



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

**Dinlenme Tesisleri İşyerlerinde Çalışan
İşçilerin Çalışma Koşullarının
İyileştirilmesi Programlı
Teftişi Sonuç Raporu**

2013, Ankara

ÖNSÖZ

XX. yüzyılda ön plana çıkan karayolları taşımacılığı, İkinci Dünya Savaşı sonrası hızlı bir şekilde artma eğilimine girmiş ve diğer ulaşım sistemleriyle rekabet edebilir hale gelmiştir. 1970'li yıllarda yaşanan enerji krizinin aşılmasından sonra, 1980'li yıllarda karayolu ile taşımacılık artan eğilimini sürdürmüştü ve 2000'li yıllarda pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede hâkim ulaşım sistemi haline gelmiştir. Ülkemizde mevcut durum itibarıyla, yolcu taşımacılığının % 97'si, yük taşımacılığının ise % 89'u karayoluyla gerçekleştirilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti 1923 yılında Osmanlı İmparatorluğu'ndan 4000 km'si iyi durumda 18 000 km uzunluğunda yol devralmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında Şose ve Köprüler Reisliği yol ile ilgili çalışmaları yaparken, o yıllarda öncelik demiryollarına verilmiştir. İkinci Dünya Savaşından sonra bütün dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de karayollarına öncelik verilmiştir. Cumhuriyetin ilanından 1948 yılına kadar demiryolları politikası ulaşımında önemli sayılmakla beraber bu durum 1948 yılında değişmiş ve karayollarında çok önemli bir dönüm noktasına gelinmiştir. Bu dönemde kaynakların da artmasıyla karayollarında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Fakat asıl büyük gelişme, 1948'de mali ve teknik bakımdan büyük ölçüde Marshall yardımları olarak bilinen dış yardım sağlandıktan sonra kaydedilmiştir. Gerçekten de 1950-60 dönemi kapandığında, bazı küçük yerleşim birimleri hariç Türkiye'nin her tarafına hemen hemen her mevsimde modern araçlarla ulaşım olanağı sağlanmış, ulaştırma sistemi az çok dengeli biçimde tüm ülke sathına yayılmıştır. Karayollarıyla ilgili çalışmaların daha verimli ve çağdaş yöntemlerle yönlendirilmesi gereğinden hareketle, 1950 yılında Şose ve Köprüler Reisliği yeniden yapılandırılarak Karayolları Genel Müdürlüğü (KGM) kurulmuştur.

Planlı dönemde karayollarına verilen önem artmış ülkenin gereksinimleri doğrultusunda Boğaziçi Köprüsü ve ekspres yollar yapılmıştır. 1980'li yılların başlarından itibaren bir yandan mevcut devlet ve il yolları üzerinde fiziki ve geometrik kapasite artırım çalışmaları sürerken diğer yandan yeni bir atılımla "tam erişme kontrollü" otoyol yapımına hız verilmiştir.

2000'li yıllara gelindiğinde ise bölünmüş yol çalışmalarına ağırlık verilmiş ve yolların standardı yükseltilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde önceki dönemlerdeki plansız uygulamaların doğal bir sonucu olarak, ulaştırma türleri arasında ciddi dengesizlikler oluşmuş, karayolu taşımacılığı gerek yükte, gerekse yolcуда çok belirgin şekilde öne çıkmıştır.

İnsanlar, tarihin her döneminde çeşitli sebeplerden dolayı seyahat etme ihtiyacı duymuştur ve hâlâ da bu ihtiyaç duyulmaktadır. Seyahatlerin yapılmasında genel olarak ekonomi, sağlık, eğitim, inanç ve gezi gibi değişik sebepler rol oynamaktadır. İnsanlar bu seyahatlerini gerçekleştirirken deniz, kara ve havayolları gibi değişik ulaşım yollarını kullanmışlardır. Özellikle karayolu geçmişten günümüze kadar en çok tercih edilen ulaşım yolu olmuştur. Günümüzde de özellikle insanların gelir yapısına, alışkanlıklarına, mevcut imkânlarla bağlı olarak yurtiçi yük ve yolcu taşımacılığında çok büyük oranda karayolu kullanılmaktadır. Bu yüzden de taşımacılık sektörünün karayolu ağırlıklı yapısı artarak devam etmektedir. Bu seyahatler ve taşımacılık esnasında kişiler fiziksel ihtiyaçlarını gidermek ve psikolojik açıdan rahatlamak amacıyla belirli aralıklarla mola verme ihtiyacı duymaktadırlar. Bu da yol üzerinde bulunan yapıları yani dinlenme tesislerini önemli kılmaktadır. Bu tür tesislerde yapılan harcamalar, elde edilen gelirler ve yaratılan istihdam bölge ekonomilerini olumlu yönde etkilemektedir. Turizm sektörünün bir parçası olan karayolları üzerindeki dinlenme tesisleri de buldukları bölgenin istihdam olanaklarına ve ekonomilerine önemli katkılar sağlamaktadır.

Ülkemizde karayolu taşımacılığının tarihten bu güne kadar hızlı bir şekilde gelişmesi sonucunda dinlenme tesislerinin de önemi artmıştır. Söz konusu dinlenme tesislerinde kayıt dışılığın yoğun olması, çalışma sürelerinin uzunluğu, işçilerin fazla çalışma yapmaları, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapmaları ve bu çalışmalarının karşılığını alamamaları, hafta tatili ve yıllık izin uygulamaların da sıkıntıların yaşanması ve buna benzer sayılabilecek nedenlerden dolayı İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca bu iş yerlerinde çalışma koşullarının yasal sınırlar içerisine çekilmesi, haksız rekabetin önlenmesi ve tüm işyerlerinde belli bir standardın getirilmesi amacıyla 2012 yılında başlamış olan "Dinlenme Tesisleri İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" 2013 yılında da devam ettirilmiştir.



K. Atatürk

TEŐEKKÖR

Dinlenme tesisleri işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişinin hazırlık aŐamasından sonuçlandırılmasına kadar geçen sÜre içerisinde bizimle işbirliği içinde olan denetim kapsamındaki Bolu, DÜzce, Sakarya ve Kocaeli illerinin valiliklerine, belediye baŐkanlıklarına, ticaret odalarına, sanayi odalarına, serbest muhasebeci ve mali mÜŞavir odalarına ve teftiş sÜresince özveri ve iten gayretlerini esirgemeyerek çalışan tüm İŞ BaŐmÜfettiŐlerine, İŞ Müfettişlerine ve İŞ MüfettiŐ Yardımcılarına teŐekkürlerimizi sunarız.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	V
1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI	7
1.1. Teftiş Programının Adı	
1.2. Gerekçesi	
1.3. Amacı	
1.4. Kullanılan Yöntem	
1.5. Öncelikli Riskler	
1.6. Öncelikli Risk Grupları	
1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Teftişin Süresi	
1.8. Teftiş Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodları	
1.9. Teftişin Yapıldığı İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	
2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR	13
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	23
3.1. Eğitim Faaliyetleri	
3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	
3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği	
4. BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER	31
4.1. Teftişin Sonuçları	
4.2. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri	
4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	
KAYNAKÇA	36

1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ ADI

1.1. Teftiş Programının Adı

Yol Üstü Dinlenme Tesisleri İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi

1.2. Gerekçesi

Bolu, Düzce, Sakarya ve Kocaeli illerinde kurulu yol üstü dinlenme tesisleri işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin uzunluğundan kaynaklanan işçi işveren uyuşmazlıkları, ücret ve bazı mali haklarda kayıt dışılığın yoğunluğu, ücret ve benzeri hakların bankadan değil de elden verilmesi uygulaması bu sektörde az da olsa genç ve sigortasız eleman çalıştırmanın olduğu, gece çalışmalarının fazlalığı ve yasal olmayan sürelerle çalışma ile yapılan fazla çalışma, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ve hafta tatili kullanmadan çalışılan günlere ilişkin ücretlerin ödenmemesi, hatta belirtilen kalemlerin elden ödemelerinin yoğunluğu, yıllık ücretli izinlerin kullandırılmaması programlı teftişin ana gerekçesi olarak ele alınmıştır.

1.3. Amacı

2012 yılında dinlenme tesislerine yönelik olarak gerçekleştirilen programlı teftişlerde; dinlenme tesisleri olarak faaliyet gösteren işyerlerinde emek yoğun çalışma sisteminin uygulandığı, çalışanların eğitim seviyelerinin alt düzeyde olduğu, uygulanan çalışma şartlarından kaynaklı istihdam ve ücretteki kayıt dışılıklar ve yoğunlukla tam gün ve 2'li vardiya usulüne göre çalışma sisteminin benimsendiği dinlenme tesisinde lokanta, akaryakıt istasyonu, market, çay salonu, lastik tamiri ve oto yıkama işlerinin yapıldığı, tespit edilmiştir.

