

# PSİKOLOG MESLEK YASASI ÖNERİSİ

TOPLUMSAL DAYANIŞMA İÇİN PSİKOLOGLAR DERNEĞİ



Mayıs 2013

## İÇİNDEKİLER

1. TOPLUMSAL DAYANIŞMA İÇİN PSİKOLOGLAR DERNEĞİ TANITIMI.....	3
2. PSİKOLOGLAR İÇİN MESLEK YASASI TASARISI: GEREKÇELENDİRME.....	4
3. BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ....	6
4. PSİKOLOG MESLEK YASASI ÖNERİSİ.....	9
5. PSİKOLOGLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI HAK İHLALLERİ ANKETİ RAPORU.....	33

## TOPLUMSAL DAYANIŞMA İÇİN PSİKOLOGLAR DERNEĞİ TANITIMI

Toplumsal Dayanışma İçin Psikologlar Derneği'nin (TODAP) amacı, psikologların ve psikoloji öğrencilerinin eşitlikçi, özgürlükçü ve kardeşlikten yana bir toplumsal dayanışma ekseninde mesleki örgütlenmesini sağlayarak, psikoloji teori ve pratiğinin eleştirisi ve yeniden üretimi yönünde çalışmalar yapmaktır. TODAP, emekten yana ve toplumcu bir eksende bir araya gelen, çalışan, işsiz ve öğrenci psikologları çatısı altında toplamayı hedefler. Her türlü ayrımcılığa, baskı ve sömürüye karşı ezilenlerden yana ve insan hakları temelinde faaliyet gösterir.

TODAP'ın *emek eksenli* çalışmaları, psikologların çoğunluğunun üretim ilişkileri içerisindeki konumlarından kaynaklanan deneyimlerini betimlemek, yorumlamak, görünür kılmak üzerine kuruludur. Psikologların çoğunluğu ücretli çalışan konumundadır ve güvencesiz çalışma koşulları ve işsizlikle gün geçtikçe daha fazla terbiye edilmektedir. TODAP'ın emek eksenli çalışmaların temeli, bu durumun idrak edilmesine ve güvencesiz ve esnek çalışma koşullarına karşı mücadele etmek üzerine temellendirilmiştir.

Psikoloji tarihine bakıldığında, psikolojinin, içinde ortaya çıktığı tarihsel koşullara ve güç ilişkilerine sıkı sıkıya bağlı olduğu ve ideolojik varsayımlar üzerine kurulduğu görülür. TODAP'ın ikinci eksen *psikoloji bilgisinin ve pratiğinin eleştirisini* üretmeye odaklanır ve bunu disiplinler arası bir yaklaşımla yapar.

TODAP, herkes için yaşanabilir bir dünya ve bütünlüklü bir meslek bilgi ve icrası için *toplumsal dayanışmayı* olmazsa olmaz bir koşul olarak tanımlar. Psikologların toplumun ezilenleriyle dayanışma içine girerken amaçladıkları, sadece dar anlamıyla toplumsal dayanışma değil, aynı zamanda dönüşen ve dönüştüren bir meslek inşa etmektir. TODAP, psikososyal refahın en temel taşı olan insan hakları mücadelelerini kayıtsız şartsız destekler.

Bu üç eksene ek olarak dernek, psikologların ve psikoloji öğrencilerinin öğrenim görürken veya alanda çalışırken karşılaştıkları hak ihlalleriyle, psikologların ve psikolojinin sebep olduğu hak ihlallerini ve eşitsizlikleri gündeme taşır. Lisans eğitiminin psikolog unvanıyla istihdam edilmek için yeterli ve nitelikli hale getirilmesi için çalışır ve alanda çalışmak için gerekli kılınan eğitimlerin herkes için erişilebilir olması için çabalar. Bunların yanı sıra, bir sağlık hakkı olarak tanıdığı psikolojik hizmetin eşit, ücretsiz ve anadilde verilmesi için mücadele eder.

TODAP bu görüşler ışığında kazanılmış hakları korur, onlara gelebilecek saldırılara karşı mücadele eder, bu hakların ve henüz kazanılmamış olanların savunuculuğunu yapar.

## PSİKOLOGLAR İÇİN MESLEK YASASI TASARISI: GEREKÇELENĐİRME

Günümüzde psikologların çalıştıkları alanlara dair oluşturulmuş yasal düzenlemeler, birçok alanı tanımsız bırakmakta ve psikologluk mesleği icrasının niteliğine ve sınırlarına dair ortak tanımlar içermemektedir. Bir meslek odası/birliğinin ve bu tanımları düzenleyecek bir meslek yasasının eksikliği biz psikologları, beraber çalıştığımız diğer meslek elemanlarını ve psikolojik hizmetlerden faydalanacak kişileri çeşitli şekillerde olumsuz yönde etkileyecek birçok uygulamaya ve hak ihlaline yol açmaktadır (bkz. Sayfa 33). Bu hak ihlallerinin başlıca sebepleri arasında, psikologların görev tanımlarının belirsiz olması, psikolog unvanının güvence altında olmaması ve mesleki uygulamalar üzerinde yaptırımı olan bir etik yönergenin eksikliği sayılabilir.

TODAP tarafından hazırlanmış olan *Psikologların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Hak İhlalleri Anketi Raporu* (2013), çalışmaya katılan psikologların %75.7'sinin görev tanımlarının belirsizliği sebebiyle hak ihlaline uğradığını ortaya koymaktadır. Özellikle hastanelerde ve Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri'nde çalışan birçok psikolog, görev tanımının belirsiz olması sebebiyle mesleki bilgi ve deneyimi dışında işler yapmak zorunda bırakılmakta; benzer şekilde çalışma ilke ve koşullarının asgari standartlarını belirleyen bir mesleki düzenleme olmaması sebebiyle de işyeri tarafından belirlenen ve sıklıkla uygun olmayan şartlarla mesleki uygulamalarını sürdürmek durumunda kalmaktadır. Bu durum, hem psikologların haklarının gasp edilmesine, hem de sunulan hizmetlerin niteliksizleşmesine ve dolayısıyla psikolojik hizmet alanların haklarının gasp edilmesine yol açmaktadır. Bununla birlikte bir meslek odasının ve mesleki birliğin eksikliği, araştırma ve uygulamalar üzerinde yaptırımı olan bir etik yönetmeliğin eksikliğini de beraberinde getirmekte, mesleğini kötüye kullanan ve etik dışı araştırma ve uygulamalarda bulunan psikologlara müdahale edilmesine imkân tanımamaktadır. Bunlara ek olarak, psikolog unvanı üzerinde yasal bir güvence olmaması ve psikologun sabit ve ortak bir iş tanımının olmaması sebebiyle, bu unvanı usulsüzce kullanarak benzer uygulamalarda bulunan kişilerin önüne geçmek mümkün olmamaktadır.

Psikolojinin yasalarla net bir şekilde tanımlanmış olan tek uygulama alanı ise, Torba Yasa kapsamında yürürlüğe girerek birçok psikologun hakkının gaspına yol açmış ve açmakta olan yasal düzenlemelerle tanımlanmış klinik psikoloji alanıdır. Torba Yasa ile getirilen düzenlemeler sonucunda klinik psikolog, psikoloji veya psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisansı üzerine klinik psikoloji yüksek lisansı yapanlar, bu lisans mezunları arasından gerekli sertifikalı eğitimleri almış olanlar ve herhangi bir lisans üzerine klinik psikoloji yüksek lisans ve doktorası yapanları tanımlamaktadır. Sadece bunun tanımlanmış olması adliyelerde, cezaevlerinde, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, anaokullarında, hastanelerde, belediyelerde ve diğer çalışma alanlarında verilen hizmetlerin ikincil olarak algılanmasının ve bu alanlarda çalışmanın eğitim ve deneyim gerektirmediği düşüncesinin bir sonucudur. Aynı zamanda bir alanda hizmet verebilmenin yüksek lisans eğitimi almış olmaya bağlı kılınması psikologları, çoğu paralı ve zor ulaşılabilir yüksek lisans eğitimi programlarına mahkûm ettiği gibi akademik bir unvanın niteliği ile alanda çalışabilme birbirine karıştırılmaktadır. Buna ek olarak diğer bölümlerde sadece lisans eğitimi sonunda kazanılan unvanların psikoloji alanında başka şekillerde kazanılmasının önü açılmıştır.

Bu sebeple TODAP adına sunulan meslek yasası tasarısında klinik psikoloji alanı diğer alanlardan farklı olarak tanımlanmamış, toplumun tüm kesimleri için ve psikolojinin her alanında psikolojik hizmetin daha nitelikli hâle getirilmesi amaçlanmıştır. Bunun yolu da her alanın bir uzmanlık olarak tanımlanması ve buralardaki eğitimin yüksek lisans eğitiminde

içerilmesi değil, bu alt alanlara yönelik eğitimlerin öncelikle lisans eğitiminin kapsamına alınması ve bunlara ücretsiz ulaşmanın yollarının yaratılmasıdır. Bu kavrayışla paralel olarak, öneride, serbest çalışma hakkı da akademik uzmanlığa bağlı hâle getirilmemekte ve tüm psikoloji bölümü mezunlarına serbest çalışma hakkı tanınmaktadır. Serbest çalışmanın, herhangi bir kurumda çalışmaktan daha yüksek düzeyde bir eğitim gerektirmediği, tüm çalışma alanlarındaki psikolojik hizmetlerin nitelikli ve denetlenebilir hale getirilmesinin önemi burada da vurgulanmaktadır. Buna ek olarak, başka lisansların mezunlarının psikoloji alanında yüksek lisans ve doktora yaparak psikolog unvanını kullanabilir hale gelmeleri kaldırılarak psikolog unvanının, diğer tüm mesleki unvanlar durumunda olduğu gibi, güvence altına alınması amaçlanmıştır.

Elbette ki bir meslek yasasının varlığı, psikologların çalışma hayatlarında karşılaştıkları tüm hak ihlallerinin önüne geçmekte yeterli olmayacaktır. Sigorta priminin maaştan düşük bir ücret üzerinden yatırılması, sigortasız çalıştırılma, fazla mesai ödemesi alamama, dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma, istifaya zorlanma ve tazminatsız işten çıkartılma gibi sık karşılaşılan birçok hak ihlali bir meslek yasasının varlığında da sürecektir. Ne var ki bir meslek birliğinin varlığı, bu hak ihlalleriyle karşılaşan psikologlara başvurabilecekleri ve haklarını savunabilecekleri bir alan açacaktır. TODAP'ın hak ihlalleri çalışmasına katılan her 3 psikologdan 2'si yaşadıkları ihlaller karşısında haklarını savunmak için hiçbir adım atmadıklarını söylemiş, bunların önemli bir kısmı da sebep olarak başvurabilecekleri bir merci olmadığını belirtmiştir. Haklarını arayanların önemli bir kısmı ise bireysel bir mücadele yürüttüğünü ifade etmiştir. Buradan hareketle söyleyebiliriz ki, psikologların haklarını düzenlemenin yanı sıra alanda yaşadıkları hak ihlalleri karşısında başvurabilecekleri bir meslek birliğinin varlığı, bu mesleğin ve meslek elemanlarının güvence altına alınması için esastır.

Bu nedenlerle, psikologların çalışma haklarını ve unvanlarını korumak, insanca ve meslek tanımına uygun koşullarda çalışmalarını sağlamak, mesleki faaliyetlerinin geliştirilmesine destek olmak, nitelikli mesleki bilgi ve eğitime ulaşımı eşit ve ücretsiz kılmak ve bunların yanı sıra mesleki uygulamalarda etik ilkelerin gözetilmesi ve psikolojik hizmet alanlarının haklarının güvence altına alınması adına çalışan meslek kuruluşları olan Psikolog Meslek Odaları ve Psikologlar Birliği'nin ivedilikle kurulması ve bu meseleler üzerine düzenlemeleri içeren bir meslek yasasının oluşturulması gerekmektedir. Meslek yasası talebimiz kapsamında toplamış olduğumuz 1700'ü aşkın imza, psikologların meslek yasasına ve meslek odasına/birliğine duydukları acil ihtiyacın en büyük göstergesidir.

## BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

Madde 9- 11/04/1928 ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

*"Ek Madde 13 - (a) Klinik psikolog, psikoloji veya psikolojik danışma ve rehberlik lisans eğitimi üzerine sağlık alanında ve klinik ortamlarda klinik psikoloji yüksek lisansı veya klinik psikoloji yüksek lisansı üzerine klinik psikoloji doktorası yapan sağlık meslek mensubudur.*

*Klinik psikolog, nesnel ve yansıtımlı ölçüm araçları, gözlem ve görüşme teknikleri kullanarak psikolojik değerlendirme ile uluslararası teşhis ve sınıflama sistemlerinde hastalık olarak tanımlanmayan ve Sağlık Bakanlığının uygun bulunduğu durumlarda psikoterapi işlemleri yapar. Hastalık durumlarında ise ancak ilgili uzman hekimin teşhisine ve tedavi için yönlendirmesine bağlı psikoterapi uygulamalarını gerçekleştirir.*

*Psikoloji veya psikolojik danışma ve rehberlik lisans eğitimi üzerine ilgili mevzuatına göre sertifikalı eğitim almış ve yeterliliğini belgelemiş psikologlar sertifika alanlarıyla ilgili tıbbi uygulamalarda görev alabilirler.*

*Klinik psikologların, uzman hekimin teşhis ve yönlendirmesiyle ya da bağımsız olarak yapabilecekleri mesleki uygulamalar, bu fıkradaki prensipler çerçevesinde yönetmelikle belirlenir."*

Bahsi geçen madde yerine aşağıdaki madde önerilmektedir:

*Ek Madde 13- Psikologlar, fakültelerin 4 yıllık psikoloji bölümünden mezun olurlar. Psikologlar, nesnel ve yansıtımlı ölçüm araçları kullanarak, koruyucu ruh sağlığı, tarama, değerlendirme, yönlendirme, psikoeğitim, psikoterapi, psikososyal destek/rehabilitasyon ve özel eğitim gibi temel psikolojik hizmetleri veren sağlık meslek mezunudur. Mesleklerini serbestçe icra edebilirler.*

*Psikologların, psikologların uzman hekimin teşhis ve yönlendirmesiyle ya da bağımsız olarak yapabilecekleri mesleki uygulamalar, meslek yasası ve meslek odası tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.*

## GEREKÇELENDİRME

11.4.1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun 06.04.2011 tarihinde değiştirilerek, 13. ek madde ile psikologları ilgilendirecek çeşitli düzenlemeler yukarıda bahsi geçen şekilde yapılmıştır. Psikologları mağdur edecek hükümler içeren bu ek yasa, Anayasanın aşağıda bulunan "Kanun Önünde Eşitlik" başlığı altındaki Madde 10 ve "Çalışma İle İlgili Hükümler" başlığı altındaki A. Çalışma Hakkı Ödevi, Madde 49 ile çelişmektedir;

### X. KANUN ÖNÜNDE EŞİTLİK

**MADDE 10 - Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.**

*(Ek fıkra: 5170 - 7.5.2004 / m.1) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 5982 - 7.5.2010 / m.1) "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."*

*(Ek fıkra: 5982 - 7.5.2010 / m.1) Çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*

*Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.*

*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (Ek ibare: 5735 - 9.2.2008 / m.1) (...) (\*) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*

## **V. ÇALIŞMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLER**

### **A. ÇALIŞMA HAKKI VE ÖDEVİ**

**MADDE 49 - Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.**

*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. (Değişik 2. fıkra: 4709 - 3.10.2001 / m.19) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*

*Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.*

Sağlık alanında yürütülen psikolojik çalışmaları ve klinik psikologların görev ve tanımlamaları düzenlemeyi amaçlayan bu kanun maddesi Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır.

