

İÇİNDEKİLER

Sıra	Tarih	Yayın	Başlık	Sayfa
1	06.02.2019	Ankara Zafer	ÇALIŞANI İNTİHARA VEYA CİNAYETE KADAR	2

İşyeri Kanseri Mobbing, çalışanı intihara veya cinayete kadar sürüklüyor

TURK-İŞ Konfederasyonu'nun ev sahipliğinde Mobbing ile Mücadele Sempozyumu düzenlendi. Mobbing ile Mücadele Derneği ve Türk-İş Konfederasyonu iş birliği ile düzenlenen sempozyumda, gün boyu mobbing konusu enine boyuna anlatıldı.

Sempozyuma geçmeden önce açılış konuşmaları gerçekleştirildi. Bir konuşma yapan Türk-İş Başkanı Ergün Atalay, mobbingin çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olduğunu ve kimi zaman çalışanların kimi zaman işverenlerin kimi zaman da yöneticilerin mobbingine maruz kaldığını ifade etti. Bazı işverenlerin



ALPER
ŞAŞMAZ /
ANKARA

çalışanı kıdem tazminatı alamadan işten ayrılmasını isteyen bazı çalışanların da işverene yaranmak için mobbing yaptığını söyleyen Atalay, mobbingin bir insanlık suçu olduğunu ve bir psikolojik şiddet türü olduğunu ifade etti. Güncel örnekler vererek mobbinge karşı mücadele edilmesi gerektiğini söyleyen Atalay, şu

ifadeleri kullandı: "Sakarya'daki Tank Palet Fabrikası'nın işletme hakkının devredildi. Burada çalışanlar üç aydır yatmıyor, kalkmıyor. Hocalara, 'bu mobbinge giriyor mu?' diye sordum. Onlar da 'bunun sürekli olması lazım' karşılığını verdiler." **»»SAYFA 0'DE**



Başkent'te "Mobbing ile Mücadele Sempozyumu" düzenlendi



ALPER ŞAŞMAZ / ANKARA

TÜRK-İŞ Konfederasyonu'nun ev sahipliğinde Mobbing ile Mücadele Sempozyumu düzenlendi. Mobbing ile Mücadele Derneği ve Türk-İş Konfederasyonu iş birliği ile düzenlenen sempozyumda, gün boyu mobbing konusu enine boyuna anlatıldı.

"ATALAY SAKARYA VE BURSA'DAN MOBING ÖRNEKLERİ VERDİ"

Sempozyuma geçmeden önce açılış konuşmaları gerçekleştirildi. Bir konuşma yapan Türk-İş Başkanı Ergün Atalay, mobbingin çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olduğunu ve kimi zaman çalışanların kimi zaman işverenlerin kimi zaman da yöneticilerin mobbingine maruz kaldığını ifade etti. Bazı işverenlerin çalışanı kıdem tazminatı alamadan işten ayrılmasını söyleyen Atalay, şu ifadeleri kullandı:

"Sakarya'daki Tank Palet Fabrikası'nın işletme hakkının devredildi. Burada çalışanlar üç aydır yatmıyor, kalkmıyor. Hocalara, 'bu mobbinge giriyor mu?' diye sordum. Onlar da 'bunun sürekliliği olması lazım' karşılığını verdiler. Yani üç ay yatmıyor mu? Bizim oradaki arkadaşlarımız, her gün iş yeri kapandı mı, kapanacak mı kaygısını yaşıyor. Örgütlenmeye ilgili aynı sıkıntılar var. Bursa'da bir iş yerindeki bir hanım kardeşim işveren her gün 'şu sendikaya geç' diyor. Bu mobbinge giriyor mu, giriyor mu? İki

günlük ömürde, yaşadığımız şu güzel ülkede kimse kimseyi baskı altına almasın. İnsanlar özgürce fikirlerini kırmadan, dökmeyen, yakmadan söyleyebilmeli. Bu ülke bizim ülkemiz."