Bu defa uygulanacak olan programlı teftişte yukarıda yapılan tespitler esas alınmış ve

- İşçilerin çalışma sürelerinin iş mevzuatına uygun hale getirilmesi,
- İşçilerin günlük, haftalık ve yıllık dinlenme süreleri ile ilgili aykırılıkların tespit edilerek çalışma mevzuatı hükümlerinin uygulanmasının sağlanması,
- Kadın işçilerle ilgili özel düzenlemelerin uygulanmasının sağlanması,
- Engelli işçi istihdamının sağlanması amaçlanmıştır.

1.4. Kullanılan Yöntem

Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, özellikle haberleşme ve ulaşım araçlarının gelişmesine neden olmuş bu durum ise küreselleşmenin de etkisi ile birlikte, dünya üzerinde, mal ve hizmet dolaşımını yoğunlaştırmış ve hızlandırmıştır. Bu durumun doğal sonucu olarak da, eskiden, ağırlıklı olarak ulusal düzeyde yaşanan rekabet, küresel düzeyde yaşanmaya başlamış ve ülke ekonomileri birbirinden

daha fazla etkilenir hale gelmiş, her hangi bir ülkede ya da bölgede yaşanan ekonomik kriz, diğer ülke ekonomilerini de etkilemeye başlamıştır. Dolayısıyla, ulusal ekonomilerin iş gücü arz-talep dengesi, bu yeni ekonomik düzende, eskisinden çok daha hızlı ve büyük oranlarda değişiklik gösterebilmektedir.

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 de imkansızdır. Bu amaçla; iş denetimi sistemi de kendini yenileme gereği hissetmiştir. Bunun doğal sonucu olarak da; klasik denetim sistemi yerine, önleyici, bilgilendirici ve eğitici özellikleri öne çıkan yeni denetim sistemi ortaya konulmuştur.

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

Klasik teftiş yönteminden farklı olarak teftiş sırasında tespit edilen mevzuata aykırılıklara yönelik idari yaptırımın hemen uygulanmaması, giderilmesi için işverenlere süre tanınması, bu süre içerisinde işçi ve işverenlere eğitimler yapılması, verilen süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere idari para cezası uygulanması iş teftişinin önleme odaklı teftiş anlayışı olarak tanımlanmaktadır.

Önleme odaklı teftiş anlayışı kapsamında öncelikli olarak sektörlerin temsilcileri (oda, dernek), sosyal taraflar ve ilgili kurum/kuruluşlar ziyaret edilmiş, yeni teftiş anlayışı konusunda bilgilendirme ve duyarlılık oluşturma toplantıları düzenlenmiştir. Bu toplantılarda sektörün temsilcilerinden ve sosyal taraflardan sektörün sorunları ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri istenmiştir.

Önleme odaklı teftiş anlayışı ile ilgili olarak, basın yayın ve kitle iletişim araçları kullanılarak kamuoyunda duyarlılık artırılmıştır.

1.5. Öncelikli Riskler

Aynı alanda 2012 yılında Başkanlığımızca yürütülmüş olan programlı teftişler sonucu elde edilen veriler ışığında;



CSGB

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

- Çalışma saatlerinin uzunluğu,
- Yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması,
- Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların kanuni sürelerin üzerinde olması,
- Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin ödenmemesi,
- Çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmemesi, yıllık ücretli izinlerin mevzuat hükümlerine uygun kullanılmaması ve kayıt altına alınmaması,
- Ücret, istihdam gibi konulardaki kayıt dışılığın yoğun olması,
- Hafta tatili kullanılmaması,
- Engelli işçi istihdamı, öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6.Öncelikli Risk Grupları

Programlı teftiş kapsamında öncelikli risk gruplarını çocuk ve genç işçi, stajyer ve izinsiz olarak çalıştırılan yabancı uyruklular oluşturmaktadır.

1.7.Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi

Programlı teftiş, 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında Bolu, Düzce, Sakarya ve Kocaeli illerinde uygulanmıştır.

1.8.Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu

Programlı teftişin alan esaslı olarak belirlenmiş olması nedeniyle dinlenme tesisleri olarak faaliyet gösteren işyerlerinde farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerleri de programa alınmış olup, seçilen işkolları, işyerlerinin meslek kodları ve NACE kodları aşağıdaki gibidir.

20 Sıra Numaralı Konaklama, Eğlence İşyerleri

10 Sıra Numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar

04 Sıra Numaralı Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç

Teftişin Yürütüleceği İşyerlerinin Meslek Kodları:

5610 Lokantalar ve Seyyar Yemek Hizmetleri Faaliyetleri

4719 Belirli Bir Mala Tahsis Edilmemiş Mağazalarda Yapılan Diğer Perakende Ticareti

Teftişin Yürütüleceği İşyerlerinin NACE Kodları:

3.1 Nace Grup Kodları :17. Grup "Konaklama"

3.2 Nace Grup Kodu : 18. Grup "Lokantalar"

35. Grup "Akaryakıt Tesisleri"

55.90.00.02- Misafirhaneler ve Dinlenme Tesisleri gibi Konaklama Yerleri Faaliyetleri

56.10.00.08- Diğer Lokanta ve Restoranların Faaliyetleri

47.30.00.01-Gaz, Benzin ve Diğer Akaryakıt İstasyonları

1.9. Teftişin Yapıldığı İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Turizm, insanların sürekli ikamet ettikleri yerler dışına yaptıkları seyahatler ve bu seyahatleri esnasında doğan gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik faaliyetlerdir. Bu seyahatleri sırasında oluşacak konaklama, ulaşım, yeme-içme, dinlenme, eğlence ve diğer ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyet gösteren işletmeler de turizm işletmeleri olarak adlandırılmaktadır. Karayolu dinlenme tesisleri turizm işletmeleri olup; karayollarında seyahat edenlerin dinlenme, yeme içme ve benzeri ihtiyaçlarını yirmi dört saat süreyle karşılayan, karayolları güzergâhı ve yakın çevresinde bulunan, aslen konaklamaya dönük olmayan tesislerdir.

Bilhassa gözden uzakta bulunduğu düşünülen bu işyerlerinde, çalışma düzeninin ağırlıklı olarak yöresellik arz ettiği, esasen çalışma düzeninin hedeflenen düzeyde olmadığı, çalışanların sigortalılık hizmetlerinde çok az seviyede aksamalar gözlemlendiği, işe devamlılığın mevsimlere göre değiştiği, yasal çalışma sürelerine uyum konusunda bazı aksamaların yaşandığı hususları temel alınarak inceleme o yönde yoğunlaştırılarak yürütülmüştür.

2.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

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

2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

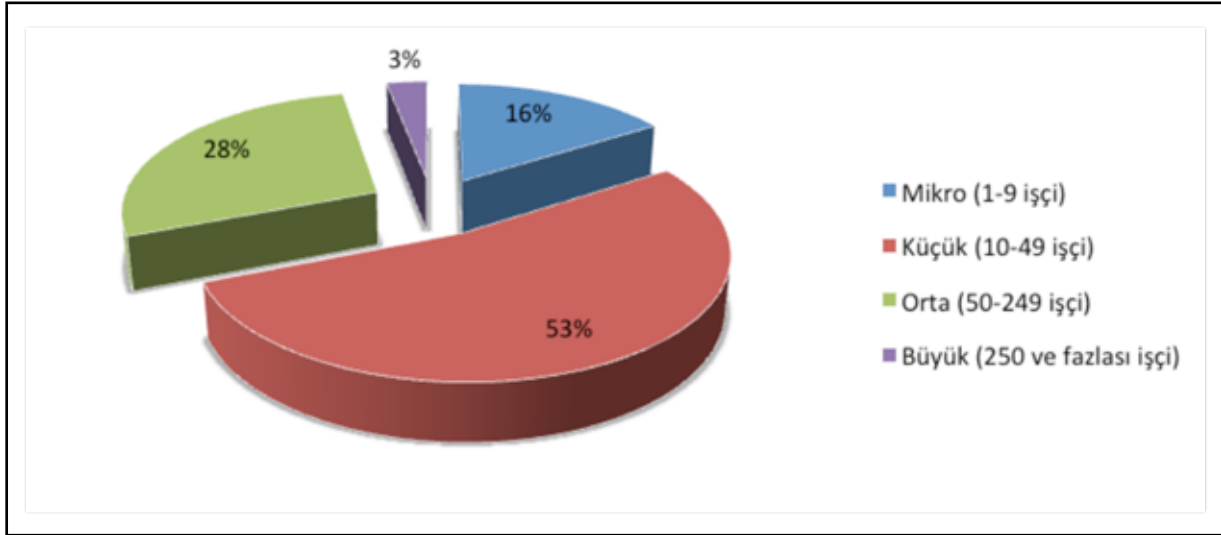
2.1.İşyerlerine İlişkin Bilgiler

2.1.1.İşyeri Ölçekleri

Karayolları ağı üzerinde kurulu bulunan dinlenme tesisleri işyerlerinin iki şekilde oluştuğu bilinmektedir. Bunlardan birincisi akaryakıt satış yerleri olup bu işyerlerine bilahare eklentileri olan lokanta, çay salonu, market gibi işyerlerinde eklenince yeni bir alan oluşturmuşlardır. İkincisi ve asıl olan da; bilhassa uzun yol otobüslerinin konaklayacağı ve yolcuların dinlenip, yiyip içecekleri ve bir takım sosyal ihtiyaçlarını giderebilecekleri yerler olarak ortaya çıkmıştır. Bu ikinci tür işyerlerinin daha geniş kapsamlı olduğu ve burada çalışanların bir önceki işyerlerine nazaran çalışma şartlarının daha iyi olduğu gözlenmiştir.

