

YARIM ASIRLIK İNSANLIK SORUNU MOBİNG



"Mobbing" terimi, bir kişiyi taciz etmek, sindirmek, kabadayılık yapmak ya da rahatsız etmek için işbirliği yapan bir grup kişiyi ifade eder. Bir işyerinde, bir grup çalışanca, belirli bir çalışana yönelik düşmanca davranışlarda bulunduğu ve bu çalışanın kendilerini güvende hissetmesini ve görevlerini yerine getirmesini zorlaştırarak mobbing meydana gelir.

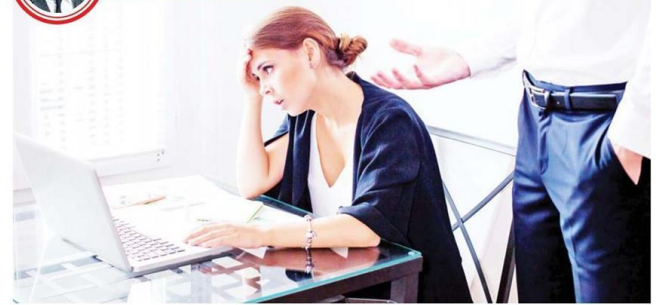
Mobbing ile uğraşan bireyler meslektaşları, üstleri veya aştanlarından, gizli ya da dolaylı olarak. Mobbing örneklerine bakalım:

- Belirli bir çalışan hakkında bir söylenti yaymak
- İşçinin ofiste tecrit edilmesi
- Çalışanın görevlerini yerine getirmesini zorlaştırmak
- Çalışanın işten ayrılmasını sağlamaya çalışmak
- Konuşurken sözünün kesilmesi
- Kışkırtıcılar
- Yok sayılma
- Lakap takma
- Görmezden gelinme
- Yapılan işin sabote edilmesi
- Sürekli suçlanma ve eleştirilme
- Uyumsuz şakalar yapılması
- Ştatünün küçümsemesi
- Cinsel tacize maruz bırakılması
- Sözlü ya da yazılı tehdit
- Kaba ve kötü sözlerle rencide edilme
- Motivasyonun kırılmaya çalışılması
- İş performansının dışında işler verilmesi
- Alışılmış iş düzenini bozularak farklı işlere yönlendirilmesi örneklerden sadece bir kaçını örnek olarak karşınıza çıkarıyor.

Mobbing Farkındalık Haftası kapsamında TÜRK- İŞ'in ev sahipliğinde gerçekleştirilen Mobbing ile Mücadele Sempozyumu'nda mobbingin bir iş yeri kanseri olduğuna dikkat çekildi.



**MEHMET AKGÜN
ÖZEL HABER**



kanseri diyoruz. Bu hafta aynı zamanda Kanser Haftası. Kanserin ortadan kaldırılmasıyla ilgili bilgilendirici açıklamalar yapıyor. Bizde iş yerinde kanserin ortadan kaldırılmasıyla ilgili çalışmalar yapıyoruz.

Özellikle belli tırtekte fayda var. Ülkenin gelişmişlik seviyelerini ekonomik sermaye belirliyor. Beşeri sermaye belirliyor ve sosyal sermaye belirliyor. Ekonomik sermayeyle baktığımızda ekonomik büyüklük olarak Türkiye'nin 17'inci ülke olduğu gündeme geliyor. Beşeri sermaye, kalite

çalışmıyor. İş yerlerine ayakta durmıyorsa o iş yerinden verim beklemeye o iş yerinden kalite beklemeye beklemek mümkün değil. İnsanlar mobbinge uğradıklarında psikolojik baskılar nedeniyle çok ciddi psikolojik travmalar geçiriyorlar. Yaşadıklarını ailelerine yaşıyorlar ve toplumsal yapımız bozuluyor. Literatüre göre bosanmaların yüzde 4'ü mobbing nedeniyle ortaya çıkıyor.

Bunları söyledikten sonra mobbingle mücadele için neler yapılmalı-

Yine Başbakanlık genelgesi sorucusunda 2019 yılında mobbingle mücadele ist kurulu kuruldu. Bu kurum hangi çalışmaları yaptığıyla ilgili henüz kamuoyuyla herhangi bir bilgi paylaşılmadı.

