

“İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ” PANELİ DÜZENLENDİ

Elektrik Mühendisleri Odası'nda (EMO) düzenlenen panelde iş yerinde psikolojik taciz konusu ele alındı. Mobbing mağduru EMO Üyesi Elektronik Mühendisi Bülent Atuk'un Türk Telekom'da sürdürdüğü 7 yıllık mücadelesini anlattığı panelde, Psikolog Aylin Akçay mobbingin kapsamı ve sonuçları üzerinde durdu. Avukat Şamil Demir mobbing konusunda hukuki düzenleme bulunmadığını, ancak Anayasa kapsamında yorumlar yapılabildiğini anlattı. Avukat Demir, mobbingin çok yaygın olmasına karşın iş kaygısının açılan dava sayısının az kalmasına neden olduğuna da dikkat çekti. TMMOB'den İnşaat Mühendisi Gülru Yıldız da dünyada mobing konusunda gelinen noktayı anlatırken, TMMOB örgütlülüğü içinde bu konuda üye destek birimleri oluşturulması önerisini dile getirdi.

EMO Konferans Salonu'nda 25 Aralık 2010 tarihinde “İş Yerinde Psikolojik Taciz” başlıklı panel gerçekleştirildi. EMO Ankara Şubesi tarafından düzenlenen

panelin açılış konuşmasını da Şube Yönetim Kurulu Yedek Üyesi Duygu Tokmak yaptı. Oturum Başkanlığını EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Yedek Üyesi Tülay Işık'ın yürüttüğü panele konuşmacı olarak Avukat Şamil Demir, Psikolog Aylin Akçay, TMMOB'den İnşaat Mühendisi Gülru Yıldız ve mobbing mağduru Elektronik Mühendisi Bülent Atuk katıldı.

Panelde ilk olarak söz alan Psikolog Aylin Akçay, mobbingin yurtdışında eski, Türkiye'de ise yeni literatüre girmiş bir kavram olduğunu belirtti. İş yaşamının doğuşundan itibaren her türlü şiddet biçiminin yaşandığını ifade eden Akçay, mobbingin sürekli yaşandığını, isimlendirilen bir mücadele alanı haline gelmesinin ise çok yeni olduğunu söyledi. “Mobbing ile ilgili kazanılmış davaların olması yolunuzu daha kolaylaştırıyor” diyen Akçay, mobbingi “işyerinde bir kişinin işveren ya da çalışma arkadaşları ya da üst yöneticiler tarafından sistematik olarak psikolojik şiddet görme

ve işyerinde uzaklaştırılması” olarak tanımladı.

Çalışma yaşamının şiddet içerikli olduğuna dikkat çeken Akçay, psikolojik şiddetin tek başına mobbingi tanımlamak için yeterli olmadığını, mobbing suçunu oluşturan temel kriterlerden birincisini “sistematik olması” olarak ortaya koydu. Burada süre tartışması olduğunu, bazı akademisyenlerin 6 ay sistematik olarak haftada en az 1 kez uygulanan davranışların mobbing olarak tanımlanabileceğini belirttiklerini aktaran Akçay, Türkiye koşullarında bu sürenin gerçekçi olmadığını, 6 aya varmadan işten ayrılma ile süreçlerin sonuçlanabildiğine işaret etti.

Güç Eşitsizliği Mobbingi Kolaylaştırıyor

Akçay, güç eşitsizliğinin mobbingin ortaya çıkmasını kolaylaştırdığını anlatırken, çok çalışıp mesleğini sahiplenen kişilerin de, sessiz olanların da mob-



bing mağduru olabildiğini söyledi. Mobbingi yaratan kapitalist sistem ve onun yarattığı çalışma koşullarına da dikkat çeken Akçay, çok farklı davranışlar ya da durumların mobbing olabileceğini belirtirken, Leymann'ın tipolojisine göre 45 davranıştan bazı- larını şöyle sıraladı:

“Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak, yaptığının, sürekli attığı adımın yanlış olduğunu söyleyerek sürekli bir eleştiri halinde bulunmak. İş yerinin var olan etkinliklerinden, faaliyetlerinden haberdar olmasını engellemek, duyurmamak. Bir görev verilecekse eğer ona söylemeden, doğrudan değil başkaları aracılığıyla iletişim kurarak söylemek. Çalışanla doğrudan iletişim kurulmasını ortadan kaldırmak. Başka çalışma arkadaşlarının yanında sürekli yalnızlaştırmak, aşağılayarak, hakaret ederek onu diğer arkadaşlarından uzaklaştırmak. Önyargı oluşturmak. Çalışana iş tanımları dışında görevler vermek. Bazen hiç iş vermemek hiç iş yaptırmamak bazen de çok fazla iş vermek ama zaten yapması mümkün olmayan işler vermek...”