TEFTİŞ PROGRAMINA ALINAN İŞYERLERİNİN BÜYÜKLÜKLERİ	
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ	İŞYERİ SAYISI
Mikro (1-9)	18
Küçük (10-49)	59
Orta(50-249)	31
Büyük(250<)	3

Tablo 4. İşyerlerinin Büyüklükleri



Şekil 3.3-İşyeri ölçekleri dağılımı

Programlı teftişler kapsamında 111 işyerinin teftişi yapılmış olup, programın yürütüldüğü süre içinde teftiş edilen işyerlerinden gelen şikayet üzerine yapılan inceleme teftişi de dahil toplamı 113 olarak gerçekleşmiştir. Teftiş edilen işyerlerinin 18'inin mikro ölçekli, 59'unun küçük ölçekli, 31'inin orta ölçekli ve 3'ünün büyük ölçekli olduğu görülmüştür.

2.1.2.Kurulu Oldukları İller

Ülkemizde karayolu taşımacılığının artmasına paralel olarak dinlenme tesislerinin de sayısında artış olmaktadır. Dinlenme tesisleri bütün illerimizin karayolu ağında bulunmakla birlikte ülkemizin doğusundan batısına doğru artış göstermektedir. Turizm gelişmiş olduğu bölgelerimizde dinlenme tesisleri sayısında yoğunluk bulunmaktadır. İlk etapta akaryakıt satış yerleri olarak kurulmuş bulunan dinlenme tesisleri zamanla büyümüştür. Son yıllarda uzun yol otobüslerinin ve kamyonların durup kalktıkları yerler dışında şahsi araç kullanımının da artmasıyla birlikte kendi araçları ile seyahat eden insanların dinlenme, yemek ve diğer ihtiyaçlarını karşılar duruma gelmiştir.

Bu durum dinlenme tesislerinin her geçen gün büyüyerek hizmet kalitelerini arttıran, önce akaryakıt satış işyeri, arkasından lokanta ve devamında da market, alışveriş merkezleri gibi işyerlerinin bir araya toplanmasıyla aynı alan içerisinde birden çok işverenin faaliyet gösterebildiği yerler haline dönüşmüştür.

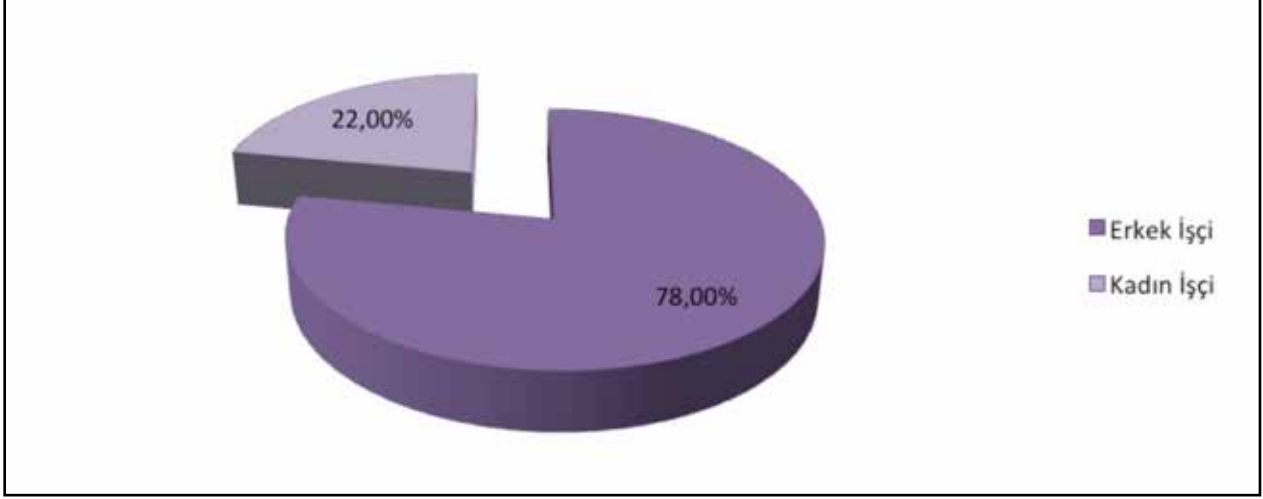
Programlı teftiş kapsamına Bolu, Düzce, Sakarya ve Kocaeli illerinde kurulu bulunan dinlenme tesisleri alınmıştır. Sayılan illerin karayolu hattında faaliyet gösteren Highway ve Parkshop gibi tesislerin artık sadece bir dinlenme tesisi olmaktan çıktığı, aynı zamanda birçok markayı bünyesinde bulunduran büyük birer alışveriş merkezi olduğu görülmektedir. Yine Bolu Dağı mevkiinde bulunan işyerleri her ne kadar Bolu Dağı Tünelinin açılmasıyla birlikte arka planda kalmış olsalar da bu tesislere uğrayan yolculara dinlenme imkânının yanında yöresel güzelliklerden de faydalanma imkânı sağlamaktadırlar.



Resim 2: Bolu Tüneli Çıkışı

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

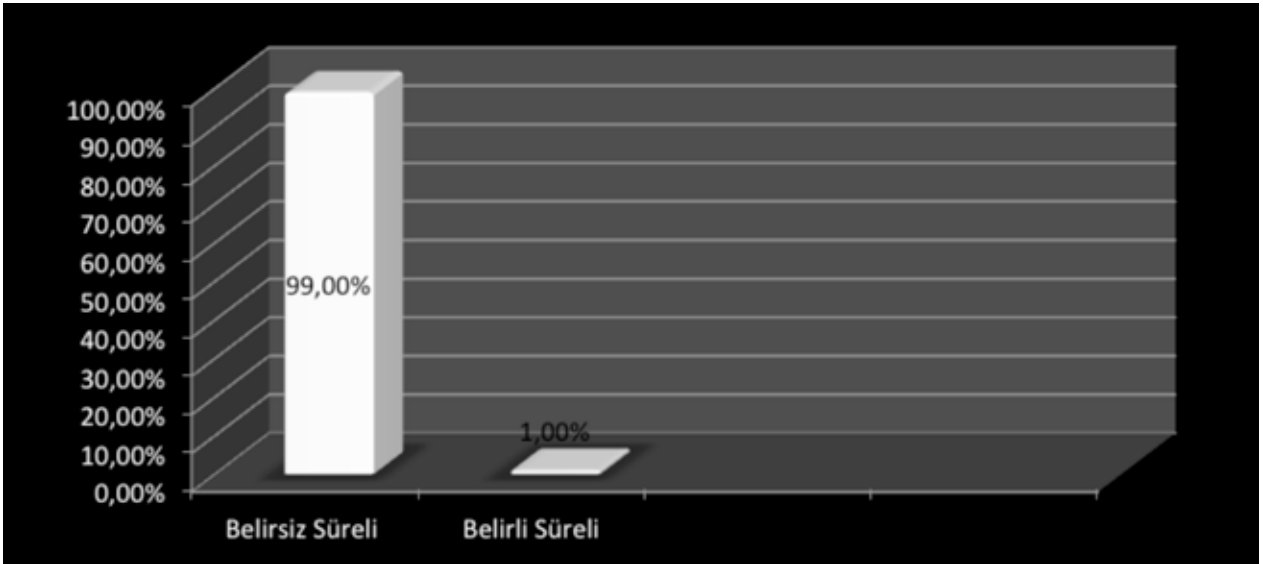
2.2.1. İşçilerin cinsiyetlerine göre dağılımı:



Şekil 3.4.Cinsiyet Dağılımı

Gerçekleştirilen programlı teftişte, 2.585 erkek, 704 kadın, 81 özürlü ve 25 genç işçi olmak üzere toplam 3.395 işçiye ulaşılmıştır.

2.2.2. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.5.Sözleşme türleri dağılımı

Grafikten de anlaşılacağı üzere, "Dinlenme Tesisleri" işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalışma yaygındır. Belirli süreli çalışma %1'lik bir oranda kalmaktadır.

