



ÇSGB

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



TUĞLA VE KİREMİT FABRİKALARINDA
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİNE
YÖNELİK PROGRAMLI TEFTİŞ SONUÇ RAPORU



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

**TUĞLA VE KİREMİT FABRİKALARINDA
ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİNE
YÖNELİK PROGRAMLI TEFTİŞ
SONUÇ RAPORU**

2014, Aralık



K. Atatürk

ÖNSÖZ

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

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

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

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

Sizlere ulaştırdığımız bu kitap, 2014 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca çeşitli illerde yürütölen "Tuğla ve Kiremit Fabrikalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş"ın sonuç raporu niteliğindedir. Teftiş programı kapsamında öncelikli riskler ve risk grupları belirlenerek toplam 177 işyerinde, 12.850 işçiye ulaşılması suretiyle çalışma mevzuatının uygulanması ve sürdürülebilirliğinin tesisi amaçlanmıştır. Programlı teftişin sonuçlarını içeren bu raporun son derece önemli bir kaynak olduğu düşünülmektedir.

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

Hulusi AY
İş Teftiş Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1. Teftiş Programının Adı	13
1.2. Gerekçesi	13
1.3. Amacı	13
1.4. Kullanılan Yöntem	14
1.5. Öncelikli Riskler	14
1.6. Öncelikli Risk Grupları	14
1.7. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi	14
1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları	15
1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	15
1.9.1.Sektör Hakkında Genel Bilgiler	15
1.9.1.1. Türkiye’de Tuğla-Kiremit Sektörü	16
1.9.1.2. Türkiye’de Tuğla ve Kiremit Sektöründe İstihdam Verileri	18
1.9.1.3. Tuğla ve Kiremit Sektöründe Mesleki Örgütlenme	19
1.9.2.İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	19
1.9.2.1. Tuğla-Kiremit Üretim Süreci	19
1.9.2.2. Tanımlar	19

2. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	23
2.1.1.İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller	23
2.1.2. İşyeri Ölçekleri	24
2.1.3. İşyerlerinin Kurulu Bulduğu İllerde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayıları	25
2.1.4. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Durumu	26
2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	27
2.2. İşçilere İlişkin Tespitler	27
2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	27
2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı	27
2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçilerin Dağılımı	27
2.2.4. Kıdemlerine Göre İşçilerin Dağılımı	28
2.2.5. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı	29
2.2.6. Ödenen Ücretlere Göre İşçilerin Dağılımı	29

2.3. Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler	30
2.3.1. 4857 Sayılı Kanun Açısından Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı	30
2.3.1.1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi	37
2.3.1.2. Eşit Davranma İlkesi	37
2.3.1.3. Geçici İş İlişkisi	37
2.3.1.4. İş Sözleşmesi	38
2.3.1.4.1. Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Verilmemesi	38
2.3.1.4.2. Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan İş Sözleşmesinin Yazılı Yapılmaması	38
2.3.1.5. Ücret	38
2.3.1.5.1. Ücret ile Bu Kanundan Doğan veya TİS'den veya İş Sözleşmesinden Doğan Ücretin Kasten Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesi	38
2.3.1.5.2. Ücretin Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödenmemesi	39
2.3.1.6. Ücret Hesap Pusulası	39
2.3.1.7. Asgari Ücret	39
2.3.1.8. Fazla Çalışma	40
2.3.1.8.1. Fazla Çalışmalara İlişkin Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesi	40
2.3.1.8.2. Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayının Alınmaması	40
2.3.1.8.3. İşçiden Serbest Zaman Kullanma Onayı Alınmaması	40
2.3.1.8.4. Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırılması	40
2.3.1.9. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları	40
2.3.1.9.1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayının Alınmaması	40
2.3.1.9.2. Çalışılan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretlerinin Ödenmemesi	41
2.3.1.10. Hafta Tatili Çalışmaları	41
2.3.1.10.1. Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Verilmemesi	41
2.3.1.11. Yıllık Ücretli İzin	41
2.3.1.11.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Sürelerine Uyulmaması	41
2.3.1.11.2. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Dönemi Hesabına Uyulmaması	42
2.3.1.11.3. Yıllık Ücretli İznin Kanuna Aykırı Şekilde Bölünerek Uygulanması	42
2.3.1.11.4. İzin Kayıt Belgesi Tutulmaması	42
2.3.1.11.5. Yıllık İzin Yönetmeliği Esas ve Usullerine Aykırı Olarak İzin Kullanılması veya Eksik Kullanılması	43
2.3.1.12. Çalışma Süreleri	43
2.3.1.12.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerine Muhalefet Edilmesi	43
2.3.1.12.2. Günlük Çalışma Sürelerinin Belgelenmemesi	43
2.3.1.12.3. Çalışma Saatlerinin Duyurulmaması	44
2.3.1.12.4. Ara Dinlenmesi Uygulanmaması	44
2.3.1.12.5. İşçilerin Gece 7,5 Saatten Fazla Çalıştırılması	44

2.3.1.13.Postalar Halinde Çalışma	44
2.3.1.13.1.Gece ve Gündüz Postalarının Değiştirilmemesi	44
2.3.1.13.2.Postalar Halinde Çalışmanın İşyerinde İlan Edilmemesi	45
2.3.1.14.Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı	45
2.3.1.14.1.Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağına Uyulmaması	45
2.3.1.14.2.Çocuk ve Genç İşçilerin Gece Çalıştırılması ve İlgili Yönetmelik Hükümlerine Uyulmaması	46
2.3.1.15.İşçi Özlük Dosyası	46
2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler	46
2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler	46
2.3.2.2. Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması	47
2.3.2.3. Kamuya Yapılan Ödemeler	48
2.3.3.Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler	48
2.3.3.1.Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri	48
2.3.3.2.İdari Para Cezaları	50
2.3.3.2.1.4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	50
2.3.3.2.2.Diğer Kurumlara Yapılan Bildirimler	52

3.BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DİŞİ FAALİYETLER

3.1.Eğitim Faaliyetleri	55
3.2.Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	56
3.3.Basın-Yayın Organları ile İşbirliği Faaliyetleri	56

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

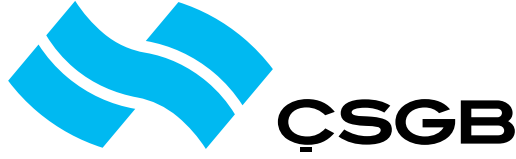
4.1.Teftişlerin Sonuçları	61
4.1.1.Teftişlerde Tespit Edilen Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilme Durumu ve Başarı Oranları	61
4.1.2.Teftişler Sonucunda Yapılan İyileştirmeler	65
4.1.2.1.İşçiler Açısından Yapılan İyileştirmeler	65
4.1.2.2.Kamusal Yönden Yapılan İyileştirmeler	65
4.2.Sektör/Alan Temsilcilerinin Görüş ve Önerileri	65
4.2.1.İş Teftişi ile İlgili Görüş ve Öneriler	65
4.2.2.Sektör/Alana İlişkin Görüş ve Öneriler	66
4.3.Sektör/Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	66
4.3.1.Mevzuatla İlgili Öneriler	66
4.3.2.İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlar ile İlgili Öneriler	67

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Teftiş Programındaki İşyerlerinin İllere Göre Dağılımları	23
Tablo 2: İşyerlerinin leklerine Göre Dağılımı	24
Tablo 3: İşyerlerinde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayıları	25
Tablo 4: Teftiş Planlanan, Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Sayısal Durumu	26
Tablo 5: İhlal Edilen Kanun Maddeleri ve İhlal Eden İşyeri Sayıları ile Uygulanan İdari Para Cezaları	30
Tablo 6: Fiili cret - Kaydi cret Farkında Yapılan İyileştirmeler	47
Tablo 7: Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları	50
Tablo 8: Kurumlara Yapılan Bildirimler	52
Tablo 9: Basın ve Yayın Organlarında Yer Alan Programlı Teftiş Haberleri	57

ŐEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Tuğla ve Kiremit retiminin Yoğun Olduğu Bölgelerin Harita zerinde Gösterimi	17
Şekil 2: Türkiye’de Tuğla ve Kiremit üretiminin çok Olduğu Bölgeler ve retim Bölgeler Arası Dağılımının Grafiksel Gösterimi	18
Şekil 3: İşyerlerinin leklerine Göre Yüzde Dağılımı	24
Şekil 4: İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	27
Şekil 5: İşçilerin İş Sözleşmesi Türleri	27
Şekil 6: İşçilerin Eğitim Durumları	27
Şekil 7: Kıdemlerine Göre İşçilerin Dağılımı (Dairesel Grafik)	28
Şekil 8: Kıdemlerine Göre İşçilerin Dağılımı (ubuk Grafik)	28
Şekil 9: cret deme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı	29
Şekil 10: Ödenen cretlere Göre İşçilerin Dağılımı	29
Şekil 11: İşçilere Yapılan Brüt demeler	46
Şekil 12: İşçilere Yapılan Net demeler	47
Şekil 13: Kamuya Yapılan demeler	48
Şekil 14: İdari Para Cezası Uygulanan İşyeri Sayıları	50
Şekil 15: İdari Para Cezalarının Muhalefet Maddeleri İtibariyle Dağılımı	51
Şekil 16: 4857 Sayılı Kanuna Göre Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilme Durumu ve Başarı Oranları-1	64
Şekil 17: 4857 Sayılı Kanuna Göre Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilme Durumu ve Başarı Oranları-2	64



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

1. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

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



1.BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMININ TANITIMI

1.1.Teftiş Programının Adı

Teftiş programının adı;“Tuğla ve Kiremit Fabrikalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Teftiş Programı”dır.

1.2. Gerekçesi

Tuğla ve Kiremit Fabrikaları işyerlerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezine (Alo 170) yapılan şikâyet başvuruları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılan bireysel şikâyetler ile basın ve medya organlarına yansıyan haberlerde aşağıda belirtilen hususlar sıklıkla inceleme konusu olmakta ve programlı teftişin gerekçesini oluşturmaktadır. Buna göre;

- Tuğla ve kiremit fabrikaları işyerlerinde yardımcı işlerin yanı sıra asıl işin teknolojik ve uzmanlık gerektirmese dahi alt işverenlere verilmesi,
- Teftiş Programı kapsamında yer alan işyerlerinde çalışma sürelerinin yasal sınırları aşması, fazla çalışma karşılığının ücret ya da serbest zamanla karşılanmaması, iş sürelerinin uzunluğunun işçiler üzerinde dikkat eksikliği, aşırı yorgunluk gibi riskleri barındırması,
- Ulusal bayramlarda ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalara karşılık ilave ücret ödenmemesi,
- Dinlenme sürelerinin (ara dinlenmesi, hafta tatili dinlenmesi, yıllık ücretli izin) mevzuata aykırı şekilde uygulanması neticesinde birçok işyerinde yıllık ücretli izin kullanılmaması, hafta tatillerini ve ara dinlenme sürelerinin düzenli ve mevzuata uygun kullanılmaması,
- Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı elden ödemeler nedeniyle gerek işçilerin kıdem tazminatı alacakları ve emekli aylıklarının düşük kalması işçiler için hak kaybı yaratması ve aynı zamanda vergi/sigorta primi kaybı yaşanması programlı teftiş yapılmasını gerektirmiştir.

1.3. Amacı

Teftiş programının amacı; tuğla ve kiremit fabrikalarında çalışan işçilerin çalışma sürelerinin Kanun ve yönetmelik hükümlerine uygunluğunun sağlanması, teftiş dönemi içerisinde işçilerin ödenmeyen ücret, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ücretlerin ödenmesi, kadın ve genç işçilerin korunması, işçilerin çalışma koşullarının



iyileştirilmesi, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi, eşit davranma ilkesine aykırılık, yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin aykırılıklar, izinsiz yabancı uyruklu çalışma ve çalıştırma ile kayıt dışılığın önlenmesidir.

1.4. Kullanılan Yöntem

Öncelikle müfettişlerden çalışma grupları oluşturularak, çalışma gruplarının görev dağılımı belirlenmiş, teftişlerde uygulama birliğinin sağlanması amacıyla toplantılar yapılarak müfettişlerin teftişlerde izleyecekleri yol ve yöntemler üzerinde durulmuştur.

Konuyla ilgili sosyal taraflar ile işbirliği yapılarak bilgilendirme, eğitim ve duyarlılık oluşturma toplantıları düzenlenmiş, sosyal taraflardan sektörle ilgili sorunları ve bunlara ilişkin olarak öngördükleri çözüm önerilerini bildirmeleri istenmiş, ayrıca kamuoyu duyarlılığı yaratma adına basın ve kitle iletişim araçları kullanılmıştır.

Denetim kapsamına alınan işyerlerinde, toplantı için uygun koşulların olması halinde, işverenlere çalışma mevzuatı hakkında eğitim verilmiş ve bilgilendirme toplantıları yapılmıştır.

Teftişler, programlı teftiş türünde yapılmış, teftiş sonucunda tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların giderileceğinin işverenlikçe kabul edilerek süre talep edilmesi ve talebin de teftiş heyetince uygun görülmesi halinde teftişe ara verilmesi yöntemi uygulanmış, önel sonunda teftişin ikinci aşaması olarak yapılan kontrolde tebliğ edilen noksanlık ve aykırılıkların giderilip giderilmediği, teftiş tarihi ve kontrol tarihi arasında işyerinde yapılan uygulamalar ile varsa ilk teftiştten sonraki iyileştirmeleri gösteren tutanak tanzim edilmiş ve iki aşamada gerçekleşen programlı teftiş için işyeri bazında tek rapor düzenlenmiştir.

1.5. Öncelikli Riskler

Tuğla ve kiremit fabrikalarında çalışan işçilerin çalışma süreleri, teftiş dönemi içerisinde işçilerin ödenmeyen ücret, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ücretleri, kadın ve genç işçilerin korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi, eşit davranma ilkesine aykırılık, yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin aykırılıklar, izinsiz yabancı uyruklu çalışma ve çalıştırma ile kayıt dışılığın önlenmesi öncelikli riskler olarak belirlenmiştir.

1.6. Öncelikli Risk Grupları

Yürütülen programlı teftiş kapsamında denetimi gerçekleştirilen tuğla ve kiremit fabrikalarında çalışan tüm işçiler öncelikli risk gruplarını oluşturmaktadır.

1.7. Teftiş Programının Uygulandığı İller ve Süresi

Tuğla ve Kiremit Fabrikalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Teftiş Programı; Afyon, Ankara, Antalya, Burdur, Bursa, Eskişehir, Gaziantep, İzmir, Kastamonu, Kayseri, Kocaeli, Konya, Kütahya,

Manisa, Sinop, Tekirdağ, Tokat, Samsun, Zonguldak, Bartın, Diyarbakır, Elazığ, Şanlıurfa illerinde, 01.01.2014-31.12.2014 tarihleri arasında yürütülmüştür.

