



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



ULUSAL VE YEREL ZİNCİR MARKET İŞYERLERİNDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU



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

**ULUSAL VE YEREL ZİNCİR MARKET İŞYERLERİNDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ SONUÇ RAPORU**

2017, Eylül



K. Atatürk

ÖNSÖZ

Anayasa'nın 49'uncu ve ilgili diğer maddeleri ile Devlet, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülük Devlet'in çalışma hayatına müdahalesini gerekli kılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak temel amacımız, kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, iş hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma hayatını denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sektör bazında, alan bazında ve riskesaz programlı teftişlerini yeni yaklaşımlar ışığında, sosyal tarafların etkin katılımıyla yürütmektedir. Çalışanların, çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi için programlar dahilinde denetim, bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Her programlı teftişi sonunda bir değerlendirme raporu hazırlanmaktadır.

2016 yılında 57 ilde uygulamaya konulan "Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi." kapsamında görev alan, bu çalışmaların yürütülmesinde ve elinizdeki bu kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen başta müfettişlere, katkı ve katılımı olan tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan işveren ve çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim.

Saygılarımla.

Hulusi AY

İş Teftiş Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

13

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı	13
1.2. Amacı	13
1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler	14
1.4. Çalışma Takvimi	14
1.5. Görev Yapılan İller	14
1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	14

2. BÖLÜM

21

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe	21
2.2. Yöntem	22
2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri	23
2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	24
2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri	24
2.5.1. Tanımlar	24
2.5.2. İşyerlerinin Tanımı	24
2.5.3. Yapılan İşler	24

3. BÖLÜM

27

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması	27
3.1. Hazırlık Aşaması	27
3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması	27
3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması	28
3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler	28
3.2. Teftiş Aşaması	28
3.2.1. Teftiş Faaliyetleri	28
3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler	28
3.2.2.1. Bilgilendirme Faaliyetleri	28
3.2.2.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	28
3.3. İstatistikler	28
3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	28

3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Bulundukları İllere Göre Dağılımı	29
3.3.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı	30
3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri	30
3.3.1.4. İşin Niteliği	30
3.3.1.5. İşverenlerin Niteliği	30
3.3.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	30
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler	31
3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	31
3.3.2.2. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	32
3.3.2.3. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	33
3.3.2.4. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	34
3.3.2.5. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	35

4. BÖLÜM

39

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri	39
4.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	39
4.2. Mevzuat İhlalleri ile İlgili Yapılan İyileştirmeler	44
4.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler	44
4.2.1.1. Yerel Marketler	44
4.2.1.2. Ulusal Marketler	44
4.2.1.3. Genel Toplam (Yerel ve Ulusal Market)	45
4.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	45
4.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	46
4.2.4. Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	46

5. BÖLÜM

49

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	49
5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	49
5.1.1.1. 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	49
5.1.2. Suç Duyurusu ve İhbarlar	50
5.2. Teftişin Sonuçları ile İlgili Genel Değerlendirme	50
5.3. İşverenlerin Görüş ve Önerileri	51

KAYNAKÇA

56

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1- İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (TÜİK)	16
Tablo 2 Programlı Teftişı Yapılan İşyeri Sayısının İllere Göre Dağılımı	29
Tablo 3- İşçi Sayısı Bakımından İşyerlerinin Ölçekleri	30
Tablo 4- Yerel Marketlerde Çalışan İşçilerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	31
Tablo 5- Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	31
Tablo 6- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Toplam Dağılımı	31
Tablo 7- Yerel Marketlerde Çalışanların Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı	32
Tablo 8- Ulusal Marketlerde Çalışanların Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı	32
Tablo 9- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanların Sözleşmelerinin Türlerine Göre Top. Dağılımı	32
Tablo 10- Yerel Marketlerde Çalışan İşçilerinin Niteliklerine Göre Dağılımı	33
Tablo 11- Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerinin Niteliklerine Göre Dağılımı	33
Tablo 12- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerinin Niteliklerine Göre Toplam Dağılımı	33
Tablo 13- Yerel Marketlerde Çalışanların Kıdemlerine Göre Dağılımı	34
Tablo 14- Ulusal Marketlerde Çalışanların Kıdemlerine Göre Dağılımı	34
Tablo 15- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanların Kıdemlerine Göre Toplam Dağılımı	35
Tablo 16- Yerel Marketlerde Çalışanların Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	35
Tablo 17- Ulusal Marketlerde Çalışanların Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	36
Tablo 18- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanların Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Top. Dağılımı	36
Tablo 19- Yerel Market İşyerlerinde İhlal Edilen 4857 Sayılı Kanun Hükümlerinin Dağılımı	39
Tablo 20- Ulusal Market İşyerlerinde İhlal Edilen 4857 Sayılı Kanun Hükümlerinin Dağılımı	41
Tablo 21- Yerel ve Ulusal Market İşyerlerinde İhlal Edilen 4857 Sayılı Kanun Hükümlerinin Top. Dağılımı	42
Tablo 22- Yerel Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerin Dağılımı	44
Tablo 23- Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerin Dağılımı	44
Tablo 24- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Top. Ödettirmelerin Dağılımı	45
Tablo 25- Yerel Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerden Doğan Kamu Gelir Dağılımı	45
Tablo 26- Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerden Doğan Kamu Gelir Dağılımı	45

Tablo 27- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerden Doğan Kamu Gelir Genel Top. Dağılımı	45
Tablo 28- Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	46
Tablo 29- Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	46
Tablo 30- Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	46
Tablo 31- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezalarının Dağılımı	49
Tablo 32- Kurumlara Yapılan İhbarlar	50



ÇSGB

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

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

- 1.1. Teftiş Programının Adı
- 1.2. Amacı
- 1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler
- 1.4. Çalışma Takvimi
- 1.5. Görev Yapılan İller
- 1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler



1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi.

1.2. Amacı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde yapılacak teftište genel amaç işçilerin çalışma şartları ve ortamının iyileştirilerek mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması, özel amaç ise;

- İşçi ve işverenleri bilgilendirerek farkındalıklarının artırılması, önleyici denetim ve teftiş yaklaşımının sağlanması,
- Çalışma sürelerinin yasal sınırlara çekilmesi,
- Kayıt dışı ödemelerin kayıt altına alınması, varsa sigortasız çalışmanın önlenmesi, işyerlerinde fiili-kaydi ücret farkının ortadan kaldırılması, haksız rekabetin önlenmesi,
- Varsa yabancı çalışanların çalışma durumlarının 6735 sayılı Kanuna uygun hale getirilmesi, izinsiz yabancı uyruklu işçi çalıştırılmasının engellenmesi,
- Postalar halinde çalışmalar, günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin yasalara uygun hale getirilmesinin sağlanması,
- Ücret, fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışma ücreti ödeme bilincinin kazandırılması,
- Ücretlerin tam ve zamanında ödenmesinin sağlanması,
- Mevzuatın öngördüğü yasal kayıt ve belgelerin tutulmasının sağlanması,
- İşyerlerinde kadın işçi ile kısmi süreli çalışanların yasaya uygun olarak istihdam edilmeleri ve haklarının korunması ayrıca varsa özel durumlarının yasalar çerçevesinde dikkate alınmasının sağlanması,
- Gerek teftiş yönteminin gerekse diğer mekanizmaların harekete geçirilmek suretiyle (Sektörde faaliyet gösteren işverenlerin mesleki örgütleri ile ilgili kamu kurumları ile ortak çalışmalar yapması) sektörün risklerinin en aza indirilmesi, yürütülen program çerçevesinde mevzuatın öngördüğü hususlar ve limitler hakkında kamuoyunun ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi,

- Mevzuata aykırılıkların tespit edilmesi durumunda ve/veya kendisine süre verildiği halde verilen süre içinde kendisine bildirilen aykırılıkları gidermeyen işyerine en son yöntem olarak yasal yaptırım uygulanmasını ve böylece mevzuata uyumlarının sağlanması,

Amaçlanmaktadır.

1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişte 60 (30 Heyet) İş Başmüfettişi/İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcısı görev almıştır.

1.4. Çalışma Takvimi

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş 2016 yılı Mart ayında başlamış, ulusal zincir market işyerlerinde yıllık olarak, yerel zincir market işyerlerinde ise iki dönem halinde (4+5 ay) uygulanmış, her dönemin sonunda teftiş edilen işyerlerine ait raporlar yazılmış, 2016 yılı Kasım ayı sonu itibarı ile programlı teftiş tamamlanmıştır.

1.5. Görev Yapılan İller

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş ulusal düzeyde faaliyet gösteren market işyerleri için tüm Türkiye çapında, yerel düzeyde faaliyet gösteren market işyerleri için ise İstanbul Grup Başkanlığı tarafından 57 ilde, İzmir Grup Başkanlığı tarafından 26 ilde, Bursa Grup Başkanlığı tarafından 19 ilde, Ankara Grup Başkanlığı tarafından 39 ilde, Adana Grup Başkanlığı tarafından 13 ilde yürütülmüştür.

1.6. Teftişte Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Perakendecilik, üretici ve tüketici arasında malların naklini sağlayan aracılık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle mal ve hizmetlerin ticari bir amaçla kullanmama veya tekrar satmama, kişisel gereksinimleri için kullanma koşuluyla, doğrudan doğruya son tüketiciye pazarlanmasıyla ilgili faaliyetler bütünüdür.

Dünyada modern anlamda perakendeciliğin başlangıcına baktığımızda 40-50 yıllık bir geçmişe sahip olduğu, perakendeci zincirlerin başlangıcının 1950'li 1960'lı yıllar olduğu görülmektedir.

Dünya ticaretinde, süreç içerisinde perakende sektörü önemli gelişmeler göstermiştir. 2014 yılında 16 trilyon dolarlık hacme ulaşan sektör, %11,6 oranında büyüme gerçekleştirmiştir. 2015 yılında ise sektörün dünyada 22 trilyon dolarlık bir hacme ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Türkiye'de ise perakende adımı 1960'lı yıllarda İstanbul'un geçirdiği büyük ekonomik değişimle başlamış, 1990'lı yılların başlarından itibaren hızlı bir gelişim göstermiştir. Bu gelişim ülkemizde uluslararası şirketlerin pazara girişleri ile ciddi bir hız kazanmıştır.

