



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

Onur BATUMAN
İş Başmüfettişi
17.04.2019/İSTANBUL



ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)'nde, büyüme potansiyeli yüksek, istihdam esnekliği yüksek olan ve 2023 hedefleri kapsamında önemini artıracak ve büyüme potansiyelinin kullanılabilceği 7 sektörden birisi olarak **İnşaat Sektörü** seçilmiş, sektöre ilişkin 2017-2019 dönemi Eylem Planı hazırlanmıştır.



TEMEL AMAÇ

- Ulusal ve uluslararası rekabet gücü ile istihdam kapasitesini her vasıf düzeyinde yükseltmek,
- Değişen piyasa koşullarına hızlı uyum sağlayabilen, mesleki yeterlilik belgeli işgücü istihdamını yaygınlaştırarak verimliliği yükseltmek,
- İş sağlığı ve güvenliği bilincini geliştirmek,
- Kayıtlı işgücünün sürdürülebilir istihdamını sağlamak.



HEDEF

- Sektördeki mevcut istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar % 160 oranında artırılabacaktır.
- Sektörde çalışanların % 30'u 2023 yılına kadar mesleki yeterlilik sertifikasına sahip nitelikli işgücü haline getirilecektir.
- Sektördeki kayıt dışı istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar % 50 oranında azaltılacaktır.



10. KALKINMA PLANI

- İnşaat sektörünün üretim ve hizmet kalitesini uluslararası standartlara ulaştırarak,
- Yenilikçi bir anlayışla arz ve talebin yüksek katma değerli ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması ve sektörde teknik müşavirlik hizmetlerinin etkinleştirilmesi, temel amaç olarak belirlenmiştir.



10. KALKINMA PLANI

Politikalardan birisi,

- İnşaat sektöründe işgücü niteliği yükseltilecek, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları geliştirilecektir.



10. KALKINMA PLANI

- Tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranının beş puan azaltılması,
- Kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunanlara yönelik yaptırımların artırılması,
- Kamu idareleri ve STK'lar aracılığıyla kayıt dışı ekonominin olumsuz etkileri hakkında toplumsal bilincin artırılması, hedeflenmektedir.



İSTATİSTİKİ VERİLER

- TÜİK verilerine göre 2018 yılında istihdam edilen 28 Milyon 738 Bin kişiden 1 Milyon 992 Bin kişi **İnşaat Sektöründe** istihdam edilmiştir.
- İnşaat sektörünün istihdam içerisindeki payı ise %6,9'dur.
- 2018 yılı Aralık ayı itibari ile mevsim etkisinden arındırılmış inşaat sektöründe çalışan kişi sayısı 1 Milyon 747 Bin kişidir.



İSTATİSTİKİ VERİLER

- İnşaat sektörünün istihdam etkisi sadece inşaat faaliyeti sırasında net bir istihdam artışıyla sınırlı olmayıp, inşaat faaliyetleri öncesinden başlayan ve inşaat faaliyeti sonrasında da süren ve tarım, sanayi ve hizmet ana sektörleri ile alt sektörlerinde de etkiler ortaya çıkaran yaygın bir özellik taşımaktadır.



İSTATİSTİKİ VERİLER

2018 yılı aralık ayı itibari ile SGK NACE Sınıflamasına göre :

- 115 Bin 709 **Bina İnşaatı** işyerinde 974.030 sigortalı,
 - 13 Bin 445 **Bina Dışı Yapıların İnşaatı** işyerinde 335.685 sigortalı,
 - 56.464 **Özel İnşaat Faaliyetleri** işyerinde ise 291.469 sigortalı,
- bulunmaktadır.



İSTATİSTİKİ VERİLER

- 2017 yılı TÜİK verilerine göre iktisadi faaliyet kodu «İnşaat ve bayındırlık işleri»nde kayıt dışı istihdam oranı %35,8'dir.
- İnşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşulları vardır. Her projenin birbirinden farklı olması her projede değişik çalışma koşulları ve farklı risklerle karşı karşıya kalınmasına neden olmaktadır. Sektör, ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer aldığından tüm iş kazalarının yüzde 10'u bu sektörde meydana gelmekte ve bu kazaların yüzde 32'si ölümlle sonuçlanmaktadır. (UİS)



- Teknolojideki gelişmelere karşılık inşaat sektörü, üretim tarzı olarak **emek yoğun** niteliğini korumaya devam etmektedir. Bu özelliği ile sektördeki **çalışma koşullarının denetimi** de önem kazanmaktadır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞİN YÜRÜTÜMÜ YÖNÜNDE YAPILAN TEFTİŞ BİLGİLERİ



İŞÇİLERİN SÖZLEŞME TÜRLERİ

Sektörde yapılan teftişler kapsamında çalışanların;

- Belirsiz süreli iş sözleşmesi,
- Belirli süreli iş sözleşmesi,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi,
- Çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalıştığı görülmektedir.

Ancak ağırlıklı olarak **belirsiz süreli** iş sözleşmesi ile çalışılmaktadır.