Kadınlar Daha Çok Mobbinge Maruz Kalıyor

Ekonomik çalışma sistemi içinde kadınların daha çok mobbinge maruz kaldığını ifade eden Akçay, kadınların mobbingin sonuçlarını daha ağır yaşadıklarını kaydetti.

Mobbingin kişinin psikolojisini ve bedensel sağlığını bozan, ağır sonuçlar doğuran bir eylem olduğuna işaret eden Akçay, şöyle konuştu:

“Kişi gününün çoğunu işyerinde geçiriyor. Doğrudan hedefli olarak yaşanan şey sadece iş yaşamındaki süreci değil, aynı zamanda iş dışındaki yaşantıyı da doğrudan etkiliyor. Mobbing öncelikle psikolojik sağlığımızı ardından da fiziksel sağlığımızı etkileyecek boyutlara gelebiliyor. Özellikle süre uzadık-

ça yaşadığımız şey artıyor. Hatta sonuçlar yaşamı sonlandırmaya kadar gidebiliyor.”

Mobbing uygulanan kişinin ilk olarak işten ayrılmayı düşündüğüne dikkati çeken Akçay, mobbingin işten ayrılmakla bitmediğini, işten ayrıldıktan sonra da devam eden bir süreç olduğunun altını çizdi.

Örgütlülük ve Dayanışma Sağlanmalı

Mobbinge karşı karşıya kalan kişinin öncelikle durumun farkına varması ve adını koyması gerektiğini belirten Akçay, önerilerini şöyle aktardı:

“Yaşanılan durumun kendisiyle ilgili bir sorun olduğunu düşünerek kişi kendini suçlamamalı. İş yerlerinde dayanışma ve örgütlülük bunun için çok önemli. Her alanda mücadele ederken iş yerinde örgütlülüğün sağlanması gerekir. Mobbinge ilgili net tanımlamalar iş yerlerinde yapılmalı, benzer durumda işleyen mekanizmalar harekete geçirilmeli. Sendikalarda mobbinge ilişkin özel tanımlama yapılarak sendika gündemine alınmalı ve net bir mekanizma oluşturulmalı, mücadele yöntemleri belirlenmeli.”

Mobbing Tanımı Yasalarda Yer Almıyor

Avukat Şamil Demir, Türkiye’de mobbing tanımının yasalarda yer almadığını, ancak Anayasa’nın bazı maddelerinin mobbingi engellemeye yönelik olarak yorumlanması gerektiğini söyledi. Anayasa’da mobbingi ortadan kaldırmaya yönelik olarak birçok madde bulunduğu işaret eden Demir, Anayasa’nın “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, çalışma barışını korumak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür” maddesini örnek gösterdi.

Mobbingin gelişmiş sosyal devletlerin gündeminde uzun zamandır var ol-

masına rağmen Türkiye’de yeni yeni tartışılan bir kavram olduğunu belirten Demir, şöyle konuştu:

“Çalışanların iş sağlığına, iş güvenliğine sosyal haklarına yönelik ciddi düzenleme bulamadığı ülkelerde, bu hakların tam manasıyla uygulanmadığı ülkelere; mobbing gibi kavramlar üzerinde pek konuşulmayan burun kıvrılan kavramlar gibi karşımıza çıkıyor. Mobbing kaynağı olan birçok problemimiz var. Daha huzurlu, barışçıl, verimli çalışma özlemi içinde olan kişiler bu kavramın anlamını öğrenmeye başlamışlardır.”