Ülkemiz perakende sektörü de dünyadaki gelişmelere paralel ilerlemeler kaydetmektedir. Kişi başına düşen harcanabilir gelirin hızla artması ve kredi kartı kullanımının gittikçe yaygınlaşması ile ekonomimizdeki değişikliklerin tüketim alışkanlıklarını da değiştirmesiyle bugün perakende sektöründeki kuvvetli yükseliş devam etmektedir.

Türkiye perakende sektörü, gerek nüfus gerekse tüketim harcamaları açısından Avrupa genelinde önemli bir potansiyel arz etmektedir. Tüketim harcamaları açısından Avrupa'da 7. sırada yer alan Türkiye perakende sektörü; gıda harcamalarında 5., gıda dışı perakende harcamalarında ise 8. sırada bulunmaktadır.

Avrupa ülkeleri ile Türkiye milyon kişi başına düşen mağaza miktarı olarak karşılaştırıldığında ise perakende sektörünün, bölge ülkeleri içerisinde en fazla gelişme potansiyeline sahip pazar olduğu görülmektedir.

Ülkemizde modern perakendeciliğin sektörden aldığı pay %40 ile %42 arasında değişirken bakkallar, büfe ve pazar yerlerinden oluşan geleneksel perakendeciliğin aldığı pay %58 ile %60 oranında değişmektedir.

1990'lı yıllardan itibaren özellikle ülkemizde, küçük bakkal dükkânlarından organize (modern) perakendeciliğe geçiş yaşanmaktadır. Organize perakende sektörü, yarattığı istihdam ve katma değer ile kayıtlı ekonomiye olumlu katkıları nedeniyle perakende sektörünün lokomotifi olarak adlandırılmaktadır. Organize hızlı tüketim ürünleri perakende pazarı içinde en hızlı büyüyen kanal ise indirim mağazacılığıdır.

2015 yılı sonu itibarıyla Türkiye'de 663 milyar TL düzeyinde bir büyüklüğe sahip olduğu tahmin edilen perakende sektörü istikrarlı büyüme performansına devam etmiştir. Türkiye perakende sektörü cirosunun önceki yıllardaki büyüme grafiğini devam ettirerek 2018 yılında yaklaşık 880 milyar TL'ye ulaşması beklenmektedir. Türkiye ve dünyadaki değişen dinamikler, nüfus artışı, şehirleşme ve benzeri faktörler de sektördeki büyümeyi canlı tutmaktadır.

Nüfus ve şehirleşmenin artmasının yanında alım gücüne paralel olarak artan hanehalkı harcamaları, harcama eğilimi yüksek olan genç nüfusun artışı gibi faktörler de perakende sektörünün gelişmesi için önemli fırsatlar yaratmaktadır. Tüketim harcamalarında Avrupa'da ilk 10, gıda harcamalarında ise ilk 5 ülke içerisinde yer alan Türkiye perakende sektörü cirosunun son 5 yıllık performansını devam ettirerek orta vadede yılda ortalama yüzde 9 büyümesi beklenmektedir. Sektörde halen Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça yüksek paya sahip olan geleneksel perakendeden organize perakendeye geçiş yaşanmaktadır.

Hizmet sektörü toplamda gayrisafi milli hasılanın %57,7'sini, toptan ve perakende satışlar ise %12'sini oluşturmaktadır. Hizmet sektörü ile toptan ve perakende ticaretin GSYH içerisindeki payı, perakende sektörünün Türk ekonomisine yaptığı istikrarlı katkısı gözler önüne sermektedir.

Organize perakendenin toplam perakende pazarındaki payı her geçen gün artmakla beraber Türkiye’de organize perakendenin toplam pazara olan oranı gelişmiş ülkelerin hala önemli ölçüde altındadır. Gelişmiş ülkelerdeki organize perakende payına bakıldığında Türkiye’de sektörün ilerleyecek yolunun ve potansiyelinin olduğu da görülmektedir.

Yerel ve uluslararası zincir mağazaların düzenli büyümesine ve birleşme/satın almalara rağmen, yerel perakende pazarının büyük çoğunluğu geleneksel perakendecilerden oluşmaktadır. Bunun yanında sektördeki gelişme, organize perakendecileri büyük şehirlerden ülkenin dört bir yanındaki noktalara ulaşmaya zorlamış ve organize perakendedeki bu genişleme, küçük ve orta büyüklükteki kentlerde tedarik ve dağıtım koşullarının gelişmesine katkıda bulunmuş, sektördeki gelişim ve büyüme, kurumsallaşmayı da beraberinde getirmiştir.

Toplam perakende satışlarının %62’sini oluşturan gıda perakende sektöründe geleneksel perakendecilerin payı %70’e yaklaşırken, kişi başına düşen organize perakende gıda satış miktarlarında Türkiye’nin Avrupa sıralamasının sonlarında yer alması sektörün bu alandaki potansiyeline dikkat çekmektedir.

Sektörde İstihdam

Perakende sektöründe istihdam edilen kişilerin sayısı, sektörün hem küresel olarak hem de ülke çapında büyümesinden dolayı düzenli olarak artmaktadır. Perakende sektörü sadece önemli bir istihdam kaynağı olmakla kalmayıp aynı zamanda iş gücüne çeşitlilik de katmaktadır. Ülke ekonomileri gelişip refah seviyesi arttıkça perakende sektörünün sunduğu çeşitli iş olanakları daha da tercih edilebilir hale gelmektedir. Gerek kısmi süreli çalışan, gerekse kadın çalışan oranları bakımından perakende sektörü, dünya çapında sigorta ve bankacılık sektörlerinden sonra çok çeşitli çalışan grubu barındıran üçüncü sektör olmuştur.

Kentleşmeye bağlı olarak, işgücüne yeni katılan bireyler tarım dışı sektörlerle yönelmektedir. 2013 yılında tarım sektöründe çalışan sayısı 286 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 694 bin kişi artmıştır.

Türkiye ekonomisinde ciro bakımından imalat sektöründen sonra 2. sırada olan perakende sektöründe 2014 yılında sigortalı ücretli istihdamı 54 bin kişi artmıştır. Perakende sektöründe istihdam edilen kişilerin sayısı, sektörün hem küresel olarak hem de ülke çapında büyümesinden dolayı düzenli olarak artmaktadır. Ülkemizde istihdam edilenlerin yıllara göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

YILLAR	Tarım (%)	Sanayi (%)	İnşaat (%)	Hizmetler (%)
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4

2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	19,5	20,5	7,1	52,8
2015	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	18,4	19,7	6,9	54,9

Tablo 1- İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (TÜİK)

Gıda Perakendeciliği

Türkiye gıda perakendeciliği 2013–2015 yılları arasında yıllık ortalama %13 oranında büyümüştür. Gıda perakendeciliğinde geleneksel kanalın payı son yıllarda düşmekle beraber toplam gıda perakendeciliği pazarının yaklaşık %70'ini hala bakkal, orta ve küçük ölçekli market, büfe, manav, kasap gibi geleneksel satış noktaları oluşturmaktadır.

İstanbul PERDER Perakendeciler Derneği, Gıda Perakendecileri Derneği, Türkiye Perakendeciler Federasyonundan ayrı ayrı üye bilgileri, üye marketler, üyelerin şube ve işçi sayıları, şubeleri bulunan iller, federasyona üye dernekler, derneklerin federasyona üyelikleri, federasyonun yapısı, hakkında bilgi alınmıştır.

Bu kapsamda yapılan araştırmada (2015 yılı itibari ile); sektörde yaklaşık 3.700 yerel ve yerli market işyerinde çalışan işçi sayısının yaklaşık 70.000, ulusal çapta faaliyet gösteren yerli ve yabancı zincirlere mahsus yaklaşık 15.000 market işyerlerinde çalışan işçi sayısının 97.000 olmak üzere toplamda yaklaşık 170.000 gibi önemli bir sayıda olduğu, sektörde yapılacak denetimlerde, işçi sayısı ve işyeri sayısı olarak çok geniş bir kitleye ulaşılabileceği anlaşılmıştır.

Sektörde ulusal düzeyde faaliyette bulunan Migros A.Ş., Carrefoursa A.Ş., Tesco-Kipa ve Real A.Ş.'de toplamda yaklaşık 40.000 işçinin Tez Koop-İş Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalandığı, toplu iş sözleşmesi düzeni olan işyerlerinden gelen bireysel işçi şikâyetlerinin ise minimum düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Sektörde faaliyet gösteren zincir market işverenlerinin ulusal ve yerel düzeyde ayrı ayrı üyesi bulundukları derneklerden ve SGK veri tabanı üzerinden yerel marketlerin tüm şube/mağaza adresleri, ulusal düzeyde faaliyet gösteren zincir marketlerin mağaza/işyeri sayısı çok yüksek olduğu için il ve bölgeler düzeyinde işyeri ve işçi sayıları tespit edilmiştir. Ulusal düzeyde faaliyet gösteren (Bir il veya coğrafi bölge ile sınırlı olmayan) BİM'in 80 ilde, A101'in 81 ilde, ŞOK'un 74 ilde, yaklaşık 30 Bölge Müdürlüğü düzeyinde, Kipa'nın 21 ilde, Carrefoursa'nın 50 ilde, Kiler'in 30 ilde, Migros'un 79 ilde, Özdilek'in 8 ilde, Real'in 6 ilde mağazaları bulunduğu tespit edilmiştir.

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

İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Ulusal düzeyde faaliyet gösteren ve denetime alınan marketlerin discount olarak tabir edilen 3-5-7 işçinin çalıştığı küçük ölçekli işyerlerinden oluştuğu, organizasyon olarak her 5-6 mağazanın/marketin bir bölge sorumlusuna, her 5-6 bölge sorumlusunun da bir bölge müdürüne ve bölge müdürlerinin de şube müdürüne, söz konusu şube müdürlerinin de merkeze bağlı olarak faaliyet gösterdikleri; ayrıca marketlerin yoğunluk ve dağılımına göre depo işyerlerinin bulunduğu belirlenmiştir.

Yerel düzeyde faaliyet gösteren ve denetime alınan marketlerde 30-50 civarında işçinin çalıştığı orta ölçekli işyerlerinden oluştuğu, market mağaza sayısına göre yukarıda belirtildiği şekilde organize olduğu belirlenmiştir.

2.

BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

- 2.1. Gerekçe
- 2.2. Yöntem
- 2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri
- 2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları
- 2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe

Ülkemizde perakende sektöründe de dünyadaki gelişmelere paralel ilerlemeler kaydedilmektedir. Kişi başına düşen harcanabilir gelirin hızla artması ve kredi kartı kullanımının gittikçe yaygınlaşması, ekonomimizdeki değişikliklerin tüketim alışkanlıklarını da değiştirmesi ile bugün perakende sektöründeki kuvvetli yükseliş devam etmektedir.

