağılımı asgari ücret ile brüt 20.000,00-TL'ye kadar varabilmek- tendir. Hem 4857 Sayılı İş Yasası hem de 5510 Sayılı Yasa açısından işçi sayılan çalışanlara ilişkin olarak



yapılan ücretler üzerinden sosyal güvenlik primi kesintisi yapılmaktadır. Ancak işçilerin ücretlerinin miktarı ne kadar olursa olsun prime esas kazanç tavanını aşan ücretlerinden prim kesilmemektedir. Ancak ücretlerde yapılan vergi kesintilerinde (gelir ve damga vergisi) herhangi bir tavan olmaksızın kesintiler yapılmaktadır. Çalışanların ücretlerinden yüksek oranda gelir vergisi ve prim kesintisi yapılmasına rağmen emeklilik veya kıdem tazminatı ödemesinde ödenen ücreti değil yasayla getirilen işçi aleyhine hesaplamalar ve ödemeler yapılmaktadır. Yüksek ücretlerden prime esas kazanç tavanında sigorta primi ve tamamı üzerinden de vergi ödenmesine rağmen emeklilik durumunda maaş tahsisinde S.P.E.K tavanı baremini aşmamak şartıyla maaş tahsisi, Mülga 1475 sayılı Yasanın yürürlükteki 14 üncü maddesince kıdem tazminatı tavanını aşmamak suretiyle eksik maaş ve tazminat ödenmesine ilişkin hususların giderilmesi ve gündemde olan kıdem tazminatı fonunun çıkarılmasına ilişkin yasal çalışmada kıdem tazminatı tavanının kaldırılmasını ve sosyal güvenlik priminde taban haricinde tavan sınırlamasının kaldırılması,

8- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasını kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler yapılması,

9- Kısmi süreli ve çağrıya dayalı kısmi süreli iş sözleşmelerinde haftalık çalışma sürelerinin 40 saate çıkarılması,

10- Yabancı uyruklu istihdamı ile ilgili olarak; çalışma izinlerinin yalnızca Ankara'dan Genel Müdürlük tarafından değil, il müdürlükleri tarafından da verilmesine ilişkin düzenlemenin yapılması, çalışma izni verilmesinin en geç 1 ay içerisinde tamamlanması, yabancıların çalışma izinlerine ilişkin masrafların asgariye indirilmesi, turizm işletmelerinin istihdam etmek istediği yabancı personelin ön izinle ülkemize gelmelerinin sağlanması, T.C. vatandaşı ile evli veya Türkiye'de ikamet eden yabancıların çalışma izninde kolaylık sağlanması önerilmiştir.

4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

Programlı teftişte görev alan iş müfettişlerinin teftiş sürecindeki mevzuattan kaynaklanan aksaklıklar ile sektörel ilgili sorunları çözücü önerileri sırasıyla;

4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

1- Konaklama sektöründe hizmet veren özellikle 4 ve 5 yıldızlı otel işyerlerinin bünyesindeki salonlarda seminer, konferans, firma toplantıları, düğün gibi çeşitli organizasyonların gerçekleştirildiği dönemlerde, bu organizasyonlardaki servis hizmetlerinin yerine getirilmesinde sabit (veya sürekli) personel kadrosunun yetersiz kaldığı ve bu bağlamda ilave işçiye ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, bu organizasyonlar kapsamındaki servis hizmetlerinde genellikle garson, aşçı olarak çalıştırılmak üzere dışarıdan değişik aracı firmalardan işçi temin edilmesi şeklindeki "ekstra işçilik" uygulaması yoluna gidildiği tespit edilmiş; otel yetkililerince de, söz konusu uygulamanın otel işletmeciliğinde yaşam-

sal öneme sahip olduğu vurgulanmıştır. Ancak, açıklanan “ekstra işçilik” uygulamasının 4857 sayılı İş Yasasında belirtilen iş ilişkilerine yönelik düzenlemelerle örtüşmemesi bağlamında herhangi bir idari yaptırıma konu edilmemiş olması nedeniyle gerçekleşen veya olası hak kayıplarının (kayıt dışı istihdam, düşük ücretle işçi istihdamı, işverenler arasında haksız rekabet gibi) önüne geçilmesi tam anlamıyla sağlanamamıştır. Bu nedenle, söz konusu “ekstra işçilik” uygulamasının usul ve esasları ile bunlara aykırılık halinde uygulanacak idari yaptırıma ilişkin olarak 4857 sayılı İş Yasasında ayrı bir düzenleme yapılması uygun olacaktır.