İşverenin Mobbinge Karşı Yükümlülüğü

Her davranışın mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini, hukuki olarak da her davranışın mobbing kapsamında olmadığını kaydeden Demir, bir iş yerinde mobbing uygulanıyorsa işverenin hangi yükümlülükleri ihlal ettiğine bakılması gerektiğini söyledi. Demir, ihlal edilen en büyük yükümlülüğün “İşçinin Korunması ve Gözetilmesi” yükümlülüğü olduğunun altını çizerek, koruma-gözetme kapsamının içine ise “İşçinin küçük düşürücü ve alaycı hareketlere karşı korunması, birlikte ikamet halinde ise korunması, eşit muamele görmesi, kendisine iş verilmesi, beraberindeki malların korunması” gibi maddelerin girdiğini kaydetti.

Mobbing sonucunda verim düşüklüğü, akıl ve fikir sağlığında bozulma söz konusu olabileceğini anlatarak, tüm bunların performansı etkilediği için işçiyi işten çıkarma sebepleri arasında sayıldığına temas eden Demir, ancak işçiyi koruma ve gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenin, mobbing sonucu ortaya çıkmış bu sonuçlardan yararlanarak, işçiyi işinden çıkarması gibi bir durumun söz konusu olamayacağını altını çizdi. Demir, şöyle konuştu:

“Öncelikle işverenin koruma ve gözetme borcunu yerine getirmesi, gerekli bütün önlemleri almasına

rağmen tüm bunlar gerçekleşiyor-
sa, mobbingi engelleyemediğini
ispat ediyorsa ancak sorumlu-
luktan kurtulması söz konusudur.
İşçinin diğer işçiler tarafından
alaya alınması, yalnızlaştırılması,
görmezden gelinmesi gibi durum-
larda, bunu bilen işveren tarafından
korunmuyorsa, işveren koruma ve
gözetme borcunun ihlali ile birlik-
te eşit davranma borcunu da ihlal
etmiş olacaktır. İş Kanunu'nun 5-1
maddesi uyarınca, işveren iş ilişkisi
nedeniyle işçisine dil, ırk, cinsiyet,
siyasal düşünce, felsefi inanç, din
ve mezhep ve benzeri sebeplere
dayalı olarak ayırım yapılmaması
için gerekli önlemleri almalıdır.
Böyle bir ayırımı yapan işverenin
tazminat ödemesi söz konusu
olacaktır. Bu durumda ayrımcılığı
ispat etme yükümlülüğü ise işçiye
aittir."

Cinsel taciz ile mobbingin aynı şey
olmadığına değinen Demir, cinsel ta-
cizin mobbing amacı gütmeyen aktif
bir eylem olduğunu, ancak mobbing
amacıyla yapılan cinsel tacizin ise işçiyi
yıldırma ve işyerinden uzaklaştırmak
maksadıyla yapıldığını vurguladı.

Mobbingte İş Güvencesi Açmazı

Mobbingin ceza kanununda da suç
olarak düzenlenmesi gerektiğini
kaydeden Avukat Demir, iş güvencesi
sorununa da dikkat çekerek, konu-
şmasını şöyle tamamladı:

"Mobbinge ilişkin açılan davalar-
da manevi tazminat istedik. Çünkü
uygulanan psikolojik taciz kişide
maddi zarardan çok manevi ha-
sara yol açıyor. Açılan davalar, son
bir yıl içinde gerçekleşen olaylara
dayanılarak açılabilir. Davalarda
ispat en büyük sorun ayrıca işini
korumak kaygısında olduğu için ta-
nik da bulunamayabiliyor. Mobbing
çok yaygın olmasına rağmen, açıl-
an dava sayısı o kadar az ki, nedeni
ise işçinin iş yerinde hala çalışıyor
olmasıdır. İşsizliğin yoğun, işve-

renin ise seçeneğinin bol olduğu
bizimki gibi ülkelerde çalışan için
öncelik onurunu korumaktan çok
ekmeğini korumaya dönüşabili-
yor. Dolayısıyla mobbing, bir işte
çalışıyor olmanın bedeli olarak
katlanılması gereken bir olguya
dönüşüyor."