Türkiye’de perakende sektörü, gerek nüfus gerekse tüketim harcamaları açısından Avrupa genelinde önemli bir potansiyel arz etmektedir. Tüketim harcamaları açısından Avrupa’da 7’nci sırada yer alan Türkiye perakende sektörü, gıda harcamalarında 5’inci, gıda dışı perakende harcamalarında ise 8’inci sırada bulunmaktadır.

Avrupa ülkeleri ve Türkiye, kişi başına düşen mağaza sayısı ve harcama tutarı olarak karşılaştırıldığında ülkemizin demografik yapısı da dikkate alındığında bölge ülkeleri içerisinde en fazla gelişme potansiyeline sahip pazar olduğu görülmektedir.

2010 yılında 288 milyar dolarlık hacme ulaşan Türkiye perakende sektörü, 2012 yılında 300 milyar dolar seviyesine ulaşmış, 2015 yılı sonu itibarıyla ise 370 milyar dolar seviyesine ulaşması beklenmektedir. Türkiye perakende sektörünün içerisindeki gıda harcamalarının payı ise %48’dir. 2015 yılı sonu itibarıyla gıda perakendeciliği 188 milyar dolarlık hacme ulaşmıştır.

1990’lı yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde yaşanan gelişmeye paralel olarak ülkemizde organize perakendeciliğin payı artmaktadır. Günümüzde sektörde; pazar, bakkal gibi geleneksel perakendeciliğin ağırlığı halen yüksek olsa da modern perakende olarak adlandırılan organize perakendeciliğin payı %45 oranındadır. Gelişmiş ülkelerde bu oran %80’lere, %90’lara ulaştığı göz önünde bulundurulduğunda, organize perakendeciliğin payının ülkemizde de hızlı büyüme sürecinin devam edeceği genel kabul görmektedir.

2010 yılı verilerine bakıldığında hızlı tüketim malları perakendeciliğinde en büyük dört perakende zincirinin toplam pazar payı İsveç’te %91, İngiltere’de %68, Almanya’da %67, Fransa’da %65 iken bu oran ülkemizde %14 seviyesindedir. Türkiye genelinde bu oran %14 olsa da İstanbul, Ankara ve İzmir gibi metropollerde bu oran %77’lere kadar çıkmaktadır.

Organize perakende sektörünün (zincir marketlerin), geleneksel perakende sektörüne (bakkallara) göre öne çıkmasının, artan kişi başına düşen milli gelir, demografik yapı, artan kredi kartı kullanımı

gibi pek çok nedeni bulunmaktadır. Zincir marketlerin haftanın yedi, yılın 365 günü uzun çalışma süreleri ile (çoğu zaman 12 saat) açık tutulması da bunlardan biridir. Marketlerde uzun saatler boyunca hizmet verilmesi, çalışanların uzun çalışma saatleri ile çalıştırılması, ara dinlenme sürelerine ilişkin yasal düzenlemelere uyulmaması, hafta tatillerinin düzenli olarak kullandırılmaması, işçilere yıllık ücretli izinlerinin parçalı ve eksik kullandırılması gibi çalışma mevzuatı açısından riskleri de beraberinde getirmektedir.

Ulusal düzeyde Türkiye genelinde ve yerel düzeyde de ülkenin muhtelif bölgelerinde faaliyet gösteren market işyerlerinde; faaliyetlerin haftanın 7 günü ve yılın 365 günü sürmesi, çoğu işyerinde işçilerin açılış-kapanış olarak tabir edilen tam gün çalışmaları ve buna bağlı olarak fazla çalışma ücret ve sınırlamaları, hafta tatili hakkı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaların ve karşılıklarının ödenmemesi, ara dinlenme sürelerine riayet edilip edilmemesi, yıllık izinlerin mevzuata uygun kullandırılmaması, işçilerin önemli bir kısmının doğurganlık yaşındaki kadın işçilerden oluşması ve bu işçilerin analık izinleri, süt izinleri, gebe iken çalışma koşullarının mevzuata uygun olarak gerçekleşmemesi, söz konusu işyerlerinde yoğun olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin istihdam edilmesi de dikkate alınarak işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işyerlerinin mevzuata uygun hale getirilmesi programlı teftişin gerekçesini oluşturmaktadır.

Ayrıca, Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinin uygulama esasları kapsamında aşağıda belirtilen hususlar öncelikli riskler olarak kabul edilmiştir.

- Yasal sınırların üzerinde uygulanan iş süreleri,
- Ücretlerin sözleşmelerde belirtilen şekilde, tam ve zamanında ödenmemesi,
- Kayıt dışı ücret ödenmesi, kayıt dışı istihdam,
- Yasal sınırın üzerinde fazla çalışmalar yaptırılması,
- Fazla çalışma ücretlerinin eksik yahut hiç ödenmemesi,
- Çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ödenmemesi,
- Günlük, haftalık ve yıllık dinlenme ve izinlerin haklarının ihlali,

Olarak belirlenmiştir.

Yine, Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinin uygulama esasları kapsamında “kadın işçiler” ile “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler” öncelikli risk grupları olarak kabul edilmiştir.

2.2. Yöntem

Programlı teftişin yürütülmesinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca özellikle son yıllarda belirlenen tarafları bilgilendirici ve bilinçlendirici, cezai anlayıştan çok, noksan ve aykırılıkların giderilmesini öne çıkaran, sorunların tüm aktörlerin katılımı ve uzlaşması suretiyle çözülmesini amaçlayan ve

duyarlılaştırma, önleyicilik ve cezai yaptırım arasında bir denge kurmak suretiyle çalışma barışının tesis ve devamını benimseyen yeni iş teftiş vizyonu / anlayışı esas alınmıştır. Bu anlamda teftiş süreci; hazırlık, işyerinde yapılan ilk teftişler ve kontrol amaçlı ikinci teftişler olarak üç bölümden oluşmaktadır.

Ulusal zincir market işyerlerinde ise yöntem olarak; marketlerin merkez, bölge müdürlükleri, mağazaları ve depolarının tamamı teftiş programına alınmış ve teftişlere öncelikle merkez işyerinden kayıt ve belge incelemesi ile başlanılmış, daha sonra teftişlere mağazalardan, bölge müdürlüklerinden ve depolardan ifade alımı yöntemiyle devam edilmiştir. Ulusal zincir marketlerin mağaza, depo, bölge müdürlükleri gibi işyeri sayılarının çok fazla olması nedeniyle bu marketlerin bölgesel nitelikteki örgütlenmeleri dikkate alınarak, her bölgede, bölgenin bağlı olduğu illerde belirli bir kanaat oluşturacak ve sonuca gidilecek yeter sayıda örnekleme yöntemiyle teftişler gerçekleştirilmiştir.

İşyerlerinde mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanması halinde işveren veya işveren vekilleriyle söz konusu aykırılık ve noksanlıklar hakkında görüşmeler yapılmış, sorunların ve aksaklıkların nedenleri tespit edilerek birlikte çözüm arayışına gidilmiş, gerekli rehberlik ve bilgilendirme yapılmıştır. İşveren veya işveren vekili, mevcut mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidereceğini beyan etmesi halinde kendilerine süre verilerek tespit edilen aykırılık ve noksanlıkların hukuki dayanakları ve yapılması gereken iş ve işlemleri gösteren bildirimler düzenlenerek kendilerine tebliği edilmiştir.

Yapılan tüm iş ve işlemlerde müfettişler tarafından mevzuata aykırılık ve noksanlıkları ikmal etmek isteyen işverenlere destek olunmuş, işçi ve işveren arasındaki çalışma barışının korunması ile tarafların iş hayatını denetleyen ve düzenleyen devlet ile olan ilişkilerini en üst seviyeye taşımak amaçlanmıştır.

Kendilerine verilen süre sonunda işyerlerine tekrar gidilerek tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilip giderilmediğine yönelik ikinci aşama teftişler gerçekleştirilmiştir. Kontrol amaçlı yapılan ikinci aşama teftişlerde ayrıca dönem içinde yeni bir mevzuata aykırılık ve noksanlığın ortaya çıkıp çıkmadığı araştırılmış, gerekli olan hallerde tekrar işçi ifadelerine başvurulmuştur. Yapılan kontrollerin akabinde ilgili kayıt ve belgelerin incelenmesi suretiyle tespit edilen hususlar tutanaklara aktararak teftişler sonuçlandırılmıştır.

Teftiş sonucunda düzenlenen raporlarda mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidermeyen veya süreç içerisinde yeni bir mevzuata aykırılık veya noksanlığın tespit edilmesi halinde işverenler hakkında mevzuatta öngörülmesi halinde idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri

Ulusal düzeyde faaliyet gösteren zincir market işyerlerinde işçi şikayetleri ve toplu iş sözleşmesi olup olmadığı dikkate alınmış olup yerel düzeyde faaliyet gösteren zincir market işyerlerinde ise mağaza ve işçi sayıları göz önünde tutularak seçim yapılmıştır.

2.4. Teftiše Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

Türkiye Perakendeciler Federasyonu ile Gıda Perakendecileri Derneği verileri ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınarak işverenliklerin mağaza sayıları ile çalıştırdıkları toplam işçi sayıları da dikkate alınıp teftiše alınan işyerleri belirlenmiştir.

2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri

2.5.1. Tanımlar

10 o'lu Ticaret, Büro ve Güzel Sanatlar işkolunda faaliyet yürüten;

- 4711- Belirli Bir Mala Tahsis Edilmemiş Mağazalarda Gıda İçecek ve Tütün Ağırlıklı Perakende Ticareti,
- 4719 - Belirli Bir Mala Tahsis Edilmemiş Mağazalarda Diğer Perakende Ticareti,
- 4729 - Belirli Bir Mala Tahsis Edilmiş Mağazalarda Diğer Gıda Ürünlerinin Perakende Ticareti,
- 4778 - Belirli Bir Mala Tahsis Edilmiş Mağazalarda Diğer Yeni Malların Perakende Ticareti,
- 4617 - Gıda, İçecek, Tütün Satışı ile İlgili Aracılık,
- 7010 - İdari Merkez Olarak Faaliyet Gösteren Genel Merkezleri,

Meslek kodları kapsamında programlı teftiş yapılmıştır.