Fizyoterapist, odyometrist, diyetisyen gibi meslek grupları lisans mezunu olarak Sağlık Bakanlığı kadrolarına atanırken psikoloji mezunlarına "sertifika ve yeterlilik" uygulaması ve yüksek lisans zorunluluğu getirilmektedir. Bugüne kadar Türkiye'de herhangi bir meslek grubuna kamuda çalışabilmek için yüksek lisans yapma mecburiyeti getirilmemiş, herhangi bir meslek grubu meslek odaları tarafından tanımlanan, herkesin eşit şekilde ulaşabileceği eğitim-staj gereklilikleri dışında "sertifika ve yeterlilik" uygulaması gibi şartlara tabi tutulmamıştır.

Devlet üniversitelerinde herkesin başvurabileceği yeterlilikte bölümler açılmadan, yüksek lisans zorunluluğu getirilmesi adres olarak sadece özel üniversitelerin gösterilmesi anlamına gelmektedir. Klinik psikoloji yüksek lisansı herkesin eşit bir şekilde ulaşabileceği bir eğitim değildir.

Bahsedilen şartları gerçekleştirmek için psikoloji mezunları açıkça ücretli eğitim almak zorunda bırakılmaktadırlar. Sertifika eğitimlerinin ise kimler için, hangi şartlarda ulaşılabilir olacağı aynı şekilde soru işareti doğurmaktadır.

Ayrıca bir psikologun "klinik psikolog" unvanıyla sağlık mensubu olarak çalışabilmesi için önerilen "klinik psikoloji yüksek lisansı" şartı, hem yüksek lisans programlarının sayısı ve hem de niteliği düşünüldüğünde gerçekçi görünmemektedir. Daha öncesinde mesleki

uygulama alanı uyarınca verilen “klinik psikolog” unvanının sadece akademik derecelere tahvil edilmesi hizmetin niteliği açısından da doğru olmayacaktır. Bunların dışında, 13. ek madde sağlık mensubu olan psikologlardan sadece klinik psikologu tanımlayarak, yani sağlık psikolojisi, nöropsikoloji ve gelişim psikolojisi gibi sağlık alanına dahil edilmesi gereken birçok psikolojik hizmet türünü dışarıda bırakarak büyük bir eksiklik barındırmaktadır.

Bu yasanın, Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olan başka bir önerisi ise psikoloji lisans mecburiyeti aranmaksızın her lisans mezununa yüksek lisans ve doktora yaptığı takdirde Sağlık Bakanlığına bağlı olan psikolog kadrolarına atanma ve çalışma olanağı yaratmasıdır. “Klinik psikolog” unvanının kullanımını ve bu unvanla çalışacak kişilerin görev tanımlarını düzenlemeyi amaçlayan madde, ülkemizde unvanların lisans eğitimi sonucu verildiğini göz ardı eden bir hataya düşmekte ve bu unvanın psikoloji mezunu olmayan kişilere de verilmesini önermektedir.

Herhangi bir psikoloji lisans mezunu, başka bir meslek kadrosuna (örneğin diyetisyen kadrosuna) atanmak istiyorsa, herkese aynı şekilde uygulanan yerleştirme sınavına girmek ve ilgili bölümü kazanarak lisansını okumak, gerekliliklerini yerine getirmek durumundadır. Fakat bu yasanın getirdiği şartlar altında herhangi bir lisans mezunu, psikoloji yüksek lisans ve doktora programını tamamlayıp psikoloji mezunlarına tanınmış Sağlık Bakanlığına bağlı kadrolara yerleşebilecektir. Psikolog kadrosuna atanmak isteyen kişiler herkes gibi lisans yerleştirme sınavına girip psikoloji mezunu olma hakkına zaten sahiptir.

Dikkat çekmekte fayda olacak bir diğer konu bu ek yasanın halihazırda yüksek lisans derecesi olmadan Sağlık Bakanlığına bağlı olarak çalışan (ya da vakıf, dernek, özel danışmanlık merkezi gibi yerlerde sağlık hizmeti veren) çok sayıda psikologun çalışma hakkını ellerinden alıyor, bu kişileri iş bulamama tehdidi altında bırakıyor olmasıdır. Bahsedilen psikologlar bu alanlarda çalışma hakkıyla mezun olmuşlardır. Bu yasanın öne sürdüğü şartlar Anayasada tanımlı olan “Çalışma Hakkı Ödevi” maddesine aykırı düşmektedir.

Klinik psikoloji ya da deneysel, gelişim, sosyal psikoloji gibi diğer alt alanların içerdiği psikolojik hizmet ve çalışmaların, çalışan ve hizmet alanların hak kaybına uğramasını engelleyecek şekilde düzenlenmesi ve denetlenmesini içeren yasal düzenlemelerin yukarıdan dayatmacı, eksik ve eşitsizlik yaratacak şekilde değil bağımsız, kapsayıcı meslek örgütlenmelerinin çalışmalarıyla oluşturulması gerekmektedir. Verili koşulların iyileştirilmesi açısından öne çıkan ihtiyaç meslek odasının oluşturulması ve çalışabilmesinin yasalarla yolunun açılması olacaktır.

Yukarıda ortaya konulduğu üzere 13. ek madde psikologları mağdur edecek, Anayasada tanımlı olan haklarla çelişen ve aynı zamanda halkımızın psikolojik hizmet ihtiyacına yönelik ülkemiz gerçekliğini göz ardı eden hükümler içermektedir.



---

# PSİKOLOG MESLEK YASASI ÖNERİSİ



## BİRİNCİ BÖLÜM AMAÇ-KAPSAM VE TANIMLAR

### Amaç

**Madde 1.-** Bu kanunun amacı, Psikologluk mesleği hizmetlerinin bu hizmeti alanlar, verenler ve toplum yararına yürütülmesinin sağlanmasına, Psikolog unvanının, mesleki hakların belirlenmesi ve korunmasına, mesleki sorumlulukların ve serbest çalışmanın koşullarının tanımlanmasına, Psikologlar Odalarının ve Türkiye Psikologlar Birliği'nin kurulmasına, işleyişine ve faaliyetlerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

### Kapsam

**Madde 2.-** Bu kanun, Psikologluk mesleğinin uygulanmasına, Psikologlara, Psikologlar Odaları ve Türkiye Psikologlar Birliği'nin kurulmasına ilişkin esasların belirlenmesiyle ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişileri kapsar.

### Tanımlar

**Madde 3.-** Bu Kanunda geçen,

**Oda:** Psikologlar Odası'nı;

**Birlik:** Türkiye Psikologlar Birliği'ni;

**Bakanlık:** Sağlık Bakanlığı'nı;

**Psikolog:** Üniversitelerin Edebiyat, Fen-Edebiyat veya Sosyal Bilimler Fakülteleri'nin Psikoloji bölümlerinde lisans eğitimini tamamlayarak lisans diploması alanları;

**Uzman Psikolog:** Üniversitelerin Psikoloji bölümlerinde lisans eğitimini tamamlayanların Psikolojinin alt alanlarından birinde veya herhangi bir disiplinler arası alanda en az yüksek lisans derecesi almış olanları tanımlar.

**Psikolojik Hizmet:** Psikolojinin alt alanlarında psikologlar tarafından üretilen hizmet ve uygulamalardır. Psikologlar, birey ve gruplarla, psikolojinin bilgi ve araçlarını kullanarak araştırma, gözlem ve iyileştirici, önleyici ve koruyucu çalışmalar yapar ve bilgi üretirler.

Psikolojik hizmet, psikologun emek vermesinden doğan hakları, hizmet alanın hakları ve toplumun yararı gözetilerek, verilen hizmetle doğrudan ya da dolaylı bir ilişkisi olan birey ve grupların mağduriyetine sebep verilmeyecek şekilde yürütülür. Bu hizmet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, etnik kimlik, dini inanç ya da inançsızlık, politik tercih açısından ayrımcılık içermeyeceği gibi, kişi ve gruplarda maddi ve manevi kayba yol açmayacak şekilde sunulur. Sunulması için vazgeçilemeyecek öncelikler, hizmet alanın ve de toplumun yararı ve hizmet alan ve verenin karşılıklı rızasıdır.

Psikologlar tarafından verilen psikolojik hizmetler;

- Gözlem, psikolojik ölçüm ve değerlendirme yapma ve bunlar için araçlar üretme
- Psikolojik danışmanlık veya psikoterapi amaçlı bireysel görüşme veya grup görüşmeleri yapma
- Hizmet alanı ile ilgili konularda bilirkişilik yapma
- Araştırma yapma, projeler üretme ve projelerde yer alma
- Gelişimsel farklılık gösteren veya engelli bireylerin sosyal ve psikolojik gelişimi destekleme
- Alanıyla ilgili eğitim, seminer ve toplantılar düzenleme, bunlara katılma
- Üretim ve tüketim ilişkilerini içeren faaliyetlere yönelik ölçme ve değerlendirmede görev alma
- Hukuki süreçlerde yaşanabilecek psikolojik mağduriyetlerin önüne geçmeyi kapsar.

---

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **PSİKOLOG UNVANININ KAZANILMASI VE PSİKOLOGLUK MESLEĞİNİN İCRASI**

#### **Psikolog Unvanı**

**Madde 4.-** Üniversitelerin Edebiyat, Fen-Edebiyat veya Sosyal Bilimler Fakültelerinin Psikoloji bölümlerinden mezun olarak lisans diploması alanlar Psikolog unvanını kullanabilirler. Ayrıca diğer ülkelerde, diplomalarının denkliği onaylanan Psikoloji lisans programlarından mezun olanlar bu unvanı kullanabilir.

Psikologlar, psikolojinin alt alanlarında yüksek lisans eğitimi alarak Uzman Psikolog ve herhangi bir alt alanda bir yüksek lisans eğitiminin üzerine yine bir alt alanda doktora eğitimini tamamlayarak Doktor Psikolog unvanı alabilirler.

#### **Meslek İcrası**

**Madde 5.-** Kamu kurum ve kuruluşlarında, özel kuruluşlarda veya serbest olarak çalışacak Psikologlar, Psikolog unvanını kullanabilmek için Oda'ya kayıtlı olmalıdırlar.

#### **Psikologluk Hizmetinin Yönetimi**

**Madde 6.-** Psikologluk hizmeti verilen kurumlarda Psikologlukla ilgili yöneticilik görevlerine Psikologlar arasından atama yapılır. Bu atamalar kıdem, deneyim ve liyakat esaslarına göre yapılır. Buna ait usul ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

#### **Serbest Meslek İcrası**

**Madde 7.-** Üniversitelerin Edebiyat, Fen-Edebiyat veya Sosyal Bilimler Fakültelerinin Psikoloji bölümlerinden mezun olarak lisans diploması alan ve Psikologlar Odası'na kaydını yaptıran kişiler serbest meslek icra edebilirler.

Psikologların hak, sorumluluk ve yetkileri Türkiye Psikologlar Birliği tarafından ve Bakanlıkça onaylanan yönetmeliklerle belirlenir.

## Unvan ve Mesleğin Korunması

**Madde 8.-** Bu Kanunun 4. maddesinde belirtilen usul ve esaslarla kazanılmadıkça hiç kimse Psikolog unvanını kamu kurum ve kuruluşlarında, özel kuruluşlarda veya serbest çalışmada kullanamaz ve bu unvanla istihdam edilemez, ataması yapılamaz; Psikologun hak, sorumluluk ve yetkisine sahip olamaz; hiçbir kurum, kuruluş veya kişi tarafından Psikolog olarak görevlendirilemez.

Aksine davrananlar hakkında Türk Ceza Kanununa, Medeni Kanuna, Türk Ticaret Kanununa ve bu yasa hükümlerine göre işlem yapılmak üzere Psikologlar Odası, Türkiye Psikologlar Birliği, üyeler ve diğer ilgililer Cumhuriyet Başsavcılıklarına suç duyurusunda bulunurlar. Psikologlar mesleğin etik ilkelerine uymakla, Psikologları çalıştıran kurumlar bu ilkelere uyulmasının koşullarını sağlamakla yükümlüdür.

---

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM PSİKOLOG ODALARI

### Odaların Kuruluş Amaçları, Nitelikleri ve Faaliyet Sınırları

**Madde 9.-** Odalar bu kanunda yazılı esaslar uyarınca psikologların çalışma haklarını ve unvanlarını korumak, insanca koşullarda ve meslek tanımına uygun şekilde çalışmalarını sağlamak, mesleki faaliyetlerinin geliştirilmesine destek olmak amacıyla olan, mesleki bilgi ve eğitime ulaşımı eşit ve ücretsiz kılmanın yanı sıra etik ilkelerin, psikolojik hizmet alanların haklarını güvence altına alacak şekilde uygulanmasını sağlayan tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.

Özel kanunlarında Birlik ve Odalara üye olamayacaklarına dair hüküm bulunanlardan, mesleklerini serbest olarak icra edenler ile kendi resmi kurumları dışında bir işyerinde çalışanlar meslek hak, yetki ve sorumluluk bakımından bu Kanun hükümlerine tabidir. Herhangi bir sebeple mesleğini icra etmeyen Psikologlar da Odalara üye olabilirler.

### Odaların Kuruluşu

**Madde 10.-** Sınırları içinde Odalara kayıtlı en az elli psikolog bulunan her ilde bir Oda kurulur. Yeter sayıda psikolog bulunmayan illerdeki psikologların hangi illerdeki psikologlar ile birleştirilerek yeni bir Oda kurulacağı ve merkezinin hangi il olacağı veya bu gibi illerdeki psikologların hangi ildeki Oda'ya bağlanacağı ülkenin coğrafi ve ulaşım durumu ile psikologların toplu olarak buldukları iller göz önüne alınarak, Birlik Merkez Yönetim Kurulu'nun önerisi üzerine Birlik Genel Kurulunca kararlaştırılır.

Odalar merkezlerinin bulunduğu ilin adını taşır. Yeni kurulacak Odaların kurucu üyeleri Birlik Merkez Yönetim Kurulunca atanır. Yeni kurulan Odalar en geç üç ay içinde organlarının seçimini yaparlar. Bu seçim, Odanın kurulduğu yılın Haziran ayında yapılmış sayılır ve kanuni süreler buna göre hesaplanır. Odalar, kuruluşlarını Birlik Merkez Yönetim Kurulu aracılığıyla Bakanlığa bildirmekle tüzel kişilik kazanır. Odaların Tüzüğü, Birlik tarafından hazırlanır. Tüzük değişikliklerinde Birlik onayı alınır.