"KURUM OLARAK ÇÖZÜMÜN BİR PARÇASIYIZ"

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı Süleyman Arslan, mobbing kavramının yaklaşık yarım asırdır üzerinde konuşulan ve çözüm aranan bir sorun olduğunu dile getirdi. Arslan, "İnsanların iş yerinde karşılaştıkları psikolojik baskı ve şiddetin, gerek günlük yaşamına gerekse de toplum hayatına yansımalarından endişe duyuyoruz. Kurum olarak her bir bireyin insan onur ve haysiyetine yakışır bir şekilde çalışma hakkını kullanmasını son derece önemsiyoruz. Çözümün bir parçası olma noktasında, kurum olarak önmüzdeki günlerde istihdamda Ayrımcılık- la Mücadele uluslararası konferansını düzenleyeceğiz."

Nisan ayının başlarında yapmayı planladığımız bu programda, Uluslararası Çalışma Örgütü ile birlikte çalışacağız ve bir ayrımcılık türü olan mobbing üzerinde duracağız. Mobbing ile mücadeleyi bir görev olarak görüyoruz. Yapılan çeşitli araştırmalar, sağlık, eğitim, bankacılık sektörleriyle üniversiteler başta olmak üzere pek çok sektörde ciddi mobbing vakalarıyla karşılaşıldığı görülmüştür.

"MOBING DE AYRIMCILIĞA GİRİYOR"

Mobbing ile mücadelede Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na da çok önemli görevler düşmektedir. 20 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe giren İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu'nun 6'ncı maddesi kapsamında çalışma hayatında ayrımcılığı yasaklayan açık hükümün yanı sıra, iş yerinde yıldıma bir ayrımcılık türü olarak hüküm altına alınmış bulun-

maktadır. Kanunda cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş olarak sıralanan ayrımcılık temellerine dayanan; kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler, yasaklanmıştır. Kurum tarafından bu minvalde yapılacak başvurulara ilişkin inceleme değerlendirmeler çerçevesinde, yasanın ihlal edildiğine karar verilmesi halinde, bin Türk lirasından 15 bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanabilecektir.

Herkesin insan onuruna yakışır, sağlıklı ve huzurlu çalışma ortamına ile koşullarına sahip olabilmesi için, kamu kurumlarının mobbing ile etkin şekilde mücadele etmesi kaçınılmaz bir görev olarak karşımıza çıkıyor. Bu noktada sivil toplum öncüsü ve birleştirici rolünü son derece önemsiyoruz. İşyerindeki ahlaki standartlara ilişkin yeni bir anlayışın geliştirilmesini, mobbing gibi bir iş ahlaki sorununun çözümünde etkili olacak temel halkalardan bir tanesi olarak değerlendiriyoruz. Çalışma hayatında yeni bir liderlik ve kardeşlik anlayışına ihtiyacımız var. Usta çırak geleceğimiz, ahlık kültürümüz ve toplumsal birlik beraberliğimize pek çok toplumsal sorunda olduğu gibi, mobbing ile mücadelede de çok önemli mesafeler alabiliriz" dedi.

"GELECEĞE EMİN ADIMLARLA İLERLEYEBİLMEMİZ İÇİN MUTLAKA MOBING İLE MÜCADELE ETMEMİZ GEREKİYOR"

Mobbing ile Mücadele Derneği Başkanı İlhan İşman, 2010 yılından bu yana dernek olarak yüzlerce mobbing mağduruna yardım ettiklerini belirtti. Mobbingin ülkemizin beşeri sermayesini kemiren bir kanser olduğunu dile getiren İşman, şu ifadeleri kullandı: "Biz buna iş-