1.8. Teftişin Yapıldığı Sektör ve Meslek Kodları

Teftiş programı, İşkolları Yönetmeliğinin Ek-1 listesinde belirtilen 11 sıra numaralı “Çimento, Toprak ve Cam” işkolunda, 23.32 meslek kodlu, “Fırınlanmış kilden tuğla, karo ve inşaat malzemeleri imalatı” tanımlı işleri yapan tuğla ve kiremit fabrikalarından, işyerlerinin büyüklüğü, işçi sayısı, bireysel ve toplu işçi şikâyetlerinin yoğunluğu gibi işyeri seçim kriterlerine uyan işyerlerinde yürütülmüştür.

1.9. Teftişin Yapıldığı Sektör ve İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.9.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Tuğla, dünya tarihinde imalatı yapılan ilk yapı malzemesidir. Konut ve diğer binaların yapımında kullanılan tuğla onbeş bin yıllık bir geçmişe sahiptir. İlk tuğla veya kiremit üretim tesisi belki de insanlar tarafından yapılan ilk evdir diyebiliriz. Bu evler özellikle nehir kıyılarında ve deltalarda yer alan yerleşim bölgelerinde, yapılacak evlerin yanında oluşturulan basit bir üretim düzeneği ile gerçekleştirilmiştir. Bu konuda başlangıç tarihi vermek ne yazık ki mümkün olamamaktadır. Mezopotamya bölgesinde Dicle ve Fırat nehirleri kıyısında yapılan kazılarda bulunan pişmiş kil tabletler MÖ 13. Bin yılı, tam 15 bin yıl önceyi göstermektedir.

Pişmiş tuğlanın endüstriyel anlamda ilk üretimi ise MÖ 4. Yüzyılda Babil Kulesi yapımına denk düşer. Tarihçiler bu kulede 85 Milyon adet tuğla kullanıldığını hesap etmişlerdir.

Kiremiti ilk üretenlerin Korintler olduğu kabul edilir. Korintler bugün de kullanılan içbükey kiremitleri, hazırlanan tuğla hamurunu tokmakla dövüp yaygın hale getirerek ve şimdikinden daha kalın ve büyük olarak MÖ 4. yy da üretmişlerdir.

Anadolu’da ve Avrupa’da da bu tarihsel gelişime paralel olarak ilerleyen üretim şekilleri Romalıların ilk standartları getirmeleri ve bu işin ticaretini yapmaya başlamaları ile farklı bir boyut kazanmıştır .

Daha ileri dönemlerde Anadolu’da Selçuklu ve Osmanlı mimarisinin vazgeçilmez bir parçası olan Tuğla ve Kiremit Osmanlıların standartları ile Anadolu’ya has bir mimari tarz oluşturmuştur.

Kiremitlerin daha küçük, tuğla boyutlarının ise daha büyük tutulduğu Osmanlılar döneminde ilk standartlar uygulanmaya başlanmıştır. O dönemde standart dışı üretim veya bunların inşaatlarda kullanımı yasaklanmış, bu konuda önemli cezalar öngörülmüştür. Hatta inşaatlarda bina katları ve modelleri konusunda bile standart uygulamalar bu dönemde getirilmiştir.

Anadolu’da sektörel gelişme dikkate alındığında ise ne yazık ki atölye ve açık ocak imalathaneleri dışında fabrika ve endüstriyel üretim yapan tesis Osmanlıların son dönemine kadar gerçekleşememiştir.



Cumhuriyetin ilanından sonra yabancı girişimciler sayesinde Marmara ve Ege bölgelerinde Tuğla ve Kiremit üretim tesisleri yapılmaya başlanmış, ilerleyen dönemde yerli girişimciler sayesinde sektörde gelişim sürecini yakalanmış ve önce ithal makinelerle yapılan tesisler yerini yerli makinelere bırakmıştır. Ancak bu oluşum çok geç gerçekleşmiş olup belki de sektörün Avrupa şartlarına göre daha az modernize olmasının önemli bir nedenidir.

Avrupa'da sektörel gelişme çok daha hızlı olmuş özellikle buharlı makinelerin bulunmasının ardından öncelikle hammadde hazırlama makinelerinde kullanılan hayvan gücü yerini buharlı motorlara bırakmıştır. 1700'lü yıllarda sektörde ilk devrim sayılan bu makineleşmenin ardından 1800'li yıllarda helezonlu şekillendirme preslerinin gelişimi ile delikli ve daha hafif tuğla üretimi gündeme gelmiş, bu daha az hammadde ve daha az enerji ile daha fazla üretimin yapılmasını sağlamıştır. Daha sonraları Hoffman ve Tünel tip fırınların devreye girmesi ile de büyük bir atılım yaşanmış, üretim artmış, tuğla ve kiremit çok daha kolay üretilen ve ucuz bir yapı malzemesi haline gelmiş ve kullanımı giderek yaygınlaşmıştır.

1.9.1.1. Türkiye'de Tuğla-Kiremit Sektörü

Türkiye'de tuğla kiremit sektörü ülkenin dört bir yanına dağılmış, çok sayıda üretim birimi olan bir sanayi türüdür. Üretim hammaddenin kolay temin edilebildiği Tekirdağ, Turgutlu, Salihli, Burdur, Afyon, Çorum, Boyabat, Erbaa, Yozgat, Osmancık, Avanos gibi yerleşim yerlerinde küçük yoğunlaşmalar gözlenmektedir. Halen faal durumda 320 civarında tuğla ve kiremit fabrikası bulunmaktadır.

En çok tuğla fabrikası Turgutlu (40), Çorum (38), Boyabat (25), Salihli (20), Afyon (23), Erbaa (22), Tekirdağ (20), Ankara (16), Yozgat (15), Osmancık (14), Konya (13), Tosya (11), Diyarbakır (10) ve Eskişehir'de (6) bulunmaktadır.

İşyerlerinin belirli il ve ilçelerde kümelenmesinin esas nedeni hammaddeye erişim fırsatlarının buralarda daha yaygın ve kolay olmasıdır. Bunun yanı sıra iklimin tabii kurutmaya elverişli olması, alt yapı imkânları ve pazara yakınlık gibi unsurlar da önemlidir.

TUKDER (Tuğla ve Kiremit Üreticileri Derneği) verilerine göre, Türkiye'nin toplam tuğla üretim kapasitesi yıllık 7 milyar 353 milyon adet, kiremit üretim kapasitesi 717 milyon 500 bindir.

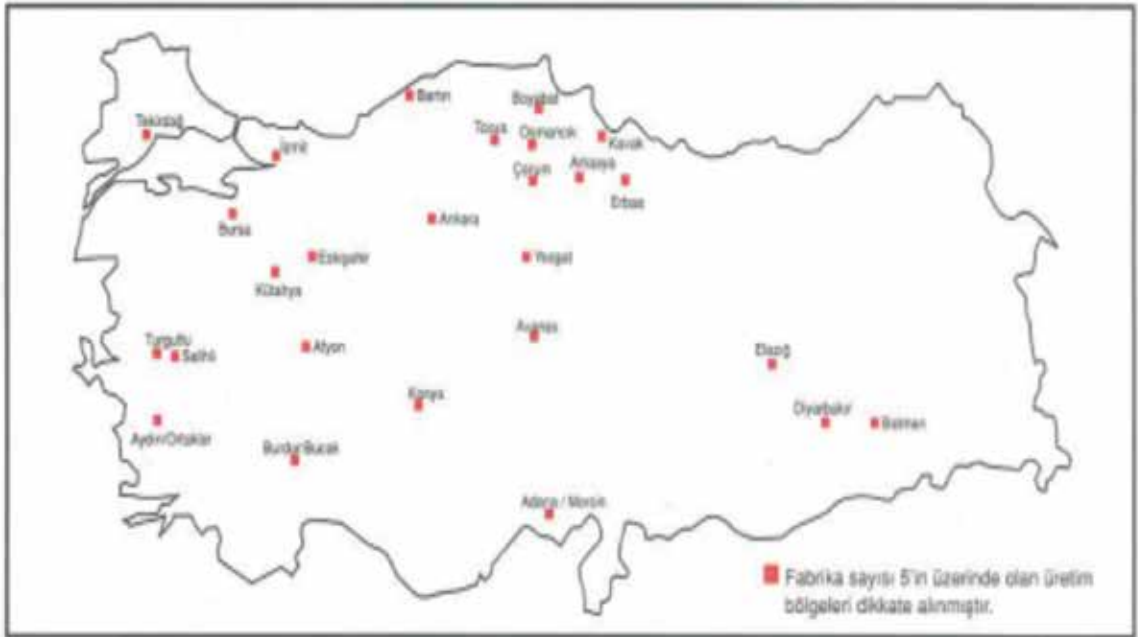
Tuğla kiremit üretiminde teknoloji adlandırması kurutma sistemine (doğal/suni), üretim yöntemine (emek/teknoloji yoğun), otomasyona (otomatik/yarı otomatik), hammadde işleme ve şekillendirmeye (vakumlu/vakumsuz) ve Pişirme şekline (Hoffman/tünel) göre yapılmaktadır. Tuğla-Kiremit üretim kademeleri hammadde hazırlama, şekillendirme, kurutma, pişirme, ambalajlama ve sevktir. Türkiye'de en çok pişirmede Hoffman fırınları ve daha sonra tünel fırınlar kullanılmaktadır. Hoffman fırınlar daha çok katı kömür yakıtı kullanır, enerji kullanımı tünel fırınlardan daha fazla, emek yoğun ve maliyeti yüksektir. Tünel fırınlarda ise daha çok sıvı yakıtlar kullanılmaktadır. Tünel fırınlarda ürün kalitesi yüksek,

Yakıt ve emek tasarrufu sağlayan, fabrikasyon süresi kısa olan sistemlerdir. Bu fırınların ilk yatırım ve bakım maliyetleri yüksektir. Dünyada tuğla-kiremit sektöründe Hoffman fırın kullanımı pek kalmamıştır. Tünel fırınlar her geçen gün geliştirilmiş, çelik fırın, sulu fırın ve rule fırınlar kullanılmaktadır. Otomasyon artmış, çamur, toz ve duman iş ortamından kalkmıştır. Yakıt olarak daha çok doğal gaz kullanılmakta olup paketlenmiş ürünler şeklinde sevkiyat yapılmaktadır. Hammadde hazırlamadaki önemli sorunlar için bazı cevher hazırlama tekniklerinin tuğla-kiremit sektörüne girmesi gerekmektedir. Sektörün önemli sorunlarında biri hammaddeye ucuz erişimdir. Bazı bölgelerde geçmişten günümüze aşırı üretim hammaddeye ulaşmada güçlükler yaşanmasına neden olmaktadır. Ayrıca, Hoffman tipi fırınlarda kalitesiz kömür ile pişirme çevre kirliliğine yol açmaktadır.

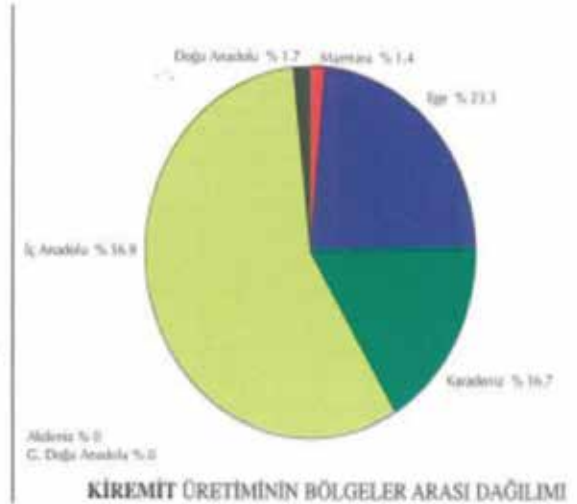
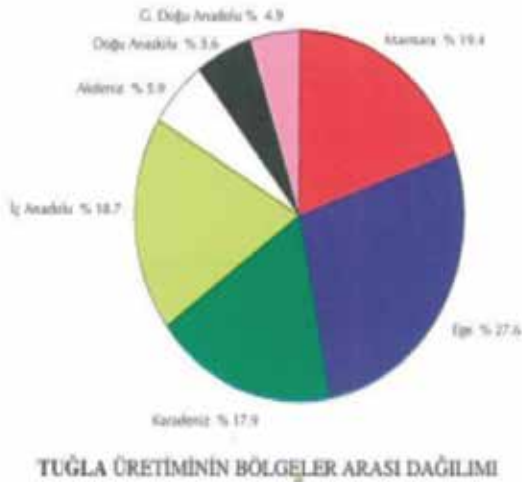
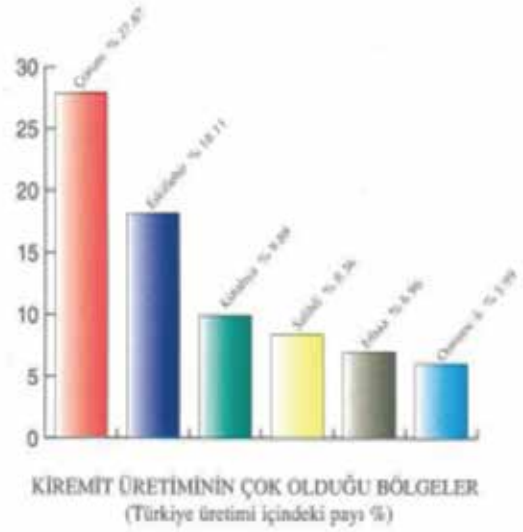
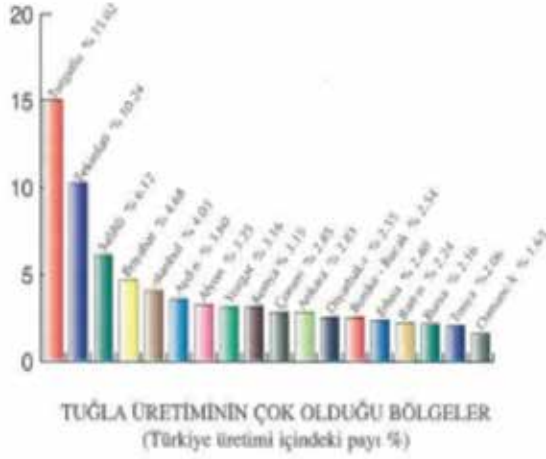
Tuğla kiremit üretiminde maliyetlerin dağılımına bakıldığında işçilik % 45, kömür ve genel giderler % 12'şer, akaryakıt % 10, elektrik % 8, amortisman % 7 ve hammadde % 6 paya sahiptir. Emek yoğun bir sektör olan tuğla-kiremit üretiminde çoğunlukla mevsimlik çalışma yapılmaktadır.

