



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

**SERBEST BÖLGELERDE KURULU İŞYERLERİNDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**





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

**SERBEST BÖLGELERDE KURULU İŞYERLERİNDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**

Temmuz 2013, Ankara



"Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan, rahat yaşamının yollarını alışkanlık haline getirmiş milletler; önce onurlarını, sonra özgürlüklerini, daha sonra da geleceklerini kaybetmeye mahkumdurlar."

K. Atatürk



ÖNSÖZ

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

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

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

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

Sizlere ulaştırdığımız bu kitap, 2012 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca İzmir ve Kocaeli illerinde yürütülen “Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı”nın sonuç raporu niteliğindedir.

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

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı



İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI 15

- 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 Süresi
- 1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu
- 1.9. Teftişin Yapıldığı Alan ve İşyerleri Hakkında Bilgiler
 - 1.9.1. Alan Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.2. İşyeri Hakkında Genel Bilgiler
 - 1.9.2.1. Ege Serbest Bölgesi
 - 1.9.2.2. Kocaeli Serbest Bölgesi

2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR 23

- 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler
 - 2.1.1. İşyeri Ölçekleri
 - 2.1.2. Kurulu Oldukları İller
 - 2.1.3. İşverenlerin Niteliği
 - 2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları
 - 2.1.5. İşin Niteliği
 - 2.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler
 - 2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı
 - 2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları
 - 2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları
 - 2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.6. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımları
 - 2.2.7. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları
- 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
 - 2.3.1.2. 4857 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı

- 2.3.1.3. 3218 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı
- 2.3.1.4. 4691 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı
- 2.3.1.5. 3153 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı
- 2.3.1.6. 5510 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı
- 2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler
 - 2.3.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Giderleri
 - 2.3.2.3 Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı
 - 2.3.2.4. Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler
- 2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler
 - 2.3.3.1. Ödenemeyen İşçi Alacakları
 - 2.3.3.2. İdari Para Cezaları
 - 2.3.3.3. Suç Duyuruları ve İhbarları

3. BÖLÜM: UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER 39

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

4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER 51

- 4.1. Sonuç
- 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri
 - 4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri
 - 4.2.2. Sorunlar ve Öneriler
- 4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri
 - 4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler
 - 4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar İle İlgili Öneriler

TABLolar LİSTESİ

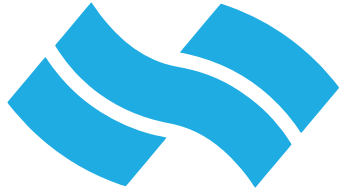
- Tablo 2.1- 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı
- Tablo 2.2- İşçilere Yapılan Ödemeler
- Tablo 2.3- İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri
- Tablo 2.4- Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri
- Tablo 2.5- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları
- Tablo 2.6- Suç Duyurusu ve İhbarlar
- Tablo 3.1- Eğitim Faaliyetleri Tablosu

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.1- Serbest Bölgelerdeki Üretime Yönelik İşyeri Sayısı
- Şekil 2.1.- Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri
- Şekil 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin (Asıl İşveren) İllere Göre Dağılımı
- Şekil 2.3.- İşverenlerin Niteliğine Göre Dağılımı
- Şekil 2.4- Teftişi Yapılan İşyerlerinin (Alt İşveren) İllere Göre Dağılımı
- Şekil 2.5- İşyerlerinde Toplu Sözleşmesi Olup Olmamasına Göre Dağılımı
- Şekil 2.6- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.7- İşçilerin İş Sözleşmelerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.8- İşçilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı
- Şekil 2.9- İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.10- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.11- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı
- Şekil 2.12- İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı
- Şekil 2.13- İşçilere Yapılan Ödemeler

RESİMLER LİSTESİ

- Resim 3.1- İşçi Eğitimi (Ege Serbest Bölge-İzmir)
- Resim 3.2- İşçi Eğitimi (Ege Serbest Bölge-İzmir)
- Resim 3.3- 21.03.2012 Tarihli İşveren Eğitimi (Ege Serbest Bölgesi-İzmir)
- Resim 3.4- Çalışma Toplantısı (Ege Serbest Bölgesi-İzmir)
- Resim 3.5- İşveren Eğitimi (Kocaeli Serbest Bölgesi)
- Resim 3.6- Açılış Toplantısı (Ankara Ticaret Odası-Ankara)
- Resim 3.7- Açılış Toplantısı (Ege Bölgesi Sanayi Odası-İzmir)
- Resim 3.8- Valilik Ziyareti (Kocaeli)
- Resim 3.9- Ticaret Odası Ziyareti (Kocaeli)
- Resim 3.10- Sanayi Odası Ziyareti (Kocaeli)
- Resim 3.11- SMMMO Ziyareti (Kocaeli)



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



1. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1. Teftiş Programının Adı

Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı

1.2. Gerekçesi

Çalışma sürelerinin kanuni sınırları aşması; günlük, haftalık, yıllık dinlenmelerin gerektiği şekilde kullandırılmaması; ücret ödemelerindeki eksik ya da yanlış uygulamalar veya kayıt dışı çalışma gibi mevzuat aykırılıklarının işçiler üzerinde meydana getireceği fiziksel ve zihinsel yorgunluğun yapılan işe yansması sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının olumsuz yönde etkilenmesi, iş kazası yahut meslek hastalığına uğrama riskinin artması ile işçi ve işveren tarafında olduğu gibi toplumsal anlamda da sorunların ortaya çıkmasına yol açacağı bilinmektedir. Ek olarak; anılan mevzuat aykırılıklarının, özellikle çalışma sürelerinin kanuni sürelerin üzerinde olmasının, istihdamı önleyici, toplumda işsizliği arttırıcı fonksiyonu olduğunun da unutulmaması gerekir.

Makine, araç, gereç, alet, aygıt vb. vasıtasıyla üretime yönelik faaliyet gösteren işyerlerinin çoklukla bulunduğu "Serbest Bölge"lerde yapılan teftişlerde ve bölgelerden gelen şikayetlerin değerlendirilmesinde; işyerlerinde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yasal çalışma sürelerini aştığı, sıklıkla fazla çalışma yapıldığı, günlük çalışmaların zaman zaman yasal süreyi aştığı, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, hafta tatili günü kullandırılmadığı ya da eksik kullandırıldığı, yıllık ücretli izinlerin iş kanununa uygun kullandırılmadığı, dinlenme haklarının ihlal edildiği, iş mevzuatının özrürlü ve yabancı işçi istihdamına ilişkin hükümlere uyulmadığı görülmüş ve bunlar Serbest Bölgelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak alan esaslı programlı teftiş yapılmasını gerekli kılmıştır.

Sonuç olarak; İzmir ilinde Ege Serbest Bölgesi, Kocaeli ilinde Kocaeli Serbest Bölgesi ve Tübitak-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi'nde, "Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı" yapılması kararlaştırılmıştır.

1.3. Amacı

Programlı teftişlerde; Serbest Bölgelerdeki işyerlerinde, ücret uygulamalarının ve çalışma sürelerinin mevzuata uygun hale getirilmesi, fazla çalışma, ara dinlenme süreleri ve yıllık izin süreleri konusunda ortaya çıkan sorun ve uygulama noksanlıklarının giderilmesi, bu hususlara ilişkin iş mevzuatı açısından tarafların bilgilendirilerek eğitilmesi, çalışan işçilere iş mevzuatı açısından yapılan yanlış uygulamaların teftiş süreci içinde düzeltilmesi

amaçlanmaktadır. Ayrıca izinsiz yabancı uyruklu işçi çalışma/çalıştırmanın önlenmesi ile özürlü istihdamının arttırılması da amaçlar arasındadır.

Bu doğrultuda;

- İşyerlerinde yapılan çalışmaların ve ara dinlenmelerin yasal sürelerle çekilmesi,
- Varsa, geçmiş dönemde yapılan çalışmalar karşılığında ödenmediği tespit edilen ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışma ücreti ile ilgili işçi alacaklarının ödettirilmesi ve kesintilerin de ilgili kurumlara yatırılması,
- İşçi ücretlerinden yapılan fazladan gelir ve damga vergisi kesintilerinin geri ödenmesinin sağlanması,
- Hafta tatilleri ile yıllık ücretli izinlerin kanun ve yönetmeliklere uygun olarak kullandırılmasının sağlanması,
- İlgili işçi ve işveren sendikalarının, Serbest Bölge Müdürlüklerinin ve Serbest Bölge kurucu ve işletici firmaların, Sanayi ve Ticaret Odası ve meslek kuruluşlarının bilgilendirilip duyarlı hale getirilmesi,
- Özürlü istihdamının arttırılması ile mevzuat hükümlerine uymayan yabancı istihdamının önlenmesi,
- Kadın ve genç işçiler lehindeki koruyucu hükümlerin uygulanması,
- Çalışanların iş güvencesi ve diğer kanunlardan doğan haklarının uygulanmasının sağlanması,
- İşçilere ödenen ücret seviyelerinin tespit edilmesi, fiili ücret ile kaydı ücret arasında fark olduğunun tespiti halinde gerçek ücretlerin kayıt altına alınması ve yasal kesintilerin ilgili kurumlara ödenmesinin sağlanması,
- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi,

amaçlanmıştır.

Programlı teftiş kapsamına; İzmir, Kocaeli ve Kayseri illerinde kurulu olan Ege Serbest Bölgesi, Kocaeli Serbest Bölgesi ve Kayseri Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren işyerleri dahil edilmiş, ancak zaman yetersizliğinden dolayı Kayseri Serbest Bölgesi programlı teftiş kapsamından çıkarılmıştır.

1.4. Kullanılan Yöntem

İş Mevzuatına ilişkin sorunların tespitinde ve çözümünde; denetimden etkilenen ve denetimi etkileyen tarafların görüş ve katılımlarının sağlanması hedeflenmektedir.

Önlemenin, ödemekten daha insani ve ekonomik olduğu, çalışma barışının sağlanmasının toplumların gelişmelerine ve refahlarının artmasına olan etkilerinin önemi gerçeğinden hareketle İş Teftiş Kurulu Başkanlığı;

- Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin korunması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine,
 - İşyeri teftişlerinde Müfettişlerin öncelikle bir rehber gibi davranmaları ve yol göstermelerine,
 - İş ilişkilerinin iyileştirilmesine,
 - Mesleki risklerin önlenmesine,
 - Sağlık ve güvenliğin korunmasına,
 - Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılmasına,
 - İş ilişkileri konusunda işveren ve işçilerin bilgilendirilmesine,
 - Güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk konusunda bilinç oluşturulmasına,
- katkı sağlayacak hedeflere yönelik olarak "Risk esaslı", "İşkolu/sektör esaslı" ve "Alan esaslı" programlandırılmış teftişler yapmaktadır.