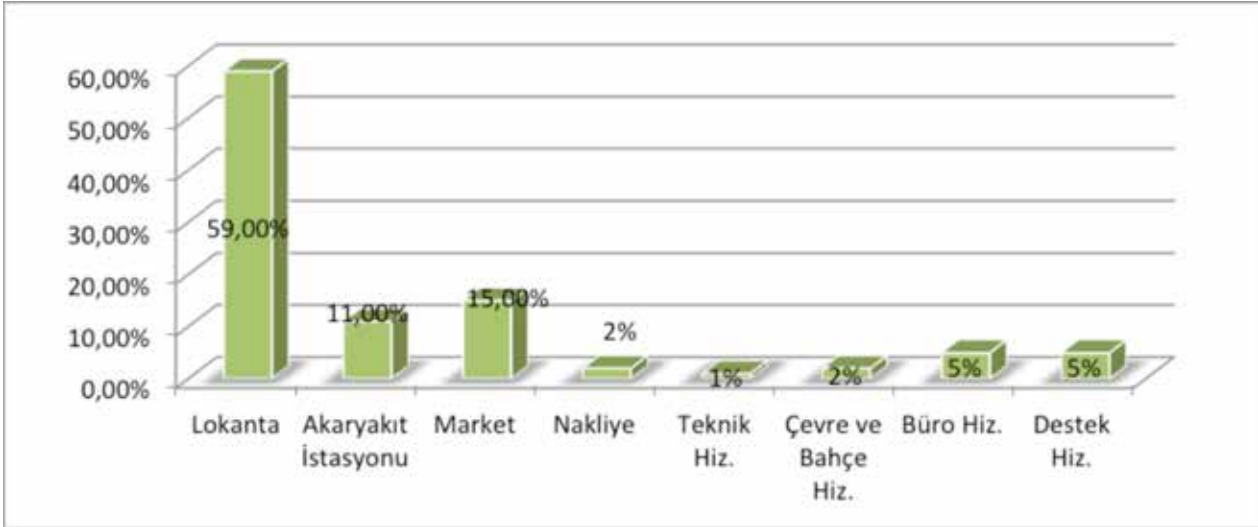
2.2.3. İşçilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları



Şekil 3.6. Öğrenim durumu dağılımı

Programlı teftişi yapılan 111 işyerinde çalışan 3.395 işçinin %51'inin ilköğretim mezunu olduğu, üniversite mezunu olarak çalışan işçilerin oranının ise sadece %8 olduğu tespit edilmiştir.

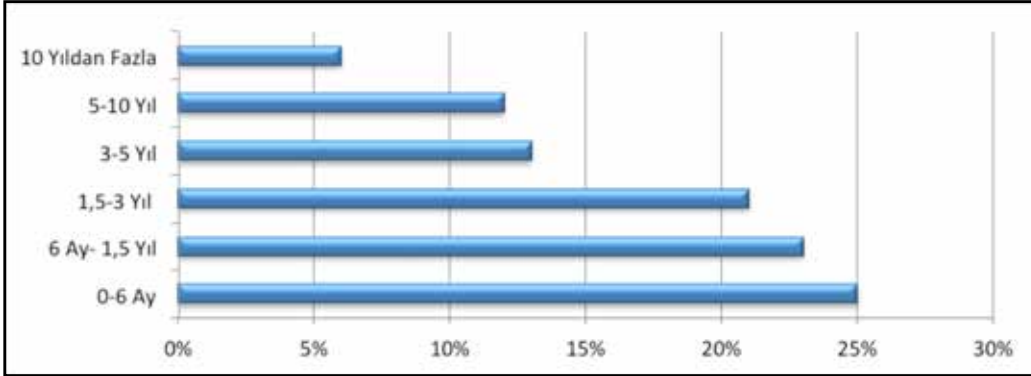
2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı



Şekil 3.7. Niteliklerine göre dağılımı

Toplam 3.395 işçinin çalıştığı 113 dinlenme tesisinde, 2010 işçinin lokanta, 371 işçinin akaryakıt istasyonu, 496 işçinin market, 64 işçinin nakliye, 46 işçinin teknik hizmetler, 53 işçinin çevre ve bahçe hizmetleri, 190 işçinin büro hizmetleri ve 165 işçinin destek hizmetleri bölümlerinde istihdam edildiği görülmüştür.

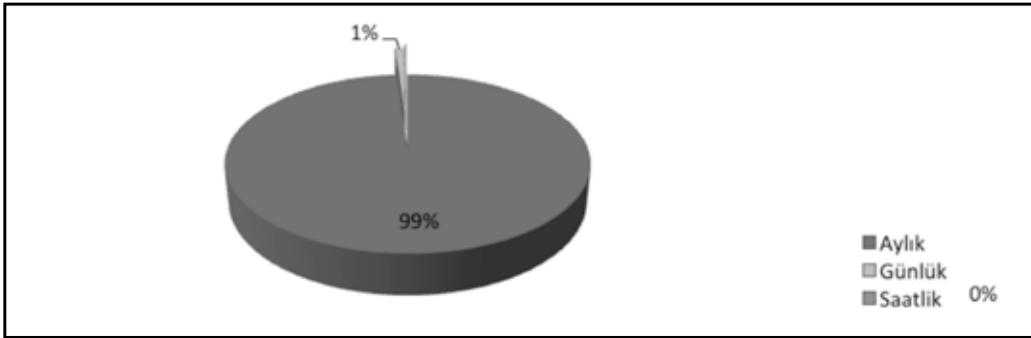
2.2.5.İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.8.Kıdem dağılımı

İşçilerin kıdemlerinin % 25 lik bir kısmının 6 aydan az süreli olduğu, kıdemi yüksek olan işçilerin oranlarının ise az olduğu görülmüştür.

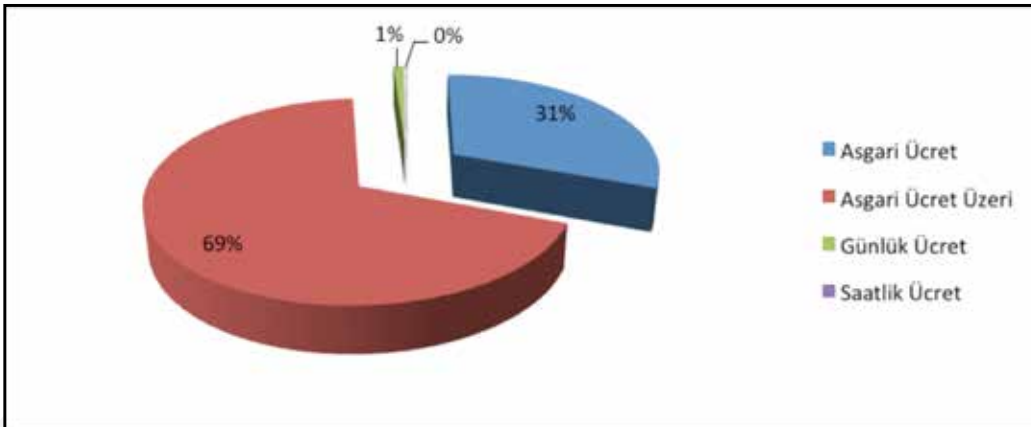
2.2.6.Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.9.Ücret ödeme dağılımı

Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışan 3.355 işçinin aylık ücretle, 36 işçinin günlük ücretle ve 4 işçinin ise saatlik ücretle çalıştığı görülmüştür.

2.2.7. Ödenen ücretlere göre dağılımı:



Şekil 3.10. Ücret dağılımı

İşyerlerindeki çalışan 2.305 işçinin yasal asgari ücretle çalıştığı, 1.050 işçinin ise asgari ücretin üstündeki ücretlerle çalıştıkları görülmüştür.

2.3.Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2.3.1. Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

2.3.1.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere, iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin hükümlere aykırılık, çalışma belgesi vermemek, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymamak, ücrete ilişkin yasal düzenlemelere aykırılık, ücret hesap pusulası düzenlememek, fazla çalışma hükümlerine aykırılık, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmalarına aykırılık, hafta tatili çalışmalarına aykırılık, yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık, çalışma sürelerine ilişkin hükümlere aykırılık, postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık, işçi özlük dosyası hükümlerine aykırılık ihlalleri öne çıkmaktadır.

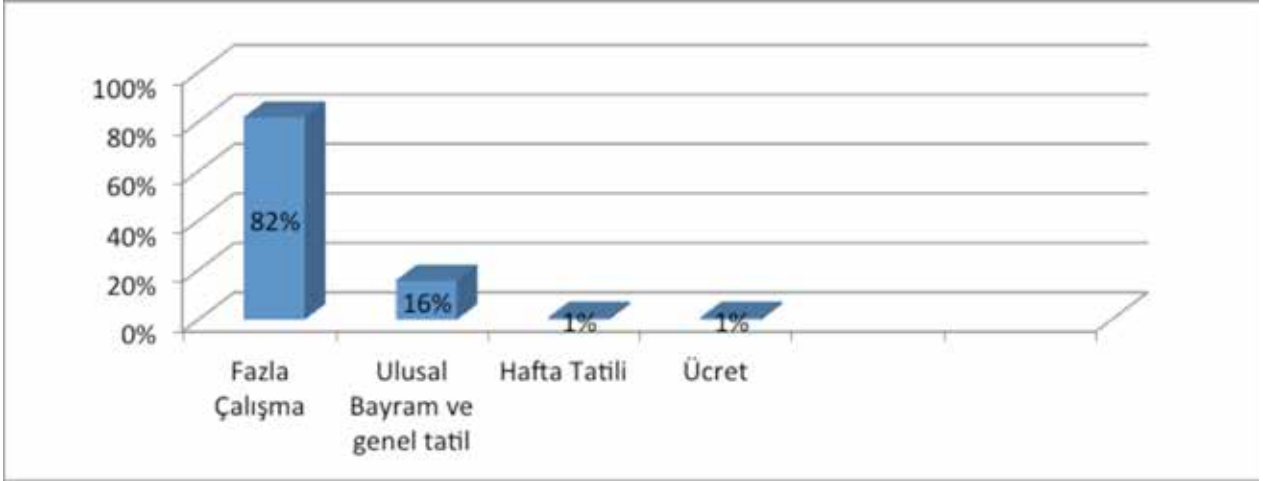
4857 SAYILI YASAYA GÖRE İHLALLER	İŞYERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI
İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık	54	1.407
Çalışma Belgesini Vermemek	39	907
Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak	4	249
Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık	24	561
Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek	45	1.397
Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık	65	1.738
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmalarına Aykırılık	70	1.750
Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık	9	355
Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık	53	1.409
Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık	78	2.312
Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık	36	790
İşçi Özlük Dosyası Hükümlerine Aykırılık	31	621
TOPLAM	508	13.496