Ülke genelinde tuğla ve kiremit üretiminin yaygın olduğu iller teftiş programına alınmış olup Türkiye'de tuğla ve kiremit fabrikalarının yoğun olduğu alanlar aşağıdaki harita ve grafiklerde gösterilmiştir.

TÜRKİYE'DE TUĞLA ve KİREMİT ÜRETİMİNİN YOĞUN OLDUĞU BÖLGELER



Şekil 1: Türkiye'de Tuğla ve Kiremit Üretiminin Yoğun Olduğu Bölgelerin Harita Üzerinde Gösterimi



Şekil 2: Türkiye’de Tuğla ve Kiremit Üretimine Çok Olduğu Bölgeler ve Üretim Bölge Arası Dağılımının Grafiksiz Gösterimi

(Kaynak: tukder.org.tr, Erişim Tarihi:11.12.2014)

1.9.1.2. Türkiye’de Tuğla ve Kiremit Sektöründe İstihdam Verileri

Programlı teftişler kapsamındaki işyerlerinin yaklaşık % 75’i kurutmanın doğal yollardan, pişirmenin Hoffman tipi fırınlarda katı yakıt kullanılarak yapıldığı, yani emek yoğun üretim yapan işyerleridir. Bu durumun istihdam üzerindeki etkisinin olumlu olacağı, ancak verimliliğe etkisinin olumsuz olduğu sonucuna varmak mümkündür. İlaveten emek yoğun üretim tekniği mevsimsel etkilere, ısı farklarına, yağış rejimine son derece duyarlıdır.



Tuğla ve kiremit sektöründe istihdam Mart-Eylül aylarında en yüksek noktaya ulaşmakta ve yıl içinde dalgalı bir seyir takip etmektedir. Sektörün 35-40 bin kişiye istihdam sağladığı tahmin edilmektedir.

1.9.1.3. Tuğla ve Kiremit Sektöründe Mesleki Örgütlenme

Tuğla Kiremit sektöründeki üreticiler karşılaştıkları ortak sorunları gidermek, kaliteyi yükseltmek ve rekabet gücünü artırabilmek için 1997'de TUKDER "Tuğla-Kiremit Üreticileri Derneği" çatısı altında toplanmışlardır.

1.9.2. İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Tuğla ve kiremit üretilen işyerlerindeki üretim süreci ve kullanılan genel terimler ve tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

1.9.2.1. Tuğla-Kiremit Üretim Süreci

Tuğla ve kiremit üretiminde kullanılan hammadde dağ kilidir. Fabrikalara getirilen hammaddeler dinlendirildikten sonra, öğütülerek şekillendirmeye hazır hale getirilir. Şekillendirme işlemi biten tuğla ve kiremitler suni veya doğal kurutmaya tabi tutularak nemden mümkün mertebe arındırılır. Pişirme işlemi 8000 ila 10000 C arasında değişen Hoffman ya da tünel fırınlarda gerçekleştirilir. Hoffman tipi fırında fırına yükleme boşaltma el yordamıyla gerçekleştirilir. Tünel tipi fırında ise otomasyon sistemi ile fırına sevk edilen ürünler pişirilerek fırından dışarı sevk edilir.

1.9.2.2. Tanımlar

Tuğla: Harç ile tutturularak duvar inşasında kullanılan yüksek ısıda pişirilerek kilden yapılan yapı malzemesi.

Kiremit: Kilden yapılan çatı kaplamasında kullanılan yüksek ısıda pişirilerek kilden yapılan levha.

Ateşçi: Tuğla ve kiremit üretiminde fırınlarda ısı ayarlaması yapan işçi.

Sarıcı: Tuğla ve kiremidi sevke hazırlayan işçi.

Dolgucu: Tuğla ve kiremidi pişirmek üzere fırınlara dolduran ve boşaltan işçi.



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

2. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

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



2. BÖLÜM

TEFTİŞ PROGRAMINDA TESPİT EDİLEN HUSUSLAR

2.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

2.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İller

Programlı teftiş kapsamına alınan işyerleri sayılarının illere göre dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir:

İller	İşyeri Sayısı
Manisa	47
Kocaeli	9
Zonguldak	3
Bartın	2
Kastamonu	7
Elazığ	5
Konya	5
Eskişehir	9
Ankara	8
Afyonkarahisar	16
Sinop	10
Gaziantep	4
Şanlıurfa	1
Tokat	13
Diyarbakır	5
Kütahya	5
Tekirdağ	4

Samsun	3
Burdur	5
Antalya	7
İzmir	4
Kayseri	4
Bursa	1
Toplam	177

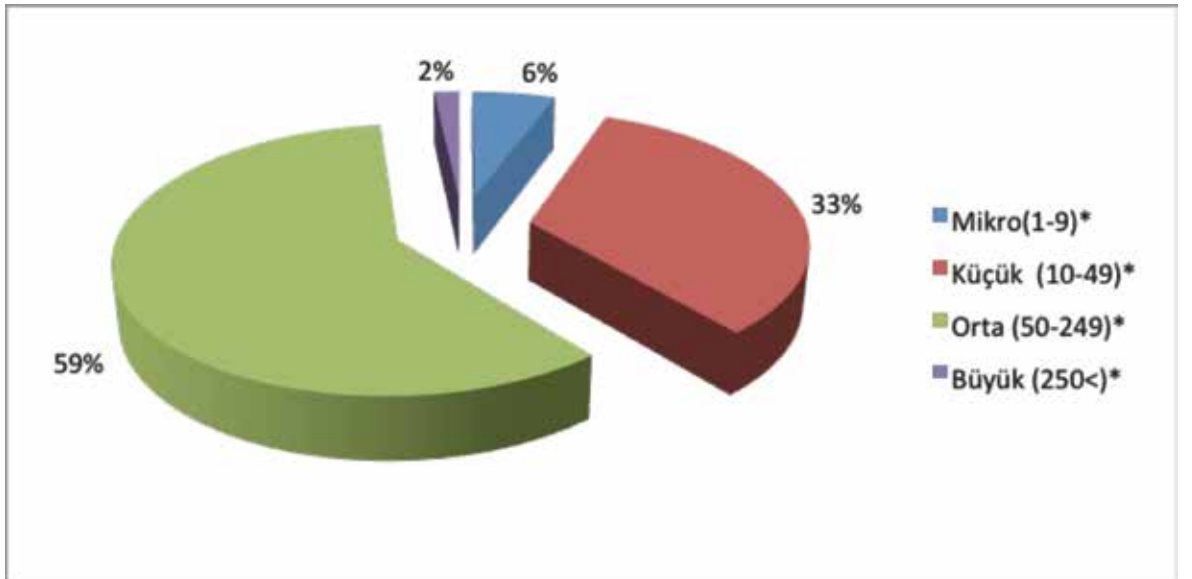
Tablo 1: Teftiş Programındaki İşyerlerinin İllere Göre Dağılımları

2.1.2. İşyeri Ölçekleri

Teftişi gerçekleştirilen işyerleri ölçeklerinin görev alanları itibariyle dağılımı aşağıdaki tablodaki gibidir.

Mikro (1-9)	Küçük (10-49)	Orta (50-249)	Büyük(250<)	Toplam
10	59	105	3	177

Tablo 2: İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Dağılımı



Şekil 3: İşyerlerinin Ölçeklerine Göre Yüzde Dağılımı

İşçi sayıları baz alındığında, denetimi gerçekleştirilen işyerlerinin yaklaşık %2'sinin büyük, % 59'unun orta, % 6'sının mikro, % 33'ünün küçük ölçekli olduğu görülmektedir.



2.1.3. İşyerlerinin Kurulu Bulunduğu İllerde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayıları

Programlı teftiş kapsamına alınan işyerlerinde ulaşılan işveren ve işçi sayıları aşağıdaki tablodaki gibidir:

İller	İşveren Sayısı	İşçi Sayısı
Manisa	47	4186
Kocaeli	9	471
Zonguldak	3	163
Bartın	2	183
Kastamonu	7	389
Elazığ	5	286
Konya	5	241
Eskişehir	9	1570
Ankara	8	724
Afyonkarahisar	16	836
Sinop	10	663
Gaziantep	4	82
Şanlıurfa	1	10
Tokat	13	573
Diyarbakır	5	228
Kütahya	5	670
Tekirdağ	4	445
Samsun	3	124
Burdur	5	302
Antalya	7	162
İzmir	4	395
Kayseri	4	69
Bursa	1	78
Toplam	177	12.850

Tablo 3: İşyerlerinde Ulaşılan İşveren ve İşçi Sayıları

**2.1.4. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Durumu**

İller	Planlanan işyeri sayısı	Teftiş sürecinde verilen ek görev (Asıl / Alt İşveren)	Teftiş yapılan işyeri sayısı			Teftiş Yapılmama Nedenleri				
			Asıl İşveren	Alt İşveren	Toplam	Kapalı	Faaliyet konusu değişikliği	Diğer	Süre yetersizliği	Toplam
Manisa	47	5	47	0	47	4	0	1	0	5
Kocaeli	11	1	9	0	9	2	1	0	0	3
Zonguldak	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0
Bartın	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0
Kastamonu	7	0	7	0	7	0	0	0	0	0
Elazığ	4	1	5	0	5	0	0	0	0	0
Konya	7	1	5	0	5	3	0	0	0	3
Eskişehir	20	2	9	0	9	5	1	7	0	13
Ankara	9	3	8	0	8	3	1	0	0	4
Erzincan	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Afyonkarahisar	20	0	16	0	16	2	0	2	0	4
Sinop	6	4	10	0	10	0	0	0	0	0
Gaziantep	4	0	4	0	4	0	0	0	0	0
Şanlıurfa	4	0	1	0	1	0	0	0	3	3
Tokat	14	0	13	0	13	1	0	0	0	1
Diyarbakır	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0
Kütahya	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0
Tekirdağ	6	0	4	0	4	1	1	0	0	2
Samsun	5	0	3	0	3	1	1	0	0	2

Burdur	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0
Antalya	5	3	7	0	7	0	1	0	0	1
İzmir	8	1	4	0	4	2	0	3	0	5
Kayseri	5	0	4	0	4	1	0	0	0	1
Bursa	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
Toplam	203	22	177	0	177	25	6	13	4	48

Tablo 4: Teftişi Planlanan, Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Sayısal Durumu

Teftişi planlanan 203 işyerinden 177'sinin teftişi yapılmıştır. İşin niteliği gereği bazı işyerlerinin kapalı olması, bazı işyerlerinin ise faaliyet konusunu değiştirmesi nedeniyle teftişi planlanan işyerlerinden 26'sında teftiş yapılamamıştır. Teftişi planlanan işyeri sayısı ile teftişi gerçekleştirilen işyeri sayısı karşılaştırıldığında, gerçekleştirme oranı % 87'dir.

2.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

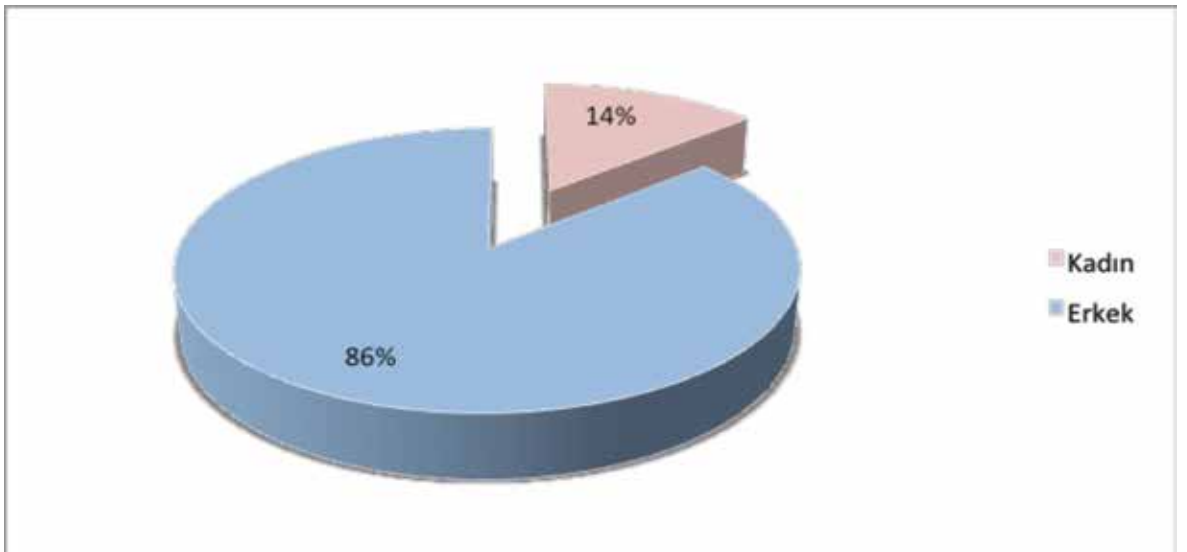
Teftişi gerçekleştirilen 177 işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulamasına rastlanmamıştır.

2.2. İşçilere İlişkin Tespitler

Denetimlerde toplam 12.850 işçiye ulaşılmıştır.

2.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

İşçilerin cinsiyet dağılımının gösterildiği grafik aşağıda sunulmuştur.

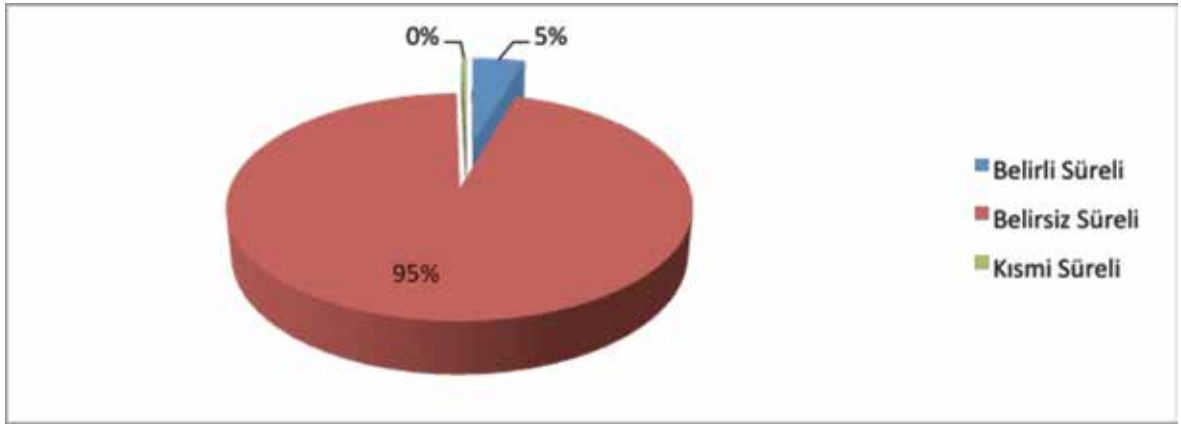


Şekil 4: İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan 177 işyerinde toplam 12.850 işçiden % 86'sının erkek, % 14'ünün ise kadın işçi olduğu tespit edilmiştir. Tuğla ve kiremit üretiminin gerek tehlikeli sınıfta yer alması gerekse de işin fiziksel şartları nedeniyle erkek istihdamının yaygın olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.2.2. İş Sözleşmesi Türlerine Göre İşçilerin Dağılımı

Programlı teftişler sürecinde yapılan tespitlere göre işçi ve işverenler arasında imzalanan iş sözleşmesi türlerinin grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.