Günlük Yaşamda Mobbing

TMMOB'den İnşaat Mühendisi Gülru
Yıldız da, geçen yıl mobbing kavra-
mıyla karşılaşmasıyla birlikte çalışma
hayatı boyunca birçok kez mobbinge
uğradığının farkına vardığını belirterek
başladığı konuşmasında, 20-25 yıllık iş
yaşantısında yaşadığı mobbing uygu-
lamalarını katılımcılarla paylaştı:

"1985 yılında üniversiteden
mezun olduktan sonra bir sene
özel şirkette çalıştım ve ardından
mezun olduğum üniversitede
asistan oldum. Bir süre çalış-
tığımız laboratuvarında yönetim
değişince burada asistan olan 4
arkadaşımız siyasi görüşlerimiz
nedeniyle istenmiyor hale geldik.
DSİ'de göreve başladım. Orada
birkaç yıl çalıştıktan sonra amir
pozisyonunda olmayan çalışanla
çatışma yaşamaya başladık. O
kişi müdür olduktan sonra bana
mobbing uygulamaya başladı.
Kendisi amir oluyor, fakat benim

amirim değil bana mektup yazıyor.
Benimle çalışmak istemediğini an-
latan bir mektup. Ben de bir üst
amire çıkıyorum böyle böyle bir
şey oldu diyorum, amirim mektu-
bu alarak sümen altına koyuyor ve
ertesi gün o mektubun kayboldu-
ğunu söylüyor. Daha sonra ANAP
döneminde daha büyük çatışmaya
çevrildi. O dönem DSİ'ye Barajlar
Dairesi'ne büyük projeler geliyor,
mühendisler o kadar çok çalışıyor
ki bana hiç iş verilmiyor. Aynı bir
odada arşivin yanında oturtuluyo-
rum. Arşiv dosyaları benim odama
konuluyor. Bu süreç 10 yıl devam
etti. Ardından DSİ'de bir rüşvet
mekanizması da başladı. Birkaç
arkadaş bu mekanizmaya karşı
durduğumuz için bize 'onlar zaten
çalışmıyorlar çalışmadıkları için
bilmiyorlar' diyerek ayrı bir mob-
bing uygulamaya başladılar."

AB üyesi ülkelerde ve ABD'de mobbin-
gin tanımlandığını ve bunun yasalara
girdiğini belirten Yıldız, İsveç'te iş ye-
rinde tacizin 1994'de İşçi Sağlığı ve İş
Güvenliği Yasası içinde tanımlandığını,
Finlandiya'da ise 2000 yılında psiko-
lojik şiddet olarak tanımlandığını ve
2004 yılında da, yine psikolojik rahat-
sızlıklara ilişkin önlemlerin yasalarına
girdiğini kaydetti. Yıldız, bu ülkelerde
mobbing sonucu verilen cezaların da
caydırıcılığına vurgu yaptı.



Yıldız, çalışanların bu konuda daha uyanık olmaları gerektiğini ve mutlaka bilgilendirilmeleri gerektiğini ileri sürdü. TMMOB örgütlülüğü içinde üye destek ve başvuru birimleri oluşturulabileceği önerisinde bulunan Yıldız, işçinin üyesi olduğu örgütün arabuluculuk görevini de üstlenebileceğini, hatta gerekli hallerde örgütün psikolojik ve hukuki destek de verilebileceğini savundu.

Kar Altında Hurda Sayımı

Panelde son olarak Türk Telekom'da 7 yıl mobbinge maruz kalan elektronik mühendisi Bülent Atuk konuştu. Atuk, Türk Telekom'da sistematik olarak gördüğü psikolojik şiddete karşı verdiği mücadeleyi katılımcılarla paylaştı. Atuk, kendisinin maruz kaldığı mobbing uygulamalarından bazı örnekleri şöyle anlattı:

"Geçen yıl 16 Aralık'ta hurda sayımına gönderilmiştim. Karın çamurun içinde elektronik kart sayımına gönderdiler. Delik deşik bir depo; her yer kar, su ve benden elektronik devrelerin sağlam olup olmadığını üstelik gözle, elle test etmemi istiyorlar. 15 gün boyunca Ankara'dan 35 km uzakta 1200 malzemeyi incelemeye gönderdiler. Cihazları bilmiyorum sanıyorlar, ben 18 yıl önce o cihazları görmüşüm kabullerini ben yaptım. Baktım kutuların üzerinde "arızalı" yazıyor. Fotoğraflarını çekiyorum. Bir hafta sonra görevi veren müdür beyin yanına gittim 'İşler nasıl gidiyor' dedi. 'Sayıyoruz' dedim. 'Kaç tane sağlam var' dedi. 'Ayıkliyoruz' dedim. 'Şu şu ürünler demode olmuş onları saymanıza gerek yok' dedi. 'Siz bu kadar kişiyi göreve gönderiyorsunuz, benzini şusu busu. Kurumu zarara uğratiyorlar utanmıyor musunuz' dedim.

