



DIŞLAMA TACİZ
IRKÇILIK
BEZDİRME TEHDİT
ZORBALIK ALAY
DEDİKODU

“

SAĞLIKTA

MOBBİNG

MOBBİNGDE

SAĞLIK ”

17 KASIM 2018
CUMARTESİ

AÜTF
HASAN ALİ YÜCEL
KONFERANS SALONU
ANKARA



SAĞLIK
ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI
ÇALIŞMA GRUBU

Sağlıkta Mobbing, Mobbignde Sağlık

AÜTF Hasan Ali Yücel Konferans Salonu

17 Kasım 2018, Ankara

Birinci Baskı: Haziran 2019 İstanbul
Türk Tabipleri Birliği Yayınları

Yayına Hazırlayanlar:

Dr. Hasan Oğan

Dr. Emel Bayrak

ISBN: 978-605-9665-46-9

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sokak
No: 2 Kat: 4, 06570 Maltepe / Ankara
Tel: (0 312) 231 31 79 Faks: (0 312) 231 19 52-53
E-Posta: ttb@ttb.org.tr Web: www.ttb.org.tr

Kapak / Grafik Tasarım: Alaattin Timur

İÇİNDEKİLER

AÇILI KONUŞMALAR

- Dr. Sinan Adıyaman / *Türk Tabipleri Birliği Başkanı*..... 6
Dr. Atilla Ataç / *Türk Dişhekimleri Birliği Yönetim Kurulu Üyesi*..... 8

MOBBİNG VE KAVRAMLAR / Panel 9

- Politik Bir Gereç Olarak Mobbing 11
Sibel Özbudun / *Antropolog, Akademisyen, Yazar*

- Mobbing nedir? Ne değildir? Davranış türleri 17
İlhan İşman / *Mobbing İle Mücadele Derneği*

- Mobbinge İlişkin Genel Olarak Kültürel/Sosyolojik Değerlendirme /
Mobbing İle İlgili İstatistiksel Veriler 26
Mustafa Kemal Topçu / *Mobbing İle Mücadele Derneği*

MOBBİNGDE HUKUKİ SÜREÇ / Panel..... 35

- İş Hukuku (Özel Sektörde Çalışanlar) Açısından Mobbing 37
Gaye Burcu Yıldız / *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*

- İdare Hukuku (Kamuda çalışanlar) Açısından Mobbing..... 44
Dilşad Çiğdem Sever / *Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

- Ceza Hukuku ve Mesleki Deontoloji Açısından Mobbing..... 51
Ender Büyükçulha / *Ankara Tabip Odası Hukuk Bürosu*

- Olgularla Mobbing 58
Sevinç Hocaoğulları / *Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Hukuk Bürosu*

MOBBİNGDE SAĞLIK / Panel 63

- Mobbing ve Adli Tıbbi Değerlendirme..... 64
Nadir Arıcan / *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp AD*

- Sağlık Çalışanı İntiharları..... 69
Ramazan Akcan / *Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp AD*

- Mobbingin Psikiyatrik Yönü: Nasıl Başedebiliriz? 73
Sezai Berber / *Psikiyatrist, Serbest Hekim*

SAĞLIKTA MOBBİNG / Forum 77

- Sağlık Meslek ve Emek Örgütleri Açısından Mobbing Nasıl ele alınmalı?..... 79
Gamze Yücesan Özdemir / *Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi*

- Uluslararası İyi Uygulama Örnekleri..... 85
Hicran Atatanır / *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)*

Merhaba,

Ülkemizde sağlık hizmetinde çalışma koşullarının giderek ağırlaştığı, emekten yana örgütlenmelerin yok edildiği ya da iktidar denetimine geçtiği, yeni örgütlenmelere izin verilmediği bir dönemde sağlık çalışanları sistematik olarak yalnızlaştırılmıştır.

Bu rgütsüzleştirme ve yalnızlaştırmanın yanısıra sağlık çalışanlarına farklı kesimlerce ya da kişilerce uygulanan mobbing ise hızla artmakta, yaygınlaşmaktadır.

Mobbing uygulamaları artarken ne yazık ki sistem bu uygulamalara seyirci kalmakta, doğrudan olmasa da desteklemekte, yaygınlaşmasına ve sürmesine göz yummakta hatta bazen ödüllendirmektedir.

Sempozyumda mobbing her yönüyle irdelenmeye çalışılırken yürütülmesi gereken mücadeleninde içeriği bir şekilde oluşturilmaya çalışıldı.

Sağlık alışanlarının yaşadığı bu olumsuzlukları ortaya koymak ve çözüm üretmek adına gerçekleştirdiğimiz “Sağlıkta Mobbing - Mobbingte Sağlık” Sempozyumuna katkı sunan ve katılanlara teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Sağlık alışanlarının Sağlığı alışma Grubu

SAĞLIKTA MOBBİNG, MOBBİNGDE SAĞLIK

Sinan Adıyaman

Türk Tabipler Birliği Başkanı

Değerli katılımcılar, sayın konuklar, hepimizi Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi adına saygıyla selamlıyorum.

Bugün Türk Tabipleri Birliği Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Çalışma Grubu'nun Mobbing'le Mücadele Derneği ile işbirliği içinde hazırladığı çok önemli bir konunun sempozyumunda beraberiz. Sağlıkta Mobbing ve Mobbingde Sağlık.

Bunun düzenleme kurulunda yer alan TTB'den Dr. Özlem Azap'a, Türk Dişhekimleri Birliği Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Dişhekimisi Neslihan Sevim'e, Ankara Tabip Odası Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Emel Bayrak'a, Türk Hemşireler Birliği'nden Sayın Zehra Özdemir Köken'e, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Sekreteri Dr. Pınar İçel Tepe'ye, Mobbing'le Mücadele Derneği Genel Sekreteri Sayın Mustafa Kemal Topcu'ya Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi adına çok teşekkür ediyorum.

Bu sempozyumda konuşmalarıyla yer alan tüm değerli bilim insanlarına, Sivil Toplum Örgütlerinin değerli temsilcilerine daveti kabul ettikleri için, ederek bizi onurlandıran tüm konuşmacılara da ayrıca teşekkür ediyorum.

Bildiğiniz gibi “mobbing” Türk Dil Kurumu tarafından bezdiri olarak çevrilmiştir. Mobbing, tüm çalışma ortamlarında çalışma barışı, çalışanların sağlığı ve iş güvencesi üzerinde yıkıcı etkileri olduğu gibi sosyal ve ekonomik sonuçları da olumsuz etkileyen bir olgudur. Bir iş yerinde bir veya birden fazla kişinin grup halinde bir veya birden fazla kişiye sistemli ve tekrarlanan insan onuruyla bağdaşmayan eylem ve işlemlerle bireylerin sosyal ve ekonomik yapısında olumsuzluklar yapan biyo-psikososyal sağlığında da hasarlar geliştiren bir yol, bir olgu olarak mobbing, bugün bütün ayrıntılarıyla bu sempozyumda ele alınacaktır.

Sağlıkta dönüşüm öncesinde mobbinge maruz kalmada güvenlik ve eğitim sektörlerinin arkasında üçüncü sırada kalıyor sağlık sektörü. Ama 2017 verileriyle birinci sıraya yükselmiş durumda. Bu da sağlıkta dönüşümün yıllardan beri Türk Tabipleri Birliği'nin söylediği gibi, kamuoyunda gündeme getirdiği gibi çok olumsuz etkilerinden birisidir. KHK ile stratejik personel kavramı içerisine sokulan sağlık personelinin atama olaylarında eş

durumu dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle parçalanmış aile yapıları sağlık çalışanları için mobbinge maruz kalma halinde aile desteğinin de sağlanmamasının buna eklenmesiyle sonuçları açısından çok ağır seyretmektedir.

Batman'da Kalp Damar Cerrahisi iken intihar eden Dr. Engin Karakuş'un eşi İzmir Yenifoçada Aile hekimliği yapmak zorunda bırakılmıştır.

İstanbul Samatya Araştırma Hastanesi'nin altıncı katından atlayarak intihar eden Dr. Melike Erdem'i hala unutmadık. Bu da yine aynı hastanenin başhekimisi tarafından mobbinge uğradığı için, soruşturulduğu için "artık dayanamıyorum" deyip intihar eden bir meslektaşımız.

Her gün yüzlerce hastayla ilgilenmek zorunda bırakılan hekimler, sağlık çalışanları bir taraftan sağlıkta şiddete maruz kalırken, diğer taraftan da katı, otoriter yapılanmalar nedeniyle mobbinge uğramaktadır. KHK'larla, işten atılmalarla tehdit altında tutulan bir çalışma ortamında verimli sağlık hizmeti üretilemez.

Bu sempozyum sonrasında ortaya çıkacak olan sempozyum kitabı yayınlanarak, bu konuda, özlük haklarının korunması yönünden çok değerli hukuki bilgilendirmeler yapılacaktır.

Ben tekrar herkese hoş geldiniz diyorum ve iyi bir sempozyum diliyorum. Sağ olun.

SAĞLIKTA MOBBİNG, MOBBİNGDE SAĞLIK

Dr. Atilla Ataç

Dişhekimleri Birliği Yönetim Kurulu Üyesi

Dişhekimleri Birliği olarak önce Sempozyum'u gerçekten düzenleyenlere ve şimdi dışarıda katılım imzalarına baktığımda baya şehir dışından gelen, Ankara'da biraz soğuk zaten, bu soğuk havada burada bulunan herkese çok teşekkür ederim. Ama demek ki toplumumuzda hala katılımcı sayısına baktığımda bir farkındalık yok. Belki de anca başımıza gelince ki başına 2-3 defa gelmiş bir kişi olarak söyleyeyim; biraz daha farkındalığı yaratabileceğiz.

Bu arada kısaca belki de bizi buraya toplayan, ironi olarak söyleyeceğim, sağlık dönüşüm programında Türkçede çok sık kullanılan mobbing kelimesini de katan yanlış sağlık politikaları sonucu niteliği kaldırıp niceliği koyan ve toplumun her kesiminde, trafikte bile artık şiddet olağan karşılanıyor. Belki de bizim toplanmamıza sebep olanlara da ufak bir teşekkür edebiliriz.

Ben gerçekten tüm katılımcıları ve özellikle kendim de çok merak ettiğim bazı konuları dinleyeceğim için tüm konuşmacılara da teşekkür ederim.

MOBBİNG VE KAVRAMLAR

Oturum Başkanı

Vedat Bulut

Ankara Tabip Odası

Politik Bir Gereç Olarak Mobbing

Sibel Özbudun

Antropolog, Akademisyen, Yazar

Mobbing nedir? Ne değildir? Davranış türleri

İlhan İşman

Mobbing İle Mücadele Derneği

Mobbinge İlişkin Genel Olarak

Kültürel/Sosyolojik Değerlendirme / Mobbing İle İlgili İstatistiksel Veriler

Mustafa Kemal Topçu

Mobbing İle Mücadele Derneği

MOBBİNG VE KAVRAMLAR

Vedat Bulut

Oturum Başkanı, Ankara Tabip Odası Başkanı

Günaydın. Katılımcının şimdilik az olması belki bizi düşündürebilir ama tahmin ediyorum 10'dan sonra daha çok katılımlar olacak çünkü yolda olduklarını bildiren arkadaşlar var. Özellikle sendikalardan ve diğer meslek örgütlerinden... Belki de biraz iş yorgunluğu ve mobbinge maruz kalmanın sabah uyku mahmurluğu olabilir. Çünkü toplumda yüzde 75-85 oranında "Ben mobbinge uğradım." İstatistiği çıkıyor. Yani insanlara sorulduğunda, biz bunları analiz ettiğimizde bir kısmı mobbing olarak yanlış algılandığını görüyoruz.

Mesela aile içi şiddet bir mobbing değil, akran zorbalığı bir mobbing değil, bunun dışında öfke patlamaları iş yerinde mobbing değil. Bugün mobbingi çok geniş bir kapsamıyla ele alacağız. Ben önce panelistleri buraya davet edeceğim, Sibel Özbudun hocam, bir antropolog, yazar ve araştırmacı. Özellikle sınıf, kimlik, kültür çatışmalarını, yabancılaşmayı ve ötekileştirmeyi ele alan kitapları ve yazıları var. Bu nedenle kendisi bizi onurlandırdılar, kabul ettiler. Çok teşekkür ediyoruz aramıza katıldıkları için. İlk konuşmacımız o olacak. Ben diğer panelistleri de izniniz olursa yanıma alacağım.

İlhan İşman üstadımı alacağım. Mobbingle Mücadele Derneği Genel Başkanı. Bir diğer ünü Çalışma Bakanlığı'nda Alo 170 yani mobbing mağdurlarının arayıp da "ben mobbinge uğradım" dedikleri hattın kurucusu ve Türkiye'de bu alanda da en iyi iletişim uzmanlarından biri. Derneğimizin şu anda 22 tane temsilciliği oldu. Yine Mobbingle Mücadele Derneği Genel Sekreteri Mustafa Topçu aramızda.

Sözü Sibel Özbudun'a bırakmak istiyorum. Ve kendisi ile ilgili şunu da eklemek istiyorum, öğrencilerin sevgilisi, bütün öğrencilerin ablası, çok kıymetli bir hocamız. Buyurun.

“YA SEV YA TERKET” BİR BİAT ARACI OLARAK MOBBİNG¹

Sibel Özbudun

Antropolog, Akademisyen, Yazar

*“Acıya sevinen zalimlerin zevk çığlıkları
bir gün kendilerini sağır edecektir.”²*

[Önce bir açıklama: “Mobbing” hakkındaki görüşlerimi, Sağlık Emekçileri Sendikası’nın 30 Ocak 2012 tarihinde Ankara’da düzenlediği çalıştayda sunma olanağını bulmuştum. Bu tebliğ, daha sonra yayımlandı.³ Bu bildiride, neoliberal iktisat politikalarının mobbing’i nasıl ilişkin hâle getirdiğini, daha doğru bir deyişle, neoliberalizm ile mobbing yakınmalarının yoğunlaşması arasındaki doğrudan ilişkiyi açıklamaya çalışmıştım. Bugün ise bugün-burada bir kez daha mobbing’i tartışmak üzere bir araya gelmek zorunda kalmamıza yol açan siyasal tabloyu vurgulamak istiyorum. Kuşku yok ki, “mobbing”, çoğunlukla sunula geldiği üzere tekil, bireysel-psikolojik bir görüngü değil. Daha çok, tahakküm ilişkileri alanına yerleşiyor ve her tahakküm aracı gibi politik (ya da ekonomi-politik) saiklerle kullanılabilir. Bu tebliğde mobbing’in mevcut siyasal iktidar elinde nasıl bir “biat üreten” mekanizmaya dönüştüğü vurgulanacak.]