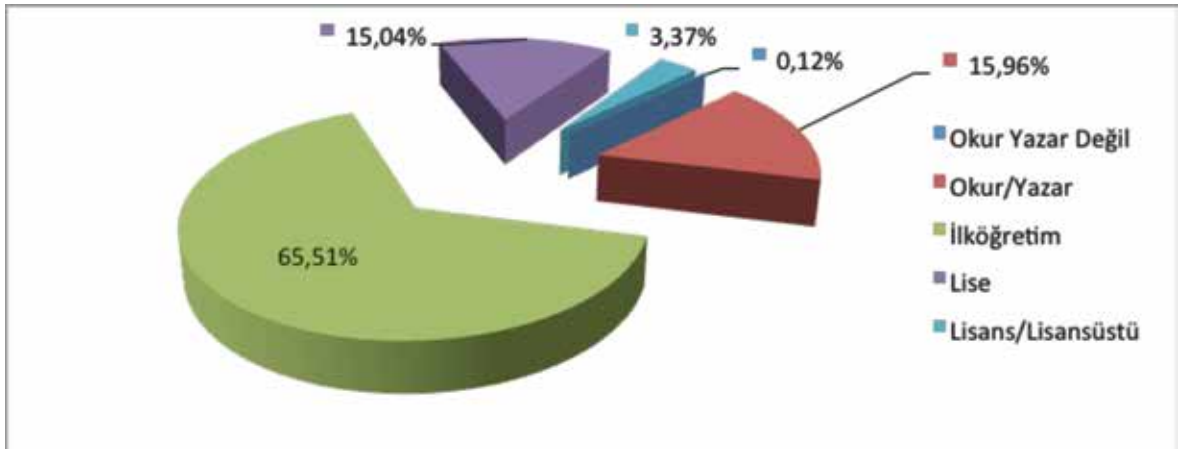


Şekil 5: İşçilerin İş Sözleşmesi Türleri

Yukarıdaki grafik incelendiğinde işçilerin yaklaşık % 95'inin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildiği görülmektedir.

2.2.3. Öğrenim Durumlarına Göre İşçilerin Dağılımı

Teftişler sırasında incelenen işçi özlük dosyaları ile işçilerle yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veriler aracılığıyla tespit edilen işçilerin eğitim durumlarının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.

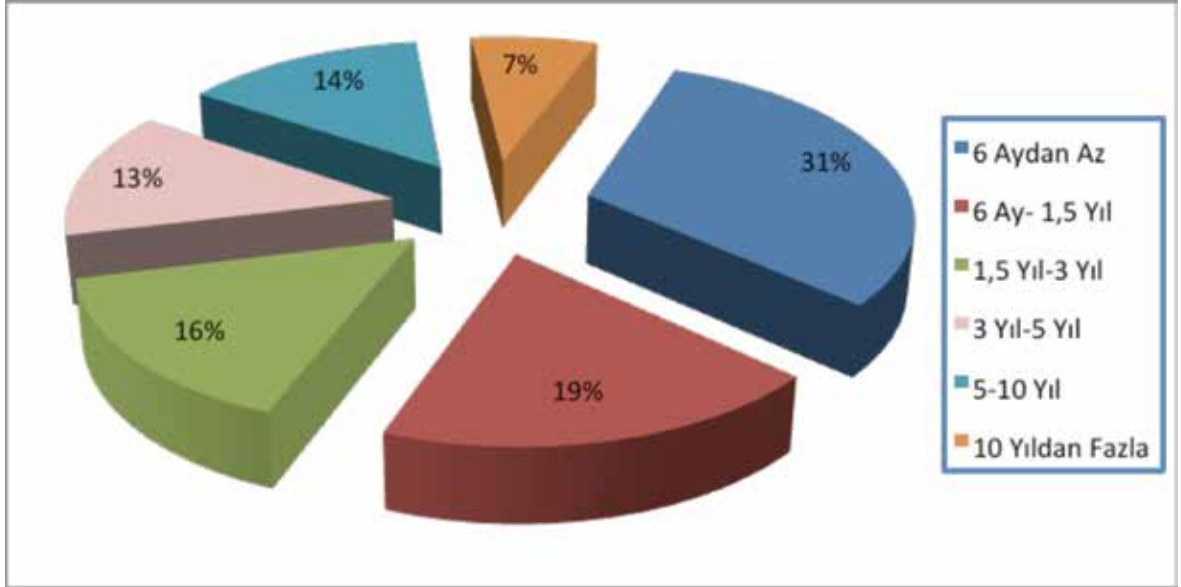


Şekil 6: İşçilerin Eğitim Durumları

Ulaşılan 12.850 işçinin yaklaşık % 15,9'unun okuryazar, % 65,5'inin ilköğretim mezunu, % 15'inin lise mezunu, % 3,3'ünün lisansüstü öğrenim düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.4. Kıdemlerine Göre İşçilerin Dağılımı

İşçilerin kıdem durumlarının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.



Şekil 7: Kıdemlerine Göre İşçilerin Dağılımı (Dairesel Grafik)



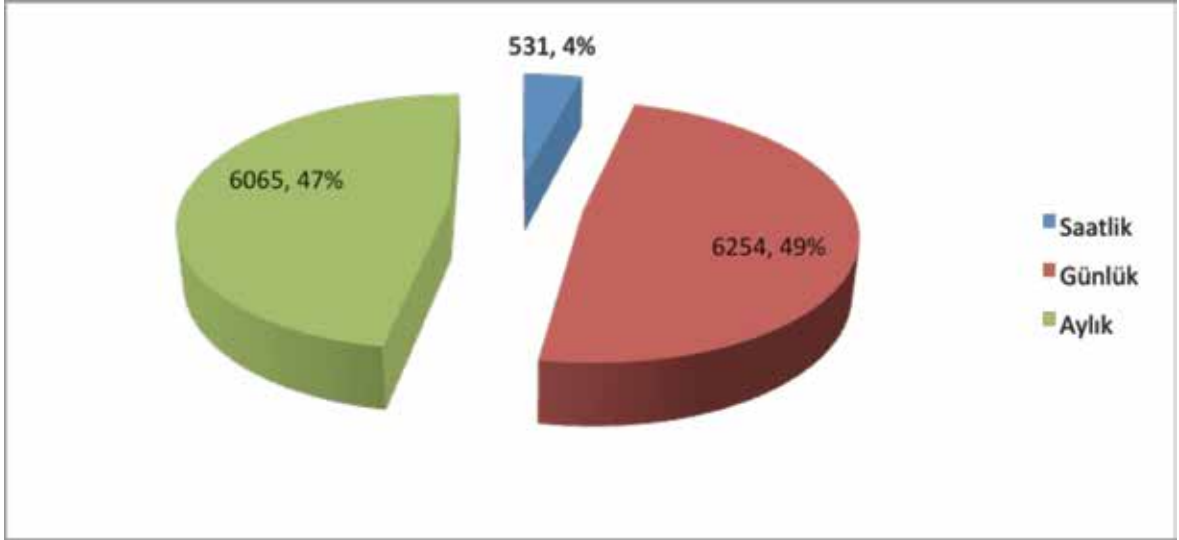
Şekil 8: Kıdemlerine Göre İşçilerin Dağılımı (Çubuk Grafik)

Verilerden hareketle teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin % 31'inin 6 aydan az, % 19'ünün 6 ay-1,5yıl, % 16'sının 1,5 yıl - 3 yıl, % 13'unun 3 yıl- 5 yıl, % 14'sinin 5 yıl- 10 yıl, % 7'sinin

10 yıldan fazla kıdeminin bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Sektörde işçi devir hızının yüksek olduğu, çalışanların % 66'sının üç yıldan daha az kıdeminin bulunduğu görülmüştür.

2.2.5. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı

Ücret ödeme sistemine göre işçilerin dağılımının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.

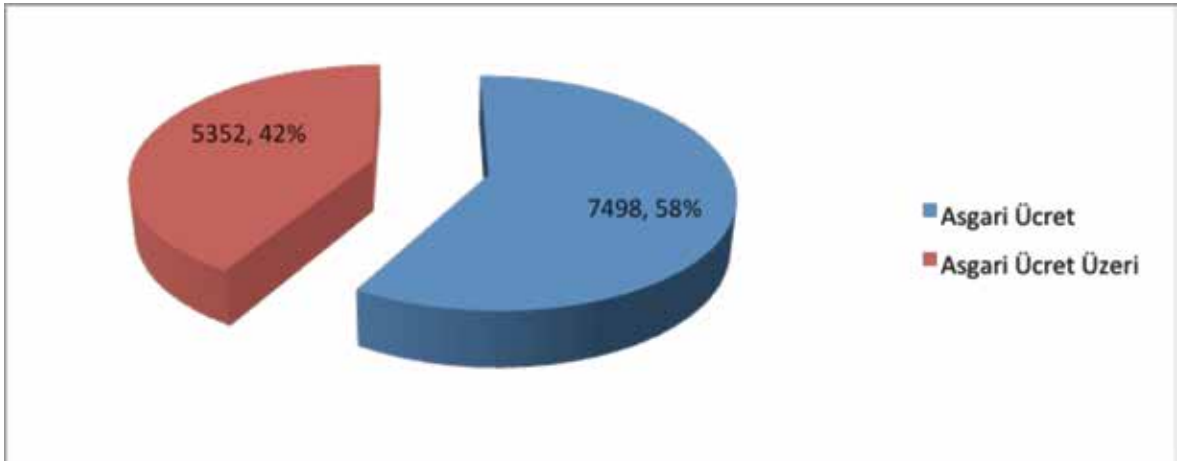


Şekil 9: Ücret Ödeme Sistemlerine Göre İşçilerin Dağılımı

Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 4'ünün saatlik ücrete dayalı, % 49'unun günlük ücrete dayalı, % 47'sinin aylık/maktu ücretli çalıştığı belirlenmiştir.

2.2.6.Ödenen Ücretlere Göre İşçilerin Dağılımı

Programlı teftişler sırasında yapılan tespitlere göre işçilere ödenen ücret miktarlarının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.



Şekil 10: Ödenen Ücretlere Göre İşçilerin Dağılımı



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

2.3.Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler

2.3.1.4857 Sayılı Kanun Açısından Noksanlıkların Konularına Göre Dağılımı

Yürütülen programlı teftişlerde 23 ilde 177 işyerinde teftiş yapılmış, teftişlerin ilk aşamasında toplam 8 işyerinde herhangi bir noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilmemiş, 4 işyerinde işverenlikçe noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmeyeceği beyan edildiğinden süre verilmeksizin idari para cezası uygulanmış, 165 işyerinde ise saptanan noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için süre verilmiştir. Bu durumda teftişi yapılan işyerlerinden % 4,5'inde noksanlık tespit edilmemiş, % 2,25'inde tespit edilen noksanlıklar için işverenlikler ilgili noksanlıkları gidermeyeceğini beyan ettiği için süre verilememiş ve idari para cezası uygulanmıştır. İşyerlerinin % 93,25'inde tespit edilen noksanlıklar tebliğ edilmek suretiyle teftişe ara verilmiş ve teftişin ikinci aşamasında yapılan kontroller ile birlikte teftiş süreci tamamlanmıştır. Programlı teftişin ilk aşamasında 23 ilde 177 işyerinde, ikinci aşamasında ise 23 ilde 165 işyerinde teftiş yapılmış; teftişin birinci ve ikinci aşamalarında tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıklar yoluyla ihlal edilen Kanun maddeleri, ihlal eden işyeri sayıları ile uygulanan idari para cezalarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Kodu	4857 SAYILI KANUNA GÖRE İHLALLER	Md. No	TEFTİŞİN BİRİNCİ AŞAMASI		TEFTİŞİN İKİNCİ(SON) AŞAMASI	
			İşy. Say.	Uyg. IPC	İşy. Say.	Uyg. IPC
100	ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	3	0	0	0	0,00
100.1	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek		2	0	0	0,00
100.2	Alt işverence bildirim yükümlülüğüne uymamak		0	0	0	0,00
101	EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK	5	0	0	0	0,00
101.1	Eşit davranma ilkesine aykırı davranmak		1	0	0	0,00
101.2	İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapmak		0	0	0	0,00
101.3	Tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, farklı işlem yapmak		0	0	0	0,00
101.4	Belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmak		0	0	0	0,00



101.5	İş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmak		0	0	0	0,00
101.6	Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmak		0	0	0	0,00
102	GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMAK	7	0	0	0	0,00
102.1	İşçinin yazılı rızasını almamak		1	0	0	0,00
102.2	Geçici iş ilişkisi süresine uymamak		0	0	0	0,00
102.3	Geçici iş ilişkisi kurulamayacak işlerde çalıştırmak		0	0	0	0,00
103	İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRIK	8	0	0	0	0,00
103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek		5	0	0	0,00
103.2	Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesini yazılı yapmamak		26	0	1	366,00
103.3	2 aylık süre dolmadan sözleşmenin feshi halinde çalışma koşulları belgesini vermemek		0	0	0	0,00
104	ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	14	0	0	0	0,00
104.1	Çağrı üzerine çalışma sözleşmesini yazılı yapmamak		0	0	0	0,00
104.2	Çağrıyı en az 4 gün önceden yapmamak		0	0	0	0,00
105	ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK	28	0	0	0	0,00
105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak		0	0	0	0,00
106	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	29	0	0	0	0,00
106.1	Toplu çıkarmayı 30 gün önceden bildirmemek		0	0	0	0,00
106.2	30 günlük önceden bildirim süresi ile fesih bildirimlerinin iç içe geçmesi		0	0	0	0,00
106.3	6 aylık süre içinde aynı nitelikte işçiye işe çağdırmamak		0	0	0	0,00



