



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



ÇAY SEKTÖRÜ TEFTİŞ PROJESİ GENEL DEĞERLENDİRME RAPORU



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

**ÇAY SEKTÖRÜ TEFTİŞ PROJESİ
GENEL DEĞERLENDİRME RAPORU**

**Kasım 2007
ANKARA**





ÖNSÖZ

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

Dünyada, belge düzeninin ve kontrol mekanizmalarının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde, kayıt dışı ekonominin toplam ekonomi içerisinde büyük bir yer işgal ettiği bilinmektedir. Genel ekonomik dengeler, işsizlik ve toplumsal duyarlılıklar, yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla planlı, koordineli, etkin ve tüm kesimlerin katıldığı çalışmaları zorunlu kılmaktadır.

Çalışma barışının tesisi, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması, çalışanların iş şartlarının iyileştirilmesi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla teftiş hizmetlerini yürüten Bakanlığımız İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sektör bazında “Teftiş Projeleri” yapmakta, yeni yaklaşım ve anlayışla sosyal tarafların etkin katılımını sağladığı denetim faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Her teftiş projesi sonunda bir “Genel Değerlendirme Raporu” hazırlanmaktadır. Bu anlamda; Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde gerçekleştirilen “Çay Sektörü Teftiş Projesi” sonucunda “Çay Sektörü Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu” düzenlenmiştir.

Gerçekleştirilen teftiş projeleri sonunda hazırlanan değerlendirme raporları; elde edilen verilerin işçi, işveren, meslek örgütleri ve diğer sosyal taraflarla paylaşılması, daha sonra yapılacak eğitim ve değerlendirme çalışmalarında kullanılabilmesi amacıyla kitap haline getirilmiştir.

Bu çalışmaların yürütülmesinde ve elinizdeki bu kitabın hazırlanmasında emeği geçen Bakanlığımız İş Teftiş Kurulu Başkanlığı yöneticileri ile projede görev yapan tüm İş Müfettişlerine, Bakanlığımız çalışanlarına ve diğer ilgili taraflara teşekkür ederim.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

TEŞEKKÜR

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

Çay sektörü teftiş projesinin; mevsimlik olarak faaliyet gösteren çay sektörü işyerlerinde kayıt dışı istihdamın ve yabancı uyrukluların izinsiz çalışmasının önlenmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş mevzuatının genel hükümlerinin işyerlerinde hayata geçirilmesi ve bu çerçevede işverenler arasında haksız rekabet şartlarının oluşmasının önlenmesi amacıyla yapılması kararlaştırılmıştır.

Başkanlığımızda yürütülen hazırlık çalışmaları sonucunda Doğu Karadeniz illerinden Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde “Çay Sektörü Teftiş Projesi” gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında, 96 asıl işveren ile 23 alt işverenin genel teftişi, mevzuata aykırılık tespit edilen işyerlerinin kontrolleri ve 25 işyerinin 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde inceleme teftişi yapılmış, toplam 220 teftiş gerçekleştirilmiştir.

Sektörün istihdam ve kapasite büyüklüğü itibarıyla % 98’i, sektörde faal işyeri sayıları itibarıyla da % 82’si denetlenmiş, 4857 sayılı yasaya aykırı olarak tespit edilen hususlar teftiş projesi süresi içinde tamamlanmış, 4817 sayılı yasaya muhalefet ederek çalışma izni olmaksızın çalışan yabancı uyruklular ile bunları çalıştıran işveren veya işveren vekilleri hakkında da yasal işlemler yapılmıştır.

Sektörün çalışma hayatı ile ilgili sorunlarının belirlenip giderilmesi hususlarında önemli bilgi birikiminin oluşmasını sağlayan projenin hazırlanması ve gerçekleştirilmesinde görev yapan Müfettişlere, katkı ve katılımı olan tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan kurum ve kuruluşlarla meslek örgütlerine teşekkür ederim.

Faik ARSEVEN
İş Teftiş Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

I. BÖLÜM: PROJE BİLGİLERİ

(Projenin Konusu, Sektör İle İlgili Genel Bilgiler ve Tarihçe)

1.	Projeye İlişkin Genel Bilgiler	1
2.	Sektörün Tarihi Gelişimi ve Tabi Olduğu Mevzuat	2
3.	İşyerlerinin Teknolojik Yapısı ve İstihdam Durumu	3
4.	Yaş Çayın Mamul Çaya Dönüştürülmesindeki Üretim Aşamaları	3
5.	İşyerlerinin Kamu ve Özel Sektöre Göre Dağılımı	6
5.1.	Kamu Sektörü	6
5.2.	Özel Sektör	6
6.	Çayın Türkiye ve Dünya Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi	6
7.	Sektörle İlgili Mesleki Örgütlenme	9

II. BÖLÜM: PROJENİN GEREKÇESİ, AMACI ve KAPSAMI

1.	Gerekçe	10
2.	Amaç	10
3.	Kapsam	10

III. BÖLÜM: PROJE KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

1.	Teftiş Öncesi Çalışmalar	11
1.1.	Çalışma Grupları	11
1.2.	Teftiş Edilecek İşyeri Listelerinin Hazırlanması	11
1.3.	Ön Araştırma, İlgili Taraflarla Görüşme, Eğitim ve Bilgilendirme	11
1.3.1.	İlgili Taraflarla Yapılan Görüşmeler	12
1.3.2.	Eğitim Çalışmaları	12
1.4.	Uygulayıcıların Eğitimi	14
1.5.	Teftiş Uygulama Planı	15
2.	Teftiş Çalışmaları	15
2.1.	Uygulanan Teftiş Yöntemi	15
2.2.	Teftişi Planlanan ve Teftişi Yapılan İşyeri Sayısı, Gerçekleştirme Oranı	15
2.3.	Çalışma Gruplarının Yaptıkları Teftişlerin Görev Alanlarına ve Aylara Göre Dağılımı	17
3.	Rapor Çalışmaları	18

IV. BÖLÜM: PROJELENDİRİLMİŞ TEFTİŞ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1.	İşyerinin, İşin ve İşçinin Tanıtımı	19
1.1.	İşyerinin Tanıtımı	19
1.1.1.	İşyerlerinin Fiziki Durumları	19
1.1.2.	Toplu İş Sözleşmesi Olan İşyeri İle Faydalanan İşçi Sayıları ve Taraf Sendika	19
1.1.3.	Teşmil Uygulanan İşyeri İle Faydalanan İşçi Sayıları	19
1.1.4.	Çalışan İşçi Sayılarına Göre İşyeri Büyüklükleri	19
2.	İşin Tanıtımı	20
2.1.	İşin Niteliği	20
2.2.	İşin Niteliği ve Sayısı	20
2.3.	Postalar Halinde Çalışan İşyerlerinin Sayısı	21
2.4.	Gece Çalışması Yapan İşyerlerinin Sayısı	21
3.	İşveren / İşveren Vekilinin Tanıtımı	21
4.	İşçilerin Tanıtımı	22

4.1.	Proje Teftiş Sürecinde Çalışan İşçi Sayısı Dağılımı ve İstihdamdaki Değişim	22
4.2.	İş Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı	23
4.3.	İşçilerin Eğitim Durumu	23
4.4.	İşçilerin Nitelikleri	24
4.5.	İşçilerin Kıdem Durumu	24
4.6.	İşçilerin Temin Şekli	25
4.7.	Ücret Ödeme Sistemi ile Asgari Ücret ve Üzerinde Ücret Alan İşçi Sayıları	25
4.8.	Stajyer ve Çırakların Tanıtımı	26

V. BÖLÜM: PROJELENDİRİLMİŞ TEFTİŞTE TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

1.	Tespit Edilen Noksanlık ve Aykırılıklar	27
1.1.	İşyerlerinde Tespit Edilen Noksanlık ve Aykırılıklar ile İlgili Mevzuat Bilgileri	27
1.2.	Noksanlık ve Aykırılık Bulunmayanlar	32
1.3.	Mevzuat İhlalleri ve İhlal Eden İşyerlerinin Sayısı	33
1.4.	Özürlü, Eski Hükümlü, Terör Mağduru İstihdamı	33
1.5.	Yabancı Uyruklu İstihdamı	35
2.	İdari Para Cezası Uygulamaları	35
3.	Suç Duyurusu ve İhbarlar	36

VI. BÖLÜM: PROJELENDİRİLMİŞ TEFTİŞ SONUCUNDA GERÇEKLEŞTİRİLENLER

1.	İşçiler Yönünden	37
1.1.	İşçilere Yapılan Ödemeler	37
1.2.	Ödenmeyen İşçi Alacakları	38
1.3.	Sosyal Güvenliği Sağlanan İşçiler	38
2.	Kamu Alacakları	38
2.1.	İşçilere Yapılan Ödemeler	38
2.2.	Sosyal Güvenliği Sağlanan İşçiler	38
2.3.	Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması	38
3.	İşyeri Yönünden	39
3.1.	Kayıt ve Belge Düzeninin Sağlanması	39
3.2.	Çalışma Sürelerine, Hafta Tatili İznine, Ara Dinlenmesine Uygunluğu	39
3.2.1.	Haftalık Çalışma Süresi	39
3.2.2.	Hafta Tatili İznini Kullandırma	40
3.2.3.	Ara Dinlenmesi Uygulanması	41
3.2.4.	İşyeri Bildirimi	41

VII. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

1.	Sonuç	42
2.	Öneriler	45
2.1.	Sektörün Çalışma Hayatı ile İlgili Sorunları	45
2.2.	İlgili Sosyal Tarafların Önerilerin Değerlendirilmesi	45

Kaynakça	48
----------	----

I. BÖLÜM

PROJE BİLGİLERİ

Projenin Konusu, Sektör İle İlgili Genel Bilgiler ve Tarihçe

1. Projeyle İlgili Genel Bilgiler

PROJENİN	
Adı	Çay Sektörü Teftiş Projesi
Amacı	Çay Fabrikalarında ve İşletmelerinde; ► İş mevzuatının genel hükümlerini hayata geçirmek, ► Kayıt dışı istihdamı özellikle izinsiz yabancı uyruklu çalıştırılmasını önlemek, ► Uzun çalışma sürelerini yasal iş sürelerine dönüştürmek, ► Fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil çalışmalarına ilişkin mevzuat hükümlerini uygulamak, ► Fiili ödenen ücretlerin yasal kayıtlara intikalini sağlamak.
Kapsamı	Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde kurulu çay fabrikaları, çay manipülasyonu, çay depolama ve ambalajlama işyerleri

Proje Yürütücüsü	Faik ARSEVEN	İş Teftiş Kurulu Başkanı
------------------	--------------	--------------------------

Proje Koordinatörü	Osman BULUT	İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı
--------------------	-------------	------------------------------------

Projede Görev Alan Müfettişlerin		
Adı Soyadı	Ünvanı	Grup Başkanlığı
Mehmet ALKAN	Grup Başkanı ve Proje Ekip Başkanı	Samsun
M. Naci İMAMOĞLU	Baş İş Müfettişi	Ankara
Canpolat CERAN	Baş İş Müfettişi	Ankara
İlyas BULDUK	İş Müfettişi	Ankara
Serkan ALEMDAR	İş Müfettişi	Ankara
Hasan KILIÇ	İş Müfettişi	Samsun

Çalışma Takvimi	
Proje Başlangıç Tarihi	01.05.2007
Proje Hazırlık Çalışması	01.05.2007 – 31.05.2007
Proje Teftişi Alan Uygulaması	01.06.2007 – 24.10.2007
Teftiş Raporlarının Düzenlenmesi	25.10.2007 – 31.10.2007
Genel Değerlendirme Raporunun Düzenlenmesi	01.11.2007 – 30.11.2007

2. Sektörün Tarihi Gelişimi ve Tabi Olduğu Mevzuat

Çay yetiştirme konusunda ilk girişimin Osmanlı'da Tanzimat devrinde 1888 yılında yapıldığı, dönemin yazılı belgelerinden anlaşılmaktadır. Edinilen bilgiye göre Japonya'dan getirilen çay tohumları Bursa ilinde ekilmiş, ancak ekolojik özelliklerin çay yetiştiriciliği için uygun olmaması nedeniyle bu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Türkiye'de çay tarımının başlangıcı 1917 yılına kadar uzanmaktadır. Batum ve çevresinde incelemeler yapmak üzere, bölgeye aralarında Halkalı Ziraat Mektebi Alisi Müdür Vekili Ali Rıza ERTEN'in de yer aldığı bir heyet gönderilmiştir. Yapılan inceleme sonucu hazırlanan raporda, Batum ile benzer ekolojiye sahip Doğu Karadeniz Bölgesinde çay ve narenciye bitkilerinin yetiştirilebileceği belirtilmiştir.

Bölgede yaşanan işsizlik, göç ve ekonomik sorunların çözüme kavuşturulması için, 1917 yılında hazırlanan Rapor da dikkate alınarak, TBMM'de 1924 yılında, Rize ili ve Borçka kazasında fındık, portakal, mandalina, limon ve çay yetiştirilmesine dair 407 Sayılı Kanun kabul edilmiştir. Çay tarımı bu Kanun ile yasal güvenceye kavuşturulmuştur. Bu Kanuna göre başlatılan çay üretimi çalışmalarının yürütülmesinde Ziraat Umum Müfettişi Zihni Derin görevlendirilmiştir.