## **Odaların Temel Görev ve Yetkileri**

**Madde 11.-** Odaların temel görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Psikologların çalışma haklarını korumak ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak
- b) Psikologluk unvanını korumak
- c) Psikologların meslek tanımı ve etiğine uygun bir şekilde çalışmasını sağlamak
- d) Psikologlar ve Psikoloji Öğrencileri tarafından ihtiyaç duyulan bilgi ve eğitimi ücretsiz bir şekilde sunmak ve bu bilgi ve eğitime herkesin erişmesini kolaylaştırmak
- e) Psikologluk hizmeti alanların ve Psikologluk hizmetinden dolayı olarak etkilenenlerin haklarını güvence altına almak, mağduriyetlerini engellemek
- f) Bulunduğu ildeki Psikologlar için dayanışma olanakları yaratmak

## **Odaların Organları**

**Madde 12.-** Odaların organları şunlardır:

- a) Oda Genel Kurulu
- b) Oda Kadın Genel Kurulu
- c) Oda Yönetim Kurulu
- d) Oda Disiplin/Etik Kurulu
- e) Oda Kadın Kurulu
- f) Oda Denetleme Kurulu

Odalar, ihtiyaca göre faaliyet alanları içindeki il ve ilçelerde temsilcilikler kurabilirler. Oda temsilcilerinin atanma usulleri ile görev, yetki ve sorumlulukları Birlikçe hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

## **Oda Genel Kurulunun Oluşumu**

**Madde 13.-** Oda genel kurulu, Oda'nın en yüksek karar organı olup Oda'ya kayıtlı olan Psikologlardan oluşur.

## **Oda Genel Kurulunun Görevleri**

**Madde 14.-** Oda Genel Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Oda Yönetim Kurulu'nun geçmiş dönem faaliyetleri ve bilançosunu gösteren raporu ile Oda Denetleme Kurulu'nun raporunu görüşmek ve bu kurulların ibra edilip edilmemesine karar vermek
- b) Oda Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan gelecek dönem tahmini bütçesini görüşüp karara bağlamak
- c) Oda Yönetim, Disiplin ve Denetleme Kurullarının asıl ve yedek üyeleri ile Birlik Genel Kurulu delegelerini seçmek
- d) Oda için gerekli taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması konusunda Birliğe önerilerde bulunup, Birliğin onayını almak
- e) Gündemdeki diğer konuları görüşüp karara bağlamak
- f) Kanunlarla verilen diğer görevleri yerine getirmek

## **Oda Genel Kurulunun Toplantıları**

**Madde 15.-** Genel Kurul iki yılda bir defa Nisan ayında olağan, Yönetim Kurulu, Disiplin/Etik Kurulu, Kadın Kurulu, Denetleme Kurulu veya üyelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine olağanüstü olarak Oda merkezinde toplanır.

Oda Genel Kurulu toplantıya, Oda Yönetim Kurulu tarafından çağrılır. Oda Yönetim Kurulu, üyelerin beşte birinin yazılı isteğine rağmen Genel Kurulu toplantıya çağırılmazsa, olağanüstü toplantı isteyen üyelerden birinin yazılı başvurusu üzerine Birlik Merkez Yönetim Kurulu, Oda Genel Kurulu'nu toplantıya çağırır.

Toplantıların günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az yirmi gün önce ulusal veya mahalli bir gazeteyle ilan edilir ve ayrıca taahhütlü mektupla üyelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamaması durumunda; yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir.

Oda Genel Kurulu üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan üye sayısı; Yönetim, Disiplin ve Denetleme Kurulları asıl üyelerinin toplamının iki katından aşağı olamaz Oda Genel Kurul toplantıları ilanda belirtilen gün, yer ve saatte yapılır.

Üyeler, Oda Yönetim Kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza atarak toplantı yerine girerler. Toplantı, Oda Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra; toplantıyı yönetmek üzere bir Divan Başkanı, bir Başkan Vekili ve iki kâtip üye seçilir. Genel Kurul Toplantılarında önceden bildirilen gündemdeki konular görüşülür.

Ancak, üye tam sayısının onda birinin imzası ile teklif edilen konular görüşmesiz olarak gündeme ilave edilir. Toplantıda hazır bulunan üyelerin yirmide birinin imzası ile de gündeme yeni madde ilavesi teklif edilebilir.

Genel Kurul Toplantılarında kararlar, hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır. Toplantıyı Divan Başkanı yönetir. Kâtipler, toplantı tutanağını düzenler ve Başkanla birlikte imzalar.

## **Oda Kadın Genel Kurulunun Oluşumu**

**Madde 16.-** Oda Kadın Genel Kurulu Oda'ya kayıtlı kadın psikologlardan oluşur.

## **Oda Kadın Genel Kurulunun Toplantıları**

**Madde 17.-** Olağan Genel Kurul toplantılarından bir gün önce olağan bir şekilde, Oda Kadın Kurulu veya kadın üyelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine olağanüstü olarak Oda merkezinde toplanır. Toplantıya Oda Kadın Kurulu tarafından çağrılır.

Oda Kadın Kurulu, kadın üyelerin beşte birinin yazılı isteğine rağmen Kadın Genel Kurulunu toplantıya çağırılmazsa, olağanüstü toplantı isteyen üyelerden birinin yazılı başvurusu üzerine Birlik Merkez Kadın Kurulu, Kadın Genel Kurulu'nu toplantıya çağırır.

Olağan üstü Oda Kadın Genel Kurulunda Toplantıların günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az yirmi gün önce ulusal veya mahalli bir gazeteyle ilan edilir ve ayrıca taahhütlü mektupla üyelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamaması durumunda; yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir. Olağan şekilde yapılacak toplantı için Oda Genel Kurul çağrısından ayrı bir çağrı yapılmaz.

Oda Kadın Genel Kurulu üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz.

Üyeler, Oda Yönetim Kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza atarak toplantı yerine girerler. Toplantı, Oda Kadın Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra; toplantıyı yönetmek üzere bir Divan Başkanı, bir Başkan Vekili ve iki kâtip üye seçilir. Genel Kurul Toplantılarında önceden bildirilen gündemdeki konular görüşülür.

Ancak, üye tam sayısının onda birinin imzası ile teklif edilen konular görüşmesiz olarak gündeme ilave edilir. Toplantıda hazır bulunan üyelerin yirmide birinin imzası ile de gündeme yeni madde ilavesi teklif edilebilir.

Genel Kurul Toplantıları'nda kararlar, hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır. Toplantıyı Divan Başkanı yönetir. Kâtipler, toplantı tutanağını düzenler ve Başkanla birlikte imzalar.

### **Oda Kadın Genel Kurulunun Görevleri**

**Madde 18.-** Oda Genel Kurulunun yetki ve görevleri şunlardır:

- a) Oda Kadın Kurulunun raporunu görüşmek
- b) Oda Kadın Kurulunu seçmek ve kurulun işleyiş ilkelerini belirlemek, gerekirse bunları güncellemek
- c) Birlik Genel Kadın Kurulunu oluşturmak üzere kadın delege seçmek.
- d) Gündemdeki diğer konuları görüşüp karara bağlamak

### **Oda Yönetim Kurulunun Oluşumu ve Görev Bölümü**

**Madde 19.-** Oda Yönetim Kurulu iki yıllık bir dönem için Genel Kurulca, üyeleri arasından seçilen yüz üyeye kadar beş; yüzden fazla üyesi olan Odalar için dokuz üyeden oluşur. Asıl üyeler kadar yedek üye seçilir. Yönetim kurulunu eğer 5 kişiden oluşuyorsa en az biri kamu kurumu çalışanı, en az biri sahibi ya da ortağı olmadığı bir özel kurum çalışanı, eğer 9 kişiden oluşuyorsa en az 2 üyesi kamu kurumu çalışanı, 2 üyesi sahibi ya da ortağı olmadığı bir özel kurum çalışanı olmalıdır. Yönetim kurulunun, 5 kişilik kurul için en az 2'si, 9 kişilik kurul için en az 4'ü kadın üyelerden oluşmalıdır. Üyelerin seçimi ve üye değişimi sırasında bu kotalar gözetilmelidir. Seçimler gizli oy açık sayım esasına göre düzenlenir. Kotaların uygulanmasına ilişkin yöntemler seçim öncesi yönetim kurulunun, seçim sırasında Divan Başkanının sorumluluğundadır.

Oda Yönetim Kurulunun asıl üyeleri ilk toplantıda kendi aralarında gizli oyla Başkan, Başkan Vekili, Genel Sekreter ve Sayman seçerler. Yönetim Kurulu toplantılarına Oda'nın tüm üyeleri katılabilir. Asil üye olmayan üyelerin oy hakkı yoktur.

### **Oda Yönetim Kurulunun Görevleri**

**Madde 20.-** Oda Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Odayı temsil etmek
- b) Oda Genel Kurulu gündemini hazırlamak, Genel Kurulu toplantıya çağırarak
- c) Odanın dönem bilançosu, faaliyet raporu ile tahmini bütçesini hazırlayıp Genel Kurula sunmak, bilanço ve raporun ibrasını istemek
- d) Birlik ve Oda Genel Kurul kararlarını uygulamak
- e) Psikologlarla ilgili mevzuatın ve meslek kurallarının gereği gibi uygulanmasına yardımcı olmak,
- f) Birlik Merkez Yönetim Kurulunca şekli belirlenmiş örneğe uymayan tabelaların kullanılmasını ve her türlü araçla veya kişiyle reklam yapılmasını, meslektaşlar arasında gayri meşru çıkar sağlanmasını önlemek
- g) Faaliyet bölgesinde uygulanacak asgari ücret tarife tekliflerini düzenleyip, Birlik Merkez Yönetim Kuruluna iletme
- h) Meslek gruplarının birbirleriyle ve psikolojik hizmetlerden doğrudan ya da dolaylı biçimde yararlananlarla düştüğü ihtilafı uzlaştırmaya veya hakem usulüne başvurarak çözüme kavuşturmaya çalışmak
- i) Meslek mensuplarının kendi aralarında ve toplum içerisinde dayanışması için gerekli kültüre sahip olmalarını sağlamak
- j) Meslek mensuplarının uğradığı hak ihlalleri veya onlardan kaynaklanan etik ihlallerin meslek mensupları tarafından araştırılmasını ve başka kurumlarla işbirliği içerisinde, bunlara yönelik müdahale yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamak
- k) Mesleğin gerektirdiği sorumlulukları ve mesleki hakları ilgili merciler nezdinde savunmak
- l) Meslek mensuplarının yaptığı etik ihlalleri Disiplin Kurulu'na bildirmek
- m) İhtiyaç halinde temsilcilikler kurulmasına izin vermek
- n) Onur üyeliği için Birlik Yönetim Kuruluna öneride bulunmak
- o) Meslek mensuplarının Oda'ya kayıtlarını yapmak ve kayıtlı olmayan üyelerin kayıt yaptırmasını teşvik etmek
- p) Oda adına taşınmaz mal ya da taşıt almak, satmak, ipotek etmek ve bunlar üzerinde her türlü ayni hak tesis etmek, kaldırmak gibi konularda Oda Genel Kuruluna teklif götürmek
- r) Oda adına taşınır mal almak için bir Yönetim Kurulu üyesine yetki vermek
- s) Oda Genel Kurul toplantı tutanaklarının bir örneğini Birlik Merkez Yönetim Kuruluna göndermek
- t) İktisadi işletme veya vakıf kurma konusunda Oda Genel Kuruluna teklif götürmek
- u) Üyelerinin mesleki dayanışma ve paylaşımı için sosyal ortamlar oluşturmak
- v) Meslek bilgisinin paylaşılması için kütüphane kurmak
- w) Ücretsiz mesleki eğitim olanakları yaratmak, ücretsiz seminer, bilimsel toplantılar düzenlemek, süpervizyon olanağı sunmak
- y) Oda bütçesini Oda Genel Kurulunda izin verildiği ölçüde şeffaflık ve meslek ve toplum yararı gözeterek kullanmak
- z) Meslektaşlara veya kamuoyuna yönelik basın yayın faaliyeti yürütmek

## **Oda Yönetim Kurulunun Toplantıları**

**Madde 21.-** Oda Yönetim Kurulu en az ayda bir defa Oda merkezinde olağan olarak veya Başkanın belgeye dayalı çağrısı üzerine olağanüstü olarak da toplanır. Toplantılar, Oda Yönetim Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile yapılır ve kararlar hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır; oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur. Geçerli bir mazereti olmaksızın üst üste üç olağan toplantıya katılmayan veya altı ay içinde yapılan toplantıların yarısına her ne sebeple olursa olsun katılmayanların üyelikleri kendiliğinden düşer ve yerlerine sırasıyla en fazla oy alan yedek üyeler çağırılır. Yönetim Kurulu üyelerine, toplantılara katıldıkları süreler için çalıştıkları kurumca izin verilir.

## **Oda Disiplin/Etik Kurulunun Oluşumu**

**Madde 22.-** Oda Disiplin Kurulu, Oda Genel Kurulunca iki yıllık bir dönem için Oda üyeleri arasından seçilen beş asıl ve beş yedek üyeden oluşur. Disiplin Kurulu'na seçilebilmek için disiplin cezası almamış olmak şarttır. Kurul üyelerinin en az biri kamu kurumu çalışanı, en az biri sahibi ya da ortağı olmadığı bir özel kurum çalışanı olmalıdır. Üyelerin en az ikisi kadın olmalıdır. Disiplin Kurulu asıl üyeleri ilk toplantıda gizli oyla kendi aralarında Başkan ve bir raportör seçerler.

## **Oda Disiplin/Etik Kurulunun Görev ve Toplantıları**

**Madde 23.-** Oda Disiplin/Etik Kurulu'nun görevi, Oda Yönetim Kurulu'nun ya da Birlik Yönetim Kurulu'nun disiplin kovuşturması açılmasına dair kararı üzerine inceleme yaparak disiplin ile ilgili kararları ve cezaları vermek, Kanunla verilen diğer yetkileri kullanmaktır.

Oda Disiplin/Etik Kurulu toplantıya, Yönetim Kurulu tarafından asıl üyelere toplantı tarihinden en az üç hafta önceden taahhütlü mektup gönderilmek suretiyle çağırılır. Geçerli bir mazereti nedeniyle toplantıya katılmayacak üyelerin toplantıdan bir hafta önce durumlarını belirtmeleri üzerine yerleri yedek üyelerle doldurulur. Mazereti olmaksızın üst üste iki toplantıya katılmayan asıl üyelerin üyelikleri düşer, yerlerine sırasıyla en fazla oy alan yedek üye getirilir. Toplantılarda Disiplin/Etik Kurulu Başkanı bulunmazsa, katılanlar arasından o toplantıyı yönetmek üzere bir Başkan seçilir.

Oda Disiplin/Etik Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Hazır bulunanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur. Toplantılar gizli yapılır. Ancak kendini savunmak durumunda kalan kişi, karar aşamasından önceki devrelerde toplantının açık olmasını isteyebilir.

Açık toplantılara Oda üyelerinin dışında kimse katılamaz. Oda Disiplin/Etik Kurulu kararlarına karşı, bir ay içinde Birlik Yüksek Disiplin/Etik Kurulu'na itiraz edilir.

## **Oda Disiplin Kurulu Üyelerinin Reddi**

**Madde 24.-** Oda Disiplin/Etik Kurulu üyeleri tarafsızlıklarını şüpheye düşürecek bir durumun mevcudiyeti halinde ret olunabilir. Ret isteğinde bulunan kimse, iddiasını delilleri ile birlikte bildirmeye mecburdur. Bu takdirde, ret olunan asıl üyelerin yerleri yedeklerle tamamlanmak ve Başkan ile yardımcısının birlikte reddi halinde gizli oyla geçici bir Başkan ve Başkan Yardımcısı seçilmek suretiyle öncelikle ret istemi incelenir ve karara bağlanır.



Ret istemi uygun görülürse konu, bu Kurul tarafından incelenerek karara bağlanır. Reddin asılsızlığı anlaşıldığı veya ret istemi kabul görmediği takdirde istemin reddine karar verilmekle birlikte, Disiplin/Etik Kurulu kararıyla istemi uygun görülmezin ayrıca o yılki yıllık aidatın on katı para cezası ödemesine karar verilebilir.