Bazen oluyor. İktidar yandaşları, “şecaat arz ederken” baklayı ağızlarından kaçıırıyorlar.

Örnek mi? Akit yazarı Abdurrahman Dilipak, AKP’li Cumhurbaşkanı Erdoğan’a hitaben yazdığı ‘Şikâyetname’ başlıklı yazısında, şunları söylüyordu:

“İftira ediyorlar. Tecrit uyguluyorlar. Hiçbir iş verilmeden bankamatik memura dönüştürülen personeller var. Kimi bakanla, kimi başkanla tanış diye kendini konumlandırıyor. Kiminin arkasında milletvekilleri var. Sırtını dayadıkları biri var işte. Birini orada istemiyorlarsa, ya da kendi cemaatlerinden birini getireceklerse, tıpkı FETÖcüler gibi sürekli soruşturma açarak caydırmaya, yıldırmaya çalışıyorlar. Sorumlusu olmadığı işlerden dolayı suçlanıyorlar, zimmet çıkartılıyor. Yargıya da gidemiyorlar. Niye, partiye zarar vermiş... Sendika da çaresiz, onlar da sorun çıkartmak istemiyor. Avukat kendi partisine karşı dava açmak istemiyor. CHP’li avukat mı tutsunlar. Bu tür haksızlıklara uğrayanlar artık MHP’li sendikalara gidiyorlar.”⁴

“Kadrolaşma”yı kim daha açık bir dille gözler önüne serebilir? Bitmedi; “Mobbing” bun-

dan daha veciz bir dille anlatılabilir mi?

Ya da soruyu şöyle sorayım: “Mobbing”in bir siyasal iktidar aracına nasıl dönüştürülebileceği, bundan daha özlü biçimde ifade edilebilir mi?

Marksist literatür, “ilkel sermaye birikimi”nde “iktisat dışı cebir”in üzerinde fazlasıyla durmuştur. Başta Rosa Luxemburg olmak üzere pek çok Marksist, kapitalizm-dışı dünyayı kapitalist sisteme dâhil etmede “zor”un rolü konusunda hayli verimli tartışmalar yürüte gelmişlerdir.

“İlkel sermaye birikimi rejimi, yaratılan değerın bir bölümüne yasadışı yollardan veya yasal kılıf altında ama haksız biçimde el koymak, üstün sınıf veya kast konumunu kullanarak toplumsal artığın bir bölümünü kendine tahsis etme yoluyla elde edilen zenginleşmedir,”⁵ der Ahmet İnsel. İlkel sermaye birikimi, bir değer yaratarak yaratılan değerın bir bölümüne el koyma (artı-değer sömürüsü) yoluyla işleyen kapitalist sermaye birikiminden farklı olarak, bu sistemin dışında yaratılmış değerlerin temellükü biçiminde işler; kapitalist sistemin kendi dışına doğru genişmesine içkindir. Bu meyanda korsanlık, köle ticareti, yolsuzluk, rüşvet, haraç vb. “temellük” yöntemleri, ilkel sermaye birikimine mündemiçtir.

Sorun şu ki, bir ülkede kapitalist üretim tarzının varlığı, hatta hâkimiyeti, sistemin sonuza dek kendi mantığı çerçevesinde, yani salt artı-değer sömürüsü aracılığıyla işleyeceği anlamına gelmiyor. Bir yandan yeni sektörlerin kapitalist üretim tarzına, bir yandan da (özellikle neoliberal sınır-tanımsızlığın açtığı yeni olanaklar sayesinde) yeni toplumsal katmanların kapitalist sınıfa dâhil edilmesi, ilkel sermaye birikimi yöntemlerine sıkça başvurma gereğini doğurur; hele ki bizimki gibi kapitalist sisteme devlet zoruyla entegre olmuş ülkelerde.

Bu kısa hatırlatmalar, “mobbing”i şimdiye dek ele alına gelenden farklı bir ışık altında irdeleme olanağını da açıyor önümüze.

Max Weber’i anarak başlayalım mı?

Max Weber, iyi bilindiği üzere yetkenin meşruiyet savlarını üç ideal tipe indirger: Yasal-rasyonel temel, geleneksel temel ve karizmatik temel.⁶

Yasal-rasyonel temelde yetke kuralların ve yetke pozisyonunu işgal edenlerin buyruk verme hakkının yasallığına olan inanca dayanmaktadır (rasyonel yetke). Geleneksel yetke, çok uzak bir geçmişe uzanan geleneklerin dokunulmazlığı ve bunlara dayanarak yetke uygulayanların meşruiyetine olan inanca dayanır. Ve nihayet karizmatik yetke, tekil bir kişinin istisnâi kutsallığı, kahramanlığı ya da örnek karakteri ve onun ortaya koyduğu normatif örüntüler ya da düzene bağlılığa dayanır.

Yasal yetkede itaat yasal olarak kurulmuş kişilikdışı bir düzene yöneliktir. Bir başka de-

yişle, yetke kişiden değil, makamın formel yasallık ya da rasyonalitesinden kaynaklanır. Weber'e göre yasal-rasyonel yetkenin en iyi örneği, siyasal ya da iktisadî bürokrasidir. Yasal-rasyonel yetke modern devletlere özgü bir yetke biçimidir ve kapitalizmin gelişmesiyle bağlantılıdır. Kişiler pozisyonlara öndere bağlılıkları ya da yakınlıkları nedeniyle değil, liyakat esasına göre getirilirler.

Weber'in bu çıkarım(lar)ını, kapitalist birikim rejimi temelinde okumak mümkündür: Kapitalist birikim kendi mantığı çerçevesinde, yani artı-değerin (işçiyle patron arasında "özgürce" imzalanmış bir akit çerçevesinde) sermaye sahiplerince temellükü biçiminde süregittiği sürece, yetkenin yasal-rasyonel tipinin işleyişinin önünde, en azından kuramsal düzlemde, bir engel yoktur.

Ancak, sistem genişlemek (yeni alanlar ya da yeni katmanların dahil) sorunuyla karşı karşıya kaldığında, yetkenin rasyonel-yasal biçim(ler)i, aktarımları sağlamada yetersiz kalacaktır. Bu durumda, yasallık da rasyonalite de bizzat yetke sahipleri tarafından ihlâl edilir. Bu "ihlâl"ın Weberci geleneksel ve/veya karizmatik yetke tiplerinin melezlenmesi yoluyla yapıldığı, örneğin liderin kişisel karizması ile geleneksel yetkenin patrimoniyal tipinin çaprazlandığı bir bileşimle gerçekleşebilir.⁷ - Bugün bu ülkede olageldiği üzere...

Bir başka deyişle, bir ülkede kapitalist sistemin temsilcilerinin (yöneticiler ve/veya şirketler) geleneksel olarak kapitalist-olmayan sektörleri (diyelim ki geçimlik tarımı ya da küçük zanaatkarlığı veya devlet kapitalizminin -kamu sektörü- birikimlerini) temellüğe kalkıştığında (ki kapitalist sistemin neoliberal versiyonunun amacı tam da budur: kapitalist sisteme dâhil edilmedik bir karışık dahi alan bırakılmaması), bu işlemin meşruiyetini sağlama konusunda geçerli mevzuatın ve bürokratik işleyişin kifayetsiz kalacağı, ortadadır. Kapitalizmin kendi "yasallığı"nı neoliberal sistemde bu denli sık ihlâl etmesinin nedeni de budur... Rüşvet, yolsuzluk, kaçak göçmenlerin kölelik benzeri koşullarda çalıştırılması, doğal kaynakların her türlü çevre mevzuatı çiğnenerek yağmaya açılması, rantlaşma... bunların her biri, kapitalizmin kendi sınırlarını zorladığının resmidir.

Türkiye'nin 1980 sonrası yöneldiği neoliberal gidişatta bunlar oluyor. Sermaye genişletçe, siyasal iktidara yakın olmaktan nemalanan yeni toplumsal kesimler sermaye sınıfına entegre oluyorlar. (Kurulu düzen okumuşları arasında sıkça dile getirilen "bu ülkede üç kuşaklık burjuva ailelerin ender olduğu, bu nedenle de burjuva kültürünün bir türlü yerleşemediğine" dair yakınmalar bu vakı'ya mündemictir.) Dahası, Türkiye özgülünde bu, neoliberalizm ile zuhur etmiş yeni bir durum da değil; siyasal iktidara yakın durmanın çoğunlukla iktisadî sermaye temellük etmeye denk düştüğü eş-dost kapitalizmi için alışlageldik manzaralar...

Ancak 2000'li yılların başından itibaren, bu ülkede koşut bir süreç daha işlemeye başladı: Bu süreci anlayabilmek için, AKP'nin "Anadolu Kaplanları" metaforuyla betimlenen ve MÜSİAD'da örgütsel ifadesini bulan sınıfsal dayanağının, küresel neoliberal yönelimlerin kendi sınıf çıkarlarıyla uyarlığını saptamış, ama aynı zamanda "taşra muhafazakârlı-

ğı”na taalluk eden bir değerler sistemi çevresinde kümelenen Anadolu sermayesi olduğu vurgulanmalı.

Yıllar yılı Kemalist modernizm ve onunla kültürel uyarlığı olan (ve TÜSİAD’da tecessüm eden) “Marmara Sermayesi” karşısında kendini “ötekileştirilmiş” hisseden bu kesimin 2000’li yılların başında AKP ile birlikte iktidara taşınması, toplumun her alanına nüfuz etmeyi hedefleyen bir “rövanş” ve devletin her alanında “tam/eksiksiz denetim sağlama” iddiasını da beraberinde getirecekti. Bir başka deyişle, AKP ile birlikte hem sermayenin nüfuz alanı önündeki tüm sınırlamalar (sınıf mücadeleleriyle kazanılmış emekçi hakları ve/ile “demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti” olma idealinin getirdiği tüm sınırlayıcı mevzuat) kaldırılacak, hem de küreselleşme ile birlikte dünya kapitalist sistemine entegre olma olanağı yakalayan taşra sermayedarlarının, sermaye sınıfı içindeki pozisyonlarının güçlendirilmesi için iktidarın sağladığı tüm olanaklar, seferber edilecekti. Çoğunluğu taşra muhafazakârlığı ortamında yetiştirmiş, Kur’an kurslarına, İHL’lere, cemaat kültürüne aşına bir kısım AKP bürokrati, “yeniden yapılanma” sürecini hem ekonominin liberalleştirilmesi, hem de sermayenin “İslâmleştirilmesi” olarak anlamlandırıp, yeni pozisyonlarının kendilerine sağladığı yetkeyi, çoğunlukla “seküler/modernist” kesimlerden devşirilmiş astlarını sindirme/bezdirmeye aracı olarak temellük etmede gecikmedi.

Bu bakımdan Türkiye’de yaşanan süreç hem sermayenin, ama aynı zamanda hem de siyasî iktidarın da transferidir. Bu “transfer”in, Weberyen terimlerle rasyonel/yasal yetke mekanizmaları aracılığıyla sağlanamayacağı açıktır. Bu nedenledir ki, AKP iktidarı, genellikle bürokratik rasyonaliteye ters önlemleri devreye sokacaktı: bürokrasi, hatta kamu personeli atamalarında liyakatın yerini sadakate, eş-dost kayırmacılığına, formel iktidar mekanizmaları içinde yer almayan kişilerin (Başkanın karısı, çocukları, yakın çevresi) ve dinsel cemaat önderlerinin tercih, hatta dayatmalarının ağırlık kazanması, akrabalara, eş dost, şu ya da bu cemaatin mensuplarına öncelik tanınması... Böylelikle, örneğin Türk örneğinin neredeyse uluslararası akademik literatüre armağan ettiği “aile boyu üniversite” kavramı ile kocaların rektör/rektör yardımcısı, eşlerin dekan olduğu, çoluk-çocuğun, kuzen-yeğenlerin akademik/idarî kadroları doldurduğu kamu ve vakıf üniversiteleri⁸; devlet kadrolarında önemli pozisyonlara getirilen eş-dost akrabalar⁹ “vaka-i adiyeye” hâline geldi... Bu atamalar yalnızca kayırmacılık (nipotizm) kaygısına değil, aynı zamanda, liyakatten çok kadroların yöneticiye minnet ve sadakatle bağlı olması arzusunun dayanmaktadır: “bürokratik/yasal süreçleri hızlandırmak” gerekçesiyle ahbap-çavuş ilişkileri içinde olduğunuz, dahası ideolojik olarak yakın durduğunuz insanlarla, formel ilişkileri baypas ederek çok daha kolay ilişki kurar, biatı sağlarsınız.

Peki ya geriye kalanlar? Yani sizin iktidara gelmenizden ya da kadrolaşma kanalları üzerinde tam denetim sağlamanızdan önce göreve başlamış olanlar? Ya da daha önce uygun bulup sonradan yaramayacağına kani olduklarınız? Şu ya da bu “terör örgütü iltisakı” gerekçesiyle işine son verebilecek durumda olmadıklarınız?

“Mobbing” bu durumda etkin bir “terbiye ve yıldırma aracı” olarak devreye girmektedir. Bugün bu ülkede “mobbing”i iktidarın (ve iktidar “yancı”sı güruhun - öyle ya, terimin türetildiği İngilizce mob teriminin Türkçe karşılığı “güruh”tur) elinde bilinçli ve planlı bir sindirme aracına dönüşmesinin nedeni, budur. Öyle ki bu ülkede mobbing, iktidara biat ilişkisiyle bağlanmayan çalışanlara, ilgili birimdeki yandaşlar tarafından uygulanan “psikolojik terör” olarak tezahür etmektedir en çok¹⁰. Bu taciz ya da terörün bir merkez, bir yetke tarafından telkin edilmesi de gerekmemektedir üstelik... İlgili birimde yeterli çoğunluğu hisseden yandaşlar, genellikle “durumdan vazife çıkartıp” “kendilerinden olmayan”(lar)a mobbing uygulayabilmektedir. KESK bünyesindeki sendikaların (özellikle Büro Emekçileri ve Sağlık Emekçileri sendikaları) mobbing’e ilişkin tepkileri artan bir yoğunlukla dile getirmeleri, ya da bu konuda çalıştay(lar) düzenleme zorunluluğu, boşuna değildir. Ve de, söze başlarken dile getirdiğim üzere, Abdurrahman Dilipak’ın “mobbing”in tacizcilerin “kendi mahallesindekiler”i dahi hedef alıyor olması da öyle...

Çalışma yaşamında tehdit, baskı ve sindirme başlıca motivasyon araçları hâline getirildiğinde, iş hayatının “herkesin herkesle savaşı” alanına dönmesi, kaçınılmazdır. Bu tip savaşların, kazanımı olmaz...

