



KADIN VE MOBBİNG

Selda İlgöz

Mobbing (bezdiri) genel olarak iş yaşamında belli bir süre devam eden ve periyodik olarak yaşanan süreç olarak açıklanmaktadır. Bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için süreklilik ve benzer tipte olması gerekmektedir. Normal bir çatışmayla psikolojik tacizi ayıran en temel nokta, taraflar arasındaki güç dengesizliği ile söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve süresidir. Psikolojik tacizde ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar söz konusudur.

Ekonomik veya sosyal kaygılar ile bir araya gelen birbirinden farklı pek çok insanın bulunduğu, belirli bir standardizasyonun olmadığı, sistemsel veya hukuksal boşlukların olduğu iş ortamlarında, işçiler kişilere endeksli uygulamalar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum bazen hataların kişisel gayretler ile kapatılması, **bazen de kişi-**

lerin ellerindeki güç ve yetkiyi kötü kullanması manasına gelmektedir.

Yetki sahibi kişi ya da kişiler zaman zaman kendi çıkarları doğrultusunda hedef aldıkları kişi ya da kişilere psikolojik şiddet uygulayarak onları sindirme, dışlama veya etkisizleştirme yoluna gidebilirler. Bu durum mobbing diye adlandırılan; özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulanması şeklinde ortaya çıkabilir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki en kısa mobbing süresi 6 ay, genel de ortalama süre 15 ay, kalıcı ağır etkilerin ortaya çıktığı dönem ise 29-46 aydır. Kadın Erkek Fırsat

Eşitliği Komisyonu (2011), çoğunlukla kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, eğitim ve sağlık alanında çalışanların mobbinge ve ayrımcılığa sıklıkla uğradığı tespit etmiştir. Genellikle yönetim zafiyetinin ve organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma öne sürülerek yapılmakta ve meşrulaştırılmaktadır.¹

Mobbing bir ayrımcılık türüdür. Ayrımcılık, belli insan öbeklerinin ayrılaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yönetimin benimsenmesidir. Başka bir deyişle, kişinin diğerlerine nazaran ötekileştirilerek farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesidir. Ayrımcılık, kadına yapılıyorsa, cinsiyetine dayalı olarak, erkeğe göre daha olumlu ya da olumsuz ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış ve uygulamalar kadın üzerinde ayrımcı etkiler meydana getiren bir eylem olarak görülmektedir.²

Kadına yönelik ayrımcılık, kadının diğer gruba ait olmasından dolayı eşit olmayan ve farklı davranışa maruz kalmasıdır. Kırsal iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık; ataerkil aile ilişkileri içinde cinsiyet ayrımcılığı; eğitim düzeyinde geride kalma, tarlada, bağ ve bahçe işlerinde, hayvancılıkta ağır çalışma koşullarına maruz kalma olarak ifade edilmektedir. Kentsel yaşamda kayıtdışı işte yoğunlaşma; cinsel taciz; ücretlerde eşitsizlik, teknolojik değişim fırsatlarının, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılmasını anlatmaktadır.³

Kadınlar gizli ayrımcılıklarla da karşılaşabilmektedir. Genellikle, kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını değerlendirmek

1 http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

2 Çiğdem Kirel, Fatma Kocabaş, Aytül Ayşe Özdemir, "İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir'de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması", Çimento İşveren, 5-15, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale143.pdf>

3 Elif Dikmetaş Yardan, 2009:150), Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, KMU İİBF Dergisi Sayı 16

için, ücret artışı, terfi gibi sosyal karşılaştırmalar yapılmaktadır. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının, çeşitli işlerin tanımında toplumsal cinsiyet nitelikleri belirlenerek, profesyonel ve beyaz yakalı iş alanlarının (öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik...) kadınlar için birçok nedenden (kadının uysallığı, tekrarlara katlanabilirliği, ayrıntıdan hoşlanması gibi...) dolayı uygun görülmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda, kadın emeğinin maliyetinin zorunlu olarak erkeğinkinden düşük olduğu olgusu doğal bir kabul görmektedir.²

İş yaşamı büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmakta ve onlar tarafından yönetilmektedir. İş yaşamı erkeğin geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş olduğundan iş yaşamında ve toplumsal yaşamda kadının yer alması daha zorlu bir süreci gerektirmektedir.