107	ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK	30	0	0,00	0	0,00
107.1	Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak		0	0,00	0	0,00
108	ÜCRETE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELERE AYKIRILIK	32	0	0,00	0	0,00
108.1	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek		39	22.244,00	3	28.562,00
108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek		36	163.838,00	10	390.292,00
109	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK	37	0	0,00	0	0,00
109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek		81	0,00	14	7.056,00
110	ÜCRET KESME CEZASINA AYKIRILIK	38	0	0,00	0	0,00
110.1	Kanuna aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek		0	0,00	0	0,00
111	ASGARİ ÜCRET HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	39	0	0,00	0	0,00
111.1	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek		8	0,00	0	0,00
112	FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	41		0,00	0	0,00
112.1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek		118	0,00	11	114.882,00
112.2	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eksik kullandırmak		0	0,00	0	0,00
112.3	Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak		65	0,00	7	5.166,00
112.4	İşçiden serbest zaman kullanma onayı almamak		1	0,00	0	0,00
112.5	Yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak		1	0,00	0	0,00
112.6	Fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmak		0	0,00	0	0,00
112.7	Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırmak		0	0,00	0	0,00

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

112.8	Fazla çalışma sürelerini gösteren belgeyi düzenlememek		0	0,00	0	0,00
113	ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK	44	0	0,00	0	0,00
113.1	Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarını için işçi onayı almamak		21	0,00	0	0,00
113.2	Çalışılan ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini ödememek	47	125	0,00	8	85.003,00
114	HAFTA TATİLİ ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK	46	0	0,00	0	0,00
114.1	Yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme süresi vermemek		89	0,00	0	0,00
114.2	Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek		0	0,00	0	0,00
114.3	Çalışılmış gibi sayılan günleri hafta tatili ücretine hak kazanma konusunda dikkate almamak		0	0,00	0	0,00
114.4	Zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için yarım hafta tatili ücreti vermemek		0	0,00	0	0,00
114.5	Yüzde usulü uygulanan yerlerde hafta tatili ücretini ödememek		0	0,00	0	0,00
115	YÜZDE USULÜNE AYKIRILIK	52	0	0,00	0	0,00
115.1	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek		0	0,00	0	0,00
116	YILLIK ÜCRETİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		0	0,00	0	0,00
116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	114	0,00	8	71.586,00
116.2	Yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uymamak	54	52	0,00	0	0,00
116.3	Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan halleri dikkate almamak		0	0,00	0	0,00
116.4	Yıllık ücretli izni kanuna aykırı şekilde bölmek	56	2	0,00	1	2.952,00
116.5	Ücretsiz yol izni vermemek		0	0,00	0	0,00
116.6	İzin kayıt belgesi tutmamak	56	25	0,00	0	0,00



116.7	İzin ücretini kanuna aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	57	0	0,00	0	0,00
116.8	İzinde çalışmak	58	0	0,00	0	0,00
116.9.	Yıllık izin yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmak veya eksik kullandırmak	60	57	0,00	12	57.942,00
117	ÜCRETEN İNDİRİM YAPILMAYACAK HALLERE AYKIRILIK	62	0	0,00	0	0,00
117.1	Ücretten indirim yapmak		0	0,00	0	0,00
118	ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK	63	0	0,00	0	0,00
118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine muhalefet etmek		116	4.029,00	25	33.575,00
118.2	Denkleştirme esaslarına aykırı davranmak		0	0,00	0	0,00
118.3	Günlük çalışma sürelerini belgeleyememek		104	0,00	0	0,00
118.4	Telafi çalışması usullerine uymamak	64	0	0,00	0	0,00
118.5	Çalışma saatlerini duyurmamak	67	24	0,00	0	0,00
118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	1	0,00	0	0,00
118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	32	1.343,00	5	6.715,00
119	POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	76	0	0,00	0	0,00
119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek		12	4.029,00	6	8058,00
119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek		0	0,00	0	0,00
119.3	Postalar halinde çalışmayı işyerinde ilan etmemek		20	0,00	0	0,00
119.4	En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak		0	0,00	0	0,00
120	HAZIRLAMA TAMAMLAMA TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ YÖN. UYMAMAK	70	0	0,00	0	0,00
120.1	Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri ile ilgili yön. hükümlerine uymamak		1	0,00	0	0,00



121	ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIK	71	0	0,00	0	0,00
121.1	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak		17	0,00	7	9.401,00
121.2	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	73	6	0,00	2	2.686,00
122	YER VE SUALTINDA ÇALIŞTIRMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	72	0	0,00	0	0,00
122.1.	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak		0	0,00	0	0,00
123	ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	74	0	0,00	0	0,00
123.1	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak		0	0,00	0	0,00
123.2	Doğum izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek		0	0,00	0	0,00
123.3	Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermemek		0	0,00	0	0,00
123.4	Süt izni vermemek		0	0,00	0	0,00
124	İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	75	0	0,00	0	0,00
124.1	İşçi özlük dosyasını düzenlememek		13	0,00	1	1.343,00
125	İŞ VE İŞÇİ BULMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	90	0	0,00	0	0,00
125.1	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak		0	0,00	0	0,00
126	ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK		0	0,00	0	0,00
126.1	Çağrıldıkları zaman gelmemek, kolaylık göstermemek	92	0	0,00	0	0,00
126.2	İfade veren işçilere telkinde veya kötü davranışlarda bulunmak	96	0	0,00	0	0,00
126.3	Teftişin sonuçlanmasını engellemek	107	0	0,00	0	0,00
TOPLAM				195.483,00		825.585,00

Tablo 5: İhlal Edilen Kanun Maddeleri ve İhlal Eden İşyeri Sayıları ile Uygulanan İdari Para Cezaları

Yukarıdaki mevzuat ihlalleri ile ilgili tablo incelendiğinde 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre ihlallerin dağılımı şu şekilde tespit edilmiştir.

2.3.1.1.Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde; "... 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..." Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespit edilmiştir. Teftişin birinci aşamasında işverenlere yapılan bildirimlerde bahsi geçen aykırılığın giderilmesi istenmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise işverenliklerce muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi sonlandırılarak, işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edilmesi ile bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanmıştır.

2.3.1.2.Eşit Davranma İlkesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde; "... İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz..." Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde eşit davranma ilkesine ilişkin olarak tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapıldığı tespit edilmiş olup teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır.

2.3.1.3.Geçici İş İlişkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde; "İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur..." Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde geçici iş ilişkisi kurulması aşamasında işçilerin yazılı muvafakatinin alınmadığı tespit edilmiştir.



2.3.1.4.İş Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde; '...Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. ...Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

2.3.1.4.1.Çalışma Koşullarına İlişkin Belge Verilmemesi

Programlı teftişin birinci aşamasında 5 işyerinde iş sözleşmesi türlerine ilişkin olarak Kanunun öngördüğü asgari koşulların yerine getirilmediği ve çalışma koşullarına ilişkin belge verilmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu işyerlerinin tamamının söz konusu aykırılığı sona erdirdiği anlaşılmıştır.

2.3.1.4.2.Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan İş Sözleşmesinin Yazılı Yapılmaması

Programlı teftişin birinci aşamasında 26 işyerinde süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığı gidermeyen 1 işyerine 366,00 TL idari yaptırım uygulanmıştır.

2.3.1.5.Ücret

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde; 'Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir... Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. ...Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

2.3.1.5.1. Ücret ile Bu Kanundan Doğan veya TİS'den veya İş Sözleşmesinden Doğan Ücretin Kasten Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesi

Programlı teftişin birinci aşamasında 39 işyerinde ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiş bu işyerlerinden 3'ünün ilgili noksanlık ve mevzuata aykırılığı gidermeyeceğinin

anlaşılması nedeniyle bu 3 işyerine 22.244,00TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 36 işyerine ise süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise süre bitiminde 36 işyerinden 33'ünde bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 3 işyerine bu kapsamda toplam 28.562,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.5.2. Ücretin Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödenmemesi

Programlı teftişin birinci aşamasında 36 işyerinde ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmediği tespit edilmiş bu işyerlerinden 3'ünün ilgili noksanlık ve mevzuata aykırılığı gidermeyeceğinin anlaşılması nedeniyle 3 işyerine 163.838,00TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 33 işyerine ise süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise süre bitiminde mevzuata aykırılığı gidermeyen 10 işyerine bu kapsamda toplam 390.292,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.6. Ücret Hesap Pusulası

4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesinde: 'İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır...'. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Teftişin birinci aşamasında 81 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup işyerlerinin tamamına süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise süre bitiminde 81 işyerinden 67'sinde bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 14 işyerine bu kapsamda toplam 7.056,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.7. Asgari Ücret

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. maddesinde tanımlandığı üzere asgari ücret işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder. Asgari ücret Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenir. Anılan Yönetmeliğin 6. maddesinde "Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır." Anılan Yönetmeliğin 12. maddesinde ise; 'İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz...'. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Teftişin birinci aşamasında 8 işyerinde asgari ücretin altında ücret ödemesi olduğu tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın tamamının giderilmesi sağlanmıştır.



CSGB

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

2.3.1.8.Fazla Çalışma

2.3.1.8.1.Fazla Çalışmalara İlişkin Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde; '...Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. ...Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. ...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 118 işyerinde fazla çalışma ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş ve süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise süre bitiminde 118 işyerinden 107'inde bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 11 işyerine bu kapsamda toplam 114.882,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.8.2.Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayının Alınmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde; '...Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 65 işyerinde fazla çalışma onayı alınmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında ise 58 işyerinde bu aykırılıklar giderilmiştir. Ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 7 işyerine bu kapsamda toplam 5.166,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.8.3.İşçiden Serbest Zaman Kullanma Onayı Alınmaması

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde işçilerden serbest zaman kullanma onayı alınmadığı tespit edilmiş olup, teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın giderilmesi sağlanmıştır.

2.3.1.8.4.Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırılması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde; '...Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

2.3.1.9. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları

2.3.1.9.1.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayının Alınmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesinde; '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...' Hususları hüküm altına alınmıştır.



Programlı teftişin birinci aşamasında 21 işyerinde ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarını için işçi onayı alınmadığı tespit edilmiştir.

2.3.1.9.2.Çalışılan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretlerinin Ödenmemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde; 'Bu Kanun 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...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 125 işyerinde çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günü ücretinin ödenmesi yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş ve teftişin ikinci aşamasında ise süre bitiminde 125 işyerinden 117'sinde bu aykırılıklar giderilmiş, ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 8 işyerine bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu 32. maddesi uyarınca toplam 85.003,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.10. Hafta Tatili Çalışmaları

2.3.1.10.1. Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Verilmemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde; 'Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir...' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 89 işyerinde belirtilen mevzuat hükmüne aykırılık tespit edilmiştir.

2.3.1.11. Yıllık Ücretli İzin

2.3.1.11.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Sürelerine Uyulmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde; '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...

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

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



ÇSGB

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

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. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 114 işyerinde yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uyma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında aykırılıkları gidermeyen 8 işyerine toplam 71.586,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.11.2.Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Dönemi Hesabına Uyulmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinde; 'Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır. Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır. İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır...'. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 52 işyerinde yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uyma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında aykırılığın tamamının giderildiği anlaşılmıştır.

2.3.1.11.3. Yıllık Ücretli İznin Kanuna Aykırı Şekilde Bölünerek Uygulanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinde; 'Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir...'. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde yıllık ücretli iznin Kanuna aykırı şekilde bölünerek uygulandığı tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında 1 işyerinde bu aykırılığın giderildiği, diğer işyerinde ise aykırılığın giderilmediği belirlenmiştir. Bu kapsamda aykırılığın giderilmediği 1 işyeri için toplam 2.952,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.11.4.İzin Kayıt Belgesi Tutulmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinde; '...İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır'. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 25 işyerinde izin kayıt belgesi tutma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş ve ikinci aşamasında aykırılığın tamamının giderilmesi sağlanmıştır.

2.3.1.11.5.Yıllık İzin Yönetmeliği Esas ve Usullerine Aykırı Olarak İzin Kullandırılması veya Eksik Kullandırılması

Programlı teftişin birinci aşamasında 57 işyerinde yıllık izin yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırıldığı veya eksik kullandırıldığı tespit edilmiş olup, ikinci aşamasında ise süre verilen 57 işyerinden 45'inde bu aykırılıkların giderilmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda aykırılıkların giderilmediği 12 işyerine ise toplam 57.942,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.12. Çalışma Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde; '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...'.Hususları hüküm altına alınmıştır.

2.3.1.12.1.Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerine Muhalefet Edilmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma sürelerinin uygulama şekilleri düzenlenmiştir.

Programlı teftişin birinci aşamasında 116 işyerinde çalışma sürelerine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılıktespit edilmiş olup, bu işyerlerinden 3'ü bu konuda mevzuatın gereğini yerine getirmeyeceklerini belirttiklerinden bu işverenler hakkında toplam 4.029,00 TL idari para cezası uygulanmış, mevzuata aykırılığı gidereceklerini belirten 113 işyerine ise süre verilmiştir. Teftişin ikinci aşamasında ise süre bitiminde 113 işyerinden 88'inde bu aykırılıklar giderilmiş ancak mevzuata aykırılığı gidermeyen 25 işyerine bu kapsamda toplam 33.575,00 TL para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.12.2.Günlük Çalışma Sürelerinin Belgelenmemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 9. maddesinde; 'İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.'Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 104 işyerinde günlük çalışma süresini belgeleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiştir.



ÇSGB

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

2.3.1.12.3.Çalışma Saatlerinin Duyurulmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 67. maddesinde; 'Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 24 işyerinde çalışma saatlerini duyurma yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiştir.

2.3.1.12.4.Ara Dinlenmesi Uygulanmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde; 'Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde ara dinlenme uygulaması yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş olup, programlı teftişin ikinci aşamasında aykırılık giderilmiştir.

2.3.1.12.5.İşçilerin Gece 7,5 Saatten Fazla Çalıştırılması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde; 'İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.' Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 32 işyerinde işçilerin gece çalışmasında 7.5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiş olup, aykırılığı gidermeyeceğini beyan eden 1 işyeri hakkında 1.343 TL idari para cezası uygulanmış, programlı teftişin ikinci aşamasında 31 işyerinden 5'inde bu aykırılıklar giderilmemiştir. Bu kapsamda 5 işyerine toplam 6.715,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.13.Postalar Halinde Çalışma

2.3.1.13.1.Gece ve Gündüz Postalarının Değiştirilmemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesine istinaden hazırlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar hakkında Yönetmelik'in 8. maddesinde; "Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir..." Hükümü bulunmaktadır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 12 işyerinde işçilerin gece ve gündüz postalarının değiştirilmediği tespit edilmiş olup aykırılığı gidermeyeceğini beyan eden 3 işyeri hakkında 4.029 TL

idari para cezası uygulanmış, programlı teftişin ikinci aşamasında da aykırılığı gidermeyen 6 işyeri için 8.058,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.13.2.Postalar Halinde Çalışmanın İşyerinde İlan Edilmemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesine istinaden hazırlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar hakkında Yönetmelik'in 3. maddesinde; "İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür." Hükmü bulunmaktadır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 20 işyerinde postalar halinde çalışmanın işyerinde ilan edilmediği tespit edilmiş olup programlı teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılıkların tamamının giderilmesi sağlanmıştır.

