



T.B.M.M.
BARİŞ ve DEMOKRASİ PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Sayı: 733
Tarih: 12.03.2012

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarına gelen "mobbing" in tüm boyutları ile incelenerek, engellenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla Anayasa'nın 98. ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İç Tüzüğü'nün 104. ve 105. maddeleri uyarınca Meclis araştırması açılmasını saygılarımızla arz ederiz.

Mülkiye BİRTANE
Kars Milletvekili

GEREKÇE

Mobbing kavramı Türkiye’de henüz çok yeni bir kavram. Ancak bu kavramın yeni olması, “mobbing”in karşılığı olan davranışların yeni ortaya çıktığı anlamına gelmiyor. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılan bu davranış şekli, iş hayatının başlaması ile beraber çoğu çalışan için çalışma ortamını çekilmez hale getiriyor. Mobbinge, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratılıyor ve kişi işten ayrılmaya zorlanıyor. Mobbing iş yaşamında karşılaşılan günlük tartışmalar ve iş anlaşmazlıkları değil, bu davranış şekli, her an işini kaybedeceği korkusu yaratarak, çalışanı görev tanımının dışında işleri yapamaya razı olmaya zorluyor. Yetki sahibi olan, daha çok kendisinden üstün özelliklere sahip olan kişiye yöneliyor. Yeteneklerinin bilinmesine ve açığa çıkmasına tahammül gösteremeyerek özgüvenini olumsuz etkileyen bir işi yapmaya zorluyor ve sürekli baskı altında tutarak çalışanın o alanda ilerlemesini engelliyor. Mobbinge maruz kalanlar dolayısıyla genelde ya bağımsız ve yaratıcı olan ya da benzeşmeyen ve sorgulayan kişiler oluyor. Çoğu zaman ise etnik kimliği ya da siyasal görüşü farklı kişilere dönük geliyor. Bu durumda iş yerinde mobbing, genelde bir grup tarafından yapılıyor. Kişi sürekli imalarla aşağılanıyor. Kimi zaman ise tehdit ediliyor. Siyaset alanındaki gelişmeler hakkında yorum yapılırken bilinçli olarak yakın olduğu bilinen partiye veya o görüşün öncülerine hakaret edilerek, bu şekilde onuru kırılıyor ve dışlanıyor. Mobbing, doğrudan cinsel tacizi de içerdiği içi kadın işçiler de sıklıkla bu davranış şekline maruz kalıyor. İşyerlerinde yaşanan cinsel taciz, tecavüze varacak kadar boyutlanıyor. Aynı şekilde eşcinseller de bu durumun kurbanı oluyor. Eşcinselliğin toplum ve birimleri-kurumları tarafından kabul görmemesinden dolayı eşcinseller, hiçbir şekilde mobbinge karşı ayak direyemiyor

Mobbing, Türkiye’de açık bir şekilde yasalarda tanımlanmadığı ve bilinen bir olgu haline gelemediğinden, iş yerlerinde son derece fazla yaşanmasına rağmen maruz kalanlar çoğu zaman hak arayışına girmiyor. İşini kaybetme korkusu ile bu tür olayları yaşayan çalışanlar hukuki yardım almaktan kaçınıyor. Bu davranış şekli elbette daha çok iş olanaklarının az, iş ücretlerinin düşük, sendikal hakların yasal güvenceye alınmadığı ve İş Kanunlarının işvereni koruduğu ülkelerde yaşanıyor. Bu nedenle mobbing, Türkiye’de iş yaşamında en önemli toplumsal sorunlardan biridir. Türkiye’de işsizlik rakamları göz önünde bulundurulduğunda, bu olumsuz durumun çoğu zaman kabullenildiğini görmek mümkündür. Mobbing, özel iş yerlerinde İş Kanunlarının işçiyi koruyan tazminat ve işe iade hükümlerinden kurtulmak için işçiyi istifaya zorlamak şeklinde vuku bulurken, resmi kurumlarda ise daha çok küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kontrol edici iletişim kurulması şeklinde çalışanı işten ayrılmaya zorluyor. Bir araştırmaya göre mobbing, bütün kuruluşlarda olmak üzere okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygındır. Yüksek işsizlik oranları ve dolayısıyla çalışanın değersiz görülmesi mobbingin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak her işyerinde ve her türlü kuruluşta yaşanan olumsuz bir durumdur.