Reddedilenlerin çokluğu dolayısıyla Disiplin Kurulu/Etik yedeklerle dahi oluşturulamazsa, ret istemi en yakın Odanın Disiplin Kurulu'nda incelenir ve bu durumda yukarıdaki hükümler aynen uygulanır. Bu karara karşı itiraz hakkı yoktur.

Ret isteminin reddi hakkındaki kararlara ancak esas mesele ile birlikte Yüksek Disiplin/Etik Kurulu'nda itiraz olunabilir.

### **Oda Kadın Kurulunun Oluşumu ve Kadın Delege Seçimi**

**Madde 25.-** Oda Kadın Kurulu, Oda Kadın Genel Kurulunun tarafından Odanın kadın üyeleri arasından iki yıllık bir dönem için seçilen beş asil ve beş yedek üyeden oluşur. Kadın Kurulu üyeleri ilk toplantıda kendi aralarından bir Başkan seçerler.

### **Oda Kadın Kurulunun Görev ve Toplantıları**

**Madde 26.-** Oda Kadın Kurulunun görevi, bir Oda üyesinin başka bir Oda üyesi tarafından tacize uğradığını bildirmesi üzerine iddiayı araştırmak ve gerekli gördüğünde disiplinle ilgili kararları ve cezaları vermektir.

Oda Kadın Kurulu toplantıya Odanın bir üyesinin şikâyeti üzerine, Başkan tarafından bir hafta içerisinde toplanmak üzere çağrılır. Geçerli bir neden ile toplantıya katılmayacak üyelerin yerine yedek üyeler toplantıya katılır. Mazereti olmaksızın üst üste iki toplantıya katılmayan üyelerin üyelikleri düşer, yerlerine sırasıyla en fazla oy alan yedek üye getirilir.

Kadın Kurulu toplantılarında Başkan bulunmazsa, o toplantıyı yönetmek üzere yeni bir Başkan seçilir.

Oda Kadın Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Hazır bulunanların salt çoğunluğu ile karar verilir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

Kadın Kurulu toplantıları gizli yapılır. Kurulun gerekli gördüğü durumlarda şikâyet eden, edilen veya diğer kişiler toplantıya çağrılabilir.

Oda Kadın Kuruluna karşı bir hafta içinde Birlik Merkez Kadın Kuruluna itiraz edilir.

### **Oda Denetleme Kurulunun Oluşumu**

**Madde 27.-** Oda Denetleme Kurulu, Oda Genel Kurulunca iki yıllık bir dönem için Oda üyeleri arasından seçilen üç asil ve üç yedek üyeden oluşur. Kurul üyelerinin en az biri kadın olmalıdır. Denetleme Kurulu üyeleri ilk toplantılarında kendi aralarından Başkan seçerler.

## **Oda Denetleme Kurulunun Görev ve Toplantıları**

**Madde 28.-** Denetleme Kurulu üyeleri gerek birlikte ve gerekse ayrı ayrı Oda'nın işlem ve hesaplarını incelemekle görevlidirler. Denetleme Kurulu hesap ve işlemlerde gördüğü aksaklıkları en geç on gün içinde Yönetim Kurulu'na ve iki yıllık denetleme sonuçlarını da bir rapor halinde Oda Genel Kurulu'na sunar, önerilerde bulunur. Denetleme Kurulu'nun oda üyelerini denetleme yetkisi yoktur. Ancak meslekten men cezası almış üyelerin işyerini ceza süresi içinde denetlemekle yükümlüdür.

Denetleme Kurulu yılda en az iki defa kendi Başkanlarının Başkanlığında toplanarak Kurul halinde denetlemede bulunur ve sonucu rapor eder.

## **Odaların Gelirleri**

**Madde 29.-** Odaların gelirleri şunlardır:

- a) Odaya kayıt ücreti
- b) Bağış ve yardımlar
- c) Kültürel ve sosyal faaliyetlerden elde edilecek gelirler
- d) Disiplin Kurulunca verilir kesilen para cezaları
- e) İktisadi işletme gelirleri
- f) Yayın gelirleri
- g) Çeşitli gelirler

Odaya kayıt ücreti o yıla ait net asgari ücretin yüzde 10'u ile yüzde 20'si arasında olmak zorundadır. Yıllık üyelik aidatı, o yıla ait net asgari ücretin yüzde 20'si ile yüzde 30'u arasında olmalıdır. Miktarlar, Oda Yönetim Kurulunun önerisi ile Birlik Genel Kurulunca kararlaştırılır. Üyenin bir odadan diğerine naklinde kayıt ve üyelik ücretleri tekrar alınmaz.

## **Odaların Giderleri**

**Madde 30.-** Oda'ların giderleri şunlardır:

- a) Personel giderleri
- b) Taşınır ve taşınmaz mal alımı giderleri
- c) Posta ve kargo giderleri
- d) Elektrik, su, doğalgaz, telefon, internet ve temizlik gibi büro giderleri
- e) Emlak ve gelir gibi vergi giderleri
- f) Sigorta giderleri
- g) Uluslararası kuruluşlara üyelik aidatları
- h) Kırtasiye giderleri
- i) Oda'ların her türlü etkinliğinde görevlendirilecek olanlara ödenecek ücretler
- j) Noter giderleri
- k) İlan giderleri
- l) Matbaa giderleri
- m) Her türlü yolluk, yevmiye ve harcırahlar
- n) Seçimlerde, seçim görevlilerine ödenecek ücretler
- o) Diğer muhtelif giderler

Odalar amaçlarını gerçekleştirmek üzere yapacağı harcamalardan, Psikologluk hizmeti asgari ücret tutarının on katı tutarı kadar olan giderler Oda Başkanının, bu tutar üzerindeki giderler ise Oda Yönetim Kurulu kararıyla gerçekleştirilir.

### **Temsilcilikler**

**Madde 31.-** Üye sayısı Oda kuracak yeterliliğe ulaşmamış illerde ve Odanın gerekli gördüğu ilçelerde, Oda Genel Kurulu kararı ve Birlik Yönetim Kurulu'nun onayı ile temsilcilikler kurulur. Temsilciliklerin yetki ve yükümlülükleri Oda Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Temsilciliklerin görev süreleri üç yıldır. Temsilciler o ilde, ilçede veya birimde bulunan Psikologların gizli oyuyla seçilir.

---

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM** **TÜRKİYE PSİKOLOGLAR BİRLİĞİ**

### **Kuruluş ve Amaç**

**Madde 32.-** Bütün Psikolog Odalarının katılımıyla Türkiye Psikologlar Birliği kurulur. Birliğin merkezi İstanbul'dur.

Birlik bu kanunda yazılı esaslar uyarınca Psikologların çalışma haklarını ve unvanlarını korumak, insanca koşullarda ve meslek tanımına uygun şekilde çalışmalarını sağlamak, mesleki faaliyetlerinin geliştirilmesine destek olmak amacıyla olan, mesleki bilgi ve eğitime ulaşımı eşit ve ücretsiz kılmanın yanı sıra etik ilkelerin, psikolojik hizmet alanların haklarını güvence altına alacak şekilde uygulanmasını sağlayan tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur.

### **Birliğin Organları**

**Madde 33.-** Birliğin organları şunlardır:

- a) Birlik Genel Kurulu
- b) Birlik Kadın Genel Kurulu
- c) Birlik Merkez Yönetim Kurulu
- d) Birlik Yüksek Disiplin/Etik Kurulu
- e) Birlik Merkez Kadın Kurulu
- f) Birlik Merkez Denetleme Kurulu

### **Birliğin Genel Kurulunun Oluşumu**

**Madde 34.-** Birlik Genel Kurulu, doğal delege olan Birlik organlarının asıl üyeleri ve Oda Başkanları ile Oda Genel Kurullarınca üyelerin yirmi beşte bir oranında seçilen delegelerden oluşur. Her Oda, asıl delege sayısı kadar yedek delegeyi de seçer.

Birlik Yönetim Kurulu'nca Odalara düşen delege sayıları Oda Genel Kurullarının yapılacağı aydan en az 30 gün önce Odalara yazılı olarak bildirilir. Bildirim tarihinden itibaren 10 gün içinde Odalar delege sayılarına itiraz edebilirler. Birlik Yönetim Kurulu'nca

bu itirazlar 10 gün içinde değerlendirilerek, Oda Genel Kuruluna en az beş gün kala ilgili Odaya yazılı olarak bildirilir.

### **Birlik Genel Kurulunun Görevleri**

**Madde 35.-** Birlik Genel Kurulunu görevleri şunlardır:

- a) Merkez Yönetim Kurulu'nun geçmiş dönem faaliyetleri ve bilançosunu gösteren raporu ile Oda Denetleme Kurulu'nun raporunu görüşmek ve bu kurulların ibra edilip edilmemesine karar vermek
- b) Merkez Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan gelecek dönem tahmini bütçesini görüşüp karara bağlamak
- c) Birlik Yönetim, Disiplin ve Denetleme Kurullarının asıl ve yedek üyelerini seçmek
- d) Birliği ilgilendiren yönetmelik taslaklarını ve mevcut yönetmelikler üzerindeki değişiklikleri karara bağlamak
- e) Birlik ve Odalar için gerekli taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması konusunda Birliğe Merkez Yönetim Kuruluna yetki vermek
- f) Odalardan gelen önerileri görüşüp karara bağlamak
- g) Oda kurulması ile ilgili başvuruları görüşüp karara bağlamak
- h) Gündemdeki diğer konuları görüşüp karara bağlamak
- i) Kanunlarla verilen diğer görevleri yerine getirmek

### **Birlik Genel Kurulunun Toplantıları**

**Madde 36.-** Birlik Genel Kurulu dört yılda bir defa Ekim ayında olağan, Merkez Yönetim Kurulu, Yüksek Disiplin Kurulu veya Denetleme Kurulu'nun yazılı isteği veya Birlik Genel Kurulu delegelerinin veya Oda Yönetim Kurullarının beşte birinin yazılı isteği üzerine de olağanüstü olarak Birlik merkezinin olduğu ilde toplanır. Toplantıya Merkez Yönetim Kurulunca çağrılır.

Toplantıların günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az yirmi gün önce ulusal gazeteyle ilan edilir ve ayrıca taahhütlü mektupla üyelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamaması durumunda; yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir.

Birlik Genel Kurulu delege tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan delege sayısı; Yönetim, Disiplin ve Denetleme Kurulları asıl üyelerinin toplamının iki katından aşağı olamaz. Genel Kurul toplantıları ilanda belirtilen gün, yer ve saatte yapılır.

Üyeler, Merkez Yönetim Kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza atarak toplantı yerine girerler. Toplantı, Merkez Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra; toplantıyı yönetmek üzere bir Divan Başkanı, bir Başkan Vekili ve iki kâtip üye seçilir. Genel Kurul toplantılarında önceden bildirilen gündemdeki konular görüşülür.

Ancak üye tam sayısının onda birinin imzası ile teklif edilen konular görüşmesiz olarak gündeme ilave edilir. Toplantıda hazır bulunan üyelerin yirmide birinin imzası ile de gündeme yeni madde ilavesi teklif edilebilir.

Genel Kurul toplantılarında kararlar, hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır. Toplantıyı Divan Başkanı yönetir. Kâtipler, toplantı tutanağını düzenler ve Başkanla birlikte imzalar.

### **Birlik Kadın Genel Kurulunun Oluşumu**

**Madde 37.-** Birlik Kadın Genel Kurulu doğal delege olarak Birlik organlarının ve Oda Yönetim Kurullarının kadın asıl üyeleri ve Oda Kadın Kurullarının başkanları ve Oda Kadın Genel Kurullarınca seçilen delegelerden oluşur.

### **Birlik Kadın Genel Kurulunun Toplantıları**

**Madde 38.-** Birlik Olağan Genel Kurul toplantılarından bir gün önce olağan bir şekilde, Birlik Merkez Kadın Kurulu veya kadın üyelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine olağanüstü olarak Birlik merkezinde toplanır. Toplantıya Birlik Merkez Kadın Kurulu tarafından çağrılır.

Olağan üstü Birlik Kadın Genel Kurulu toplantılarının günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az yirmi gün önce ulusal veya mahalli bir gazeteyle ilan edilir ve ayrıca taahhütlü mektupla üyelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamaması durumunda; yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir. Olağan şekilde yapılacak toplantı için Birlik Genel Kurul çağrısından ayrı bir çağrı yapılmaz.

Kurul üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz.

Üyeler, Birlik Merkez Kadın Kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza atarak toplantı yerine girerler. Toplantı, Birlik Merkez Kadın Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra; toplantıyı yönetmek üzere bir Divan Başkanı, bir Başkan Vekili ve iki kâtip üye seçilir. Genel Kurul Toplantılarında önceden bildirilen gündemdeki konular görüşülür.

Ancak, üye tam sayısının onda birinin imzası ile teklif edilen konular görüşmesiz olarak gündeme ilave edilir. Toplantıda hazır bulunan üyelerin yirmide birinin imzası ile de gündeme yeni madde ilavesi teklif edilebilir.

Genel Kurul Toplantılarında kararlar, hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır. Toplantıyı Divan Başkanı yönetir. Kâtipler, toplantı tutanağını düzenler ve Başkanla birlikte imzalar.

### **Birlik Kadın Genel Kurulunun Görevleri**

**Madde 39.-** Birlik Kadın Genel Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Birlik Merkez Kadın Kurulunun raporunu görüşmek
- b) Birlik Merkez Kadın Kurulunu seçmek ve kurulun işleyiş ilkelerini belirlemek, gerekirse bunları güncellemek
- c) Gündemdeki diğer konuları görüşüp karara bağlamak

## Merkez Yönetim Kurulunun Oluşumu ve Görev Bölümü

**Madde 40.-** Birlik Merkez Yönetim Kurulu dört yıllık bir dönem için Birlik Genel Kurulunca, delegeler arasından on bir üyeden oluşur. Asıl üyeler kadar yedek üye seçilir. Yönetim kurulunu oluşturan en az iki kamu kurumu çalışanı, en az ikisi sahibi ya da ortağı olmadığı bir özel kurum çalışanı olmalıdır. Yönetim kurulunun en az 5'i kadın üyelerden oluşmalıdır. Üyelerin seçimi ve üye değişimi sırasında bu kotalar gözetilmelidir. Seçimler gizli oy, açık sayım esasına göre düzenlenir. Kotaların uygulanmasına ilişkin yöntemler seçim öncesi Merkez Yönetim Kurulunun, seçim sırasında Divan Başkanının sorumluluğundadır.

Birlik Merkez Yönetim Kurulunun asıl üyeleri ilk toplantıda kendi aralarında gizli oyla Başkan, Başkan Vekili, Genel Sekreter ve Sayman seçerler. Yönetim Kurulu toplantılarına Odaların tüm kurullarındaki üyeler katılabilir. Asil üye olmayan üyelerin oy hakkı yoktur.

Birlik Merkez Yönetim Kuruluna seçilen üyelerin eğer varsa diğer seçimle gelinen organlardaki ve delegelik görevleri düşer.

