

22.11.2019

SAYI :2019-482/01-11
KONU: Bilgi Edinme Hk.

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğüne

İşyerlerinde son yıllarda özellikle mobbing ve ayrımcılık kapsamındaki ihlallerde kaygı verici düzeyde artışların olduğu gözlenmektedir. Bu türden baskılar ve ihlaller en çok da kadınlara yönelik gelişmektedir. Bunun son örneklerinden biri Antep'te yaşanmıştır. Türkçe öğretmeni Saadet H. (25), 6 katlı apartmanın terasından atlayarak yaşamına son vermiştir. Saadet H.'nin intihar etmeden önce sosyal medya hesabından, “Ben yapamadım mobbinge uğramaktan...” şeklinde not bıraktığı basına yansımıştır.

Sözleşmeli, güvencesiz, taşeron çalışma, parçalı istihdam, sendikal ayrımcılık gibi çalışma yaşamında uygulanan temel politikalar mobbingi ve diğer ihlalleri derinleştirmekte, yaygınlaştırmaktadır.

Konfederasyonumuz mobbinge ve ayrımcılığa karşı tutarlı ve kararlı politikalara, yasal düzenlemelere ihtiyaç devam ettiği gibi asıl olanın yerinde müdahale, denetim ve uygulamada süreklilik sorunu olduğunu düşünmektedir.

19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde mobbing önlenmesine dair yeni önlemler sıralanmıştır.

Konfederasyonumuz genelge doğrultusunda Bakanlığımızın şimdiye kadar yürüttüğü çalışmalara ilişkin bilgi edinmek istemektedir.

Bu çerçevede;

- 1- Genelgede “Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.” denmektedir.
Bakanlığımız 21/5/2012 tarihli Bakanlık Oluru ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulduğunu, söz konusu Kurulun, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı hazırlayarak çalışmalarına başladığını açıklamıştır.

Kurul bugüne kadar kaç kez toplanmıştır? Kurulda konuya ilişkin uzman bulunmakta mıdır? Kurul toplantılarında bugüne kadar hangi kararlar alınmıştır?

Eylem Planı oluşturulurken sendikalardan görüş alınmış mıdır?

2- Kamu kurumlarında/işyerlerinde mobbingi önleme amacıyla kurulmuş mekanizmalar var mıdır?

3- Genelgenin yayınlanmasından bu yana denetim elemanlarına kaç tane mobbing şikâyeti iletilmiştir? Şikâyetlerin kaçı, ne şekilde sonuçlandırılmıştır?

4- Genelgede; “Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.” Denilmektedir.

Genelgenin yayınlanmasından bu yana yapılan toplu iş sözleşmelerinde konuya ilişkin kaç hüküm yer almıştır. Örneğin kamu emekçileri için yapılan 2020-2021 yılları toplu iş sözleşmesinde mobbingin önlenmesine dair herhangi bir hüküm yer almış mıdır?

5- Genelgede; “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.” Denilmektedir.

Bu çerçevede bugüne kadar yapılan çalışmalar nelerdir?

6- ALO 170 hattına bugüne kadar kaç bildirim/şikâyet yapılmıştır? Şikâyetler sonrası ne tür işlemler yapılmıştır? Şikâyetler en çok hangi mobbing türleri hakkında olmaktadır?

7- Bakanlığınız güvencesiz, sözleşmeli ve performans dayalı istihdam biçimlerinin mobbing zeminini güçlendirdiğini, vakaları artırdığını ve çalışma barışını bozduğunu düşünmekte midir? Düşünmektaysa hükümet neden hala sözleşmeli, güvencesiz ve performans dayalı istihdamda ısrar etmektedir? Düşünmemektaysa bu tür istihdam biçimlerinin yoğun olduğu kamu ve özel sektörde mobbingin giderek yaygınlaşmasını nasıl izah etmektedir?

8- Sendikal ayrımcılık politikalarının mobbing zeminini güçlendirdiği düşüncesine katılıyor musunuz? Katılmıyorsanız bu yönde artan mobbing ihlalleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Katılıyorsanız hükümetiniz niçin ısrarla sendikal ayrımcılıkta ısrar etmektedir?

9-Kadın emekçilerin daha fazla mobbinge uğradığı bir gerçek iken ve verilerle de doğrulanmış iken, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yapılması düşünülmekte midir? Düşünüyor ise somut girişimler nelerdir?

Sorularının Bilgi Edinme Yasası çerçevesinde cevaplandırılarak en kısa sürede konfederasyonumuza bildirilmesini talep ediyoruz.

**Aysun GEZEN
Eş Genel Başkan**