Dipnotlar:

- 1) Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Çalışma Grubu'nun 17 Kasım 2018'de Ankara'da düzenlediği “Sağlıkta Mobbing, Mobbing'de Sağlık” başlıklı sempozyumun ilk oturumunda sunulan tebliğ.
 - 2) Bertolt Brecht.
 - 3) “Bir İktidar (Yeniden-)Üretme Aracı Olarak Mobbing”, Ses’li Kadınlar, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Kadın Dergisi, Mart 2012, sayı 1, ss. 38-43.
 - 4) A. Dilipak, <https://gazeteyolculuk.net/dilipaktan-erdogana-icimizdeki-beyinsizler-yuzunden-bir-helak-gerceklesebilir>
 - 5) Ahmet İnsel, Neoliberalizm, Hegemonyanın Yeni Dili, İletişim Yayınları, 2015: 272.
 - 6) Max Weber, Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, İmge Yayınları, 1995, ss. 311-363.
 - 7) Bir kez daha Weber’e başvuracak olursak, geleneksel yetkenin “patrimonyal” tipi, “geleneksel egemenliğin iktidar sahibinin kişisel araçları durumundaki bir yönetsel ve askeri güç oluşturması durumunda ortaya çıkar. (...) Bu araçları elinde bulunduran iktidar sahibi, keyfi gücünün sınırlarını genişletebilmekte ve ataerkil ve yaşliherkil (gerontokratik) düzenlerin geleneksel sınırlarını aşarak, kendisini başışlamlalar ve kayırmalarda bulunabilecek bir konuma gelecektir.” (ss. 338-339)
 - 8) Bu “entry” ile google’da yapılacak küçük bir taramada şu üniversitelerin (yalnızca 2017-18 akademik yılları için) adlarının geçmesi, çarpıcıdır: Munzur, Harran, Pamukkale, Hitit (Çorum), Necmettin Erbakan (Konya), Korkut Ata (Osmaniye), İbrahim Çeçen (Ağrı)... Konu, YÖK’ün bu konuda soruşturma başlatmasını gerektirecek kertede “vahim”dir. “Aile boyu kadrolaşmaya YÖK neşteri”, Halk TV, 28 Aralık 2017. <http://halktv.com.tr/aile-boyu-kadrolasma-yok-nesteri-270630>
 - 9) “CHP Ankara Milletvekili Murat Emir, Meclis’te düzenlediği basın toplantısında ‘AKP’nin aile saltanatı’ dediği atama listesini açıkladı. Emir’in açıkladığı listede Kuala Lumpur Büyükelçisi olarak atanan Merve Kavaççı’nın yanı sıra kamuoyunun yakından tanıdığı bazı isimler de var. Sözcüden Zeynep Güranlı’nın haberine göre, CHP’li Emir’in açıkladığı ‘atama listesi’nde şu isimler yer aldı:
- Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın ‘büyük damadı’ olan Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Berat Albayrak, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü’ne, AKP’li eski Bakanlar Selma Aliye Kavaf ile Sema Ramazanoğlu’nun küçük kardeşi, AKP eski Milletvekili Mehmet Ramazanoğlu’nun da kayırbiraderi olan, Yaşar Elmas Bostancı atandı. Bostancı son olarak, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu’nda ‘Başkan danışmanı’ olarak görev yapıyordu. Bostancı, daha önce de TEDAŞ’ta Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmıştı. Devletin makamları bu aile için adeta ‘aile boyu’ oturlan koltuklar olmuş durumda. İki kız kardeş sırayla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı olurken, kardeşleri de önemli bir kuruma genel müdür oldu.

- Eski Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Ayşenur İslâm da AKP içi güçlü 'aile bağları' olan bir isim. Kayınpederi Nadir Latif İslâm, Adalet Partisi eski milletvekillerinden. Ancak İslâm'ın, siyasette öne çıkmış bir başka akrabası daha var; Fazilet Partisi'nden milletvekili seçildikten sonra, başörtüsü nedeniyle Genel Kurul'da yemin etmesine izin verilmeyen Merve Kavakçı, Ayşenur İslâm'ın eltişi.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül Sayan Kaya'nın, bir kardeşi aynı bakanlıkta müsteşar yardımcısı oldu, diğer kardeşi bir kardeşi Bilgi Teknolojileri İletişim Kurumu (BTK) Başkanlığı'nı yürütüyor.

- Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, başbakanken kuzenlerinden İbrahim Er, Danıştay üyeliğine atanmıştı. 2000 yılına kadar öğretmenlik ve okul müdürlüğü yapan Er, 2000-2003 yılları arasında Bingöl'de ilköğretim müfettişliği yapmış ve sonrasında Erdoğan'ın başbakanlığıyla birlikte kariyer basamaklarını tırmanmaya başlamıştı. 2003 yılında Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü'ne Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan Er, 2007 yılında ise MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü koltuğuna oturmuştu. 12 Eylül 2010'daki referandum sonrasında yüksek yargının yapısında yapılan değişiklikler Er'e 2011'de Danıştay'ın kapıları açmıştı.

- Boğaziçi Üniversitesi'nde yapılan seçimlerde 403 öğretim üyesinin 348'inin oyunu Prof. Gülay Barbarosoğlu alırken, ikinci sırada 40 oy ile Prof. Dr. Vedat Akgiray yer aldı. Buna karşın Cumhurbaşkanı Erdoğan, seçimlerde aday olmayan Prof. Mehmed Özkan'ı rektör olarak atadı. Prof. Mehmed Özkan kim miydi? Tabi ki bir AKP'linin kardeşi; AKP Eskişehir Milletvekili ve MKYK Üyesi Prof.EmineNur Günay, Mehmed Özkan atanmasının ardından Özkan'ın fotoğrafını Twitter'dan paylaşarak "Prof. Dr. Mehmed Özkan, kardeşim" diye yazmıştı.

- AKP Ankara Milletvekili Lütfiye Selva Çam'ın eşi Serdar Çam da Türkiye İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı (TİKA) Başkanlığı yapmaktadır.

10) Nitekim, 19-21 Ocak 2018 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen "Mobbing Ortak Akıl Çalıştayı'nın sonuç bildirgesinde, mobbing'in bir kadrolaşma aracı olarak kullanılabilirliğine dikkat çekilmektedir... <https://www.mobbing.org.tr/genel/mobbing-ortak-akil-ca-listayi-sonuc-bildirgesi.html>

MOBBİNG NEDİR? NE DEĞİLDİR? DAVRANIŞ TÜRLERİ

İlhan İşman

Mobbingle Mücadele Derneği Genel Başkanı

Hepinizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum. Biz mobbingi özellikle iş yerimizde kanser olarak tanımlıyoruz. O nedenle de kanseri mobbing diye başladım. Gazete kupürlerinden örnekler vereceğim. Çünkü mobbingin sonu ya intihar ya da cinayet. 3 hekim intihar etti, sağlık çalışanları “hayat verirken ölmek istemiyoruz” diyor. Asker ve poliste son 10 yılda şehit sayısından fazla intihar sayısı var. SGK il müdürüne silahlı saldırı, Milli Piyango genel müdürü vuruldu. Sosyologdan tayin katliamı 7 ölü...

Asistan doktorların isyanı “tükeniyoruz”. Atatürk Üniversitesi’nde yapılan araştırma yüzde 82 mobbinge maruz kaldığı için kanser olduğu ileri sürülüyor. Muğla Üniversitesi’nde bir intihar vakası daha. Hepimizin bildiği “hayat benim için çok zor, bunaldım bu hayattan umarım ölümüm bazı güzel değişiklere yol açar. Kimse kimsenin dedikodusunu yapmasın. Lanet hastaneler doktorlara yüklenip durmasın. Annemi üzmesin kimse. Tek istediğim budur”. Okurken bile heyecanlanıyorum. “Bir de ölmezsem seçimim ölmekten yana kimse beni yaşatmaya çalışmasın” Ece.

Şimdi neden buradan başladım. Önce kendimize gelmemiz gerekiyor. Konuştuğumuz konu mobbing. Üniversite rektörü diyor ki ben mobbing sözünü duymak istemiyorum. Yeni atanmış, duymak istemezsen sonucuna da katlanırsın. Şiddet bir hak arama yolu değildir. Fiziksel ya da psikolojik şiddet hiçbir haklı sebebe ve gerekçeye dayandırılmaz. Mobbing kelimesi nereden çıkmış diye literatürden devam ediyoruz.

Mob kelimesinden gelmiştir. “Topluca saldırmak, etrafını kuşatmak, topluca atağa geçmek güruh halinde saldırmak” anlamına geliyor.

Türkçe karşılığına baktığımızda, Psikolojik Taciz, duygusal saldırı, örgütsel saldırı, psiko-terör, işkence, eziyet diye devam ediyor. İşyeri zorbalığı, yıldırma, bezdiri, baskı, duygusal linç, işyeri sendromu, rahatsız etme diye anlamlar taşıyor. Bu anlamlarda 2010 yılında Meclis Kadın Erkek Fırsat Eşitliği ve İnsan Hakları Komisyonu’na davet edildik. Yaptığımız sunumda Başbakanlık Genelgesi’nin acilen yayımlanmasıydı. Yayımlandı. Japonya’da olduğu gibi mobbing ile ilgili mağduriyetlerin bildirileceği bir hat kurulması idi, başvurular alınıp destek verilecekti. Alo 170 kabul gördü. Ancak gelinen noktada Başkanlık sisteminde Başbakanlık ortadan kalktığı için... Yeni bir genelgeye ihtiyaç var.

Mobbing nedir dersanız, Bir işyerinde; bir kişi veya grup tarafından, hedef seçilen bir kişi/gruba karşı, asıl maksat gizlenerek, muhtelif nedenlerle, belirli bir süre, kasıtlı, sistemli ve tekrarlanan, insan onuru ile bağdaşmayan, eylem, işlem ve ihmallerle yapılan ve mağdurun ekonomik, psikolojik, fiziksel ve sosyal statüsünde olumsuzluklar meydana getiren olaylar bütünüdür. Burada ihmale de dikkat çekmek istiyorum. Yöneticinin müdahil olması gereken bir konu var ama oralı olmayarak halının altına süpürüyor. Bu ihmali nedeni ile de mobbing meydana geliyor.

Peki mobbing ne değildir?

Tekrarlanmayan/sistematiik yapılmayan kabalık, nezaketsizlik, düzeysizlik gibi fiiller mobbing değildir. TCK kapsamında sayılan ve tekrarlanmayan/sistematiik işlenmeyen suçlar değildir. Sübuta eren disiplin suçlarına verilen cezalar mobbing değildir. Yasal zorunluluğu olan; tayin ve geçici görevlendirmeler, işe son verilmesi mobbing değildir.

Leymann mobbing kavramının ortaya çıkmasındaki İsveçli Çalışma Psikologu, genel olarak insanların yıldırma davranışlarına yönelmesinde 4 temel neden fark ediyor. Bunlar; birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, hoşlanmadığı kimseden kurtulmak, can sıkıntısı nedeniyle zevk arayışı içinde olmak ve önyargıları pekiştirmek olarak özetlenebilir. Nedenlere baktığımızda birinci sırada kötü yönetim, ikinci sırada saldırganların zarar görmemesi, adam mobbing yapması ile ünlü ve hala görevine devam ediyor. Hala üst görevlere getiriliyor özellikle bankacılık sektöründe. Çalışanların durumu belirtmekten korkması, bu ciddi bir sıkıntı, mobbing mağduru mutlaka etrafına ben mobbinge uğruyorum demelidir. İlk amirine söylemeli, etrafına da söylemeli, gerekirse amirini damgalamalı, mobbing yapan kişi olarak.

Saldırganın zihinsel süreçlerindeki dengesizlik, kişilik çatışması, aşırı iş yükü ve yöneticilerin yetersiz eğitimi, duygusal zekası olmayan insanları yönetici yapıyorsunuz, duygusal zekası olmadığı için de çalışanın belki sırtını sıvazlamakla, küçük bir jestle, bir duruşla, mimikle mağdur olmasını engelleyecek bir şey yapması gerekirken, duygusal zekası olmadığı için maalesef bunu gerçekleştiriyorlar ve bu da mobbinge yol açıyor.

Mobbing, kurumlar içinde bulaşıcı bir hastalık, iyileştirici önlemler alınmazsa kurumun bütün yaşamsal organlarına yayılıyor. Çalışan personelde, işletmeye ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve saygı azalıyor, motivasyon düşüyor, çalışma ortamı ve çalışanlar arasında uyumsuzluk başlıyor sonuç olarak da iş verimliliği düşerek işyerindeki kanser ortaya çıkıyor.

Psikolojik tacizde psikolojik tacizi yapan, mağdur ve seyirci olmak üzere 3 kişi ya da grup bulunuyor. Bizim logomuz da zaten bunu anlatmaktadır. Logomuzun altında mağdur vardır, en sol tarafta zorba vardır, sağ tarafta seyirciler vardır. Zorba ile seyirciler aynı renktir çünkü seyircilerde zaman zaman zorbanın yerine geçebilmektedir. Mobbingi katlayabilmektedir. Zorbanın, güçlüünün yanında olduğu için...

Literatürde tek bir çatışmadan ibaret olmadığı gibi, bir konudaki fikir anlaşmazlığı da değildir deniyor. Mobbing bir süreçtir. “Mobbing bazı bilim adamlarına göre en az 6 ay sürmelidir” diyor Leymann. Biz tabii 6 ayı beklemeye gerek yok diyoruz. 3 ayda da öyle zorba, kaliteli zorbalılar var ki 3 ayda yıldırıyorlar.

“En kusursuz cinayet birinin yaşama sevincini öldürmektir” Paulo Coelho.

Tetikleyen faktörlere baktığımızda; zaman baskısı, zorlu müşteri, hasta veya öğrencilerle uğraşmak zorunda olmak. Yönetim ve çalışanlar arasında zayıf iletişim, iş güvencesinin eksikliği, iş arkadaşları arasında yetersiz işbirliği. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, ustabaşı ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde sorun, işlerin organizasyonunda çalışan kontrolünün eksikliği, belirsiz insan kaynakları politikası, ayrımcılık, cinsiyet, yaş ya da ırk. Bununla ilgili özellikle kanunu gözden geçirmenizi diliyorum. Orada ayrımcılık ile ilgili çok önemli kıstaslar var.

