



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

Sayı : Z-81625851-610-461  
Konu : Soru Önergesi (7/22223)

31.08.2026

7/22223 GK 93

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.01.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1572455 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/22223 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. 6331 sayılı Kanunun 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.*

*Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe göre risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği durumlarda kişisel koruyucu donanım kullanılması gerektiği hüküm altına alınmıştır.*

*Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbirin alınması işverenin yükümlülüğünde olup Kanunun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yerine getirilmektedir.*

*4857 sayılı İş Kanununun 29 uncu maddesinde işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle toplu işçi çıkarma yoluna gitmek istemesi hâlinde, bu durumu en az otuz gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anılan maddede, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak belirli sayıda işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır.*

*Ayrıca, işsiz kalanların İŞKUR'a başvurmaları hâlinde, kendilerine sunulacak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sonrası; işverenlerden alınan açık işlere yönlendirilmeleri sağlanarak özel sektörde işe yerleştirilmelerine aracılık edilerek ve gerektiğinde söz konusu kişilerin mesleki nitelik ve deneyim kazandırılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlanmaları sağlanmaktadır.*

*Diğer yandan pasif istihdam politikaları kapsamında, sigortalı işsizlere 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51 inci maddesinde yer alan şartları taşımaları hâlinde işsiz kaldıkları dönem için gelir desteği sağlamak amacıyla belirli süre ve miktarda işsizlik ödeneği verilmektedir.”*

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN  
Bakan