2.3.1.14.Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde; 'Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilköğretimi tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.' Hususları hüküm altına alınmıştır.

2.3.1.14.1.Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağına Uyulmaması

Programlı teftişin birinci aşamasında 17 işyerinde çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranıldığı tespit edilmiş olup programlı teftişin ikinci aşamasında bu aykırılığın 7 işyerinde devam ettiği görülmüş, söz konusu işyerlerine bu kapsamda 9.401,00TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.14.2.Çocuk ve Genç İşçilerin Gece Çalıştırılması ve İlgili Yönetmelik Hükümlerine Uyulmaması

Programlı teftişin birinci aşamasında 6 işyerinde çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasağı ve ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket edildiği tespit edilmiş olup programlı teftişin ikinci aşamasında söz konusu aykırılığın 2 işyerinde devam ettiği görülmüş ve bu işyerleri için 2.686,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.1.15.İşçi Özlük Dosyası

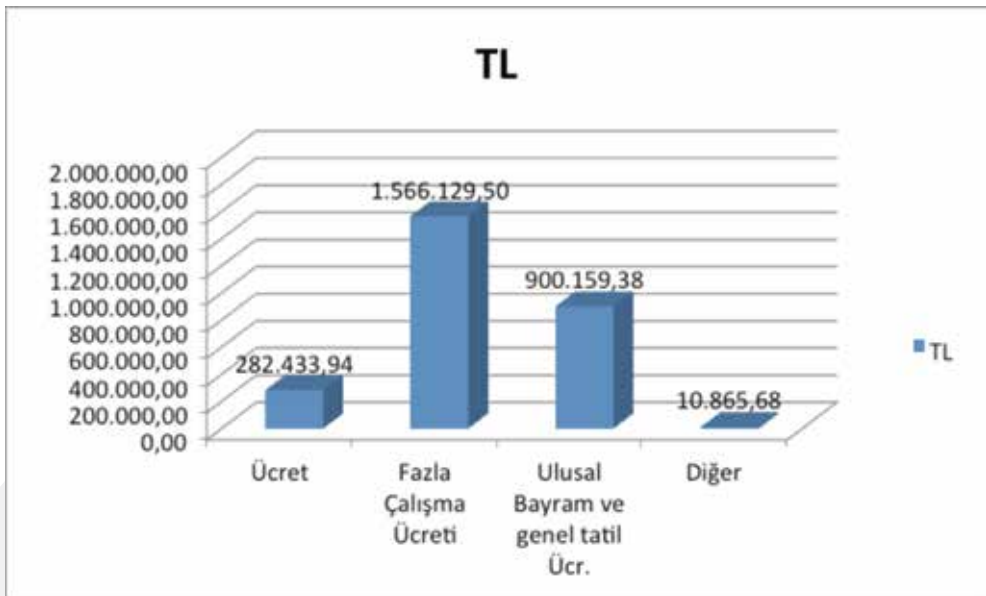
4857 Sayılı Kanununun 75. maddesinde; 'İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır...'. Hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftişin birinci aşamasında 13 işyerinde işçi özlük dosyası düzenlenmediği tespit edilmiş olup programlı teftişin ikinci aşamasında da söz konusu aykırılığın 1 işyerinde devam ettiği görülmüş ve bu işyeri için 1.343 TL idari para cezası uygulanmıştır.

2.3.2. Noksanlıklarla İlgili Yapılan İyileştirmeler

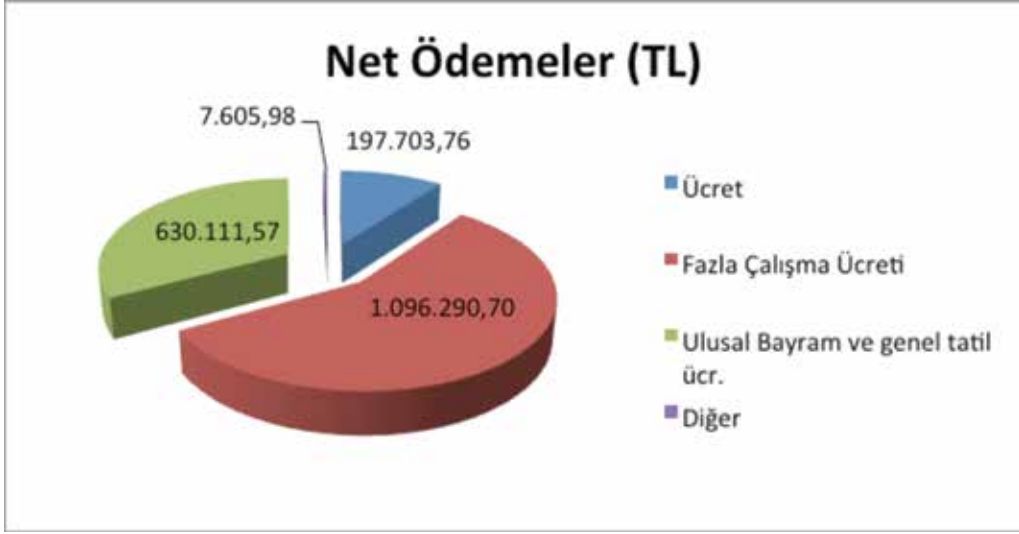
2.3.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

Toplam 177 işyerinde, 12.850 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile diğer alacakları karşılığı toplam 2.759.588,50 TL brüt ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan bu ödemeler aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 11: İşçilere Yapılan Brüt Ödemeler

Toplam 177 işyerinde, 12.850 işçiye ücret, fazla çalışma ücreti, çalışılan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile diğer alacakları karşılığı toplam 1.931.711,80 TL net ödeme yapılması sağlanmış olup, yapılan bu ödemeler aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 12: İşçilere Yapılan Net Ödemeler

2.3.2.2. Fiili Ücretlerin Kayıt Altına Alınması

Yapılan denetimler sırasında iki işyeri haricinde fiili ücret-kaydı ücret tespiti yapılmamıştır. Ancak denetimler sırasında ücretlerin düşük görüldüğü işyeri işverenleri ile haksız rekabetin önlenmesi açısından ücretlerin arttırılması gerektiği değerlendirilmiştir. Bu bağlamda teftişin ikinci aşamasında yapılan incelemede, yaklaşık 115 işyerinde, asgari ücretteki artıştan bağımsız, ortalama ücretlerin %10-%50 arasında ücret iyileştirmeleri yapıldığı görülmüştür. Bu iyileştirmelerin de aylık bazda toplamda 1.750.000,00 TL civarında artışa tekabül ettiği sonucuna varılmıştır.

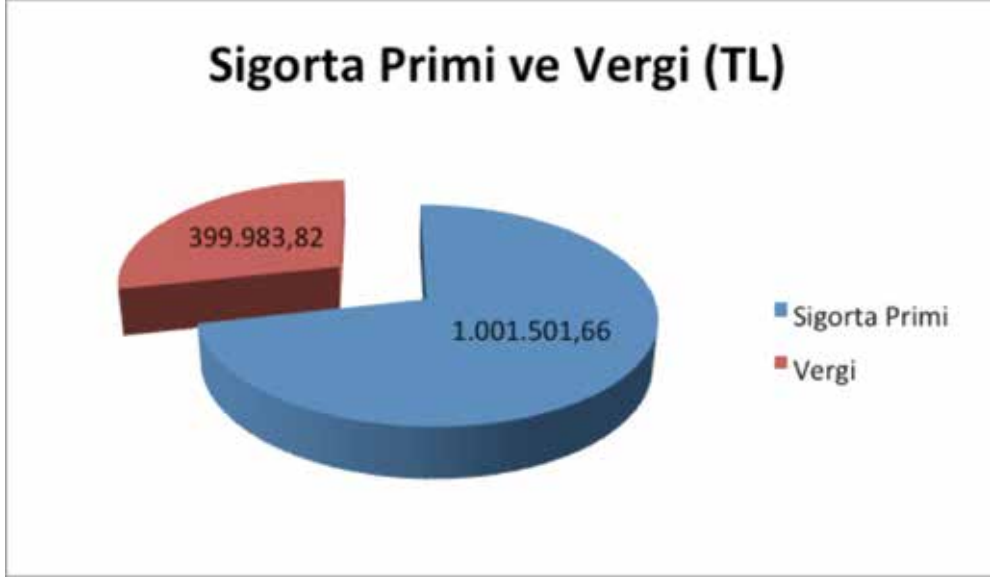
Toplam 2 işyerinde çalışan 369 işçiden 209'unun gerçek ücretleri ile kaydi ücretleri arasında fark tespit edilmiş, tüm işçilerin kaydi ücretleri düzeltilmiş, 209 işçinin kaydi ücretlerinde 531.890,00 TL iyileştirme sağlanmıştır.

İşyeri Sayısı	İşyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı	Fark tespit edilen işçi sayısı	İyileştirme sağlanan işçi sayısı	İyileştirme Miktarı TL/NET
2	369	209	209	531,890,00 TL

Tablo 6: Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

2.3.2.3. Kamuya Yapılan Ödemeler

Programlı denetim sırasında yapılan teftişlerde işçilere yaptırılan ödemelerden kaynaklı kamu gelirlerinin grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.



Şekil 13: Kamuya Yapılan Ödemeler

2.3.3.Giderilemeyen Noksanlıklar ve Yapılan İdari İşlemler

2.3.3.1.Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

“Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan İş Sözleşmelerinin Yazılı Yapılması” yükümlülüğüne aykırı davranan 1 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Ücreti Kasten Ödememek veya Eksik Ödemek” filini işleyen 6 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Ücretlerin Banka Kanalıyla Ödenmesi” yükümlülüğüne aykırı davranan 13 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Ücret Hesap Pusulası Düzenlemek” yükümlülüğüne aykırı davranan 14 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek” filini işleyen 11 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almak” yükümlülüğüne aykırı davranan 7 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak” filini işleyen 1 işyeri bulunduğu tespit



edilmiş olmasına rağmen İş Kanunu'nda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım getirilmemesi nedeni ile söz konusu işyerine konu ile ilgili idari bir işlem uygulanamamıştır.

“Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almak” yükümlülüğüne aykırı davranan 21 işyeri bulunduğu tespit edilmiş olmasına rağmen İş Kanunu'nda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım getirilmemesi nedeni ile söz konusu işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem uygulanamamıştır.

“Çalışılan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretlerini Ödemek” yükümlülüğüne aykırı davranan 8 işyeri ile ilgili olarak idari yaptırım uygulanmıştır.

“Yedi Günlük Zaman Dilimi İçinde En Az 24 Saat Dinlenme Vermek” yükümlülüğüne aykırı olarak çalışan işçilere hafta tatili kullandırmayan 6 işyeri tespit edilmiş olup İş Kanunu'nda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım getirilmemesi nedeni ile söz konusu işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem uygulanamamıştır.

“Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Sürelerine Uyma” yükümlülüğüne aykırı davranan 8 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Yıllık Ücretli İzni Kanuna Aykırı Şekilde Bölerek Uygulamak” fiilini işleyen 1 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır. .

“Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Usullerine Aykırı Olarak İzni Kullandırmak veya Eksik Kullandırmak” fiilini işleyen 12 işyerine idari para cezası yaptırımı uygulanmıştır.

“Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerine Aykırılık” fiilini işleyen 28 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Günlük Çalışma Sürelerini Belgelememek” fiilini işleyen 54 işyerinin bulunduğu tespit edilmiş olup İş Kanunu'nda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım getirilmemesi nedeni ile söz konusu işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır.

“Çalışma Saatlerini Duyurmamak” fiilini işleyen 9 işyerinin bulunduğu tespit edilmiş olup İş Kanunu'nda söz konusu aykırılık için idari bir yaptırım getirilmemesi nedeni ile söz konusu işyerlerine konu ile ilgili idari bir işlem yapılamamıştır.

“İşçileri Gece 7.5 Saatten Fazla Çalıştırmak” fiilini işleyen 6 işyerine idari yaptırım uygulanmıştır.

“Çocukları Çalıştırma Yaşına ve Çalıştırma Yasağına Aykırı Davranmak” fiilini işleyen 7 işyeri için idari yaptırım uygulanmıştır.

“Çocuk ve Genç İşleri Gece Çalıştırmak veya İlgili Yönetmelik Hükümlerine Aykırı Hareket Etmek” fiilini işleyen 2 işyeri için idari yaptırım uygulanmıştır.

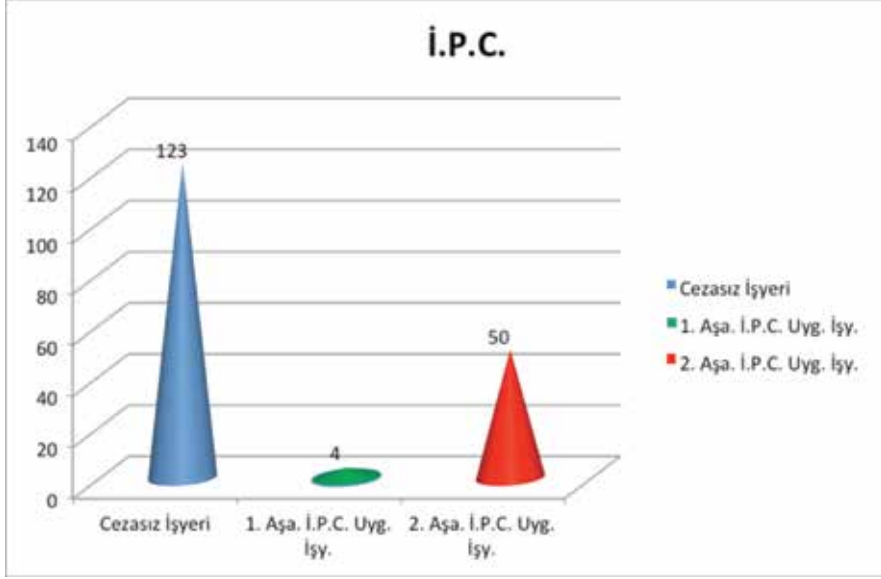
“İşçi Özlük Dosyası Düzenlememek” fiilini işleyen 1 işyeri için idari yaptırım uygulanmıştır.