Avrupa ve Amerika’da mobbing hukuk literatürüne girmiş ve mobbing uygulamalarına karşı yaptırım yolları kanunlarla düzenlenmiştir. Türkiye’de ise mobbing hakkında henüz özel bir düzenleme yoktur. Çalışma Bakanlığı bu ciddi sorunu henüz gündemine almamıştır. Ancak buna rağmen araştırmalara göre mobbing davaları boşanma davaları ile yarışır hale gelmiştir. Benzer davaların Türkiye’de de açılmasının sağlanması, mobbing konusunda bir bilinç oluşturulması ve işverenin keyfi davranışlarının sınırlandırılması ve nihayetinde ortadan kaldırılması için Çalışma Bakanlığını bu konuda denetimlerini arttırması gerekir. İş Kanunlarında ve ilgili diğer kanunlarda açık şekilde yer alarak, maruz kalanların duruma açık şekilde itiraz etmesinin yolu açılmalı ve mobbinge karşı koyma hakkı yasalarla güvence altına alınmalıdır. Konunun gündeme alınması mobbingin azaltılması yönünde önemli bir adım olacaktır.



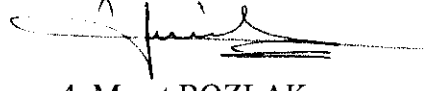
1. Pervin BULDAN
BDP Iğdır Milletvekili



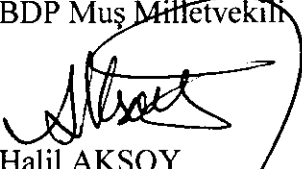
2. Hasip KAPLAN
BDP Şırnak Milletvekili



3. Sırrı SAKIK
BDP Muş Milletvekili



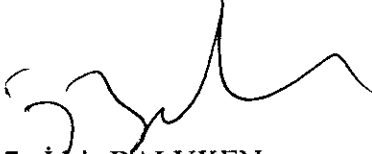
4. Murat BOZLAK
BDP Adana Milletvekili



5. Halil AKSOY
BDP Ağrı Milletvekili



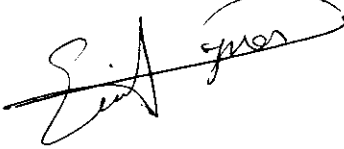
6. Ayla AKAT ATA
BDP Batman Milletvekili



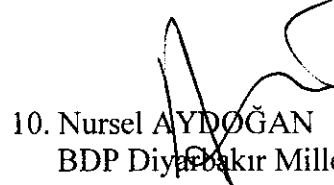
7. İdris BALUKEN
BDP Bingöl Milletvekili



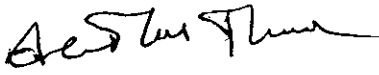
8. Hüsamettin ZENDERLİOĞLU
BDP Bitlis Milletvekili



9. Emine AYNA
BDP Diyarbakır Milletvekili



10. Nursel AYDOĞAN
BDP Diyarbakır Milletvekili



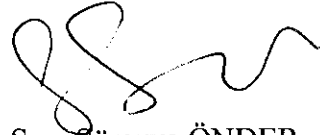
11. Altan TAN
BDP Diyarbakır Milletvekili



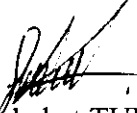
12. Adil KURT
BDP Hakkari milletvekili



13. Esat CANAN
BDP Hakkari milletvekili



14. Sırrı Süreyya ÖNDER
BDP İstanbul Milletvekili



15. Sebahat TUNCEL
BDP İstanbul Milletvekili



17. Erol DORA
BDP Mardin milletvekili



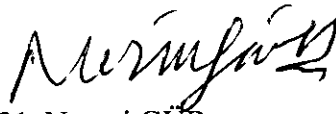
18. Ertuğrul KÜRKÇÜ
BDP Mersin Milletvekili



19. Demir ÇELİK
BDP Muş Milletvekili



20. İbrahim BİNİCİ
BDP Şanlıurfa Milletvekili



21. Nazmi GÜR
BDP Van Milletvekili



22. Özdal ÜÇER
BDP Van Milletvekili