## Birlik Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

**Madde 41.-** Birlik Merkez Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Birliği, birlik üyelerini ulusal ve uluslar arası düzeyde temsil etmek
- b) Birlik Genel Kurulu gündemini hazırlamak, Genel Kurulu toplantıya çağırarak
- c) Birliğin dönem bilançosu, faaliyet raporu ile tahmini bütçesini hazırlayıp Genel Kurula sunmak, bilanço ve raporun ibrasını istemek
- d) Birlik Genel Kurul kararlarını uygulamak
- e) Psikologlarla ilgili mevzuatın ve meslek kurallarının gereği gibi uygulanmasına yardımcı olmak
- f) Tabelaların şeklini belirlemek, buna uyulmasını takip etmek, her türlü araçla veya kişiyle reklam yapılmasını, meslektaşlar arasında gayri meşru çıkar sağlanmasını önlemek
- g) Odalardan gelen bölgede uygulanacak asgari ücret tekliflerini Bakanlığa sunmak
- h) Meslek gruplarının birbirleriyle ve Psikolojik hizmetlerden doğrudan ya da dolaylı biçimde yararlananlarla düştüğü ihtilafı uzlaştırmaya veya hakem usulüne başvurarak çözüme kavuşturmaya çalışmak
- i) Meslek mensuplarının kendi aralarında ve toplum içerisinde dayanışması için gerekli kültüre sahip olmalarını sağlamak
- j) Meslek mensuplarının uğradığı hak ihlalleri veya onlardan kaynaklanan etik ihlallerin meslek mensupları tarafından araştırılmasını ve başka kurumlarla işbirliği içerisinde, bunlara yönelik müdahale yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamak
- k) Mesleğin gerektirdiği sorumlulukları ve mesleki hakları ilgili merciler nezdinde savunmak
- l) Psikologluk hizmetinin standartların Birlik üyelerinin tümünün katılımıyla belirlenmesinin imkânlarını yaratmak, bu standartları bir arada toplamak ve buna uygun hizmet üretilmesini sağlamak
- m) Odaların çalışmalarını desteklemek ve denetlemek
- n) Meslek mensuplarının yaptığı etik ihlalleri Merkez Disiplin Kurulu'na bildirmek
- o) İhtiyaç halinde temsilcilikler kurulmasına izin vermek
- p) Onur üyeliklerine karar vermek
- q) Meslek mensuplarının Odalara kayıt yaptırmasını teşvik etmek
- r) Birlik adına taşınmaz mal ya da taşıt almak, satmak, ipotek etmek ve bunlar üzerinde her türlü ayni hak tesis etmek, kaldırmak gibi konularda Birlik Genel Kuruluna teklif götürmek

- s) Birlik adına taşınır mal almak için bir Yönetim Kurulu üyesine yetki vermek
- t) İktisadi işletme veya vakıf kurma konusunda Birlik Genel Kuruluna teklif götürmek
- u) Üyelerinin mesleki dayanışma ve paylaşımı için sosyal ortamlar oluşturmak
- v) Meslek bilgisinin paylaşılması için kütüphane kurmak
- w) Ücretsiz mesleki eğitim olanakları yaratmak, ücretsiz seminer, bilimsel toplantılar düzenlemek, süpervizyon olanağı sunmak
- x) Birlik bütçesini Birlik Genel Kurulunda izin verildiği ölçüde şeffaflık ve meslek ve toplum yararı gözeterek kullanmak
- y) Meslektaşlara veya kamuoyuna yönelik basın yayın faaliyeti yürütmek
- z) Psikologlar Meslek Yasası ve Birlik ve Odalara ait Yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasını takip etmek ve sağlamak

### **Birlik Merkez Yönetim Kurulunun Toplantıları**

**Madde 42.-** Birlik Merkez Yönetim Kurulu belirleyeceği bir günde ayda en az bir kez toplanır. Başkanın gerekli gördüğü durumlarda da Yönetim Kurulu çağrılı toplanır. Toplantılar, Yönetim Kurulu üyelerinin salt çoğunluğuyla yapılır ve kararlar hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır. Oylarda eşitlik durumunda Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

Yönetim Kurulunun olağan ve çağrılı toplantılarına, geçerli mazereti olmaksızın üst üste üç kez veya altı ay içinde yapılan toplantıların yarısına her nedenle olursa olsun katılmayanların Yönetim Kurulu üyeliği kendiliğinden düşer.

Yönetim Kurulu üye sayısı eksildiğinde yerlerine sırasıyla en fazla oy alan yedek üyeler çağrılır. Çağrılan yedek üyelere rağmen Yönetim Kurulu üye sayısı tamamlanamadığında 5 kişi ile Yönetim Kurulu görevine devam edebilir. Ancak Yönetim Kurulu üye sayısı beşten aşağıya düştüğünde Birlik Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağrılır.

Birlik Yönetim Kurulu üyeleri toplantılara katıldıkları süreler için çalıştıkları özel veya kamu kurumlarınca toplantının yapıldığı tarihte izinli sayılır. Birlik merkezinin bulunduğu il dışından Yönetim Kuruluna seçilen üye ise toplantı öncesi bir gün ve toplantı günü olmak üzere iki gün izinli sayılır.

### **Birlik Yüksek Disiplin/Etik Kurulunun Oluşumu**

**Madde 43.-** Birlik Yüksek Disiplin Kurulu, Birlik Genel Kurulunca dört yıllık bir dönem için delegeler arasından seçilen dokuz asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. Disiplin Kurulu'na seçilebilmek için disiplin cezası almamış olmak şarttır. Kurul üyelerinin en az ikisi kamu kurumu çalışanı, en az ikisi sahibi ya da ortağı olmadığı bir özel kurum çalışanı olmalıdır. Üyelerin en az dördü kadın olmalıdır. Disiplin Kurulu asıl üyeleri ilk toplantıda gizli oyla kendi aralarında Başkan ve bir raportör seçerler

## **Birlik Yüksek Disiplin/Etik Kurulunun Görev ve Toplantıları**

**Madde 44.-** Birlik Yüksek Disiplin Kurulu'nun görevi, Oda Disiplin Kurullarının kararlarına karşı yapılacak itirazları incelemek ve kanunla verilen diğer yetkileri kullanmaktadır.

Birlik Yüksek Disiplin Kurulu toplantıya, Yönetim Kurulu tarafından asıl üyelere toplantı tarihinden bir ay önceden taahhütlü mektup gönderilmek suretiyle çağırılır. Geçerli bir mazereti nedeniyle toplantıya katılmayacak üyelerin toplantıdan iki hafta önce durumlarını belirtmeleri üzerine yerleri yedek üyelerle doldurulur. Mazereti olmaksızın üst üste iki toplantıya katılmayan asıl üyelerin üyelikleri düşer, yerlerine sırasıyla en fazla oy alan yedek üye getirilir. Disiplin Kurulu toplantılarında Disiplin Kurulu Başkanı bulunmazsa, katılanlar arasından o toplantıyı yönetmek üzere bir Başkan seçilir.

Birlik Yüksek Disiplin Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Hazır bulunanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

## **Birlik Merkez Kadın Kurulunun Oluşumu**

**Madde 45.-** Birlik Merkez Kadın Kurulu Birlik Kadın Genel Kurulunda kadın delegelerin arasından dört yıllık bir dönem için seçilen dokuz asil ve dokuz yedek üyeden oluşur. Kadın Kurulu üyeleri ilk toplantılarında kendi aralarından bir Başkan seçerler.

## **Birlik Merkez Kadın Kurulunun Görev ve Toplantıları**

**Madde 46.-** Birlik Merkez Kadın Kurulu'nun görevi, Oda Kadın Kurullarının kararlarına karşı yapılan itirazları incelemek ve taciz şikâyeti konusunda nihai kararı vermektir. Kadın Kurulu toplantıya Başkan tarafından iki hafta önceden çağırılır. Geçerli bir mazereti nedeniyle toplantıya katılmayacak üyelerin toplantı tarihinden bir hafta önce durumlarını bildirmeleri halinde yerleri yedek üye ile doldurulur. Mazereti olmaksızın üst üste iki toplantıya katılmayan asil üyelerin üyelikleri düşer, yerlerine en fazla oy alan yedek üyeler getirilir.

Birlik Merkez Kadın Kurulu toplantılarında Başkan bulunmazsa, o toplantıyı yönetmek üzere yeni bir Başkan seçilir.

Birlik Merkez Kadın Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Hazır bulunanların salt çoğunluğu ile karar verilir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur. Kadın Kurulu toplantıları gizli yapılır. Kurulun gerekli gördüğü durumlarda şikâyet eden, edilen veya diğer kişiler toplantıya çağrılabilir.

## **Birlik Merkez Denetleme Kurulunun Oluşumu**

**Madde 47.-** Birlik Merkez Denetleme Kurulu, Birlik Genel Kurulunca dört yıllık bir dönem için delegeler arasından seçilen beş asil ve beş yedek üyeden oluşur. Kurul üyelerinin en az ikisi kadın olmalıdır. Denetleme Kurulu üyeleri ilk toplantılarında kendi aralarından Başkan seçerler.



## **Birlik Merkez Denetleme Kurulunun Görev ve Toplantıları**

**Madde 48.-** Birlik Merkez Denetleme Kurulu üyeleri gerek birlikte ve gerekse ayrı ayrı Birlik Merkez Yönetim Kurulunun işlem ve hesaplarını incelemekle görevlidirler.

Denetleme Kurulu hesap ve işlemlerde gördüğü aksaklıkları en geç on gün içinde Birlik Merkez Yönetim Kurulu'na ve dört yıllık denetleme sonuçlarını da bir rapor halinde Birlik Genel Kurulu'na sunar, önerilerde bulunur. Denetleme Kurulu yılda en az iki defa kendi Başkanlarının Başkanlığında toplanarak Kurul halinde denetlemede bulunur ve sonucu rapor eder.

## **Birliğin Gelirleri**

**Madde 49.-** Birliğin gelirleri şunlardır:

- a) Odaların brüt gelirinin yüzde 25'i
- b) Bağış ve yardımlar
- c) Diğer gelirler

## **Birliğin Giderleri**

**Madde 50.-** Birliğin giderleri şunlardır:

- a) Personel giderleri
- b) Taşınır ve taşınmaz mal alımı giderleri
- c) Odalara yapılacak yardımlar
- d) Sigorta giderleri
- e) Uluslararası kuruluşlara üyelik aidatları
- f) Seçimlerde, seçim görevlilerine ödenecek ücretler
- g) Öğrencilere sağlanacak burslar
- h) Diğer muhtelif giderler

---

## **BEŞİNCİ BÖLÜM** **ORTAK HÜKÜMLER**

### **Oda ve Birlik Organlarına Seçilme Yeterliği**

**Madde 51.-** Bu kanunda aksine bir hüküm yoksa Oda ve Birlik organlarına aşağıda yazılı olan meslek mensupları seçilemezler.

- a) Birliğe bağlı herhangi bir Oda'ya üye olmayanlar, Psikolog unvanı olmayanlar ile yurt dışında bir üniversiteden Psikolog olmaya hak kazanıp da henüz denkliği onaylanmayanlar ile reddedilenler
- b) Birlik Yönetim Kurulunca geçici veya süresiz olarak meslek uygulamasından alıkoyma cezası almış olanlar
- c) Kamu hizmetinden yasaklılar
- d) Taksirli suçlar hariç, toplam altı aydan fazla hapis veya süresi ne olursa olsun ağır hapis cezası almış olup henüz cezasını çekmemiş olanlar

- e) Zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas, gibi yüz kızartıcı suçlardan biriyle mahkûm olup cezasını henüz çekmemiş ya da affedilmemiş olanlar

Seçildikten sonra bu maddede yazılı suçların herhangi birinden mahkûm olanlar ile üyeliklerini yitirenlerin seçilmiş oldukları organlardaki görevleri kendiliğinden sona erer.

### **Odalar ve Birlik Organlarının Seçim Esasları**

**Madde 52.-** Odalar ve Birliğin organlarının bu kanunda belirtilen seçimleri, yargı gözetimi altında gizli oy ve açık tasnif esasına göre aşağıdaki şekilde gerçekleştirilir.

Seçim yapılacak Genel Kurul Toplantılarından en az on beş gün önce seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler iki nüsha olarak o yerin İlçe Seçim Kurulu Başkanı olan hâkime tevdi edilir. Ayrıca toplantıların gündemi, yeri, günü, saati ile çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususlar da belirtilir.

Toplantı tarihlerinin, gündemde yer alan konular da göz önünde, bulundurulacak görüşmelerin bir cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanması ve müteakip Pazar gününün dokuz-on yedi saatleri arasında seçimlerin yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Birden fazla İlçe Seçim Kurulu bulunan yerlerde, görevli hâkim İl Seçim Kurulunca belirlenir. Hâkim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirtip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattırdıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile yukarıda belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar görevli İlçe Seçim Kurulu binası ile ilgili Oda veya Birliğin ilan yerinde asılmak suretiyle üç gün süreyle ilan edilir. İlan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hâkim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin hususlar ilgili Oda veya Birliğe gönderilir. Hâkim kamu görevlileri veya aday olmayan üyeler arasından bir Başkan ve iki üyeden oluşan bir Seçim Sandık Kurulu atar. Aynı şekilde ayrıca üç yedek üye de belirler. Seçim Sandık Kurulu Başkanının yokluğunda kurula en yaşlı üye Başkanlık eder. Seçim Sandık Kurulu, seçimlerin Kanunun öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup, bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız devam eder.

Dört yüz kişiden fazla üyesi bulunan Odalar veya Birlikte her dört yüz kişi için bir oy sandığı bulunur ve her seçim sandığı için ayrı bir kurul oluşturulur. Yüze kadar olan üye fazlalığı sandık sayısında nazara alınmaz.

Seçimlerde kullanılacak araç ve gereçler İlçe Seçim Kurulu'ndan sağlanır ve sandıkların konacağı yerler hâkim tarafından belirlenir.

Genel Kurullarda yapılacak seçimlerde toplantıya katılma hakkı olanlar imzalı yazı ile aday olabilir veya gösterilebilir. Seçimlerde aday olanların listeleri organlara göre ayrı ayrı olmak üzere tek liste halinde veya her organ için ayrı listeler halinde Genel Kurul Başkanlık Divanınca, adayların soyadı alfabetik sırasına göre sıralanıp, yeteri kadar çoğaltılarak o seçimde görevli hâkime mühürlenmek üzere verilir. Listedeki isimlerin yanına herhangi bir unvan veya işaret konulmaz.

Genel Kurul toplantılarına katılma hakkı olanları gösteren listede adı bulunmayan üye oy kullanamaz. Oylar, oy verenin kimliğinin Oda, Birlik veya resmi kuruluşlarca verilmiş

kimlik kartı ile ispat edilmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra, oy verme sırasında Sandık Seçim Kurulu Başkanı tarafından verilen İlçe Seçim Kurulu mührünü taşıyan ve adayları gösterir listedeki isimlerin karşısına seçilecek organın asıl üyeleri kadarı işaretlenip İlçe Seçim Kurulu mührünü taşıyan zarflara konularak kullanılır. Bunların dışındaki kâğıtlara yazılan veya seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile mühürsüz zarflardan çıkan pusulalar geçersiz sayılır.

Sayım ve döküm sırasında en fazla oy alanlar asıl üyeliklere diğerleri de aldıkları oy sırasına göre yedek üyeliklere seçilir. Oylarda eşitlik halinde kura çekilir. Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip Seçim Sandık Kurulu Başkan ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle geçici seçim sonuçları ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklanmak üzere İlçe Seçim Kurulu Başkanlığı'na tevdi edilir.

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar, hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, yukarıdaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili Oda veya Birliğe bildirir.