Diğer taraftan baktığımızda ALO 170 mobbing mağdurları için mobbing şikayetlerinin yapıldığı ve psikolojik desteğin sağlandığı bir hat olarak halen çalışıyor. Şu anda Türkiye genelinde 5 psikolog vastıyla mobbing mağdurlarına psikolojik destek verilmektedir. Bunlar el-

baska ve şiddetin gerek bireyin yaşamına gerekse toplum ve civiyet hayatına yansımalarının endişe duyuyoruz. Kurum olarak her bir bireyin insan onur gereğiyle yalnızca bir biçimde çalışabilmesini son derece önemsiyoruz. Bu niyet üzerine bir araya geldikimiz bu önemli programda sizlerle birlikte çözümün bir parçası olabileceğimizi arzusunun taşıyoruz" dedi.

Cözümün bir parçası olmak için kurum olarak konferans düzenleyeceklerini söyleyen Arslan, "Cözümün bir parçası olma noktasında bizde önemizde ki günlerde İstanbulda Ayrımcılıkla Mücadele Uluslararası Konferansı'nı düzenleyeceğiz. Nisan ayının başında yapılacak planladığımız bu uluslararası programda, Uluslararası Çalışma Örgütü'yle birlikte çalışacağız. Ayrımcılık türü olarak mobbingle mücadele üzerinde duracağız. Mütecciller, kadınlara, engellilerin çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılığı yanı sıra sendikalar ve ayrımcılık sorununu da ele alacağız. Sizleri de bu programa şimdiden davet etmekten ve değerli katılmalarını almaktan mutluluk duyarız" ifadelerinde bulundu.

MOBİNGLE MÜCADELEYİ ÖNEMSİYORUZ
Biz mobbingle mücadele etmiyoruz ve mücadele etmeyi görev olarak görüyoruz diyen Arslan, "Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi maalesef ülkemizde de varlığını sürdürüyor ve gitgide de artıyor bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Yapılan çeşitli araştırmalar-

toplumun öncü ve birleştirici rolünü son derece önemsiyoruz. Nitekim, toplumdaki ahlaki standartlar ile iş yerinde ki ahlaki standartları birbirinden bağımız eli alamayız. Toplumsal değerlerimizi sosyal hayatlarımızda olduğu kadar çalışma hayatımızda da yaşatmamız gerektiğine inanıyoruz. İş yerlerinde ki ahlaki standartlara ilişkin yeni bir anlayış geliştirmesini mobbing bir iş ahlaki sorunun çözümünde etkili olacak halkların bir tanesi olarak değerlendireyoruz. Çalışma hayatında yeni bir kardeşlik anlayışına ihtiyacımız var. Bunun için çok uzağa gitmemize gerek yok. Ustacılık geleneğimiz, ahlaki kültürümüz ve toplumsal birlik beraberliğimiz ile pek sorun olduğu gibi mobbingle mücadelede de sonuç alabileceğimize inanıyoruz.

Gerek alman gerek almanca gereken tedbirlerin çözüm odaklı bir anlayışla gerçekleştirilmesi ve iyileştirilmesi noktasında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu olarak her an yanımızda olduğumuzu özellikle belirtmek isterim. Nitekim kurumsal anlayışımızın özünü, toplumu tüm fertleriyle birlikte tek bir aile olarak kabul etmemiz gerekiyor. Bu sorun tek bir ferti ilgilendirse bile bu büyük ailede üstesinden gelemediğimiz her bir sorun karşısında aslında hepimiz mağduruz. hepimiz farkında olalım ya da olmayalım yara alıyoruz. Birbirimizin farkında olarak ve ortak akla bir araya geleceğimizi insan refahına ve mutluluğuna değer katmak kükusuz mümkündür" dedi.

ATALAY ÖZ ELEŞTİRİ YAPTI
TÜRK- İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, "Örgütlenmeye ilgili sıkıntılar var. Bursa da bir iş yerinde bir hanım kardeşimize işveren her gün 'şu sendikaya geç' diyor. Bu mobbinge giriyor mu, giriyor mu? İki günlük ömürde, yaşadığımız su güzel ülkede kimse kimseni baska altına almaz" dedi.

Atalay, Türk-İŞ Genel Sekreterinde düzenlenen "Mobbing ile Mücadele Sempozyumu" nun açılışında, mobbingin çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olduğunu belirterek, çalışanların kimi zaman işverenlerin kimi zaman da yöneticilerin mobbingine maruz kaldığını söyledi.

Bazı işverenlerin çalışanlarına kudem tazminatı almadan işten ayrılmasını için, bazı yöneticilerin işe verene yarınmak için çalışanlara mobbing uyguladığını dikkati çeken Atalay, "Mobbing bir insanlık suçudur. Mobbinge uğrayan birini dinlediğiniz zaman ertesini gün işe gitmek istemezsiniz. Bu ciddi bir psikolojik şiddettir," ifadelerini kullandı.