İŞYERİ ÖLÇEKLERİ VE İŞÇİLERE İLİŞKİN BİLGİ

- İnşaat sektöründe faaliyetlerin ağırlıklı olarak alt işverenler eliyle yürütülmesi sebebiyle işyeri ölçeklerinin büyük çoğunluğunun **mikro (1-9)** ve **küçük ölçekli (10-49)** işyerleri olduğu görülmektedir.
- Teftiş edilen işyerlerinin neredeyse tamamında Topu İş Sözleşmesi bulunmamaktadır. Sendikalaşma oranı çok düşüktür.
- Sektörde, çalışma şartlarının ağır olması, ağır ve tehlikeli işlerin yapılması, şantiye alanlarının yerleşim yerine uzak olması gibi sebeplerle **erkek işçi** istihdamının egemen olduğu görülmektedir.



İŞÇİLERİN KIDEMİ

İnşaat sektöründe çalışanların kıdemlerinin 1,5 yıldan az olduğu görülmüştür. Bu durum sektörde **işçi devir hızının yüksek** olduğunu göstermektedir.



ÜCRET ÖDEME SİSTEMİ

Sektörde çalışanlara;

- Saatlik ücret,
- Günlük ücret,
- Aylık (maktu) ücret,
- Götürü ücret verilmektedir.

Ancak işçiler ağırlıklı olarak **aylık (maktu) ücret** ile çalıştığı görülmüştür.



İŞÇİLERİN NİTELİĞİ

Sektörde;

- Kalıpçı, sıvacı, kaynakçı, kaynak inspektörü (denetmeni), montajcı, makine operatörü, vinç operatörü, demirci, elektrikçi, formen, ustabaşı vb. unvanları ile tanımlananlar «**inşaat işçisi**» olarak,
- Şantiye şefi, mühendis (inşaat, harita, jeoloji, makine gibi) teknisyen, tekniker, şenör, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, muhasebe görevlisi vb. unvanları ile tanımlananlar «**idari-büro işçisi**»,
- Temizlik ve çay görevlisi, yemekhane personeli, şoför, bekçi, güvenlik görevlisi vb. unvanları ile tanımlananlar «**yardımcı-destek işçi**» olarak tanımlanmıştır.

Ağırlıklı olarak sektörde inşaat işçisinin çalıştığı görülmektedir.



TEFTİŞLERİN KONUSU

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler 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 teftişlerinin konusunu oluşturmaktadır.

- Muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi,
- Kayıtdışılık,
- Hafta tatili izninin kullandırılmaması,
- Eksik ücret ödemesi,
- Haftalık normal çalışma süresinin aşımı,
- Gece çalışma süresinin aşımı,
- Yıllık ücretli izinleri kullandırılmaması veya eksik kullandırılması gibi hususlar oluşturmaktadır.



TEFTİŞLERDE TESPİT EDİLEN MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- İş sözleşmesini yazılı yapmamak
- Ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek
- Ücretleri banka kanalı ile ödememek
- Ücret hesap pusulası düzenlememek
- Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek
- Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek
- Fazla saatlerle çalışmalar için işçinin onayını almamak
- Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek
- Çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek
- Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek



TEFTİŞLERDE TESPİT EDİLEN MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak
- Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek
- Ara dinlenmesini uygulamamak
- İşçileri gece 7,5 saatten fazla çalıştırmak
- Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek
- En az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak
- İşçi özlük dosyasını düzenlememek
- Kayıt dışılık



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MAKTU ÜCRET

UYGULAMALARINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Yasada açıkça tanımlanmayan “maktu” kavramının sözlük anlamı, “değeri önceden belirlenmiş, götürü, pazarlıksız” şeklindedir.
- İş Kanununun uygulanmasında ise maktu ücretli kavramı, “**aylıklı işçi**” olarak algılanmıştır. Ancak uygulamada aylık ücret ile ayda bir ödenen ücret kavramları çoğunlukla karıştırılmakta ve bir takım yanlış uygulamalara yol açmaktadır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MAKTU ÜCRET

UYGULAMALARINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Şayet işçinin ücreti aylıklı (maktu), yani hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam ödeme esasına dayanan ücret rejimi kararlaştırılmışsa ve bu günlere ilişkin ücretler ödenmemişse, ödenmesi istenmelidir.
- Ücret, günlük tespit edilip ayda bir ödeniyorsa hak edilen genel tatil, hafta tatili göz önüne alınarak ayın 28, 29, 30 ve 31 çekmesine göre ücretinin ödenip ödenmediği araştırılmalıdır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MAKTU ÜCRET

UYGULAMALARINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Buna göre, geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla hastalık sigortasına tabi olanlara, hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere, her gün için verilmektedir. Maktu aylıkla çalışan işçilere, geçici iş göremezlik süresi içinde **Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan kısımların, işveren tarafından ödenmesi gerektiği sonucuna varılmalıdır.**