Seçilen işyerlerinde, teftişin birinci aşamasında; mevzuata aykırılık ve noksanlıkların tespiti sağlanmış, giderilmesi için süre verilmiş; teftişin ikinci aşamasında ise, teftişin birinci aşamasında tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların giderilip giderilmediğinin kontrolü yapılmıştır. Ayrıca; işçi, işveren ve diğer sosyal taraflarla, bilgilendirme toplantıları, eğitim ve duyarlılık çalışmaları yapılarak ve hazırlanmış olan eğitim dokümanları dağıtılarak iş mevzuatı hakkında bilgilendirme ve bilinçlendirme sağlanmıştır.

1.5. Öncelikli Riskler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na intikal eden ihbar ve şikayet konuları, bu alanda daha önce yapılan teftişler ve yapılan teftişler ile yapılan araştırmalarda ortaya konulan sorunlar birlikte değerlendirildiğinde;

- Çalışma sürelerinin uzunluğu
- Ara dinlenmeleri ihlali
- Hafta tatili izni ihlali
- Ücret ödenmeden ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları yaptırılması
- Kayıtdışılık
- Özürlü işçi istihdamı

öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Öncelikli Risk Grupları

Serbest bölgelerde değişik işkollarının bulunması, her işkolundaki işçi profillerinin farklı olması nedeniyle tüm işçiler öncelikli risk grubu olarak belirlenmiştir.

1.7. Teftişin Yapıldığı İller ve Süresi

Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı” kapsamında İzmir ve Kocaeli illerinde teftişler yapılmıştır. Programlı teftişe, 01.02.2012 tarihinde başlanmış ve 31.12.2012 tarihinde programlı teftiş tamamlanmıştır.

1.8. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu

Programlı teftişin alan esaslı olması nedeniyle, işkolu ve faaliyet kolları belirlenmemiş, seçilen Serbest Bölgelerden değişik faaliyet kollarında ve büyüklükteki işyerleri denetime alınmıştır.

Denetimi yapılacak işyerlerinin seçiminde, İzmir ilinde Ege Serbest Bölgesi, Kocaeli ilinde Kocaeli Serbest Bölgesi ile TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesindeki işyerleri tercih edilmiş; özellikle işçi sayısı yüksek olan işyerleri ile projenin öncelikli hedef kitlesi olan genç işçiler, kadın işçiler ve kısmi süreli çalışan işçilerin yoğun olarak çalıştığı düşünülen işyerleri denetime alınmaya çalışılmıştır.

1.9. Teftişin Yapıldığı Alan ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.9.1. Alan Hakkında Genel Bilgiler

Genel olarak serbest bölgeler; ülkede geçerli ticari, mali ve iktisadi alanlara ilişkin hukuki ve idari düzenlemelerin uygulanmadığı veya kısmen uygulandığı, sınai ve ticari faaliyetler için daha geniş teşviklerin tanındığı ve fiziki olarak ülkenin diğer kısımlarından ayrılan yerler olarak tanımlanabilir. 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu’nda serbest bölgelerin kurulması ve işletilmesindeki temel amaçlar; ihracata yönelik yatırım ve üretimi teşvik etmek, doğrudan yabancı yatırımları ve teknoloji girişini hızlandırmak, işletmeleri ihracata yönlendirmek ve uluslararası ticareti geliştirmek olarak sıralanmıştır. Bulundukları ülke ekonomilerine sağladıkları katkıların yanında, esnek ve çağdaş idari yapılarıyla dış ticarete yönelmek isteyen firmalara modern ve gelişmiş bir yatırım ortamı sağlayan serbest bölgeler lojistik merkezler olarak ülkemizde de önemlerini artırmaktadırlar.

Ülkemizde temel olarak ihracata dayalı yatırım ve üretimi teşvik etmek amacıyla 1987 yılından bu yana Akdeniz kıyısında, Mersin, Antalya ve Adana-Yumurtalık Serbest Bölgeleri, Ege Bölgesinde Ege (İzmir), Denizli ve İzmir Serbest Bölgeleri, Marmara Bölgesinde, İstanbul Atatürk Havalimanı, İstanbul Endüstri ve Ticaret, İstanbul Trakya, Avrupa, Kocaeli, Tübitak-Mam Teknoloji ve Bursa Serbest Bölgeleri, Karadeniz kıyısında, Trabzon, Rize ve Samsun Serbest Bölgeleri, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Mardin ve Gaziantep Serbest Bölgeleri, İç Anadolu Bölgesinde, Kayseri Serbest Bölgesi faaliyete geçmiştir.”

“Bölge firmaları uluslararası pazarlara yakındır, genel giderleri daha azdır, tecrübeli işgücüne sahiptirler, gümrük vergisi ödemezler, zengin finansal teşvikler alırlar ve belediyesel servislerini tek bir kurumdan temin ederler.

Bugün dünyada 120’den fazla ülkede, yaklaşık 3000 adet serbest bölgenin bulunduğu varsayılmaktadır. Türkiye’de ise 19 adet serbest bölge bulunmakta olup; 2011 yılında 22,6 Milyar dolarlık toplam ticaret hacmine ulaşmışlardır. 2012 yılının ilk 5 ayında gerçekleşen toplam ticaret hacmi 9,5 milyar dolardır.”

“Teknoloji Serbest Bölgesinde de tüm serbest bölgelerde olduğu gibi; ticari, mali ve iktisadi alanlara ilişkin mahalli hukuki ve idari düzenlemeler uygulanmamakta ve/veya kısmen uygulanmaktadır. Söz konusu bölgelerde sanayi ve ticari faaliyetler teşvik edilmekte, yabancı yatırımların ve ileri teknolojilerin girişinin arttırılmasıyla birlikte ihracatın ve uluslararası ticaretin gelişmesi hedeflenmektedir.

Bölge’de, ülke ekonomisinin gelişmesinde önemli rol oynayan bir başka etken araştırma geliştirme faaliyetleri ve girişimcilik politikalarının desteklenmesidir. Ülkemizde bu amaçla Teknoloji Geliştirme Bölgeleri kurulmuş olup, bu bölgelerde yapılan araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerine yönelik vergi avantajları ve çeşitli destekler sağlanmaktadır.

Teknoloji Serbest Bölgesi’nde bünyesinde birleştirdiği Serbest Bölge ve Geliştirme Bölgesi özellikleriyle, ileri teknolojilere sahip ürün geliştirmeyi hedefleyen, uluslararası platformlarda faaliyet göstermek isteyen, yabancı ortaklık ve işbirliği geliştirmek ve Ar-Ge çalışmalarını uluslararası pazarlara taşımayı amaçlayan girişimci ve firmalara da ev sahipliği yaparak muhtelif destek ve avantajlardan faydalanmalarını mümkün kılmaktadır.

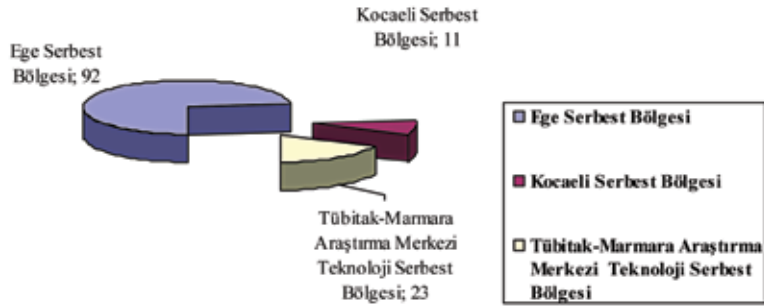
Firmalar, Teknoloji Serbest Bölgesi’nde araştırma ve geliştirme ve/veya Ar-Ge’ye dayalı faaliyetlerde bulunabilir ve “Faaliyet Ruhsat Belgesi” olarak, faaliyetlerinin içeriğine göre maksimum 49 yıla kadar faaliyet gösterebilir.

Teknoloji Serbest Bölgesi’nde; “3218” sayılı Serbest Bölgeler Kanunuyla birlikte, “4691”, “5746” ve “6170” sayılı sırasıyla “Teknoloji Geliştirme Bölgeleri”, “Araştırma Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi” ve “Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair” kanunlarında belirtilen muafiyet ve desteklerden yararlanılmaktadır.

1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

“Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı” alan esaslı bir program olduğu için, teftişi yapılacak alanlar İzmir ilinde Ege Serbest Bölgesi, Kocaeli ilinde Kocaeli Serbest Bölgesi ve TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi olarak belirlenmiştir.

Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere Ege Serbest Bölgesi’nde üretime yönelik faaliyet gösteren 92, Kocaeli Serbest Bölgesi’nde 11, TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi’nde 23 işyeri bulunmaktadır.



Şekil 1.1- Serbest Bölgelerdeki Üretime Yönelik İşyeri Sayısı

1.9.2.1. Ege Serbest Bölgesi

Ege Serbest Bölgesi, İzmir'in Gaziemir ilçesinde 2.2 Milyon m²'lik bir alan üzerinde kurulmuştur. Bölgede bugün itibari ile 77'si yabancı olmak üzere toplam 224 firma faaliyet göstermektedir. Bunlardan 92'si denetim tarihi itibariyle filen üretim halindedir, diğer firmaların bir kısmının ticaret amacıyla kurulmuş, bir kısmının ise henüz kuruluş aşamasında olduğu görülmüştür. 2011 yılında gerçekleşen ticaret hacmi 5 Milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. Ege Serbest Bölgesinde yaratılan istihdam ise 2012 yılı başı itibariyle yaklaşık 18.500 kişidir. Türkiye'deki 19 serbest bölgede yaratılan toplam istidamin ve yatırımın 1/3'ü Ege Serbest Bölgesinde bulunmaktadır. Bölgede firmaların sektörler itibariyle dağılımı; otomotiv, tekstil, gıda, deri, kimya, metal, elektrik- elektronik, ayakkabı, havacılık ve savunma sanayi, enerji şeklindedir.

1.9.2.2. Kocaeli Serbest Bölgesi

Kocaeli Serbest Bölgesi, Kocaeli ilimizde 798.000 m²'lik bir yatırım arazisi üzerine kurulmuştur. Dış ticaret açısından önemli bir potansiyele sahip olan Türkiye dış ticaret hacminin %10'unu karşılayan Kocaeli'nin 12,2 Milyar Dolarlık ihracatının önemli bir kısmı Kocaeli Serbest Bölgesi'nden yapılmaktadır. Firmaların sektörler itibariyle dağılımı gemi inşası, gıda, enerji, makine ve metal şeklindedir.