“Gece ve Gündüz Postalarını Değiştirmemek” fiilini işleyen 9 işyeri için idari yaptırım uygulanmıştır.

2.3.3.2.İdari Para Cezaları

2.3.3.2.1.4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Programlı teftiş kapsamında 177 işyerinde teftiş yapılmış, yapılan teftişler neticesinde 54 farklı işyerine 1.021.068,00 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.



Şekil 14: İdari Para Cezası Uygulanan İşyeri Sayıları

Programlı teftişler neticesinde tespit edilen mevzuata aykırılıklar ve uygulanan idari para cezaları, işveren sayıları da belirtilerek aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

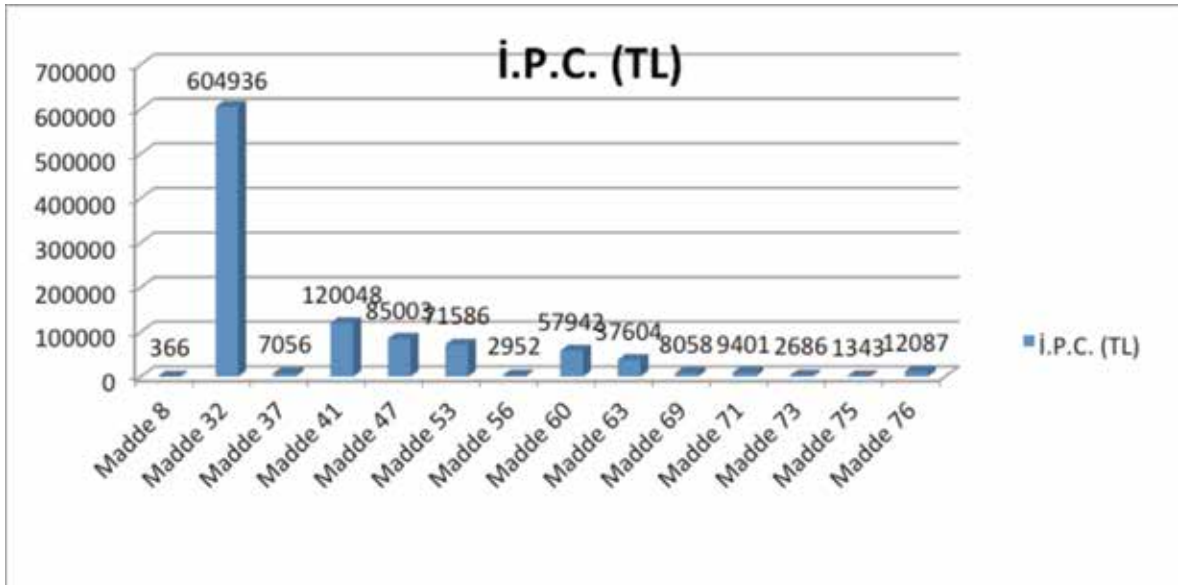
İhlalin Kodu	Madde Nu.	Ceza Maddesi	İşyeri Sayısı	Uygulanan İPC
103.2	8	99/b	1	366,00
108.1	32	102/a	6	50.806,00
108.2	32	102/a	13	554.130,00
109.1	37	102/b	14	7.056,00
112.1	41	102/c	11	114.882,00
112.3	41	102/c	7	5.166,00
113.2	47	102/a	8	85.003,00
116.1	53	103	8	71.586,00

116.4	56	103	1	2.952,00
116.9	60	103	12	57.942,00
118.1	63	104	28	37.604,00
118.7	69	104	6	8.058,00
119.1	76	104	9	12.087,00
121.1	71	104	7	9.401,00
121.2	73	104	2	2.686,00
124.1	75	104	1	1.343,00
TOPLAM			134	1.021.068,00

Tablo 7: Mevzuata Aykırılıklar ve Uygulanan İdari Para Cezaları

İhlal maddeleri itibari ile toplam 134 işyerine 1.021.068,00 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

Tespit edilen mevzuata aykırılıklara ilişkin olarak uygulanan idari para cezalarının 4857 sayılı Kanun açısından muhalefet maddeleri itibariyle dağılımının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.



Şekil 15: İdari Para Cezalarının Muhalefet Maddeleri İtibariyle Dağılımı



2.3.3.2.2. Diğer Kurumlara Yapılan Bildirimler

Programlı teftiş kapsamında tespit edilen ve diğer kurumları ilgilendiren mevzuata aykırılık ve noksanlıklar ilgili kurumlar ve o kurumların mevzuatları belirtilerek aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Bildirime Esas Mevzuat	Bildirime Esas Fiil	İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Kanun ve Madde Nu.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı
4857/32	Ücret	SGK	5510/80	Prime Esas Kazançlar	2
4857/39	Asgari Ücret	SGK	5510/80	Prime Esas Kazançlar	
4857/41	Fazla Çal. Ücreti	SGK	5510/80	Prime Esas Kazançlar	12
4857/47	UBGT Ücreti	SGK	5510/80	Prime Esas Kazançlar	6
4857/32	Ücret	Vergi Dairesi	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	2
4857/39	Asgari Ücret	Vergi Dairesi	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	
4857/41	Fazla Çal. Ücreti	Vergi Dairesi	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	12
4857/47	UBGT Ücreti	Vergi Dairesi	193/61, 63-488/2	Gerçek Ücretler	6

Tablo 8: Kurumlara Yapılan Bildirimler

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

- 3.1.Eğitim Faaliyetleri
- 3.2.Kurumlar Arası İŞbirliği Faaliyetleri
- 3.3.Basın-Yayın Organları ile İŞbirliği Faaliyetleri

3. BÖLÜM

UYGULANAN TEFTİŞ DIŞI FAALİYETLER

3.1.Eğitim Faaliyetleri

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2014 yılında gerek işin yürütümü gerekse de iş sağlığı ve güvenliği yönünden yürütülecek teftiş faaliyetlerinin amaçlarını kamuoyu ve sosyal taraflarla paylaşmak adına 15 ilde tanıtım ve bilgilendirme toplantıları yapılmıştır. Gerçekleştirilen toplantılarda sosyal taraflar ile işbirliği yapılarak eğitim ve farkındalık oluşturma üzerinde de durulmuş, sosyal taraflardan sektörle ilgili sorunları ve bunlara ilişkin olarak öngördükleri çözüm önerilerini bildirmeleri istenmiş, ayrıca kamuoyu duyarlılığı oluşturma adına basın ve kitle iletişim araçları da kullanılmıştır.



Tuğla ve Kiremit Fabrikalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş kapsamında 14.01.2014 tarihinde Antalya SMMM Odası ile ortaklaşa düzenlenen açılış toplantısına 600 kişinin iştirak ettiği kaydedilmiştir.

Manisa Turgutlu Ticaret ve Sanayi Odasında 06.02.2014 tarihinde teftişler hakkında genel bilgilendirme yapılmış, 27.02.2014 tarihinde teftişlerde tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların giderilmesine yönelik toplantılar organize edilmiştir.

Programlı Teftiş Koordinatörü, 19.03.2014 tarihinde Ankara'da düzenlenen Tuğla ve Kiremit Üreticileri Derneği Genel Kurulu'na katılmıştır. 27.03.2014 tarihinde Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde işveren temsilcilerinin katılımı ile bilgilendirme toplantısı yapılmıştır. Yine 27.5.2014 tarihinde koordinatör tarafından Kastamonu ili Tosya ilçesinde bulunan tuğla ve kiremit fabrikalarının denetimi neticesinde bir bilgilendirme toplantısı yapılmış, bu toplantıda sektörün iş mevzuatı açısından sorunları ve çözüm yolları değerlendirilmiştir.

3.2.Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Kurumlar arası işbirliği kapsamında teftiş öncesi ve teftiş sürecinde illerde Bakanlığımız ilgili İl Müdürlükleri, ilgili Kamu Kuruluşları, Mesleki Kuruluşlar, Sendikalar, Sanayi ve Ticaret Odaları, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odaları ziyaret edilmiş, programlı teftişin amaç ve gerekçeleri hakkında bilgiler verilmiştir. Ayrıca işverenler ve sosyal taraflar ile kamuoyunun bilgilendirilmesine ve yeni iş teftiş sisteminin tanıtımına katkıda bulunulmasına ve farkındalık oluşturulmasına çalışılmıştır.



3.3.Basın-Yayın Organları ile İşbirliği Faaliyetleri

Kamuoyu duyarlılığı oluşturma, teftişin etkisinin taraflara duyurulması, sektörün çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını taraflarla paylaşma amacıyla basın-yayın organlarıyla işbirliği önemsenmiş, bu doğrultuda basın ile yapılan iletişim faaliyetleri sonucunda aşağıdaki haberlerin yayınlanması sağlanmıştır.

Tarih	Haberin Yayınlandığı Gazete / TV / Dergi Adı	Haberin Başlığı
15.01.2014	7-24haberci.com	Programlı Teftişlerin Tanıtımı Yapıldı
15.01.2014	Antalya Körfez	Denetimde Yeni Dönem
16.01.2014	İktisadi Haber Ajansı	Antalya SMMM Odasında İş Teftişi 2014 Tanıtım Toplantısı Yapıldı
16.01.2014	Antalya Hilal	Programlı Teftiş Tanıtım Toplantısı
16.01.2014	Antalya Gündem	SMMMO'da Teftiş Toplantısı Yapıldı
16.01.2014	Bizim Antalya	Mali Müşavirler Teftiş Eğitimi Aldı
19.01.2014	Milliyet	Onlarca Sektöre Sıkı Denetim Hazırlığı Var (Cem KILIÇ)

Tablo 9: Basın ve Yayın Organlarında Yer Alan Programlı Teftiş Haberleri





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

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 4.1. Teftişlerin Sonuçları
- 4.2. Sektör/Alan Temsilcilerinin Görüş ve Önerileri
- 4.3. Sektör/Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.Teftişlerin Sonuçları

Görev alanı içinde toplam 203 işyerinin teftişi planlanmış, teftiş süresi içinde işin niteliği gereği bazı işyerlerinin kapalı olması veya faaliyet konularında değişiklik olması nedeniyle 177 işyerinde teftiş tamamlanabilmiş, toplam 12.850 işçiye ulaşılmıştır.

Planlanan işyeri sayısı ile teftişi gerçekleştirilen işyeri sayısı karşılaştırıldığında, teftişin gerçekleşme oranı %87'dir.

İşçi sayılarının dikkate alınması durumunda; teftişi gerçekleştirilen 177 işyerinin, % 2'sinin büyük, % 59'unun orta, % 6'sının mikro, % 33'ünün küçük ölçekli olduğu görülmüştür.

İşçilerin eğitim durumu değerlendirildiğinde; 12.850 işçinin yaklaşık % 15,9'unun okuryazar, % 65,5'inin ilköğretim mezunu, % 15'inin lise mezunu olduğu ve % 3,3'ünün lisans/lisansüstü düzeyde öğrenim durumuna sahip olduğu görülmüştür.

İşçilerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde; % 31'inin 6 aydan az, % 19'ünün 6 ay-1,5yıl, % 16'sının 1,5 yıl - 3 yıl, % 13'unun 3 yıl- 5 yıl, % 14'sinin 5 yıl- 10 yıl, % 7'sinin 10 yıldan fazla kıdeminin bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Sektörde işçi devir hızının yüksek olduğu, çalışanların % 66'sının üç yıldan daha az kıdeminin bulunduğu görülmüştür.

İşçilere ödenen ücretlerin % 58'inin asgari ücret seviyesinde, % 42'sinin asgari ücretin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Asgari ücretin üzerinde belirlenen ücretlerin de genel olarak asgari ücretin çok az üzerinde olduğu görülmüştür.

4.1.1.Teftişlerde Tespit Edilen Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilme Durumu ve Başarı Oranları

Teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırı uygulamaların giderilme durumu ve başarı oranları aşağıda belirtilmiştir.

Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi tespit edilmiş, verilen süre sonunda söz konusu işyerlerindeki muvazaalı alt işverenlik uygulamasının sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının %100 olduğu görülmüştür.



ÇSGB

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

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde eşit davranma ilkesine aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda söz konusu işyerinde eşit davranma ilkesine aykırılığın sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının %100 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında ihlal bazında 31 işyerinde iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yükümlülükler aykırılık(5 işyerinde çalışma koşullarına ilişkin belgenin verilmediği, 26 işyerinde süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılmadığı) tespit edilmiş, verilen süre sonunda ihlal bazında 30 işyerinin söz konusu mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 97 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında ihlal bazında 75 işyerinde ücrete ilişkin kanuni düzenlemelere aykırılık(39 işyerinde ücret ile bu Kanundan doğan veya TİS'den ya da İş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği, 36 işyerinde ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmediği) tespit edilmiş verilen süre sonunda ihlal bazında 56 işyerinin söz konusu mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 75 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 81 işyerinde ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğüne aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 67 işyerinin söz konusu mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 83 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 8 işyerinde asgari ücret hükümlerine aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 8 işyerinin söz konusu mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 100 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında ihlal bazında 185 işyerinde fazla çalışma hükümlerine aykırılık(118 işyerinde fazla çalışmalara ilişkin ücretin ödenmediği veya eksik ödendiği, 65 işyerinde fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayının alınmadığı, 1 işyerinde işçiden serbest zaman kullanma onayının alınmadığı, 1 işyerinde ise yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı) tespit edilmiş verilen süre sonunda ihlal bazında 166 işyerinin söz konusu mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 90 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında ihlal bazında 146 işyerinde ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarına aykırılık(21 işyerinde ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları için işçinin onayının alınmadığı, 125 işyerinde ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediği) tespit edilmiş, verilen süre sonunda ihlal bazında 117 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 80 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 89 işyerinde hafta tatili çalışmalarına aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 83 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 93 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 114 işyerinde yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerine aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 106 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandırıldığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 93 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 52 işyerinde yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 52 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 100 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 2 işyerinde yıllık ücretli iznin Kanuna aykırı şekilde bölünerek uygulandığı ve 25 işyerinde izin kayıt belgesi tutulmadığı tespit edilmiş, verilen süre sonunda 26 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 96 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 57 işyerinde Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izin kullanıldığı veya eksik kullanıldığı tespit edilmiş, verilen süre sonunda 45 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 79 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 116 işyerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine muhalefet edildiği ve 104 işyerinde günlük çalışma sürelerinin belgelendirilmediği tespit edilmiş, verilen süre sonunda 138 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 63 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 24 işyerinde çalışma saatlerinin duyurulmadığı tespit edilmiş, verilen süre sonunda 15 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 63 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde ara dinlenmesi ile ilgili hükümlere aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 1 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 100 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 32 işyerinde işçilerin gece 7,5 saatten fazla çalıştırıldıkları tespit edilmiş, verilen süre sonunda 26 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 81 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 1 işyerinde Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri ile İlgili Yönetmelik hükümlerine aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda söz konusu işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandığı belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 100 olduğu görülmüştür.

