



# SES

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI



## KADIN EMEKÇİLER İÇİN MOBBİNG BROŞÜRÜ

Ücret güvencesizliği, döner sermaye, performans baskısı, istihdamın kadrolu, sözleşmeli, taşeron şirket işçisi gibi farklı statülerde parçalanmış olması, sağlık hizmetini bir ekip olarak üretenleri çıkarları ortak olsa dahi meslek grupları, farklı statüler arasında parçalayabiliyor. Yaşamsal bir hizmet üretmemize rağmen ürettiğimiz hizmet değersizleştiriliyor ve sağlık ve sosyal hizmet emekçileri olarak birbirimizle ve hastalarla/danışanlarımızla/başvurucularımızla yaşadığımız gerilimler süreklileşiyor. Sağlık ve sosyal hizmetlerin piyasalaştırılması ve çalışma koşullarımızın daha da güvencesizleştirilmesiyle birlikte işyerlerimizde yaşadığımız sorunlar artıyor.

Özel olarak neoliberal sağlıkta ve sosyal güvenlikte dönüşüm programı ve genel olarak da var olan ekonomik ve politik dönüşümler nedeniyle bu gerilimler toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de derinleşmesi ile işyerlerimize yansıyor. Kadın emekçiler olarak toplumsal cinsiyet rollerinden beslenen özgün yok sayma ve değersizleştirme biçimleriyle karşı karşıya kalıyoruz. Her gün karşılaştığımız sorunları ifade edebilmek için sıkça kullandığımız bir kavram oldu mobbing. Yaşadığımız her türlü anlaşmazlığı, ve bazen kısa süreli ve olağan sorunları dahi mobbing olarak adlandırabiliyoruz.

Sorumlumu hekim/hemşire/müdür/yöneticimizin uyguladığı “mobbing”, çalışma arkadaşımızın uyguladığı “mobbing” derken aslında işyerinde yaşadığımız sorunları anlamaya, kavramlaştırmaya ve çözmeye çalışıyoruz. Çoğu zaman sorunun asıl nedenlerinden uzaklaşarak sanki “bireysel” bir saldırıyla karşı karşıyaymışız gibi “bir başımıza” olduğumuzu düşünüyor ve bir başımıza mücadele etmeye çalışıyoruz. Bazen de bu bir başınalık duygusu nedeniyle mücadele edecek gücü kendimizde bulmuyoruz. Oysa işyerlerimizde yaşadığımız sorunlar karşısında bir başımıza değiliz. Yaşamsal bir hizmet olan sağlık ve sosyal hizmetleri ekip olarak üreten bizler yaşamlarımıza yönelik mobbinge karşı insanca ve onurlu çalışma koşulları için birlikte mücadele etmeliyiz.

## MOBBİNG

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak en sık kullanılan sözcükler şunlardır: “işyerinde psikolojik taciz” ve “yıldırma”. “İşyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde duygusal linç”, “örgütlü yıldırma”, “işyeri terörü”, “psikolojik terör” vb.



### Mobbing Nedir?

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, beli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya ruh sağlığını da içerecek biçimde sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

Mobbingde hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur.

Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir.

**Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre mobbing;** “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır.

## Mobbing Kapsamına Girebilecek Durumlara Örnek Verebilir Miyiz?

Kendini ifade etmeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, toplum önünde küçük düşürmek, sürekli eleştiri, çalışana iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve yöneticilerin/işverenlerin işçiyi konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alma, küçümseyici, aşağılayıcı vb. davranışlar örnek gösterilebilir.

### Peki İşyerinde Yaşadığımız Her Türlü Sorun, Anlaşmazlık Mobbing Midir?

Anlık öfke ile ortaya çıkan ve süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Herhangi bir tutumun mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir.

Mobbingte amaç iş ilişkisinde olduğu mağdurdan kurtulmak, ona zarar vermek ve yıldırmaktır ve bu amaçla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez.

Fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar cezai yaptırımları olup farklı hukuksal sonuçlar doğurmaktadır ve türden tutumları ayrıca ele almak gerekir. Ancak bu davranışlar süreklilik arz eden davranışların bir unsuru da olabilir.

### Tekrar Edecek Olursak, Mobbingin İçermesi Gereken Unsurlar Şunlardır:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından da üstlerine uygulanabilir ya da eşitler arasında gerçekleştirilebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya bedensel sağlığında/ruh sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz davranışlar gizli veya açık olabilir.

## Kadınların Karşılaştığı Mobbing Biçimleri Farklılık Gösterir Mi?



Kadınlar erkeklerden daha çok ve daha farklı nitelikte mobbinge maruz kaabilmektedirler. Toplumsal ilişkilerde ikincil konuma yerleştirilen kadınların işyerlerinde karşılaştıkları mobbing toplumsal cinsiyet dolayımıdır. Erkeklerin işyerlerinde toplumsal güç ve prestij sahibi iken kadınların daha “aşağı”, ikincil bir konumda olduğu düşünülür ve gerçeklik de bu biçimde örgütlenmeye çalışılır. Kadınlar işyerlerinde, emeğinin ve bizzat kendilerinin değersiz bulunması, sözlerinin kesilmesi, terfilerde ayrımcılık, giyim ve görünüşle dalga geçme, cinsel içerikli şakalar, cinsel tacize uzanan çeşitli biçimlerde mobbing ve şiddetle karşılaşmaktadırlar.

### Mobbing ile Nasıl Mücadele Edebiliriz?

İşyerinde yaşadığımız sorunların kaynağının çoğu zaman kişisel olmadığına bilinciyle üstesinden gelebilmek için yaşanan sorunları sendika işyeri temsilcimizle paylaşmamız mobbinge baş edebilmek açısından ve gerektiğinde doğru hukuksal adımları atmak açısından son derece önemlidir.

