



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

15 Ağustos 2016

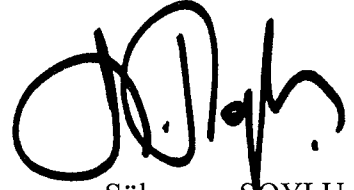
Sayı : 89456481/610/ 317
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/5511)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.05.2016 tarihli ve 38403 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Dr. M. Sezgin TANRIKULU tarafından verilen 7/5511 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.

Gereğini arz ederim.



Süleyman SOYLU
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN DR. M. SEZGİN TANRIKULU'NUN 7/5511 ESAS
NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücretin devlet, işçi ve işveren kesimlerinden oluşan üçlü yapı içindeki bağımsız bir komisyon tarafından belirlenmesini düzenlemektedir. Kanuna göre teşekkül ettirilen Asgari Ücret Tespit Komisyonunca asgari ücret belirlenmektedir.

Komisyon, yoksulluk sınırı ve asgari ücret arasındaki fark ve geleceğe yönelik projeksiyonlar da dahil olmak üzere birçok hususu değerlendirmektedir. Komisyon, her yıl ücretin belirlenmesinde ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurmaktadır.

Anayasamızın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlıklı Üçüncü Bölümünde yer alan “Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55’inci maddesinde ücretin emeğin bir karşılığı olduğu belirtilmiştir. Aynı maddede, devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve sosyal yardımlardan yararlanmaları konusunda gerekli tedbirleri alması ile görevli olduğu da düzenlenmiştir. Ayrıca, asgari ücretin tespitinde, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Asgari ücretin tespitinde Anayasamızda belirtilen hususlara ve uluslararası sözleşmelere uyum sağlanmasına da önem verilmektedir.

Bu bakımdan asgari ücret, önemli bir sosyal politika aracı olarak çalışanlara belli bir ücretin altında ödeme yapılmasını engelleyen bir uygulamadır. İşçi ve işverenlerin, belirlenecek asgari ücretin üzerinde bir ücret belirleme imkanları her zaman vardır.

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Fazla saatlerde çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplam bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Bakanlığımızca 2015 yılında yeraltı ve Yerüstü Kömür Ocakları İle Yeraltında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Belediye Ruhsatlı Oteller ve Benzeri Kısa Süreli Konaklama İşyerleri Programlı Teftişi, Özel Öğretim Kurumlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi ve Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu programlı teftişlerde öncelikli risklerden birisi olarak çalışma saatlerinin uzunluğu belirlenmiş olup, işçilere fazla çalışma ücreti ödenmesi sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri doğrultusunda fazla çalışmaya ilişkin ücretleri ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan 117 işverenlik hakkında idari para cezası uygulanması istenilmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanunda ve ilgili yönetmelikle belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçi çalıştıran 190 işverenlik hakkında da idari para cezası uygulanması istenilmiştir. 2015 yılında program dışı teftişler kapsamında yürütülen inceleme teftişlerinde ise fazla çalışma hükümlerine aykırı hareket eden 279 işverenlik hakkında, çalışma sürelerine aykırı hareket eden 392 işverenlik hakkında ise idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

Diğer taraftan 2016 yılında, Eczane İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Gıda, İçecek ve Tütün İmalatı Yapan İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişi ve Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftişi kapsamında öncelikli risklerden birisi de çalışma saatlerinin uzunluğu olarak belirlenmiş olup, teftişler halen devam etmektedir.

30.06.2016 tarihi itibarıyla program dışı teftişler kapsamında yürütülen inceleme teftişlerinde ise fazla çalışma hükümlerine aykırı hareket eden 180 işverenlik hakkında idari para cezası uygulanması istenilmiştir.