yeri kanseri diyoruz. Aynı zamanda kanser haftasını kutladığımız şu günlerde, biz de işyeri kanserinin ortadan kaldırılmasıyla ilgili çalışmalar yapıyoruz. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini ekonomik sermayeleri, beşeri sermayeleri ve sosyal sermayeleri belirliyor. Ekonomik sermayeye baktığımızda Türkiye'nin dünyada ekonomik büyüklük olarak 17'nci ülke olduğu biliniyor. Beşeri sermaye, kalifiye insan gücünü kullanabilme kapasitesidir. Bunun ölçüğü olan insani gelişmişlik endeksinde maalesef ülkemiz, 63'üncü sırada, Orta Amerika ve Afrika ülkeleriyle aynı sıralarda yer alıyor. Beşeri sermayeyi mutlaka doğru kullanmamız gerekiyor. Mobbing, beşeri sermayemizi yiyor, kemiriyor ve ortadan kaldırıyor. Bu anlamda bizim bunu bir an önce yıkmamız ve geleceğe emin adımlarla ilerleyebilmemiz için mutlaka mobbing ile mücadele etmemiz gerekiyor. Eğer insanlar işyerinde çalışmıyor, işyerine ayaklanmıyor ise, o işyerinden kaliteli hizmet beklemek mümkün değildir. İnsanlar mobbing'e uğradıklarında çok ciddi psikolojik travmalar geçiriyorlar. Yaşadıklarını ailelerine yansıtıyorlar ve toplumsal yapımız bozuluyor. Boşnamaların yüzde 4'ü mobbing nedeniyle ortaya çıkıyor.

"MOBING İLE MÜCADELE KANUNU ÇIKARILMAIDIR"

Mobbing ile ilgili olarak ilk idari düzenleme 2011 yılındaki 2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'yd. Genelge, mobbing konusunda kamu kurum ve kuruluşlarına, özel sektör kuruluşlarına bu konuda gerekli hassasiyetle davranılması ve eğitimler verilmesi ile denetim elemanlarının mobbingin üzerine giderek çözüm bulmasına yönelik bir takım yükümlülükler getirdi. 2011'den sonra Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinin ortaya çıkması ile psikolojik taciz tanımının bu kanunda geçmesi, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurulması ve Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kurulması, gerçekten mobbing anlamında atılan önemli adımlardır. Mobbing, ülkemizin milli bir meselesidir ve bir an önce çözüme kavuşturulmalıdır. Dünyadaki gelişmiş örnekler ve bizim geçmişten gelen ahlık kültürümüzün de kattığı değerler ortaya konularak mutlaka mobbing ile mücadele kanunu çıkarılmalıdır."

Açılış konuşmalarının ardından sempozyumda, Anayasa Mahkemesi Başkan Vekili Prof. Dr. Engin Yıldırım Anayasa Mahkemesi'nin Mobbing Kararları konusunda konuşma gerçekleştirdi. Arından gerçekleştirilen konuşmalar şu şekilde: Doç. Dr. Erdem Cam – İşyerinde Etkili İşleyen Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Mobbing ile Mücadelede Rolü Ne Olabilir?, Doç. Dr. Cemal İyem – Çalışma Hayatında Mobbing: Yargıtay Kararları Üzerine Bir Değerlendirme, Dr. Hicran Atatanır – Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing, Dr. Hasan Hüseyin Alparslan – Hukuki ve Cezaî Yönleriyle Mobbing, Prof. Dr. Vedat Bulut – Sağlıkta Mobbing, Remzi Özdemir – Bankacılık ve Fi-



nans Sektöründe Mobbing, Hülya Uzuner Duransoy – Sendikalar ve Mobbing.

"MOBING NEDİR?"

Mobbing, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldıma, karşıındakini pasifize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlardır.

"PEKİ MOBING MAĞDURLARI NELER YAPABİLİR VE NEREYE BAŞVURABİLİR?"

Mobbing mağdurları, mevzuat çerçevesinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, TBMM, CİMER, Alo 170, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ve İl, İlçe İnsan Hakları Kurulları'na başvuru yapabilirler. Ayrıca Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yapabilir ve iç hukuk yolları yeterli olmazsa da Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunabilirler.