



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/26096
S.C.120

Sayı : 81625851-610- 488
Konu : Soru Önergesi (7/26096)

20/07..2020

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 10.03.2020 tarihli ve 630599 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde alınan Niğde Milletvekili Sayın Ömer Fethi GÜRER tarafından Bakanlığımıza yöneltilen 7/26096 Esas Numaralı yazılı soru önergesine, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99 uncu maddesi uyarınca hazırlanan cevabi yazımız ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Zehra Zümrüt SİLCUK
Bakan

Ek: Cevap Metni (2 sayfa)

Niğde Milletvekili Sayın Ömer Fethi **GÜRER**'e Ait 7/26096 Esas Numaralı Yazılı Soru
Önergesine İlişkin Cevap Metni

Bakanlığımız koordinasyonunda çalışma hayatının tüm paydaşlarının katkılarıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak amacıyla dört temel politika eksenini ile büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan yedi sektör üzerine inşa edilmiştir. Bu yedi sektörden biri ise tekstil ve hazır giyim sektörüdür.

Stratejide cinsiyet farkı gözetmeksizin sektörde yer alan tüm çalışanlar için çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan politika ve tedbirler yer almaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı 4 temel politika eksenini ile 7 sektör üzerine kurulmuş, bunlardan “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” temel politika eksenini kapsamındaki Eylem Planı içinde “Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.” politikası altında; mobbing, cinsel taciz vb. ayrımcı uygulamalarda izlenmesi gereken yasal yollar ve bu konuda önlemlerin alınmasına ilişkin tedbirlere yer verilmiştir.

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu ve 2011/2 sayılı Genelgenin 5 inci maddesi uyarınca Bakanlığımız bünyesinde oluşturulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu; işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapmak/yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütmektedir. Bu doğrultuda; “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” hazırlanmış, basılmış ve dağıtılmıştır. Kurul tarafından teknik komite üyelerine yönelik “Eğiticilerin Eğitimi” ve “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Eğitimi” düzenlenmiştir. Güncellenen eylem planlarıyla birlikte kurumsal kapasite geliştirme, veri toplama, farkındalık oluşturma ve eğitim faaliyetleri ile mevzuat geliştirme konularında da çalışmalar yapılmaktadır.

Ayrıca aynı Genelge gereği, Bakanlığımızca psikolojik tacize (mobbing) ilişkin şikâyet veya ihbar konuları öncelikli olarak değerlendirilip inceleme teftiş programına alınmakta ve titizlikle incelenip en kısa sürede sonuçlandırılmaktadır.

Cinsiyet farkı gözetmeksizin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi (ALO 170), Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) ve çalışanlar tarafından bireysel dilekçeler yoluyla yapılan psikolojik tacize ilişkin şikâyetler Bakanlığımız tarafından incelenmektedir. Bu çerçevede özel sektör çalışanlarınca yapılan başvurular Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından, kamu sektöründe çalışanlar tarafından yapılan başvurular ise psikolojik tacizin gerçekleştiği kurum tarafından incelenmektedir. Başvuru sürecine ilişkin ara bilgiler Bakanlığımıza ulaşmakta ve başvuru sahibine bilgi verilmektedir. Bu amaçla konuya ilişkin ayrıntılı bilgi ALO 170 hattı aracılığıyla ve Bakanlığımız web sayfasında yayımlanmakta olan “İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi”nden edinilebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun “Çalışma Süresi” başlıklı 63 üncü maddesine göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden

işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

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. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Anılan Kanunun “Ücret ve Ücretin Ödenmesi” başlıklı 32 nci maddesi uyarınca; genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Tekstil ve hazır giyim işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerde, aynı Kanunun 5, 32, 38, 41, 46, 47, 69 ve 73 üncü maddelerine uyulup uyulmadığı iş müfettişlerince denetlenmekte ve bu maddelere muhalefet eden işverenlikler hakkında idari para cezası uygulanması istenilmektedir.

İş Kanununa tabi olarak çalışan işçiye yapılan ödemeler “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik”in 10 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.