Tablo.6. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat ihlalleri

2.3.2. Mevzuat ihlalleri ile ilgili yapılan iyileştirmeler:

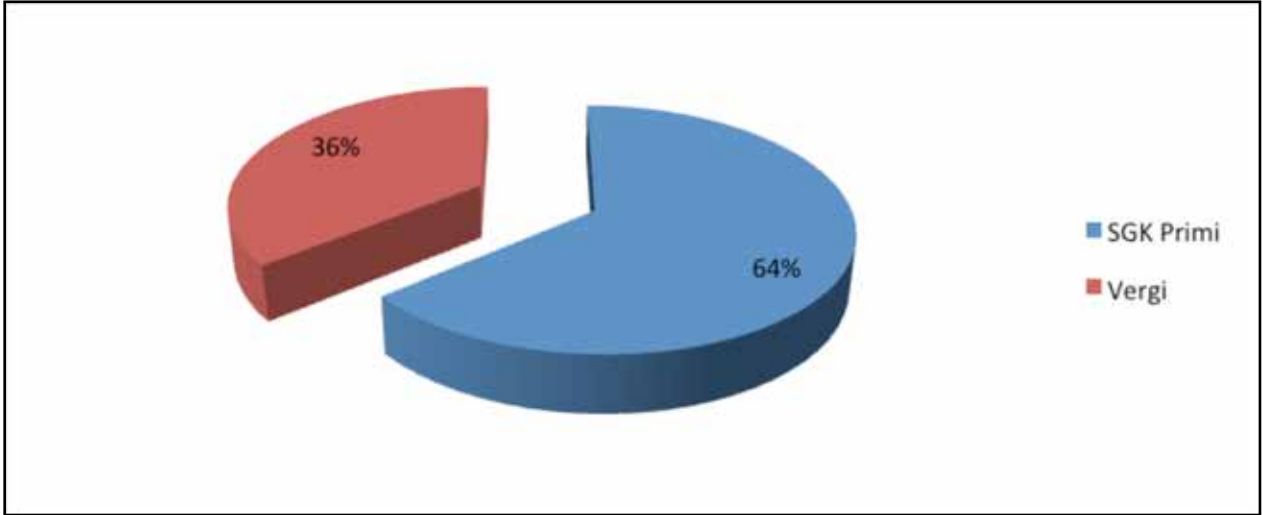
2.3.2.1. İşçilere yapılan ödemeler:

Programlı teftişler sonucunda işçilere toplam 3.911.786,22.-TL tutarında brüt ödeme yapılması sağlanmıştır. Bu tutarın % 83 ünü fazla çalışma ücretleri, % 16 sını Ulusal Bayram ve genel tatil gün ücretleri, % 1 erlik kısımlarını ise ücret ve hafta tatili ödemeleri oluşturmaktadır.



Şekil 4.1. İşçilere yapılan ödemeler

2.3.2.2. İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri



Şekil 4.2. Kamuya yapılan ödemeler

İşyerlerinde yapılan teftişlerde işçilere yapılan ödemelerden kaynaklı devlete kazandırılan vergi ve prim tahakkuklarının dağılımı grafikte gösterilmektedir. Buna göre, kamuya aktarılan toplam 1.470.834,06.-TL tutarın, % 64 ünü SGK primi (sosyal güvenlik primi ve işsizlik sigortası primi), % 36 sını ise vergi (gelir vergisi ve damga vergisi) oluşturmaktadır.

2.3.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Programlı teftişin süreci içerisinde toplam 57 işçinin sigorta girişlerinin yaptırılması sağlanmıştır.

2.3.2.4. Fiili ücret-kaydı ücret farkında yapılan iyileştirmeler:

Programlı teftiş kapsamında 69 işçinin ücretinde 28.495,00.-TL iyileştirme sağlanmıştır.

2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1 Giderilemeyen Noksanlıklar

Yukarıda tespit edilen mevzuata aykırılıklarla ilgili olarak işverenlerin süre verilmesi halinde aykırılıkları giderecekleri yönünde talepte bulunmaları nedeniyle teftişe ara verilmiş, teftişin ikinci aşamasında yapılan tespitlerde bir kaç işverenin söz konusu noksanlık ve aykırılıkları gidermedikleri belirlenmiş ve ilgililer hakkında, mevzuat uygulamasından kaynaklanan aykırılıkların devam etmesi nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca idari para cezası uygulanması istenilmiştir. İdari para cezası uygulanan işyerlerinin büyük kısmı müfettişlerce yapılan bire bir eğitim ve bilgilendirmelerle mevzuata uyma yönünde ikna edilmeye çalışılmışsa da, işverenler kendilerine tebliğ edilen ve tamamlanması için süre verilen mevzuata ilişkin noksanlık ve aykırılara yasal mercilerde itiraz etmedikleri gibi bu noksanlıkları giderme yönünde gerekli özeni de göstermemiş ve bazıları eksikliği gidermek için verilen süreyi yeterli bulmamış, bazıları da işçilere yapılacak ödeme tutarlarını fazla bulmuş ve cezayı tercih etmiştir.

2.3.3.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Dinlenme tesisleri işyerlerinde yapılan teftişler sonunda 4857 sayılı İş Kanununun 12 maddesine muhalefet hali belirlenmiş ve bu maddelere istinaden idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

Maddeler itibarıyla verilen idari para cezaları aşağıdaki gibidir:

İhlal Edilen Kanun	Madde Nu.	Ceza Maddesi	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanması İstenilen İPÇ
4857	8	99/b	4	170	20.060,00
4857	28	99/c	2	12	1.416,00
4857	32	102/a	20	2863	516.710,00
4857	37	102/b	3	8	1.455,00
4857	41	102/c	15	353	94.563,00
4857	56	103	1	3	711,00
4857	57	103	2	46	1.530,00
4857	60	103	18	143	33.747,00
4857	63	104	17	387	20.706,00
4857	69	104	6	315	7.758,00
4857	75	104	2	8	2.586,00
4857	76	104	7	174	5.430,00
Toplam			97	4482	706.672,00

Tablo.8. 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanan İdari Para Cezaları

Programlı teftiş sonunda toplam 706.672,00.-TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

**2.3.3.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar:**

Dinlenme tesisi işyerlerinde yapılan teftişte; kanun, tüzük ve yönetmeliklere uygun düzenleme yapılması istenilen hususlar, işveren tarafından mevzuata uygun hale getirilmediği için işveren hakkında idari para cezası uygulanması istenilmiş, uygun düzenlemenin yapılması için konunun tarafı kurumlara ihbarlarda bulunulmuştur.

İhbar konularının dağılımı aşağıdaki tabloda gösterildiği şekildedir:

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde Nu.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
SGK	4857/41	Fazla Çalışma	8	75
SGK	4857/32	Genel Tatil	1	56
SGK	4857/32	Ücret	1	18
SGK	5510	Sigortasız İşçi	1	X
Maliye Bakanlığı	4857/41	Fazla Çalışma	8	75
Maliye Bakanlığı	4857/32	Genel Tatil	1	56
Maliye Bakanlığı	4857/32	Ücret	1	18
Maliye Bakanlığı	5510	Sigortasız İşçi	1	X

Tablo.9.Suç duyurusu ve ihbarlar

3.BÖLÜM

TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

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



3.BÖLÜM: TEFTİŞ İLE İLGİLİ DİĞER FAALİYETLER

3.1.Eğitim Faaliyetleri

Teftişi yapılan iş yerlerinde çalışan işçilere ifade alımı sırasında ve bire bir görüşmeler ile iş sözleşmesinin bir unsuru olan ücret ile kanundan doğan hafta tatili izni, iş süreleri, fazla çalışma, fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin hakkı, yıllık ücretli izin hakkının kullanılması, postalar halinde çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması, çalışılmış gibi sayılan haller, emekli olma yaşı gibi birçok konuda eğitim verilmiştir.

