



T.B.M.M.
HALKLARIN DEMOKRATİK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Sayı : 2605
Tarih : 31.05.2019

Türkiye Büyük Millet Meclisi -
KÜTÜPHANE VE ARŞİV
HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI
Tarih: 31.05.2019 16:33
Sayı: -120.10-E.00000482902



E.00000482902

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Ülkemizde çalışma barışını ve huzurunu tehdit eden, çalışanın kişiliğini ve onurunu zedeleyen, çalışanın ailesi, işyeri ve içinde bulunduğu toplum için de çeşitli zararlara yol açabilecek bir sorun olan işyerinde Mobbinge mutlaka mücadele edilmesi gerekmektedir. Kamu kurumlarında ve özel sektör işyerlerinde yaşanan Mobbing konusunun araştırılması sorunun tüm yönleriyle değerlendirilmesi ve engellenmesi için T.C. Anayasasının 98, TBMM İçtüzüğü'nün 104 ve 105 nci maddeleri uyarınca Meclis Araştırması açılmasını arz ederiz.

Dr. Habip EKSİK
İğdır Milletvekili

GEREKÇE

“Mobbing” kelimesi özgün kullanımında, bir grup tarafından gerçekleştirilen bir şiddet biçimini ifade etse de, bu terimin kullanıldığı ülkelerde aynı zamanda tek başına bir bireyin başka bir bireye yönelik gerçekleştirdiği rahatsızlık verici davranışları da kapsamaktadır.

Anayasamıza göre Devlet, çalışanları korumak, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu bakımdan, çalışma barışını ve huzurunu tehdit eden, çalışanın kişiliğini ve onurunu zedeleyen, çalışanın ailesi, işyeri ve içinde bulunduğu toplum için de çeşitli zararlara yol açabilecek bir sorun olan işyerinde psikolojik vb benzeri tacizle mutlaka mücadele edilmesi gerekmektedir.

Son yıllarda birçok ülkede mobbingi önlemeye, ortaya çıkan mobbing vakalarını çözüme kavuşturarak yaşanan mağduriyetlerin giderilmesine yönelik adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda hukuki düzenlemelerini iyileştirme gereği duyan birçok ülkede kanunlarda değişikliklere gidilerek, yeni kanunlar çıkarılarak veya daha alt düzey hukuki düzenlemelerle gerekli tedbirler alınmaya başlanmıştır.

İşyerlerinde mobbing, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyoekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça kamuoyu gündemine gelen bir işyeri sorunudur. İşyerinde mobbingin hem kavramsal hem de hukuki boyutlarıyla incelenmesi, araştırılması, konunun tüm boyutlarıyla doğru bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır ve mağduriyetleri giderecektir.



E.00000482902

Çalışma hayatında herkes, işyerinde mobbing sürecinde mağdur, fail veya izleyici olabilir. Her ne kadar mobbing failleri ve mağdurlar açısından birtakım kişilik özellikleri ön plana çıksa da her somut olayın koşulları ve özellikleri farklı olduğundan işyerinde mobbing nedeniyle mağdur olma, çalışma hayatında herkesin karşılaşılabileceği bir risktir. Bunun da ötesinde, bir kişiye yöneltilen ve o bireyi çaresiz ve savunmasız bir duruma getiren, kişinin onur ve saygınlığına aykırı bir durum teşkil eden mobbing, herkes tarafından bilinmesi ve hassasiyet gösterilmesi gereken bir olgudur

Ancak ülkemizde çalışanlar işlerini kaybetme korkusundan dolayı karşı karşıya kaldıkları bu olumsuz davranışlara katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Vatandaşların hak ve özgürlükleri ne kadar geniş ve uygulanabilir nitelikte ise o ülkenin vatandaşları da o kadar özgür ve ferah yaşamaktadır. Ülkenin gelişmişliğinin göstergesi olarak görülen insan hakkı ve özgürlükleri, Anayasalarda belirlenmektedir. Bu hakların sınırları da Kanunlar kapsamında oluşturulmaktadır. İnsan hak ve özgürlüklerin en önemlilerinden birisi ise ÇALIŞMA hakkıdır. Çalışma hakkının en önemli ihlali olarak görülen Mobbing ise işverenin, işçiye karşı sistematik biçimde uygulamış olduğu düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim izlenerek ortaya çıkan bir nevi psikolojik terör olarak tanımlanabilir.

Mobbing, Türk İş Hukuku Doktrininde ve açılan hukuk davalarında yer almaktadır. Fakat mobbing nedeniyle eylemi uygulayan kişiler hakkında ceza yargılaması uygulamada bulunmamaktadır. TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonun raporunda ise mobbing uygulayan kişiler hakkında TCK 'da tanımlanan işkence-eziyet, vücut bütünlüğüne saldırı, çalışma hürriyetini engelleme, hakaret, tehdit suçları kapsamında yargılanması gerektiği ve işyerinde yaşanan olumsuzlukların moral bozukluğu, güven ve değer zedelenmesi yarattığı, liyakata sahip olmayan yöneticilerin mobbing olaylarını artırdığı, en sık görülen mobbing türlerinin de yıldırma, iş yükleme ve hakaret olduğu vurgulanmıştır. İktidar tarafından liyakat esas alınmadan atanan idarecilerin büyük kısmının mobbing uyguladığı Aile Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığın 170 numaralı hattına gelen şikâyetlerin 2002 yılında 2 bin dolaylarındayken son on yılda yüzde yirmiden fazla artışından anlaşılmaktadır. En son ulaşılan verilere göre 42 bin 262 kişi mobbing mağduriyeti başvurusu yaptığı anlaşılmaktadır.

Bu nedenlerle, ülkemizde çalışma barışını ve huzurunu tehdit eden, çalışanın kişiliğini ve onurunu zedeleyen, çalışanın ailesi, işyeri ve içinde bulunduğu toplum için de çeşitli zararlara yol açabilecek bir sorun olan işyerinde mobbinge mutlaka mücadele edilmesi gerekmektedir. Kamu kurumlarında ve özel sektör işyerlerinde yaşanan Mobbing konusunun araştırılması sorunun tüm yönleriyle değerlendirilmesi ve engellenmesi için Meclis Araştırması açılması elzemdir.



1	ŞEVİN ÇOŞKUN	MUŞ	
2	SAİT DEDE	HAKKARİ	
3	HABİP EKSİK	İĞDIR	
4	DİLŞAT CANBAZ KAYA	İSTANBUL	
5	OYA ERSOY	İSTANBUL	
6	ZÜLEYHA GÜLÜM	İSTANBUL	
7	EROL KATIRCIOĞLU	İSTANBUL	
8			
9	ALİ KENANOĞLU	İSTANBUL	
10	ZEYNEL ÖZEN	İSTANBUL	
11	MUSA PİROĞLU	İSTANBUL	
12	AHMET ŞIK	İSTANBUL	
13	MURAT ÇEPNİ	İZMİR	
14	SERPİL KEMALBAY PEKGÖZEGÜ	İZMİR	
15	ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU	KOCAELİ	
16	TUMA ÇELİK	MARDİN	
17	EBRÜ GÜNAY	MARDİN	
18	MAHMUT TOĞRUL	GAZİANTEP	
19	PERO DUNDAR	MARDİN	
20	RIDVAN TURAN	MERSİN	