1924 yılından 1937 yılına kadar yapılan çalışmaların olumlu netice vermesi ile Batum'dan 1937 yılında 20 ton, 1939 yılında 30 ton, 1940 yılında 40 ton çay tohumu ithal edilerek çay bahçesi tesisi çalışmalarına başlanmıştır. İlk yaş çay yaprağı hasadı ve kuru çay üretimi 1938 yılında gerçekleştirilmiştir.

1940 yılında çıkarılan 3788 Sayılı Çay Kanunu ile ülkemiz çaycılığı güvence altına alınmış ve çay bahçesi kuracaklara ruhsatname alma zorunluluğu getirilmiştir. Bu yasal gelişmenin ardından çay tarım alanları giderek genişlemiş ve üretim miktarı hızla yükselmiştir.

İlk çay işleme fabrikası, 1947 yılında, 60 ton/gün kapasiteli, Rize Fener Mahallesinde, Merkez Çay Fabrikası adı altında işletmeye açılmıştır. Çay tarım alanlarının ve yaş çay yaprağı üretiminin artması çay işleme fabrikalarının sayısının da giderek artmasını zorunlu kılmış, 1973 yılında, kurulan yaş çay işleme fabrika sayısı 32'ye, 1985 yılında 45'e, 2007 yılında da (kamu ve özel sektör fabrikaları olarak faal olanlar) yaklaşık 200'e ulaşmıştır.

1963 yılına kadar ithalat ile karşılanan iç tüketim talebi 1963 yılından sonra yurt içi üretim ile karşılanmaya başlanmıştır.

Türkiye'de çay tarımı ve sanayi faaliyetleri 1938 – 1948 yılları arasında Devlet Ziraat İşletmeleri Kurumunca, 1949 – 1973 yılları arasında ise Tekel Genel Müdürlüğü ve Tarım Bakanlığı işbirliği ile sürdürülmüştür.

04.12.1971 tarihinde 1497 sayılı Çay Kurumu Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu Kanun ile tarım, üretim ve pazarlama dahil tüm faaliyetler Çay Kurumu Genel Müdürlüğüne devredilmiştir. Kurum tüzel kişiliğe sahip, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesi ile sınırlı bir İktisadi Devlet Kuruluşu olarak, 1973 yılında Rize'de faaliyetlerine başlamıştır.

Çay Kurumu 1982 yılında çıkarılan 2929 sayılı Kanun ile "Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR)" adı altında faaliyetlerini devam ettirmek üzere, Kamu İktisadi Kuruluşu (KİK) kapsamına dahil edilmiştir.

04.12.1984 tarih ve 3092 sayılı Kanunla çay ürününün tarımı, üretimi, işletmesi ve satışı serbest bırakılarak bu konuda özel sektörün çay fabrikası kurma ve işletmesi sağlanmıştır.

ÇAYKUR, 3046 sayılı Yasanın 4060 sayılı Yasayla değişik 4. ve 3313 sayılı Yasayla değişik 10. maddeleri uyarınca 26 Kasım 2002 tarihinde Tarım ve Köyşleri Bakanlığının ilgili kuruluşu olmuştur.

3. İşyerlerinin Teknolojik Yapısı ve İstihdam Durumu

Çay yetiştirme, bakımı, toplanması, taşınması ve yüklenmesi emek yoğun çalışmayla, fabrikalara intikal eden yaş çayın mamul kuru çaya dönüşmesi işlemi de teknoloji yoğun çalışma ile yapılmaktadır.

Yaş çay kampanya dönemi genel olarak her yılın Mayıs ayı içinde başlar ve Ekim ayının sonlarına kadar sürer. Yaklaşık 5 aylık bu süre içerisinde tarladan 3 veya 4 kez yaş çay mahsulünün toplanması-kesimi yapılır. Bundan dolayı da işletmelerde faaliyetler ve istihdam, ağırlıklı olarak mevsimlik ve çay kampanya dönemi ile sınırlıdır.

Çay kampanya döneminde Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde özel sektörde istihdam edilen işçi sayısı 6300, kamu sektöründe istihdam edilen işçi sayısı 15.390 olup, sektörde toplam olarak 21.690 işçi istihdam edilmektedir. Kampanya dönemi dışında ağırlıklı olarak mamul kuru çayın paketlenerek pazarlanması yapıldığından, işçi sayısı özel sektörde yaklaşık 1300'e kamu sektöründe de 3900'e kadar inmektedir. Bu nedenle istihdam kampanya dışında yaklaşık % 75 azalmaktadır.



Yaş çayın toplanması

4. Yaş Çayın Mamul Çaya Dönüştürülmesindeki Üretim Aşamaları

Konumuzu teşkil eden çay fabrika ve işletmelerindeki teknoloji yoğun üretim süreci özet olarak aşağıdaki şekilde cereyan etmektedir.

Soldurma



Taze çay yapraklarının ihtiva ettiği % 70-80 oranındaki suyun % 50-55'e düşürülmesi işlemi olup, siyah çay üretiminin zorunlu ve en önemli ilk aşamasıdır.

Kıvırma

Solmuş çay yaprağının değişik çay imalat makinelerinde parçalanması, ezilmesi ve bükülmesiyle hücre öz suyunun kıvrılmış yaprak yüzeyine yayılması ve oksidasyonun başlaması işlemidir.



Birinci Kıvırma

Bu kıvrma işlemi düz (yaprak) kıvrma makinalarında yapılır. Düz kıvrma makinaları uzun sürede yavaş yavaş doldurulduğunda en az 300 kg solmuş yaprak alabilmektedir. Kıvrma süresi, makina doldurulmaya başlandığından itibaren en az 45 dakika kadar sürmektedir.

İkinci Kıvrma

Birinci kıvrmada yeterince parçalanmamış kaba yaprakların, basınç altında, presli veya göbekli kıvrma makinalarında daha çok parçalanmalarını sağlayarak, yaprak hücre zarının çatlatılarak içerisindeki hücre özsuğunun dışarı çıkartılması ile daha iyi fermentasyon şartlarının hazırlanmasını temin için ikinci kıvrma yapılır.

Fermantasyon (Oksidasyon)



Fermantasyon, kıvrılan yaş çay yaprağı hücre öz suyunda bulunan kimyasal bileşiklerin oksidaz enziminin tesiri ile biyolojik değişikliğe uğrayarak siyah çayda istenen renk, burukluk, parlaklık, koku ve aromanın oluşması olayıdır. Çay imalatında ilk kalite kontrolü fermantasyon safhasında yapılır. Bu esnada çayın kıvrılma ve solma durumu hakkında bilgi edinilir.

Kurutma



Kurutma, kıvrılmış ve fermente olmuş çay yaprağının fırınlanarak nem oranını % 2-4 seviyelerine indirme işlemidir. Kurutmanın amacı; enzim oksidasyonunu durdurarak, kazanılan özelliklerin ve oluşan maddelerin yitirilmesine engel olacak ortamı oluşturmak, çayı depolanabilir, paketlenabilir ve taşınabilir duruma getirmektir.

Kurutmada giriş sıcaklığı 90–100°C, çıkış sıcaklığı 45-60°C arasında olur. Çıkış sıcaklık dereceleri farklı davlumbaz sistemlerine göre değişim gösterebilir.

Tasnif ve Ambalajlama



Tasnif; fırından çıkan kuru çayların önceden belirlenen standart eleklerden geçirilmek suretiyle tane büyüklüğü ve kalitelerine göre ayrılma işlemidir.

5. İşyerlerinin Kamu ve Özel Sektöre Göre Dağılımı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Trabzon Bölge Müdürlüğü, Rize, Trabzon, Artvin, Giresun Sigorta İl Müdürlükleri, Ticaret Borsaları ile Sanayi ve Ticaret Odaları kayıtlarının incelenerek değerlendirilmesi sonucu 2007 yılı çay kampanyasında faaliyet gösteren kamu ve özel sektöre ait çay ve paketleme fabrikalarına ait bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

5.1. Kamu Sektörü

Merkezi Rize’de bulunan Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Giresun’da 1, Artvin’de 4, Trabzon’da 8, Rize’de 33 çay fabrikası ve 1 paketleme fabrikası olmak üzere toplam 47 fabrika faaliyet göstermektedir. Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü yaş çay alma ve kullanım kapasitesi itibariyle çay sektörünün yaklaşık % 60’ına sahip durumdadır.

5.2. Özel Sektör

Özel sektör Rize’de 104, Trabzon’da 23, Artvin’de 6 ve Giresun’da 5 olmak üzere toplam 138 çay fabrikası ile faaliyette bulunmaktadır. Özel sektör yaş çay alma ve kullanım kapasitesi itibariyle çay sektörünün yaklaşık % 40’ına sahip durumdadır.

6. Çayın Türkiye ve Dünya Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi

Çayın anavatanı çeşitli kaynaklarda, Çin ve Hindistan olarak kabul edilmektedir. Çin ve Hindistan’dan sonra Japonya ve diğer Asya ülkelerinde çay kullanımına başlanmıştır. Çay tüketim alışkanlığının 16. yüzyıldan itibaren Avrupa ülkelerine ve oradan da tüm dünyaya yayılmaya başladığı, konu hakkında yazılan çeşitli kaynaklardan anlaşılmaktadır.

Dünya üzerinde çay bitkisi, 42 derece kuzey, 27 derece güney enlemleri arasında kalan kuşak üzerinde yetiştirilmektedir. Yağışın bol ve iklimin sıcak olduğu bölgelerde yetiştirilmesine rağmen dünyada çay üretiminin ekonomik olarak yapıldığı yerler sınırlıdır. Hindistan, Çin, Sri Lanka, Endonezya, Kenya ve Japonya çay bitkisinin yaygın olarak yetiştirildiği ve çay üretiminin yoğun olarak yapıldığı ülkelerdir. Türkiye ile birlikte 30’a yakın ülkede ekonomik düzeyde çay üretimi gerçekleştirilmektedir. Çayın yetişmesinde en önemli etkenler iklim ve toprak yapısıdır.

Çay bitkisinin normal gelişimi için, yıllık sıcaklık ortalamasının 14 santigrat derecenin altına düşmemesi, yıllık yağışın 2000 mm'den az olmaması ve aylara göre yağış dağılımının düzenli olması, bağıl nem oranının ise en az % 70 olması gereklidir. Çay bitkisi kumdan kile kadar değişen yapıdaki asidik karakterli topraklarda yetiştirilebilmektedir.

Dünya çay tarım alanları yaklaşık 2.500.000 hektardır. Bu alanın % 86'sı Asya kıtasında, % 9'u Afrika kıtasında, geri kalan % 5'lik kısmı ise Güney Amerika, Okyanusya ve Rusya'da bulunmaktadır. Dünya kuru çay üretimi 3.000.000 tondur. Bu miktar üretimin % 82.5'i Asya kıtasında, % 14.7'si Afrika kıtasında, % 2.8'i ise Güney Amerika, Okyanusya ve Rusya'da yapılmaktadır. Dünyada üretilen kuru çayın % 42.5'i ihraç edilmektedir. Büyük çay üreticisi ülkelerden Asya'da yer alanların dünya ihracatından aldıkları pay % 64, Afrika'da yer alanların aldıkları pay % 30.9, Güney Amerika ve diğerlerinde yer alanların payı ise % 5.1 dir.

Kişi başına yıllık çay tüketim miktarları yüksek olan ilk beş ülke; 3,2 kg ile İrlanda, 2.6 kg ile İngiltere, 2,5 kg ile Kuveyt, 2.3 kg ile Türkiye, 2.0 kg ile Katar'dır .

Türkiye, çay tarım alanlarının genişliği ve kuru çay üretimi yönünden dünyada 6. sırada yer almaktadır.

Ülkemizde, 2006 ve 2007 yıllarındaki yaş çay rekoltesi 1.200.000 ton civarında olup, kuru çay rekoltesi ise % 18-20 ortalama randımanla hesaplandığında 225.000 ton civarındadır.

Doğu Karadeniz illerinin temel geçim kaynağı olan çay ihracatı, dünya piyasalarındaki düşük fiyatlar başta olmak üzere bir çok nedenle çok az miktarda yapılabilmektedir. Ülkemizde, çay ithalatına % 145 vergi uygulanmaktadır.



Aşağıdaki tabloda, Rize Ticaret Borsası verileri itibariyle iller bazında 1998 – 2007 yılları arası kamu ve özel sektör yaş çay alım miktarları, kamu ve özel sektör oranları ve Türkiye rekorları gösterilmiştir.

