



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

7/33842 Gv 12

Sayı : Z-81625851-610-168
Konu : Soru Önergesi (7/33842)

31.07.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 23.09.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1702648 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Gaziantep Milletvekili Sayın Sevda KARACA tarafından yöneltilen 7/33842 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

“Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yüksek standartlara sahip bir mevzuat alt yapısı oluşturulmuş, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlara çözümler getirilmiştir. Değişen ve gelişen koşullara göre iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır.

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. Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için mesleki riskleri önlemesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri alması işverenin yükümlülüğündedir.

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ile işyerlerinde mevcut veya ortaya çıkması muhtemel risklerden çalışanların sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için gereken şartlar düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlığımız iş müfettişlerince yapılmakta olup işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde uygulanacak idari para cezaları ve uygulamalarına yönelik hususlar Kanunun 26 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, Anayasamızın 53 üncü maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düzenlenmiş olup 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 66 ncı maddesinde ise ‘Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.’ hükmü yer almaktadır.

Sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan anayasal bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda 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. Anılan hükümlere uyulmaması durumunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda, 4857 sayılı İş Kanunu’nda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat ŞIKHAN
Bakan