



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

Sayı : Z-81625851-610-578
Konu : Soru Önergesi (7/36752)

17.09.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/36752
GK 52

İlgi : 28.11.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1748470 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Mersin Milletvekili Sayın Perihan KOCA tarafından yöneltilen 7/36752 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

“Anayasamız ile belirlendiği üzere çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Ayrıca, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri almak da devletin görevleri arasındadır. Bu doğrultuda, işçi ile işveren arasındaki ilişkiler, sözleşme serbestisi ve demokratik ilkeler doğrultusunda belirlenmektedir. Taraflar iş ve çalışma koşullarını kendi aralarında istedikleri şekilde düzenlemektedirler. 4857 sayılı İş Kanunu Anayasa temelinde çalışma hayatını düzenleyici temel mevzuat olarak işlev görmektedir. Hem iş güvencesi hem de sendikal haklar bağlamında güncel mevzuatımız uluslararası normlar ile uyum içindedir.

Öte yandan, Anayasamızın 53 üncü maddesinde; işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Anayasamız ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, taraflar arasında serbest toplu pazarlık sistemini öngörmüştür. Bu bağlamda tarafların toplu iş sözleşmelerine yasalarca yasaklanmamış olmak koşuluyla serbest iradelerini kullanarak istedikleri hükümleri koyma konusunda serbestlikleri bulunmaktadır. Böylece, gerek toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında, gerekse taraflar arasında imzalanarak yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması aşamasında, taraflar dışında herhangi bir kişi veya kuruluşa müdahale hakkı tanınmamıştır.

Diğer taraftan işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Bununla birlikte, çalışma hayatına ilişkin Başkanlığımızca yürütülen teftişler; geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınmak suretiyle 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 tamamının veya bir kısmının uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığımıza intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat ŞIKHAN
Bakan