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetler

Dinlenme Tesisleri Programı kapsamında Bolu, Düzce, Sakarya ve Kocaeli İllerinde Valilik, Belediye, Mali Müşavirler Odası, SGK ve Çalışma İş Kurumu İl Müdürlüğü, SMMM Odası ve Sivil Toplum Kuruluşları ziyaret edilmiş olup teftişlerle alakalı ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıca her ilde bilgilendirme ve tanıtım toplantıları yapılmıştır.

Yapılan toplantılar ve tarihleri;

1-05.03.2013 Bolu İlinde Bulunan İşverenlere Yönelik Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı

2-07.03.2013 Düzce İlinde Bulunan İşverenlere Yönelik Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı

3-26.04.2013 Düzce İlinde Bulunan İşverenlere Yönelik Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı

4-24.05.2013 Sakarya İlinde Bulunan İşverenlere Yönelik Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı

5-27.06.2013 Kocaeli İlinde Bulunan İşverenlere Yönelik Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı

6-14.08.2013 Sakarya Park Shop İşverenlerine Yönelik Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı



Resim 3: Düzce İlinde Yapılan Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı



Resim 4: Düzce İlinde Yapılan Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı



ÇSGB

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



Resim 5: Bolu İlinde Yapılan Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı



Resim 6: Sakarya İlinde Yapılan Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı



Resim 7: Bolu İlinde Yapılan İş Teftişinde Farkındalık Toplantısı

3.3. Basın- Yayın Organları İle İşbirliği

Çalışma hayatının teftişinin etkisini artırmak amacıyla kamu oyunda duyarlılığı artırmak, çalışma hayatı ile ilgili sorunların sosyal taraflarla paylaşmak programlı teftişlerin önemli amaçlarından biri olduğundan basın- yayın organları ile işbirliği önemsenmiş ve bu doğrultuda yerel basında çeşitli haberler yayınlanmıştır.

Damla

06 Mart 2013 Çarşamba

GÜNCEL

n korkmayın



KASIM AYINA KADAR SÜRECEK
Bedir Düzece'de Mart ayında dinlenme tesislerinden başlayacak denetimlerin Kasım ayına kadar süreceğini ifade ederek "İş Sağlığı ve güvenliği yasası değişikliği. Bu değişim için çok geç kalmamıştı. Türkiye iş kazalarında dünya ortalamasından 3. sırada. Bu bizim gibi büyük bir devlete yakışmıyor. İşyerlerine risk analizi zorunluluğu geldi. Bizim bu toplantıdaki amacımız yol üzerindeki dinlenme tesislerinin denetimi ile ilgili bilgi vermek. Mart ayında başlayacağız denetim programını Kasım ayında sonlandıracağız" dedi.

YÖNLENDİRİCİ OLMASI AVANTAJ
Düzece İş Kur II Müdürü Celil Kuzu ise denetim uygulamasının en önemli avantajına cezalandırma değil yönlendirici nitelik taşıması olduğunu dile getirerek "Denetim uygulamasının en önemli avantajı cezalandırma değil yönlendirici nitelik taşıması. Elitlerin giderilmesini sağlama" şeklinde açıklama yaptı.

Ticaret ve Sanayi Odası Yürütme Kurulu Başkanı Metin Büyük yoğun katılımdan öy-

duğu memnuniyeti dile getirerek "Her geçen gün Düzece'nin il olduğunu daha net fark ediyoruz. Toplantıya katılımın bu kadar yoğun olması da bunu gösteriyor" dedi.

Vali Adnan Yılmaz Düzece'de sosyal güvenliği olan yaklaşık 92 bin 100 kişi bulunduğunu, 5 bin 854 işyerinde 65 bine yakın sigortalı çalışmanın hizmet verdiğini söyleyerek "Devletin en önemli görevi işçiyi ve işvereni korumak. Denetim bu noktada önem kazanıyor. İşvereni cezalandırmak değil işçiyi korumak. İşveren anlaşıyor hakim kalmaya çalışıyor. Düzece'de bundan nasibini alacak" diye konuştu.

İŞVERENLERE ÖNEMLİ TAVSİYELER
Yılmaz, işverenlere işçi güvenliğinin sağlanmasını noktasında önemli tavsiyelerde bulundu.

İş ortamında gerekli tedbirlerin alınmasını, işçinin sosyal haklarının korunmasını isteyen Yılmaz şöyle konuştu: "Denetimler artık işveren için korku unsuru olmamalı. Benim işverenlerden özellikle dikkat etmelerini istediğim hususlar var. İşçilerin güvenliğini sağ-

lamak için gerekli tedbirleri almaktır. İşçi en az bir gün tatil yapmalı. 7,5 saatlik günlük çalışma süresini geçen durumlarda fazla çalışma ücreti verilmeli. Kadın ve çocuk işçilerin 7,5 saatten fazla çalıştırılması yasal değil. İşçiler sosyal güvencesi olmadan çalıştırılmamalı. Kaydı ücret neyse fiili ücrette o olmalı. İşçilerin yasal sürelerde izin kullanması sağlanmalı. Kıdem ve ihbar tazminatları verilmeli. Özellikle şuna dikkat çekmek istiyorum, sen dönemlerde kıdem tazminatı ödememek için işveren belli aralıklarla işçiyi çalıştırmıyor. Bu yasal değil."

DÜZCE'NİN VİTRİNİ

Dinlenme tesislerinin Düzece'nin vitrini niteliğinde olduğunu belirten Yılmaz "Denetlenerek dinlenme tesisleri Düzece'nin vitrini niteliğini taşıyor. Bizler işverenlerin ve işçilerin ödendiği vergilerle kamu hizmetlerini görüyoruz. Ben inanıyorum ki Düzece bu denetimlere ham" dedi.

Konuşmalarını ardından Selahattin Bedir ve ekibi katılımcılara denetim programını içeriğine ilişkin bir sunum yaptı.

Resim 8: Damla Gazetesi

2.Sayfa • Düzce Postası • 06 Mart 2013 Çarşamba



Programlı Denetim bilgilendirme ve Tanıtım toplantısı yapıldı

ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Düzce Ticaret ve Sanayi Odası işbirliğiyle düzenlenen Programlı Denetim Bilgilendirme ve Tanıtım Toplantısı, Düzce TSO Konferans Salonunda gerçekleştirildi.

İşverenlerin, Mali Müşavir ve Muhasebecilerin yoğun ilgi gösterdiği toplantıya Düzce Valisi Adnan Yılmaz, Cumhuriyet Başsavcısı Ramazan Solmaz, Düzce TSO Başkanı Metin Büyük, Çalışma ve İş Kur II Müdürü Celil Kuzu, SMMM Başkan Yardımcısı Nurettin Sezgin, ÇSGB müfettişleri ve çok sayıda katılımcı katıldı.

Toplantının açılış konuşmasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

kanlığı, İş Başmüfettişi ve Koordinatörü Selahattin Bedir yaptı. Bedir, yapılan ve yapılacak olan denetimlerin amacının işletmelere ceza vermek değil, işverenleri bilgilendirmek ve yönelemlere uygun hale getirmek olduğunu söyledi. Bedir, denetim yaparken amaçlarının ceza uygulamak yerine işveren ve işçiyi bilgilendirmek ve çalışma standartlarına uygun hale getirmek olduğunu belirtirken, "Dünya'nın 20 büyük ekonomisi arasında yer alan Türkiye, iş kazalarında Dünya 3.'sü durumunda. Bu büyük devlete yakışmıyor. Geçtiğimiz aylarda çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği yasası konusunda geç kalınmıştır. Dünya

ülkeleri bu uygulamaları çoktan beri yapıyor. Bizler de bu uygulamaları yaparak iş kazalarını en az seviyelere çekmek zorundayız. Bu ve diğer denetimlerimizdeki amaçlarımızın başında bu konu yer almaktadır. İşyerlerimizin risk gruplarını belirleyip standartlara uymalarını sağlamaktır" dedi.

Eğitimde konuşan Düzce TSO Başkanı Metin Büyük, uzun zamandır salonun bu şekilde dolmadığını, salonun böyle dolu olmasının kendilerini mutlu ettiğini söyledi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nun yapacağı denetimler için Düzce'li mükelleflerin hazırlıklarını tam yapacağından şüphelerinin ol-

madığını belirten Büyük, katılan herkese iyi eğitimler diledi.

Toplantıda ayrıca; Düzce Valisi Adnan Yılmaz, Çalışma ve İş Kur II Müdürü Celil Kuzu, SMMM Başkan Yardımcısı Nurettin Sezgin de birer konuşma yaptılar.

Toplantının ikinci bölümünde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi ve Koordinatörü Selahattin Bedir, yapılacak olan denetimler, risk analizleri ve diğer konular hakkında konuşmasını ve sunumunu gerçekleştirdi. Toplantı soru cevap kısmının ardından sona erdi.