Hâkim, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde usulsüzlük veya Kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde, bir aydan az ve iki aydan fazla bir süre içinde olmamak üzere, seçimin yenileneceği Pazar gününü tespit ederek ilgili Oda veya Birliğe bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri bu madde ile Kanunun öngördüğü diğer hükümlere göre yürütülür.

Görevli hâkim ve Seçim Sandık Kurulu Başkanı ile üyelerine 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ödenecek ücret ve diğer seçim giderleri ile ilgili Oda veya Birlik bütçesinden karşılanır.

Seçimler sırasında Seçim Sandık Kurulu Başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar Devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

Seçimlerin düzen içerisinde ve sağlıklı biçimde yürütülmesi amacıyla hâkimin ve Seçim Kurulu'nun aldığı tedbirlere uymayanlara eylemlerinin ağırlığına göre bu Kanunda yazılı disiplin cezaları verilir.

### **Oda veya Birlik Organlarının Denetimi**

**Madde 53.-** Bakanlık, Oda'lar ve Birliğin organları üzerinde idari ve mali yönden gözetim ve denetim hakkına sahiptir. Bu yasanın 7. ve 23. maddelerinde belirtilen yasaklara uymayan Oda veya Birliğin sorumlu organlarının görevlerine son verilmesine ve yerlerine yenilerinin seçilmesine Adalet Bakanlığı tarafından, Bakanlığın teklifine dayanarak veya Oda veya Birliğin bulunduğu yer Cumhuriyet Savcılığının isteği uyarınca doğrudan doğruya o yerdeki Asliye Hukuk Mahkemesince basit usule göre yargılama yapılarak karar verilir ve dava en geç üç ay içinde sonuçlandırılır.

Mahkemece organların görevlerine son verilmesi durumunda, görevine son verilen organların yerine, seçim yapıncaya kadar görev yapmak üzere Oda Yönetim Kurulu için Oda üyeleri, Birlik Yönetim Kurulu için ise Birlik Genel Kurul delegeleri arasından beş kişi

mahkeme tarafından görevlendirilir. Seçim, görevlendirilen bu beş kişi tarafından bir aylık süre içinde gerçekleştirilir. Görevlendirilen kişiler görevlerine son verilen organlar gibi görevli ve yetkili olup aynı zamanda sorumludurlar. Bu fıkra hükmüne göre seçilecek yeni organlar eski organların görev sürelerini tamamlarlar.

Bakanlığın bu Kanun uyarınca Oda veya Birlik organlarının karar ve işlemleri hakkında tasarruflarına Oda veya Birlik organları tarafından uyulması zorunludur. Bakanlığın tasarruflarını kanuni bir sebep olmaksızın yerine getirmeyen veya eski kararda direnme niteliğinde yeni bir karar veren ya da Kanunun zorunlu kıldığı işlemleri Bakanlığın uyarısına rağmen yerine getirmeyen Oda veya Birlik organları hakkında da yukarıdaki fıkralar uygulanır.

### **Oda ve Birlik Organlarının Seçim Dönemi**

**Madde 54.-** Oda organlarının seçimi iki veya Birlik organlarının seçimi dört yılda bir yapılır. Seçim dönemi tamamlanmadan yeni seçilen organ, değişen organın süresini tamamlar.

---

## **ALTINCI BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER**

### **Onur Üyeliği**

**Madde 55.-** Psikoloji alanında yaptığı çalışmalar ve yayınladığı eserler dolayısıyla mesleğine katkıda bulunarak ülke veya dünya çapında üne kavuşmuş; Odalara veya Birliğe maddi yardımda bulunmuş kimselere, Oda Yönetim Kurullarının tekliflerine dayanarak ya da Birlik Yönetim Kurulunun isteği uyarınca, Birlik Genel Kurulunun kararı ile onur üyeliği payesi verilebilir.

Onur üyeliği için Psikolog olmak şart değildir. Onur üyeleri oy hakkı olmaksızın Oda veya Birlik Genel Kurul toplantılarına katılabilirler.

### **Seçimle İlgili Toplantılara Katılma ve Oy Kullanma Zorunluluğu**

**Madde 56.-** Oda veya Birlik Genel Kurullarının seçimle ilgili toplantılarına üyelerin veya Birlik Genel Kurulu delegelerinin katılmaları ve oy kullanmaları zorunlu olup geçerli bir mazereti olmaksızın bu toplantılara katılmayan veya katılsa bile oy kullanmayanlar, Oda Başkanları tarafından o delegenin uzmanlık alanında o yıl uygulanan Psikolojik hizmetin asgari ücreti kadar para cezası ile cezalandırılırlar. Bu durumdaki Birlik Genel Kurulu delegeleri de iki dönem geçmedikçe Birlik Genel Kurulu delegeliklerine seçilemezler. Bu şekilde delegeliği düşürülenlerin yerine, yedek delegeler o Oda'yı temsil eder.

## **Psikolojik Hizmet Asgari Ücretlerinin Tespiti**

**Madde 57.-** Oda Yönetim Kurulları her yıl Aralık ayı içinde, Psikologların kendi uzmanlık alanlarına göre uygulayacakları psikolojik hizmet ücretlerinin asgari haddini gösteren birer tarife hazırlayarak Birlik Merkez Yönetim Kurulu'na gönderirler.

Birlik Merkez Yönetim Kurulu, Oda Yönetim Kurullarının tekliflerini de göz önünde bulundurarak muhtelif Odaları içine alacak grupları tespit eder ve gruplarda uygulanacak tarifeleri hazırlayarak, ilgili Bakanlığa gönderir. Bakanlık bu tarifeyi aynen ya da gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak onaylar. Tarifeler Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer. Yeni bir tarife yürürlüğe girinceye kadar eski tarife hükümleri devam eder.

## **Organlarda Görev Alacaklara Ödenecek Ücret ve Benzeri Giderler**

**Madde 58.-** Oda ve Birlik organlarında görev alacaklara her ne görevde olursa olsun verilecek ödenek ve ücretlerin cins ve miktarı Yönetim Kurullarının teklifi üzerine Odalarda, Oda Genel Kurullarınca; Birlik'te ise Birlik Genel Kurulunca belirlenir.

## **Bildirim Zorunluluğu**

**Madde 59.-** Kamu veya özel kurum ve işyerlerinde görevli Psikologlar, başka bir kurumda çalışabilmeleri için kayıtlı oldukları Oda'ya bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.

Gerek Psikologlar gerekse Psikolog istihdam eden bütün özel veya kamu kurum ve işyerleri tayin, nakil, işten ayrılma vb. değişiklikleri en geç bir ay içinde buldukları yerin Oda'larına bildirmek zorundadırlar.

Gerek psikologlar ve gerekse bunları istihdam eden bütün özel kurum ve işyerleri tayin, nakil, işten ayrılma ve benzeri değişiklikleri en geç bir ay içinde buldukları yerin Odalarına bildirmeye mecburdurlar.

## **Psikologlar Sicili**

**Madde 60.-** Birlik ve üye oldukları Oda tarafından psikologların sicili tutulur. Her psikolog için Birlik tarafından hazırlanan ve Oda'lara gönderilen örneğe göre düzenlenecek bir sicil dosyası bulundurulur. Bu dosyalar gizlidir; ancak hak sahibi veya vekâlet vereceği bir avukat tarafından her zaman görülebilir ve gerekli not alınabilir.

Odalar üye kayıtları ve sicil dosyasındaki bilgi ve değişiklikleri Birliğe bildirirler.

## **Disiplin Cezaları**

**Madde 61.-** Meslek etiği ve ilkelerine uymayan fiil ve hareketlerde bulunanlar ile mesleğini gereği gibi uygulamayan, kusurlu olarak uygulayan veya görevin gerektirdiği güveni sarsıcı davranışlarda bulunan veya başka bir meslek elemanını veya kişiyi taciz ettiği tespit edilen meslek elemanlarına fiil ve hareketin niteliği ve ağırlığına göre aşağıdaki disiplin cezaları verilir.

- a) **Uyarı;** Psikologa mesleğinin icrasında daha dikkatli davranması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.
- b) **Kınama;** Psikologa görevinde kusurlu sayıldığı yazı ile bildirilmesidir.

- c) **Para Cezası;** Üye olduğu Oda'nın bulunduğu il veya bölgede uzmanlık alanıyla ilgili olarak o yıl verilen Psikolojik hizmetin asgari ücretinin 5 katından az, 50 katından da fazla olmamak üzere verilecek para cezasıdır.
- d) **Geçici Olarak Mesleki Faaliyetten Alıkoyma;** mesleki sıfatı saklı kalmak şartıyla altı aydan az, bir yıldan çok olmamak üzere mesleki faaliyetten alıkoymadır.
- e) **Meslekten Çıkarma;** meslek elemanının bir daha bu mesleği icra etmesine izin verilmemesidir.

Meslekî kurallara, meslek etiğine aykırı fiil ve harekette bulunanlarla, görevin gerektirdiği güveni sarsıcı harekette bulunan meslek mensupları hakkında, ilk defasında uyarma, tekrarında ise kınama cezası uygulanır.

Görevini bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlikle yapmayan veya kusurlu olarak yapan ya da bu Kanunda yer alan mesleğin genel prensiplerine aykırı harekette bulunan meslek mensupları için geçici olarak meslekî faaliyetten alıkoyma cezası uygulanır.

Üç yıllık bir dönem içinde iki veya daha fazla disiplin cezasını gerektiren davranışta bulunan meslek mensubuna, her yeni suç için bir öncekinden daha ağır ceza uygulanabilir.

Beş yıllık dönem içinde iki defa meslekî faaliyetten geçici alıkoyma cezası ile cezalandırılmasından sonra bu cezayı gerektiren fiili yeniden işleyen psikologlar hakkında meslekten çıkarma cezası uygulanır. Disiplin kurulları ile Etik Kurul bir derece ağır veya bir derece hafif disiplin cezasının uygulanmasına karar verebilirler.

Cezai takibat ve hüküm tesisi disiplin soruşturması yapılmasına ve disiplin cezası uygulanmasına engel değildir.

Meslek mensubu hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez.

Yetkili disiplin kurulunun 15 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde savunma yapmayanlar, savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

Disiplin cezaları kesinleşme tarihinden itibaren uygulanır.

Disiplin cezalarını gerektiren fiiller ve bu fiillere uygulanacak disiplin cezaları, bir derece hafif ve ağır disiplin cezalarının uygulanacağı haller, disiplin soruşturması yapılması konusunda karar verecek merci, disiplin cezalarını vermeye yetkili merciler, disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazın usul ve şartları, disiplin kurullarının çalışma usul ve esasları, disiplinle ilgili diğer işlemler Birlik tarafından hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

### **Aracı Kullanmak, Aracılık Yapmak ve Yetkisiz Meslek İcrası**

**Madde 62.-** Psikolojik hizmet talep edenlerle Psikologlar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi karşılığında aracılık yapanlar veya bu kişileri aracı olarak kullanan Psikologlar üç aydan bir yıla kadar hapis veya Oda'nın bulunduğu il ya da bölge için belirlenmiş Psikolojik hizmet ücretinin 50 katından az, 100 katından çok olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılırlar.

Meslek diplomasını herhangi bir menfaat karşılığı Psikologluk mesleğini uygulama yetkisine sahip olmayan kişi veya kişilere kullandıranlar veya kendisine ait olmayan

diplomayı kullanarak menfaat sağlayanlar veya yargı mercilerince ya da Oda ve Birlik Disiplin Kurulları tarafından haklarında, serbest meslek uygulamasından geçici veya sürekli alıkonma cezası verilenlerden serbest meslek uygulamasına devam edenler, filleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde bu kanunda geçen Disiplin Ceza hükümleri uyarınca cezalandırılırlar.

### **Yasalara ve Bildirim Mecburiyetine Uymayanlar**

**Madde 63.-** Bu Kanunun 7. ve 8. maddelerindeki hükümlerine uymayanlar Oda'nın bulunduğu il ya da bölge için belirlenmiş Psikolojik hizmet ücretinin beş katından az, 50 katından çok olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılırlar.

### **Yönetmelikler**

**Madde 64.-** Bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunda belirtilenler ile gerekli görülecek diğer yönetmelikler Bakanlığın da görüşü alınarak Birlik Yönetim Kurulu tarafından çıkarılır.

### **Geçici Maddeler**

**Geçici Madde 1.-** Bu Kanunun öngördüğü Yönetmelik, Kanunun yayınından itibaren bir yıl içerisinde çıkarılır.

**Geçici Madde 2.-** Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten önce, Psikolog, Uzman Psikolog ve Doktor Psikolog unvanlarını kazanmış olanlar bu unvanlarını korurlar.

**Geçici Madde 3.-** Bu Kanuna göre Oda ve Birlik Organlarına seçilmeye engel bir hali olmayan Psikologlar, Oda kurucusu olmak istedikleri takdirde, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren üç ay içinde mesleklerini icra etmekte oldukları illerin valiliklerine başvurarak birer kuruculuk belgesi alırlar. Üç ayın bitiminde valilikler kuruculuk belgesi verdikleri Psikologların listesini Bakanlığa gönderirler. Listelerin gönderilmesini izleyen bir ay içerisinde kurucu üyeler, Bakanlığın belirleyeceği il merkezlerinde toplanarak birer geçici Yönetim Kurulu seçerler. Bu Yönetim Kurulunun belirlenmesi ile odalar resmen kurulmuş sayılır ve üye kaydına ve çalışmalarına başlarlar.

Geçici yönetim kurulları, seçildikleri tarihi izleyen üç ay içerisinde üye kayıt işlemlerini tamamlayarak, bu Kanunda belirtilen esaslara uygun olarak Odaların ilk genel kurullarını toplantıya çağırır ve Oda organlarının seçimlerini yaparlar.

Bu madde kapsamındaki Odalar, seçim sonuçlarını Bakanlığa bildirmekle tüzel kişilik kazanırlar.

Yarıdan bir fazla Oda tüzel kişilik kazandıktan sonra Bakanlık, Odalarca seçilen Birlik Genel Kurul delegelerini, Birlik organlarını seçmek üzere Ankara'da toplantıya çağırır. Birlik, organ seçimlerinin kesinleşmesiyle ve Bakanlığa bildirilmesi ile tüzel kişilik kazanır.

Birlik, tüzel kişiliğinin kazanılmasından itibaren altı ay içinde Genel Kurulunu yapar.