Şimdi mobbing ortamı ile mobbingless çalışma ortamı nasıl diye baktığımızda mobbing ortamında roller belirsiz, sağlıklı çalışma ortamına baktığımızda roller ve iş tanımları açık. Mobbing ortamında işbirlikçi olmayan ilişkiler hakim, diğer tarafta işbirlikçi ilişkiler var. İleriyi görmek olanaksız mobbing ortamında, sağlıklı çalışma ortamında ortaklar var ve ortaklarla paylaşım söz konusu. Mobbing ortamında ilişkiler belirsiz, sağlıklı çalışma ortamında ilişkiler açık. Mobbing ortamında örgütsel aksaklıklar var, sağlıklı çalışma ortamında sağlıklı bir örgüt yapısı var. Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözleniyor mobbing ortamında, sağlıklı çalışma ortamında ise bazen çatışma ve sürdürüşmeler olabiliyor ancak mobbinge varmıyor. Mobbing ortamında stratejiler anlamsız, sağlıklı çalışma ortamında stratejiler açık ve samimi. Çatışmanın varlığı reddediliyor ve gizleniyor mobbing ortamında, sağlıklı çalışma ortamında ise tartışmalar ve çatışmalar açık yaşanıyor. Dolaylı ve baştan savma iletişim ortamı var mobbing ortamında, sağlıklı çalışma ortamında ise doğrudan bir iletişim söz konusu.

Mobbingin aşamalarına baktığımızda, literatürde Leymann yine mobbing sürecinde beş aşama belirtiyor: Anlaşmazlık aşaması, kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla karakterize ediliyor. Henüz mobbing değildir fakat mobbing davranışına dönüşebilir. İkinci aşama Saldırganlık aşaması, bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösteriyor. Üçüncü aşamaya baktığımızda Kurumsal güç aşaması, yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak söz konusu negatif döngüde işin içine giriyor ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılıyor. Dördüncü aşama, Tanımlanma aşaması, bu aşama önemlidir; çünkü kurban; ‘zor’, ‘ası’, ‘muhalif’, ‘öteki’ veya psikolojik sorunları olan biri olarak tanımlanıyor. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, söz konusu negatif döngüyü hızlandırıyor. Sürecin sonunda işten kovulma, erken emekli olma, yer değiştirmeye zorlanma veya zorunlu istifayı görüyoruz. Son aşama, İşine son verilme aşaması, bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikliyor. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam ediyor. Mağdurun özel hayatı da

telafi edilemeyecek derecede bozulabiliyor. Boşanmaların yüzde 42'sinin mobbing kaynaklı olduğu söyleniyor. Yine çocuklar arasında da eve taşındığı için akran zorbalığı ile ilgili çok önemli detaylar ortaya çıkıyor.

Mobbingin nedenlerine baktığımızda saldırganın kişilik özellikleri, burada aradaki diyaframı özellikle koydum ki aradaki farklılıklar neler ve önceliklendirme neye göre yapılmış görünsün diye. İkinci olarak örgüt yapısı ve iklimi, ekonomik sebepler, verimsiz çatışma ortamı, yönetsel problemler, mağdurun kişilik özelliği, iş mevzuatları ve işyeri kurallarına uyulmaması, iş görev tanımının net olmaması, işin niteliği, iletişim kanallarının kapalı olması, işin stresli olması. Mobbing davranışlarına baktığımızda iletişime dönük saldırılar birinci sırada, azarlanmak, karalanmak, kişi hakkında olmayan şeyleri ortaya çıkarmak, dedikodular çıkarmak, sözlü, mail ve telefon ile taciz ve tehdit, yapmadıkları yaptıklarının önüne geçiyor, talepler reddediliyor, kendini ifade ettirilmesi engelleniyor, fikir beyan ederken tabiri caiz ise adam yerine konulmuyor, işyerinde konuşmasının sınırlandırılıyor, etrafta kimse bu adamla konuşmayacak şaiyası yayılıyor, iş ile ilgili bilgi verilmiyor ve özel yaşamı sürekli eleştiriliyor. Örnek var diyorlar ki biz lojmanda kalıyoruz, Trakyalıyız, şapkalarımız var. Şapka giydikleri için başlıyor ve çok ciddi bir mobbinge dönüşüyor.

Yine mobbing davranışlarına baktığımız zaman sosyal ilişkilere saldırılar var. Nedir bunlar, görmezden gelinme, saygı gösterilmeme, işyerinde istenmediği açıkça söyleniyor mağdura, mağdur izole ediliyor çalışanlarla ilişkisi yasaklanıyor. Şikayetçi olması engelleniyor, çalışanlar mağdur konusunda kışkırtılıyor, sosyal çevresine yanlış bilgiler veriliyor. Çalışanlar mağdur ile ilişki kurmaktan kaçınıyor. Toplantılara, etkinliklere davet edilmiyor. Çalışanlar tehdit ediliyor, bununla ilgili neden konuşuyorsunuz, konuşmayın diye.

İtibara dönük saldırılar söz konusu. Açıkça kişiliğine saldırılıyor, ayrımcılık yapılıyor, alaya alınıyor, dedikodu ve iftiraya maruz kalıyor. Mesleki ve yeteneği sorgulanıyor, özsaygının zedelenmesi sağlanıyor, damgalanıyor, kararları sorgulanıyor, dış görünüşü eleştiriliyor. Dini değerleri aşılanıyor.

Yaşam ve iş kalitesine dönük saldırılar söz konusu. Kasıtlı olarak tutanak tutuluyor, kaşının altında gözün var gibi. Cezalar veriliyor, mantıklı ve makul bir sebep gösterilmeden görev yeri değiştiriliyor. Sürekli işten çıkarılacağı söyleniyor, şunu yaparsan sonun iyi değil gibi. Tutarsız görevler veriliyor bunun çok örneği var. Biz de çok sayıda başvuru var ve buradan çok önemli hikayeler var. Mühendise çay getirtiyor, istifa etmesi için önemsiz işler veriliyor ki ben bunu yaşadım. SGK'da birçok daire başkanlığı yaptım şimdi sosyal güvenlik uzmanı olarak devam ediyorum. Bana memurun yapması gereken işi yapmam söyleniyor. Hayır diyorum, proje varsa getirin yönetelim. Ama kusura bakmayın memurun yaptığı işi yapacak durumda değiliz, bu ülke bize bu bilgi ve birikimi laf olsun diye kazandırmadı. Biz de bu ülkeye bu bilgi ve birikimin sonucundaki vebalimizi bu bilgi ve birikimle ödeyeceğiz diye düşünüyorum. Kariyeri engelleniyor örneğinde olduğu gibi,

yetkileri kısıtlanıyor. Söz ve vaatler tutulmuyor. Yine doğrudan sağlığı etkileyen saldırılara baktığımızda işgücü artırılıyor, fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalıyor, sataşmalar ve kavgalar çıkartılıyor özellikle, yaşayışı tehlikeye atılıyor. Çünkü hedef gösteriliyor, iş sağlığı ve güvenliği aletleri verilmiyor. Bunları geçerken hazüruna da bakıyorum.

Alo 170 istatistiklerine baktığımızda, kamu sektöründe hemen sıralamayı görelim. Sağlık Bakanlığı birinci sırada, MEB ikinci sırada, üçüncü sırada bilim yuvası olması gereken üniversiteler var. Dördüncü sırada TSK, beşinci sırada emniyet genel müdürlüğü, altıncı sırada ulaştırma, denizcilik, gıda, tarım ve hayvancılık, enerji ve tabii kaynaklar bakanlığı diye devam ediyor. Adalet, maliye ve aile ve sosyal politikalar bakanlığı, bankacılık, çevre ve şehircilik bakanlığı, özel idare, valilik, kaymakamlıklar.

Kamuda yaş dağılımına baktığımızda en çok 29-33 yaş arasındaki kişiler mobbinge maruz kalıyor. Kamuda mobbing görenlerin eğitim durumuna baktığımızda özellikle üniversite öğrencilerinin çok sayıda mobbinge maruz kaldığını görüyoruz.

Zorbanın gündemine baktığımızda da önce istifaya zorluyor, görev yeri değişiklikleri yapıyor, hakaretler peşi sıra geliyor, kötü muameleye maruz bırakıyor, sözlü tacizlerle devam ediyor, ayrımcılık yapıyor, yasal hakların kullandırılmamasını sağlıyor. Hemen parantez açayım, dün bankacı mobbing mağduru arıyor, konuşuyor, dedin ki “çatışma ne zaman başladı”, “ilk girdiğimde herkesi 20 dk kabul ederken beni 5 dk kabul etti. Hangi takımı tuttuğumu sordu, Beşiktaş olduğunu söyledim. Seninle anlaşamayacağız dedi. Görüşmemiz 5 dk sürdü çıktım” diyor. Sonra da mobbing devam etti diyor. Şimdi saçma geliyor değil mi? şaka gibi diyoruz ama böyle başlıyor. Ayrımcılık yapıyor demiştik, yasal hakların kullandırılmaması için özellikle burada tabi ki çalışanların bilinçli olması gerekiyor. Görev, hak ve sorumluluklarını biliyor olması gerekiyor. Tabi biraz da mevzuatı biliyor olması gerekiyor.

Tutanak tutulması, iftira, fiziksel şiddet ve cinsel taciz. Tabi cinsel tacizin çok düşük görülmesinin sebebi bu vakaların onur meselesi olduğundan az görülüyor. Mobbing davranışlarına baktığımızda işçiler öncelikle iş yükünün artırılmasını şikayet ediyor. Tehdit, iş akdinin sonlandırılmasını şikayet ediyor. İletişimin kesilmesini, ceza verilmesini, performans ile ilgili haksız objektif olmayan tutumları şikayet ediyor. İş verilmemesini, özel hayatın gizliliğinin ortaya konması nedeni ile şikayette bulunuyor.

Mobbingin psikolojik etkilerine baktığımızda bu hazürun benden çok daha iyi biliyor ama en azından istatistik anlamı ile depresif bozukluk birinci sırada, kaygı bozukluğu, panik atak, stres bozukluğu, uyku bozukluğu, obsesif kompulsif bozukluk, travma sonrası stres bozukluğu diye devam ediyor.

Mobbingin fizyolojik etkilerine baktığımızda nöroloji beyin sinir hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, kalp hastalıkları, deri hastalıkları görülüyor. Mobbingin tedavi şekillerine baktığımızda ilaç tedavisi, ilaç ve psikoterapi, psikoterapi, rehabilitasyon. 2017 yılı antidepresan tüketimi 37 milyon kutu, son 5 yılda antidepresan kullanım oranı yüzde

160 arttı.

Peki, mobbingi kimler yapıyor, birinci sırada amir var. İkinci sırada amirleri, amirleri ve iş arkadaşları, iş arkadaşı, iş arkadaşları, astı diye devam ediyor. Aslında amir ve amirlerini topladığımızda yüzde 85'e geliyor. Bu da şu anlama geliyor üstten alta yapılan mobbing yüzde 85 oranında. Mobbing yataylar arasında da yapılabilir, alttan üste de mobbing yapılabilir. Astı tarafından mobbing yapılan kişi sayısı çok az.

Etik iklim yaratmak işyerinde çok daha önemli çünkü çalışanlar için paradan daha önemli 20 faktör var. Dahil olmak, taktir, özerklik, gelişim, ödül, bağ, motivasyon, koçluk, adalet, zorlu görevler, güvenlik, dinlenilmek, büyüme, terfi, saygı görmek, kariyer fırsatı, esnek çalışma, başarılar, sorumluluk. Çalışan bana sorumluluğu veriyor.

Peki, bir kurumda mobbing var mı yok bunu nasıl tespit ederiz? "Mobbinge ilişkin önlem alınmasına ihtiyaç var" diyebilmek için şu sorulara "evet" diyebiliyor olmamız lazım. Örgütte bir sorun çıktığında, sorumluluk hep aynı kişiye mi yükleniyor? Önemli görevleri üstlenen çalışanlarda ani işten ayrılmalar var mı? Genel olarak işgücü devir hızı yüksek mi? Çalışanlar sık sık izin kullanıyorlar mı? Örgütte çalışanlarda genel olarak bir mutsuzluk gözleniyor mu? Çalışanların ayağı o iş yerine hızlı hızlı mı geliyor yoksa "lanet olsun bugün yine şurada şu işi yapacağız" diye mi? Bugün sorun çıkardığı düşünülen çalışanın daha önceki performansı yüksek miydi? Hayatın olağan bir akışı var. İlhan İşman burada bunu, burada bunu yapmış, teşekkür almış, taktir almış ve bir çatışma anı oluyor İlhan İşman o saatten sonra yeteneksiz, deneyimsiz insan pozisyonunda görülüyor. Kendimi örnek verdim, kusura bakmayın. Çalışanlar arasında iletişim ve işbirliği eksikliği var mı?

Ne yapılmalı? Zamanında önlemler almak, örgüte ve çalışanlara zarar verilmesini engellemek gerekiyor. Örgütün kültürel yapısını oluşturmak gerekiyor. Örgüt kültürü önemli, kurumsal kültür önemli. Kültürel değerleri çalışanlara benimsetmek gerekiyor. İşyerindeki mobbing eğilim durumunu ve bu eğilimleri etkileyen faktörleri saptamak gerekiyor. Mutlaka, iş tanımlarını yapmak, görev ve sorumlulukları netleştirmek gerekiyor. Gri alanları mümkün olduğu kadar ortadan kaldırmak gerekiyor. Etkin, güvenli, konusunun uzmanı yöneticilerle çalışmak gerekiyor. Burada liyakati sayın hocam da söyledi. Maalesef liyakate değer verilmeyen bir ortamdayız. Mobbinge mücadele konularına hizmetiçi eğitim programlarında periyodik bir şekilde yer vermek gerekiyor. 2011 yılının 2 sayılı Başbakanlık Mobbing ile Mücadele Genelgesinde eğitim özellikle vurgulandı. Ben buradan şu soruyu soruyorum, Ey! Kamu kurum ve kuruluşları kaçınız hangi eğitimleri yaptınız? Kaç kişiyi eğittiniz? Bu eğitimleri kimler verdi? Cevabı ise yok. Başbakanınız emir vermiş size sizler ne yapıyorsunuz yıl 2018...

Kurumlarda uzman rehberler, psikologlar çalıştırmak, kurumda etik kodlar oluşturmak, çalışanların etik değerleri içselleştirmelerini sağlamak, iletişime önem vererek, sık sık yüzyüze iletişim kurabilecekleri ortamlar yaratmak, Japonya örneği var. Japonlar görev,

yetki ve sorumlulukları var onun dışında asla konuşmuyorlar. İşleri bittikten sonra yöneticileri ile ekipleri ile biraraya geliyorlar orada her şey serbest, her şeyi konuşuyor ve eleştiriyorlar. Ama iş yerinde değil. İşe alım ve yerleştirme sürecinde kişi-iş uyumuna dikkat etmek özellikle kişilik analizleri yaparak işe eleman almak.