1.9.2.3. TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi

Marmara Teknokent, Türkiye'nin 2'nci büyük sanayi bölgesi olan Kocaeli ilinin Gebze ilçesi sınırları içinde 60 hektar alan üzerinde kurulmuştur. Firmaların sektörlere göre dağılımı, bilişim teknolojileri, enformasyon ve yazılım, elektrik, elektronik, elektromekanik, enerji, çevre, ileri malzeme, medical, biyomedical, otomotiv, savunma sanayi ve telekomünikasyon şeklindedir.

2.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

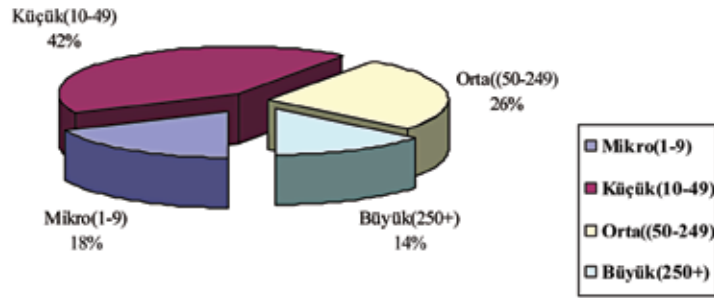
- 2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler
- 2.2. İşçilere İlişkin Tespitler
- 2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2. BÖLÜM: TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. İşyerlerine İlişkin Tespitler

2.1.1. İşyeri Ölçekleri

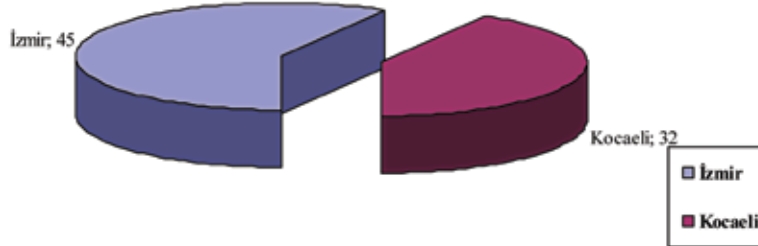
Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere, Serbest Bölgelerde teftiş edilen işyerlerinin %42'lik kısmı küçük ölçekli sayabileceğimiz 10 ila 49 işçi çalıştıran yerlerdir.



Şekil 2.1- Çalışan İşçi Sayısına Göre İşyeri Ölçekleri

2.1.2. Kurulu Oldukları İller

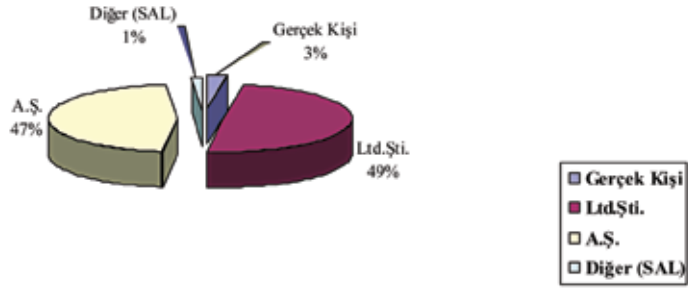
Teftiş kapsamında İzmir ilinde programlı teftiş kapsamında 45 işyeri ve bu asıl işverenlere bağlı 21 alt işverenin; Kocaeli ilinde programlı teftiş kapsamında 32 işyeri ve bu asıl işverenlere bağlı 64 alt işverenin teftişi tamamlanmıştır. İzmir ilinde 8 işyerinin ve Kocaeli ilinde ise 2 işyerinin kapalı olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.2- Teftişi Yapılan İşyerlerinin (Asıl İşveren) İllere Göre Dağılımı

2.1.3. İşverenlerin Niteliği

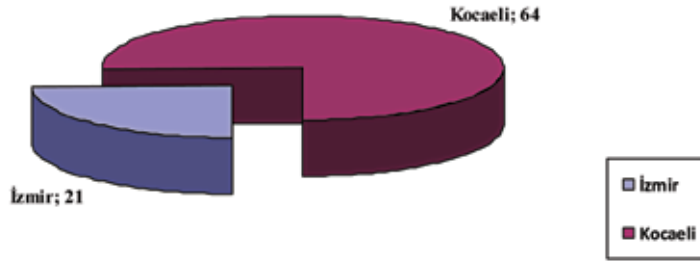
Aşağıda görüldüğü üzere Serbest Bölgelerde yapılan teftişlerde teftişi yapılan işyerlerinin tamamına yakını anonim şirket veya limited şirketlerden oluşmaktadır:



Şekil 2.3- İşverenlerin Niteliğine Göre Dağılımı

2.1.4. Alt İşverenlik Uygulamaları

Teftiş kapsamında 77 işyerinde teftiş yapılmış ve bu işyerlerinde faaliyet yürüten asıl işverenler ile birlikte toplam 85 alt işverenin de teftişi yapılmıştır.



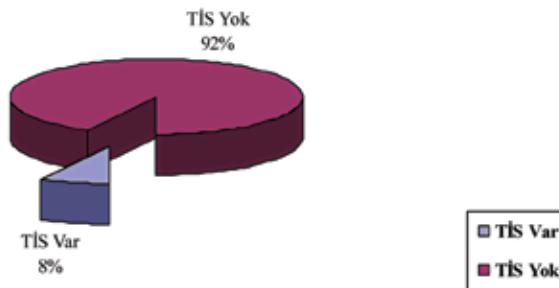
Şekil 2.4- Teftişi Yapılan İşyerlerinin (Alt İşveren) İllere Göre Dağılımı

2.1.5. İşin Niteliği

Teftiş yapılan 77 işyerinin tamamında yürütülen faaliyetler sürekli iş kapsamında olup mevsimlik ya da geçici iş niteliğinde işler bulunmamaktadır.

2.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Programlı teftiş kapsamında Serbest Bölgelerde yapılan teftişlerde, teftiş yapılan işyerlerinin %92'sinde toplu iş sözleşmesi olmadığı tespit edilmiştir.

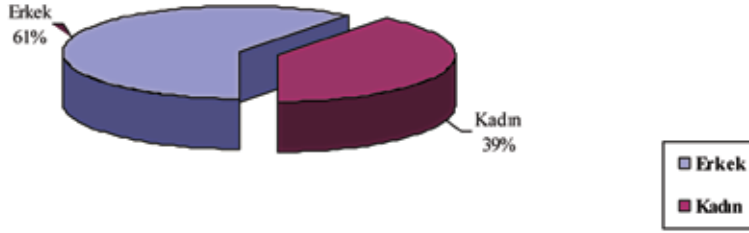


Şekil 2.5- İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Olup Olmamasına Göre Dağılımı

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

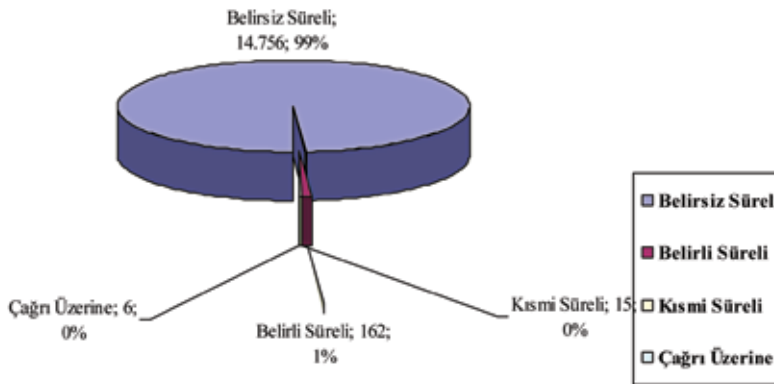
Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere teftiş kapsamında gidilen işyerlerinde çalışan işçilerin çoğunun erkek olduğu, çalışan kadınların oranının ancak %39'u bulunduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.6- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçi Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlanılan belirli süreli iş sözleşmesi, serbest bölgelerde bu koşullar sağlanmadığından ancak %1'lik yer bulabilmiş; işçinin emsal işçiye göre daha az süreli çalışmasına dayanan kısmi süreli iş sözleşmesi ve işçinin ihtiyaca binaen çağrılmasına dayanan çağrı usulü çalışma hemen hemen hiç yer bulmamıştır.

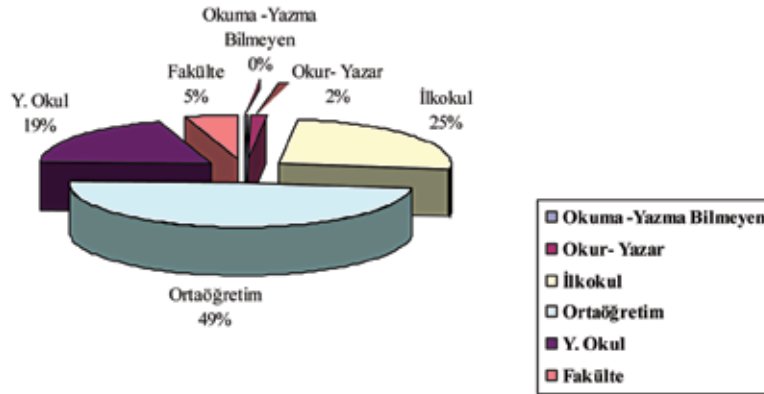


Şekil 2.7- İşçilerin İş Sözleşmelerine Göre Dağılımı

2.2.3. İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Teftişlerde ulaşılan 14.989 işçiden 1925'ine "işçi bilgi formu" adı altında anketler doldurtulmuş, işçilerin eğitim durumları hakkında bilgilenme sağlanmaya çalışılmıştır. Anketlerde, işçilerin

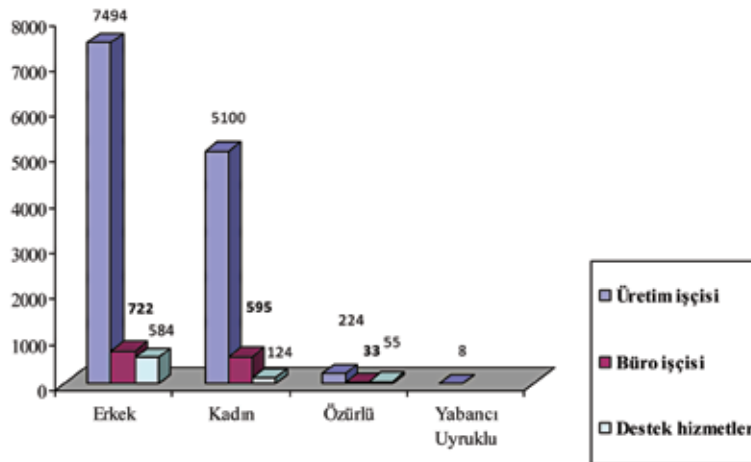
büyük kısmının ilkokul ve ortaokul mezunu olduğu görülmektedir. Ancak bu anketler sadece 1925 işçi tarafından doldurulduğundan tüm işçilerin eğitim durumunu, bilhassa işçilerinin büyük kısmı en az fakülte mezunu olan TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesinin eğitim durumunu yansıtmadığı hatırdan çıkartılmamalıdır.