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİNİN TOPLUCA

KULLANDIRILMASINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Teftişler sırasında işveren tarafından işçilerin haftanın yedi günü çalıştırılıp hafta tatillerinin işçilere ay içinde topluca dört gün olarak kullanılması şeklinde uygulamalarla karşılaşıldığında; bu nitelikteki uygulamaların öncelikle durdurulması, geçmişte yapılan çalışmalar karşılığı toplu olarak kullanılan izinleri işverence işçilere verilen idari izin olarak kabul edilmesi, geçmişteki hafta tatili çalışmalarına karşılık olarak ise, **ilave hafta tatili ücreti ödenmesinin** istenmesi gerekmektedir.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİNİN KAYDIRILARAK KULLANDIRILMASINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Hafta tatilinin işçilere toplu olarak kullandırılması uygulamasından farklı olarak, yürütölen teftişlerde bazı işyerlerinde, yedi günlük bir zaman dilimi içinde işçinin tam hafta çalıştırıldığı, ertesi hafta çalıştığı hafta tatili yerine izin kullandırıldığı, işçilerin hafta tatillerini yedi günlük zaman içinde değil, sekizinci veya dokuzuncu günde kullandıkları, hafta tatilinin kaydırılması nedeniyle bazı aylarda işçilerin hafta tatili günlerini eksik kullandıkları yönünde tespitler yapılmıştır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİNİN KAYDIRILARAK KULLANDIRILMASINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Hafta tatilinin bu şekilde kullanılması, anılan Kanun hükmüne açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Kuşkusuz esas olan bu tür çalışmaların engellenmesidir. Ancak iş ilişkisinin niteliği ve işçinin korunma ilkesi, yasaya aykırı bu çalışmalara da bir sonuç bağlanması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Nitekim Yargıtay'ın yerleşik görüşü de tatilden önceki günlerde Yasada öngörülen sürede çalışmış olan işçinin hafta tatilinde de çalıştırılması halinde, bunun **fazla çalışma** olarak değerlendirilmesi yönündedir.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİNİN KAYDIRILARAK KULLANDIRILMASINDAN KAYNAKLI SORUNLAR

- Sonuç itibariyle tam hafta çalışması nedeniyle haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşıldığından işçinin çalıştığı hafta tatili gününü fazla çalışma olarak değerlendirmek ve fazla çalışma ücretine hak kazandığını kabul etmek gerekmektedir. Bununla birlikte, hafta tatilinin toplu olarak kullanılması uygulamasından farklı olarak, hafta tatilinin kaydırılarak kullanılması uygulamasında, hafta içinde işverence işçilere verilen hafta tatilinin, işverence işçilere verilen **idari izin olarak değerlendirilmemesi** gerekmektedir.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ HAKLARINA İLİŞKİN SORUNLAR

- Bir işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için hafta tatili gününden önceki iş günlerinde 46 ncı maddenin 3 ve 4 üncü fıkralarında sayılan istisnalar hariç, çalışıyor olması gerekir. Çalışma günleri ise, işyerindeki çalışma düzenine bağlı olarak beş veya altı günlük süreyi kapsamaktadır. Bu durum, işçinin haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresini doldurmasını gerektirmediğinden, kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçileri de kapsamaktadır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ HAKLARINA İLİŞKİN SORUNLAR

- Eğer ki, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresi, işyerinde haftalık normal çalışma süresine göre çalışan emsal işçinin çalışma düzenine göre haftanın çalışılan günlerine bölünerek uygulanıyorsa, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hafta tatiline hak kazanabilecektir.
- Hafta tatiline hak kazanan işçinin ücreti ile ilgili olarak ise çalışma süresine orantılı olarak, hafta tatili ücreti ödenmesi ve buna bağlı olarak sigorta prim tahakkukunun yapılması gerektiği sonucuna varılmalıdır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DUYURULMASINA İLİŞKİN SORUNLAR

- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 8 inci maddesi, “günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulacağı” hükmünü getirmiştir. Uygun araçların neler olduğu yada uygulamanın nasıl yapılacağı ayrıntılı düzenlenmemekle beraber personel yemek salonuna asılan duyurular iş teftişi uygulamalarında yeterli bulunmaktadır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÜCRET HESAP PUSULASI VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN SORUNLAR

- 4857 sayılı İş Kanununun 37 nci maddesi gereği işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Ücret hesap pusulalarının veriliş amacı işçilere ücretlerinin ödendiğinin ispat vasıtası olmasından ziyade, işçilerin o dönem içinde hak kazandıkları her türlü ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, primler, ikramiyeler vb. kanun hükümlerine uygun şekilde tahakkuk ettirilip ettirilmediğinin takibini yapabilmeleridir. Bu bağlamda her ödeme döneminde ücret hesap pusulalarının işçiye verilmesi çok önemli ve kanun hükmü gereğidir.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÜCRET HESAP PUSULASI VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN SORUNLAR

- Teknolojik gelişmelere paralel şekilde ücret hesap pusulalarının kağıt olarak değil de kurulacak bir sistemle elektronik ortamda (elektronik posta adreslerine veya kurulacak sistemle adlarına açılan bir elektronik hesaba) **işçilere ulaştırılması** halinde, işçinin bilgilendirilmesi amacı gerçekleştirildiğinden, bu tür uygulamalarda işverenin ücret hesap pusulası verme yükümlülüğünü yerine getirdiğinin kabul edilmesi gerekmektedir.