Çözüm önerilerimiz: her şeyden önce psikolojik tacizin bir insan hakları ihlali olduğu içselleştirilerek mobbing ile mücadele milli bir mesele olarak ele alınmalı, şimdi mobbing de nedir deniliyor oysa ülkelerin gelişmişlik düzeylerinde sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye söz konusu gelişmişlik düzeyde, ekonomik sermaye, Türkiye 17-19, şuan da dünyanın en gelişmiş 19. ekonomisiyiz. Beşeri sermayede kriter belli. İnsani gelişmişlik endeksi şuan da Türkiye 64. sırada, bundan bir önce 74. sıradaydı. Bakmadım hangi ülkeler ile birlikte. Biz bunu hak ediyor muyuz diye düşünüyorum. Hak etmediğimizi düşünüyorum, hazmedemiyorum da... Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte ortak akılla mücadele edilecek şekilde, sistem kurgulanmalı, görev dağılımı yapılarak Kurumsal yetki ve sorumluluklar belirlenmelidir.

Yükseköğretimde ders olarak okutulmalı, biz YÖK'e müracaat ettiğimizde YÖK'ün bir tavsiye kararı var. Üniversitelerde seçmeli ders olarak okutulması konusunda, Kocaeli ve Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde şuan da seçmeli ders olarak okutuluyor. Diğer üniversitelerde de seçmeli ders olarak okutulması için elimizden gelen gayreti gösteriyoruz. Öncelikli alan olarak görülmeli, kamu hibe ve destek programları yapılmalı. Dün aldığımız AB başvuru sonucumuzda yine ön elemeyi geçemediğimiz, bu kaçınıcı değil mi üstat? 3. Bize gerek görmüyorlar sağ olsunlar. Sizin hibeye desteğe ne ihtiyacınız var? Eğitici eğitimleri özellikle İnsan Kaynakları birimlerinin. Biz mobbing farkındalık seminerleri veriyoruz. Mobbingin temel uzmanlık eğitimleri veriyoruz. Bir şeyin mobbing olup olmadığı konusunda yetkinlik sağlıyoruz, özellikle İnsan Kaynakları birimlerinin bu eğitimleri almasının zorunluluk olduğunu düşünüyorum. İş Etiği ve Uyum çalışmaları gerçekleştirilmeli, anlatılmalı, Bullying Önleme okul öncesinden itibaren özellikle akran zorbalığı Bullying ile başlıyor. Daha sonra bu akran zorbaları ileride zorba oluyorlar. Mobbing zorbaları oluyorlar tabi ki en önemli şey de uzlaşma kültürünü yerleştirmek. İlla anlaşılmadığımız her konuda birbirimizin boğazını sıkamak zorunda değiliz. Uzlaşma kültürünü de öğrenmemiz gerekiyor. Uzlaşma kültürüne uymadığımız için her şeyi kavga ile çözeceğimizi zannediyoruz.

Yerelde işbirliklerinin yaygınlaştırması gerekiyor. İş yerlerinde mutlaka Mobbing Yemin Belgesi imzalatılması gerekiyor. Öneriyoruz. Zorbaların psikolojik tedavisinin mutlaka yapılması gerekiyor. Zorba terfi edip devam ediyor ne psikolojik tedavisi? İşyerlerinde Mobbingi Önleme birimleri kurulmasını mutlaka istiyoruz. Şuanda üniversitelerde zannediyorum 140'a yakın üniversite var, bunların 9'unda mobbing yönergeleri var. mobbing birimleri kurulmuş ama çok ilginç örnekler var. Bizim destek olduğumuz bir üniversitede mobbing birimi jurnalcılık yapmaya başladı. Bu sefer ters mobbinge döndü bunun da olmaması için ciddi objektif bir mobbing birimi kurulmalıdır.

Sistem kurgulanırken mağdurun yeniden mağdur olmasını engelleyecek tedbirler alınmalı, mağdur şikayetinin zorbanın önüne gittiği ve kararı zorbanın verdiği çarpık sistem ortadan kaldırılmalıdır. Mağdur bize şikayetle geliyor, ilgili birimlere yazıyoruz, bakanlığa yazıyoruz, kamu denetçiliği kurumuna yazıyoruz, kamu görevlileri etik kurumuna yazıyoruz. Onlar da gönderiyorlar zorbanın önüne, “bununla ilgili ne diyorsunuz?” diyorlar. Ne diyecek zorba benim yoğurdum ekşi der mi? demesi mümkün değil, demek ki çarpık bir sistem söz konusu. Bu süreçte mağdur ikinci kez mağdur olmayacak şekilde idari ve hukuki tedbirler geliştirilmeli, zorbalığın ve zorbanın önünü kesecek, karşı caydırıcı önlemler alınmalıdır. Etki analizi yapılmalı, dediğim gibi 2011 yılında Başbakanlık Genelgesi çıktı. Bunun etki analizi yapılmadı, ne kadar etkili oldu?

Kıyaslama Analizi yapılmalı. Uluslararası regülasyonlarla, müstakil hukuki düzenleme yapılmalı, şuan da en büyük sıkıntımız mobbing ile ilgili bir kanun olmaması. Müstakil düzenleme olmadığı için genel düzenlemelere gidilerek, bunu öğleden sonra hukukçu arkadaşlarımız çok daha geniş şekilde anlatacaktır. Mobbingless İşyeri Uygulaması bizim geleceğe dönük bakış açımızda bu iş yerinde mobbing yoktur sertifikasyonuna gidilecek bir ortamı hazırlamak, bu sertifikasyon programını ortaya çıkarmak ve bu iş yerinde mobbing yoktur sertifikası verecek bir süreci yönetiyor olmak geleceğe dönük vizyonumuz. İnşallah o günleri görürüz. Mobbing Farkındalığı Haftası, Yönetim Kurulumuzun almış olduğu karar gereği 2019 yılında 4 -10 Şubat'ı Mobbing Farkındalığı Haftası olarak kutlayacağız. Diğer yandan Allah rahmet eylesin benden bir önceki başkanımız Hüseyin Gün, bu işe kendisini adanmış bir insandı. Onunla ilgili Hüseyin Gün Mobbing ile Mücadele Ödülleri vermedi düşünürüz.

Mobbing ile Mücadele amacıyla kurulmuş sivil toplum kuruluşları çeşitli fonlarla pozitif bir ayrımcılıkla desteklenmeli, hala üye aidatı ve bağışla ayakta duran bir derneği yönetme çabasında olan yöneticileriz, bu şartlarda nereye kadar gidebiliriz soru işareti. Kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi, yurt dışındaki sivil toplum kuruluşlarıyla bilgi, birikim ve görgülerinin artırılması amacıyla temaslarının sağlanması bürokratik açıdan kolaylaştırılmalıdır. Biz diyoruz da kim duyuyor acaba?

Kamu ve özel sektör işyerlerinde psikolojik taciz konusunda bağımsız birimlerin kurulmasını sağlamak amacıyla yönergeler çıkarılmalıdır. Bağımsız birimlerin oluşturulmasında mobbingin önlenmesi için faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından da destek alınmalı, imkanlar ölçüsünde bu birimlerde gözlemci kurul üyesi olarak yer almaları sağlanmalıdır. AB müktesebatı, AIHS, ILO standartları ile psikolojik taciz konusunda mevzuat altyapısı gelişmiş ülkeler seçilerek, bu ülkelerin idari mekanizmaları ve mevzuatları incelenmeli, uluslararası deneyim ve iyi uygulama örnekleri gözden geçirilmeli, ülkemizde yaşanan mobbing vakaları, mağdurların durumu, olayların psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sonuçları da dikkate alınarak çözüm önerileri geliştirilmeli ve kırmızı nokta, en kısa sürede müstakil bir mobbing ile mücadele kanunu çıkarılmalıdır. Tanımı olmayan bir şeyden söz ediyoruz. Sadece borçlar kanununun 417'inci maddesinde psikolojik taciz geçiyor. Onun dışında yakınından, yöresinden geçen tanımlar var. Mobbin-

gin net tanımını olmalı. Bununla ilgili müstakil bir kanun çıkarılmalı. Gelişmiş ülkelerde örnekleri var.

Her şeyi konuşuyoruz ama artık dünyanın konuştuğu bir konu var, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları. İlla kavga etmek, birilerini hukuka taşımak her şeyi hukuka taşımak zorunda değiliz. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, tarafsız ve objektif konumda bulunan üçüncü bir kişinin, aralarında uyuşmazlık bulunan tarafları, ortaklaşa bir çözüme ulaşmaları için bir araya getirerek iletişim kurmalarını ve sorunlarının çözümünü kendilerinin bulmalarını sağlamasıdır. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının asıl hedefi, küçük çaplı uyuşmazlıkların, adli bir soruna dönüşmeden çözümünü gerçekleştirmektir. Yine Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına baktığımızda, müzakere, tarafsız ön değerlendirme, vakaların tespiti, kısa duruşma, arabuluculuk, uzlaşmadır. Çözüm yolları, bunlarla sınırlı değildir; her kurum kendi koşullarını ve sosyal gerçekliğini gözetmek suretiyle, bunların bir ya da birkaçını bir araya getirmek suretiyle karma yöntemler oluşturabileceği gibi; bunların dışında başka alternatif uyuşmazlık çözüm yolları da oluşturabilir.

Peki, oluşturmazsa ne olur İngiltere örneği, dava konusu olan bir psikolojik taciz vakasının işverene maliyeti hesaplanmış 28 bin 109 İngiliz Sterlini bulunmuş toplam maliyeti. Dikkat ederseniz burada düşen verimlilik hesaplanmamış, burada davanın getirdiği yasal maliyet yok, burada psikolojik tacizden etkilenenlerin neden olduğu neden yok, burada diğer maliyetler yok. Toplam maliyet 175 milyon TL. Dediğim gibi diğer maliyetler yokken. O zaman ne yapacağız, milli mesele burada, neden milli mesele, siz bunu önlemezseniz her seferinde bu kadar masraf etmek zorundasınız. Yani milli sermayenizden bu kadar kaynak yok etmek zorunda kalırsınız.

Ben beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Kusura bakmayın yetiştirmek için çok hızlı sundum. Hepinize mobbingless günler diliyorum. Bizim için en önemli kaynak insan, insan kaynağımızı doğru kullanmamızı, birikimli, yetenekli insan gücümüzü doğru kullanmamızı diliyor, saygılar sunuyorum.

MOBBİNGE İLİŞKİN GENEL OLARAK KÜLTÜREL / SOSYOLOJİK DEĞERLENDİRME / İSTATİSTİKSEL VERİLER

Mustafa Kemal Topçu

Mobbingle Mücadele Derneği Başkan Yardımcısı

Öncelikle TTB'ye ATO'ya mobbing konuşuyoruz ama mobbingsiz bir ortamda konuşuyoruz. Böyle bir ortamda bizi bir araya getirdiği için teşekkür ediyorum. Ayrıca ev sahipliği için de İbni Sina Hastanesi'ne çok teşekkür ediyorum. Siz değerli katılımcıları da saygı ile selamlıyorum. Benim işim basit sizi fazla yormayacağım başkanımız kapsamlı bir şekilde istatistiklere de değindi. Ben rakamların içini doldurmaya çalışacağım. Dernekte genel sekreter olarak çalışıyorum. Doktora alanım yönetim ve organizasyon. Bunun için de örgütsel davranış çalışmaları yapıyorum. Size de şimdi sağlık sektörü özelinde genel bir ufuk turu yapmayı hedefliyorum. Bu görev verilince biliyorsunuz hazreti Google her şeyi sorabiliyorsunuz. Oradan bu konuda yapılan çalışmalar nedir diye bir iki sağlık sektöründen ne ipucu yakalarım diye baktım. Aslında Türkiye'ye doğru geldiğimizde de çok sığ bir alan olduğunu görüyoruz. Nüfuza vurduğunuzda gözle görülür, elle tutulur bir literatüre rastlamak mümkün değil. Lisansüstü çalışmalar var ama yeterli sayıda değil. Sektörel bazlı çalışmalar da çok kısıtlı. Bu genel bir perspektif vermesi için dünya çapında yapılan bir istatistiği size vererek başlamak istiyorum. Genel olarak iş yerinde şikayet konuları nezaketsizlik. Kabalık oranına kayıyor. Yüzde 96 oranında bunların içinden yüzde 35 gibi bir mobbing mağduru olduğu yönünde şikayetler var.

Tabi işyerinde kabalığa muhatap olanların da yüzde 60'ı stres yaşadığını belirtmiş ve bunun genellikle problem olduğunu düşünüyorlar. İş yerlerinde bu tür nezaketsizlik ve kabalıklara da rastlanabiliyor. Biraz şöyle dünyadan Türkiye'ye doğru gelmek istiyorum. Güncel verileri paylaşmak istiyorum 2017 yılında Mobbing ile Mücadele Derneği gibi Amerikada çalışan bir enstitü var. Onların yaptığı bir araştırma, 3 yılda bir yapıyorlar. ABD'de çalışanların yüzde 19'u mağdur olduğunu, bu ulusal çapta yapılıyor 52 eyaleti kapsıyor. Türkiye'de maalesef böyle kapsamlı bir çalışmaları yok. Sadece elimizdeki istatistik Alo 170'e müracaat edenler üzerinden yapılan çalışmalar. Bu yönde de dernek olarak bir sendika ile çalışma yapıp ulusal çapta kapsamlı bir çalışma yapmayı düşünüyoruz. Ve çalışanların yüzde 19'ı izleyici konumunda, tabi genele vurduğunuzda yüzde 61 gibi. Yaklaşık 60 milyona tekabül ediyor. Zorbaların yüzde 70'i erkek. Mağdurların yüzde 60'ı da kadın. Amir pozisyonunda zorbaların oranı yüzde 61. Mobbinge maruz

kalanların yüzde 29'u sessiz kalıyor. Mağdura şiddet uygulayanların yüzde 71'i işveren yüzde 60'ı akran seviyesinde. İşten ayrılma oranı ise yüzde 65. Mobbing tanısının sona erme aşaması işten ayrılmanın gerçekleşmesi gerekiyor. Kanun çıkması isteyenlerin oranı yüzde 77 henüz ABD'de kanun yok. Türkiye'yi konuşurken genel çerçeveyi de vermek istiyorum. Pek de fark olmadığını zaten sizlerde göreceksiniz. İş ortamındaki kötüleşme oranı Trump başa geldikten sonra yüzde 46 kötüleşme olduğunu düşünüyorlar. Türkiye ile benzer bir seyir var gibi görünüyor. O yüzden de bunu paylaşmak istedim.