TİCARET BORSASI ADI	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 % ± -
RİZE TİCARET BORSASI										
ÖZEL SEKTÖR	212.258.136	195.798.692	216.176.964	237.299.312	196.794.300	284.834.702	413.387.112	469.930.088	400.886.147	-14,69
ÇAYKUR	551.570.526	669.094.200	401.562.681	430.562.550	441.495.350	417.927.566	466.581.099	484.587.843	503.798.170	3,96
TOPLAM	763.828.662	864.892.892	617.739.645	667.861.862	638.289.650	702.762.268	879.968.211	954.517.931	904.684.317	-5,22
TRABZON TİCARET BORSASI										
ÖZEL SEKTÖR	41.625.572	52.584.892	38.721.264	34.809.239	35.620.981	56.391.535	86.551.740	99.205.585	75.997.475	-23,39
ÇAYKUR	129.682.262	131.123.196	89.021.185	98.982.623	105.289.389	91.539.147	109.616.740	107.677.544	112.430.314	4,41
TOPLAM	171.307.834	183.708.088	127.742.449	133.791.862	140.910.370	147.930.682	196.168.480	206.883.129	188.427.789	-8,91
GİRESUN TİCARET BORSASI										
ÖZEL SEKTÖR	6.737.267	4.021.390	4.029.193	4.859.489	5.551.708	10.965.300	14.850.113	16.214.664	14.818.983	-6,41
ÇAYKUR	36.688.626	42.312.991	8.526.949	10.051.689	6.953.560	7.606.762	10.918.878	11.247.471	10.976.944	-0,98
TOPLAM	43.425.893	46.334.381	12.556.142	14.911.178	12.505.268	18.572.062	25.768.991	27.462.135	25.795.927	-7,40
SAMSUN TİCARET BORSASI										
ÖZEL SEKTÖR	0	0	0	0	0	4.817.050	6.811.679	6.467.560	2.297.948	-64,47
GENEL TOPLAM										
ÖZEL SEKTÖR TOPLAMI	260.620.975	252.404.974	258.927.421	276.968.040	237.966.989	357.008.587	521.600.644	591.817.897	494.000.553	-18,81
ÇAYKUR TOPLAMI	717.941.414	842.530.387	499.110.815	539.596.862	553.738.299	517.073.475	587.116.717	603.512.858	627.205.428	3,92
TOPLAM	978.562.389	1.094.935.361	758.038.236	816.564.902	791.705.288	874.082.062	1.108.717.361	1.195.330.755	1.121.205.981	-6,20
TOPLAMA GÖRE % ORAN ÇAYKUR - ÖZEL SEKTÖR	73,37 – 26,63	76,95 – 23,05	65,84 - 34,16	66,08 - 33,92	69,94 - 30,06	59,15 - 40,85	52,95 - 47,05	50,48 - 49,52	55,94 – 44,06	

7. Sektörle İlgili Mesleki Örgütlenme

Yaş çay müstahsilleri, 7 kooperatifin bir araya gelmesiyle “Tarımsal Kalkınma Kooperatifleri Merkez Birliği” içinde örgütlenmiştir. Birliğin yaklaşık 120.000 aktif üyesi bulunmaktadır. Birlik, üyelerine ÇAYKUR’un önerdiği gübreyi temin etmekte, budama ve kesme için malzeme yardımında bulunmaktadır.

Çay sanayicilerinin ise kapsamlı ve güçlü bir kuruluşu bulunmamaktadır. Trabzon ilinde kurulu tek işveren örgütü olan, Çay Sanayicisi ve İşadamları Derneği (ÇAYSİAD) 19 üyeye sahiptir.

Çay sanayicilerinin çoğunluğunun yer aldığı Rize’de ise çay sanayicileri ile ilgili bir işveren örgütü bulunmamaktadır. Rize’deki sanayiciler “RİZE TİCARET BORSASI” içinde zorunlu olarak yer almakta, borsa kanalı ile mesleki alanda örgütsel faaliyette bulunmaktadırlar.

İllerde kurulu Sanayi ve Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları tüm üyeleri ile ilgili oda faaliyetleri yapmaktadır. Bu itibarla, sadece çay sektörü ile ilgili ve bu alanda faaliyet gösterecek güçlü bir çay sanayicisi ve işadamları örgütüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Sektörde çalışan işçilerle ilgili olarak da Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TEKGIDA-İŞ) ağırlıklı olarak kamuda ÇAYKUR’a ait fabrikalarda toplu iş sözleşmesi yapmıştır. Halen, ÇAYKUR adına Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile işçi sendikası olan TEKGIDA-İŞ arasında akdedilmiş bulunan işletme toplu iş sözleşmesi yürürlüktedir.

Ayrıca özel sektörde faaliyet gösteren S.S. Of Özçay Tarımsal Kalkınma Kooperatifi ve DOSAN Konserve San. ve Tic. A.Ş. ile TEKGIDA-İŞ arasında da akdedilmiş ve yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmeleri mevcuttur.



II. BÖLÜM

PROJENİN GEREKÇESİ, AMACI VE KAPSAMI

1. Gerekçe

Çay sektörü teftiş projesinin gerekçesi, mevsimlik olarak faaliyet gösteren çay sektörü işyerlerinde, kayıt dışı istihdamın ve yabancı uyrukluların izinsiz çalışmalarının önlenmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve iş mevzuatının genel hükümlerinin işyerlerinde hayata geçirilmesidir.

2. Amaç

Çay işletmelerinde çalışma hayatına ilişkin yasaların genel hükümlerinin hayata geçirilmesini sağlayarak işçi ve işveren ilişkilerini iyileştirmek, genel olarak yasal bir çalışma ortamını sağlamak amaçlanmıştır.

3. Kapsam

Türkiye’de çay sanayi, Doğu Karadeniz illerinden, Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde kuruludur. Sektör 4 numaralı "GIDA" işkolunda 2091 meslek kodu ile işlem görmektedir. Sektördeki faal çay fabrikalarının % 70’ i Rize’de, % 20’si Trabzon’da, % 5’er oranında işyeri de Artvin ve Giresun’da yer almaktadır.



III. BÖLÜM

PROJE KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

1. Teftiş Öncesi Çalışmalar

1.1. Çalışma Grupları

İki çalışma grubundan oluşan çay sektörü teftiş projesi heyetinde 5 İş Müfettişi görevlendirilmiştir. Birinci çalışma grubunda Ankara Grup Başkanlığı'nda görevli Baş İş Müfettişi M. Naci İMAMOĞLU ile Samsun Grup Başkanlığı'nda görevli İş Müfettişi Hasan KILIÇ, ikinci çalışma grubunda Ankara Grup Başkanlığı'nda görevli Baş İş Müfettişi Canpolat CERAN ile İş Müfettişleri İlyas BULDUK ve Serkan ALEMDAR yer almıştır.

1.2. Teftiş Edilecek İşyeri Listelerinin Hazırlanması

Proje 01.05.2007 tarihinde başlamış olup, Mayıs ayı içerisinde proje ön hazırlıkları yapılmıştır. Bu çerçevede Bakanlığımız Trabzon Bölge Müdürlüğü, Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun SSK Sigorta İl Müdürlüğü kayıtları ile Trabzon Sanayi ve Ticaret Odası, Rize Ticaret Borsası kayıtlarından yararlanılarak faal işyerlerinin listesi oluşturulmuştur.

Teftiş projesi programının hazırlanmasında aşağıdaki hususlar dikkate alınmıştır:

- Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde faaliyette bulunan çay fabrikaları teftiş kapsamına alınmıştır.
- Çay sektöründe yer alan kamu ve özel sektöre ait işyerleri esas alınarak teftiş listesi hazırlanmıştır.
- İşyeri seçiminde kapasite ve istihdam durumunun büyüklüğü ile şube sayıları göz önünde bulundurulmuştur.
- İllerdeki faal bulunan işyerleri, proje süresi içinde genel ve kontrol teftişleri yapılabilecek sayı dikkate alınarak programa alınmıştır.
- Rize, Trabzon, Artvin ve Giresun illerinde faaliyette olan ÇAYKUR'a ait işyerlerinden örnek teşkil edecek şekilde 13 çay fabrikası ile Genel Müdürlük denetime alınmıştır.

1.3. Ön Araştırma, İlgili Taraflarla Görüşme, Eğitim ve Bilgilendirme

Teftiş projesine başlamadan önce 2007 Mayıs ayı içerisinde Trabzon ve Rize illerinde aşağıda belirtilen kurum ve kuruluşlarla görüşülmüş, teftiş projesi hakkında genel bilgiler verilmiştir.

1.3.1. İlgili Taraflarla Yapılan Görüşmeler

Teftiş projesine başlamadan önce proje ile ilgili olarak görüşülen kuruluşlar aşağıda belirtilmiştir.

TRABZON

- Trabzon Valiliği,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Trabzon Bölge Müdürlüğü,
- Sigorta İl Müdürlüğü,
- İŞKUR Şube Müdürlüğü,
- BAĞKUR İl Müdürlüğü,
- Çay Sanayici ve İşadamları Derneği (ÇAYSİAD),
- Sanayi ve Ticaret Odası,
- TEKGIDA İŞ Sendikası Trabzon Şubesi,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (SMMMO),
- Basın.

RİZE

- Rize Valiliği,
- Sigorta İl Müdürlüğü,
- İŞKUR Şube Müdürlüğü,
- BAĞKUR İl Müdürlüğü,
- Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR),
- Rize Ticaret Borsası,
- TEKGIDA İŞ Sendikası Rize Bölge Şubesi,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (SMMMO),
- Çay Müstahsilleri Birliği (Tarımsal Kalkınma Kooperatifi),
- Rize Muhtarlar Derneği,
- Basın.

1.3.2. Eğitim Çalışmaları

Trabzon ve Rize’de 2007 Mayıs ayı içerisinde iki ayrı eğitim ve duyarlılaştırma toplantısı düzenlenmiş, toplantılara yukarıda sayılan ilgili sosyal tarafların yanı sıra teftiş projesindeki asıl hedef kitle olan ildeki çay sanayicilerinin de geniş katılımları sağlanmıştır.

Trabzon’daki toplantı, Trabzon Sanayi ve Ticaret Odası toplantı salonunda 21.05.2007 tarihinde yapılmış ve toplantıya işveren-işveren vekili, ilgili kurum ve kuruluş temsilcileri ile yerel ve ulusal basından yaklaşık 35 kişi iştirak etmiştir.

Rize’deki toplantı, Rize Ticaret Borsası toplantı salonunda 25.05.2007 tarihinde yapılmıştır. Toplantıya işveren-işveren vekili, ilgili kurum ve kuruluş temsilcileri ile yerel ve ulusal basından yaklaşık 150 kişi iştirak etmiştir.

Toplantılarda, çay sektörü teftiş projesi hakkında katılımcılara genel bilgiler verilerek işverenlere bu denetimlerde hangi ana konuların denetleneceği, nelerin yapılması ya da yapılmaması gerektiği hususları uygun eğitim ve iletişim araçları kullanılarak anlatılmıştır.

Toplantılarda ağırlıklı olarak aşağıdaki konu başlıkları üzerinde durulmuş ve bu konu başlıkları “**Bilgi Notu**” olarak da işverenlere ve katılımcılara yazılı olarak dağıtılmıştır;

“İŞVERENLERE BİLGİ NOTU”

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’nca “Çay İşletmelerinde Yürütülecek Teftiş Faaliyetlerinde” 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca özellikle aşağıdaki hususlar üzerinde durulacaktır:

1- Kayıt Dışı İstihdam:

• Sigortasız İşçi Çalışmasının ve Çalıştırılmasının Önlenmesi

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 6 ve 9’uncu maddeleri uyarınca çalışan tüm işçilerin işe giriş tarihlerinden itibaren sigortalılıklarının sağlanması (506/6. ve 9. Madde).

• Çalışma İzni Olmayan Yabancı Uyrukluların Çalışmasının ve Çalıştırılmasının Önlenmesi

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 4’üncü maddesine aykırı istihdamın önlenmesi (4817/4. ve 21. Madde).

2- İşçilerin Çalışma Şartları:

- Haftalık iş sürelerinin 45 saat olarak uygulanıp uygulanmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 63),
- Ara dinlenmelerinin verilip verilmediği (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 68),
- Fazla çalışma yapıp yapılmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 41),
- Gece çalışması ve postalar halinde çalışma yapıp yapılmadığı, yapılıyorsa mevzuat hükümlerine uygun olup olmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 69 ve 76 İle Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalar İlişkin Yönetmelik)
- İşçilere hafta tatili kullandırılıp kullandırılmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 46),

3- Ücret:

- Ücretlerin düzenli ve zamanında ödenip ödenmediği (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 32),
- Ücret ödemelerinde işçilere ücret hesap pusulası verilip verilmediği (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 37),
- Yasal asgari ücretin altında ödeme yapıp yapılmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 39),
- Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile fazla çalışma (yapılıyorsa) ücretlerinin ödenip ödenmediği (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 41, 46, 47).

