



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



Sayı : Z-81625851-610- 354
Konu : Soru Önergesi (7/24570)

30.10.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA 7/24570

İlgi : 05.03.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1592895 sayılı yazınız.

6.K.119

İlgi yazınız ile Hakkari Milletvekili Sayın Öznur BARTİN tarafından yöneltilen 7/24570 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

“Bakanlığımız çalışma hayatında insana yakışır iş anlayışının yaygınlaştırılması ve işyerlerinde şiddete sıfır tolerans gösterilmesi hususlarına önem vermekte ve bu konuda politikalar üretmektedir. Bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz (mobbing) olaylarının önlenmesi amacıyla hazırlanan ‘İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi’ konulu 2011/2 sayılı Genelgenin 5 inci maddesi uyarınca Bakanlığımız bünyesinde ‘Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’ oluşturulmuştur. 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Kurul yeniden teşekkül ettirilmiştir.

6 Mart 2025 tarihli ve 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile çalışanların motivasyonunun artırılması, hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, sağlıklı, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması ile toplumsal refahın artırılması amacıyla; çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesinin önemli olduğuna vurgu yapılarak çalışanların psikolojik tacizden korunması ve psikolojik tacizle mücadele edilmesi amacıyla alınması gereken önlemler sıralanmıştır.

Ek olarak, anılan Genelge kapsamında işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele amacıyla Bakanlığımızca eğitim, araştırma, bilinçlendirme ve farkındalık artırma faaliyetleri yürütülmekte olup ALO 170, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) ya da bireysel dilekçe ile Bakanlığımıza ulaşan şikayetler değerlendirilmekte ve ilgili kurum/kuruluşlara yönlendirilmektedir.

Bununla birlikte, Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınarak 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 uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir.

Diğer taraftan, soru önergesinde bahsi geçen işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdiği bildirildiğinden 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, 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.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat İŞİKHAN
Bakan