Sakarya'daki Tank Palet Fabrikasını nun işletme hakkının devredilmesine de değinen Atalay, şöyle konuştu: "Burada çalışanlar çok aydın yatıyor, halkımız. Hocalara, 'bu mobbinge giriyor mu?' diye soruyor. Onlar da bunun sürdükü olmasını karşılığında veriyor. Yani üç ay yetmiyor mu? Bizim oradaki arkadaşlarımızda her gün iş yerini kapandı mı, kapanacak mı kaygısını yaşıyor. Örgütlenmeye ilgili aynı sıkıntılar var."

Bursa'da bir iş yerinde bir hanım kardeşimize işveren her gün 'şu sendikaya geç' diyor. Bu mobbinge giriyor mu, giriyor mu? İki günlük ömürde, yaşadığımız su güzel ülkede kimse kimseni baska altına almaz. İnsanlar özgürce fikirlerini kurmadık, dökmekden, yaktıktan söyleyebilmez. Bu ülke bizim ülkemiz."

Mobbingle mücadelede konuşulmuş bir şeyler söyleyebiliriz. Bu tarz çalışmalarla ilgili geçilebilir. Bu konuda kendinizi eleştirebilirsiniz. Sayın İbrahim Asman ile bu çalışmamızın 20 gün önce bir araya geldik. Konferansı yapılıncı işin otele ayarlayacaklarını ifade etmişlerdi. Bizde böyle önemli bir konuda ev sahibi olmak istediğimizi kendilerine ilettik. Bundan sonra da mobbingle mücadelede de daha çok sorumluluk alacağız" dedi. Atalay, mobbing konusunda çalışanları bilgilendirmek için hazırlanan broşürü Türk-İŞ'e bağışlayarak teşekkür etti.



Mobbing Farkındalık Haftası çerçevesinde TÜRK- İŞ'in ev sahipliğinde gerçekleştirilen Mobbingle Mücadele Sempozyumu'nda, mobbingin bir iş yeri kanseri olduğunun altı çizildi.

MOBİNG BİR İŞ YERİ KANSERİDİR

Mobbingin bir iş yeri kanserini olduğunu ifade eden Mobbing ile Mücadele Derneği Başkanı İlhan Asman, "Mobbingle Mücadele Derneği 2010 yılında kuruldu. 2010 yılından bugüne kadar yüzlerce mobbing mağduruna elinden geldiğince hukuki destek vermeye çalıştı, yol göstermeye çalıştı. Umuyoruz ki bu süreç devam edecek. Elimize geldiğince, dilimizden döndüğünce, nefesimizin yettiğince mobbingle mücadele etmeye devam edeceğiz."

Bu anlamda mobbingle mücadele konusunda bize destek olan sayın TÜRK- İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay'a minnetlerini şükranlarını sunuyorum. Çünkü mobbingin geleneksel ülkemizi, beşeri sermayemizi kementen bir kanserdir. Biz buna iş yeri

fiye insan gücünü kullanabilme kapasitesi anlamına geliyor. Bunun öleği insan gelişmişliği endeksi. Bu endekste maalesef ülkemiz Orta Amerika ülkeleriyle, Afrika ülkeleriyle aynı surlarda yer alıyor. 63'üncü sırada. Ben bir Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak bunu kabul edemiyorum, hazmedemiyorum. Beşeri sermayemizi mutlaka doğru kullanmamız gerektiğini düşünüyoruz" dedi.

BOŞANMALARI YÜZDE 4'Ü MOBİNG YÜZÜNDEN

Beşeri sermaye kavramının önemine dikkat çeken İlhan, "Beşeri sermaye önemli çünkü mobbing beşeri sermayeyi yitiriyor, bitiriyor ve ortadan kaldırıyor. Biz geri kalmış ülkeler statüsünde doğru çökeyor. Bu anlamda bizim bu sarmal bir an önce ortadan kaldırılmamız, yıkılmamız geleceğe emin adımlarla ilerlememiz için mutlaka mobbing ile mücadele etmemiz gerekiyor."