İsveç'te yapılan bir araştırma var. 45 İnsan Kaynakları yöneticisi üzerinden, mobbingin çıkış yerinin İskandinav ülkeleri olduğunu İsveç olduğu söylenir. Gelişmişlik endeksi yüksektir ama orada da gördüğümüz gibi 2015 yılında yapılan araştırmada hala mobbing tanımının net olmadığını görüyoruz. Mobbing ile ilgili yazılı prosedürlerin bulunmadığı, arabuluculuk en fazla başvurulmuş müdahale yöntemi olduğu ve mobbinge de çok sık rastlanmadığı bilgisini paylaşmış araştırmacılar.

Bu yıl içerisinde Avustralya'da yapılan bir çalışma var. Avustralya'da bu yönde güçlü bir ülke. Her yıl araştırmalarını yeniliyor. Şikayet bildirenler ruhsal rahatsızlıklarının yüzde 39'unu mobbinge bağlıyor. Kadınlarda üçte bir oranında, erkekler beşte bir oranında bu rahatsızlıklar ortaya çıkıyor. Çalışanların yüzde 20'si sözlü cinsel istismara uğramış. Sağlık çalışanlarının yüzde 22'si hasta veya yakınlarınca şiddet görmüş. Çalışanların yüzde 39'una küfür edilmiş ya da bağırılmış. En başta ortaya çıkan zorba davranışı olarak. Çalışanların yüzde 11'i cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıyor.

AB'nin geneline baktığımızda mobbing Belçika'da yüzde 14 oranında maruz kalındığına yönelik bir istatistik var. Danimarka'da 2016 yılı araştırması kadınlarda yüzde 25, erkeklerde yüzde 14 gibi bir oran söz konusu. Almanya'da 2003 yılında yapılan bir araştırmada mobbingin görülme oranı yüzde 19. Son yapılan araştırmada da çalışanların yüzde 46 haklarını bilmiyor. İrlanda'da yüzde 5,5, Slovenya'da yüzde 10,4 oranları var.

Türkiye'de mobbing nedir, 2016 yılında yapılan araştırma var. 853 katılımcı var kamu/özel sektör ve yöneticiler dahil olmuş. Maruz kalma oranı yüzde 23 tespit edilmiş. Öne çıkan şikayetler, konuşmasını kesme, dinlememe, başkalarının hatalarından dolayı azarlanma, iş vermeme/yokmuş gibi davranma, iş yükünü artırma, ödül/terfi gibi yan hakları vermeme. Zorbalarda yüzde 49 ile amirler olarak tespit edilmiş.

Sağlığa baktığımızda yapılan belirli çalışmalar var, 446 hemşirenin dahil olduğu bir araştırmada mağduriyet oranı yüzde 31.8 tespit edilmiş. En sık görülen bölüm ise yoğun bakım üniteleri olarak ifade edilmiş. Sağlığa olumsuz etkisi yüzde 61.9 civarında. Zorbalarda yine amirler. Fiziksel sonuçlarda, katılımcıların en fazla şikayet ettiği alanlar anksiyete, halsizlik, gerilim tipi baş ağrısı, uyku bozuklukları. Bu araştırma 2016 yılında yapılmış. Şimdi gelelim sosyal güvenlik Alo 170 hattına gelen şikayetlere, yıllar itibari ile bir artış trendi var. 30 Eylül 2018 itibari ile rakamları paylaşacağım. Şuan da 14 bin civarında bu yıl içerisinde telefon ile müracaat edilen sayısı. Toplamda 65 bin gibi bir rakama ulaşıyoruz, 2011-2018 arasında. Sektörel bazda baktığımızda Alo 170'i arayanların yüzde 18'i

kamu sektöründen yüzde 82'si ise özel sektörden. Cinsiyet bazında yüzde 42 kadın, yüzde 58 ise erkek. Kamuya yönümüzü çevirdiğimiz zaman yüzde 18'lik dilimin içerisinde kurumunu söylemek istemeyenler var ki bu yarıya yakını oluşturuyor. Sağlık bakanlığı ilk sırada geliyor yüzde 12,17 ile daha sonra MEB, belediyeler, üniversite, silahlı kuvvetler şeklinde sıralanıyor.

Meslek dağılımına baktığımızda ise şikayet hattını arayanlar içerisinde ağırlıklı olarak işçileri görüyoruz. Yönetici ve yönetici yardımcıları. Tabi bu da ilginç bir istatistik bizim için, en alt kademedeki de rahatsız, en üst kademedeki de rahatsız. Özel güvenlik görevlileri diye devam ediyor. Burada hemşirelerin oranı yüzde 3,69 ile 7'inci sırada. Sağlık sektörü içerisinde müracaat edip de kendisini memur olarak, teknisyen, uzman olarak ifade etmiş olarak yer almış olabilir. İllere göre dağılımına baktığımızda ise nüfus yoğunluğundan dolayı İstanbul, Ankara, İzmir onlar ön planda çıkıyor. Ama batı illerinde Antalya, Mersin, Bursa, Kocaeli, Konya buralarda da belki bilincin yüksek olması, nereye müracaat edeceğini biliyor olması da önemli bir faktör olarak görülebilir.

Yaş dağılımı buraya müracaat edenlerin içerisinde kadınlarda 29-33 yaş arası, erkeklerde 29-33 aralığında ve yüzde 33 oranında. Mobbingin nedenlerini sayın başkanım çok detaylı inceledi ama istatistiği görmemiz açısından ben de yer verdim. Yüzde 33 oranında saldırganın kişilik özelliği, narsist kişilik yapısı dediğimiz ya da kişinin karanlık kişilik yapısında olabilir. Ya da psikopat, sosyopat dediğimiz kişilik yapısında kişilerin yapma eğilimi daha yüksektir. Etik iklim olarak sizlerle paylaştığı başkanımın örgüt yapısı ve iklimi organizasyon içerisinde eğer yöneticiler etik iklim yaratacak şekilde bir ortamı hazır edebilirlerse zaten mobbing kendiliğinden ortadan kalkacaktır ya da var olmayacaktır. Aslında biz onun orasındayız. Düzeltilecek tedbirler yerine düzensiz tedbirleri konuşuyoruz. Önleyici tarafa da biran önce geçmemizde fayda var.

Zorbanın statüsü, tek amirin yaptığı şikayetler bağlamında söylediğimizde yüzde 64 gibi bir oran var. Bir grup olarak amirlerin yaptığı yüzde 24. İkisini birleştirdiğinizde yüzde 80'e çıkıyoruz. Zorbanın cinsiyeti açısından bu değerli bir istatistik hem cinslerine karşı mobbing uygulanıyor. Yani kadın kadına, erkek erkeğe. Orada şikayet edilenler bağlamında bunu genelleştirebiliriz. Literatür ile de uyumlu.

Zorbaların eylemlerine baktığımızda istifaya zorlama yüzde 20 gibi küçümsenmeyecek bir istatistik veriyor bize. Kötü muameleye maruz kalma yüzde 14, hakaret, küfür bağırma yüzde 13, görev yeri değişikliği yüzde 12,4.

Yine iletişime yönelik saldırılar da azarlanma, karalanma en fazla kullanılan eylem tarzı yüzde 43. Alo 170'i metodolojisi Lehmann'ın metodolojisine uygun olarak yapılmıştır. Taciz ve tehditlerde yüzde 24, diğerleri daha düşen oranda seyrediyor. Sosyal ilişkilere saldırıya baktığımızda da her insan doğuştan saygıyı hak eden bir varlık. Ama işyerlerinde saygıya değer vermeme olayı giderek yaygınlaşıyor. Bu da istatistiklere yüzde 35 oranında değer verilmediğini gösteriyor.

Kanunla yapılan düzenlemelerden bahsetmiyorum ama sayın hocamızın da yer verdiği ilkel sermaye birikimi bağlamında açıkça işyerinden gitmesi söyleniyor. Kamu kurum ve kurumlarında da bundan imtina edilmiyor. İstatistiğimize yüzde 25 gibi bir oran veriyor. İtibara yapılan saldırılar, açıkça kişiliğe yapılan saldırılar yüzde 24. Akabinde de ayrımcılık yapma geliyor. Yaşam ve iş kalitesine karşı saldırılarda da “geç gelirsene tutanağını tutarım” gibi bu da yüzde 28 civarı. Üçüncü aşama olarak kurumsal yapıya mobbing geçtiği zaman artık karşınızda kişi yok, kurum var. Onlar da rahatlıkla bu yetkiyi kullanmaya başlıyorlar. Görev yeri değiştiriliyor, tutarsız görevler veriliyor. Mobbing mağdurlarının niteliğinin yüksek olduğunu görüyoruz. Üniversite mağdurlarının oranı yaklaşık yüzde 54 civarında. Onlara da kendi niteliklerinin dışında daha basit işler vererek niteliksiz hale getirilmeye çalışılıyor.

Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar var. İş yükü artırılıyor mesela bir kamu kurumunda rastlamıştım. Seminer verirken birisi gelip sağlık sorununu belgelendirdiği halde elinde ağır yük taşıyamayacağını gösteren yük olmasına rağmen sağlıksız bir arşiv deposuna hapsediliyor resmen ve orada ağır evrak, dosya kaldır, indir o işleri yapmaya zorlanıyor.

Maruz kalma süreleri literatürde 6 ay gibi belirlenmiş bir değer var. Ama bunun pek de gerçekçi olduğunu düşünmüyoruz. Özellikle günümüz Türkiye’sinde bu eylemler daha kısa sürelerde gerçekleşiyor. İstatistiklerde 12-36 ay yüksek görünüyor ama onun altında 3-6 ay ve 3 ay hatta işe ilk başladığı ayda bile bu tür yaptırımlara bile ya da yönetici değişikliğinde, görev yeri değişikliğinde karşılaşılabiliyorlar.

Mobbingin sonucunda ne oluyor. İş yükü artırılması en önde gelen şikayet konusu. Yüzde 20 gibi bir rakam var tehdit aldığına dair sonuçlar var elimizde. İletişimin kesilmesi, onun dışlanması, iş akdinin sonlandırılması ilk sıralarda yer alan istatistikler.

Psikolojik etkileri yine başkanım verdi ama depresif bozukluk yüzde 40 gibi şikayet alanının birincisini oluşturuyor. Alo 170’i arayanların yüzde 40’ı oranında depresif bozukluk var aynı oranda anksiyete durumu da yüzde 20,52. Fizyolojik etkilerine baktığımızda ise nöroloji beyin sinir hastalıkları yüzde 30, belirtilmeyenler var şikayetim var ama söylemek istemiyorum şeklinde belirtilenler daha ön plana çıkıyor.

Tedavi şekilleri ilaç tedavisi en yaygın kullanılan yüzde 83 gibi bir rakam var. Bilgi Edinme Kanunu kapsamında Sağlık Bakanlığı’ndan antidepresan kullanım durumu talep etmiştik, dün elimize ulaştı, sizlerle de paylaşayım. Jargona yabancıyız, sizler daha hakimsiniz. Bu oranlar bir kişide günlük doz kullanım oranları, 2010 yılında itibaren istatistik var elimizde 2010 yılında binde 32 iken, 2017 yılı itibari ile binde 43 oranına çıkmış. ABD, AB, Avustralya gibi dünyanın değişik yerlerinden şöyle bir ufuk türü yaptık sonra Türkiye’ye baktık burada edindiğimiz izlenim toplumsal kültürün bu işte yer edindiği yönünde. Çünkü yüzde 5,5 oranında görünen ülke var, Türkiye’ye geldiğiniz zaman yüzde 26’ya çıkıyor. ABD’de yüzde 19 gibi bir rakam var. Bu anlamda da Hofstede yaptığı

araştırmalar aslında toplumsal kültürü aydınlatıcı bilgiler veriyor. O yüzden de kısaca ona da değinmek istedim. Bu araştırma 50 ülke, 3 bölge ve 116 bin katılımcı üzerinden yapılmış uluslararası geçerli ve herkesin kullandığı bir araştırmadır. 4 faktör üzerinden yola çıkmış ama bugün 6 faktör üzerinden değerlendirme yapılıyor. Güç Mesafesi diye ifade ettiğimiz amir ve memur arasındaki ilişkinin boyutunu bize veriyor. Bireyci/Toplulukçu bireylerin davranışlarını ya da ekip içerisindeki davranış eğilimini gösteriyor. Eril/Dişil dediğimiz ise toplumların burada bazen yanlış anlaşılma oluyor. Ataerkillik anlaşılıyor aslında bundan kasıt o değil. Daha babacanlık. Ya da anaç ruhlu davranan toplum ya da daha erkeksi davranan toplum şeklinde. Belirsizlikten kaçınma, ifade zaten kendisini söylüyor. Riskleri sevmeyen muğlak alanlardan kaçınan bir toplum yapısı. Zaman yönelimi, daha kısa vadeli düşünen, daha uzun vadeli düşünen bir toplum yapısını gösteriyor. Hoşgörü de tolerans ile ilgili yapısını gösteriyor.

Sizinle OECD'nin sayfasından bir istatistik paylaşmak istedim. Burada Türkiye'yi de gördüğünüz ülkeler var. Bunlar geçen yıl Avusturya'da yaptığımız göçmen işçilerin psikolojik durumları nedir diye yaptığımız araştırmada kullandığımız ülkeler. Avusturya'da çalışan göçmen işçilerin aslında orjinlerini gösteriyor. 10 ülke üzerinden çalışmıştık. Onların bir karşılaştırmasını da sizlerle paylaşmak istedim. Gördüğünüz gibi Türkiye'de güç mesafesi 66. Bunlar 90'lara kadar uzanabiliyor. Amir ile memur arasında iletişimin zorlaştığını gösteriyor. Bireycilik Türkiye'de düşük, 37 rakamını görüyoruz. 50'yi orta rakam gibi düşünürsek daha rahat ederiz. biz biraz daha topluluk tarafındayız. Erillik, dişillik tarafında 45 gibi bu biraz Türk toplumunun kadınsı yapısını ifade ediyor. Tam eril olmadığını aslında çok da böyle örnek verirken verdiğim ifade ile söylüyorum. Patrona, amire gidip borç para isteseniz vermez ama karnınızı doyurur, izin verir, himaye edici bazı faaliyetler yapmak ister. Belirsizlikten kaçınmada Türkiye'nin puanı çok yüksek, belirsizlik sevmiyoruz. Uzun dönemliğe baktığımızda Türkiye daha kısa odaklı bir yapı gösteriyor. Uzun dönemli düşünmekten ziyade hemen yarını ya da en fazla bir sonraki yılı düşünen bir yapı. Hoşgörü de de nötr bir vaziyet var. Ne hoşgörülüdür ne de hoşgörüsüzdür diyemiyoruz.