Yine kadınlar açısından mobbingin toplumsal cinsiyet rollerinden beslendiğini hiç aklımızdan çıkarmadan, kadınların eşitlik mücadelesinin yükseltilmesini, kadın dayanışmasının büyütülmesini mobbinge mücadelenin temel unsurlarından biri olarak ele almalıyız.

### Mobbinge Maruz Kaldığımızı Düşündüğümüzde Nasıl Önlemler Almalıyız?

Yaşadığımız olaylarda; tarih, yer ve olaya şahit olan kişiler ile olayla ilgili bilgi ve belgeleri bir yere not etmeliyiz;

Mobbing idare tarafından verilen anlamsız emirler, görevler gibi davranışlarla uygulanıyorsa bunlara yazılı olarak itiraz etmeliyiz;

Hem yardımcı olması hem de kanıt oluşturması bakımından gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım almamız faydalı olabilir.

### Mobbing ile İlgili Yasal Mevzuat Nedir?

Türkiye’de işyerinde psikolojik tacizle yasal yollarla mücadele bakımından konuyla ilgili açık ve doğrudan hükümler içeren ilk yasal düzenleme Borçlar Kanunu’nun “İşçinin kişiliğinin korunması”nı düzenleyen 417. Maddesi ile düzenlenmiştir.

Madde hükmü:

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” şeklindedir.

Doğrudan mobbing ile ilgili bir diğer düzenleme Başbakanlığın 2011/2 sayılı “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” dir.

Mobbing karşısında diğer yasal güvencelerimize bakacak olursak;

Anayasanın 10. ve 17. maddesinde düzenlenen “Kanun Önünde Eşitlik” ve “Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı” da oldukça önemlidir. Anayasada ayrımcılık yasağı düzenlenmiş, psikolojik tacize maruz kalan kişinin manevi varlığını koruma hakkı güvence altına alınmıştır.

**Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 3. Maddesinde** "Hiç kimsenin işkenceye, insanlık dışı ve onur kırıcı ceza ya da işlemlere tabi tutulamayacağı" kuralı bulunmaktadır.

**Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. Maddesinde** "Onurlu Çalışma Hakkı" güvence altına alınmıştır.

### **Kamu Emekçileri Açısından;**

Devlet Memurları Kanununun 10. Maddesine göre amir konumundaki memurların maiyetindeki memurlara "hakkaniyet ve eşitlik içerisinde davranma yükümlülüğü" bulunmaktadır.

Anayasanın 129. Maddesinde "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davalarının idare aleyhine açılacağı"na dair genel kural bulunmaktadır. Bu hüküm nedeniyle kamu işyerlerinde amir konumundaki kamu görevlileri çalışanlara devletin koruma kalkanı altında mobbing uygulayabilmektedir. Böyle bir durumda mobbinge maruz kalan kişi doğrudan doğruya idare aleyhine tazminat davası açabilir.

### **İşçiler Açısından;**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit davranma yükümlülüğünü düzenlemiştir. "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

### **Mobbing ile Yasal Mücadele Yolları Nelerdir?**

MOBBİNG ile mücadele yalnızca yasal yolları işletmekle mümkün değildir. Ancak hukuki düzenlemelere dayanarak hak talebinde bulunmak da mücadelenin bir parçasıdır.

Kamu emekçileri açısından yapılabilecek hukuksal işlemleri özetlersek:

Öncelikle mobbing yapan amirin kurum içerisinde şikayet edilmesi gereklidir. Şikayetle beraber bu amirin mobbing uygulaması devam ediyorsa Medeni Kanuna göre "önleme ve tespit davası" açılabilir. Ayrıca Hukuk mahkemesinde mobbing yapan kişiye karşı manevi tazminat davası açılacağı gibi idare mahkemesinde de idare aleyhine manevi tazminat davası açılabilir.

Taşeron şirket aracılığıyla ya da işçi kadrosunda çalışan sağlık emekçileri açısından mobbinge maruz kalan işçi, öncelikle işverenin gözetim borcunu yerine getirmediğini öne sürerek, mobbingin sona erdirilmesini talep edebilir.

Mobbinge uğrayan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi kişilik hakkını koruyucu davalardan saldırıya son verilmesi davası ile saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasına başvurabilir. İşçi uğradığı zarardan ötürü maddi ve/veya manevi tazminat davası da açılabilir.

**Yanlış başvuruların hak kayıplarına yol açabileceğini düşünerek hukuksal süreçlerin sağlıklı yürütülebilmesi için sürecin başından itibaren sendika işyeri temsilcilerimizle iletişim halinde olunması ve sendikamızdan hukuksal destek alınması önemlidir.**

# **BASKI VE ŞİDDETE KARŞI SES'TE ÖRGÜTLENELİM**

 [facebook.com/sesgm1996](https://facebook.com/sesgm1996)

 [twitter.com/sesgenelmerkezi](https://twitter.com/sesgenelmerkezi)



SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Adına Sahibi: Gönül ERDEN Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Belkis YURTSEVER  
Yönetim ve Yazışma Adresi: Necatibey Cad. No: 82/4 Kızılay - ANKARA - Tel: (0312) 232 61 22 pbx - Faks: (0312) 230 21 93  
Web: www.ses.org.tr - e-mail: ses@ses.org.tr SES'li Kadınlar Dergisi Ücretsiz Ekidir.  
Baskı: Hermes Tanıtım Ofset Ltd. Şti. - Büyük Sanayi 1. Cad. No: 105 İskitler / ANKARA Tel: 0.312 384 34 32 • Basım Adedi: 10.000 • Basım Tarihi: Ekim 2015