Yapılan araştırmalarda iş yaşamında kadınların mobbinge daha çok maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Birçok mobbing mağduru kadın bulunmaktadır. Bazı ülkelerde bu konuda özel kanunlar veya özel düzenlemeler bulunmaktadır. Türkiye'de ne yazık ki bu konuda özel bir kanun bulunmamakla beraber mevcut kanunlardaki bazı maddeler geniş yorumlanarak, bu alanda koruma sağlanmaya çalışılmaktadır. Özellikle yargının da verdiği emsal kararlar ile bu koruma artmaktadır.

Türkiye'de mobbing alanındaki çalışmalar ve araştırmalar kısıtlıdır. Ankara'da 2010 yılında kurulan Türkiye Mobbing Derneği'nin araştırmaları, mobbing mağdurlarının genelde kadınlar olduğunu gösterir niteliktedir. Derneğin Ankara'daki genel merkezi ile İzmir ve Antalya'daki temsilciliklerine büyük bölümü İnternet üzerinden gelen şikâyetlerin yüzde 66'sının kadınlar, yüzde 34'ünün ise erkeklerden oluşması iş yaşamında kadın üzerindeki mobbingi göstermesi açısından çarpıcıdır.⁴

4 <http://www.milliyet.com.tr/turkiye-de-10-bin-kadin-mobbing-magduru/gundem/gundemdetay/08.03.2012/1512790/default.htm>

İş yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı; eğitimdeki eşitsizlik, iş bulma ve işe alınma, ücret, çalışma koşulları, işyerindeki tutumlar, terfi, işten çıkarma ve benzeri alanlarda ve kimi zaman mobbing ile birlikte kendisini göstermektedir. Kadının iş yaşamında konumlandırılırken, gerçekten ötekileştirilmekte; farklı ve adaletsiz davranış ve uygulamalarla karşılaşmaktadır.⁵

Kadınlar çalışma hayatında ayrımcılık dâhil birçok sorunla karşılaşmaktadır. Ancak buna ilişkin yasaların anlamlı bir desteğini uygulamada görmemekteyiz. Ülkemizde uygulanan mevzuat açısından mobbing kavramı yeni olup buna ilişkin uygulamalar daha çok yargısal içtihatlarla gelişmektedir.

Anayasanın 17 maddesi... “Kimseye işkençe ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.”... demektir çalışma hakkı ve ödününü düzenleyen 49. Madde “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” Demektedir. Bu nedene de devlet gerek kamu kurum ve kuruluşlarında, gerekse özel sektörde çalışma barışını koruyucu önemleri almak ilgili düzenlemeler yapmak yükümlülüğü altındadır. Yine Anayasanın 10. Maddesi “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” maddesi gereği ile de kadın ve erkeğin eşitliğini her alanda ve çalışma yaşamında da sağlamakla yükümlüdür.

Anayasadaki eşitlik ilkesinin paralel uygulama-

5 Türeli, N., & Dolmacı, N. (2014). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ EKONOMİ VE YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ, 2(2). Retrieved from <http://eyad.mu.edu.tr/index.php/eyad/article/view/76>

sını biz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde görürüz ve burada işverene iş ilişkisinde işçileri arasında eşitlik ilkesi uygulamasını zorunlu hale getirmiştir.

Son yıllarda giderek önem kazanan “onurlu çalışma hakkı”, ulusal ve uluslararası metinlere de konu olmaktadır. 1996 tarihli gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. Maddesi işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla üye devletleri somut düzenlemeler yapmaya çağırılmaktadır. Türkiye'de Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı, 27 Eylül 2006 tarihli 5547 sayılı Kanun ile onaylanmış bulunmaktadır. Böylelikle bu uluslararası metin Anayasanın 90. Maddesi uyarınca iç hukuk sistemimizin bir kanunu olmuştur. Şartın 26. Maddesi çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir.

Ülkemizde, özellikle ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmalar ve bu bağlamda bireylerin işlerini yitirme korku ve endişeleri, çalışanların psikolojik tacizi katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine ve böylece mobbingin etkilerinin daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yeni olmasına rağmen, işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir.

Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'nın onaylanması yanında, AB yönergesi de AB iş hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hale getirmek zorundadır. Bu bağlamda, Türk Borçlar Kanununun Tasarısı'nın “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. maddesinde cinsel tacizle ilgili hüküm genişletilerek, “işveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için

gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” şeklinde değiştirilmiştir.⁶

19 Mart 2011 tarihindeki Resmi Gazete’de İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektör çalışanlarını da kapsayan genelge kapsamında çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Bakanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla ‘Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’ kurulacağı ifade edilmektedir. Genelgede çalışanların mobbingden korunmak için alması gereken tedbirlerden bahsedilmektedir (http://www.turkhukusitesi.com/makale_1293.htm).

Günümüzde cinsiyet ayrımcılığını pekiştiren anatomik-biyolojik özelliklerin yanı sıra toplumsal, kültürel ve siyasal düzeyde var olan ayrımcı bakış açılarıdır. Varlığı çeşitli şekillerde görülen bu ayrımcı bakış açılarının etkileri iş ortamlarına da yansımaktadır. Ancak, pek çok kadın iş yerinde bir ayırımın ve mobbingin olmadığını iddia etmektedir. İşyerinde oluşan kültür, kadının bunu benimsemesine ve doğru olanın bu olduğunu kabul etmesine neden olabilmektedir. Çalışan kadınların mobbing ve ayrımcılık davranışlarını algılama konusunda farkındalıklarının da belirgin olmaması toplumsal cinsiyet rollerinin ve toplumun algısının içselleştirilmesi, mobbingin tabiatı gereği kendini hissettirmede, düşünülmediğinde, kadının mobbingi kendini deşifre etmesine sebep olacağı kaygısıyla sineye çektiği, bu konuda yasal haklarının farkında olmadıkları ya da kadınların eğitim seviyelerinin ve bilinç düzeylerinin yüksekliğinin bu tür uygulamalara müsaade etmediği bu alanda yapılan araştırmalarda göz önüne serilmektedir.

⁶ Koçak Orhan, Hayran (2011) Nihal, Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli Körfez İlçesi Örneği, Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi, ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Saraybosna Bosna Hersek,

Sonuç olarak; öncelikle bu alandaki boşluğu dolduracak yasal düzenlemeler ivedilikle yapılmalı bilincin yerleştirilmesi içinde konuya ilişkin eğitimler (radyo, tv, gazete gibi yayınlar, konferanslar ve seminerler yolu ile) yaygınlaştırılmalıdır.

İş Kanunu’nun hükümleri doğrultusunda iş müfettişlerinin yapacakları denetimin kapsamı mobbingi içine alacak şekilde genişletilmelidir.

Mobbing nedeniyle işini kaybeden/işten ayrılmak zorunda kalan çalışanların rehabilitasyon sürecinden sonra işe geri alınma zorunluluğu getirilebileceği gibi mobbing uygulayan kişiye de yüksek tazminat yükümlülüğü getirilmeli

İşyerlerinde ayrımcılık ve mobbinge ilişkin uygulama ve davranışların önünü kesmek için, ayrımcılık-mobbing önleme politikası oluşturulması mümkün olmalı, tüm çalışanlara yönelik görev dağılımı, ücretlendirme, yükseltme vb. konularda adalet hâkim kılınmalıdır. Çalışanların mensubu oldukları kuruluşa aidiyet ve çalışma ortamında güven, samimiyet ve neticede verimlilik sağlanabilmesi için kurum/örgüt içi iletişim kanalları her düzeyde açık tutulmalı ve bu durum misyon edinilmelidir. Konuya etik açıdan da yaklaşılarak, kurum, kuruluş ve örgütlerin katılımıyla etik kurullar kurulması ve ayrımcılıkla birlikte mobbinge de yönelik etik kodların oluşturulup gerektiğinde uygulamaya dökülmesi sağlanmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma hayatı ile ilgili faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ile işbirliği içerisinde girerek mobbing konusunda yazılı ve görsel bilinçlendirme çalışmaları yapmalıdırlar.