Bir araştırmadan da bir sağlık biriminde, geleneksel yöneticilik anlayışı yani katılımcı ve paylaşımcı olmayan bir yönetim varsa, ödüllendirme sisteminde eşitsizlik varsa, statü ve gücün kötüye kullanılması söz konusu ise, saygı duyulmuyorsa, motivasyonu düşük çalışanlar varsa, antisosyal davranışları hoş görme varsa, zayıf yönlendirme ve yol gösterme yapıyorsa yönetici, iletişimde samimi olmayan tutumlar varsa, kişisel ihtiyaçlara ve iş-aile dengesine değer verilmiyorsa, reaktif davranılıyorsa orada mobbing var demektir.

Aslında bu toksik işyeri diye ifade edebileceğimiz bir kavrama ulaşıyoruz ve bu da mobbingin gıdasıdır. Bu kadar literatür araştırması yaptıktan sonra bir iki şeye değinmeden edemeyeceğim. O yüzden de bu kamu niteliğindeki meslek kuruluşlarımız ve paydaşlar arası sivil toplum kuruluşları onlara da bazı tavsiyeler ya da haddimiz olmadan yönlendirmeler yapmak istiyoruz.

Güçlü mevzuat altyapısı için destek vermelerini bekliyoruz. Ayrımcılığın her çeşidine karşı durmak gerekiyor. Meslek kanunlarında yer verilmesini istiyoruz. Toplu görüşmelerin ana unsuru haline getirilmesi önümüzü açacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin ayrılmaz bir parçası kabul edilmelidir. Her çaptaki yönetici ve çalışanlarınızı bilinçlendirmeliyiz. Sürekli araştırmalar yaparak bilinci kuvvetlendirmeliyiz ve bilginin de yayılımını sağlamalıyız. Mesleğinize yönelik rehberler hazırlamalıyız. İyi uygulama örnekleri yaratarak bunları da ödüllendirmemiz lazım. Bir sivil toplum örgütüyüz ama çabalarımıza kulak verin, destek olun, işbirliği yapılmasını toplumun güçlenmesi için temel şart olarak görüyoruz. Kurum ve kuruluşlarınızda profesyonel destek alınması mobbing için daha faydalı hale gelecektir.



Farklılıkların Yönetilmesi



Burada vurgulamaya çalıştığımız tabii dünyanın gündeminde ama henüz Türkiye'nin gündemine gelmedi. Farklılıkların yönetilmesi dediğimiz alan. Gerçekten risk olarak küresel anlamda ilk 10 riskin içerisinde yer alan bir kavram. Bunun da yönetilmesi gerekiyor. Yönetilmediği zaman kriz oluyor. Yönetildiğinde de temel bir kavrama ihtiyacımız var, mobbingiz bir iş yeri.

Çok teşekkür ediyorum ve saygılar sunuyorum.

Soru - Cevap

Katılımcı

Neoliberal politikalar yüzünden hastaların müşteri olarak görüldüğü bir çalışma grubuyuz. Bir de SABİM hattımız var. Bizim daha kalabalık bir izleyici grubumuz var. Kışkırtılmış söylemler ve bu yönetici görevlerini kimlerin yaptığı var, Sağlık Bakanlığı'nın tutumu var... Cezalar veriliyor. Bizim üzerimizdeki baskı çok fazla. Vatandaştan faydalanan yanlış söylemlerden dolayı üzerimize geliyorlar, yöneticilerin istedikleri var. Bu yaşadığımız mobbing midir?

Çalışma ortamımızda whatsapp grupları gece gündüz çalışıyor. Bu mobbing midir? Aile hekimiyim. Sözleşme imzalarken 200 ceza puanı üzerinden işe başlıyoruz. Bunun sonucunda da iş kaybı ile başlıyoruz. Hep baskı ve ceza ile karşılaşıyoruz. Belli bir süre sonra da işimizi kaybediyoruz.

Vedat Bulut

SABİM ile ilgili şikayetlerin yönlendirilmesi ve bunlarla ilgili baskı yapılması gerçekten bir mobbinge dönüştü. SABİM doktorlara şiddet konumuna geldi. Ancak İşman'ın bahsettiği sükuta ermiş disiplin suçlarından ceza bu değil. Bu suçlar sükute ermiş kabul edilmez. Bu sorulara cevap vermek çok ciddi zaman kaybına yol açıyor. Uyarı ya da sözlü uyarı gibi bahşekimler baskı uygulayabiliyor. Bunu tam aynı kapsamda görmüyoruz. Sükute ermek şu görev yerinde darp etmek ya da disiplin suçları arasına giren ve tekrarlanmayan suçlar bunu ondan ayırıyoruz. Soruşturmalarda kişileri bezdirmek hatta bezdiği için hataların artması ve hatalardan kaynaklı uyarıların da artması. Bunu bazı zorba yöneticiler çok fazla uyguluyorlar. Bunu çözümlene yöntemleri var. Derneğin sayfasında bir form var. Hem aşamalarını kaydediyor, takip edildiğinde kurumlardan gelen yazılarla da anlaşılıyor.

Kışkırtılmış bir tüketici tavrı var. İnsanlar çok daha fazla beklenti ile ya da alması gerekenin üzerindeki de bekleyerek, günde 100 hasta bakan hekimlerden tebessüm bekliyor, hastayı bilgilendirme bekliyor. Sonra da "yeterince bilgilendirilmedim" diyor gibi... Daha dün buna benzer iki tane vaka şikayet geldi. Whatsapp gruplarına gelince de tabi Almanya'da bunun yasal süreci çok önemli. Almanya'da mesai saati sonrası e-posta ile ya da iletişim kanalları ile personele iş vermek ya da işi takip etmek yasal değil. Davranış modeli içerisinde bu da var kişiye mesai saati dışında angarya işi yüklemek. Onu sürekli takip altında tutmak bir mobbing uygulaması. Süresi de uzatılırsa, bir kaç ayı geçerse whatsapp grubu önemli. Politik nedenleri de Sibel Özbudun hocam yanıtlasın çünkü çok önemli.

Sibel Özbudun

Şimdi mobbing en azından neoliberal politikaların başlaması ile birlikte evet bir yandan kapitalist sektör dışı alanları... Özelleştirme furyası sizin üzerinizde çok daha fazla ağır

bir baskı. Daha önce kamu hizmeti idi bugün büyük ölçüde kar getirici bir şey olduğu için mobbing oranı da arttı. Neoliberal uygulamalar yalnızca kar zarar uygulamasının da ötesinde özellikle de çalışanların emekçilerin örgütlü duruşunun yıpranması ile birlikte dayanışmadan iş yerinde bireysel rekabet kıran kırana bir çatışma ortamına dönüştüğü bir ethos değişimi yaşıyoruz.

Turgut Özal “bir hekimin şerefi içkinin şerefinden çok daha fazladır” dediği zaman ortalık birbirine girmişti, bugün ise yadırganmıyor. Toplumsal dayanışmadan kıran kıranlığa geçen bir süreci yaşıyoruz. Hizmet talep edeni biraz da cesaretlendiren o. Para veriyorum, patron benim, çalışanlar bana hizmet etmeli durumunda gibi mobbing ve zorbalığa açık bir ego şişirilmesi içindeler. Şimdi benim vurgulamaya çalıştığım nokta şu, dünyada olduğu gibi Türkiye’de neoliberalizme bağlı nedenler var. Aynı zamanda Türkiye’de kültürel rota değişikliği de yaşanıyor. Bu hem siyasete hem topluma nüfuz etmeye başladığını düşünüyorum. Ötekileri berikileştirme yani seküler solcuları, muhalifleri, sendikaları ötekileştiren bir anlayış aynı zamanda hakim. Türkiye’de ikili bir süreç işliyor bu da mobbingi kışkırtan bir durum olarak ortaya çıkıyor. Sorumluluğunuzu anlamlı buluyorum.

Katılımcı

Mobbingin ilk nedenleri arasında saldırganın kişilik özellikleri olduğunu söylediniz. Yüzde 30 ifade edildi. Mobbingi sistematik bir olay ve insan hakkı ihlali olarak değerlendirirken bunu sadece bir kişisel özellik bağlamında ele almak sorunu biraz indirgemek, buz dağının görünen kısmını görünür kılmak değil midir? Genel bir mobbing altında olduğumuz bir durum yok mu KHK gibi. Toplumsal mobbing gibi değerlendiremez miyiz?

Konuşmacı

Bunun içerisine sosyoloji giriyor, psikoloji giriyor, hukuk giriyor. O anlamda baktığınızda tam anlamda tanımlanamıyor zaten. İkincisi yaşadığımız süreçlerin normal olduğunu söylemek mümkün değil. Yaşanan da normal değildi, ondan sonra yaşananlar da normal değildir. Yaşananlar hukukun üstünlüğü olan ülkelerde mümkün değil. Bu bir mobbingdir. Literatürü takip ettiğimiz için siz genelleştirdiniz. Biz dernek olarak iş yerinde yaşananlara bakıyoruz.

Hasan Oğan

Altı ay süresinden bahsediliyor. Bunun üzerinden mahkeme kararları var. Uygulama ve sonuç gerçekleşmiş ise süreye çok takılmamak gerekiyor. Mobbingi uygulayan kişide bu süreç nasıl işliyor? Sonuçlar ortaya çıkana kadar...

Konuşmacı

Bizim mağdur başvuru formu bu süreçleri takip eden ve ortaya koyan bir durum. Biz 6

ayı dernek olarak kabul etmiyoruz. Bu mağdurun katlanabilme kat sayısı ile ilgili. Mağdur diyor ki, yılandan korktuğumu belirtmeme rağmen bana bütün arkadaşlarım whatsapp gruplarında kişisel fotoğraflarını yılan yaptı diyor. Literatürde 6 ay. Görünen örneklerde de 1-1,5 ay insanı çileden çıkartan ortamı yaratıyorlar. Ciddi örnekler var. Dernek başkanımızı 57 yaşında kaybettik. Aman mağdurlar bize fazla yüklenmeyin, özellikle ben, psikoloji eğitimim yok. Dertli ile dertli olma yaklaşımım var. bu anlamda yıpranıyoruz. Kolay bir konu değil ama bunu önleyecek bilgi ve birikimde olmamız lazım. Madem aydınsınız hodri meydan. Bu ülkenin sorununu bu ülkenin çocukları çözecek. İyi niyetli olup elimizden geleni yapma gayretindeyiz. Mağdur forumu da doldurdum dönmediniz diyor sosyal sorumluluğumuz var tamam ama biz de insanız. Bağış ile bir yeri götürmeye çalışırken saatlerce mağduru dinliyorsunuz, süreci takip ediyorsunuz. Kolayı herkes yapar. Biz iyi niyetliyiz. Ülkemizin alması gereken mesafeler var diye düşünüyoruz. Mutlu ve huzurlu olmamız gereken yerde suratlarımız asık. İnsanlara günaydın demeyi çok görüyoruz. Artık biraz silkinip kendimize gelmemiz gerekir diye düşünüyorum. Neyi neden yapıyoruz düşünmeliyiz. Neyin hırsını taşıyoruz ölüm var.

Vedat Bulut

Fizyolojik verilerden yola çıkıldığı için 6 ay deniliyor. Tükenmişlik sendromunda yönetilmeyen stresin yapacağı etkilerden kaynaklı. 6 ay sürdüğünde tükenmişlik sendromuna doğru gidiyor ve sonra da hastalıklar ortaya çıkıyor. Sağlık açısından üç evresi var. Birlikte de mahkemede sordular. Bir kişi eğer semptomlarla size geliyorsa ben sabah anksiyeteli uyanıyorum diyorsa bu birinci evre. Klinikte evreleri görebiliyorsanız, strese bağlı evreleri gözleyebiliyorsanız ikinci evre, geri dönüşsüz ise üçüncü evre. Konsantrasyon kaybına bağlı uzuv kaybı. Odaklanması bozulabilir, ölümler, intiharlar bunlar geri dönüşsüz hasarlar.

MOBBİNGDE HUKUKİ SÜREÇ

Oturum Başkanı

Neslihan Sevim

Türk Dişhekimleri Birliği

İş Hukuku (Özel Sektörde Çalışanlar) Açısından Mobbing

Gaye Burcu Yıldız

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

İdare Hukuku (Kamuda çalışanlar) Açısından Mobbing

Dilşad Çiğdem Sever

Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Ceza Hukuku ve Mesleki Deontoloji Açısından Mobbing

Ender Büyükçulha

Ankara Tabip Odası Hukuk Bürosu

Olgularla Mobbing

Sevinç Hocaoğulları

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Hukuk Bürosu

MOBBİNGDE HUKUKİ SÜREÇ

Atilla Stephan Ataç

Oturum Başkanı, Türk Dışhekimleri Birliği

İlk bölüm kendi adıma da söyleyeyim, çok yararlı bir toplantı oldu. Mobbing tarifi ile sağlıkta şiddet tarifi çok güzel yapıldı. Bence çok önemli bir ayrımdı. Şimdi tabii ki mobbinge uğrama oranlarını gördük, çok yüksek. İnsanlar ne yapacak ben hukuk devleti olduğumuza inanıyorum, inanmak istiyorum. Onun için değerli hukukçularımızda burada. Bu işin hukuksal boyutunu bize özetleyecekler. Konuşmacılarımız olarak iş hukukunda özel sektör kısmını anlatacak hocamız Gaye Burcu Yıldız Hocamız, benim hayalim olan bir üniversite idi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, idari hukukun kamuda çalışanlar açısından da Dilşat Çiğdem Sever Hocamız, Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden. Ceza hukuku ve mesleki deontoloji açısından mobbingde de Ender Büyükçulha, Ankara Tabip Odası Hukuk Bürosu, olgularla mobbingi Sevinç Hocaoğlu Hocamız SES Hukuk Bürosundan kendileri. Şimdiden hepsine çok teşekkür ederim. Katılımları için. Hocam başlayalım isterseniz.

İŞ HUKUKU (ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞANLAR) AÇISINDAN MOBBİNG

Gaye Burcu Yıldız

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Herkese merhaba sayın başkan her ne kadar sınırsız konuşma hakkı verdiyse de sınırsız kullanmayacağım merak etmeyin. Çünkü diğer konuşmacılara özellikle de sizlere soru sormak için zaman kalması benim için çok daha önemli. Şimdi mobbing dediğimiz olgunun hukukta bir karşılığının olması için bunu kavramsal bir çerçeveye zemine oturtmamız gerekiyor. Yasal düzenleme olarak baktığımızda iş kanununda açıkça bir mobbing tanımı yok. Ama borçlar kanununda böyle bir düzenleme var. İşçinin kişiliğinin korunması başlığı altında ve slaytta gördüğümüz 417'inci maddenin ilk fıkrası hem psikolojik hem cinsel tacize uğramamaları için işverene bir önlem alma, koruma yükümlülüğü getiriyor. Özel hukuken iş hukuku açısından çalışanlar açısından mobbing olarak sınırlandırdığımda aslında ben size bir kaç şeyden bahsedeceğim.

