



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



2025 AİLE YILI

Sayı : Z-81625851-610-274
Konu : Soru Önergesi (7/29885)

10.10.2025

7/29885
GK 4

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 07.07.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1657840 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Mersin Milletvekili Sayın Gülcan KIŞ tarafından yöneltilen 7/29885 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"Sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan Anayasal bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendikaya üye olmanın serbest olduğu ve hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı, işçi veya işverenin sendikalaşma hakkı ve sendika özgürlüğü ile ilgili hükümleri belirtilmiştir.

Ayrıca hükümlere uyulmaması durumunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 4857 sayılı İş Kanununda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

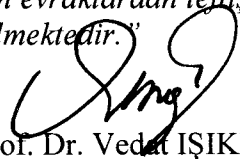
20.10.2023 tarihinde toplanan Üçlü Danışma Kurulunda, sosyal tarafların görüş ve önerileri ile çalışma hayatı gündemindeki öncelikli konularda teknik çalışmaların yürütülmesi kararı alınmıştır. 6356 sayılı Kanun ekseninde 'Sendika Özgürlüğünün Güvencesi' gündemi ile sosyal taraflar ile bir araya gelinmiştir.

Diğer taraftan, 29-30 Nisan 2024 tarihlerinde düzenlenen 13. Çalışma Meclisi'nde de "Emeğin, Sendikal Örgütlenmenin ve İstihdamın Geleceği" teması çerçevesinde sendikal örgütlenme konusu detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Toplantı, dört ana oturumdan oluşmuş ve bu oturumlardan birinde doğrudan 'Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri' konusuna odaklanılmıştır.

Bu bağlamda; Üçlü Danışma Kurulu ile 13. Çalışma Meclisi toplantıları çerçevesinde sendikal örgütlenmede yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine odaklanılmış olup mezkûr mevzuat hükümleri ile, işverenin; işe alırken, işe aldığı bir işçinin iş ilişkisi devam ederken veya iş ilişkisini sona erdirirken sendikal nedene dayanan ayrımcı bir tutuma girmesi yasaklanmış ve bu ayrımcılıklara karşı işçiye bir takım haklar öngörüldüğü gibi, işverenin idari veya cezai yaptırımlarla da karşılaşacağı hüküm altına alınmıştır.

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 IŞIKHAN
Bakan