



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

7/37580 GK 66

Sayı : Z-81625851-610-300
Konu : Soru Önergesi (7/37580)

1.4.08.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 19.12.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1761103 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Tekirdağ Milletvekili Sayın Cem AVŞAR tarafından yöneltilen 7/37580 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesi ile Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 522 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ücretlerin asgari hadlerinin, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile Asgari Ücret Yönetmeliğinde belirlenen ilke ve esaslara göre belirleneceği öngörülmüştür. Asgari ücret, brüt olarak tespit edilmekte ve kanuni kesintiler yapıldıktan sonra kalan miktar işçiye ödenmektedir. Asgari ücret, kamu düzeni ile ilgili olup, işçilere Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen miktarın altında bir ücretin ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. Asgari ücretin üzerindeki ücret ve sosyal haklar ise, işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağutlanan toplu iş sözleşmeleri ile ya da işyeri personel yönetmelikleriyle serbestçe belirlenebilmektedir.

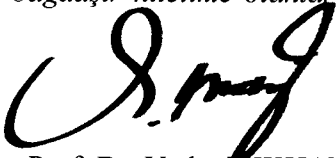
Bakanlığımız, çalışma yaşamında karşılaşılan ve işgücü piyasasında fırsat eşitliğine zarar veren iş yerlerinde psikolojik taciz konusunda çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz (mobbing) olaylarının önlenmesi amacıyla hazırlanan 'İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)' konulu 2011/2 sayılı Genelgenin 5 inci maddesi uyarınca Bakanlığımız bünyesinde 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' oluşturulmuş, 2025/3 sayılı 'İş yerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)' konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Kurul yeniden teşekkül ettirilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olup ilgili Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır.

Kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) yürüttüğü çalışmaların başında denetim faaliyetleri gelmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele stratejilerinden olan kurumlar arası bilgi ve veri paylaşımına dayalı çapraz denetimler kapsamında; gerek kurum ve kuruluşlarla yapılan protokoller gerekse münferiden alınan istihdam verileri SGK kayıtları ile karşılaştırılmakta, sigortalı tescili bulunmadığı anlaşılan kişilerin resen tescil işlemleri yapılmaktadır.

Bununla birlikte, Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınarak programlı teftişler ve program dışı teftişler şeklinde yürütülmektedir. Programlı teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir."

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat İŞKİHAN
Bakan