2.5.2. İşyerlerinin Tanımı

Yukarıda meslek kodları belirtilen işlerde faaliyet gösteren ulusal marketler, discount olarak tabir edilen 3-5-7 işçinin çalıştığı mağazalardan oluşmakta olup söz konusu işverenliklere ait merkez işyerleri, şube müdürlükleri/bölge müdürlükleri işyerlerinde çalışan sayılarının 50'nin üzerinde olduğu, yine yerel marketlerde 30-50 arası işçinin çalıştığı belirlenmiştir.

2.5.3. Yapılan İşler

Yukarıda meslek kodları belirtilen perakende satış işleri çerçevesinde ilgili mağazalar içinde kasap, şarküteri, züccaciye, manav, reyon işleri, kasiyer, temizlik elemanı, depo görevlisi, mağaza yöneticileri ve diğer destek hizmetlerinde yapılan işleri kapsamaktadır.

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

- 3.1. Hazırlık Aşaması
- 3.2. Teftiş Aşaması
- 3.3. İstatistikler



3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde görev alacak tüm müfettişlerin katılımı ile 7-8 Mart 2016 tarihinde uygulamada birliğin sağlanması, teftişin yürütülmesi esnasında karşılaşılabilecek olası riskler ve bunlar için alınacak önlemlerin görüşüldüğü toplantı düzenlenmiştir.

Hazırlık aşaması; teftiş heyetlerinin oluşturulması, programa alınacak işyerlerinin belirlenmesi, belirlenen öncelikli riskler ve risk grupları çerçevesinde ilgili mevzuat maddelerinin değerlendirilmesi, çalışma planının hazırlanması, programlı teftişte yer alan heyetlerdeki tüm müfettişlerin katılımı ile gerçekleştirilen toplantılar ve diğer hazırlık faaliyetlerini kapsamaktadır.

3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde İş Başmüfettişi, İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcılarından oluşan 30 heyet halinde görevlendirme yapılmıştır. Bir heyette 2 müfettiş bulunmaktadır. Heyetlerin teşekkülünde uyum, kıdem süresi ve verimlilik ön planda tutulmuştur. Daha kıdemli olan müfettiş heyet başkanı olarak nitelendirilmiştir.

3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması

Teftiş yapılacak sektörle ilgili ayrıntılı bilgiler toplanmış, teftiş edilecek işyeri sayısı ve işyerlerinin listesi kesinleştirilmiş, çalışma grupları arasındaki görev dağılımı ve yıllık işyeri görev listesi ile çalışma planı hazırlanarak Bakan Onay'ına sunulmuştur.

Ulusal ve yerel zincir marketlerde teftiş yapacak heyetlere program 2016 yılı Mart-Kasım ayları arasında planlanmış ve uygulanmıştır.

Ayrıca çalışma gruplarının teftiş öncesi yapmış olduğu sürekli toplantılarla sektör veya alana ilişkin öncelikli risklerin, risk gruplarının ve hedeflerin belirlenmesi, teftiş faaliyetlerinin planlanması ve uygulanacak yöntem ve usuller ile birlikte teftişlerde etkinliğin artırılması ve birlikteliğin temini amacıyla düzenlenecek tutanak ve ifade tutanaklarının formatı ve kapsamı belirlenmiş, incelemeye alınacak belge ve dokümanlar konusunda görüş birliği sağlanmıştır.

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

3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler

Program kapsamında hazırlık aşamasında Gıda Perakendecileri Derneği, Türkiye Perakendeciler Federasyonu, Tez-Koop-İş Sendikası (Türkiye Ticaret Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası) ve Sosyal İş Sendikası (Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası) ve Çağrı Market A.Ş. yönetim kurulu başkanı ile görüşülmüştür.

3.2. Teftiş Aşaması

3.2.1. Teftiş Faaliyetleri

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde; İş Teftiş Tüzüğü, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 2013/4 sayılı Genelge eki İş Teftiş Rehberi ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığının uygulama planı esas olmak üzere çalışma hayatına ilişkin mevzuatın öngördüğü sorumluluk ve yükümlülükler ele alınmıştır.

3.2.2. Teftiş ile İlgili Diğer Faaliyetler

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinin uygulama safhasında teftiş bilincini oluşturmak, işveren ve işçiler ile sosyal tarafları bilinçlendirmek maksadıyla ziyaretler, tanıtım ve farkındalık toplantıları yapılmıştır.

3.2.2.1. Bilgilendirme Faaliyetleri

Teftiş sürecinde işçi ve işverenlere yönelik çalışma mevzuatıyla ilgili eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılması amacıyla sektör temsilcilerinden yazılı bir talep gelmemesi nedeni ile bu konuda herhangi bir faaliyette bulunulmamıştır.

3.2.2.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Bu kapsamda herhangi bir faaliyette bulunulmamıştır.

3.3. İstatistikler

3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişi kapsamında teftişe tabi tutulan işyerlerinin işveren veya işveren vekillerine "İşveren Bilgi Formu" olarak adlandırılan matbu formlar düzenlettirilmiştir. Teftiş sonucu yapılan tespitler ve formlar aracılığıyla teftiş edilen işyerlerinin büyüklükleri, toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığı, işyerlerindeki işçilerin cinsiyetlerine, yaş durumlarına, yapılan iş sözleşmesi türlerine, öğrenim durumlarına, niteliklerine (çocuk, genç, engelli ve yabancı uyruklu), kıdemlerine göre dağılımı ve ücret ödeme sistemlerinin tespiti amaçlanmıştır. Elde edilen bilgiler alt başlıklar halinde aşağıda ele alınmıştır.

3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Bulundukları İllere Göre Dağılımı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında teftişi yapılan işyeri sayısının illere göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Programlı Teftişi Yapılan İşyeri Sayısının İllere Göre Dağılımı					
Adana	4	Düzce	4	Kütahya	48
Afyon	2	Elazığ	15	Malatya	45
Afyonkarahisar	36	Erzurum	18	Manisa	112
Aksaray	2	Eskişehir	7	Mersin	43
Amasya	2	Gaziantep	38	Muğla	69
Ankara	509	Giresun	7	Nevşehir	2
Antalya	37	Gümüşhane	1	Niğde	20
Aydın	102	Isparta	6	Ordu	12
Balıkesir	168	İstanbul	403	Osmaniye	2
Bilecik	2	İzmir	393	Sakarya	4
Bolu	9	K. Maraş	1	Samsun	20
Burdur	3	Karaman	3	Sivas	41
Bursa	414	Kayseri	58	Tekirdağ	17
Çanakkale	38	Kırıkkale	20	Tokat	2
Çankırı	1	Kırklareli	7	Trabzon	35
Çorum	7	Kırşehir	3	Uşak	2
Denizli	156	Kocaeli	40	Yalova	15

Tablo 2- Programlı Teftişi Yapılan İşyeri Sayısının İllere Göre Dağılımı

3.3.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı

Programlı teftiş kapsamına alınan işyerlerinin illere göre dağılımı yukarıdaki tabloda yer almakla birlikte, 28 işyerinin kapalı olması veya diğer nedenler ile teftişi yapılamamıştır. Programlı teftiş kapsamında 177 işverene ait 3.005 market işyerinde (20.292 mağaza) çalışan 155.480 işçiye ulaşılmıştır.

3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri

Teftişe alınan zincir marketlerin işçi sayıları bakımından büyüklüklerine göre dağılımı aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

	İşyeri Ölçeği				
Marketler	Mikro (1-9)	Küçük (10-49)	Orta (50-249)	Büyük (250 +)	Toplam
Yerel Marketler	4	29	76	61	170
Ulusal Marketler	-	-	-	7	7
Toplam	4	29	76	68	177

Tablo 3- İşçi Sayısı Bakımından İşyerlerinin Ölçekleri

3.3.1.4. İşin Niteliği

Ulusal ve Yerel Market İşyerlerinde yapılan işin; belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda içecek, züccaciye, tütün vb. ürünlerin satış işi olduğu belirlenmiştir.

3.3.1.5. İşverenlerin Niteliği

Selam Market Gıda Paz. ve Et Lokantası-Bekir Artuğ ile Harun Pehlivanoğlu-Avantaj Market dışındaki işverenlerin tamamı özel hukuk tüzel kişisi niteliğindedir.

3.3.1.6. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Yürütülen programlı teftiş sonucunda, 2 ulusal market işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunduğu, 175 ulusal ve yerel market işyerinde ise toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı belirlenmiştir.

3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler

3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Yerel Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi	1	1	2
Genç işçi	173	140	313
18 yaşını doldurmuş işçi	34.334	23.853	58.187
Engelli işçi	1.094	164	1.258
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	3	3	6

Tablo 4- Yerel Marketlerde Çalışan İşçilerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Ulusal Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Genç işçi	44	29	73
18 yaşını doldurmuş işçi	56.513	36.406	92.919
Engelli işçi	2.264	454	2.718
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	2	2	4

Tablo 5- Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Genel Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi	1	1	2
Genç işçi	217	169	386
18 yaşını doldurmuş işçi	90.847	60.259	151.106
Engelli işçi	3.358	618	3.976
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	5	5	10
Toplam	94.428	61.052	155.480

Tablo 6- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Toplam Dağılımı

Programlı teftiş neticesinde yerel ve ulusal düzeyde ulaşılan işçi sayısı itibarıyla yukarıda belirtilen tablodan da görüleceği üzere hem yerel ve hem de ulusal düzeydeki marketlerde istihdam edilen işçilerin erkek ve kadın işçi dağılımlarına bakıldığında her iki düzeyde de erkek işçilerin kadın işçilerden daha çok istihdam edildiği görülmektedir. Yerel düzeyde istihdam edilen işçilerin %59,5'nin erkek, %40,4'ünün ise kadın işçi olduğu, ulusal düzeyde istihdam edilen işçilerin %61,4'ü erkek, %38,5'inin ise kadın işçi olduğu, genel toplamda ise erkek işçilerin istihdam oranının %60,7, kadın işçilerin istihdam oranının ise %39,2 olduğu belirlenmiştir.