Şekil 2.8- İşçilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

2.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımları

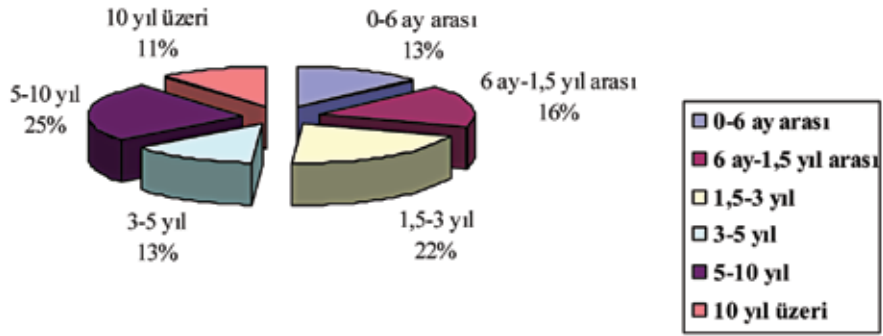
Serbest bölgelerde yapılan teftişlerde 8.800 erkek işçinin 7.494'ünün (%85), 5.819 kadın işçinin 5.100'ünün (%87), 312 özürlü işçinin 224'ünün (%71) üretim işçisi olarak çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.9- İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

2.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımları

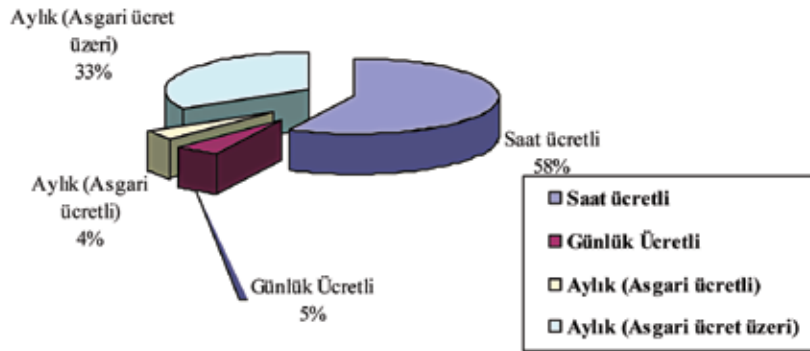
Serbest bölgelerde yapılan teftişlerde ulaşılan 14.939 işçinin %64'ünün 5 yıldan az kıdeminin olduğu, ancak %36'sının 5 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2.10-İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

2.2.6. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımları

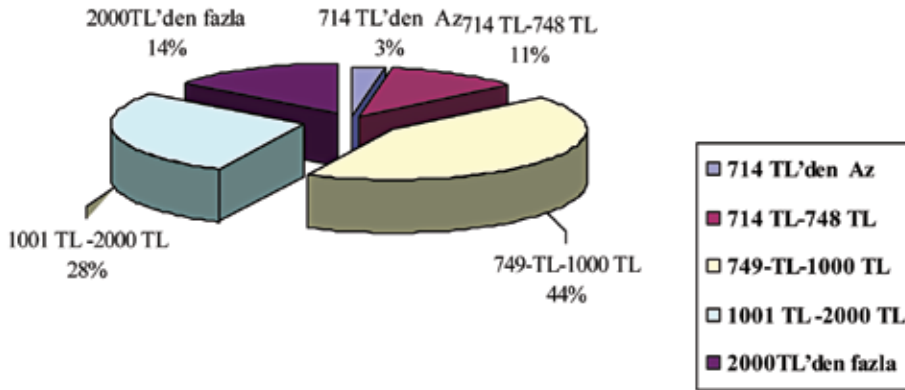
Yapılan teftişlerde serbest bölgelerde çalışanların %58'lik kısmının çalıştıkları saat başına ücret aldıkları, saat başına ücret uygulamasının bilhassa toplu iş sözleşmelerinin olduğu veya çok sayıda işçinin çalıştığı yerlerde uygulandığı tespit edilmiştir.



Şekil 2.11- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

2.2.7. İşçilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımları

Teftiş kapsamında; işyerlerinde çalışan 1925 işçi tarafından doldurulan işçi bilgi formlarına göre; işçilere yapılan ücret ödemelerinin ağırlıklı olarak 750,00 TL ile 1.000,00 TL arasında olduğu, %3'ünün ücretinin, kısmı süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve eksik gün veya saatte çalışma sebepleriyle 714,00 TL'nin altında olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu anketler sadece 1925 işçi tarafından doldurulduğundan tüm işçilerin ücret durumunu, bilhassa işçilerinin büyük kısmı yüksek ücretle çalışan TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesinin ücret durumunu yansıtmadığı hatırdan çıkartılmamalıdır.



Şekil 2.12- İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılım

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

Teftişlerin birinci aşamasında 21 işyerinde muvazaalı alt işverenlik tespit edilmiştir. Bunlardan 20'sinde, işçilerin tümünün (196 işçinin) asıl işverenin uhdesine alınmak suretiyle muvazaa olgusu ortadan kaldırılmış, muvazaalı alt işveren uygulamasında ısrar eden 1 işyeri hakkında idari para cezası uygulanması uygun görülmüştür. Teftişi yapılan işyerlerinin % 27'sinde muvazaalı alt işverenlik tespit edilmiş, bunların %95'inde muvazaa olgusu ortadan kaldırılmıştır (asıl işveren kadrolarına alınan işçilerin ücretlerinde ortalama % 75 oranında artış sağlanmıştır).

Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere işverenlerin;

%21'i; çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek,
 %19'u; ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek fiili ile işçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak,
 % 17'si; yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak,
 %6'sı; fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek,
 % 5'i; gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak,
 %4'ü; işten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek, fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek, çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek, yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,
 % 3'ü; özürlü ve eski hükümlü çalıştırmamak,
 % 1'i; çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek, asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek, izin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek, yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek, Mad. 76'da belirtilen yönetmelik hükümlerine uymamak,

Fiillerinde bulunduğu, teftişin ikinci aşamasında bu fiillerde ısrar ettiği tespit edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda teftişin ikinci aşamasından sonra işverenlerin mevzuat eksiklikleri ve oranları gösterilmiştir:

Dayanak Madde	Fiil	İşyeri Sayısı	Toplam İşyeri Sayısına Oranı(%)
3	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	1	1
8	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	1	1
28	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek	3	4
30	Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmamak	2	3
32	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	15	19

32	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	3	4
39	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	1	1
41	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	5	6
46	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	1	1
47	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	3	4
56	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	3	4
57	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	1	1
60	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	13	17
63	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	16	21
69	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	15	19
76	Yönetmelik hükümlerine uymamak	1	1
88	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yön. hükümlerine uymamak	4	5

Tablo 2.1- 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

2.3.1.2. 4817 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı

Yapılan denetimlerde Bölgenin Ekonomi Bakanlığı gözetim ve denetiminde olması sebebiyle yabancı işçilerini bu bakanlıktan aldıkları izin ile çalıştırdıkları tespit edilmiş ve teftişi yapılan işyerlerinin hiçbirinde izinsiz çalışan yabancı işçiye rastlanmamıştır.

2.3.1.3. 3218 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı

3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunun geçici 3. maddesinin b fıkrasında;

“Avrupa Birliğine tam üyeliğin gerçekleştiği tarihi içeren yılın vergilendirme döneminin sonuna kadar; bu bölgelerde üretilen ürünlerin FOB bedelinin en az % 85’ini yurtdışına ihraç eden mükelleflerin istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler gelir vergisinden müstesnadır.” denmektedir.

Alanda yapılan incelemede, üretilen ürünlerin FOB bedelinin en az % 85'ini yurtdışına ihraç eden bazı işverenlerin, yasal düzenlemedeki bu istisnaya rağmen, yıl içinde işçi ücretlerinden kesmiş olduğu ve tecil edilen gelir vergisini, yıl sonunda yapılan terkin işleminin ardından, işçilere iade etmeyip kendilerine gelir kaydettiği tespit edilmiştir.

3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunun geçici 3. maddesinin c fıkrasında;

“Avrupa Birliğine tam üyeliğin gerçekleştiği tarihi içeren yılın vergilendirme döneminin sonuna kadar; bu bölgelerde gerçekleştirilen faaliyetlerle ilgili olarak yapılan işlemler ve düzenlenen kağıtlar damga vergisi ve harçlardan müstesnadır.” denmektedir.

Teftişlerin ikinci aşamasında alanda yapılan teftişlerde, işverenlerin yasaya uydukları ve işçilerin geriye doğru damga vergilerini ödedikleri anlaşılmıştır.

2.3.1.4. 4691 Sayılı Kanuna Göre İhlallerinin Dağılımı

4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu’nun Geçici 2. maddesinde, “Yönetici şirketlerin bu Kanun uygulaması kapsamında elde ettikleri kazançlar ile bölgede faaliyet gösteren gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, münhasıran bu bölgedeki yazılım ve AR-GE faaliyetlerinden elde ettikleri kazançları 31/12/2023 tarihine kadar gelir ve kurumlar vergisinden müstesnadır.

Bölgede çalışan; AR-GE ve destek personelinin bu görevleri ile ilgili ücretleri, 31/12/2023 tarihine kadar her türlü vergiden müstesnadır. Muafiyet kapsamındaki destek personeli sayısı AR-GE personeli sayısının yüzde onunu aşamaz. Yönetici şirket, ücreti gelir vergisi istisnasından yararlanan kişilerin bölgede fiilen çalışıp çalışmadığını denetler. Ancak, bölgelerde yer alan girişimcilerin yürüttükleri AR-GE projesi kapsamında çalışan AR-GE personelinin, bölgede yürüttüğü görevle ilgili olarak yönetici şirketin onayı ile bölge dışında geçirmesi gereken süreye ait ücretlerinin bir kısmı gelir vergisi kapsamı dışında tutulur. Kapsam dışında tutulacak ücret miktarı, Maliye Bakanlığı’nın uygun görüşü alınarak hazırlanacak yönetmelikle belirlenir. Yönetici şirketin onayı ile bölge dışında geçirilen sürenin bölgede yürütülen görevle ilgili olmadığına tespit edilmesi halinde, ziyaa uğratılan vergi ve buna ilişkin cezalardan ilgili işletme sorumludur.”