4- Mevzuat Gereği İşverenlerce Düzenlenmesi Gereken Kayıt ve Belgeler:

- İşçilerle yazılı iş sözleşmesinin yapıp yapılmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 8),
- İşçi özlük dosyalarının düzenlenip düzenlenmediği (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 75),
- İşçi Bildirimlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yapıp yapılmadığı (2821/62. Madde).
- Çalışma ve dinlenme süreleri ile yasal asgari ücretin işyerinde duyurusunun yapıp yapılmadığı (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 39, 63. ve 68)

5- Diğer Hususlar:

- 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam durumu (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 30),
- Asıl işveren – alt işveren (taşeron) ilişkisinin kurulup kurulmadığı ve mevzuata uygunluğu (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 2).”

Toplantı yerel ve ulusal basında geniş şekilde yer almış ve teftiş projesi ile ilgili kamuoyu duyarlılığı ve bilgi edinilmesi hususları sağlanmıştır.

Çalışma gruplarınca işyerlerinde genel teftişler yapılmış, işverenlere eksiklikleri tebliğ edilmiş, bu eksikliklerle ilgili bir süre tanınarak daha sonra gerekli kontrollerin yapılacağı bildirilmiştir.

Kontrollerin başlamasından önce Trabzon ve Rize illerinde ikinci eğitim toplantıları düzenlenmiştir.

Trabzon'daki toplantı 08.09.2007 tarihinde yapılmış, toplantıya işveren-işveren vekili, ilgili kurum ve kuruluş temsilcileri ile yerel ve ulusal basından yaklaşık 40 kişi iştirak etmiştir.

Rize'deki toplantı 11.09.2007 tarihinde yapılmış, bu toplantıya da işveren-işveren vekili, ilgili kurum ve kuruluş temsilcileri ile yerel ve ulusal basından yaklaşık 170 kişi iştirak etmiştir.

Toplantılarda, teftişlerde tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların nasıl giderileceği konusunda yapılması gerekenler üzerinde durulmuş, sektör temsilcilerinin çalışma hayatı ve sektörle ilgili sorunları ve bunlara ilişkin çözüm önerileri tartışılmıştır.

Toplantılarda, işverenler tarafından; Doğu Karadeniz illerini de içine alan ve 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerine 5084 ve 5350 sayılı yasa ile getirilen yatırım ve istihdam teşviklerinin çok isabetli bir uygulama olduğu, işyerlerinin hiç birinde sigortasız çalıştırılan işçi bulunmadığı, ancak yerli işçi bulmada sıkıntılar çekildiği, bu nedenle de yabancı uyrukluların izinsiz çalıştırıldığı hususları belirtilmiştir.

Çalışma grupları tarafından da çaylıklarda ve çay alım yerlerindeki yükleme işlerinde yabancı uyrukluların izinsiz çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Yabancı uyrukluların izinsiz istihdamının; ucuz işçilik olmasının yanı sıra bölgede bu sektörde çalışacak yerli işçilerin bulunamamasından da kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bu hususta İŞKUR İl Müdürlükleri ile görüşülmüş, yetkililer tarafından; kayıtlı işsizlerin, özel sektör çay fabrikalarındaki mevsimlik nitelikteki işleri ve önerilen çalışma şartlarını tercih etmedikleri bildirilmiştir.

İşin geçici - mevsimlik olması, 24 saatlik zaman diliminde 2 posta halinde çalışılması, çalışma sürelerinin uzun ve önerilen ücretin bu çalışmaya göre az olması gibi nedenlerle bu konuda sıkıntı bulunduğu anlaşılmıştır. Öte yandan özel sektörde çay kampanya döneminde bazı fabrikalarda 24 saatlik zaman diliminde 2 posta halinde çalışma yapıldığı tarafımızdan da tespit edilen bir husus olup, çalışanlara yasal asgari ücret ödendiği, fazla çalışma ücreti ödenmediği belirlenmiştir.

Proje heyeti tarafından Rize Muhtarlar Derneği Başkanlığına bağlı muhtarlar kanalıyla fabrikaların bulunduğu yerlerde işsiz kimselerle ilgili bir anket yaptırılmıştır. 50 işsiz kişi ile yapılan ankette, yasal çalışma sürelerine uygun ve yeterli ücret önerilmesi halinde özel sektöre ait bu işyerlerinde çalışılacağı % 80 oranında kabul edilmiştir.

Özel sektör çay fabrikalarında uygulanan uzun çalışma süreleri ve buna karşılık önerilen ücretin az olması işçi bulma hususunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olmakta, bunun çözümü ise yabancı uyrukluların istihdamında aranmaktadır. Bu durum tam bir kısır döngüyü oluşturmaktadır.

Öte yandan yeşil kart uygulamasının da yörede işçi temininde önemli bir handikap oluşturduğu anlaşılmaktadır. Zira, yeşil kart sahipleri işsiz olmalarına ve kendilerine iş teklif edilmesine rağmen bu kartı kaybetmemek için çalışmamakta veya kayıt dışı çalışmak istemektedirler.

Toplantılarda tüm bu sorunlar irdelenmiş, sorunun kaynağı ve çözüm yolları katılımcılar ve ilgili sosyal taraflarca ele alınmıştır.

1.4. Uygulayıcıların Eğitimi

Teftiş projesi heyetine proje ile ilgili özel bir eğitim verilmemiştir. Ancak çalışma gruplarında görevli müfettişler, projenin hazırlık ve uygulama sürecinde İş Teftiş Kurulu Samsun Grup Başkanlığında yapılan toplantılarda birlikte olmuşlar, karşılıklı bilgi alışverişinde ve değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

1.5. Teftiş Uygulama Planı

Çay sektörü teftiş projesi önceden planlandığı üzere 6 aylık süre içerisinde tamamlanmıştır. Proje ekibince aylar itibarıyla yapılan faaliyetler aşağıda belirtilmiştir.

Aylar	Yapılan Faaliyetler
Mayıs 2007	Proje Ön Hazırlık ve Eğitim Toplantılarının Yapılması
Haziran 2007	Genel Teftişlerin Yapılması
Temmuz 2007	Genel Teftişlerin Yapılması
Ağustos 2007	Genel Teftişler ile 4817 Sayılı Kanuna İlişkin İncelemelerin Yapılması
Eylül 2007	Genel Teftişler ile 4817 Sayılı Kanuna İlişkin İncelemelerin Yapılması Eğitim Toplantılarının Yapılması
Ekim 2007	Genel Teftişler ile 4817 Sayılı Kanuna İlişkin İncelemelerin Yapılması Kontrollerin Yapılması Teftiş Raporlarının Yazılması

2. Teftiş Çalışmaları

2.1. Uygulanan Teftiş Yöntemi

Çay sektörü teftiş projesi, işin yürütümü ve düzenlenmesi yönünden işyerlerinde “**Genel Teftiş**” yapılması suretiyle gerçekleştirilmiştir.

Proje kapsamındaki işyerlerinde çalışanların ifadeleri alınmış, kayıt ve belgeler incelenmiş, kısa süre içinde tamamlanması mümkün olan noksanlık ve aykırılıklar teftiş süresi içinde tamamlanmış, kısa süre içinde tamamlanması mümkün olmayan noksanlık ve mevzuata aykırılıklar işverenlere tebliğ edilmiş ve süre verilerek bu hususların giderilmesi istenmiştir.

Noksanlık ve mevzuata aykırılık bulunan ve kendilerine bu husus bildirilen işyerlerinde, verilen süre sonunda kontrol yapılarak bildirilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilip giderilmediği denetlenmiştir.

2.2. Teftişi Planlanan ve Teftişi Yapılan İşyeri Sayısı, Gerçekleştirme Oranı

Proje döneminde, her çalışma grubu için planlanan işyeri sayısı, asıl ve alt işveren işyerlerinde gerçekleştirilen genel teftiş ile kontrol yapılan işyeri sayıları, 4817 sayılı Kanun uyarınca yapılan incelemeler ve çeşitli nedenlerle teftişi yapılamayan işyerlerinin sayıları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1

Çalışma Grubu No	Verilen Teftiş Sayısı	Genel Teftiş		Kontrol		İnceleme Teftişi (4817)*	Teftişin Yapılamama Nedeni	Gerçekleşme Oranı
		Asıl	Alt	Asıl	Alt		Kapalı	
I	53	53	--	19	--	--	11	% 100
II	91	43	23	34	23	25	5	% 100
Toplam	144	96	23	53	23	25	16	% 100

Proje döneminde proje heyeti tarafından 96 asıl işveren, 23 alt işveren olmak üzere 119 genel teftiş, 53 asıl, 23 alt işveren olmak üzere 76 kontrol ve 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna ilişkin 25 inceleme teftişi yapılmıştır. Kapalı olması nedeni ile 16 işyerinde teftiş yapılamamıştır.

2.3. Çalışma Gruplarının Yaptıkları Teftişlerin Görev Alanlarına ve Aylara Göre Dağılımı

Projede görev alan her çalışma grubunun aylar itibarıyla gerçekleştirdiği asıl ve alt işveren işyerlerindeki genel teftiş ile kontrol yapılan işyeri sayıları, 4817 sayılı Kanun uyarınca yapılan incelemeler ve çeşitli nedenlerle teftişi yapılamayan işyerlerinin sayıları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir

Tablo 2

Çalışma Grubu No	Ay / Yıl	İli	Genel Teftiş		Kontrol		4817	Kapalı Olması Nedeniyle Teftiş Yapılamayan İşyeri Sayısı
			İşveren		İşveren			
			Asıl	Alt	Asıl	Alt		
I	Haziran/2007	Rize	3	--	--	--	--	2
I	Haziran/2007	Trabzon	4	--	--	--	--	--
I	Temmuz/2007	Rize	24	--	--	--	--	6
I	Temmuz/2007	Artvin	3	--	--	--	--	--
I	Ağustos/2007	Rize	3	--	--	--	--	--
I	Eylül/2007	Rize	11	--	--	--	--	3
I	Eylül/2007	Trabzon	3	--	3	--	--	--
I	Ekim/2007	Rize	--	--	16	--	--	--
I	Ekim/2007	Giresun	2	--	--	--	--	--
I. Grup Toplam			53	--	19	--	--	11
II	Haziran/2007	Rize	6	--	--	--	--	3
II	Haziran/2007	Trabzon	7	1	--	--	--	--
II	Temmuz/2007	Rize	15	1	--	--	--	--
II	Temmuz/2007	Artvin	2	2	--	--	--	--
II	Ağustos/2007	Rize	10	19	--	--	7	2
II	Ağustos/2007	Trabzon	--	--	--	--	8	--
II	Eylül/2007	Rize	2	--	8	1	2	--
II	Eylül/2007	Trabzon	1	--	1	--	1	--
II	Eylül/2007	Artvin	--	--	1	1	--	--
II	Ekim/2007	Rize	--	--	16	19	3	--
II	Ekim/2007	Trabzon	--	--	7	1	4	--
II	Ekim/2007	Artvin	--	--	1	1	--	--
II. Grup Toplam			43	23	34	23	25	5
Genel Toplam			96	23	53	23	25	16

Yukarıda görüldüğü üzere iki çalışma grubu tarafından Çay Sektörü Teftiş Projesi dönemi içerisinde,

- a) 96 adet asıl işveren genel teftişi,
 - b) 23 adet alt işveren genel teftişi,
 - c) 53 adet asıl işveren kontrol teftişi,
 - d) 23 adet alt işveren kontrol teftişi,
 - e) 25 adet 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde inceleme teftişi,
- olmak üzere toplam 220 teftiş yapılmıştır.

16 işyerinin kapalı olması nedeni ile teftişi yapılamamıştır.

3. Rapor Çalışmaları

Proje döneminde çalışma gruplarının düzenledikleri rapor sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3

Çalışma Grubu No.	Rapor Sayısı
I	53
II	91
Genel Toplam	144



IV. BÖLÜM

PROJELENDİRİLMİŞ TEFTİŞ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1. İşyerinin, İşin ve İşçinin Tanıtımı

1.1. İşyerinin Tanıtımı

1.1.1. İşyerlerinin Fiziki Durumları

Teftişi yapılan çay fabrikaları açık ve kapalı alan olarak ortalama 10.000 metrekare üzerine kurulmuştur. Yaş çaydan kuru çay imalatı ve paketlemesi kapalı alanlarda gerçekleştirilmektedir. İşyerlerinin ortalama % 44'ü açık, % 56'sı da kapalı alandan oluşmaktadır.

1.1.2 Toplu İş Sözleşmesi Olan İşyeri İle Faydalanan İşçi Sayıları ve Taraf Sendika

Teftişi yapılan işyerleri içerisinde kamu sektöründe yer alan ÇAYKUR'a ait fabrikalarda toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olup, ÇAYKUR adına Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TEKGIDA-İŞ) arasında akdedilmiş 01.01.2007 – 31.12.2008 tarihleri arasında yürürlükte bulunan işletme toplu iş sözleşmesi mevcuttur. Söz konusu toplu iş sözleşmesinden 14.411 erkek, 979 kadın olmak üzere toplam 15.390 işçi faydalanmaktadır.