**Yürürlük**

**Madde 65.-** Bu Kanun yayım tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**Madde 66.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



## PSİKOLOGLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI HAK İHLALLERİ ANKETİ RAPORU (Şubat, 2013)

### ÖZET

Psikologlar, mesleklerini icra ederken mesleki, insani ve/veya hukuki hak ihlalleriyle karşılaşmaktadırlar. Bu rapor, psikologların mesleklerini icra ederken uğradıkları hak ihlallerini tespit etmek, bu ihlallere ne sıklıkla maruz kalındığını ölçmek ve bu bilgilerden yola çıkarak bu hak ihlallerinin giderilmesi yönünde bir temel oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu doğrultuda, 317 katılımcıdan, önce çalıştıkları kurum, görevleri, çalışma süreleri gibi bilgileri içeren bir form doldurmaları istenmiştir. Daha sonra katılımcılardan meslek yaşamında uğrayabilecekleri hak ihlallerini içeren bir anket verilmiş ve çalışma yaşamlarının herhangi bir aşamasında belirtilen ihlallere uğrayıp uğramadıklarını bildirmeleri istenmiştir. Sonrasında ise, katılımcıların hak ihlaline uğradıklarında (veya uğramaları durumunda) haklarını aramak yönünde ne tür adımlar attıklarını (veya atabileceklerini) ve yaşamış oldukları hak ihlallerini kimlikleri/aidiyetleriyle ne kadar ilişkili gördüklerini belirtmeleri istenmiştir. Anket sonuçları psikologların çalışma yaşamında hak ihlalleri ile sıkça karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların, hak ihlallerine maruz kaldıklarında pek fazla adım atmadıklarının, başvurabilecekleri bir mercii olmadığını veya yapılabilecek herhangi bir şey olmadığını düşündüklerinin, bunun akabinde çaresizlik ve ümitsizlik yaşadıklarının, hak arama yönünde adım atanların ise çoğunlukla bireysel çözüm arayışlarında olduklarının tespit edilmesi, alanımız ile ilgili önemli eksikliklere işaret etmektedir. Psikologluk mesleğine ait bir meslek yasasının olmaması kuşkusuz ki önemli bir eksiklik ve bu eksikliğin giderilmesi yönünde çalışmalar yürütülmelidir. Ancak, meslek yasasının alanda çalışanların yaşadıkları her türlü ihlale çözüm sunabileceğini düşünmek gerçekçi bir yaklaşım değildir. Çalışmamızın ulaştığı tespitler, meslek yaşamında karşılaşılabilecek ihlallere karşı öğrencileri ve çalışanları hem bilgilendirme hem de bu ihlallerle mücadele edebilmek için ortak bir yol haritası oluşturma açısından önem taşımaktadır. TODAP olarak psikologların, sorunlarını birlikte tartışması ve bunları çözmeye yönelik adımları birlikte tartışarak atmaya çalışması oldukça önemlidir.

## GİRİŞ

Çalışma yaşamının değişen koşulları farklı hak ihlallerini de beraberinde getirmektedir. Bu durumdan diğer meslek çalışanları kadar psikologlar da etkilenmektedir. Psikologların temel çalışma alanının, serbest olarak çalışıp terapistlik yapmak olduğu varsayılmasına rağmen psikologların büyük bir kısmı çalışma yaşamının diğer pek çok farklı alanında yer almaktadırlar. Dolayısıyla, kimi zaman çalışma alanı fark etmeksizin aynılaşan kimi zaman ise çalışma alanının özelliklerine göre farklılaşan hak ihlalleri ile karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda, psikologların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları mesleki, insani, hukuki, vb. hak ihlallerinin belirlenmesi ve dile getirilmesi önem arz etmektedir. Hak ihlallerinin tespit edilmesinin yanı sıra bu hak ihlallerinin giderilmesi için bir temel oluşturmak da amaçlanmıştır.

## ANKETİN HAZIRLANMASI

Anket hazırlanırken psikologların çalışma alanlarının farklılıkları göz önünde bulundurulmaya çalışılmıştır. Günümüz çalışma yaşamının koşulları dikkate alınarak her meslektan çalışanın karşılaşabileceği genel hak ihlalleri ile alanımıza özgü ihlallere yer verilmiştir. Anket, çalışma yaşamına ilişkin demografik bilgiler, 36 adet kapalı uçlu, evet/hayır cevaplı soru ile cevaplanmasının isteğe bağlı olduğu belirtilen açık uçlu sorulardan oluşmaktadır (EK-1).

## ANKETİN UYGULANMASI

Hazırlanan anket internet ortamına aktarılmış ve psikologların üye oldukları elektronik posta gruplarına duyurularak veri toplanmıştır.

## SONUÇLAR

Çalışmaya 317 psikolog katılmıştır. Katılımcıların %14.5'i (n=46) erkek iken %84.5'i (n=268) kadındır. Çalışmaya katılanların %61.8'i (n=196) lisans, %35.3'ü (n=112) yüksek lisans ve %2.8'i (n=9) doktora düzeyinde eğitim aldığını belirtmiştir. Katılımcıların aşağı yukarı yarısının (%51.4), 2006 ve daha sonraki yıllarda mezun olduğu ve yine yarısının (%50.2), 3 yıl ve daha az bir süredir çalıştığı görülmüştür. Çalışma alanlarının dağılımına baktığımızda ortaya geniş ve dağınık bir tablo çıkmaktadır (EK-2). Katılımcıların %23.3'ü devlet hastanesinde, %19.2'si özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışırken, danışmanlık merkezinde çalışanların oranı sadece %6.3'tür. Kırk üç (%13.6) katılımcı bu soruyu yanıtlamamıştır. Bu kişilerin, anketin cevaplandığı dönemde işsiz olduğu düşünülebilir. Ancak ankette bu veriyi doğrulayacak başka bir soru yöneltilmemiştir. Herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları sorulan katılımcıların %62.1'i (n=197) sendika üyesi olmadığını, %20.2'si (n=64) sendikaya üye olduğunu belirtirken, %17.7'si (n=56) ise cevap vermemiştir. Bu soruyu yanıtlamayanların hesaplamadan çıkarılması durumunda, soruyu cevaplayanlar arasında sendikaya üye olmama oranı %75.5 olarak bulunur. Sendika üyesi katılımcıların üyesi oldukları sendikalar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (bkz. Tablo 1):

SES = 23	Türk Eğitim-Sen = 3
Sağlık-Sen = 13	Sosyal-İş = 2
Türk Sağlık-Sen = 8	BES = 2
Eğitim-Sen = 6	Tüm-Bel-Sen = 2
Dev Sağlık-İş = 3	Eğitim-İş = 1

Tablo 1: Üye olunan sendikalar ve sendika üyesi olan katılımcı sayıları

Dernek üyeliği bulunup bulunmadığı sorulan katılımcıların, %60.3'ü (n=191) herhangi bir derneğe üye iken %30.6'sı (n=97) ise herhangi bir dernek üyesi değildir. Yirmi sekiz kişi ise soruyu cevaplamamıştır. Üye olunan derneklere bakıldığında 163 katılımcının (%51.4) TPD üyesi, 21 katılımcının (%6.6) başka bir dernek üyesi, 8 katılımcının (%2.5) ise hem TPD hem de bir başka dernek üyesi olduğu görülmektedir. Geri kalan 125 kişi ise bu soruya herhangi bir yanıt vermemiştir. Bunların yanı sıra katılımcılara çalıştıkları süre boyunca çalışma koşullarının ne yönde değiştiği de sorulmuştur. Verilen cevaplara göre katılımcıların %24'ü çalışma koşullarının iyileştiğini, %32.2'si çalışma koşullarının kötüleştiğini ve %43'ü ise çalışma koşullarının aynı kaldığını belirtmiştir.

Çalışmanın gövdesini oluşturan çalışma yaşamında karşılaşılan hak ihlalleri sorularına katılımcıların verdiği evet/hayır yanıtlarına göre oluşturulan tablo aşağıda gösterilmiştir (bkz. Tablo 2):

	HAYIR		EVET	
	N	ORAN	N	ORAN
1-İşten çıkarılma	243	%76.7	67	%21.1
2-Dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma	165	%52.1	147	%46.4
3-Sözleşmenin yenilenmemesi yoluyla işsiz bırakılma	284	%89.6	25	%7.9
4-Taşeron şirkete bağlı olarak çalıştırılma	264	%83.3	45	%14.2
5-İstifaya zorlanma	245	%77.3	66	%20.8
6-İşten çıkartıldıktan sonra tazminat alamama	241	%76	70	%22.1

7-Ücreti zamanında alamama	130	%41	182	%57.4
8-Sigortasız çalıştırılma	242	%76.3	66	%20.8
9-Maaştan düşük bir ücret üzerinden sigorta priminin yatırılması	118	%37.2	197	62.1
10-İş yeri ihmalinden doğan fiziksel/psikolojik zarar	145	%45.7	169	53.3
11-Mesai dışı çalıştırılma	150	%47.3	162	51.1
12-Fazla mesai yapıldığında fazla mesai ödemesi alamama	161	%50.8	153	48.3
13-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda baskı görme	274	%86.4	35	%11
14-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda işten atılma	301	%95	7	%2.2
15-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu baskı görme	283	%89.3	26	%8.2
16-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu işten atılma	302	%95.3	8	%2.5
17-Çalışma koşullarının fiziksel yetersizliği (ısı, havalandırma vb.)	87	%27.4	225	%71
18-Temel ihtiyaçların (yeme, içme, tuvalet, vb.) insani ve sağlıklı koşullarda karşılanmaması	203	%64	108	%34.1
19-Çalışma için gerekli materyallerin iş yeri tarafından sağlanmaması	119	%37.5	190	%59.9
20-Verilen hizmetin gerektirdiği eğitimlerin iş yeri tarafından sağlanmaması	75	%23.7	238	%75.1
21-Çalışma pratiği için gerekli bilginin (süpervizyon vb.) ücret karşılığı alınması	130	%41	179	%56.5
22-Etnik, dinsel ya da cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalma	241	%76	68	%21.5
23-Kötü muamele, fiziksel/psikolojik şiddete maruz kalma	195	%61.5	116	%36.6
24-Cinsel taciz (bakarak, sözlü vb.)	267	%84.2	44	%13.9
25-Görev tanımının belirlenmiş olmaması	73	%23	240	%75.7

26-Çalışılan yerde daha güvencesiz başka bir meslek tanımıyla sözleşmenin yapılması (sözleşmeli olarak başka bir kadro içinde-daha az hakla çalıştırılma)	254	%80.1	53	%16.7
27-Danışan mahremiyetinin ihlali	190	%59.9	120	%37.9
28-Uzmanın belli bir düşünce veya ideolojiye hizmet veren biçimde eğitilmesi ve bu uygulamalara zorlanması	245	%77.3	64	%20.2
29-İş yükünün çalışanın kaldırabileceğinden ve/veya danışanı mağdur edecek kadar fazla olması	138	%43.5	171	%53.9
30-Görüşme süresinin yetersizliği (danışan/hizmet alanlara, iş koşulları nedeniyle yetersiz süre ayrılması)	177	%55.8	131	%41.3
31-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlaller karşısında, sessiz kalınması yönünde tehditlere maruz kalma	218	%68.8	90	%28.4
32-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlallerin bildirilmesi halinde cezalandırılma, yalnız bırakılma	249	%78.5	59	%18.6
33-Rüşvet teklif edilmesi (iş yeri tarafından ya da işverenin cesaretlendirmesi ile hizmet alanlar tarafından vb.)	285	%89.9	22	%6.9
34-Eğitim faaliyetlerine devam edilmesine izin verilmemesi	217	%68.5	92	%29
35-İş yerinde kamera yoluyla veya bazı şekillerde izleniyor olma	171	%53.9	138	%43.5
36-Mola sürelerinin ne şekilde ve nerede geçirileceğinin işveren tarafından kontrol edilmesi	187	%59	124	%39.1

Tablo 2: Hak ihlallerine maruz kalma oranları

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere hak ihlallerine maruz kalma oranları oldukça yüksektir. En sık karşılaşılan hak ihlalleri görev tanımının belirlenmiş olmaması (n=240, %75.7), çalışma koşullarının fiziksel açıdan yetersizliği (n=225, %71), sigorta priminin maaştan daha düşük ücret üzerinden yatırılması (n=197, %62.1), ücreti zamanında alamama (n=182, %57.4), mesai dışı çalıştırılma (n=162, %51.1), fazla mesai yapıldığında fazla mesai ödemesi alamama (n=153, %48.3), dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma (n=147, %46.4) ve iş yerinde kamera yoluyla veya bazı şekillerde izleniyor olma (n=138, %43.5). Diğer pek çok meslek çalışanın da bu ihlallere maruz kaldığı göz önüne alındığında bu ihlallerin psikolojik mesleğinden ziyade çalışma yaşamının günümüzde gelmiş olduğu durumdan kaynaklandığı söylenebilir. Bunların yanı sıra işyeri ihmalinden doğan fiziksel/psikolojik zarar (n=169, %53.3), çalışma için gerekli materyallerin iş yeri tarafından

sağlanmaması (n=190, %59.9), verilen hizmetin gerektirdiği eğitimlerin iş yeri tarafından sağlanmaması (n=238, %75.1), çalışma pratiği için gerekli bilginin (süpervizyon vb.) ücret karşılığı alınması (n=179, %56.5), danışan mahremiyetinin ihlali (n=120, %37.9), iş yükünün çalışanın kaldırabileceğinden ve/veya danışanı mağdur edecek kadar fazla olması (n=171, %53.9), görüşme süresinin yetersizliği (n=131, %41.3) gibi ifadeler evet yönünde verilen yanıtlar da oldukça fazladır. Görece sıklığı daha az olmakla beraber sigortasız çalıştırılma (n=66, %20.8), istifaya zorlanma (n=66, %20.8), işten çıkartıldıktan sonra tazminat alamama (n=70, %22.1) gibi hukuki ihlallerin de önemli ölçüde yaşandığı ortaya çıkmıştır. Dahası, ayrımcılık (n=68, %21.5), kötü muamele, fiziksel ve psikolojik şiddet (n=116, %36.6) ve cinsel tacize (n=44, %13.9) maruz kalma oranları da oldukça azımsanamayacak ölçülerdedir.

Anket sorularını takiben maruz kalınan hak ihlalleri karşısında kişilerin haklarını aramak yönünde herhangi bir adım atıp atmadıkları sorusuna verdikleri yanıtlara göre, katılımcıların %67.5'i (n=214) herhangi bir adım atmadığını, %26.5'i (n=84) adım attığını belirtmiş, %6'sı (n=19) soruyu cevapsız bırakmıştır. Kişilerin hak ihlalleri karşısında ne tür adımlar attıkları veya adım atacak olsalar nerelere başvurabilecekleri sorusuna verdikleri yanıtlar önemli bilgiler içermektedir. Buna göre, katılımcıların önemli bir bölümünün hak ihlaline uğraması karşısında veya böyle bir ihtimal vuku bulduğunda başvurulabilecek herhangi bir mercii olmadığını düşündükleri veya nereye başvurabileceklerini bilmedikleri ortaya konmuştur. Bu yönde verilen cevapların iki şekilde seyrettiği görülmektedir. Bir kısım katılımcı özellikle özel sektörde çalışan psikologların üye olabilecekleri herhangi bir sendika olmadığını belirtmiştir. Diğer cevaplarda sendikaların işlevsiz olduğu veya Türkiye'de hak arama faaliyetlerinin herhangi bir sonuç getirmeyeceği yönünde ifadeler yer almaktadır. Yine verilen pek çok cevaptan, katılımcıların hak arama yönünde çoğunlukla bireysel çözümler ürettikleri veya bireysel adımlar atılması gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Örneğin, yaşanan herhangi bir sorun karşısında bir üst konumda yer alan yetkili ile konuşmak, ilk adım olarak belirtilmiştir. Eğer bu konuşma sorunu çözmiyorsa ise o kişinin de üstünde yer alan kişi(ler) ile konuşularak ve tartışarak sorunu giderme çabası sürdürülmektedir. Bu adımların sonuç vermediği durumlarda kişiler (çalışma koşulları tahammül sınırlarını aştığında) son çare olarak istifa ederek çalıştıkları yerden ayrılmaktadırlar. İstifa edemeyecek durumda olanların, haksızlıklar karşısında sesini çıkaramadıklarını belirttiklerini görmekteyiz. Kişilerin işten çıkarılmaları veya tazminatlarını alamamaları gibi bir durumla karşılaştıklarında veya karşılaşmaları halinde ücretini ödeyebilecekleri bir avukata başvurmak şeklinde yine bireysel çözüm arayışlarına girdikleri anlaşılmıştır. Olası adımlar arasında çeşitli kurumlara başvurma da sıralanmıştır. Bu kurumlar arasında adli merciler (mahkemeler), çalışılan sektörden sorumlu müdürlük ve/veya bakanlıklar (ilçe/il milli eğitim müdürlükleri, il sağlık müdürlüğü, MEB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK, TBMM) sayılmıştır. Sendikaya başvurma veya toplu bir şekilde hareket etme adımları daha az belirtilmiştir. Başvurulabilecek kurumlar arasında sayılan Türk Psikologlar Derneği'ne yönelik ifadeler çeşitlilik göstermektedir. Şöyle ki, bazı katılımcılar hak ihlali durumunda TPD'ye başvurduğunu ancak herhangi bir destek görmediğini, bazıları TPD'ye zaten başvurmayacağını çünkü derneğin bir şey yapacağına inanmadığını ifade etmişlerdir. Verilen cevaplarda en çok göze çarpan özelliklerden biri hak ihlallerine uğramanın ülkemizde kanıksanmış olduğu, bir diğeri ise ülkemizde hak aramanın

herhangi bir sonuç vermeyeceğine inanmak sebebiyle ümitsizlik ve çaresizlik yaşamadır. Bu iki durumun birbirini beslediği aşikârdır ve verilen cevaplarda açıklıkla ortaya konmuştur.