3.3.2.2. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Yerel Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Belirsiz Süreli	35.201	23.718	58.919
Belirli Süreli	812	327	1.139
Kısmi Süreli	101	88	189
Çağrı Üzerine	4	2	6
Toplam	36.118	24.135	60.253

Tablo 7- Yerel Marketlerde Çalışanların Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı

Ulusal Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Belirsiz Süreli	56.106	34.203	90.309
Belirli Süreli	947	619	1.566
Kısmi Süreli	1.257	2.095	3.352
Toplam	58.310	36.917	95.227

Tablo 8- Ulusal Marketlerde Çalışanların Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı

Genel Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Belirsiz Süreli	91.307	57.921	149.228
Belirli Süreli	1.759	946	2.705
Kısmi Süreli	1.358	2.183	3.541
Çağrı Üzerine	4	2	6
Toplam	94.428	61.052	155.480

Tablo 9- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanların Sözleşmelerinin Türlerine Göre Toplam Dağılımı

Yukarıda belirtilen yerel ve ulusal düzeydeki market işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sözleşme türlerine göre dağılımı incelendiğinde; genel toplamda işçilerin %96'sının belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edildiği, belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerin oranının %1,7 olduğu, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin oranının ise %2,2 olduğu görülmektedir. İşin niteliği gereği belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerin oldukça ağırlıklı bir bölümü oluşturmalarının yanında, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi sayısının da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerden daha çok olduğu görülmektedir.

3.3.2.3. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılım

Zincir Market sektöründe çalışan işçilerin görevlerine göre (bölümleri itibariyle) dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

Yerel Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Mağaza Müdürü/Müdür Yrd./ Mağaza Şefi	3.338	2.873	6.211
İdari ve Destek Hizmetleri	15.132	7.747	22.879
Kasiyer-Reyon Görevlisi (Mağaza Personeli)	17.557	13.580	31.137
Toplam	36.027	24.200	60.227

Tablo 10- Yerel Marketlerde Çalışan İşçilerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

Ulusal Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Mağaza Müdürü/Müdür Yrd./ Mağaza Şefi	18.597	8.236	26.833
İdari ve Destek Hizmetleri	12.170	3.804	15.974
Kasiyer-Reyon Görevlisi (Mağaza Personeli)	27.634	24.812	52.446
Toplam	58.401	36.852	95.253

Tablo 11- Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerinin Niteliklerine Göre Dağılımı

Genel Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Mağaza Müdürü/Müdür Yrd./ Mağaza Şefi	21.935	11.109	33.044
İdari ve Destek Hizmetleri	27.302	11.551	38.853
Kasiyer-Reyon Görevlisi (Mağaza Personeli)	45.191	38.392	83.583
Toplam	94.428	61.052	155.480

Tablo 12- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışan İşçilerinin Niteliklerine Göre Toplam Dağılımı

İşçilerin ifa ettikleri işlerin niteliklerine göre dağılımları konusunda yerel ve ulusal düzeyde faaliyet gösteren marketlerdeki yapının farklı olduğu, esas itibarıyla inceleme kapsamında olan yerel düzeydeki marketlerde çalışan işçi sayılarının 3-7 işçi arasında değiştiği ve her mağazada bir Mağaza Müdürü ve bir Mağaza Müdür yardımcısının bulunduğu, söz konusu işyerlerindeki mağaza Müdürü ve Yardımcısının ve diğer işçilerin aynı zamanda hem kasiyer olarak hem de reyon görevlisi olarak istihdam edildiği, esas itibarıyla discount türü bu mağaza işyerlerinde başka da bir bölümün bulunmadığı, ulusal marketlerde ise yapının daha büyük olduğu ve bu bağlamda çalışan sayılarının da daha çok olduğu ve işçilerin yaptıkları işe göre görev ayrımlarının yapıldığı ve işçilerin sadece belirlenen işlerde çalıştırıldıkları, işçilerin kasap, şarküteri, kasiyer, depocu, Mağaza Müdürü, reyoncu gibi belirlenen görevleri ifa ettikleri belirlenmiştir.

3.3.2.4. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Yerel Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
6 aydan az	10.516	7.377	17.893
6 ay- 1,5 yıl	8.830	6.051	14.881
1,5 yıl- 3 yıl	6.473	4.360	10.833
3 yıl- 5 yıl	4.282	2.401	6.683
5 yıl- 10 yıl	3.127	1.916	5.043
10 yıldan fazla	1.662	1.130	2.792
Toplam	34.890	23.235	58.125

Tablo 13- Yerel Marketlerde Çalışanların Kıdemlerine Göre Dağılımı

Ulusal Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
6 aydan az	12.899	10.021	22.920
6 ay- 1,5 yıl	16.967	12.953	29.920
1,5 yıl- 3 yıl	14.874	9.127	24.001
3 yıl- 5 yıl	2.759	1.628	4.387
5 yıl- 10 yıl	9.166	3.166	12.332
10 yıldan fazla	2.873	922	3.795
Toplam	59.538	37.817	97.355

Tablo 14- Ulusal Marketlerde Çalışanların Kıdemlerine Göre Dağılımı

Genel Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
6 aydan az	23.415	17.398	40.813
6 ay- 1,5 yıl	25.797	19.004	44.801
1,5 yıl- 3 yıl	21.347	13.487	34.834
3 yıl- 5 yıl	7.041	4.029	11.070
5 yıl- 10 yıl	12.293	5.082	17.375
10 yıldan fazla	4.535	2.052	6.587
Toplam	94.428	61.052	155.480

Tablo 15- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanların Kıdemlerine Göre Toplam Dağılımı

İşçilerin işyerlerindeki kıdemleri itibarıyla dağılımları incelendiğinde; en büyük grubun %28,8 ile 6 ay-1,5 yıl aralığında kıdemi olan işçilerin bulunduğu, kıdem süreleri 6 aydan az olan işçilerin oranının da %26,2 olduğu, dolayısıyla 1,5 yıldan daha az miktarda kıdemi olan işçilerin toplam oranının %55 olduğu ve bu oranında toplam çalışan sayısının yarısından fazlasını oluşturduğu görülmektedir. 3 yıl ve daha fazla kıdemi olan işçilerin toplam oranı ise %22,7'dir. Esas itibarıyla sürekli bir gelişme ve büyüme trendinde olan sektörde süreklilik arz eden bir iş olmasına rağmen çalışan işçilerden yarısından daha fazlasının toplam hizmet sürelerinin 1,5 yılın altında olmasının nedeninin işçiler tarafından geçici iş gözüyle görülmesi, daha farklı sektörlere geçiş aşamasında basamak gibi görülmesi, marketlerin haftanın 7 günü faaliyet göstermesi ve uzun çalışma süreleri nedeniyle ortaya çıkan çalışma zorluklarının etkin olduğu ve ortalama ücret tutarlarının da işçilerin beklentilerinin altında olması nedeniyle kıdem ağırlığının oluşmadığı sonucuna varılmıştır.

3.3.2.5. İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

Yerel Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Saatlik	839	841	1.680
Günlük	7.243	4.579	11.822
Aylık (Asgari ücret)	14.666	12.380	27.046
Aylık (Asgari ücret üzeri)	11.725	6.603	18.328
Toplam	34.473	24.403	58.976

Tablo 16- Yerel Marketlerde Çalışanların Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

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

Ulusal Marketler	Erkek	Kadın	Toplam
Saatlik	5.810	5.335	11.145
Günlük	504	225	729
Aylık (Asgari ücret)	16.021	14.757	30.778
Aylık (Asgari ücret üzeri)	37.620	16.332	53.952
Toplam	59.955	36.649	96.604

Tablo 17- Ulusal Marketlerde Çalışanların Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

Genel Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Saatlik	6.649	6.176	12.825
Günlük	7.747	4.804	12.551
Aylık (Asgari ücret)	30.687	27.137	57.824
Aylık (Asgari ücret üzeri)	49.345	22.935	72.280
Toplam	94.428	61.052	155.480

Tablo 18- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanların Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Toplam Dağılımı

Ulusal ve yerel market işyerlerinde toplam çalışanların %37,1'inin asgari ücretle aldığı, %46,4'ünün ise asgari ücretin üzerinde ücret aldığı, %8,2'sinin saatli ücretle, %8'inin de günlük ücretle çalıştığı anlaşılmaktadır.

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- 4.1. Mevzuat İhlalleri
- 4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler



4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri

4.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

İhlalin Adı (Yerel Marketler)	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	717	16.992
İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	27	1.847
Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak	30	10	24
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32	653	27.440
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	67	566
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	491	15.625
Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38	25	121
Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	5	532
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	1.146	17.249
Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	272	10.444
İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	7	62
Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	78	3.501
Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	46	101
Fazla çalışma sürelerini gösteren belgeyi düzenlememek	41	117	4.126
Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44	72	467
Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	379	4.544

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

İhlalin Adı (Yerel Marketler)	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	43	110
Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	764	23.573
Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	151	2.508
Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	3	5
Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	546	3.740
İzin kayıt belgesi tutmamak	56	55	2.855
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	835	4.594
Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	902	21.461
Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak	63	7	2.045
Günlük çalışma sürelerini belgelememek	63	714	15.633
Çalışma saatlerini duyurmamak	67	29	250
Ara dinlenmesini uygulamamak	68	42	2.379
İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	224	847
Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	69	4	10
Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71	137	255
Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	5	14
Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	1	1
Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek	74	2	2
Süt izni vermemek	74	12	69
İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	20	252
Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	-	76	1
Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	-	76	1
İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	1	-

Tablo 19- Yerel Market İşyerlerinde İhlal Edilen 4857 Sayılı Kanun Hükümlerinin Dağılımı

İhlalin Adı (Ulusal Marketler)	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	3	18	1.223
Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz farklı işlem yapmak	5	5.190	2.400
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	8.006	29.935
İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	2.308	4.252
Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmamak	30	1	5.835
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32	1.290	17.216
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	45	109
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	4.080	2.100
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	9.687	56.570
İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41	3.500	7.000
İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	3.200	5.000
Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	4.689	19.642
Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	5.205	540
Fazla çalışma sürelerine gösteren belge düzenlememek	41	8.645	33.855
Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	3.779	11.342
Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	7.940	8.667
Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	9.901	40.139
Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	41	5.991
Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	13	552
Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	1.301	2.149
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	3.173	7.192
Ücretten indirim yapmak	62	1	196
Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	9.448	51.194
Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak	63	27	725
Günlük çalışma sürelerini belgelememek	63	6.294	32.829
Çalışma saatlerini duyurmamak	67	3.200	15.120
Ara dinlenmesini uygulamamak	68	401	822

İhlalin Adı (Ulusal Marketler)	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	252	454
Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	69	48	176
Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	69	31	384
En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	69	5.490	29.409
Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	61	152
Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	50	161
Süt izni vermemek	74	1.237	1.441

Tablo 20- Ulusal Market İşyerlerinde İhlal Edilen 4857 Sayılı Kanun Hükümlerinin Dağılımı