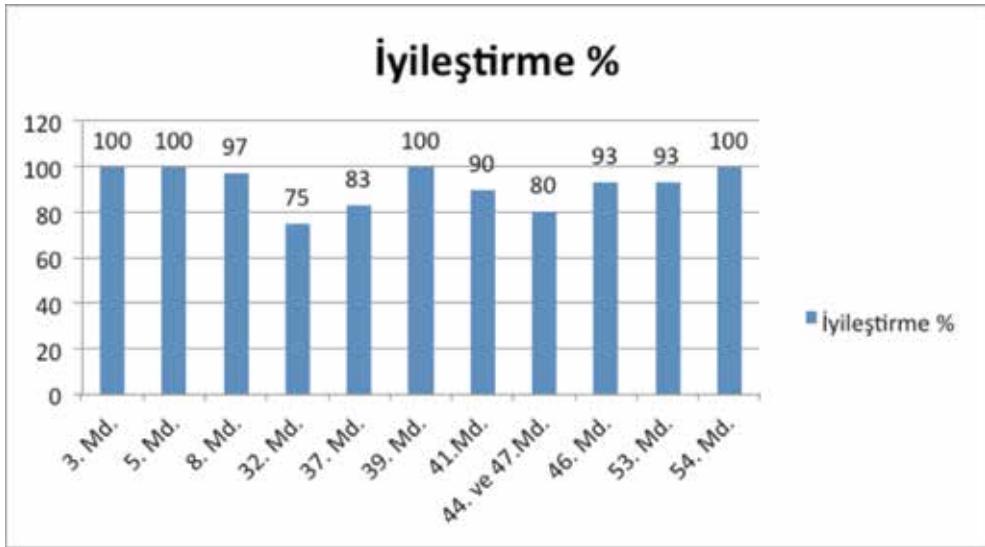
Programlı teftişin birinci aşamasında 17 işyerinde çocukları çalıştırma yaşı ve çalıştırma yasağına aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 10 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandıkları belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 59 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 6 işyerinde çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 4 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandıkları belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 67 olduğu görülmüştür.

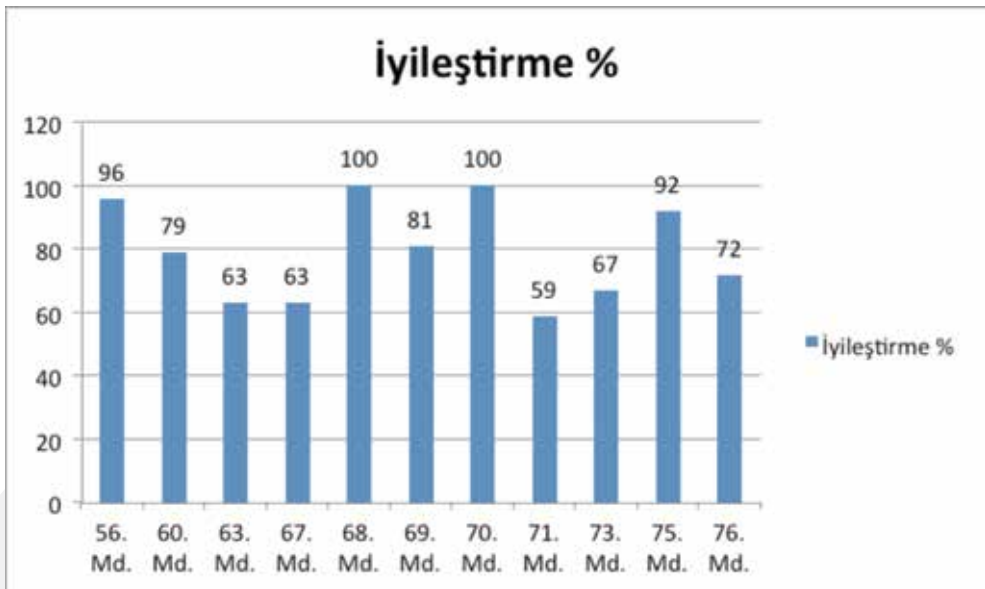
Programlı teftişin birinci aşamasında 13 işyerinde işçi özlük dosyasının düzenlenmediği tespit edilmiş, verilen süre sonunda 12 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandırdıkları belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 92 olduğu görülmüştür.

Programlı teftişin birinci aşamasında 32 işyerinde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık tespit edilmiş, verilen süre sonunda 23 işyerinin ilgili mevzuata aykırılığı sonlandırdıkları belirlenmiş, mevzuata aykırılığın giderilme oranının % 72 olduğu görülmüştür.

Gerçekleştirilen teftişler sonucunda tespit edilen mevzuata aykırı uygulamaların giderilme durumu ve başarı oranlarının grafiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur.



Şekil 16: 4857 Sayılı Kanuna Göre Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilme Durumu ve Başarı Oranları-1



Şekil 17: 4857 Sayılı Kanuna Göre Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilme Durumu ve Başarı Oranları-2

4.1.2. Teftişler Sonucunda Yapılan İyileştirmeler

4.1.2.1. İşçiler Açısından Yapılan İyileştirmeler

Teftişler sonucunda toplam 1.931.711,80 TL /net tutarında ödeme yaptırılmıştır. Bu ödemenin %56'sı fazla çalışma, %33'ü genel tatil, % 10'u ücret, %1'i diğer ücretlerden oluşmaktadır. Ayrıca yaklaşık 115 işyerinde, ortalama ücretlerin %10-%50 arasında iyileştirilmesi sağlanmıştır. Bu iyileştirmeler de aylık bazda toplam 1.750.000,00 TL civarında artışa tekabül etmektedir.

2 işyerinde çalışan 369 işçiden 209'unun gerçek ücretleri ile kaydi ücretleri arasında fark tespit edilmiş, tüm işçilerin kaydi ücretleri düzeltilmiş, 209 işçinin kaydi ücretlerinde 531.890,00 TL iyileştirme sağlanmıştır.

4.1.2.2. Kamusal Yönden Yapılan İyileştirmeler

İşçilere yaptırılan fazla çalışma, genel tatil, ücret, hafta tatili çalışması ücreti ve diğer ödemelerden kesinti yoluyla kamuya yapılan toplam ödeme miktarı 1.401.485,48 TL dir. Bu miktarın 399.983,82 TL vergi, 1.001.501,66 TL sigorta priminden oluşmaktadır.

4.2. Sektör/Alan Temsilcilerinin Görüş ve Önerileri

Gerek programlı teftişler gerekse de teftiş dışı faaliyetler kapsamında sektör temsilcilerinden gelen görüş ve önerilere aşağıda yer verilmiştir.

4.2.1. İş Teftişi ile İlgili Görüş ve Öneriler

- 1- Yürütülen programlı teftişlerde kullanılan yöntemin, işçi, işveren ve sosyal taraflarla kurulan iletişimin ve bilgi paylaşma biçiminin önemli olduğu, bu anlamda Müfettişlerin nezaketli ve güler yüzlü davranışlarından ötürü mutlu olduğu, uygulamanın bu yönde sürdürülmesi gerektiği,
- 2- Teftişlerin ana amacının dolaylı yoldan da olsa işyerleri arasındaki haksız rekabeti önleyeceği,
- 3- Öncelikle teftiş yapıp ardından tespit edilen hususların giderilmesi yönünde süre verilmesinin son derece yerinde bir uygulama olduğu, yürütülen teftişlerin başarıya ulaşması için 5 ila 10 yıllık süreler içinde tekrar edilmesi gerektiği,
- 4- Teftişlerde mevsimlik çalışan işyerlerinin de mevsimlik çalışmıyormuş gibi muameleye maruz kaldığı, bu konu ile ilgili mahkeme kararlarının yok sayıldığı,
- 5- Teftişe alınmayan işyerlerinin haksız rekabet yaratmaya devam ettiği,
- 6- İşçi ücretlerinde yapılan iyileştirmelerle ücretlerin belli bir ücret seviyesine yükseltilmesinin istendiği, ancak bazı aylarda ödenen ücretlerin belirlenen ücretin altında kaldığı için sorunlar yaşandığı,



ÇSGB

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

- 7- Teftiş heyetlerinin sektöre yabancı olsa da işine hakim olduğu özellikle koordinasyonun çok iyi yapıldığı,
- 8- Mevsimlik çalışma ve yıllık ücretli izin konularında sorunların halen devam etmekte olduğu, yönünde görüş ve öneriler bildirilmiştir.

4.2.2.Sektör/Alana İlişkin Görüş ve Öneriler

- 1- Tuğla ve kiremit üretiminde işin niteliğinden ötürü işçi bulma konusunda sıkıntılar yaşandığı, özellikle Türkiye İş Kurumu'nun sektöre ilişkin çözümler geliştirmesinin yerinde olacağı,
- 2- Yeni getirilen çevre düzenlemeleri sonucunda hammaddeye ulaşımın zorlaştığı, bu durumun maliyetlerin artışına neden olduğu,
- 3- Sektörde karlılık oranlarının son derece düşük olmasına karşın özellikle üretim bölgeleri arasında kamusal yükümlülüklerden kaçınmak suretiyle ortaya çıkan haksız rekabetin birçok işyerinin kapanmasına neden olduğu, yönünde görüş ve öneriler bildirilmiştir.

4.3.Sektör/Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

Programlı teftişte görev alan İş Müfettişlerinin sektörle ilgili olarak teftişler sırasında gözlemleri ve mesleki birikimleri ışığında oluşan görüş ve önerileri aşağıda sunulmuştur.

4.3.1.Mevzuatla İlgili Öneriler

- 1- 4857 Sayılı İş Kanununun 41. maddesinde fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı hükmü bulunmakla birlikte ilgili hükme aykırılık için idari para cezası öngörülmemiştir. Kanunun bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için idari yaptırım getirilmesine yönelik düzenleme yapılması gerekmektedir.
- 2- 1970'li yıllardan itibaren tuğla ve kiremit üretiminin "mevsimlik" iş olduğu ve bu işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanamayacağı hususunun neredeyse bütün işyerlerinde uygulanan bir durum haline geldiği teftişler sırasında tespit edilmiştir. Ancak, ne 4857 sayılı İş Kanunu'nda ne de diğer iş mevzuatında mevsimlik işin tanımı yapılmamıştır. İşçinin anayasa ile güvence altına alınmış, bedenen, zihnen ve sosyal olarak dinlenmesini sağlamayı amaçlayan yıllık ücretli izin gibi önemli bir hakkın kazanılmasına engel teşkil eden 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde düzenlenmiş olan "... Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. ..." hükmünün kaldırılması ya da mevsimlik ve kampanya işlerinin tanımının yapılarak bu tür geniş yorumlara meydan verilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Anayasa'nın 50. maddesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 422. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53-60. maddeleri işçiye yıllık ücretli izin kullandırılması konusunda emredici düzenlemeler içermektedir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde yer alan ve yukarıda açıklanan düzenlemenin

işverenlerce yorumu sonucunda tuğla ve kiremit sektöründe işe ara verilen bir iki aylık süreler sebebiyle işçiler yıllık ücretli izin hakkında yoksun kalmaktadır.

- 3- İş mevzuatında çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği mad. 9, İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği mad. 10). Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda idari yaptırım öngörülmemiştir. Mevzuatın bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için kanuni düzenleme yapılması gerekmektedir. Getirilecek yükümlülük ile çalışma süreleri, Bakanlığın kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzene oturtulmalıdır. Bu durumun SGK ve Maliye açısından prim ve vergi gelirlerine olumlu yansıtacağı, kayıt dışılık nedeniyle de haksız rekabetin önlenmesine katkıda bulunacağı açıktır.
- 4- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde hafta tatili kullanımına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde bir idari yaptırım düzenlenmemiştir. Mevzuatın bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için kanuni düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

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

- 1- Haksız rekabetin önlenmesi için teftiş programına alınan işyerlerinin seçim kriterlerinin optimal olarak belirlenmesi hususuna dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda aynı bölgede bulunan tüm işyerlerinin denetime tabi tutulması, aynı bölgede denetlenmeyen işyeri bırakılmaması gerekmektedir.
- 2- Tuğla ve kiremit fabrikaları çalışanlarının profili değerlendirildiğinde, bilhassa ülkenin doğusuna gittikçe eğitim seviyesinin düştüğü, çalışanların; işyerlerinin genellikle mevsimlik olmasından dolayı, işyerlerine, başka şehir ve bölgelerden aileleriyle geldikleri ve işverenlerin ihdas ettikleri pansiyon adı altında konaklama yerlerinde ikamet ettikleri, bu konaklama yerlerinin hem genel sağlık ve hem de aile sağlığı açısından uygun olmadığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda konunun Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nca araştırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
- 3- Ülkenin orta ve doğu bölgelerine gidildikçe, kayıtlı ve resmi olmasa da işyerlerinde "dayı başı" denilen sistemin uygulandığı, bu sistemde bir kişinin tüm ekibiyle birlikte işyerine geldiği, tüm çalışanları yönlendirildiği, bu bağlamda genel olarak işyerlerinin yerli işçi çalıştırmadıkları, yerli işgücünün ise tuğla ve kiremit fabrikalarında çalışmak istemediği, netice olarak işyerinden bir işçinin ayrılması durumunda yerine yeni işçi bulmakta işverenlerin sıkıntı yaşadıkları, sonuçta durumun kanuni gerekliliklerin yeterince yerine getirilememesine de yol açtığı gözlemlenmiştir.
- 4- Yapılan denetimler sırasında işyerleri arasında çok keskin bir rekabet ortamının bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu rekabet ortamı genel olarak ucuz mal satma şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin de ucuz mal satabilmek için kanuni yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçındıkları



ÇSGB

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

görülmektedir. Yapılan denetimlerin bir nebze de olsa haksız rekabeti önleme açısından faydalı olduğu değerlendirilmektedir. Haksız rekabet ortamının engellenmesi durumunda maddi olarak da işverenlerin kanuni yükümlülüklerini yerine getirmekte zorluk çekmeyecekleri aşikârdır. Bu nedenle başta TUKDER Tuğla ve Kiremit Sanayicileri Derneğinin kendi üyeleri nezdinde olmak üzere konu hakkında duyarlılığı artırıcı faaliyetlerde bulunulması gerektiği değerlendirilmiştir.



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

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