Özel sektörde faaliyet gösteren S.S. Of ÖZÇAY Tarımsal Kalkınma Kooperatifi ile Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TEKGIDA-İŞ) arasında akdedilmiş 01.01.2006 – 31.12.2007 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden 104 erkek, 4 kadın olmak üzere 108 işçi, DOSAN Konserve San. Ve Tic. A.Ş ile Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TEKGIDA-İŞ) arasında akdedilmiş 01.01.2006 – 31.12.2007 tarihleri arasında yürürlükte bulunan işletme toplu iş sözleşmesinden de 491 erkek, 13 kadın olmak üzere 504 işçi yararlanmaktadır.

Teftişi yapılan diğer işyerlerinde akdedilmiş ve uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

1.1.3. Teşmil Uygulanan İşyeri İle Faydalanan İşçi Sayıları

Sektöre ait işyerlerinde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 11. maddesinde belirtilen teşmil uygulaması bulunmamaktadır.

1.1.4. Çalışan İşçi Sayılarına Göre İşyeri Büyüklükleri

Proje kapsamında çalışma grupları tarafından teftişi yapılan işyerleri ile bu işyerlerinde çalışan işçi sayıları ve işyerlerinin büyüklükleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4

Çalışma Grubu No	İli	Toplam İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Çalışan İşçi Sayılarına Göre İşyerleri							
				1-29 işçi		30-49		50-100		100 ve üzeri	
				Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%
I	Rize	30	2842	12	40	4	13	4	13	10	34
I	Trabzon	6	619	--	--	3	50	--	--	3	50
I	Artvin	4	540	--	--	1	25	--	--	3	75
I	Giresun	2	273	--	--	1	50	--	--	1	50
II	Rize	48	3365	26	54	6	12,5	5	10,5	11	23
II	Trabzon	9	971	1	11	4	45	1	11	3	33
II	Artvin	4	493	1	25	1	25	--	0	2	50
Toplam		103	9103	40	39	20	19	10	10	33	32

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinin % 39'unun 1-29 işçi, %19'unun 30-49 işçi, %10'unun 50-100 işçi ve % 32'sinin 100 ve üzeri işçi çalıştırdıkları, buna göre teftişi yapılan işyerlerinden 63'ünün iş güvencesi kapsamında olduğu ve 43'ünün özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunun bulunduğu görülmüştür.

2. İşin Tanıtımı

2.1. İstihdam Konusu

Proje kapsamında genel teftişi yapılan işyerlerinin 2'sinde mamul kuru çayın sadece paketlenmesi, diğer 101 işyerinde ise yaş çaydan kuru çay imalatı, paketlenmesi ve pazarlanması işleri yapılmaktadır.

Öte yandan denetimi yapılan 23 alt işverenin ise asıl işverenlerin çay alım yerlerinde müstahsilin getirdiği yaş çayın yükleme ve nakliyesini yaptıkları tespit edilmiştir.

2.2. İşin Niteliği ve Sayısı

Proje kapsamında yer alan işyerlerinin tümünde yapılan işler sürekli işlerdir. Çay fabrikalarında tasnif, paketleme ve pazarlama faaliyetleri yıl boyunca yürütülmektedir. Yaş çayın alım ve işlenmesi dönemi olan Mayıs-Ekim ayları arası kampanya dönemi olup bu dönemde yoğun olarak işçi istihdam edilmektedir.

2.3. Postalar Halinde Çalışan İşyerlerinin Sayısı

Teftişi yapılan işyerlerinde, kampanya döneminde postalar halinde, kampanya dışı dönemde ise gündüzleri çalışma yürütülmektedir.

2.4. Gece Çalışması Yapan İşyerlerinin Sayısı

Teftişi yapılan tüm işyerlerinde kampanya döneminde gece çalışması yapılmaktadır.

3. İşveren / İşveren Vekilinin Tanıtımı

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre hukuki statülerinin sayısal olarak dağılımları ile kamu ve özel sektör ayrımları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5

Çalışma Grubu No	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı	Sektörü		İşveren sayısı				
		Kamu	Özel	Gerçek Kişi	Ltd. Şti	A.Ş	Kooperatif	Diğer
I	42	6	36	2	9	25	2	6
II	61	7	54	2	11	18	23	7
Toplam	103	13	90	4	20	43	25	13

Teftişi yapılan işyerlerinde gerçek kişi işverenlerin % 3,88 ve tüzel kişi işverenlerin % 96,12 olarak dağıldığı, tüzelkişi işverenlerin çoğunluğunun Anonim Şirket ve işyerlerinin de çoğunlukla özel sektör kuruluşları olduğu anlaşılmaktadır.

4. İşçilerin Tanıtımı

4.1. Proje Teftiş Sürecinde Çalışan İşçi Sayısı Dağılımı ve İstihdamdaki Değişim

Proje kapsamında genel teftişi yapılan işyerlerinde, çalışan işçilerin cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı, kontrol sonucu istihdamdaki değişimin sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6

	Genel Teftişte		Kontrolde		İstihdam değişimi			
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek		Kadın	
					Artma	Azalma	Artma	Azalma
14 Yaşını doldurmuş (Çocuk işçi)	--	--	--	--	--	--	--	--
15 Yaşını doldurmuş	--	--	--	--	--	--	--	--
18.Yaşını Doldurmamış (Genç işçi)	--	--	--	--	--	--	--	--
18 yaşını Doldurmuş işçi	8548	555	9008	636	460	--	81	--
Toplam	8548	555	9008	636	460	--	81	--

Genel teftişi yapılan işyerlerinde teftişi müteakip çalışan erkek işçi sayısında 460 ve çalışan kadın işçi sayısında 81 olmak üzere kontrol tarihine kadar toplam 541 adet işçinin ek istihdamı sağlanmıştır.

4.2. İş Sözleşmelerinin Türlerine Göre Dağılımı

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde, çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin dağılımını gösterir tablo aşağıya çıkarılmıştır.

Tablo 7

Çalışma Grubu No	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşyerlerinde İş Sözleşmesi Dağılımı			
			Belirsiz Süreli	Belirli Süreli	Kısmi Süreli	Çağrı Üzerine
I	42	4274	4274	--	--	--
II	61	4829	4829	--	--	--
Toplam	103	9103	9103	--	--	--

Teftişi yapılan işyerlerinde işverenlerle işçiler arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapıldığı görülmüştür.

4.3. İşçilerin Eğitim Durumu

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin öğrenim durumları ve yaptığı işle ilgili aldığı eğitimleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8

Çalışma Grubu No	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Öğrenim Durumuna Göre İşçi Sayıları							Yaptığı İşle İlgili Alınan Eğitimler			
			Okuma Yazma Bilmeyen	Okur Yazar	İlk Öğretim	Orta Öğretim	Yüksek Okul	Üniversite	Master - Doktora	Eğitim alan işçi sayısı	Eğitim sayısı		
											Bir defa	İki defa	Üç Defa
I	42	4274	9	198	2293	1520	135	119	--	2472	1845	342	285
II	61	4829	31	109	2466	1802	230	188	3	2099	753	1024	322
Toplam		9103	40	307	4759	3322	365	307	3	4571	2598	1366	607

Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun ilkokul mezunu olduğu ve yaklaşık yarısının yaptığı işle ilgili eğitim aldığı anlaşılmaktadır.

4.4. İşçilerin Nitelikleri

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin mesleki durumları, nitelikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 9

Çalışma Grup No	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Niteliklerine Göre İşçi Sayıları						
			Vasıfsız	Vasıflı					
				Usta	Usta başı	Teknisyen	Uzman	Mühendis	Diğer
I	42	4274	3479	291	109	72	77	33	213
II	61	4829	3155	247	83	33	121	93	1097
Toplam	103	9103	6634	538	192	105	198	126	1310

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde çalışanların çoğunlukla vasıfsız işçi olduğu görülmektedir.

4.5. İşçilerin Kıdem Durumu

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin kıdem durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10

Çalışma Grubu No.	İli	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Kıdem Durumuna Göre İşçi Sayıları						
				0-6 ay arası	6 ay-1 yıl arası	1-3 yıl	3-5 yıl	5-10 yıl	10-15 yıl	15 yıl ve üzeri
I	Rize	30	2842	496	363	379	537	319	361	387
I	Trabzon	6	619	196	82	123	68	86	64	--
I	Artvin	4	540	20	16	16	27	114	155	192
I	Giresun	2	273	43	39	41	49	28	34	39
II	Rize	48	3365	829	58	331	402	1072	479	164
II	Trabzon	9	971	242	17	98	119	317	141	48
II	Artvin	4	493	128	9	50	61	165	73	26
Toplam		103	9103	1954	584	1038	1263	2101	1307	856

4.6. İşçilerin Temin Şekli

İşçilerin temin şekli aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11

Çalışma Grup No	İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşçilerin Temin Şekli		
				İŞKUR Aracılığı ile İşe Alınanlar	İşverence Doğrudan İşe Alınanlar	Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İşe Alınanlar
I	Rize	30	2842	904	1938	--
I	Trabzon	6	619	279	340	--
I	Artvin	4	540	377	163	--
I	Giresun	2	273	227	46	--
II	Rize	48	3365	1442	1913	--
II	Trabzon	9	971	418	564	--
II	Artvin	4	493	209	283	--
Toplam		103	9103	3856	5247	--

Bir kamu kuruluşu olan ÇAYKUR, çalıştırdığı bütün işçilerini Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile temin etmektedir. Özel sektör kuruluşları ise işçilerini çoğunlukla kendileri doğrudan temin etmektedir. Ancak özel sektör firmaları kampanya döneminde işçi temininde ciddi sıkıntılar yaşamaktadır.

Özel sektörün kampanya dönemlerinde işgücü teminindeki sıkıntıları, yöredeki refah düzeyinin belli bir seviyenin üzerinde bulunması, aile gelirlerinin yüksek olması, bölgenin dışarıya göç vermesi, yapılan işin niteliği gereği kampanya dönemi ile sınırlı olması, günlük çalışma sürelerinin uzunluğu, ücretin yeterli bulunmaması, yeşil kart uygulamaları ve Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüklerine başvuran kişilerin kamuda çalışmayı tercih etmesi gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

4.7. Ücret Ödeme Sistemi ile Asgari Ücret ve Üzerinde Ücret Alan İşçi Sayıları

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde çalışan işçilerin ücret ödeme sistemleri ile asgari ücret ve üzerinde ücret alanların sayılarının illere göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 12

Çalışma Grup No	İli	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ücret Ödeme Sistemleri Ve Sayısı				Ücret Dağılımı	
				Saat ücretli	Günlük Ücretli	Aylık Ücretli	Diğer ücretliler	Asgari ücretli	Asgari ücretten fazla
I	Rize	30	2842	1589	782	471	--	1227	1615
I	Trabzon	6	619	191	232	196	--	396	223
I	Artvin	4	540	481	39	20	--	65	485
I	Giresun	2	273	227	--	46	--	40	233
II	Rize	48	3365	1582	--	1787	--	1270	2095
II	Trabzon	9	971	458	--	517	--	372	599
II	Artvin	4	493	228	--	257	--	190	303
Toplam		103	9103	4756	1053	3294	--	3560	5553

Tablodan da görüldüğü üzere çay sektöründe çalışan işçiler, çoğunlukla asgari ücretin üzerinde bir ücret almaktadırlar. Ayrıca, işçilere ücretlerinin ağırlıklı olarak saat ücreti üzerinden hesaplanarak ödendiği görülmektedir.

4.8. Stajyer ve Çırakların Tanıtımı

Sektörde çırak ve stajyer çalışmamaktadır.



V. BÖLÜM

PROJELENDİRİLMİŞ TEFTİŞTE TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

1. Tespit Edilen Noksanlık ve Aykırılıklar

1.1. İşyerlerinde Tespit Edilen Noksanlık ve Aykırılıklar ile İlgili Mevzuat Bilgileri :

- **Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi**

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 2)

- **İşyerini Bildirme**

Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 3)

- **İş Sözleşmesinin Tanımı ve Şekli**

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 8)

- **Çalışma Belgesi**

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 28)

• Ücret Hesap Pusulası

İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 37)

• Fazla Çalışma ve Ücreti

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 41)

• Hafta Tatili ve Ücreti

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce aynı Kanunun çalışma sürelerini düzenleyen 63 üncü maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
 - Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
 - Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
- çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 46)

- **Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Çalışma ve Ücreti**

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 44-47)

- **Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri**

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 53)

- **Yıllık Ücretli İznin Uygulanması**

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 4857 sayılı İş Kanununun yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerini düzenleyen 53 üncü maddesinde gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, sözü edilen 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 56)

- **Yıllık izin ücreti**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 57)

- **Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti**

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 4857 sayılı İş Kanununun süreli fesih konusunu düzenleyen 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresiyle, aynı Kanunun yeni iş arama iznini düzenleyen 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 59)

- **İzinlere ilişkin Düzenlemeler**

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

- **Çalışma süresi**

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan “İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 63)

- **Çalışma Süresinin Belgelenmesi**

İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği Madde: 9)

- **Gece süresi ve gece çalışmaları**

Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 69)

- **İşçi özlük dosyası**

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. (4857 sayılı İş Kanunu Madde: 75)

- **Yabancı Uyrukluların İzinsiz Çalıştırılması**

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir. (4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde: 4)

Bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren, yabancı çalıştıran işverenler yabancıların çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde çalışmaya başlamaması halinde bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren, en geç on beş gün içerisinde durumu Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler. (4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde: 18)

- **İşe Alınan, Ayrılan ve Çalışması Sona Eren İşçilerin Bildirilmesi**

İşveren, işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri, izleyen ayın 15'ine kadar aylık bildirimle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu Madde: 62)

- **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu**

İşverenler,elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla

işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. (4857 sayılı İş Kanunu Madde:30)

1.2. Noksanlık ve Aykırılık Bulunmayanlar

Proje kapsamında teftişi yapılan, noksanlık ve aykırılık bulunmayan işyerleri, çalışma grupları ve iller itibariyle aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13

Çalışma Grubu No	İli	İşyeri Sayısı
I	Rize	13
I	Trabzon	3
I	Artvin	1
I	Giresun	2
II	Rize	4
Toplam		23

İşçi hak ve alacakları dışında kalan bir kısım mevzuata aykırılık ve noksanlıklara bazı işyerlerinde rastlanılmış olup teftiş süreci içerisinde bu eksiklikler tamamlattırılmıştır.