Muafiyet kapsamındaki destek personeli sayısı AR-GE personeli sayısının yüzde onunu aşmamasına rağmen bir işyerlerinde destek personelinin ücretlerinden gelir vergisi kesintisi yapılmaya devam edilmekte olduğu görülmüştür. İşveren hakkında idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.5. 3153 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı

Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük 24’üncü maddesi ile “Bu gibi müesseselerde, her röntgen mütehasısının veya tatil yapılması mecburidir.” hükmüne

uygun olarak kanuni izinleri dışında 4 hafta kesintisiz şua izni verilmesi, izinlerin izin defterinde takip edilmesi gerekmektedir.

Teftişin ikinci aşamasına kadar çalışanların bir kısmına şua izni kullandırıldığı, bir kısmına da şua izninin hangi tarihte kullandırılacağına dair işveren ve işçinin taahhütleri alınmıştır.

2.3.1.6. 5510 Sayılı Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı

İşçilerin SGK primlerinin 12 ay 30 gün üzerinden tahakkuk ettirildiği anlaşılmıştır. İşyerinde çalışan işçilere 5510 sayılı Kanunun fiili hizmet süresi zammını düzenleyen 40. maddesindeki tablonun 11 nolu kısmında belirtilen ‘Radyoaktif ve Radyoionizan Maddelerle Yapılan İşler’ kısmına göre, sigorta bildirgelerinin, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ilgili madde hükümlerince Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirimlerin yapılması gerekmektedir.

İşyerinde çalışan işçilerin haftada 6 gün çalıştıkları anlaşılmıştır. Aynı Tüzüğün 21’inci maddesince, “Pazardan maada ayrıca bir gün öğleden sonra tatil verilir denilmektedir.” Bundan böyle Pazar gününden ayrıca bir günde yarım gün tatil verilmesi gerekmektedir.

Teftişin ikinci aşamasında mevzuata aykırılıkların giderildiği anlaşılmıştır.

2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.1. İşçiler Yönünden Yapılan İyileştirmeler

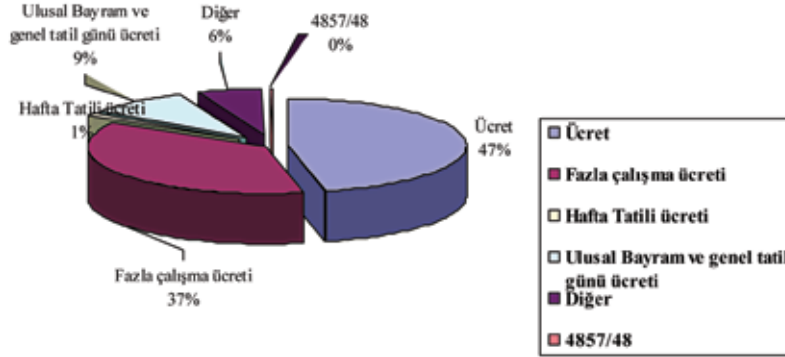
Serbest Bölgelerde yapılan teftişlerin sonucunda işçilere toplam net 2.590.693,65 TL tutarında ödeme yapılması sağlanmıştır:

Ödemenin Türü	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Miktarı(TL)/Net
Ücret	82	4633	1.212.226,91-TL
Fazla çalışma ücreti	66	818	962.253,28-TL
Hafta Tatili ücreti	38	1009	21.884,03-TL
Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücreti	57	3204	236.633,47-TL
Diğer	49	1050	151.730,06-TL
4857/48	1	14	5965,90-TL
TOPLAM	293	10.728	2.590.693,65

Tablo 2.2- İşçilere Yapılan Ödemeler

İşçilere yaptırılan ücret ödemelerinin; %47’lik kısmı, eksik ödenen işçi ücretlerine, %37’lik kısmı ödenmeyen fazla çalışma ücretlerine, %9’luk kısmı ödenmeyen Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışma ücretlerine, %1’lik kısmı ödenmeyen hafta tatili çalışma ücretine,

% 1'in altında bir kısmı ödenmeyen geçici iş göremezlik ücretine, %6'lık kısmı ise 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunu ve 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununda geçen gelir ve damga vergisi muafiyetine bağlı olarak işçilere ödenmesine ilişkin gerçekleştirilen ödemelere aittir.



Şekil 2.13- İşçilere Yapılan Ödemeler

2.3.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

İşyerlerinde yapılan denetimlerde, teftiş sürecinde yaptırılan ödemelerden vergi ve prim kapsamında toplam 1.599.355,63TL net tutar kamuya aktarılmıştır:

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı (TL)
Kocaeli-İzmir	96	6869	Sigorta primi+İşsizlik Primi (İşçi+İşveren)	1.114.403,19
Kocaeli-İzmir	66	5613	Vergi	484.952,44
Toplam	162	12.482		1.599.355,63

Tablo 2.3- İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

2.3.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

"Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı" kapsamında yapılan teftişler sürecinde, İzmir ve Kocaeli illerinde 13 işyerinde toplam 351 işçinin sigortalılığı sağlanmıştır.

2.3.2.4. Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

"Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı" kapsamında yapılan teftişlerde 1 işyeri ve 1 işçi fiili ücret-kaydi ücret farkı tespit edilmiş, işçiye 300TL'lik (ücretinin %30'una denk gelen oranda) bir iyileştirme sağlanmıştır.

2.3.3. Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Programlı teftiş kapsamında, İzmir ve Kocaeli illerinde gerçekleştirilen teftişlerde işçilere ödenmesi gerekip teftişi yapılan işverenler tarafından ödenmeyen tutarlar aşağıdaki gibidir. Ödemesi yapılmayan işçi alacakları 4857 sayılı İş Kanununa ait ücret, fazla çalışma ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil günü ücretinin yanında, 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'na, 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu'na, 6772 Sayılı İlave Tediye Kanunu'na ait işçi alacaklarıdır.

İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı(TL)/Net
Kocaeli-İzmir	5	69	Ücret	76.295,47
Kocaeli-İzmir	5	45	Fazla çalışma ücreti	158.601,16
Kocaeli-İzmir	3	54	Ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti	183.034,9
Kocaeli-İzmir	3	387	Diğer(3218/G3)	3.634.487,83
Kocaeli	1	240	Diğer(4691/G2)	29.532,00
TOPLAM				4.081.951,36

Tablo 2.4- Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

2.3.3.2. İdari Para Cezaları

Serbest bölgelerde yapılan teftişler sonucunda; teftişin birinci aşamasında tespit edilen ve düzeltilmesi istenilen mevzuat aykırılıklarını, yapılan bilgilendirme ve yönlendirmelere rağmen süre yetersizliği, getireceği maddi külfet ve benzeri sebeplerle düzeltilmediği, yanlışlıkta ısrar ettiği görülen işverenlere bazı idari para cezaları uygulanması gerektiği düşünülmüştür. Teftişler sonucunda uygulanması istenen toplam 1.366.968,00 TL idari para cezasının dağılımı aşağıda gösterilmiştir:

Dayanak Madde	Ceza Maddesi	Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	1	116	22.892,00-TL
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	1	19	1.692,00-TL
28	99/c	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek	3	65	7.150,00-TL
30	101	Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmamak	2	349	577.411,00-TL

32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	15	1553	301.924,00-TL
32	102/a	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	3	78	18.378,00-TL
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	1	28	15.119,00-TL
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	5	74	135.922,00-TL
46	102/a	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	1	1	1.200,00-TL
47	102/a	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	3	36	7.508,00-TL
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	3	706	166.320,00-TL
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	1	3	660,00-TL
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	13	316	67.392,00-TL
63	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	16		19.200,00-TL
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	15		18.000,00-TL
76	104	Yönetmelik hükümlerine uymamak	1		1.200,00-TL
88	105	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yön. hükümlerine uymamak	4		5.000,00-TL
TOPLAM			89		1.366.968,00TL

Tablo 2.5- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Serbest Bölgelerde yapılan teftişlerde 4817 sayılı Kanuna göre herhangi bir mevzuata aykırılığa rastlanmadığından, idari para cezası uygulanmamıştır.

2.3.3.3. Suç Duyuruları ve İhbarlar

Serbest Bölgelerde 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. Yapılan suç duyurusu ve ihbarların dağılımı aşağıdaki gibidir:

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde Nu.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Kocaeli Büyükşehir Belediyesi	394/md.9	Hafta Tatili Çalışması	1	3
Sosyal Güvenlik Kurumu	5510/4, 6098/19	Sahte Sigortalılık	1	6
Sosyal Güvenlik Kurumu	5510/8	Noksan Prim Gün Sayısı	2	37
Sosyal Güvenlik Kurumu	5510/79	Kayıtdışı Ücret Ödeme	1	2
Gelir İdaresi Başkanlığı	213/331	Vergi Ziyarı	1	6

Tablo 2.6-Suç Duyurusu ve İhbarlar

3.BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

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

3. BÖLÜM: UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

3.1. Eğitim Faaliyetleri

Denetim yapılan işyerlerinden, ihtiyaç duyulan ve uygun ortamın temin edilebildiği işyerlerinde öncelikli olarak işçilere yönelik eğitim toplantıları düzenlenmiş, tüm işyerlerinde çalışan işçilere İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca işçileri bilgilendirme amaçlı düzenlenmiş kitapçıklar dağıtılmıştır. Ayrıca münferit olarak başvuruda bulunarak değişik konularda bilgilendirilme talebinde bulunan işçilere eğitim verilmiştir. Konu hakkındaki diğer bilgiler “eğitim faaliyetleri tablosu”nda gösterilmiştir:

Eğitim Faaliyetleri Tablosu			
	İşveren Eğitimi	İşçi Eğitimi	
		Kadın	Erkek
Eğitimin Yapıldığı İl	İzmir, Kocaeli	İzmir, Kocaeli	İzmir, Kocaeli
Eğitim Verilen Kişi Sayısı	149	430	1352
Eğitim Saati	79 saat	87 saat	
Eğitimin Konusu	İşverenlerin çalışma yaşamına yönelik soruları cevaplandırılmış, işveren vekilleri gerek genel teftişte, gerekse kontrol teftişinde 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanması hususlarında bilgilendirilmiştir. Ayrıca 3218 Sayılı Yasa ile ilgili bilgilendirmeler yapılmıştır.	İşçiler genel teftişte başta 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri doğrultusunda bilgilendirilmiştir.	

