

7/17810
GK 88

T.C.
ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı :B.13.0.SGB.0.13.00.00/610/840
Konu :Yazılı Soru Önergesi (7/17810)

İVEDİ
31/03/2011

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: 24.01.2011 tarihli ve 28407 sayılı yazımız.

Adana Milletvekili Prof. Dr. Nevin Gaye ERBATUR'a ait 7/17810 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK :
Yazı



Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Aynıdır

3 -03-

Hidayet KARANFİL
Daire Başkanı

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince elektronik imza ile imzalanmıştır.

ADANA MİLLETVEKİLİ PROF. DR. NEVİN GAYE ERBATUR'UN 7/17810 ESAS
NO'LU YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Sosyal Güvenlik Kurumunca kayıt dışı istihdam ile mücadele kapsamında her yıla özgü olarak risk değerlendirme kriterlerinin kullanılması suretiyle yapılan analizler sonucunda, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimler bakımından riskli grup içerisinde kaldığı anlaşılan işyerlerine yönelik “asgari işçilik incelemeleri” gerçekleştirilmektedir.

Belirtilen sebeplerle 2011 yılı için yapılacak risk analizi sonrasında, incelemelerde ele alınması gerekli olduğu tespit edilen riskli sektör veya faaliyet gruplarının içerisinde “sinema, video, tv program yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama” gibi faaliyet gruplarının (önergedeki tabiriyle dizi sektörü) bulunması halinde, yapılacak olan “asgari işçilik incelemeleri” nde bu kesimler de yer alacaktır.

Ayrıca Bakanlığımız İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişleri tarafından 04.03.2011 tarihi itibarıyla İstanbul’da sinema, video, tv program yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama gibi faaliyet gösteren işyerlerinin denetimine başlanmıştır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda yapılan bütün bu çalışmalar ve denetimler herhangi bir sektörel ayırım gözetilmeksizin yürütülmektedir.

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer almaktadır. Söz konusu Kanunun 63 üncü maddesi, “*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...” hükmünü öngörmektedir.

Dolayısıyla işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan set görevlileri de çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklar açısından anılan Kanun hükümlerine tabiidir.