1.3. Mevzuat İhlalleri ve İhlal Eden İşyerlerinin Sayısı

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde, ihlali tespit edilen kanun maddeleri ve bu maddeyi ihlal eden işyerlerinin sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14

Ç.G.N.	İli	İşyeri Sayısı	4857 sayılı Kanunun İhlal Edilen Maddeleri																				2821
			2	3	8	28	37	41	46	47	53	54	56	57	59	60	63	69	75	4	4	62	
I	Rize	13	-	-	9	10	8	2	1	4	7	7	7	7	-	10	2	11	5	-	-	-	
I	Trabzon	4	2	-	3	4	2	2	-	2	2	2	2	2	-	2	2	2	1	-	-	-	
I	Artvin	2	1	-	2	1	1	1	-	1	1	1	1	1	-	1	-	2	1	-	-	-	
II	Rize	48	-	-	29	15	35	15	13	9	1	1	1	-	-	-	-	-	23	12	54	-	
II	Trabzon	9	-	-	1	8	6	4	2	5	-	-	-	-	2	-	-	-	1	13	89	-	
II	Artvin	4	-	1	2	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
Toplam		80	3	1	46	40	54	25	17	21	11	11	11	10	2	13	4	15	32	25	143	1	

Proje kapsamında yapılan genel teftişlerde tespit edilen mevzuat aykırılık ve noksanlıkların, kontrollerde giderilmiş olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, 4857 sayılı Kanunla ilgili olarak genel teftişte işyerini bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği tespit edilen 1 işveren dışında idari müeyyide uygulanmamıştır.

Ancak, 4817 sayılı Kanun ile 2821 sayılı Kanuna muhalefetler hususunda gerekli yasal ve idari işlemler yapılmıştır.

Teftiş yapılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanununun 2'nci maddesinde belirtilen asıl işveren – alt işveren ilişkisi incelenmiştir. İki işverene ait işyerlerinde ihale sistemlerinin mahiyetinden kaynaklanan sorunlar tespit edilmiştir. İşverenlerden mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesi istenmiştir. Bir işveren yayınladığı genelge ile kendine bağlı tüm işyerlerinde bu sorunu gidermiş, diğer işveren de bir sonraki ihale döneminde sorunu gidereceği konusunda taahhütte bulunmuştur.

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde ağırlıklı olarak;

- Ücret hesap pusulalarının düzenlenerek işçilere verilmemesi nedeni ile 4857 sayılı Kanunun 37'inci maddesine muhalefet edildiği (54 işyeri),
 - İş sözleşmelerinin veya çalışma koşullarını gösterir belgenin düzenlenmeyerek 4857 sayılı kanunun 8'inci maddesine muhalefet edildiği (46 işyeri),
 - Herhangi bir nedenle işten ayrılan işçilere çalışma belgesi verilmeyerek 4857 sayılı Kanunun 28'inci maddesine muhalefet edildiği (40 işyeri),
 - İşçi özlük dosyalarının düzenlenmeyerek 4857 sayılı Kanunun 75'inci maddesine muhalefet edildiği (32 işyeri),
- tespit edilmiş, yapılan kontrollerde bu eksikliklerin giderilmiş olduğu görülmüştür.

1.4. Özürlü, Eski Hükümlü, Terör Mağduru İstihdamı

50 ve daha fazla işçi istihdam eden işyerlerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamı ile ilgili olarak, çalışma grupları ve iller itibarıyla Kanuna uyan ve uymayan işyerlerinin sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 15

Çalışma Grubu No	İl	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Özürlüler				Eski Hükümlüler				Terör Mağdurları			
				Özürlü Sayısı			İdari Para Cezası	E.H. Sayısı	Kanuna Uymayan İşyeri Sayısı	İdari Para Cezası		T.M.S.			İdari Para Cezası
				Çalışması Gereken	Çalıştırılan İşçi	Eksik İşçi				İşyeri Sayı	Tutarı	Çalışması Gereken	Çalıştırılan İşçi	Eksik İşçi	
I	Rize	11	2.375		100			20					1		
I	Trabzon	2	396		16			9							
I	Artvin	1	387		20			8					1		
I	Giresun	1	233		14			4							
II	Trabzon	4	256		2			1							
II	Artvin	1	129		5			3							
II	Rize	56	16.285		724			268					44		
Toplam		76	20.061		881			313					46		

Not: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR)'ne ait tüm işyerleri dikkate alınarak bu tablo hazırlanmıştır.

1.5. Yabancı Uyruklu İstihdamı

4817 sayılı Kanuna göre yabancı uyruklu istihdamı ile ilgili tespitler, çalışma grupları ve iller itibarıyla aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 16

Çalış. Grubu No	İli	Yabancı Uyruklu Çalıştıran İşyeri Sayısı	Yabancı Uyruklu Sayısı		Uygulanan İdari Para Cezası		
			İzinli	İzinsiz	İşyeri Sayısı	İşverene (YTL.)	Yabancı Uyrukluya (YTL.)
II	Rize	12		54	12	228.258,00	45.576,00
II	Trabzon	13		89	13	374.678,00	74.811,00
Toplam		25		143	25	602.936,00	120.387,00

Özellikle çay yükleme işinde ve çaylıklarda/çay bahçelerinde 4817 sayılı Kanuna aykırı olarak, çalışma izni olmadan yabancı uyrukluların çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

İşyerlerinde;

- Çalışma izni olmadan yabancı uyruklu çalıştıran 25 işyerine, 4817 sayılı Kanunun 4. maddesine muhalefetten aynı Kanunun 21/III maddesi uyarınca 602.936,00 YTL. idari para cezası,
- Çalışma izni olmadan çalışan 143 yabancı uyrukluya 4817 sayılı Kanunun 4. maddesine muhalefetten aynı Kanunun 21/II maddesi uyarınca 120.387,00 YTL. idari para cezası,

Olmak üzere toplam 723.323,00 YTL. idari para cezası uygulanmıştır.

2. İdari Para Cezası Uygulamaları

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerlerinde uygulanan idari para cezaları ile ilgili hususlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 17

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	Uygulanan	
				Ceza Miktarı (YTL.)	İşyeri Sayısı
1	4857/3	4857/98	İşyerini bildirmeme	415,00	1
Toplam				415,00	1

İşyerini Bakanlığımız Bölge Müdürlüğüne bildirmemesi nedeni ile 4857 sayılı Kanunun 3'üncü maddesine muhalefetten aynı Kanunun 98'inci maddesi gereği bir işveren hakkında 415,00 YTL. idari para cezası uygulanmıştır.

Proje kapsamında yapılan genel teftişlerde tespit edilen mevzuat aykırılık ve noksanlıkların, kontrollerde giderilmiş olduğu görüldüğünden, 4857 sayılı Kanunla ilgili başkaca bir idari müeyyide uygulanmamıştır.

3. Suç Duyurusu ve İhbarlar

Proje kapsamında teftişi yapılan işyerleri ile ilgili suç duyurusu ve ihbar uygulamaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18

Sıra No	Yükümlülük Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	Yapılan işlem				
				Suç duyurusunda bulunulan		İhbarlar		
				İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	SGKB	Maliye	Diğer*
1	2821/62	59	İşçi giriş ve çıkış bildirimini zamanında vermemek	1	5	--	--	--
Toplam				1	5	--	--	--

İşyerinde çalışmaya başlayan işçilerini Bakanlığımıza bildirmeyerek 2821 sayılı Kanunun 62'inci maddesine muhalefet eden bir işveren ile ilgili olarak aynı Kanunun 59'uncu maddesi uyarınca Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulmuştur.

Bunun dışında proje kapsamında yapılan teftişlerde suç duyurusunda bulunulacak bir hususa rastlanılmamıştır.



VI. BÖLÜM
PROJELENDİRİLMİŞ TEFTİŞ SONUCUNDA GERÇEKLEŞTİRİLENLER

1. İşçiler Yönünden;

1.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

Proje kapsamında teftiş edilen işyerlerinde işçilere teftiş ve kontrol süresi içinde, yapılan ek ödemelerle ilgili hususlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 19

	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Miktarı (YTL)			
				Brüt		Net	
				YTL	YKR	YTL	YKR
	21	41	Ücretler	131.800		94.434	
	17	421	Fazla çalışma	120.681		86.467	
	--	--	Fazla sürelerle çalışma	--		--	
	13	387	Hafta tatili	29.530		21.158	
	20	680	Genel tatil	100.990		72.366	
	2	2	İzin ücreti	3.325		2.826	
	--	--	Sosyal yardım	--		--	
	--	--	İkramiye	--		--	
	2	2	Kıdem tazminatı	12.642		12.566	
	--	--	İhbar tazminatı	--		--	
	--	--	Diğer	--		--	
Toplam	75	1533		398.968		289.817	

Proje kapsamında yapılan teftişler neticesinde;

- 21 işyerinde 41 işçinin ücretinde 131.800,00 YTL/Brüt artış,
- 17 işyerinde 421 işçinin 120.681,00 YTL/Brüt fazla çalışma ücretinin ödenmesi,
- 13 işyerinde 387 işçinin 29.530,00 YTL/Brüt hafta tatili ücretinin ödenmesi,
- 20 işyerinde 680 işçinin 100.990,00 YTL/Brüt genel tatil ücretinin ödenmesi,
- 2 işyerinde 2 işçinin 3.325,00 YTL/Brüt yıllık izin ücretinin ödenmesi,
- 2 işyerinde 2 işçinin 12.642,00 YTL/Brüt kıdem tazminatının ödenmesi, sağlanmıştır.

Proje kapsamında işverenler tarafından işçilere ödenmesi sağlanan toplam miktar brüt 398.968,00 YTL'dir.

1.2. Ödenmeyen İşçi Alacakları

Proje teftişi kapsamında yapılan teftişlerde tespit edilen işçi hak ve alacaklarının ödendiği yapılan kontrollerde tespit edilmiş olduğundan ödenmeyen işçi alacağı bulunmamaktadır.

1.3. Sosyal Güvenliği Sağlanan İşçiler

Proje teftişi kapsamında teftiş edilen çay fabrikalarında sosyal güvenliği olmadan çalışan işçi tespit edilememiştir.

2. Kamu Alacakları

2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

Teftiş edilen işyerlerinde, işçilere sağlanan ilave ödemelere ilişkin vergi ve sigorta prim miktarları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20

Çalışma Grubu No	İli	İşyeri Sayısı	Ödeme Yapılan İşçi Sayısı	Kamu Alacağının Türü Tutarı (YTL)		
				Sigorta Primi (İşveren Dahil)	İşsizlik S.P. (İşveren Dahil)	Gelir ve Damga Vergisi
I	Trabzon	3	56	4.873	790	4.109
I	Rize	6	161	10.601	1.719	8.939
II	Trabzon	6	275	18.830	3.053	15.878
II	Rize	16	535	36.553	5.928	30.822
Toplam		31	1027	70.857	11.490	59.748

Proje teftişi kapsamında yapılan teftişler neticesinde, işçi hak ve alacaklarının ödenmesi nedeni ile;

- 70.857,00 YTL. sigorta primi,
 - 11.490,00 YTL. işsizlik sigortası primi,
 - 59.748,00 YTL. gelir ve damga vergisi,
- olmak üzere toplam 133.095,00 YTL. tahakkuk yapılması sağlanmıştır.

2.2. Sosyal Güvenliği Sağlanan İşçiler

Proje teftişi kapsamında yapılan teftişlerde, sosyal güvenliği sağlanmadan çalıştırılan işçi tespit edilmediğinden ilave gelir ve damga vergisi ile sigorta ve işsizlik sigortası primi ödemesi gerçekleşmemiştir.

2.3. Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması

Yapılan teftişlerde, kamu sektöründe fiili ve kaydi ücret farkı olmadığı tespit edildiğinden ilave vergi ve prim alacağı olmamıştır. Ancak teftiş projesi süresi içerisinde işverenler tarafından özel sektörde çalışan idari nitelikteki personellerin bir çoğunun brüt ücretlerinin teftiş tarihinden sonra artırıldığı görülmüştür.