Hurda sayımına neden gönderdiler, mobbing davası açtım diye. Davayı 4 Kasım'da kazandık. Ertesi gün sürdüler beni. 8 Kasım'da dilekçe



verdim; 'Genlerine mobbing vebası bulaşmış böyle bir şirkette daha fazla çalışmak istemiyorum' diye dilekçe yazarak, 'Kamuya geçmek istiyorum' dedim.

Belgelendirmenin Önemi

Daha önce yaşadığım bazı örnekleri aktarayım. Benle birlikte 16 kişiye 'Top sakalınızı kesin' dediler. Benden başka 15'i kesti, ben kesmedim. Var mı bir genelgen neden keseceğim top sakalımı? Pervasızlar. Bana uygulananları 44 madde hazırladım okumaya utanırım. Bu 44 maddeyi CD yapıp yönetim kuruluna gönderdim. 2004 yılında bir kumpas kurulduğunu anladım. Genel merkez kampusünde görülmek istenmiyorsun denilerek Ulus'a sürdüler. İşe devamsızlığımı aradıklarından devam kağıtlarının sürekli fotoğraflarını çekiyorum. Müdür pozisyonundaki arkadaş benim parafımın üzerine parafını atmış. Fotoğrafları çekiyorum devamsızlık yaşamıyorum. Hiç izin kullanmadım. Her şeyi fotoğraflıyorum. Beni bir odaya sürüyorlar odayı fotoğraflıyorum. Herkesin masasında bilgisayarı, telefonu var; benim yok. Fotoğrafını çekip belgeliyorum. Bu belgeleri mahke-

meye verdik. Mobbinge uğrarken akıl sağlığınızı bedensel sağlığını korumanın en güzel yolu bir yeteneğinizi geliştirmekten geçer. Ben çeviriye verdim kendimi, güzel çeviriler yaptım. Bunu yapmazsanız akıl sağlığınızı yitirebilirsiniz."

Mobbing davası açabilmek için kanıtların çok önemli olduğuna işaret eden Atuk, yapılan her tür uygulamanın ispatı için mağdurların durumu belgelendirmesi gerektiği uyarısında bulundu.

Yaptırımı Olmayan Yasa Anlamsız

Atuk, Torba Yasa Tasarısı'na bu konuya ilişkin konulan maddeleri eleştirerek, yasaların yaptırım güçleri olması gerektiğini vurguladı. Atuk, konuşmasını şöyle tamamladı:

"Denize düşenin yılanı olmaz. Sağlığım bozuldu tansiyon hastası oldum. Çünkü organize çete sistematik olarak üstünüze geliyor. Her biriyle ayrı ayrı uğraşmak zorunda kalıyorsunuz. Mobbingin önlemleri var, ama sonuçları ne yazık ki değişmiyor. Yasalar hazırlanıyor bu konuda, ama yaptırımı yoksa hiç önemli değil. Ben mücadelemi ettim. Bugün Türk Telekom mobbinge anılacaktır."

TÜRK TELEKOM'UN MOBİNG UYGULADIĞI EMO ÜYESİNE DESTEK

Türk Telekom'da özelleştirme öncesindeki siyasal kadrolaşma ve personele yönelik baskı uygulamasının mülkiyet değişimiyle sona ermediği, artarak devam ettiği belirtilirken; kurumda belli bir yaşam biçiminin empoze edildiği kaydedildi. Türk Telekom'un özelleştirme sonrasında çalışanlara mobing (duygusal taciz) uyguladığı ilk kez bir yargı kararıyla belgelendi. Özelleştirme sonrasında Tip 1 sözleşmesi imzalayan Türk Telekom'da çalışmayı kabul eden Bülent Atuk'un personele yönelik uygulanan baskıya karşı mücadelesi örnek oluşturdu. EMO Yönetim Kurulu, Elektronik Mühendisi EMO Üyesi Bülent Atuk'la görüşerek, mücadelesine destek verdiğini bildirdi.