2- Sektörün önemli bir kısmı da mevsimlik olarak faaliyet göstermektedir. Mevsimlik çalışma sonucunda; hizmet akdinin askıda olduğu dönemlerde ücretten mahrum kalınması, işsizlik sigortasından yararlanılmaması, genel sağlık sigortası için prim ödeme zorunluluğu ile emeklilik için gerekli prim gün sayısına oldukça uzun yıllar sonra ulaşılması gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Konaklama sektöründe mevsimlik olarak çalışan işçilerin işsizlik sigortasından yararlanması amacıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasanında yasal değişiklik yapılarak mevsim nedeniyle işsiz kalınması durumunda (iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün prim ödeme şartı aranmaksızın) 3 yılda bir 600 gün prim ödemiş olan işçilerin işsizlik sigortasından faydalanmaları olanağı tanınmalıdır.

3- Teftişlerde; işyerlerinde “antrakt” olarak adlandırılan uzun süreli ara dinlenmeli çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir. Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümleri ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığından görüş istenmiştir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 27.09.2012 tarih ve 7952 sayılı görüşü doğrultusunda 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınmak suretiyle çalışma süreleri planlanarak uygulanması sağlanmıştır. Ancak uygulamada sıkıntıların giderilmesi için konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

4- 4857 sayılı İş Yasanın 41 inci maddesi fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı, 102/c maddesi ise 41 inci maddesine aykırılıklarla ilgili cezai yaptırımı düzenlemiştir. Anılan maddede fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamaz zorunluluğuna aykırı uygulamasına karşılık idari para cezası öngörülmemiştir. Bu muhalefet için de idari para cezası uygulanmasına yönelik yasal düzenleme yapılmalıdır. Ayrıca, fazla çalışma süreleri dahil “haftalık en fazla çalışma süresini” belirtir bir yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

5- İş Yasasında çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda bir cezai yaptırım öngörülmemiştir.



4857 sayılı İş Yasasının 41, 63 ve 104 üncü maddelerine ek olarak çalışma sürelerinin belgelenmemesine cezai yaptırım getirilmesi, İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği yeniden düzenlenmesi, çalışma sürelerinin belgelenmesi, bu belgelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzenleme haline getirilmesi uygun olacaktır.

6- 4857 sayılı İş Yasasınının 46 ncı maddesinde hafta tatili düzenlemiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gerekmektedir.

7- İşyerlerinde yapılan denetimlerde ibraz edilen yabancı uyruklu çalışanların çalışma izin belgesinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü'nün yabancılarla ilgili elektronik ortamdaki kayıtlarının müfettişlerce tetkik ve incelenmesine imkanı sağlanmalıdır.

4.3.2 İş Teftişi ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İle İlgili Öneriler

1- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Yasasına tabi çalışan çıraklar ve beceri eğitimi alan stajyer öğrencilerin haftalık kırk beş saatin üzerinde çalıştırıldığı, fazla çalışma yaptırıldığı, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştırıldıkları ve hafta tatili izninin 40 saatin altında kullandırıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca stajyerlerin ve çırakların işyerindeki beceri eğitim süresince stajyerlik ve çıraklık sözleşmesini akdeden kurumlarca yoğun denetiminin yapılmadığı, sadece devamının kontrol edildiği gözlemlenmiştir.

Çırakların ve stajyerlerin, çocuk ve genç işçiler gibi korunma altına alınması, bununla ilgili yasal düzenleme yapılması, ayrıca Milli Eğitim Bakanlığının da bu konuda gerekli denetimleri yapması yerinde olacaktır.

2- Birden fazla grup başkanlığı tarafından yürütülen programlı teftişlere ilişkin "Genel Değerlendirme Raporu"nun, ilgili Grup Başkanlıklarından gelen form bilgilerine göre değil, her Grup Başkanlığının programlı teftiş süreci sonunda düzenleyeceği genel değerlendirme raporları esas alınarak düzenlenmesinin daha sağlıklı olacağı düşünülmektedir.