İhlalin Adı (Genel Toplam)	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	3	18	1.223
Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz farklı işlem yapmak	5	5.190	2.400
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	8.723	46.927
İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	2.335	6.099
Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak	30	11	5859
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32	1.943	44.656
Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	112	675
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	4.571	17.725
Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	38	25	121
Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	39	5	532
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	10.833	73.819
Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	41	272	10.444
İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak	41	3.207	5062
İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak	41	3.500	7.000
Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak	41	4.767	23.143
Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak	41	5.251	641

İhlalin Adı (Genel Toplam)	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Fazla çalışma sürelerini gösteren belgeyi düzenlememek	41	8.762	37.981
Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için işçi onayı almamak	44	72	467
Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme vermemek	46	4.158	15.886
Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek	46	7.983	8777
Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	10.665	63.712
Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	192	8.499
Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	16	557
Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	1.847	5.889
İzin kayıt belgesi tutmamak	56	55	2.855
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	4.008	11.786
Ücretten indirim yapmak	62	1	196
Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	10.350	72.655
Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak	63	34	2.770
Günlük çalışma sürelerini belgelememek	63	7.008	48.462
Çalışma saatlerini duyurmamak	67	3.229	15.370
Ara dinlenmesini uygulamamak	68	443	3.201
İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	476	1.301
Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	69	52	186
En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak	69	5.490	29.409
Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yaşına aykırı davranmak	71	137	255
Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	66	166
Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak	74	51	162
Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek	74	2	2
Süt izni vermemek	74	1.249	1510
İşçi özlük dosyasını düzenlememek	75	20	252
Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	-	107	385
Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek	-	76	1
İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	1	-

Tablo 21- Yerel ve Ulusal Market İşyerlerinde İhlal Edilen 4857 Sayılı Kanun Hükümlerinin Toplam Dağılımı

Yukarıdaki tablolarda görüleceği üzere; yapılan denetimler neticesinde tespiti yapılan mevzuata aykırı ve noksanlıkların ağırlıklı olarak çalışma gün ve sürelerine ilişkin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda; işin niteliği gereği haftanın 7 günü olmak üzere günde 12-15 saat faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçilerin bu çalışmalarını yürütmelerinde günlük ve haftalık çalışma sürelerine uyulmaması, fazla çalışma ücretinin ödenmemesi/eksik ödenmemesi ve serbest zaman kullanımına ilişkin mevzuatın öngörmediği uygulamalar ile ihlallerin olduğu, gece çalışması koşullarına riayet edilmemesi, hafta tatili izni ve ücreti konusunda ihlallerin yaşandığı, çalışılarak ya da çalışılmaksızın geçirilen Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin mutlak emredici düzenlemelerin dışında uygulamaların olduğu ve ayrıca ara dinlenme sürelerinin ihlal edildiği belirlenmiştir.

4.2. Mevzuat İhlalleri ile İlgili Yapılan İyileştirmeler

4.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

4.2.1.1. Yerel Marketler

Ödemenin Türü	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Miktarı (TL/Brüt)
Ücret	689	19.739	6.201.789,92
Fazla Çalışma Ücreti	1.267	14.490	18.318.663,15
Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti	27	47	12.316,96
Hafta Tatili Ücreti	74	190	122.820,93
Genel Tatil Ücreti	777	23.669	7.317.373,81
Diğer (Kasa Tazminatı vs.)	246	4.968	1.104.052,86
Toplam	3.080	63.103	33.077.017,63

Tablo 22- Yerel Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerin Dağılımı

4.2.1.2. Ulusal Marketler

Ödemenin Türü	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Miktarı (TL/Brüt)
Ücret	11.580	2.536	571.132,75
Fazla Çalışma Ücreti	15.958	49.521	23.762.206,74
Hafta Tatili Ücreti	11.508	8.667	3.176.672,33
Genel Tatil Ücreti	11.556	20.315	2.051.925,23
Diğer (Kasa Tazminatı vs.)	6.318	2.265	966.293,21
Toplam	56.920	83.304	30.528.230,26

Tablo 23- Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödettirmelerin Dağılımı

4.2.1.3. Genel Toplam (Yerel ve Ulusal Market)

Genel Toplam (Yerel ve Ulusal Market)	
Ödemenin Türü	Ödeme Miktarı (TL/Brüt)
Ücret	6.772.922,67
Fazla Çalışma Ücreti	42.080.869,89
Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti	12.316,96
Hafta Tatili Ücreti	3.299.493,26
Genel Tatil Ücreti	9.369.299,04
Diğer (Kasa Tazminatı vs.)	2.070.346,07
Toplam	63.605.247,89

Tablo 24- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Toplam Ödemelerin Genel Dağılımı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi sonucunda işçilere yaptırılan ödemelerin ağırlıklı kısmını fazla çalışma ücreti ile Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ücreti oluşturduğu görülmektedir.

4.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Yerel Marketler		
İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı (TL)
39.425	Sigorta primi	11.381.889,29
39.425	Vergi	5.144.777,76

Tablo 25- Yerel Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirlerinin Dağılımı

Ulusal Marketler		
İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı (TL)
58.962	Sigorta primi	9.428.468,23
58.962	Vergi	5.052.726,75

Tablo 26- Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirlerinin Dağılımı

Toplam (Ulusal ve Yerel Marketler)		
İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Miktarı (TL)
98.387	Sigorta primi	20.810.357,52
98.387	Vergi	10.197.504,51

Tablo 27- Yerel ve Ulusal Marketlerde Çalışanlara Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirlerinin Genel Toplamının Dağılımı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi sonucunda işçilere yaptırılan 63.605.247,89 TL brüt tutardan 31.007.862,03 TL Kamu geliri doğmuştur.

4.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Yerel Marketler	
İşyeri Sayısı	Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı
61	1.732

Tablo 28- Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Ulusal Marketler	
İşyeri Sayısı	Teftiş Süreci İçinde Sigortalı İşe Girişi Yapılan İşçi Sayısı
18	1.448

Tablo 29- Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş süreci içinde sigortalı işe girişi yapılan işçi sayısı 79 işyerinde 3.180'dir.

4.2.4. Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşyeri Sayısı	İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşçi Sayısı	İyileştirme Sağlanan İşçi Sayısı	İyileştirme Miktarı	İyileştirme Oranı
87	3.411	530	520	365.319,24	%98,1

Tablo 30- Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş süreci içinde 87 işyerinde 530 işçi için fiili-kaydi ücret farkı tespit edilmiş olup, 520 işçi için iyileştirme sağlanmıştır.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 5.1. Giderilmeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler
- 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme
- 5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri
- 5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

5.1.1.1. 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

İhlalin Adı (Yerel ve Ulusal Marketler)	4857 S. Kanun Mad. No.	İdari Para Cezası (Toplam)
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	32	2.389.717
Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	45.552
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	766.925
Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	837.272
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	62.520
Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	693.621
Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak	63	20.280
Ara dinlenmesini uygulamamak	68	17.160
İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	21.840
Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	69	4.680
Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	71	26.520
İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	14.160
Toplam		4.900.247

Tablo 31- 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezalarının Dağılımı

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş sonucunda tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidermeyen işveren/işveren vekillerine toplam **4.900.247 TL** idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

5.1.2. Suç Duyurusu ve İhbarlar

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Kanun ve Madde No.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Sosyal Güvenlik Kurumu	4857/32-41, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80.md.	Ücretin eksik ödenmesi, fazla çalışma ücretinin eksik ödenmesi	242	6.552
Vergi Dairesi	4857/32-41, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61. Mad.	Fiili- Kaydi ücret farkı ve ücretin eksik ödenmesi, fazla çalışma ücreti ile çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil ücretinin ödenmemesi nedeni ile vergi kaybına neden olmak.	222	6.358
Gelir İdaresi Başkanlığı	193/94	Eksik matrah bildirilmesi	19	147

Tablo 32- Kurumlara Yapılan İhbarlar

Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş sonucunda; ücretin ve fazla çalışma ücretinin eksik ödenmesi, fiili- kaydi ücret farkı, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil ücretinin ödenmemesi nedeni ile Sosyal Güvenlik Kurumu, Vergi Dairesi ve Gelir İdaresi Başkanlığına ihbarda bulunulmuştur.

5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

1- Program kapsamında görev yapan müfettişler, teftiş faaliyetlerini verilen süre içinde tamamlamış olup 177 işverenliğe ait 3.005 şube işyerinde (20.292 mağaza) toplam 155.480 işçiye ulaşılmış olup, yapılan teftişler neticesinde;

- 22.275 işçiye 6.772.922,67 TL ücret,
- 64.011 işçiye 42.080.869,89 TL fazla çalışma ücreti,
- 47 işçiye 12.316,96 TL fazla sürelerle çalışma ücreti,
- 8.857 işçiye 3.299.493,26 TL hafta tatili ücreti,
- 43.984 işçiye 9.369.299,04 TL Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti,
- 7.233 işçiye 3.036.639,28 TL kasa kesintisi ve diğer ödemler olmak üzere toplamda 146.407 işçiye **63.605.247,89 TL** ödeme yaptırılmıştır.

2- Teftiş sürecinde, 3.180 işçinin sigortalılığı sağlanmış ve ayrıca 520 işçi ile ilgili olarak da fiili/kaydi ücret farkı ortadan kaldırılmıştır.

3- Yapılan teftişler neticesinde işyerlerinde çalışan işçilerin yaş ve kıdeme bağlı yıllık ücretli izin süre farkları giderilmiş, denetim süresinde oluşan fark yıllık izin sürelerini kullanma imkanı olmayan hak sahibi işçilere işverenliklerce yazılı bildirim yapmaları sağlanmıştır.

4- Yapılan programlı teftiş sürecinde teftişlerin ilk aşamasında toplam 1.330 mevzuata aykırı ve eksik hususlar tespit edilmiş, teftiş sürecinde söz konusu aykırılıkların 1.184 adedinin giderilmesi sağlanmış olup, iyileştirme oranı %89,02 olarak gerçekleştirilmiştir. Denetim sürecinde tespiti yapılan ancak

işverenliklerce giderilmeyen mevzuata aykırılık ve noksanlıklar için toplam 4.900.247 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

5- Yürütülen programlı teftişe ilişkin olarak yapılan araştırmada ve inceleme sürecince sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerlerinde çalışma koşullarının genelde mevzuata uygun olduğu, kayıt dışılığın bulunmadığı, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinden Grup Başkanlıklarına intikal eden şikayet evraklarının da ağırlıklı olarak mobbing gibi kişisel nitelikte olduğu, esas itibarıyla sigortasız işçi çalıştırma, fiili/kaydi ücret farkının yerel market işyerlerinde olduğu belirlenmiştir.