Resim 9: Düzce Postası Gazetesi



Resim 10: Manşet Gazetesi

İŞ MÜFETTİŞLERİ TSO'YA ÇIKARMA YAPTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Ticaret ve Sanayi Odası işbirliğinde düzenlenen "İş Teftişte Yeni Yaklaşım ve Farkındalık" konulu bilgilendirme semineri TSO Kongre Salonu'nda gerçekleştirildi.

Vali İbrahim Özçimen, Vali Yardımcısı Ömer Erol, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanı Yücel Arslan, Arslan'ın yanı sıra, İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Erol Güner, Başbakan Yardımcısı Ergün Göktaş ve Aydın Yücel, Ahi Evran İktisadi Üniversitesi Rektörü Yardımcısı Prof.Dr. Kerem Güntepkin, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Emin Serenlioğlu, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Başkanı Yardımcısı İlyas Başgöçer, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri Selahattin Bedir, Tuncay Hacıoğlu, Arif Temir, İlhan Çelik, Bakanlık müfettişleri ve çok sayıda Odaların katılımıyla gerçekleştirilen seminerin açılış konuşmasını İş Teftiş Kurulu Başkanı Erol Güner yaptı. Güner: "Teftiş Kültüründe STKların Rolü Önemli" Bakanlığın işleri denetimlerinde uyguladıkları yeni yaklaşımları anlatan Erol Güner, bu yaklaşımın işverenleri bilgilendirmeye ve bilgilendirilmeye, eğitime, teftiş kültürünün sergilenmesine önem veren bir yaklaşım olduğunu dile getirdi. Bu süreçte STKların önemli bir rol göndereceğini belirten Güner, bu gibi bilgilendirme toplantılarına ilerde yaptıkları ve yapmaya devam edeceklerini söyledi. STKların katılımı



olmadığı takdirde teftişleri kendilerinden beklenen amaçla ulaşılmaması zor olacağını ifade etti. Yeni yaklaşımları işverenlerde tespit edilen ekiplerinde karp herman ceza uygulanması yerine söz konusu ekiplerin hatalarını giderilmesi için işverene öneri tavsiyeleri anlatan Güner, geçmişte inceleme esnasında işverene iş sistemi kurulumu ve çalışma şartları hakkında bir işyeri olarak belirtildi. Başgöçer: "Önce Ceza Değil, Eğitim" Seminerde konuşan Bolu Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası

Başkan Yardımcısı İlyas Başgöçer ise konuşmasında, sosyal düzenlemelerin işverenlere yönelik maddeli kiltüre ve eğitim konusuna dikkat çekti. İLO verilerine göre Türkiye'nin iş kazalarında üçüncü sırada bulunduğuna değinen Başgöçer, oluşan durumların değerlendirilmesinde işverenlerin ağız para kazanıya da işleri kapatma cezalarıyla karp karpı bulundularının sorunları çözümlenmelidir. İşverenler için, işyeri denetimlerinde işverenlere yönelik maddeli yaptırımlarla ceza vermek değil, işverenleri bilgilendirmek ve yönetmeliklere uygun hale getirmek olduğunu söyledi. Bedir, denetim yaparken amaçların ceza uygulamak yerine işveren



dikkatini gösterilmesi gerektiğini ifade eden Serenlioğlu, işverenlerin de bu konuda gerekli hassasiyeti taşıyacaklarını, ancak halkın ve ekiplerin değerlendirilmesi için insanları sıraların, ekiplerin işleri ve niteliğine göre belirlenmelerinin daha sağlıklı ve yararlı olacağını dile getirdi. Serenlioğlu: "Bu sorunların giderilmesi 3 gün değil 1-2 ay gerektirebilir. Finansal tavsiyeler isteyebilir. Anlaşılabilirliği iyi yaparız. Bu konuda doğru yaklaşım" dedi. Özçimen: "İnsanların Kelime Bile Zehir Gelmesinin Anlaşılabilirliği" Ahi Evran İktisadi Üniversitesi Rektörü Yardımcısı Prof.Dr. Kerem Güntepkin de yaptığı konuşmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını her kuruma işverenden niteliğine uygun yaparken, İş Teftiş Kurulu Başkanı Yardımcısı Erol Güner de yaptığı konuşmasında bu gibi toplantılarda işverenlerle ilgili halde bir araya gelme olacağı bulgularını ve işverenlerden talep, sorun ve beklentilerini almak

teftişlerini kaydetti. Son olarak konuşan Vali İbrahim Özçimen, işteftişte teftişler düzenlenirken bilimsel, etik ve işverenleri ve halkı olan yaklaşımın bir gereği olarak bu bilgilendirme etkinliklerini gerçekleştirildiğini söyledi. İş güvenliği uzmanlarının rolünün önemini vurgulayan Altınbaş Güner, "İnsanları eğitme, insanın insanı bile zarar gelmesini önlemek için önemlidir. İş Başmüfettişi İlyas Güner ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca hazırlanan taahhüt belgesinin gösteriminden sonra İş Başmüfettişi Selahattin Bedir tarafından çalışma mevzuatı ve uygulamaları konusunda konuşulan ilimizde, İş Başmüfettişi İlyas Güner tarafından da 6331 Sayılı Kanun'un maddelerinden başkaları iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkında bir sunum gerçekleştirildi. Seminer, dinleyicilerden alınan soruların yanıtlanması ve katılımcılara plakat dağıtım edilmeye birliğe sona erdi.



Resim 11: Bolu İli Yerel Basından İş Teftişte Yeni Yaklaşım ve Farkındalık Konulu Toplantı

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Teftişin Sonuçları
- 4.2. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri
- 4.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Teftişin Sonuçları

- Programlı teftiş; Bolu, Düzce, Sakarya ve Kocaeli illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında toplam 13 iş müfettişi tarafından yürütülmüştür.
- Toplam 111 işyerinde programlı teftiş ve 2 inceleme teftişi gerçekleştirilmiş ve belirtilen işyerlerinde 2.585 erkek, 704 kadın, 81 özürlü ve 25 genç işçi olmak üzere toplam 3.395 işçiye ulaşılmıştır.
- Teftiş edilen işyerlerinin %85 i çalışma ve iş süreleri mevzuat hükümlerine uygun hale getirilmiştir.
- Belirtilen işyerlerinde yoğun olarak yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların kanuni sürelerin üzerinde olduğu belirlenmiş ve işyerlerinde yapılan eğitim ve görüşmeler sonunda da bu durum üzerinde önemle durularak işyerlerinin çalışma düzenine bağlı olarak 2 posta ya da 3 posta şeklinde yeniden ayarlanmış, yapılan fazla çalışmalara ilişkin ücretlerin ödettirilmesi sağlanmıştır.
- Teftiş edilen işyerlerinin %85 inde Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ait ödenmeyen ücretlerin ödettirilmesi sağlanmıştır.
- Yıllık ücretli izinlerin, daha çok işverenlerin istekleri doğrultusunda ve mevzuat hükümlerine uygun olmayan şekilde kullanıldığı tespit edilmiş ve işçilerin kullanacakları izinler yasa ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak kullanılmasını ve kayıtlara intikali sağlanmıştır.
- Gece döneminde işçilerin yasal sürelerin üzerinde çalıştırıldıkları tespit edilmiş, işyerlerindeki çalışma düzenin 3 posta ve işyerinin durumuna göre iki posta şeklinde yeniden düzenlenerek gece çalışmalarının 7,5 saati geçmemesi sağlanmıştır.
- Dinlenme tesislerinde çocuk işçi ve izinsiz yabancı uyruklu çalıştırılabileceği riskleri öngörülmuş olmasına rağmen çocuk işçi ve izinsiz yabancı uyruklu işçiye rastlanmamıştır.
- Programlı teftiş kapsamındaki işyerlerinin hiçbirinde alt işverenlik uygulamasına rastlanmamıştır.
- Programlı teftiş kapsamındaki işyerlerinin hiçbirinde toplu iş sözleşmesi uygulamasına rastlanmamıştır.
- Teftişi yapılan 111 işyerinin tamamında yapılan faaliyetler sürekli iş kapsamında olup, mevsimlik ya da geçici iş niteliğinde iş bulunmamaktadır.
- İşyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 22'sinin kadın, % 78'inin erkek işçilerden oluşmaktadır. Kadın işçilerin daha çok temizlik, mutfak, bulaşık ve bir kısmının da garson olarak çalıştırıldıkları tespit edilmiştir.
- Toplamda 3.395 işçinin çalıştığı işyerlerinde, 15-18 yaş arasında çalışanların oranı % 2 civarındadır. Dinlenme tesisleri işyerlerinde istihdam edilen işçilerin yaklaşık yarısı 19-30 yaş aralığındadır.
- Programlı teftiş kapsamında denetimi yapılan işçilerden yarısına yakınının ilköğretim mezunu olduğu, üniversite mezunu olarak çalışan işçilerin oranının ise %8 olduğu görülmüştür.
- İşçilerin kıdemlerinin % 25'lik bir kısmının 6 aydan az süreli olduğu, kıdemi yüksek olan işçilerin oranlarının ise az olduğu görülmüştür.
- Dinleme tesisleri işyerlerinde çalışanların tamamına yakınına (%99 ile) aylık ücret üzerinden ödeme sistemine göre çalışmaktadır.
- Teftişlerde tespit edilen aykırılıkların daha çok ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, genel tatil, iş süreleri, gece çalışmalarına ilişkin yasa maddelerinin uygulanmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.
- Teftiş kapsamında işçilere toplam 3.911.786,22.-TL teftiştten doğan alacak ödettirilmesi sağlanmıştır. Bu ödemelerin % 82 sini fazla çalışma ücreti, % 16 sını, genel tatil ödemesi, %1 ini ücret ödemesi ve

%1 ini hafta tatili ücreti ödemesi oluşturmuştur.

