



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

Sayı : Z-81625851-610- **468**
Konu : Soru Önergesi (7/35713)

31.08 2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/35713
6236

İlgi : 04.11.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1727315 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Gaziantep Milletvekili Sayın Sevda KARACA tarafından yöneltilen 7/35713 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 Bakanlığımız bünyesinde ‘Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’ oluşturulmuş olup, 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Kurul yeniden teşekkül ettirilmiştir. Kurul psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama çalışmalarını yürütmekte ve Bakanlığımız koordinasyonunda toplanmaktadır. Bakanlığımız tarafından ALO 170 hattının yanı sıra Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) ve çalışanlar tarafından bireysel dilekçeler yoluyla yapılan mobbing şikâyet süreçleri takip edilmektedir.

Diğer taraftan işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak amacıyla Bakanlığımız koordinasyonunda ve çalışma hayatının tüm paydaşlarının katkılarıyla 2025-2028 dönemine ilişkin Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlanmış ve 1 Şubat 2025 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Dönemsel eylem planları aracılığıyla hayata geçirilen Stratejinin İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi politika başlığı altında; çalışanların işgücü piyasasında maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların ve psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin farkındalık artırma çalışmalarının yürütülmesine ve önleyici politikaların geliştirilmesine tedbirlerin hayata geçirilmesine ilişkin kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde ‘İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır’ denilmektedir. İşçilerle 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.

Ayrıca, Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, 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 teftişler ile ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN
Bakan