6- Programlı teftiş neticesinde denetim yürütülen ulusal düzeydeki market işyerlerinin (Bim, Şok, A101) yapılanmalarının discount olarak tanımlanan 3-7 arasında işçi çalıştırılan küçük ölçekli işyerleri olduğu, market işyerlerinin haftanın 7 günü ortalama 09.00-22.00 saatleri arasında açık olması nedeniyle farklı saat aralıklarında 2 posta halinde çalışma olsa da işçi bazında günlük ve haftalık yasal sınırlamaların üzerinde olduğu, hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ihlallerin yoğun olduğu belirlenmiştir.

7- Ulusal ve yerel düzeyde faaliyet gösteren market işyerlerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve işyerlerindeki kıdemleri dikkate alındığında; söz konusu işyerlerinde önemli ölçüde kadın işçinin çalıştırıldığı görülmektedir. Yerel düzeyde istihdam edilen işçilerin %59,5'nin erkek, %40,4'ünün ise kadın işçi olduğu, ulusal düzeyde istihdam edilen işçilerin %61,4'ü erkek, %38,5'inin ise kadın işçi olduğu, genel toplamda ise erkek işçilerin istihdam oranının %60,7, kadın işçilerin istihdam oranının ise %39,2 olduğu belirlenmiştir.

8- Market işyerlerinde çalışan işçilerin ağırlıklı olarak genç işçilerden oluştuğu ve toplam işçi bazında da işçilerin işyerlerindeki hizmet sürelerinin/kıdemlerinin ağırlıklı olarak 1,5 yılın altında olduğu, sektörde işçi sirkülasyonunun yüksek olduğu, bunun nedenlerinin ise; işçiler tarafından söz konusu işyerlerinin çalışmaya hayatına ilk giriş olması, bu nedenle geçici bir iş olarak algılanması, çalışma koşulları nedeniyle uzun süreler çalıştırmayı gerektirecek bir ortam olarak görülmemesi, yükselme, kariyer alanının kısıtlı olması ve haftanın 7 günü faaliyet olması nedeniyle uzun çalışma süreleri olduğu söylenebilir.

5.3. İşverenlerin Görüş ve Önerileri

Ulusal ve yerel zincir marketlerin üyesi bulunduğu Gıda Perakendecileri Derneği ve Türkiye Perakendeciler Federasyonu üyesi İstanbul PERDER ile kurulan irtibat sonucunda sektörün görüş ve önerileri yazılı olarak alınmıştır.

A-) Gıda Perakendecileri Derneği tarafından; istihdam yaratma bakımından çok hızlı gelişen sektörün, işsizlikle mücadele konusunda da önemli katkısı olmakla beraber, mevcut uygulamalar ve sektöre karşı genel algı yönünden karşılaştığı sıkıntılar bulunduğu belirtilerek aşağıdaki sorunlar dile getirilmiştir.

1- İşçi sirkülasyonunun yüksek olması ve perakendeciliğin geçici iş olarak görülmesi

Sektörün istihdam gücü yüksek olmakla birlikte, kariyer fırsatlarının gerektiği gibi değerlendirilememesinden ve toplumdaki algının henüz istenen düzeye ulaşmamasından ötürü işçi

sirkülasyonunun çok yüksek seviyede olduğu, perakendeciliğin geçici bir iş gibi görülmesi ve ücrete dayalı motivasyonun sirkülasyonu artırdığı, Perakende sektörüne yönelik olarak meslek liselerinde bölümlerin yaygınlaştırılması, mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması ve bu bölümlerden mezun olan öğrencilere sektörde öncelik tanınmasına imkân verecek yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

2- Esnek çalışmada, sektörün işleyişine paralel düzenlemeler ihtiyacı

Türkiye’de yarı zamanlı çalışacak personel bulmakta zorluklar yaşandığı, öğrencilerin yarı zamanlı çalışmalarının teşviki, hem öğrencilerin iş hayatına adaptasyonu hem de sektöre genç işgücü temini açısından önemli olduğu, özellikle, perakende gibi mevsimsel olarak satış artışlarının gerçekleştiği bir sektörde kısmi süreli ve geçici süreli personel bulunamaması önemli ek mali yüklerle sebep olduğu,

Öğrencilerin burslarının kesilmesi, sigorta primi altında kısmi süreli çalışanlar için yarattığı maddi yük (kısmi süreli çalışanların eksik günlerini kendilerinin tamamlamaları gerektiğinden asgari ücret artışıyla daha da artan mali yük) ve yürürlükte olan genel sağlık sigortası uygulaması sebebi ile alınan primler, esnek çalışma sisteminin tercih edilmemesine neden olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu sorunların çözümüne yönelik düzenlemelerin yapılması talep edildiği belirtilmiştir.

Öğrenci burslarının İŞKUR projelerinde olduğu gibi üniversite öğrencilerinin yarı zamanlı çalışmaları durumunda kesilmemesi de öğrenci istihdamını artıracak bir unsur olduğu, kısmi süreli çalışanlar için genel sağlık sigortası (GSS) prim borcunun ve eksik günleri tamamlama gerekliliğinin kaldırılması, genel sağlık sigortası uygulamasının kısmi süreli ve çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından kaldırılması veya revize edilmesi primleri tam yatırılmasa bile kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlandırılması, öğrenci veya anne-baba üzerinden SGK imkanı olan kısmi süreli çalışanlar için GSS borcu oluşması engellenmesi gibi düzenlemelerin bu sorunları aşmada çözüm getireceği belirtilmiştir.

Ayrıca üniversitelerin zorunlu staj programlarını artırmaları ve staj yapan öğrencilerin sigorta primlerinin üniversiteler tarafından ödenmesi, işverenlere SGK prim teşviki verilmesi, kısmi süreli çalışanların çalışma saatleri ve çalışma günlerine SGK tarafından esnek yaklaşılması ve maliyeti işverene yansıtılmaması, öğrencilere çalışma fırsatı sunan ve verimliliği artıran yarı zamanlı çalışma usulünün teşvik edilmesi, belirli bir yaş aralığı belirlenerek, bu yaş aralığına giren gençlerin kısmi süreli çalışmasının özendirilmesi,

İşçi sendikaları ve İŞKUR kontrolü altında olacak çağrı üzerine çalışan havuzunun oluşturulması ve bu havuzda bulunan çalışanların işletmelerin duyacağı ihtiyaca istinaden işletmelere yönlendirilmesi, çalışanların haftalık çalışma süresinin toplamda 45 saat ile sınırlı olmak kaydıyla değişik işletmelere dağıtılması esnek çalışma ve istihdamı destekleyecek unsurlar olarak önerilmiştir

Modern perakende firmaları çoklu mağazalarla çalıştığı, Vergi Dairesinde bu müesseseler tek bir işletme olarak görülürken, Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarında ise her bir mağazanın ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmesinin çok maliyetli bir bürokrasi yükü yaratıp, teşviklerde (6111 nolu İstihdam Teşviki, İŞKUR Teşvikleri vb.) farklılıklar, açılış süreçlerinde yoğun prosedürler gibi sıkıntılara yol açtığı belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesi uyarınca fazla çalışmalar bakımından denkleştirme uygulaması yapılan işyerlerinde serbest zaman kullanımı bakımından öngörülen 6 aylık azami sürenin yeterli olmadığı, bu sürenin fazla çalışmanın meydana geldiği takvim yılı olarak değişmesi önerilmiştir.

3- Nitelikli işgücü için eğitim teşviki

Perakende sektöründe marka ekonomisine geçişin sağlanması ve özellikle yurt dışı büyüme hedeflerinin gerçekleştirilmesi amacıyla nitelikli iş gücünün sektöre çekilmesi, elde tutulması ve geliştirilmesi için gerekli aksiyonların alınması büyük önem taşıdığı, bu amaçla, mağazalarda görevlendirilecek satış temsilcisi ve şirket merkezlerinin tüm departmanlarında görevlendirilecek nitelikli ve eğitilmiş kadroların temininin önem arz ettiği, ancak sektörün eğitilmiş personel bulunmasında sıkıntı yaşandığı, yetişmiş personel eksiği nedeniyle, perakende sektöründe hizmet kalitesinin devamlılığının sağlanamadığı, bu açıdan mevcut İŞKUR süreçleri ve prosedürlerinin hızlandırılması gerektiği, sektörün farklı seviyelerdeki insan kaynağı ihtiyacına yönelik, ulusal çapta kabul gören standart eğitim altyapısı, sektöre özel istihdam çözümleri ile birlikte oluşturulması, üniversite ve yüksekokullarda perakende bölümü adı altında bölümlerin açılması ve var olanların sayısının artırılması meslek liselerinin ve meslek yüksekokullarının konuya ilişkin kontenjanlarını ve programlarını revize etmesinin sağlanması sektöre yetişmiş insan gücü sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca durdurulan İşbaşı Eğitim Programı'nın (İEP) iyileştirilerek devam etmesi, belediyeler bünyesinde eğitim merkezlerinde perakende sektörü derneklerinin katkısı ile oluşacak bir müfredat ile o bölgede çalışmak isteyenlere genel perakendecilik eğitim ve sertifikası verilmesi, İŞKUR prosedürlerinin azaltılması ve ödeneğin asgari ücrete çekilmesi ile perakendeye eğitilmiş personel temininde artış sağlanması da bu alanda yapılabilecek ek uygulamalar olarak önerilmiştir.

B-) İstanbul Gıda ve İhtiyaç Maddeleri Perakendeciler Derneği tarafından; İstanbul PERDER'in, 2006 yılında kurulduğu, Türkiye Perakendeciler Federasyonu'nun da kurucu üyesi olduğu, bünyesinde 42 şirket üyesi, 1.438 mağaza, 28.498 personel ve 820.624 m²'lik satış alanı bulunduğu belirtilerek, sektör olarak aşağıda yer alan beklentiler dile getirilmiştir.