3. İşyeri Yönünden

3.1. Kayıt ve Belge Düzeninin Sağlanması

Proje teftişi kapsamında yapılan teftişlerde noksanlık ve aykırılık tespit edilen işyerlerinde;

- İşyerinde çalışan işçilerle yazılı iş sözleşmesi veya çalışma koşullarını gösterir belgelerin düzenlenmesi,
- Ücret hesap pusulalarının düzenlenmesi ve ücret ödemelerinde çalışanlara ücret hesap pusulasının verilmesi,
- İşçilerin hak etmiş oldukları ve kullandıkları yıllık ücretli izinler ile ilgili yıllık ücretli izin defteri veya yıllık ücretli izin kart/kartoteksinin düzenlenmesi,
- İşçilerin çalışmalarının mesai takip çizelgesi veya günlük puantajlarla takip edilmesi,
- Çalışma saatleri ve ara dinlenmesi ile yasal asgari ücretin işyerlerinde ilan edilmesi,
- Postaların işyerlerinde ilan edilmesi, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasının Bakanlığımız Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi, sağlanmıştır.

3.2. Çalışma Sürelerine, Hafta Tatili İznine, Ara Dinlenmesine Uygunluğu

Çay fabrikalarında özellikle kampanya dönemi içinde yapılan yoğun çalışma ve işçi temininde karşılaşılan sıkıntılar nedeni ile bir kısım işyerlerinde haftalık çalışma sürelerine uyulmadığı, günlük 11 saate kadar çalışma yapıldığı, işçilerin haftanın 7 günü çalıştırıldığı ve işçilere hafta tatili kullandırılmadığı tespit edilmiştir.

Proje teftişi süreci içerisinde sektöre yönelik olarak verilen eğitimler ve işverenlerle yapılan görüşmeler neticesinde işyerlerinde haftalık kanuni çalışma sürelerine uyulması ve hafta tatillerinin kullandırılması sağlanmıştır.

3.2.1. Haftalık Çalışma Süresi

Proje kapsamında yapılan teftişlerde, haftalık kanuni iş süresinin üzerinde çalışma yapan işyerlerinden kontrol sonucu haftalık kanuni iş süresine indirilen ve mevzuata uygunluğu sağlanan işyerleri iller bazında aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 21

Çalışma Grubu	İller	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı	Genel Teftişte	Kontrolde	Yasal Haftalık Çalışma Süresine Uyan İşyeri Sayısı	
			Haftalık (45 Saat Üzeri) Çalışma Yapan İşyeri Sayısı	Haftalık (45 Saat Üzeri) Çalışma Yapan İşyeri Sayısı	İşyeri Sayısı	Oranı
I	Trabzon	4	3	--	3	% 100
I	Rize	13	3	--	3	% 100
I	Artvin	2	2	--	2	% 100
II	Trabzon	9	3	--	3	% 100
II	Rize	48	13	--	13	% 100
II	Artvin	4	1	--	1	% 100
Toplam		80	25	--	25	% 100

Proje kapsamında yapılan teftişlerde 25 işyerinde haftalık kanuni iş süresinin üzerinde çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Yapılan kontrollerde bu işyerlerinde çalışma sürelerinin haftalık kanuni iş süresine indirildiği tespit edilmiştir.

3.2.2. Hafta Tatili İznini Kullandırma

Proje kapsamında yapılan teftişlerde, hafta tatili izni verilmediği tespit edilen işyerlerinden kontrol sonucu hafta tatili izni verilerek mevzuata uygunluğu sağlanan işyerleri iller bazında aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 22

Çalışma Grubu No	İli	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı	Genel Teftişte	Kontrolde	Yasal Haftalık Çalışma Süresine Uyan İşyeri Sayısı	
			Hafta Tatili İzni Uygulamayan İşyerleri	Hafta Tatili İzni Uygulamayan İşyerleri	İşyeri Sayısı	Oranı
I	Rize	13	2	--	2	%100
II	Trabzon	9	3	--	3	% 100
II	Rize	48	13	--	13	% 100
II	Artvin	4	1	--	1	% 100
Toplam		74	19	--	19	% 100

Proje kapsamında yapılan teftişlerde 19 işyerinde işçilerin haftanın 7 günü çalıştıkları ve hafta tatili kullanmadıkları tespit edilmiştir. Yapılan kontrollerde bu 19 işyerinde işçilere hafta tatili kullandırılmaya başlandığı tespit edilmiştir.

3.2.3. Ara Dinlenmesi Uygulanması

Proje kapsamında teftiş edilen tüm işyerlerinde işçilere ara dinlenmelerinin mevzuat hükümleri uyarınca kullandırıldığı görülmüştür.

3.2.4. İşyeri Bildirimi

Proje kapsamında yapılan teftişlerde, 4857 sayılı İş Kanununun 3' üncü maddesine göre işyeri bildiriminin yapılmadığının tespit edildiği işyerlerinden, kontrol sonucu tescillerinin yapılması sağlanarak mevzuata uygun hale gelen işyerleri iller bazında aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 23

Çalışma Grubu No	İller	Teftiş Yapılan İşyeri Sayısı	Genel Teftiştten	Kontrolde	İyileştirme	
			Bildirimi Yapılmayan İşyeri Sayısı	Bildirimi Yapılmayan İşyeri Sayısı	İşyeri Sayısı	Oranı
II	Artvin	4	1	--	1	% 100
Toplam		4	1	--	1	% 100

Proje kapsamında yapılan teftişlerde, Artvin ilinde kurulu bulunan 1 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunun 3'üncü maddesinde belirtilen, işyerini Bakanlığımız Bölge Müdürlüğüne bildirme yükümlülüğüne muhalefet edildiği, yapılan kontrolde ise işverenlikçe işyerinin bildirilerek eksikliğin giderilmiş olduğu tespit edilmiştir. Sektör işverenlerinin, bu istisna dışında işyerlerini bildirerek tescil ettirmiş bulundukları anlaşılmaktadır.



VII. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Sonuç

Çay sektörü teftiş projesi kapsamında;

- 9103 işçinin çalıştığı toplam 103 işyerine gidilerek teftişleri yapılmış, ayrıca Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde yapılan teftiş ile ÇAYKUR'a bağlı tüm işyerleri de teftiş kapsamına alınmış ve kamu ile özel sektörde çalışan 22.500 civarında işçiyi kapsayan bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Böylece sektörün işyeri sayısı itibarıyla yaklaşık % 82'sinin, kapasite ve istihdam itibarıyla da yaklaşık % 98'inin teftişi gerçekleştirilmiştir.
- Kamu ve özel sektör işyerlerinde, iş mevzuatının genel hükümleri yönünden tespit edilen noksanlıklar proje teftişi süresi içerisinde ikmal ettirilmiştir.
- 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca 25 işyerinde inceleme yapılmıştır. İncelemeler sonucunda yabancı uyrukluları izinsiz çalıştıran işverenler hakkında 4817 sayılı Kanunun 4. maddesine muhalefetten aynı Kanunun 21/III maddesi uyarınca 602.936,00 YTL., çalışma izni olmadan çalışan 143 yabancı uyruklu hakkında 4817 sayılı Kanunun 4. maddesine muhalefetten aynı Kanunun 21/II maddesi uyarınca da 120.387,00 YTL. olmak üzere toplam 723.323,00 YTL. idari para cezası uygulanmıştır.

Teftiş yapılan işyerlerinde;

- Yaş çay yaprakları işlenerek kuru çay imalatı ile paketleme ve pazarlama işleri yapılmaktadır. İşyerlerinin tümünde yaş çaydan kuru çay imalatı yılın Mayıs ve Ekim ayları arasında kampanya döneminde gerçekleştirilmektedir. Paketleme ve pazarlama işleri ise yılın tüm aylarında yapılmaktadır.
- İşverenlerin, % 3,88'i gerçek kişi, % 96,12'si tüzel kişidir. Tüzel kişiliğe sahip işverenlerin yaklaşık % 42'si anonim şirkettir. Gerçek kişi işverenler ve tüzel kişiliği temsile yetkili şirket ortağı veya işveren vekilleri çoğunlukla ilköğretim mezunudur.
- İstihdam durumuna bakıldığında, işyerlerinin % 39'unda 1-29 işçi, %19'unda 30-49 işçi, %10'unda 50-100 işçi ve % 32'sinde 100 ve üzerinde işçi çalıştırılmaktadır.
- Otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan 63 işyerinin işçileri iş güvencesi kapsamındadır.
- Elli veya daha fazla işçi çalıştırılan 43 işyerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır.
- Alt işverenlere ait 32 adet işyeri bulunmaktadır. Alt işveren işyeri sayısının asıl işveren işyeri sayısına oranı % 17,11'dir. Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde 1 işyerinde mevzuat ihlali tespit edilmiş ve bu hususun mevzuata uygun hale getirilmesi için bildirim yapılmıştır.
- Çalışan işçilerin illere göre dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

o Rize	- 6207 işçi	(%68,19)
o Trabzon	- 1590 işçi	(%17,47)
o Artvin	- 1033 işçi	(% 11,35)
o Giresun	- 273 işçi	(% 2,99)
- Toplam 4571 işçi en az bir defa yaptığı işle ilgili eğitim almıştır.
- Çalışan tüm işçiler belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır.
- İşçi sirkülasyonu yaklaşık %10 oranındadır.
- Çırak ve stajyer çalışmamaktadır.

- Kamu sektöründe çalışan işçiler İŞKUR aracılığıyla, özel sektörde çalışan işçiler ise çoğunlukla işverence doğrudan işe alınmıştır.
- İşçilerden 3560'ı (% 39,10) asgari ücret almaktadır.
- İşçilerden 4756'sı (%52,24) saat ücretli olarak çalışmaktadır.
- İşçilerin çoğunluğu,
 - o 25 – 40 yaş aralığındadır ve erkektir.
 - o Nitelikleri bakımından vasıfsızdır.
 - o İlkokul mezunudur.
 - o 5-10 yıl arasında kıdeme sahiptir.
- Proje teftişi kapsamında;
 - o 50 ve daha fazla işçi istihdam edilen işyerlerinde özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamı konusunda mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.
 - o 75 işyerinde 1533 işçiye toplam 398.968,00 YTL. brüt ve 289.817,00 YTL. net ödeme (fazla çalışma, hafta ve genel tatil çalışması) yapılması sağlanarak işçi alacaklarının ödenmesi gerçekleştirilmiştir.
 - o 59.748,00 YTL. vergi ve 82.347,00 YTL. sigorta prim geliri elde edilmesi sağlanmıştır.
- Yapılan teftişler sonucunda işyerlerinde kayıt ve belge düzeni açısından;
 - o İşyerinde çalışan işçilerle yazılı iş sözleşmesi yapılması veya çalışma koşullarını gösterir belgenin düzenlenmesi,
 - o Ücret hesap pusulalarının düzenlenmesi ve ücret ödemelerinde çalışanlara ücret hesap pusulasının verilmesi,
 - o İşçilerin hak etmiş oldukları ve kullandıkları yıllık ücretli izinler ile ilgili yıllık ücretli izin defteri veya yıllık ücretli izin kart/kartoteksinin düzenlenmesi,
 - o İşçilerin çalışmalarının, mesai takip çizelgesi veya günlük puantajlarla takip edilmesi,
 - o Çalışma saatleri ve ara dinlenmesi ile yasal asgari ücretin işyerlerinde ilan edilmesi,
 - o Postalar halinde çalışmanın düzenlenmesi, işyerlerinde ilan edilmesi, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan sağlık raporlarının bir nüshasının Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi, hususlarının uygulanması sağlanmıştır.
- Özel sektörde çay kampanya dönemlerinde işgücü temininde sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu durumun başlıca sebepleri aşağıda sıralanmıştır:
 - o Yöredeki refah düzeyinin belli bir seviyenin üzerinde bulunması ve aile gelirlerinin görece yüksek olması gibi nedenlerle yörede yaşayan insanlar genellikle ücretli olarak çalışma konusunda isteksizdir.
 - o Esasen kısıtlı olan tarım alanlarının miras ve çeşitli nedenlerle bölünmesi sonucu yeterli düzeyde gelir getirmemesi nedeni ile bölge dışarıya sürekli göç vermektedir.
 - o Çay sektörüne ait işyerlerinde yapılan iş-işler daimi değildir.
 - o Kampanya döneminde işyerlerinde çalışma süreleri uzun, çalışma şartları ağır ve teklif edilen ücret azdır.

- o Yeşil kart sahibi kişiler geçici bir süre çalışma nedeni ile yeşil kart kullanma haklarını kaybetmek istememektedirler.
- o Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüklerine başvuran kişiler özel sektörde çalışmayı tercih etmemekte, daha çok kamu sektöründe (ÇAYKUR) çalışmak istemektedirler.