Tablo 3.1- Eğitim Faaliyetleri Tablosu



Resim 3.1- İşçi Eğitimi (Ege Serbest Bölgesi-İzmir)



Resim 3.2- İşçi Eğitimi (Ege Serbest Bölgesi –İzmir)



Resim 3.3- 21.03.2012 tarihli İşveren Eğitimi (Ege Serbest Bölgesi-İzmir)



Resim 3.4- Çalışma Toplantısı (Ege Serbest Bölgesi-İzmir)



Resim 3.5- İşveren Eğitimi (Kocaeli Serbest Bölgesi)

3.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Uygulanan denetimler çerçevesinde yeni teftiş vizyonu ile ilgili olarak Ankara'da 22.02.2012 tarihinde Ankara Ticaret Odası'nın toplantı salonunda, İzmir'de 29.02.2012 tarihinde Ege Bölgesi Sanayi Odası'nın toplantı salonunda, sosyal tarafları bilgilendirmeye yönelik geniş katılımlı 2012 yılı Programlı teftişler tanıtım toplantıları yapılmış, hangi konularda birlikte hareket edilebileceği konusunda kurumlar bilgilendirilmiş ve takibinde duyarlaştırmaya ve eğitim toplantıları düzenlenmiştir. Bu çerçevede, başta il valiliklerine olmak üzere çeşitli ziyaretler düzenlenmiştir:



Resim 3.6- Açılış Toplantısı (Ankara Ticaret Odası-Ankara)



Resim 3.7- Açılış Toplantısı (Ege Bölgesi Sanayi Odası-İzmir)



Resim 3.8- Valilik Ziyareti (Kocaeli)

Programlandırılmış teftiş kapsamında Ekonomi Bakanlığı Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğü ziyaret edilmiş, programlı teftişler hakkında bilgilendirilme yapılmıştır. Ayrıca, teftiş yapılan illerdeki ticaret odaları, sanayi odaları, SMMMO'lar, ESBAŞ (Ege Serbest Bölgesi Kurucusu ve İşleticisi A.Ş.), ESBIAD (Ege Serbest Bölgesi İş Adamları Derneği), Ege

Serbest Bölge Müdürlüğü, KOSBAŞ(Kocaeli Serbest Bölgesi Kurucu ve İşleticisi A.Ş.), MAM TEKNOKENT (TÜBİTAK Gebze Yerleşkesi Marmara Teknokent A.Ş.) Kocaeli Serbest Bölge Müdürlüğü, Tübitak-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölge Müdürlüğü teftiş kapsamında ziyaret edilmiş, teftiş programı hakkında bilgilendirme yapılarak taraflarla işbirliği sağlanmıştır.

04.03.2012 tarihinde Kocaeli Serbest Bölge Müdürlüğü ve Tübitak-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölge Müdürlüğü'nde bulunan işyerlerinin işveren vekillerine açılış ve programlı teftişin amaçları kapsamında eğitim ve bilgilendirme toplantısı yapılmıştır. KOSBAŞ Serbest Bölge toplantı salonunda düzenlenen toplantıya sahada faaliyet gösteren firmalara mensup 43 kişilik katılım sağlanmıştır.

21.03.2012 tarihinde Ege Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren firmaların yöneticilerine 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun çalışma hayatını ilgilendiren maddeleri, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler ile gerçekleştirilecek denetimler konusunda bilgilendirme ve eğitim toplantısı düzenlenmiştir. ESBAŞ Teknoloji Merkezinde işverenlere yönelik olarak düzenlenen toplantıya sahada faaliyet gösteren firmalara mensup 55 kişilik bir katılım sağlanmıştır. Toplantıda 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Yasasının çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri ile 4857 sayılı Yasa ve uygulanacak olan yeni denetim modeli üzerinde açıklamalarda bulunulmuştur.



Resim 3.9- Ticaret Odası Ziyareti (Kocaeli)



Resim 3.10- Sanayi Odası Ziyareti (Kocaeli)



Resim 3.11- SMMMO Ziyareti (Kocaeli)

3.3. Basın-Yayın Organları İle İşbirliği

Kamuoyu duyarlılığı yaratma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, serbest bölgelerin çalışma hayatı ile ilgili sorunların sosyal taraflarla paylaşılması amacıyla basın-yayın organlarıyla işbirliği önemsenmiş ve bu doğrultuda yerel basında çeşitli haberler yayınlanmıştır.

19.11.2012/ Hürriyet Gazetesi



Serbest Bölge’de örnek işbirliği

■ İZMİR, (DHA)

ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığı’nca Ege Serbest Bölgesinde 2012 yılında yürütülen; “Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı” ilk somut meyvesini verdi. Gates Powertrain Plastik Metal ve Makine Sanayi yapılan denetim sonucunda; işyerinde çalışan işçilerin çocuklarına kreş hizmeti verilmesi sağlandı.

Endüstri ilişkilerine yaşanan değişim paralelinde cezalandırıcı geleneksel denetim anlayışı yerine, insan ve risk odaklı, eğitici, bilgilendirici, yol gösterici denetim modeli benimsenerek yapılan çalışmalar sonucunda Gates Powertrain işvereni, işyerinde çalışan 529 işçinin 0-6 yaş arasındaki çocuklarının bakılması amacıyla, giderleri işverence ödenmek üzere özel bir kreş ile anlaştı. Hem işyerinde çalışan işçileri, hem de kreşe giden çocuklarını mutlu eden bu uygulamayla, işveren de İş Mevzuatı gereği kreş açma yükümlüğünü yerine getirmiş oldu. Baş İş Müfettişi Ülkü Özman ve Baş İş Müfettişi Mutlu Çınko, programının, işverenin de konuya çözüm ve insan odaklı yaklaşması nedeniyle başarıya ulaştığını söyledi.

07.03.2012/Demokrat Kocaeli Gazetesi ve 06.03.2012/medya73.com

İş yerleri denetlenecek

Vali Ercan Topaca'yı makamında ziyaret eden iş müfettişleri, işyerlerine yapacakları denetimler hakkında Vali Topaca ile fikir alışverişinde bulundu



İş müfettişleri, Kocaeli'nde yapacakları teftişlerle ilgili olarak Vali Ercan Tapaca ile görüştü.

ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bağlı iş müfettişleri, Kocaeli'nde yapacakları teftişlerle ilgili olarak Vali Ercan Tapaca ile görüştü. Vali Topaca'yı makamında ziyaret eden ekip, yapacakları çalışmalar hakkında Topaca ile fikir alışverişinde bulundu. Yapılan görüşme-

de, denetimlerin serbest bölgelerdeki iş yerleri, restoranlar, maden işyerleri, sinai gaz depolaması ve dolumu yapılan işyerlerinden başlanacağı kararlaştırıldı.

TEKRARLANACAK

Yapılacak denetimlerle kayıt dı-

şı istihdamın engellenmesi, yabancılara kaçak çalıştırılmasının önlenmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi ve çalışma barışının sağlanması amaçlanıyor. Denetimler, eğitici ve yol gösterici bir şekilde yapılarak yıl içinde de tekrarlanacak.

07.03.2012/Özgür Kocaeli Gazetesi

İş Müfettişleri denetimlere başlıyor

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu müfettişleri başta restoran, serbest bölgeler olmak üzere işyerlerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği denetimlerine başlıyor. Bu amaçla ilimize gelen Bakanlık müfettişleri Kocaeli Ticaret Odasını ziyaret ederek KOTO Başkanı H. İbrahim Keleş'e konu hakkında bilgi aktardılar.

DENETİMLER BİR YIL SÜRECEK

Kocaeli Valisi Ercan Topaca ile bir görüşme yapan heyet, daha sonra Kocaeli Ticaret Odasını ziyaret ederek başkan H. İbrahim Keleş'le konu hakkında bilgi alışverişinde bulundular. İş Teftiş Kurulu Müfettişleri, yıl içinde gerçekleştirilecek denetimlerde amaçlarının ceza kes-

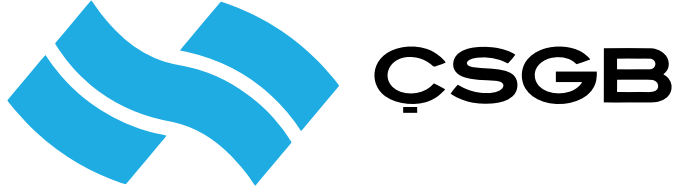
mek olmadığını, daha çok işyeri sahiplerini ve çalışanları konu hakkında bilgilendirmeyi amaçladıklarını belirterek daha sonra gerçekleştirilecek denetimlerde bütün kuralları uygulayacaklarını söylediler. Bu amaçla işyerlerine yapacakları denetimlerin öncelikle uyarıcı mahiyette olacağını vurgulayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu heyeti Başkan H. İbrahim Keleş'ten yapacakları çalışmalarda kendilerine yardımcı olunmasını istediler.

HEYET NEYİ DENETLEYECEK?

Ankara'dan ilimize gelen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu heyeti işyerlerinde sigortasız çalışan olup olmadığına, çalışma saatlerinin uygulanıp uygulanmadığına, işyerlerinde sağlıklı çalışma koşullarının sağlanıp sağlanmadığını denetleyerek çalışmalarını tamamlayacak. Bankalık yıl içinde gerçekleştirilecek denetimlerde işyerlerine rehberlik hizmeti de verecek.



Ankara'dan gelen Bakanlık müfettişleri, bir yıl boyunca sürdürülecek çalışmalarla ilgili olarak ziyaret ettikleri KOTO Başkanı H.İbrahim Keleş'i de bilgilendirdiler.



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

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Sonuç
- 4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri
- 4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Serbest bölgelerde öncelikli risk olarak belirlenen çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların çözülmesi, bu alandan gelen işçi şikayetlerinin en aza indirilmesi ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi amacıyla, Kocaeli ve İzmir illerinde 01.02.2012-31.12.2012 tarihleri arasında yürütülen programlı teftişte toplam 25 müfettiş ve müfettiş yardımcısı görev almıştır.

İşyerlerinde teftişe başlamadan önce, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile kamuoyu duyarlılığını artırma, bilgilendirme, eğitim ve işbirliği toplantıları düzenlenmiştir. Anılan faaliyetlere teftiş sürecinde de devam edilmiştir. Ayrıca kamuoyu duyarlılığını artırmak amacıyla basın kuruluşlarıyla da işbirliği yapılmıştır.