Cevaplanmasının zorunlu olmadığı açıklaması yapılan kimlik-aidiyet sorularının cevaplanma oranları düşük kalmıştır. Buna göre cinsel yönelim/kimlik sorusuna %69.4 (n=220), etnik kimlik sorusuna %58.7 (n=186), din/mezhep sorusuna %59.3 (n=188) cevap vermemiştir. Kişilerin kendileri ile ilgili bu tarz bilgileri herhangi bir ankette verilmek istemedikleri veya kendilerini bu çerçevelerle tanımlamadıkları düşünülebilir. Kimlik-aidiyet sorularının devamında kişinin yaşamış olduğu hak ihlallerini kimliğiyle/aidiyetiyle ne kadar ilişkili gördüğü sorusuna verilen cevaplar, katılımcıların %21.7'sinin (n=69) böyle bir ilişki tanımladığını ortaya koymaktadır. Katılımcılara herhangi başka bir kimlik/aidiyet veya fiziksel özellik nedeniyle ayrımcılığa veya hak ihlaline uğrayıp uğramadığı da sorulmuştur. Bu soruya da çok çeşitli yanıtlar verilmiştir. Cevaplardan sadece kadın olmak sebebiyle pek çok kişinin ayrımcılığa veya hak ihlaline uğradığı anlaşılmaktadır. Aynı kurumda aynı işi yapan çalışanlardan kadın olduğu için erkek çalışandan daha düşük ücret alma, erkek çalışanların ve/veya amirlerin tacizi, kadının görevinde yükselmesine veya yönetim kademelerinde yer almasına engel olma sıklıkla belirtilen ifadelerdir. Özellikle kadınların giyim, makyaj, dış görünüş konularında da sıkıntılar yaşadığı görülmektedir. Etek giyme sebebiyle tacize uğrama veya sözlü uyarı alma, başörtülü olma sebebiyle ayrımcılığa uğrama, makyaj yapmadığı için uyarılma, genç yaşta olma veya minyon olmaktan ötürü genç yaşta görünme sebebiyle saygısız davranışlara maruz kalma gibi durumların yaşandığı belirtilmiştir. Siyasi görüş de ayrımcılığa veya hak ihlaline uğrama sebebi olarak gösterilmiştir. Çalışılan kurumda hâkim olan siyasi ve/veya dine görüşe uymayan görüşlere sahip olduğunda baskı ve ayrımcılık görme veya bu baskıdan kurtulmak amacıyla kendini gizleme veya hâkim görüşe uygun davranışlar sergileme; sendikal faaliyetler veya muhalif kimliği nedeniyle baskı görme katılımcılar tarafından dile getirilen tecrübelerdir. Bunların yanı sıra Türkiye'de çoğunluğun dışında kalan her türlü kimlik ve görüş sebebiyle ayrımcılığa uğrama ankete verilen cevaplar arasında yer almaktadır. Gayrimüslim, Kürt, alevi, eşcinsel olması veya dine inanmaması sebebiyle hak ihlaline uğradığını veya hak ihlaline uğrayacağını düşündüğü için kimliğini açıklayamadığını belirten kişiler olmuştur. Bu tip hak ihlallerinin dışında kişilerin çalıştığı kuruma da bağlı olarak psikolog olmasından ötürü ayrımcılık gördüğünü veya hak ihlaline uğradığını belirttikleri de görülmüştür. Çalışılan kurumda çoğunluğun veya amirin başka bir meslekten (sosyal hizmet uzmanı, doktor vb.) olması sebebiyle ayrımcılığa uğradığını aktaran kişiler de mevcuttur.

Katılımcıların bu ankete dâhil edilmediğini düşündükleri ve çalıştıkları alanda karşılaştıkları ihlaller varsa sorulardan sonra "Eklemek İstediklerim" bölümüne paylaşmak istediklerini yazabilecekleri belirtilmiştir. Bu bölümde en çok dile getirilen, psikologlara ait bir meslek yasası talebi olmuştur. Yaşanan hak ihlallerinin, meslek yasası olmamasından kaynaklandığı ve buna bağlı olarak meslek yasası ile hak ihlallerinin yaşanmayacağı algısının son derece yaygın olduğu tespit edilmiştir. En çok vurgulanan noktalardan biri de görev tanımının belirli olmaması nedeniyle psikologların mesleklerine uygun olup olmadığına bakılmaksızın ilgili ilgisiz pek çok farklı işi yapmalarının beklenmesidir. Meslek yasasının olmamasının bu duruma katkıda bulunduğu son derece açıktır. Ancak yoğun şekilde yaşandığı belirtilen hak ihlallerinin pek çoğunu (sigortanın alınan ücretten daha düşük bir ücret

üzerinden yatırılması, sözleşmeli çalıştırılma, işyerinde mobbing ve taciz vb. gibi) meslek yasasının olmaması ile açıklamak mümkün görünmemektedir.

Psikologların özellikle çalışma hayatlarının ilk yıllarında daha fazla sıkıntıyla karşılaştıklarını görebiliyoruz. Hem tecrübesizlik hem lisans eğitiminde çalışma hayatına yönelik herhangi bir rehberlik veya yönlendirme olmaması ve hatta aksine lisans eğitiminin alanda çalışmak için yeterli olmayacağı bilgisinin verilmiş olması hem de görev tanımının belirsiz olması sebepleriyle psikologların düşük ücretlere, kendi alanları dışındaki işleri de kabul ederek ve yetersizlik duyguları içinde çalıştıkları ortaya çıkmaktadır.

## DEĞERLENDİRME

Toplumsal Dayanışma için Psikologlar Derneği (TODAP) olarak psikologların çalışma yaşamında edindikleri tecrübelerle ilişkin bilgilerin ve görünürlüğü son derece az olmasından yola çıkarak böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Çalışmada yer alan katılımcıların psikolog popülasyonunun gerçekçi bir tablosunu sunduğu düşünülmektedir. Psikologların mesleklerini kendi kuralları ile kendi başlarına icra ettiklerinin düşünüldüğü genel kanının aksine psikologların çoğunun bir kurumda kuralları piyasa koşulları ile belirlenen ve ücretli bir şekilde çalıştıkları görülebilmektedir. Mevcut tablo göz önüne alındığında psikologların çalışma yaşamlarının koşullarını ve karşılaştıkları ihlalleri tespit etmek önem kazanmaktadır. Tespitler, raporun sonuç bölümünde aktarılmıştır.

Psikologların çalışma yaşamında uğradıkları hak ihlalleri karşısında, yaygın olarak başvurabilecekleri bir mercii olmadığını veya yapılabilecek herhangi bir şey olmadığını düşündüklerinin, bunun akabinde yaşadıkları çaresizliğin ve ümitsizliğin; hak arama yönünde adım atanların ise çoğunlukla bireysel çözüm arayışlarında olduklarının tespit edilmesi, alanımız ile ilgili önemli eksikliklere işaret etmektedir. Dahası tespitler, meslek yaşamında karşılaşılabilecek ihlallere karşı öğrencileri ve çalışanları hem bilgilendirme hem de bu ihlallerle mücadele edebilmek için ortak bir yol haritası oluşturma açısından önem taşımaktadır. Psikologluk mesleğine ait bir meslek yasasının olmaması kuşkusuz ki önemli bir eksiklik ve bu eksikliğin giderilmesi yönünde çalışmalar yürütülmelidir. Ancak, meslek yasasının alanda çalışanların yaşadıkları her türlü ihlale çözüm sunabileceğini düşünmek gerçekçi bir yaklaşım değildir. TODAP olarak psikologların sorunlarını birlikte tartışması ve bunları çözmeye yönelik adımları birlikte tartışarak atmaya çalışması oldukça önemlidir. Sorunları çözenin, mesleki dayanışma ilişkileri geliştirmekten, sendikalar içerisinde bulunup toplu sözleşme yapma imkânlarını zorlamaya kadar birçok yolu bulunmaktadır. Alanımızda yaşanan hak ihlallerine karşı çeşitli araçları kullanmak üzere bir araya gelmemiz ve mücadelede sürekliliği sağlamamız esastır.



## EKLER

### EK-1

- 1) Biyolojik Cinsiyetiniz: Erkek Kadın
- 2) Eğitim Durumunuz:
- 3) Mezuniyet yılınız:
- 4) Kaç yıldır bu alanda çalışıyorsunuz?
- 5) Üyesi olduğunuz sendika varsa yazar mısınız?
- 6) Üyesi olduğunuz dernek veya dernekler varsa yazar mısınız?
- 7) Bu alanda çalıştığınız süre boyunca çalışma koşullarınız ne yönde değişti?  
Çok kötü                      Kötü                      Aynı                      İyi                      Çok iyi
- 8) Şu an çalıştığınız yerin genel adı ve orada yaptığınız iş
- 9) Daha önceden (eğer varsa) çalışmış olduğunuz yerin genel adı ve orada yaptığınız iş
- 10) Aşağıdaki maddelerde yazanlardan hangisi veya hangilerine maruz kaldıysanız işaretleyin:

1-İşten çıkarılma
2-Dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma
3-Sözleşmenin yenilenmemesi yoluyla işsiz bırakılma
4-Taşeron şirkete bağlı olarak çalıştırılma
5-İstifaya zorlanma
6-İşten çıkartıldıktan sonra tazminat alamama
7-Ücreti zamanında alamama
8-Sigortasız çalıştırılma
9-Maaştan düşük bir ücret üzerinden sigorta priminin yatırılması
10-İş yeri ihmalden doğan fiziksel/psikolojik zarar
11-Mesai dışı çalıştırılma
12-Fazla mesai yapıldığında fazla mesai ödemesi alamama
13-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda baskı görme

14-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda işten atılma
15-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu baskı görme
16-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu işten atılma
17-Çalışma koşullarının fiziksel yetersizliği (ısı, havalandırma vb.)
18-Temel ihtiyaçların (yeme, içme, tuvalet, vb.) insani ve sağlıklı koşullarda karşılanmaması
19-Çalışma için gerekli materyallerin iş yeri tarafından sağlanmaması
20-Verilen hizmetin gerektirdiği eğitimlerin iş yeri tarafından sağlanmaması
21-Çalışma pratiği için gerekli bilginin (süpervizyon vb.) ücret karşılığı alınması
22-Etnik, dinsel ya da cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalma
23-Kötü muamele, fiziksel/psikolojik şiddete maruz kalma
24-Cinsel taciz (bakarak, sözlü vb.)
25-Görev tanımının belirlenmiş olmaması
26-Çalışılan yerde daha güvencesiz başka bir meslek tanımıyla sözleşmenin yapılması (sözleşmeli olarak başka bir kadro içinde-daha az hakla çalıştırılma)
27-Danışan mahremiyetinin ihlali
28-Uzmanın belli bir düşünce veya ideolojiye hizmet veren biçimde eğitilmesi ve bu uygulamalara zorlanması
29-İş yükünün çalışanın kaldırabileceğinden ve/veya danışanı mağdur edecek kadar fazla olması
30-Görüşme süresinin yetersizliği (danışan/hizmet alanlara, iş koşulları nedeniyle yetersiz süre ayrılması)
31-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlaller karşısında, sessiz kalınması yönünde tehditlere maruz kalma
32-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlallerin bildirilmesi halinde cezalandırılma, yalnız bırakılma
33-Rüşvet teklif edilmesi (iş yeri tarafından ya da işverenin cesaretlendirmesi ile hizmet alanlar tarafından vb.)
34-Eğitim faaliyetlerine devam edilmesine izin verilmemesi
35-İş yerinde kamera yoluyla veya bazı şekillerde izleniyor olma

- 11) Stajyerlik veya asistanlık gibi ücret alınması gereken çalışmalarda ücretsiz çalıştırıldıysanız bunun süresini yazabilir misiniz?
- 12) Maruz kaldığımız hak ihlalleri ile ilgili hakkınızı aramak için bir adım attınız mı? Atacak olsaydınız nerelere başvururdunuz?

13) Eklemek istedikleriniz:

*Aşağıdaki bilgileri vermek tercihinize dayalıdır. Verdiğiniz bilgiler, tespit ve değerlendirmelerin daha kapsamlı yapılmasına yarayacaktır. Aşağıda bulunan aidiyet veya kimlikler nedeniyle maruz kalmış olabileceğiniz hak ihlallerini saptamak amacıyla sorulmaktadır.*

14) Cinsel yönelim veya kimlik:

15) Etnik kimlik:

16) Din ve/veya mezhebiniz:

17) Maruz kaldığımız hak ihlallerinin yukarıda ifade edilen kimliğinizle-aidiyetlerinizle ne ölçüde bağlantılı olduğunu düşünüyorsunuz?

Hiç

Az

Orta

Fazla

Çok fazla

18) Başka kimlik-aidiyet veya fiziksel özellikleriniz nedeniyle ayrımcılığa ya da hak ihlallerine uğradınız mı? Açar mısınız?

## EK-2

Devlet Hastanesi %23.3	Bakım ve sosyal rehabilitasyon merkezi %0.9
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon %19.2	Sağlık Müd. Ruh Sağ. Şubesi %0.9
Danışmanlık Merkezi %6.3	SHÇEK Aile Danışma Merkezi %0.9
Üniversite %5.7	SHÇEK %0.9
Adalet Bakanlığı %4.4	Kamu sektörü %0.6
Belediye %4.1	Polis koleji %0.6
Anaokulu (özel) %3.2	Valilik-İnsan hakları masası %0.6
Üniversite Hastanesi %2.2	Diyaliz merkezi %0.6
Psikoteknik %2.2	Askeriye %0.3
İlköğretim (özel) %1.9	Eğitim Uygulama Okulu %0.3
Özel Hastane %1.6	Yönetim ve Danışmanlık Şirketi %0.3
Psikiyatri Merkezi %1.6	Göçmenler dairesi %0.3
İlköğretim (devlet) %1.3	Kayıp şahıslar komitesi %0.3
İl sağlık müdürlüğü %1.3	Anaokulu (devlet) %0.3