



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

01 Ağustos 2018

Sayı : 89456481/610/ 269
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/3519)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 29.03.2016 tarihli ve 26966 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Mardin Milletvekili Sayın Gülser YILDIRIM tarafından verilen 7/3519 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Süleyman SOYLU
Bakan

Ek: Cevap (1 sayfa)



MARDİN MİLLETVEKİLİ SAYIN GÜLSER YILDIRIM'IN 7/3519 ESAS NUMARALI
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Çalışma hayatının dinamik yapısı dikkate alınarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin onaylanması hususu değerlendirilmektedir. Söz konusu sözleşme ILO bakımından 22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, bugüne kadar 187 ülkeden yalnızca 10'u tarafından onaylanmıştır.

Üçlü Danışma Kurulu bu yıl düzenlenen toplantılarda uzaktan çalışma ile ilgili mevzuat düzenlemelerini de görüşmüş ve bu kapsamda çalışmalar yürütmüştür.

Ev eksenli çalışmaya (evde çalışma), uzaktan çalışma kavramı kapsamında yer verilerek İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 20.05.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 2'nci maddesine göre asgari ücret, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiyi kapsamaktadır.

Ayrıca, söz konusu yönetmeliğin 5, 6 ve 7'nci maddelerinde belirtildiği üzere, asgari ücretin belirlenmesinde dil, din, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz. Asgari ücret, bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirlenir. 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.

Çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla ev eksenli çalışma (evden çalışma) ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır. Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekanda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır.

Uzaktan çalışan işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacaklardır.

Sendika kurmak, anayasal bir hak olarak tüm çalışanlara tanınmıştır. Bu kapsamda, ev eksenli çalışanların da örgütlenmeleri mümkündür. Ayrıca, dernek ve kooperatifleşme gibi farklı örgütlenme yolları da bulunmaktadır.

Türkiye İş Kurumu işverenden açık işleri toplayıp iş arayanları uygun işlere yönlendirerek arz-talep kapsamında aracılık faaliyeti yapmaktadır.