Yapılan teftişler sonucunda;

- Kocaeli ve İzmir illerinde toplam 77 işyerinin teftişi yapılmış ve 10 işyerinin kapalı olduğu tespit edilmiştir.
- Yapılan denetimlerde 9.170 erkek ve 5.819 kadın olmak üzere toplam 14.989 işçiye ulaşılmıştır.
- Denetimi yapılan tüm işyerlerinin sürekli iş olarak faaliyetlerini sürdürdükleri tespit edilmiştir.
- Yapılan denetimlerde ulaşılan işçilerin %99'unun belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları tespit edilmiştir.
- Denetimlerde ulaşılan işçilerin %25'inin ilkokul, %49'unun ise ortaöğrenim mezunu olduğu anlaşılmıştır.
- İşçilerin %13'ünün 0-6 ay arası, %16'sının 6 ay-1,5 yıl arası, %22'sinin 1,5-3 yıl arası ve %13'ünün 3-5 yıl arası kıdeminin ve buna göre işçilerin %64'ünün kıdeminin 5 yıldan az olduğu anlaşılmıştır.
- Programlı teftiş kapsamında teftişi yapılan işyerinin %92'sinde toplu iş sözleşmesi bulunmadığı anlaşılmıştır.
- Teftiş kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin %44'ünün 749,00-1.000,00 TL arası ücret aldıkları ve çalışan işçilerin ücret aralığının bu düzeyde yoğunlaştığı anlaşılmıştır.
- Denetimlerde saptanan aykırılıkların daha çok ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, genel tatil, iş süreleri ve gece çalışması uygulamalarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.
- Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırılıktan toplam 1.366.968,00 TL tutarında idari para cezası uygulanması istenmiştir.

- Denetimlerde 6 işyerinde çalışan 54 işçiyi ilgilendiren hususlarda ilgili kurumlara ihbarlar yapılmıştır.
- Programlı teftiş sonucunda işçilere toplam 2.590.693,65 TL tutarında ödeme yapılması sağlanmıştır. Bu ödemelerin yaklaşık %47'sini ücret alacağı ve %37'sini ise fazla çalışma ücreti alacağı oluşturmaktadır.
- Yapılan teftişlerde tespit edilen 5.641.498,00 TL tutarındaki işçi alacağının ödetilmesi sağlanamamış, ödeme yapmayan işverenler hakkında idari para cezası uygulanmış ve işçilere alacakları için yargıya başvuruları gerektiği bildirilmiştir. Ödetilmesi sağlanamayan işçi alacaklarının %64'ü 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunundan, %29'u ise 4857 sayılı İş Kanunundan doğan ücretlerden oluşmaktadır.
- Programlı teftiş sonucunda kamuya 1.599.355,63 TL tutarında gelir kaydedilmiştir. Bu tutarın %70'ini sigorta primleri ve işsizlik sigortası primleri, %30'unu ise vergiler oluşturmaktadır.
- Programlı teftiş kapsamında toplam 13 işyerinde 351 işçinin sigortalılığı sağlanmıştır.
- Programlı teftiş sonucunda; %47'si işçi alacakları, %29'u kamu alacağı ve %24'ü idari para cezası olmak üzere toplam 5.557.017,28 TL tutarında ödeme yapılması sağlanmıştır.

4.2. İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri

4.2.1. İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Görüşleri

Teftişler süresince işverenlerle yapılan görüşmelerde ve ESBIAD'ın müfettişliğimize sunduğu görüş ve öneri yazısında;

- İş müfettişlerinin işyerlerinde yapmış olduğu bu genel teftişlerin sonrasında işverenlerin mevzuatı bilmemelerinden kaynaklanan yanlış uygulamaları öğrenip düzelttikleri,
- Teftişler öncesinde veya esnasında işçi ve işverenlerle yapılan eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri ile işyerlerinin insan kaynakları konusunda kurumsallığa kavuştuğu,
- Teftişlerin önleme odaklı olması, teftişler öncesinde işverenlere teftiş yapılacağından yapılan toplantılarla duyurulmasının iş müfettişlerine olan güveni arttırdığı,
- İşçilere yasal haklarının yanı sıra yükümlülüklerinin de öğretilmesinin işçilerin davranışlarında, işe devamsızlık, yıllık ücretli izinlerini talep etme dönemleri, iş ortamında işyeri yetkililerinin emir ve talimatlarına uyma konularında değişimler sağladığı, bu değişimlerin ise verimliliği artırdığı,
- Bu tür teftişlerin artmasının ve yaygınlaşmasının haksız rekabeti engelleyeceği, uzun süre teftiş görmeyen işyerlerinde hatalı uygulamaları değiştirme açısından teftişlerin önemli olduğu, teftişlerin saha dışında da yaygınlaştırılması lüzumu,

- Teftişlerin devamı süresince henüz denetlenmeyen işyerlerinde teftiş esaslarının öğrenilerek uygulama değişikliğine gidildiği,
- Teftişlerin, işyerindeki hatalı uygulamalardan dolayı geçmişe yönelik parasal hak çıkarılan işçiler açısından memnuniyet verici olduğu; parasal hak çıkarılmasa da, işveren uygulamalarının yasaya uygun olduğu düşüncesiyle, işçilerde bir rahatlama yol açtığı ifade edilmiştir.
- Bazı işyerlerinde, denetim tarihinde işyerinden ayrılmış olan işçilere, talepleri üzerine, çalışan işçilere çıkarılan parasal hakların aynısının çalışma süreleri ile orantılı olarak hesaplanarak verildiği duyumları alınmıştır.

4.2.2. Sorunlar ve Öneriler

Serbest Bölgelerde yürütülen teftiş programında belirli tek bir sektör yerine farklı birçok sektörle karşılaşmıştır. Bu sayede, pek çok sektörde mevcut sorunların neler olduğu saptanmıştır. Her ne kadar her sektörün kendine özgü sorunları olsa da Serbest Bölge işyerlerinin ortak sayılabilecek sorunları, işverenlerle yapılan görüşmelerde;

- Nitelikli eleman bulma sıkıntısı, bu konuda eğitim veren kurumların yetersiz olması nedeniyle yaşanan kalifiye işçi sorunu,
- Ülkemizde enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin diğer ülkelere göre yüksek olması sebebiyle yarışabilirliğin zor olması,
- Sektördeki girdi maliyetlerinin yüksek olması, hammadde tedarikinde problemler yaşanması, kurların değişken olması,
- Serbest Bölgelere giriş çıkışın izne tabi olması nedeniyle işçi temininde sıkıntı yaşanması,
- Devletin Serbest Bölge işverenlerine istihdama yönelik teşvik vermemesi, bu sayede uluslararası rekabette zorlanma,
- Serbest Bölge yönetimlerinin işyerlerinden talep ettiği yüksek ödentiler,
- Bölge dışında, mevzuata uymayan işverenlerin (bilhassa merdivenaltı tabir edilen kayıtdışı çalışan işyerlerinin) haksız rekabet yaratması,

başlıkları altında toplanmıştır.

Yukarıda sayılan sorunlara çözüm önerileri olarak ise;

- İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığının mesleki eğitim konularında ihtiyaca göre eğitim ve kurs faaliyetleri düzenlemesi gerekliliğini,
- Üretim maliyetlerinin özellikle enerji, kira ve işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik önlemler alınması gerekliliğini,
- Haksız rekabet koşullarının ortadan kalkması için, iş teftişlerinin önleme odaklı ve eğitim ağırlıklı vizyonu ile devam etmesi gerekliliğini,

saymışlardır.

Ayrıca, Bölge temsilciliklerinden istenen görüş ve önerilerine cevaben ESBIAD'ın görüş ve önerileri aşağıda sayılmıştır:

- Malumlarınız üzerine Serbest Bölgeler deki üretici firmalar bir yıl içinde ürettikleri ürünlerin FOB bedeline göre en az % 85 ini yurt dışına ihraç ederlerse Gelir Vergisi yönünden terkin uygulaması ile teşvike tabidirler.(3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu Geçici 3.madde)

İlgili teşvikte amaçlanan husus firmaların üretim ve ihracata yönelmelerini teşvik etmektedir. Kanuna ilişkin "Hükümet Gerekçeleri"nde de konu net bir şekilde yer almaktadır. Ancak bordrolama tekniği bakımından tecil ve terkin uygulaması sanki işçiden kesilen ve işverene verilen bir teşvikmiş gibi algılanmakta ve teşvik gelirinin tekrar işçiye iade edilmesi düşünülmektedir. Konuya ilişkin Ekonomi Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı işveren teşviki olduğu hususunda görüş verseler de ilgili mevzuat düzenlemesi yapılmadan mevcut uygulama Hukuki karmaşıklığa neden olmaktadır. Öneririmiz ve talebimiz ilgili Bakanlıkların hazırlayacağı mevzuat düzenlemelerine Çalışma Bakanlığımızın da destek vererek bu uygulamayı netleştirmesi ve Kanunun amacına göre yasal zemine oturtulmasıdır.

- Yine malumlarınız üzerine Ege Serbest Bölgesinde yaklaşık 20.000 kişi istihdam edilmektedir. Serbest Bölgeler Kanununa göre bu alanlar Gümrük Sahası dışı kabul edildiğinden fiziki çitler ile kapalı bir bölgede faaliyet gösterilmektedir. Bu nedenle bölgeye giriş çıkış kapısı da tek bir yerden olmaktadır. Bu kapıdan, işveren, çalışan, te darikçiler, ticari araçlar vb tüm hareketler sağlandığından özellikle akşam saatlerinde 1 saatin üzerinde konvoylar oluşmakta, buna bağlı kazalar ve asayiş sorunları doğmakta, en önemlisi acil yangın, kaza gibi acil durumlarda bağlantı yolları kullanılamamaktadır. Çözümü ise işletici firma tarafından devlet üniversitesine yaptırılan raporlarda belirtilmektedir. En etkin çözüm çevre yolu bağlantısı olan yeni bir kapı açılmasıdır. Bunun içinde Bakanlar Kurulu Kararına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bahisle konunun çözümü hususunda Bakanlığınızın destekleri çalışma hayatı koşullarının iyileştirilmesi bakımından etkin rol oynayacaktır.

Devam etmekte olan Proaktif Denetim Modelinde Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi çalışmasında da görüleceği üzerine Ege Serbest Bölgesi kayıtlı istihdam bakımından % 100 seviyesine yakındır. Buradaki firmaların yaklaşık % 80 sinin yabancı sermayeli firmalar olduğu dikkate alınırsa, katma değeri yüksek ve teknolojik üretimler yapılmaktadır. Bu bahisle bölge havacılık, gıda, otomotiv, makine ve tekstil gibi sektörlerde ihtisaslaşma kulvarına girmiştir. Bu bölgenin genişleme sahası da dikkate alındığında yaklaşık 10.000 kişiye daha istihdam potansiyeli mevcuttur. Bu bölgedeki istihdamı kalifiye yapmak ve yetiştirmek üzere Ege Serbest Bölgesi başta olmak üzere potansiyeli olan tüm Serbest Bölgeler de vasıflı-vasıfsız işçi yetiştirerek ihtisaslaşmaya yönelik yurtdışı istihdam fonlarını da kullanarak özel sektör-kamu eğitim işbirliği yapılabilir, Çalışma

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşkur, Milli Eğitim vb kurumlarla yapılabilecek bu eğitim projesi model olarak ülkemizdeki diğer endüstri bölgeleri için de örnek teşkil edebilir.

4.3. Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

4.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinde 6111 sayılı Kanunun 72. maddesiyle getirilen değişiklikle "...İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir....." denmektedir. Buna göre, işveren veya işveren vekillerinin, programlı teftişlerin birinci aşaması sonunda düzenlenen tutanak ya da noksanlık bildirimlerine karşı iş mahkemelerine dava açtıkları ve işçilere ödenmesi istenen maddi kazanımları ödemekten kaçındıkları görülmüştür. Bu uygulamayla 4 işyerinde karşılaşılmıştır. Bu durum devam edecek olursa, yargıya intikal eden olayla ilgili olarak idarece herhangi bir işlem yapılamadığından, programlı teftişlerin aksayacağı düşünülmektedir. Bu gibi durumlarda teftişin nasıl neticelendirileceğine ilişkin bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunumuzda mevcut idari para cezalarının bazılarının caydırıcılıktan uzak olması sebebiyle, mevzuat hükümlerine uyan, kurumsal işyerlerinin yasaya uymasından kaynaklanan maliyeti, uymaması halinde karşılaşılabilecek yaptırımdan daha fazladır. Bu düşünceyle, kurumsal olmayan merdiven altı tabir edilen işyerleri işçilere yasal maddi ve manevi haklarını vermemekte ve bu da bu tür işyerlerine maliyet avantajı sağlayıp kurumsal işyerlerine karşı haksız rekabete girmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, mevcut idari para cezalarının caydırıcı olmaması, işyerinin teftişini yapan müfettişin işini güçleştirmektedir.

Sonuç olarak; 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekli düzenlemenin yapılarak idari para cezalarına caydırıcılık kazandırılması gerektiği düşünülmektedir.

3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunun geçici 3. maddesinin b fıkrasında;

"Avrupa Birliğine tam üyeliğin gerçekleştiği tarihi içeren yılın vergilendirme döneminin sonuna kadar; bu bölgelerde üretilen ürünlerin FOB bedelinin en az % 85'ini yurtdışına ihraç eden mükelleflerin istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler gelir vergisinden müstesnadır. Bu oranı % 50'ye kadar indirmeye ve kanuni seviyesine kadar yükseltmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. Yıllık satış tutarı bu oranın altında kalan mükelleflerden zamanında tahsil edilmeyen vergiler cezasız olarak, gecikme zammıyla birlikte tahsil edilir." denmektedir.

Serbest Bölgelerde yürütülen programlandırılmış teftiş kapsamında yürütülen denetimlerde, ürettikleri ürünlerin en az %85'ini yurtdışına ihraç eden ve işçilik sözleşmeleri "brüt ücret" üzerinden düzenleyen işletmelerin bazılarında cari yıl içinde işçi ücretlerinden hiç gelir vergisi kesintisi yapmaksızın işçi ücretlerinin ödendiği; bazılarında cari yıl içinde gelir vergisi kesintisi yaptıktan sonra, takip eden yılda terkin edilen gelir vergisi tutarının işçiye ödendiği;

bazılarında ise işçi ücretinden cari yıl içinde kesinti yapılmış olmasına rağmen takip eden yılda terkin edilen gelir vergisinin işçilere ödenmeyip işyeri uhdesinde bırakıldığı tespit edilmiştir. Konu ile ilgili olarak Ekonomi Bakanlığı'nca İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilen Maliye Bakanlığı görüşü ve yapılan görüşmelerde mutabakata varılamamıştır.

İşçi açısından ücret kaybı, %85 ihracat şartını gerçekleştirmesine rağmen, ücretinden kesilen gelir vergisi terkin edilen işçiye iade etmeyen işletmelerde yaşanmaktadır. Konu hakkında yaşanan ihtilaf nedeniyle İş Teftiş Kurulunca oluşturulan 03.08.2012 tarihli komisyon raporunda; 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu ve Maliye Bakanlığı'nca hazırlanan 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu Genel Tebliği (Seri No:1)'nde bu yönde herhangi bir düzenleme bulunmadığı; 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 8. maddesinde tanımlanan mükellef kavramından işçi, vergi sorumlusundan ise işyeri/işverenin anlaşılması gerektiği ve istisna tutulunun mükellef olduğu yönünde bir değerlendirme mevcuttur.

Kanaatimizce, işçilerden kesilen gelir vergisi tutarlarının işçilere iade edilmesi uygulamasının vergi mevzuatı kapsamında değil, çalışma mevzuatı kapsamında olduğu düşünülmektedir. 3218 sayılı Kanunun geçici 3. maddesinin son fıkrasında "Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir." düzenlemesine yer verilmişse de; söz konusu düzenleme yetkisinin, verginin tarh, tahakkuk ve tahsil aşamaları ile ilgili olduğu, tahakkuk eden verginin terkinin ardından, konunun vergi mevzuatı kapsamının dışında kaldığı ve bu süreçten sonra konunun çalışma mevzuatı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmalıdır.

Sonuç olarak, üretiminin % 85 ve üzerini ihraç eden işyerleri ile ilgili olarak tanınan vergi muafiyeti konusunda terkinin yapılan-yapılacak olan gelir vergisinin işverenin uhdesinde mi bırakılacağı yoksa işçiye geri ödemesinin mi yapılacağı konusunda uygulamada Maliye ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasındaki yorum farklılığını ortadan kaldırmaya yönelik bir mevzuat değişikliğine, ya da uygulamaya açıklık getirecek düzenlemeye ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir.

Bilindiği üzere; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesinde "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." hükmü bulunmaktadır. Ancak bu maddenin cezai dayanağı olan aynı kanunun 102 inci maddesinin (c) fıkrasında ise "41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için lira para cezası verilir." şeklinde düzenleme yapılmış ve yıllık 270 saatin üzerinde fazla mesai yapılması ile ilgili her hangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Yapılan teftişlerde, nadiren de olsa bazı işçilerin yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptıkları tespit edilmiş, düzeltilmesi istenen bu eksikliğin devam ettiği

görülmüştür. Kanunda mevcut bu boşluğun giderilerek yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapılmasının önüne geçilebilmesinin sağlanması için cezai şart getirilmesi düşünülmektedir.

4.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar ile İlgili Öneriler

- İş teftişinde adaletin sağlanması, işveren ile devlet işbirliğinin bozulmaması için belirli bir alanda bulunan işyerlerinin tümünün teftiş edilmesi esastır. Kocaeli Serbest Bölgesi ile Tübitak-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi'nde programa alınan bütün işyerlerinin teftişinin yapılmasına rağmen; Ege Serbest Bölgesi'nde yapılan teftişlerde, teftişi yapılan işyerlerinin büyük ölçekli olması, çalışan işçi sayılarının çok olması, karşılaşılan sorunların yoğunluğunun önceden öngörülebilmesi, teftiş süresinin yetersiz olması gibi sebeplerle programa alınan bazı işyerlerinin teftişi yapılamamıştır. Teftiş süresinde, muhatap kalınan işveren sorularının genellikle diğer firmaların da teftişinin yapılıp yapılamayacağı şeklinde olmasından, beklentinin tüm Serbest Bölge'deki işyerlerinin teftişinin yapılması yönünde olduğu anlaşılmıştır. Sonuç olarak; Ege Serbest Bölgesindeki programlı teftişlerin devam etmesi, teftişi yapılmayan işyerlerinin ve diğer illerde bulunan "Serbest Bölgeler" in de teftiş programına alınmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.
- Sahada faaliyet gösteren firmaların bir kısmında bant usulü çalışma yapılması nedeniyle çalışmaların aksayacağı kaygısıyla çalışma saatleri içinde gerek ifade alımı gerekse eğitim faaliyetleri yapılması konusunda zorlukla karşılaşılmıştır. Öte yandan çalışma saatleri dışında işçiler özellikle iş bitiminde Bölgelerin özel konumu nedeniyle ulaşım imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle servisleri kaçırma kaygısıyla istenilen düzeyde eğitim vb. konularda katılım sağlanamamıştır. Diğer taraftan genel olarak işçilerin muhtemelen yorgunluğa bağlı olarak gerek eğitim gerekse "İşçi Bilgi Formu" dolumu aşamalarında isteksizliği gözlemlenmiştir. Bu durum özellikle bilgi formlarının doldurulmasında yapılan açıklamalara karşın hatalı cevapların çokluğu ve verilen cevapların iptallerinin çokluğundan anlaşılmıştır. Teftiş sürecinde işçilere düzenlenen bilgi formlarından sağlanan bilgilerin farklı yollarla elde edilmeye çalışılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.
- Haksız rekabetin önlenmesi amacıyla mevzuat hükümlerine uymadığı düşünülen işyerlerine yönelik teftişlerin ve teftiş dışı faaliyetlerin artırılması gerektiği düşünülmektedir.
- Teftişi yapılan işyerlerinde, yetişmiş eleman bulmadaki güçlüklerin, siparişleri yetiştirme kaygısıyla birlikte, işçilerin mevzuatta yer alan düzenlemeleri aşan sürelerde (günlük iş süresi, gece dönemindeki iş süresi ve normal haftalık iş süresi) çalıştırılmalarına sebep olduğu gözlemlenmiştir.



Bu nedenle, Türkiye İş Kurumu'nun nitelikli eleman temini konusunda eğitim faaliyetlerini arttırması ve uygun işgücü arzının yeterli bir şekilde temin edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, meslek lisesi ve meslek yüksek okullarının öğrencileri ile işverenlerin kaynaşmasını sağlayacak platformların oluşturulması, fuarların düzenlenmesi de gerekmektedir. Sosyal taraflar, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin Türkiye İş Kurumu ile birlikte ortak çalışmalar yapması gerektiği düşünülmektedir.

- Ülkemizde mevcut işgücünün ağırlıklı işçiler olduğu düşünülürse, işçi hakları konusunda basın yayın organları tarafından yapılan bilgilendirmelerin arttırılması, televizyonlarda yayınlanan "kamu spotu" olarak bilinen bilgi videolarının daha fazla kısmının işçi hakları içerikli olması gerektiği düşünülmektedir.
- Bilhassa meslek liseleri ve meslek yüksek okullarında öğrencilerin, işçi hakları ve yükümlülükleri konusunda bilinçlenmesi amacıyla ders müfredatına iş mevzuatı konusunda ders konulmasının sağlanması gerektiği düşünülmektedir.



ÇSGB

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
İnönü Bulvarı No:42 B Blok
Kat:5 Emek / ANKARA
Tel : 0312 296 62 31
web : www.itkb.gov.tr
e-posta : isteftis@csgeb.gov.tr