1- 6585 sayılı Kanun ile ilgili konular

29 Ocak 2015 tarihli Resmi Gazete Yayınlanan 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Çalışma saatleri başlıklı 13.maddesindeki;

"(1) Mesleğe, mevsime ve turizme özgü şartlar ve benzeri hususlar gözetilerek perakende işletmelerin bir kısmının veya tamamının çalışma saatleri, meslek kuruluşlarının müşterek teklifi üzerine yetkili idarenin görüşü alınmak suretiyle vali tarafından belirlenebilir. Esnaf ve sanatkâr işletmelerinin çalışma saatlerinin belirlenmesinde, meslek kuruluşunca ilgili esnaf ve sanatkâr odasının görüşü alınır. (2) Üst meslek kuruluşlarının müşterek teklifi üzerine, faaliyet kollarına göre perakende işletmelerin çalışma saatlerinin bölge veya ülke düzeyinde belirlenmesine Bakanlık yetkilidir." şeklindeki düzenleme ile ilgili olarak;

- Perakende sektörü adına hep hafta sonu tatilini, mesai çalışma saatlerinin Bakanlık nezdinde belirli bir kurala bağlanması gerektiği, sektörde sürdürülebilir başarının ancak çalışanların mutluluğu ile birlikte sağlanabildiği, Perakendenin odağında insan faktörü olduğu, sürdürülebilir başarı,

müşteri memnuniyeti ve perakende sektörünün gelişimi ve verimlilik sağlanabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışma saatlerine bir düzenleme getirilmesinin talep edildiği, ancak işyerlerinin hafta sonu bir gün tatil edilmesi halinde işçilerin hafta tatilinin sosyal izin olarak kullanmasının mümkün olacağı, hafta sonu tatili ile rekabetin küçük işletmeler nezdinde daha sağlıklı yürümesinin sağlanabileceği, çalışma saatleri, milli ve dini bayramlarda işyerlerinin açılmasının bir kurala bağlanması ile sektörde çalışanların, perakendeyi, çalışma saatlerinin uzunluğu ve sosyal haklarının azlığı nedeniyle bir meslek olarak kabul etmemelerinin önüne geçilebileceği, kalifiyeli personel kazanılmasını sağlayacağı belirtilmiştir.

2- 4857 sayılı Kanun ile ilgili konular

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde değişiklik yapılarak işvereni temsil eden işveren vekili veya vekillerinin, birinci derecede işçilere karşı doğrudan sorumlu olmasının sağlanması, işletmenin sevk ve idaresinde görev alan profesyonel yöneticilerin; icraatlarından işçilere karşı direk sorumlu olması, yine kendi hata ve kusurundan mütevellit, işletmenin ve işverenin zarar ve ziyan görmesi halinde, direk olarak yargı önünde sorumlu olması,

- İşletmenin tamamından sorumlu olan işveren vekilinin kıdem tazminatı hakkı olmaması nedeniyle işveren vekili ile işverenin müteselsilen sorumluluklarının kaldırılması,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3'üncü maddesinde yer alan işyerini kuran ve işçi çalıştıran işverene bir ay içerisinde bildirim mecburiyeti ile ilgili olarak; tek kuruma bildirim yapılmasının ve ilgili kurumların bilgileri bu kurumdan almasının sağlanması (Örneğin Sanayi Odasına veya Ticaret Odasına yapılan bildirim gibi),

- Süresi belirli işlerde, süresi belirli hizmet akdi ile çalışacak olan işçilerin kıdem tazminatı hakkı olmadığı yönünde Yargıtay kararlarının bulunduğu belirtilerek, bu hususa ilişkin Kanunda açık düzenlemeye yer verilmesi, ayrıca kıdem tazminatına esas olacak olan ücret ve eklentilerin aynı maddede açık olarak belirtilmediği için, Yargıtay uygulamalarında, işçi tarafından yapılan, 5510 sayılı Kanunda ve Gelir Vergisi Kanununda sigorta priminden ve gelir vergisinden muaf olan gider karşılığı olarak yapılan harcamaların ücret eklentisi olarak kabul edilerek kıdem tazminatı hesabına dahil edildiği belirtilerek, 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde değişiklik yapılarak, gider karşılığı yapılan harcamaların kıdem tazminatına dahil edilemeyeceği ve süresi belirli hizmet akitleri ile çalışan işçilere süresi ne olursa olsun kıdem tazminatı hak edemeyecekleri şeklinde düzenleme yapılması,

- İşe iade davalarında, işçilerin işe iade edilmeleri halinde, yasada, işçinin mahkeme kararına istinaden işe başlamaması halinde, feshi ilk baştan itibaren geçerli olduğun 4857/21'inci maddede açık olarak belirtilmiş olmasının rağmen, mahkemece karar altına alınan ve ödenmesi gereken 4 aylık ücretin ve mahkemece belirlenen işe başlatmama tazminatının, işçinin işe başlamaması halinde hak edemeyeceğinin 4857/21'inci maddesinde de açık olarak belirtilmesi,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinde belirtilen özel hakem müessesesinin Anayasa mahkemesince iptal edilmediği ve halen yürürlükte olduğu, bu nedenle, uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözümlenebilmesi için "Özel Hakem Yönetmeliği"nin bir an önce çıkartılması,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23'üncü maddesinde "Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:" hükmü ile ilgili değişiklik yapılarak, işvereni ve devlet kurumunu aldatarak, emeklilik nedeni ile işyerinden ayrılan ve başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçi ve bu işçiyi işe başlatan işverene yasal sorumluluk getirilmesi,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesine "ücret ödeme gününü, işçi işveren karşılıklı olarak kararlaştır. Ödeme günü hizmet akdinde belirtilir." hususunun eklenmesi,

Aynı maddedeki, ücret alacaklarında zaman aşımı süresinin beş yıl olarak düzenlendiği, her ay sonunda işveren ile işçi arasında düzenlenen ücret hesap pusulalarıyla karşılıklı olarak bir nevi ibralaşıldığı, hal böyle olmasına rağmen ücretlerle ilgili 5 yıllık zaman aşımı uygulandığı, işverenlerin ve işçinin imzasını taşıyan ve itiraz şerhi konulmadan imzalanan ücret hesap pusulalarının mutlak surette delil olduğu ve ücret hesap pusulasına itiraz için belli bir süre tespit edilmesi, itiraz edilmediği takdirde, aksinin iddia edilmemesi gerektiği şeklinde anılan maddede düzenlemeye gidilmesi,

- Asgari ücretin vergi dışı kalmasının sağlanması,

- 4857 sayılı İş Kanunun 41'inci maddesinde yapılacak düzenleme ile fazla çalışmanın aylık olarak hesaplanması, ve fazla çalışma süresinin aylık ... saati aşan süre olarak düzenlenmesi,

- İşçilerin iki güne kadar olan geçici iş göremezliğinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir ödeme yapılmadığı, çalışanların gelir elde edemediklerinden mağdur duruma düştükleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 48'inci maddesi ile 5510 sayılı Kanununun ilgili maddesinde yapılacak değişiklik ile işçilerin rapor aldıkları süreler içerisinde geçici iş görmemezlik ödeneğinin ödenmesinin sağlanması,

- Ücretlerde zaman aşımı süresinin bir yıla indirilmesi,

- Çalışma saatlerinin işyerlerinde ilan mecburiyetinin tekrar getirilmesi, ilan edildiğinin tutanaklarla kayıt altına alınması, kamu kuruluşlarına bildirilmesi, ayrıca işyerinde yapılan çalışma saati ilanlarının yargıda ve denetim birimlerinde yasal belge haline getirilmesi,

- 5510 sayılı Kanunun 38'inci maddesinde, 18 yaşından küçük olan genç işçilerin 18 yaşında işe başlamış olarak kabul edildiği, bu işçilerin geriye dönük emeklilik ile ilgili kaybı olduğu, bu durumdaki işçilerin işe başladıkları tarihin kıdem başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi için 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılması gerektiği,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68'inci maddesinde yer alan ara dinlenmesi sürelerinin aralıklı olarak verilebilmesinin sağlanması,

- Eğitimin 12 yıla çıkarılmış olması nedeniyle okul sonrası genç işçilerin çalıştırılmasının sağlanması,

- İşçi özlük dosyasında asgari bulunması gereken evrakların 4857 sayılı Kanuna eklenmesi,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 61'inci maddesinde yer alan "Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine

devam olunur.”düzenlenmesinin 2008 yılından sonra Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulamadığı, çalışılmayan bu günlerde işçilerin işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi söz konusu olamayacağı için, 4857/6’nci maddenin uygulanması ve çalışılmayan günlerinde bu maddeye ilave edilmesi,

- İşyerini haksız olarak şikayet ettiği anlaşılan işçilerin herhangi bir müracaata gerek duyulmadan, haksızlığı tespit edildiği takdirde ilgili kurum tarafından idari yaptırım uygulanması ile ilgili düzenleme yapılması,
 - 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesinin beşinci fıkrasına “işyerindeki kıdemi” şeklinde ilave yapılması,
 - 5510 sayılı Kanun ile Gelir Vergisi Kanunu uyarınca, işçilik ücretlerinden yapılan yaklaşık %53 oranındaki kesintilerle ilgili, üretimde işçilik maliyetinin aşağıya çekilmesi için çalışma yapılması,
 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir saat çalışan işçiye bir günlük ücret ödeneceğine dair bir hüküm bulunmadığından, bu konu ile ilgili karışıklığın giderilmesi,
- şeklindedir.

Kaynakça

1. Gözde SEVİLMİŞ, Perakende Sektörünün Yükselişi Devam Ediyor, İzmir Ticaret Odası Ar&Ge Bülteni, Ocak/2014
2. Sektörel Bilgiler, Türkiye Perakendeciler Federasyonu, <http://www.tpf.com.tr/sektorel-bilgiler/>
3. Emre YILMAZ, Perakende Sektörüne ve Sorunlarına Detaylı Bakış ve Perakendede İnsan Kaynakları Yönetimi, Konya Ticaret Odası Raporları, <http://www.kto.org.tr/d/file/perakende-sektoru-raporu.20160222141831.pdf>
4. Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü, PWC&Türkiye Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Federasyonu, <http://www.pwc.com.tr/>
5. Parlayan Yıldız Perakende Sektörünün Türk Ekonomisine Etkileri, PWC&Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği, 2010
6. Türkiye Hızlı Tüketim Ürünleri Perakendeciliği Sektör İncelemesi, Rekabet Kurumu, Şubat/2011 <http://www.rekabet.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSekt%25c3%25b6r%2BRaporu%2Fsektorrapor6.pdf>
7. Türk Perakende Sektörü ve Beklentilerimiz, ATIG Yatırım Menkul Değerler, https://www.atig.com.tr/arastirma/raporlar/tr/perakende_sektor_raporu.pdf



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

İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat:5 Emek / ANKARA
Tel: 0312 296 62 31 e-posta: isteftis@csgb.gov.tr web: www.itkb.gov.tr