

7/17863
GK 88

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

Sayı :B.13.0.SGB.0.13.00.00/610/696
Konu :Yazılı Soru Önergesi (7/17863)

19/03/2011

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: 24.01.2011 tarihli ve 28494 sayılı yazınız.

Adana Milletvekili Prof. Dr. Nevin Gaye ERBATUR'a ait 7/17863 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup, konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK :
1 Yazı



Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Aynıdır.

21-03-2011

Mustafa L. D. D.
Mustafa L. D. D.
Daire Başkanı

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince elektronik imza ile imzalanmıştır.

ADANA MİLLETVEKİLİ NEVİN GAYE ERBATUR'UN 7/17863 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Anayasanın 53 üncü maddesinde; işçilerin 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 öngörülmüştür.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 1 inci maddesinde; bu Kanunun amacının, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin grev ve lokavtın esasları ile usullerini tespit etmek olduğu hüküm altına alınmıştır. 2 nci maddesinde de toplu iş sözleşmesi; hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmış, toplu iş sözleşmelerinin, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını, denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebileceğine yer verilmiştir.

Aynı Kanunun "Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler" başlıklı 5 inci maddesinde ise toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlâka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümlerin konulamayacağı hükmü öngörülmüştür.

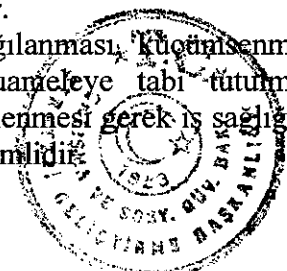
Bu itibarla, Anayasamız ve 2822 sayılı Kanun taraflar arasında serbest toplu pazarlık sistemini öngörmüş olup gerek toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında gerekse taraflar arasında imzalanacak toplu iş sözleşmelerine Bakanlığımızın herhangi bir müdahale hakkı bulunmamaktadır. Ancak taraflar istedikleri takdirde toplu iş sözleşmelerine, mobbingin kanunlara aykırı bir insan hakları ihlali olduğu ve mobbing uygulayanlara yaptırım uygulanacağına ilişkin hükümler koyabileceklerdir.

Diğer taraftan, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında "mobbing" kavramı ile ilgili gerek düzenleyici gerekse cezai hükümler doğrudan yer almamaktadır. Ancak konunun, 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi, 77 nci maddesi ve 83 üncü maddesi ve işverenin çalışanı gözetme borcu kapsamında değerlendirilmesi mümkündür.

4857 sayılı İş Kanununun Tanımlar başlıklı 2 nci maddesinde işyeri; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla işyerleri içerdikleri fiziksel unsurlar, kimyasal unsurlar, biyolojik unsurlar ve psikososyal unsurlar ile bir bütündür. Mobbing, bullying gibi kavramlarda işyerinde strese neden olması, çalışanların sağlığını olumsuz etkilemesi gibi bireysel ve toplumsal sorunlara yol açmaları nedeniyle işyeri ortamına ilişkin psikososyal unsurlar başlığı altında Bakanlığımız faaliyetleri dahilinde ele alınmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümünmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabii tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği, gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.



Bu doğrultuda Bakanlığımızca hazırlanan, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınacak tedbirleri belirleyen Başbakanlık Genelgesi Taslağı 10.03.2011 tarih ve 4751 sayılı yazımız ile Başbakanlığa sunulmuştur.

Bakanlığımız işyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi konusunun yanısıra işyerinde strese neden olan unsurlar ve psikososyal etmenler hususunda da çalışmalar yürütmektedir. Bu alandaki çalışmalarımızdan bir tanesi "Hava Trafik Kontrolörlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Koşulları ile Stres Durumlarının Araştırılması Projesi"dir. Bu proje kapsamında oldukça stresli ve ağır bir iş yürütmekte olan hava trafik kontrolörleri ele alınmış ve çalışma ortamları detaylı olarak incelenmiştir. Proje kapsamında iş stresini dolaylı olarak artırabilecek ortam faktörlerine yönelik ölçümler yapılmış ve sorunlar tespit edilmiştir. Proje sonunda kapsamlı bir rapor oluşturulmuş, bu kişilerin çalışma sırasında uygulamaya yönelik doğrudan kullanabilecekleri bir rehber de hazırlanmıştır. Proje, tespit edilen sorunların çözümüne yönelik bir eğitim programının uygulanması ile sona ermiştir.

Özetle Bakanlığımız, gerek talep üzerine gerekse işyerlerinde yapılan araştırma sonuçlarından elde edilen veriler ışığında, ilgili taraflara; psikososyal etmenler de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği alanına giren bir çok konuda eğitim, araştırma, seminer gibi araçlar vasıtasıyla ulaşmakta, destek olmaktadır.

Ayrıca, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerin iletilebildiği bir İletişim Merkezi Bakanlığımızda halihazırda mevcuttur. Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, mobbing de dahil olmak üzere çalışma hayatına ilişkin tüm sorunlara 7 gün 24 saat cevap verebilmekte ve çözüm üretmeye yardımcı olmaktadır.

Bakanlığımız bünyesinde Türkiye çapında işin yürütümü yönünden görev yapan sosyal iş müfettişlerince 2010 yılında toplam 46.960 genel, kontrol, inceleme teftişi yapılmış, 46.573 işçinin şikayeti üzerine 21.111 işyerinde teftiş yapılmış, bu teftişler sırasında mobbing konusu da incelenmiş ancak buna ilişkin özel bir istatistiki veri bulunmamaktadır.