Mobbing ile mücadele etmek neden önemli? Eğer insanlar iş yerlerinde çalışma barışı içerisinde

li? Şu anda baktığımızda mobbingle ilgili olarak ilk idari düzenleme Başbakanlık genelgesiyle 2011 yılında yayımlandı. Başbakanlık genelgesi mobbing konusunda kamu kurum ve kuruluşlarında, özel kuruluşlarda, özellikle iş veren tarafına, bu hakkından gerekli hassasiyetin davranılması, bu konu hakkında eğitimler verilmesi özellikle denetim elemanlarının mobbing konusunda üzerine gitmesi ve bu konuda değerlendirmeleri en kısa sürede yaparak, çözüm bulmaları konusunda bir takım yükümlülükler getirdi. Yine bu süreçte 2011 yılından sonra Borçlar Kanunu 417'inci maddesinin ortaya çıkmasıyla ve bu kanuna göre psikolojik taciz taramının bu kanunda geçmesi daha sonra İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurulması, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kurulması mobbing konusunda atılan önemli adımlardır" ifadelerinde bulundu.

Mobbing için yapılan çalışmaların yeterli olmadığını vurgulayan İlhan, "Peki bunlar yeterli midir diye soracak olursak, Tabii ki yeterli değil.

bette yeterli değil. Maalesef üç farklı kamu denetçiliği kurumu var. Ancak dağınık bir sistemden bahsediyorum. Bu dağınık sistemin bir an önce sistemli bir hale ve son çözüme bide mütalaka kurulanması gerekiyor. Çünkü biz diyoruz ki mobbing ülkemizin milli bir meselesidir ve bir an önce çözüme kavuşturulmalıdır. Bunun içinde mutlaka dünyada ki gelişmiş örnekleri ve bizim geçmişten gelen ahlaki kültürümüzün de katkıları değerlendirilmelidir. Bu mücadele kanunu çıkarılmaktadır."

Mobbingle mücadelede kanunu çıkarılması için biz mecliste çeşitli tekliflerle temaslarda bulunuyoruz. Umuyoruz ki önümüzde ki süreçte müstakbil bir mobbingle mücadele kanunu çıkarılarak bu mobbing illetini en azından kontrol altına alacak önlemlerin geliştirilmesini istiyoruz. Bu yolda da belki yar edeceğiz" şeklinde konuştu.

YARIM ASIRLIK İNSANLIK SORUNU

Mobbingin yarım asırdır insanlık için bir sorun olduğunu dile getiren İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı Süleyman Arslan, "Mobbing Farkındalık Haftası çerçevesinde düzenlenen bu önemli günde sizlerle birlikte olmaktan onur duyuyorum. Tüm dünyada çalışma hayatı açısından önemli bir konu olan mobbingi konuşmak için buradayız."

Modern çalışma hayatında mobbing olarak adlandırılmamış bu olgu, yeni bir olgu değil. İnsan ilişkilerinde oluşan yabancılaştırma ve eleştirilmenin çalışma hayatına yansyan bir yüzü olarak mobbing yaklaşıp yarım asırdır üzerine konuştuğumuz ve çözüm aradığımız bir sorundur."

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu olarak mobbingle mücadelede bu anlamda atılan her adım önemsiyoruz. Nitekim insanların iş yerlerinde karşılaştığı psikolojik

lar sağlık, eğitim, bankacılık sektörleriyle üniversiteler başta olmak üzere pek çok sektörde ciddi mobbing vakaları ile karşılaştığımız görüyoruz. Mobbingle mücadele ülkemizde iş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi adına Başbakanlık genelgesiyle 19 Mart 2011 tarihinde önemli bir adım atılmış buluyoruz. Yine Borçlar Kanunu'nun 417'inci maddesiyle mobbingle mücadelede hukuki temel oluşturulan düzenlemelere bir yenisi oluşturulmuştur."

Mobbingle mücadelede Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na da çok önemli görevler düşmektedir. Nitekim 20 Nisan 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu 6'ncı maddesi kapsamında çalışma hayatında ayrımcılığı kapsayan açık hükümler yanı sıra, iş yerinde yıldırmaya bir ayrımcılık türü olarak hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Kanunda cinayet, ırk, din, dil, renk, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş gibi surlanan ayrımcılık temellerine dayananlar kişiyi işinden sövünmek, biktırmak, dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler, iş yerinde yıldırmaya olarak tanımlanmış ve yasaklanmıştır."

Kurumumuzda bu minvalde yapılacak basyurular ve incelemeler çerçevesinde yaşanan ihale edildiğince karar verilmesi halinde bir TL de on beş bin TL'ye kadar idari para cezası uygulanabilecektir. Herkesin insan onuruna yakışır sağlık ve huzurlu çalışma ortamına, koşullarına sahip olabilmeleri için kamu kurumlarının mobbingle etkin bir biçimde mücadele etmesi kaçınılmaz bir görev olarak karşınıza çıkıyor" şeklinde konuştu.

SİVİL TOPLUM ÖNCÜ VE BİRLEŞTİRİCİ
Arslan, "Bu noktada sivil