- Programlı teftiş sonucunda kamuya toplam 1.470.834,06.-TL tutar gelir kaydedilmiştir. Bu tutarın % 64'ü SGK primi(sosyal güvenlik primi ve işsizlik sigortası primi), % 36'sını ise vergi (gelir vergisi ve damga vergisi) oluşturmaktadır.
- Teftiş sonucunda, 706.672,00.-TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

4.2. Sektör/alan temsilcilerinin önerileri:

4.2.1. İş teftişi ile ilgili önerileri:

Teftişler süresince işverenlerle yapılan görüşmelerde;

- İş müfettişlerinin gerek teftişe başlamadan gerekse teftiş süresi içinde hem işverenleri hem de işçileri bilgilendirmeleri, yasal yükümlülükler ve haklar konusunda eğitim vermelerinin oldukça verimli ve yararlı olduğu, çalışma hayatının teftişi konusunda farkındalık oluşturulduğu,
- İş teftişlerinin önleme odaklı olması, eğitimlere ağırlık vermesi, sorunların çözümü konularında rehberlik etmesinin iş müfettişlerine olan güveni artırdığı, bu yöntemin devam etmesi gerektiği,
- İş müfettişlerinin sosyal taraflarla işbirliği yapmasının işyerlerinin kurumsallaşmasına katkı sağladığı ve işverenlerin devlete karşı olan düşüncelerinde olumlu anlamda değişme olduğu, ifade edilmiştir.

4.2.2. Alana ilişkin sorunlara yönelik öneriler:

- Dinlenme tesisleri işyerlerinde çalışanların çoğunlukla eğitim seviyelerinin ilköğretim ve ortaöğretimde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Dolayısıyla bu alanda çalışan nitelikli iş gücünün yeterli olmadığı anlaşılmıştır.

Bu işyerlerinde çalışacak olan işçilerin meslek okullarından mezun olmaları ve muhakkak surette beceri eğitimi almaları gerektiği ortadadır.

- Alanda çalışan işverenler bu tür beceri ve eğitimi düşük işçilerin yoğunluğundan ve işyerleri arasındaki yetişmiş eleman akışından bahisle bu tür geçişlerin önüne geçmek amacıyla çözüm üretilmesini istemiş, bu kapsamda;
- Emek yoğun çalışmakta olan bu işyerlerinde işgücü hareketlerinin yoğun yaşandığını, hemen her gün işyerleri arasında eleman geçişleri olduğunu dolayısıyla işyerlerine sıklıkla giriş ve çıkışlar yaşandığını, işe yeni girenin evrak ve sair kimlik bilgilerinin toplanmasının ve ilgili kurumlara bildirimlerinin tamamlanabilmesi bakımından hiç olmazsa bir haftalık deneme süresi verilerek, deneme süresinin bitiminde bildirimlerin yapılmasının uygun olacağı,
- İşverenlerin yoğunlukla, haksız rekabetten yakındıkları, teftişlerin sadece aynı bölge ve aynı illerde işçi işveren ilişkilerinde yoğunlaştığını, halbuki bazı işletmelerin sigortasız işçi çalıştırdığı, vergi kaçaklığı yaptıkları bu tür işyerlerinin zararlarına neden olduğu ve bunun da kendilerini zor durumda bıraktığı, bu yüzden devletin de bunu önleyici tedbirler almasının gerektiği,
- Kurumumuzca yapılan teftişlerin tüm işyerlerini kapsamı gerektiği ve devamlılığının sağlanması hususlarının önemli olduğu, beyan edilmiştir.



4.3. İş Müfettişlerinin değerlendirme ve görüşleri:

4.3.1. Mevzuatla ilgili öneriler:

4857 Sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin yedinci paragrafında, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz." hükmü bulunmakta olup, anılan Yasanın 102 inci maddesinin (c) fıkrasında ise "41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi içinlira para cezası verilir." şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapılması ile ilgili her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Yapılan teftişlerin bazılarında yıllık fazla çalışma miktarının 270 saatin üzerinde olduğu görülmüştür.

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

4857 sayılı İş Kanununun "Çalışma Süresi" başlıklı 63 üncü maddesi hükmü gereği çıkarılan, İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde "İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır." şeklinde hüküm bulunmaktadır. Anılan yasanın 104 üncü maddesinde ise bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran, işveren veya işveren vekiline para cezası verilir. Bu şekilde düzenleme yapılmış olup, Yönetmeliğin 9 uncu maddesi gereğince, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemeyen işveren veya işveren vekiline herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Çalışma sürelerinin tespitinde asli unsur ve veri olan çalışma süreleri ile ilgili, günlük puantaj (Devam Çizelgesi) kayıtlarının ya hiç düzenlenmediği, ya da bazı yerlerde şekil şartı olmaksızın, (X) işareti konarak takip edildiği, bazı işyerlerinde, elektronik ortamda düzenlenen puantaj kayıtlarının olduğu, bu makinelere manüel (Elle) müdahale edildiği, gizlemeye çalışıldığı veya bilerek elektronik cihazların bozulduğu görülmüştür. Bu durumda çalışma sürelerinin tespitinde sadece işçi ifadelerine itibar edilmek zorunda kalmakta olup, sağlıklı sonuç elde edilememektedir. İşverenler çalışma saatlerini kayıtlar üzerinde yasal sınırlar içinde gösterme çabası içine girmekte, fazla çalışmaların tespitinde ve dolayısıyla fazla çalışma ücreti ödeme konusunda yasa hükümlerine muhalefet etmektedirler.

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler dikkate alındığında birçok işletmede işçilerin işe giriş çıkış saatlerinin elektronik ortamda takip edildiği görülmektedir. Bu tür uygulamalar özellikle işçilerin yapmış oldukları fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, genel tatil çalışmaları ve yıllık izinlerinin düzenli olarak kullanılması izlenmesinde önemli bir ispat aracı olma özelliğini de korumaktadırlar. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren bütün işyerlerinde işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerinin elektronik ortamda izlenmesinin zorunlu hale getirilmesi, manüel müdahalelerin önüne geçilmesi için tedbirler geliştirilmesi, puantaj makineleri için program yapan kuruluşlara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca izin verilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Ayrıca uzun vadede Bakanlığımızın Bilgi Teknolojileri Üst Kurulu ve TÜBİTAK ile yapacağı ortak çalışmalar ile söz konusu elektronik ortam kayıtlarının internet ağı üzerinden izlenmesi sağlanarak bu tür kayıtlar üzerinde yapılacak her türlü tahrifatın önlenmesi için mevzuat düzenleme çalışmaları yapılması uygun olacaktır.

Söz konusu düzenleme ile elektronik ortamda kayıtların, teftiş yapılan işyerlerinde denetim elemanları tarafından istendiğinde işverenler tarafından sunulması, sunmayanlar veya kayıtlar üzerinde elle düzeltme yaparak teftişin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini engelleyenler veyahut bu araçları bilerek bozup işlevsiz hale getirenler hakkında caydırıcı idari yaptırımların getirilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Diğer taraftan bazı yasa ihlallerinin cezai müeyyidesinin az olduğu (örneğin, çalışma süreleri, gece döneminde fazla çalışmanın düzenlendiği 63, 68, 69, 76 ncı maddeler ve ilgili yönetmelikler), işverenlerin kanun hükümlerine aykırı davranarak elde ettikleri yarar ile katlanmak zorunda kaldıkları ceza arasındaki oransızlık nedeniyle kanun hükümlerine aykırı davranmak işverenlerce tercih edilen yol olmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin cezaya katlanarak yasal olmayan uygulamalara devam ettikleri gözlemlenmiştir. Belirtilen idari para cezalarının, kademeli şekilde artırılması yönünde yasal düzenlemeler için çalışma yapılarak en azından sağlanan yarara yakın bir yaptırım getirilerek yasa maddelerine uymalarının sağlanabileceği değerlendirilmiştir.

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

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



ÇSGB

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

KAYNAKÇA

- 1- Milli Eğitim Bakanlığı, Ulaştırma Hizmetleri Alanı, Karayolu Taşımacılığı
- 2- Erdinç BALLI, Şehirlerarası Karayollarındaki Dinlenme Tesislerinin Bölge Ekonomisine Etkileri, Ekonomi Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 1
- 3- B. ÇETİN, S. BARIŞ, S. SAROĞLU, Türkiye’de Karayolları Gelişimine Tarihsel Bir Bakış, Cilt 1, Sayı 1