Proje ekibi tarafından, Rize Muhtarlar Derneği Başkanlığına 50 işsiz kişi üzerinde yaptırılan anket çalışması sonucunda; katılımcıların % 80'inin yedibuçuk saatlik bir çalışma ve ortalama 650,00 YTL. bir ücretle özel sektör işyerlerinde de mevsimlik çalışmayı kabul ettikleri ortaya çıkmıştır.

- ÇAYKUR'a ait işyerlerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olup, ÇAYKUR adına KAMU-İŞ ile TEKGIDA-İŞ arasında akdedilmiş ve 01.01.2007 – 31.12.2008 tarihleri arasında yürürlükte bulunan işletme toplu iş sözleşmesi mevcuttur. Söz konusu toplu iş sözleşmesinden 14411 erkek, 979 kadın olmak üzere toplam 15390 işçi faydalanmaktadır.

Özel sektörde faaliyet gösteren S.S. Of ÖZÇAY Tarımsal Kalkınma Kooperatifi ile TEK GIDA-İŞ Sendikası arasında akdedilmiş 01.01.2006 – 31.12.2007 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden 104 erkek, 4 kadın olmak üzere 108 işçi, DOSAN Konserve San. Ve Tic. A.Ş il yine TEK GIDA-İŞ Sendikası arasında akdedilmiş 01.01.2006 – 31.12.2007 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden ise 491 erkek, 13 kadın olmak üzere 504 işçi yararlanmaktadır. Özel sektörde sendika üyesi olan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan toplam işçi sayısı 612'dir.

Bunların dışında teftişi yapılan işyerlerinde ve sektörde, toplu iş sözleşmesi ve 2822 sayılı Kanunun 11. maddesi uyarınca teşmil uygulaması bulunmamaktadır.

Kamu sektörü işyerlerinde toplu iş sözleşmesinden faydalananların oranı % 100, özel sektör işyerlerinde faydalananların oranı ise bu sektörde çalışan toplam işçi sayısı 6100 civarına olduğundan yaklaşık % 10'dur.

Özel sektördeki sendikalaşma oranının düşük olması, işyerlerindeki üretim faaliyetlerinin ağırlıklı olarak mevsimlik olmasına da bağlıdır. Bu hususta Tek Gıda-İş Sendikası yöneticileri ile yapılan görüşmelerde, sektördeki sendikalaşmanın ülke geneli ile benzerlik gösterdiği, bu durumun yöreye ve sektöre özel bir sorun olmadığı ifade edilmiştir.

- Doğu Karadeniz illerini de içine alan ve 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerine 5084 ve 5350 sayılı yasa ile getirilen yatırımları ve istihdamı teşvik uygulaması (Sigorta primleri ile ücretlerdeki gelir vergisi stopajının % 80 indirilmesi/alınmaması şeklindeki) sektör açısından isabetli olmuş, denetlenen işyerlerinde sigortasız çalıştırılan hiç bir T.C. vatandaşı işçi tespit edilmemiştir.

Kampanya dönemlerinde özellikle çay bahçelerindeki çay kesim ile yaş çay yükleme işlerinde çalışacak yeterli işçi bulunamaması ve düşük ücretle çalışmayı kabul eden yabancı uyrukluların bulunması nedenleri ile 4817 sayılı yasaya aykırı olarak işverenlerce yabancı uyruklular izinsiz çalıştırılmaktadır.

- Çay sektörü proje teftişi sonunda; çalışma sürelerinin mevzuata uygun olarak uygulanması, yabancı uyrukluların izinsiz olarak çalışmasının önlenmesi, haftalık 45 saatin üzerinde çalışılan 25 işyeri ile hafta tatili izni uygulamayan 19 işyerinde mevzuat hükümlerine uyulması, işçi sayısındaki artışa bağlı olarak özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamının yapılması gibi sebeplerle 541 işçinin ek istihdamı ile bir işyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Trabzon Bölge Müdürlüğüne tescili sağlanmıştır.

2. Öneriler

2.1. Sektörün Çalışma Hayatı ile İlgili Sorunları

Çay sektöründe kampanya dönemlerinde özellikle çay kesim ve yaş çay yükleme işlerinde işçi temininde sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu durumun en önemli nedenlerinden birinin 3816 sayılı yasaya göre yürütülen yeşil kart uygulaması olduğu düşünülmektedir. Kampanya dönemlerinde yürütülen işlerin geçici olması nedeni ile yeşil kart sahipleri bu işlerde çalışarak kartlarını kullanma hakkını kaybetmek istememektedirler.

Diğer taraftan bölgede kampanya dönemlerinde, çay kesim ve yaş çay yükleme işlerinde yoğun bir şekilde 4817 sayılı yasaya aykırı olarak çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklular çalıştırılmaktadır.

Bu sorunların çözümü için ilgili kurum ve kuruluşlarca yeşil karttan faydalanma şartlarının istihdama olumsuz etki etmeyecek şekilde gözden geçirilmesi de dahil, çözüme yönelik yaklaşımlar geliştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

2.2. İlgili Sosyal Tarafların Önerilerin Değerlendirilmesi

Rize Ticaret Borsası ve Çay Sanayicisi ve İşadamları Derneği (ÇAYSİAD) ile bu kuruluşlara üye işverenler teftiş projesine katkı ve katılım sağlamışlardır.

Proje kapsamında yapılan toplantılarda ve görüşmelerde işverenlerce, sektörde sorunlar olduğu ve bu sorunların çalışma hayatı ile ilgili hususları olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.

Çay sektörü işveren kuruluşlarının ortak sorunları ve çözüm önerileri aşağıda özetlenmiştir.

Rize Ticaret Borsasının Sektörün Sorunlarının Çözümüne İlişkin Önerileri

Çay sektörünün kalbi durumundaki Rize ilinde sadece çay sanayicilerinin oluşturduğu bir işveren örgütü bulunmamakta, ancak sektör temsilcileri bütünüyle borsada yer almakta ve ticaret borsası üyelerinin büyük bir çoğunluğunu da çay sanayicileri oluşturmaktadır.

Rize Ticaret Borsasında sektörün sorunları ve buna ilişkin çözüm önerilerine dair çalışmalar yoğun bir şekilde sürdürülmektedir. Borsanın bu hususlardaki görüş ve önerileri “Çay Sektöründe Yapılması Gerekenler” başlıklı yayınında ifade edilmiş olup, aşağıda aynen yer almıştır.

“1 - Yabancı Menşeli Çayların Kaçak yollarla ülkeye girişi engellenmelidir.

- a - Çay Sınır Ticareti kapsamında çıkarılmalıdır, Sınır Ticareti olabildiğince geniş kullanılarak, bu hal fiilen vergisiz ithalat sekline dönüşmektedir.
- b - Çay yolcu beraberli zat-i eşya muafiyeti kapsamında çıkarılmalıdır, Çay ülkemizde her çeşidiyle yeterince üretilmektedir. Ülkede bulunmayan yada kıtlığı çekilen bir ürün değildir.
- c - Çaya, dahilde işleme rejimi kapsamında izin verilmemelidir. Dahilde işleme rejimi kapsamında gelen çaylar genel olarak (İç piyasada satılma şeklinde) problem olmuştur.
- d - Kaçak Çay girişleriyle etkin mücadele edilmelidir.

- 2 - AB Müzakerelerinde Çay Hassas ürünler kapsamına dahil edilmelidir. Dünya Ticaret Örgütü (DTO)'ya taahhüdü çerçevesinde gümrükler inecektir. Bu durumda Türk Çayı AB içinde Hindistan ve Sri Lanka çaylarıyla rekabet edemez. AB Ortak Tarım Politikasının ruhu kendi ülkelerinin tarımını korumaktır. Bu çerçevede AB Ortak Tarım Politikası (OTP) çerçevesinde uygulanmakta olan Hassas ürünler ayrıcalığı Çaya uygulanmalıdır.
- 3 - Yaşçay Plantasyonları İşletmeye dönüştürülmelidir, (şirketleşmelidir). Çay alanları bölünerek aile başına düşen arazi parçası çok küçülmüştür. Bölgenin insan karakteristiği, arazi toplulaştırmasına müsait değildir. Çay tarımında verimlilik ve kaliteyi sağlamak için arazi parçaları olabildiğince büyük olmalıdır. Bu nedenle bölgemizde uygulanan yarıcılık sistemi profesyonelleştirilerek çiftçi işletmesine dönüştürülmelidir.
- 4 - Türk Çayını, Global Ekonomide rekabet gücü kazandırılması için toptan kuruçay satışlarında KDV % 1'e indirilmelidir.
- 5 - Markalı Çay İhracatı teşvik edilmelidir.
- 6 - Organik Çay üretimi teşvik edilmelidir.
- 7 - Çay İhtisas Gümrüğü ilan edilen Rize Gümrüğünün alt yapısı geliştirilmeli, bu uygulamadan geri adım atılmamalıdır.
- 8 - Ticaret Borsası bünyesinde Fiziki altyapısı hazır olan "Çay Borsası" kurulmalıdır. Türk çayına küresel ekonomide rekabet gücü kazandırılarak uzun süre varlığını sürdürebilmesi için kalite ve verimliliğinin artırılması kaçınılmazdır. Bunun kesin çözümü (100 yılı aşkın süredir Hindistan ve Sri Lanka'da uygulandığı gibi) Çay Borsası hayata geçirilmelidir.
- 9 - Yaşçay Kalitesi sağlanmalıdır.
- 10 - Pazarda marka oluşturulup, rekabet gücü kazanabilmesi için firmaların güçbirliği yapmaları teşvik edilmelidir.
- 11 - Çay'da Tarımsal Turizm projeleri geliştirilmelidir. Gelişmiş toplumlarda örnekleri başarıyla uygulanan Tarımsal Turizm Çay'da uygulanabilir. Düzenli Çay alanlarında bulunan evlerde konuk edilecek turistler Çay Bahçelerinde tatil yapmayı seveceklerdir.
- 12 - Çay Tanıtım Gurubu oluşturulmalıdır.
- 13 - Türk Çayından Poşetlik Çay üretimi için AR-GE çalışmaları yapılmalıdır. Poşet Çay pazarı giderek gelişmektedir. Bu ürünlerde ağırlıklı ithal çay kullanılmalıdır. Türk çayında poşetlik çay üretimi araştırılmalıdır.
- 14 - Çay atıklarının ekonomiye kazandırılması için çalışmalar yapılmalıdır.
- 15 - Çay Konseyi kurulmalıdır.
- 16 - 50 Yaşını aşan Çay Bahçelerinde, Bahçe ve Bitki yenilemesine gidilmelidir.
- 17 - Uzmanlarca teknik bir çalışmayla, Çay Fabrikası standardı belirlenmeli ve makul bir surede bütün fabrikaların bu standarda göre kendilerini düzenlemeleri sağlanmalıdır."

Çay Sanayici ve İşadamları Derneği'nin (ÇAYSIAD) Görüşleri

Trabzon'da kurulu ve 19 üyeye sahip sektörün tek işveren örgütü durumundaki ÇAYSIAD'ın "Çay Sektörünün Durumu, Sorunları ve Çözüm Önerileri" başlıklı raporunun "Çay Sektörünün Sorunlarının Çözüm Önerileri" bölümünde yer alan öneriler başlıklar halinde aynen alınarak aşağıda belirtilmiştir.

"ÇAY SEKTÖRÜNÜN SORUNLARININ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ"

- Kaliteli yaş çay alınmalı,
- Türk çayında damak zevki oluşturmak için kampanyalar düzenlenmeli,
- Devletin Çaykur'a olan desteği tamamen kalkmalı, rekabet şartları eşitlenmeli,
- İşletmelerden "üretim izin belgesi" olmayanlar, sektörde faaliyet göstermemeli,
- Gıda kodeksine uygun üretim zorunlu olmalı,
- Çay sektörü her aşamada kayıt altına alınmalı, kaçak çay önlenmeli,
- Çay sanayicilerini ve piyasaları düzenleyecek-kontrol edecek bir "Üst Kurul" veya "Konsey" oluşturulmalı,
- Yasal düzenlemelerde sanayicilerin de görüşü alınmalı ,
- İhracat desteklenmeli,
- İthalat üzerine konan vergi ve fonlar kaldırılmamalı ve hiç indirilmemeli,
- Ulusal çay politikaları oluşturulmalı,
- Yaş çay yaprağı fiyatı önceden belirlenip açıklanmalı,
- Doğal gaz çay bölgesine getirilmeli,
- Türk çayı AB standartlarına göre yapılandırılmalı."

KAYNAKÇA

<http://www.caykur.gov.tr/> - Çaykur - Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü Web Sitesi

<http://www.caysiad.org/> - ÇAYSİAD – Çay Sanayicisi İş Adamları Derneği Web Sitesi

<http://www.biriz.biz/cay/index.htm>

<http://www.gidabilimi.com/>

<http://www.rtb.org.tr/> - Rize Ticaret Borsası Web Sitesi



**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI**

İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat : 5 Emek / ANKARA
Tel : 0.312 212 21 76 • Fax : 0.312 212 29 61
E-mail : isteftis@csgb.gov.tr • Web Adresi : www.csgb.gov.tr/isteftis