



25623

İskender BAYHAN
İstanbul Milletvekili

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan** tarafından Anayasa'nın 98, TBMM İç Tüzüğü'nün 96 ve 99'uncu maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim. **12.03.2025**


İskender BAYHAN

İstanbul Milletvekili

Mobbing, bir işçinin sistematik olarak psikolojik şiddete maruz bırakılması anlamına geliyor. İş yerinde dışlanma, sürekli eleştiri, aşağılayıcı söylemler, fiziksel şiddet, tehdit, aşırı iş yükü, çalışanın mesleğinin altında düşük işlerle itibarsızlaştırılması, aşırı iş izlemesi, performans kıyaslamaları gibi birçok farklı şekilde görülebiliyor.

Ülkemizde yeni tartışılmaya başlansa da mobbing, kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın sistematik olarak yaygınlaşmaktadır. Bu durum, mobbing kaynaklı intihar vakalarının artmasına ya da işçilerin bezdirilerek haklarını almadan istifa etmeye zorlanmasına yol açmaktadır.

Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, mobbinge uğrayanların %81'i özel sektörde, %19'u ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Mobbing mağdurları, hakaret, dayak, orantısız cezalar, sağlık hizmetlerinden mahrum bırakılma, aşırı fiziksel aktiviteye zorlanma, tehdit edilme ve uykusuz bırakılma gibi pek çok durumdan şikâyetçidir.

Belgrad Ormanı'nda kaybolduktan dört gün sonra bulunan ve hastanede hayatını kaybeden mimar Ece Gürel'in, iş yerinde sistematik mobbinge maruz kaldığı ve tazminatını ödememek adına elinden baskıyla istifa dilekçesinin alındığı basına yansımıştır. Arkadaşlarının aktardığına göre, Gürel'e tuvalet temizleme ve kahve getirme gibi angarya işler dayatılmış, ardından altı avukatın bulunduğu bir odada istifa dilekçesi imzalatılarak ihbar ve kıdem tazminatına el konulmuştur.

Bu olayın ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın harekete geçtiği tartışılmaya başlanmış, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın imzasıyla iş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin yedi maddelik bir genelge Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Genelgede, taciz edici davranışlara karşı itiraz edilmesi, delil toplanması, işveren veya yetkili birimlere resmi şikâyetle bulunulması, ALO 170 hattı, Çalışma Bakanlığı ve TİHEK gibi kurumlara başvurulması tavsiye edilmektedir. Benzer bir genelge, 19 Mart 2011 tarihinde dönemin Başbakanı olarak yine Erdoğan tarafından imzalanarak

27879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştı. Ancak yükümlülükler aykırı hareket edenlere yönelik yaptırımlar içermediği için etkisi olmamıştı.

Son genelgenin yayımlanmasının hemen ardından, 11 Mart 2025'te Datça Devlet Hastanesi'nde bir hemşirenin mobbing nedeniyle intihara teşebbüs ettiği ve bu durumun hastane acil kayıtlarına iş kazası olarak geçtiği yine basına yansıyan haberlerden oldu.

Bu bağlamda,

1. Patronların ve temsilcilerinin işçilere yönelik sistemli bir şekilde uyguladığı psikolojik terör olan mobbing ve artan intihar vakaları, ALO 170 hattına mağdurun bir telefonu ile engellenebilir mi?
2. Mobbingin, hedef alınan kişinin güvenliği ile bedensel ve ruhsal sağlığı açısından ciddi bir tehdit oluşturduğu açıktır. Böylesine travmatik bir süreci yaşayan mobbing mağdurlarına "delil topla, itiraz et, kanıtla" denilerek gerçekte hukuki süreci başlatmayı imkansız kılmak, işçilere yönelik ikinci bir şiddet yaratmak değil midir?
3. Araştırmalar; yoğun iş baskısı, iş güvencesizliği, bireysel performans takibi, örgütsüzlük, rekabetin iş birliği ve yardımlaşmayı engellemesi sonucunda işçilerin kaygı ve endişelerinin arttığını ortaya koymaktadır. Esnek, güvencesiz ve rekabete dayalı çalışma düzeninde yalnızlaştırılan işçilerin, patronların psikolojik şiddetine daha açık hale geldikleri gerçeği göz önüne alındığında, bakanlığınızın mobbinge mücadele kapsamında, kadrolu ve güvenceli istihdamın sağlanmasına yönelik bir çalışması olacak mıdır?
4. İşçilerin fiziksel, psikososyal ve/veya cinsel şiddet ile tacize karşı korunması konusunda patronların yasal yükümlülüklerinin artırılmasına yönelik Bakanlığınızın bir hazırlığı var mıdır?
5. İş Kanunu'na göre işçi; ruhsal ve fiziksel sağlığını tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek manevi tacize karşı korunmakta, patronlar ise psikolojik tacizi engellemek için her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmaktadır. Psikolojik tacizin engellenmemesi durumunda, patronlara işçilere karşı tazminat yükümlülüğü getirilmesi yönünde yasal bir düzenleme yapılacak mıdır?
6. Mobbingin, işçi sağlığı ve güvenliği kapsamına alınarak suç sayılması ve mobbing nedeniyle yaşanan intiharların iş cinayeti olarak tanımlanması için Bakanlığınızın bir çalışması var mıdır?
7. Mobbing uygulayanların büyük çoğunluğu, iş yerlerinde denetimsiz gücü elinde tutan patronlar ya da temsilcileridir. Bakanlığınız, mobbing uygulayan patronlara yönelik herhangi bir yaptırım uygulamış mıdır?
8. Mobbinge uğrayanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadın işçilerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Kadın işçilerin yaşadığı mobbinge karşı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak özel bir eylem planınız var mıdır?
9. Bakanlığınız tarafından fabrika ve iş yerlerinde patronların işçilere uyguladığı psikolojik terör biçimlerine yönelik bir denetim yapılmakta mıdır? Eğer yapılıyorsa, mobbing uygulamalarının en yaygın olduğu sektörler hangileridir? Tespit edilen mobbing yöntemleri nelerdir?
10. Mobbing uygulamalarının büyük çoğunluğunda, patronlar işçileri ihbar ve kıdem tazminatlarını ödememek için istifaya zorlamaktadır. İstifanın, işçilerin hak edilmiş tazminat ve alacaklarını kaybetmesine neden olmaması için yasal

güvence altına alınmasına yönelik Bakanlığınız bir yasa teklifi hazırlığında mıdır?

11. Çalışma hayatında şiddet ve tacizi önlemek amacıyla, temel ilke ve hakların, özellikle örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınmasını, zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılmasını, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesini ve istihdamda ayrımcılığın önlenmesini içeren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından imzalanması konusunda Bakanlığınız neden bir tutum almamaktadır?
12. İşçilerin örgütlenmesi ve dayanışması, onları patronlar karşısında güçlendiren en önemli kalkandır. Barajsız sendika, yasaksız grev ve güvenceli iş taleplerinin yasal güvence altına alınması, iş yerlerinde ve fabrikalarda patronların uyguladığı psikolojik şiddete karşı da işçilere koruma sağlayacaktır. Bu taleplerin yasal güvenceye alınması ve hayata geçirilmesi konusunda Bakanlığınız, işçi sınıfının lehine nasıl bir tutum alacaktır?