Türk Telekom'u açtığı mobing davasında tazminat cezasına mahkum ettiren Bülent Atuk, EMO'nun daveti üzerine, yaşadığı süreci EMO yönetimiyle paylaştı. EMO Genel Merkezi'nde 9 Kasım 2010 tarihinde yapılan toplantıya, EMO Yönetim Kurulu Yazmanı Erdal Apaçık, EMO Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet Bozkırılıoğlu, EMO 41. Dönem Yönetim Kurulu Yazmanı Hüseyin Önder, EMO Teknik Görevlisi Mehmet Atay ve EMO Ankara Şube Sempozyum Sekreteri Tülay Işık katıldı.

Toplantıda Bülent Atuk, Ankara 19. İş Mahkemesi'nin işyerine "top sakallı" olarak geldiği gerekçesiyle amirleri tarafından mobing uygulandığını tespit ederek, Türk Telekom'u tazminat cezasına mahkum ettiğini kaydetti. Atuk, Türk Telekom'da kendisi gibi baskıya uğrayan 1. Tip sözleşme imzalamış çalışanlar olduğunu da belirtirken, Türk Telekom özelleştirmesi sonrasında kurumda belli bir zihniyetin kendi dünya görüşü dışındakilere çalışma



olanağı bırakmadığını anlattı. Atuk, Türk Telekom'da özelleştirme sürecinin başladığı 2003 yılından itibaren düzenli olarak baskıya uğradığını, kendisinin Şef Mühendis olduğunu, ancak bu kadrosuna uygun olmayan yerlere sürüldüğünü kaydetti. Kendisine bilgisayar, oda verilmediğini, iş yaptırılmadığını, bu tür baskılara karşı 7 yıldır mücadelesini sürdürdüğünü, bu durumun manevi olarak kendisinde olumsuz etkiler yarattığını aktaran Atuk, bu baskılar karşısında belgeli olarak hukuki yollardan mücadele yürüttüğünü kaydetti. Mahkemeye sunulan bilirkişi raporlarının da açık ve net olduğuna, bunun sonucunda mahkemenin davasını haklı bulduğuna

dikkat çeken Atuk, yıllarını bu kuruma vermiş bir çok mühendisin de Türk Telekom'da sürgün, çalıştırmama gibi yöntemlerle baskıyla karşı karşıya olduğunu vurguladı. Atuk, bu şekilde baskıya uğrayan 1. Tip sözleşme imzalamış çalışanların, iş güvencesi ve çalışma haklarını korumak üzere kamuya geçirilmeleri için mücadele yürütülmesi gerektiğini söyledi.

EMO Yönetim Kurulu Yazmanı Erdal Apaçık da ülkemizde kamuda ve özel sektörde çalışanların bu tür siyasal baskılara maruz bırakıldığını, çalışanların iş güvencesinin sürekli tırpanlanarak haklı mücadelenin önüne geçilmeye çalışıldığını anlattı. Mobing kavramının henüz kamuoyunda yeterince bilinmediğini, bu mücadele alanının daha çok kamuoyuna anlatılması gerektiğini vurgulayan Apaçık, "Örgütsüzleştirilen çalışanların hakları aranmıyor. Bir kaç yıllık karına satılan Türk Telekom gibi halkın emekleri ile kurulan kurumlar satıldıktan sonra iktidarın arka bahçesi gibi kullanılıyor" dedi. Apaçık, Atuk'a hukuksal ve örgütsel anlamda EMO olarak destek olacaklarını ifade ederken, benzer baskılara maruz kalan diğer üyelere yönelik de hak arama mücadelesinin yaygınlaştırılması için çaba gösterileceğini kaydetti. Erdal Apaçık, bu anlamda Atuk'un mücadelesinin örnek oluşturduğunu ve onun deneyimlerinden EMO'nun da yararlanacağını söyledi.