Bir tanesi özel sağlık kurumlarında, kuruluşlarında çalışan sağlık emekçilerinden bahsedeceğiz. İşçi olarak yani iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan çünkü kamu çalışanları ile kısmı sevgili meslektaşım Çiğdem anlatacak. İş hukuku açısından sağlık emekçileri işçi olarak bizim konumuzun içinde kalacak. Bir de hastanelerde sağlık kuruluşlarında yönetici olarak çalışıyorsanız ya da çalışacaksanız, işveren ya da işveren vekili olarak da iş hukukunun kapsamı içerisinde bu sefer önlem alacak kişi ya da bir mobbing şikayeti ile size başvurulduğunda ne yapmanız gerekir işveren olarak biraz da bunlardan bahsetmek istiyorum.

Bizim iş hukukunda gözetme borcu dediğimiz bir kavram var. Bu başka özel hukuk ilişkilerinde pek görülmez. Çünkü özel hukukun mantığı sözleşme taraflarını birbiri ile eşit görür ama iş hukuku bunun farklı bir alanıdır. Biz de iş hukukunda işçi korunması gereken o sözleşmenin zayıf tarafıdır. Neden böyledir, hem ekonomik hem de hukuki ekonomik bağımlılık, hiyerarşik açıdan işverene bağımlı olarak çalışıyor onun emir ve talimatı altında. Bu bağımlılık ilişkisi iş hukukunda gözetme borcunu doğuruyor. Gözetme borcu dediğimiz şey işveren açısından işçiyi iş yerindeki her türlü tehlikeye karşı koruma yükümlülüğü getiriyor. Her türlü tehlikeden kasıt iş sağlığı güvenliği kuralları da getiriyor, psikolojik, cinsel tacize karşı da korumayı getiriyor. Dolayısı ile işçinin maddi ve manevi varlığı açısından ona tehlikeli olabilecek her türlü ihlale karşı koruma borcu getiriyor. Dolayısı ile işveren açısından işyerinde tacizin olmamasını, tacizden arındırılmış, insan haklarına, kişilik haklarına uygun bir çalışma ortamı yaratmak da gözetme

borcu kapsamında yer alıyor.

Hukuken baktığımızda mobbingin biraz daha ihlallerle başka kişilik hakları ile bazen karışabildiğini görüyoruz. Sabah oturumunda çokça dile getirildi. Mobbing dediğimiz şeyin sistemli olması gerekiyor. Dolayısı ile istisnalar bir tarafta kalmak kaydı ile evet belli bir zaman sürmesi gerekiyor ama bu kesin 6 ay olacak diye kesin bir şey söylemek de doğru değil. Bazen çok daha kısa sürede bazen çok daha uzun sürede bu ortaya çıkabilir ama sistemli bir fiildir. Oysa slaytta gördüğümüz hakaret tek bir seferde gerçekleşebilir bu da bir kişilik hakkı ihlalidir. Ama mobbing olmaz, mobbingin içerisinde hakaret olabilir. Ağır bir hakaret edildiğinde kişi o durumda da sözleşmesini fesh edip o ortamdan çıkabilir ama bu her durumda eşittir mobbing anlamına gelmiyor.

Ya da cinsel taciz olayların pek çoğunda cinsel taciz ile mobbing bir arada olabilir ama çok ayrı kulvarlarda gittiği ve hiç kesişmediği kulvarlarda olabilir. Dolayısı ile bunlar hakaret, cinsel taciz ya da fiili saldırı şeklinde işyerinde şiddet bunlar mobbingin içerisinde mobbing ile birlikte görebileceğimiz ihlaller olduğu gibi mobbing olmaksızın da görülebilen farklı çeşit ihlaller. Hukuki açıdan başımıza bir şey geldiğinde öncelikle hangi kavrama göre hukuki koruma sağlanacağını iyi tahlil etmemiz gerekiyor. Dolayısı ile doğru bir araç ile hukuki yardım, hukuki koruma talep etmemiz önemli. İş kanunu açısından baktığımızda kişilik haklarının işveren ya da işveren vekilince işyerinde, işveren adına hareket eden işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekili dediğimiz yönetici konumundaki kişilerce işçinin kişilik haklarının ihlali iş kanununda haklı neden ile fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

Bunlara baktığımızda ben sadece 3 durumu aldım. Kişilik hakkı ihlalinde. Gördüğümüz üzere eğer işveren işçinin ya da işçinin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, hakarettir bunun ceza hukuku karşılığı, böyle davranışlarda bulunur ya da işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi haklı neden ile iş sözleşmesini fesih eder. İş yerinden haklı sebep ile ayrıldığında işçi kıdem tazminatını alabilir. Diğer durum işveren işçiye ya da aile üyelerinden birine satışmada bulunur, gözdağı verir, işçi ya da aile üyelerinden birisini kanuna karşı duruma özendirme, kışkırtma, sürükleme ya da işçi ya da ailesine karşı hapsi gerektiren bir suç işler veya işçi hakkında haysiyet kırıcı, asılsız isnat veya ithamlarda bulunursa burada ceza hukuku anlamında bir sürü suç olabilir. İftira, tehdit, cinsel saldırı gibi... Ceza kanunu anlamında başka alanlara gidebilir.

Son olarak işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından burada üçüncü kişi işçi, işveren ve diğer işçiler dışında kalan herkeştir. Sağlık çalışanları açısından baktığımızda üçüncü kişilerin en başında hastalar, hasta yakınları geliyor. Ya da sağlık kurumuna tıbbi malzeme ya da kantine, yemekhaneye mal getiren kişiler bile bu kapsama girer. Bu kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrayan bir işçi bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi feshedebiliyor.

Bu durumlara baktığınızda aslında biraz önce söylediğim şekilde farklı kişilik haklarına

ihlallerden bahsediyor. İş kanunu açısından buralarda açıkça mobbingin düzenlenmediğini görüyoruz. İşveren vekili ya da işveren olursanız tabi başka bir sorumluluğunuz oluyor. İşyerinde mobbingi uygulayan kişilere karşı sizin bir dur deme yükümlülüğünüz, işyerinde bunların olmamasını sağlama yükümlülüğünüz doğuyor. Bu da tabi gene iş kanununda işveren açısından da bazı kişilik hakkı ihlalleri gene haklı fesih hakkı olarak düzenleniyor. İşverence düzenlenecek haklı fesih nedenleri. Gördüğünüz üzere işçinin işverenin başka bir işçinin cinsel tacizde bulunması ya da işçinin işverene ya da onun aile üyelerinden birine ya da işverenin başka işçisine sataşması. Eğer işçi bu tarz bir şeye maruz kalmış ve işveren ve işveren vekili olarak size durumu iletmış ise bu sefer sizin yapabileceğiniz çeşitli şeyler var. bir tanesi de bu fail işçinin iş sözleşmesini fesih etmek olarak karşımıza çıkıyor.

Mobbing ile ilgili en kritik nokta hukuki açıdan da en kritik nokta şu, işverenlerin, işyerindeki yöneticilerin bu durumu çok iyi tahlil etmesi gerekiyor. Mobbingi uygulayan kişi doğrudan işveren olabilir, işveren vekili olabilir ya da çalışma arkadaşları uyguluyordur. İşveren dışındadır ama işverenin bu olay örgüsünü iyi tahlil etmesi gerekir. Çünkü olayların çoğunda ilk oturumda da söylendi, ortada dama çıkan birisi ve bakın deli var orada buna dönmemesi gerekiyor. Bu noktada işveren olarak olay örgüsünü çok iyi bilmek ve tahlil etmek gerekiyor. Gerçekten o kişi mobbinge mi uğruyor yoksa o kişide bir takım iş görme ile ilgili bir takım sıkıntılar mı var objektif olarak bunun çok iyi tahlil edilip buna göre işlem yapılması gerekiyor. Eğer kişi mobbinge uğruyor, bu nedenle performansı düşüyor, işyerinde bu nedenle uyumsuzluklar yaşıyorsa işveren de bunu görmeyip, işini iyi yapmıyor diyorsa bir de işveren tarafından o kişi işinden çıkarılıyorsa, bir takım yaptırımlara maruz bırakılıyorsa artık o noktada işveren de mobbing uygulayanların yanında yer alıyor. Bilinçli ya da bilinçsiz olabilir ama artık o tarafa dahil olmuş saymamız gerekiyor.

Mobbing ile ilgili olarak iş hukuku açısından üzerinde durmamız gereken çok önemli bir kavram var. Ayrımcılık yasağı. İş kanununun 5'inci maddesinde düzenlenmiştir. Baktığımızda Anayasa'nın 10'uncu maddesinden temellenen bir maddedir. İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, mezhep benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz der ve bunu işverene söyler. Dolayısı ile iş ilişkisinde işveren bu sebeplere dayalı olarak bir ya da bir kaç kişiye aleyhe farklı işlem yapamaz. Maddenin devamında göre çalışma sürelerine göre, çalışma sözleşmesinin tipine göre de yine ayırım yasağı düzenlenmiştir. Özel olarak cinsiyet, gebelik nedeni ile ayrımcılık yapılamayacağı ayrıca düzenlenmiş durumda. Gene ayrımcılık yasağı ve mobbingin bazı durumlarda el ele olduğunu bazı durumlarda ise ortada mobbing değil bir ayrımcılık yasağı ihlali olduğunu görüyoruz. Nasıl el ele olur? İşyerinde işveren cinsiyeti, etnik kökeni, dini sebebi nedeni ile bir ya da bir kaç kişiyi hedef alıp onları ya da iş arkadaşları onları hedef alıp yıldırmaya yönelik bir takım eylemler içerisinde girdiler ise burada ayrımcılık ve mobbing bir aradadır. Ama hiç ayrımcılık ile ilişkilendirilemeyen başka başka sebeplerden dolayı da mobbing uygulanıyor olabilir. Dolayısıyla yargı açısından şey önemlidir, bir ayrımcılık yasağı mı ihlal ediliyor yoksa mobbing eylemleri mi var. Bu önemlidir, ikisi

bir arada ise tabii bunun tespit edilmesi de yine uygulanacak yaptırım, tazminat açısından önemli.

Mobbingde hukuken en önemli şey ispat meselesi. Evet, bir başımıza gelen mobbing mi bir bunu tespit etmek önemli. Ya da mobbing değil ayrımcılık yasağı mı ihlal ediliyor. Ya da hakaret mi ediliyor, sadece hakaret üzerinden mi gideceğiz? Birinci aşamada bu bize ne yapılıyor ve biz neyin mağduruyuz, bunu bir çözmek gerekiyor. Doğru hukuki kanaldan ilerlemek adına. İkincisi ve daha önemlisi yargıya gittiğinizde iş hukuku açısından ispat meselesi. Bu kamu hukukunda da elbette önemli ama iş hukuku açısından baktığımızda yargının bir takım altını çizdiği şeyler var. Kimi isabetli, kimi isabetsiz. Burada daha çok bunların üzerinde durmak istiyorum.

İş hukukunda baktığımız zaman ben en son sonucu hazırlamak için yargı kararlarına baktığımda bireysel iş uyuşmazlıklarına bakan 9. Hukuk dairesi, 22. Hukuk dairesi ve son iki yıldaki kararlarına baktığımda her iki dairede de mobbing diye aradığımda 50'nin üzerinde karar çıkıyor. Ama bu 50'nin üzerindeki kararda büyük çoğunluğunda yüksek mahkeme mobbing olup olmadığına neredeyse hiç değinmemiş. Benim aramamda neden çıkıyor çünkü dava şöyle açılmış. Davacı işçi mobbinge uğradığı için baskı ile istifa etmiş, dolayısı ile arkasından dava açıp işveren den alacaklarını ve kıdem tazminatını istiyor. Dolayısı ile bu yüzden karşıma çıkıyor ama mahkeme oralarda mobbinge değinmemiş başka usul eksikliklerinden ya da hesaplama ile ilgili yanlışlardan dolayı kararı bozmuş. Şimdi burada size göstereceğim örneklerde doğrudan mobbinge dair bir şeyler söylüyor yüksek mahkeme.

Baktığımızda hakaret ve mobbing türü davranışlar nedeniyle işten ayrılmak zorunda kaldığını, önüne konulan istifa dilekçesini baskı altında imzaladığını iddia eden bir işçi var. İşveren ise tam tersini söylüyor, kendisi istifa etti, benden hiç bir alacağı yoktur. Fabrikadan bugün itibari ile iş akdini sonlandırarak istifa ettim, gerekli çıkış işlemlerimin yapılmasını arz ederim şeklinde bir istifa dilekçesi var. Yargıtay demiş ki istifa dilekçesini baskı altında imzaladığını işçi ispat etmek ile yükümlü. Çünkü ortada kendi el yazısı ile yazdığı ve imzaladığı bir belge var. Kendi aleyhine delil teşkil ediyor. Dolayısıyla bunu ispatlaması gerekiyor. İş hukuku açısından gene diğer hukuk dallarından farklı olarak özel hukuk dallarından farklı olarak tanık beyanı çok işimize yarayan ve çok kullandığımız bir delil türü. Ama burada da yargı koyu punto ile vurguladığım şeyi arıyor. Tanık beyanlarının somut olması gerekiyor yani "bu kişi mobbinge uğradı" yargı bunu aramıyor. Kim tarafından, hangi davranışlarla, ne zaman oldu? Bunların tutarlı ve somut bir şekilde ortaya konulması gerekiyor. Tanık ifadelerine baktığımızda davacının bağlı bulunduğu forman davacının bütün yükü işçiye çıktı. Bütün sorumluluğu x kişiye verdi. Yine davacının bulunduğu forman benimde şahit olduğum şekilde davacıya hakaret edip küfrediyordu, bu durum yukarıya bildirildi ancak işlem yapılmadı. Davacı da bunu kaldıramadı, kendisi ayrıldı. Daha sonra mobbingden dolayı yazılı bir beyan olup olmadığı noktasında yazılı başvurusunun olup olmadığını bilmediğini ama sözlü başvuruda bulunduğunu bildiğini söylüyor. Diğer tanıkta yine beyanında yer ve zaman

içermiyor diyor Yargıtay ve sonuç olarak mahkemenin davacı işçiyi haklı bulduğu kararı bozuyor. Ve diyor ki işyerinde haklı bir neden olmadan istifa ederek ayrıldığı için kıdem tazminatına hak kazanamayacağı anlaşılmıştır dolayısıyla bu talebin reddi gerekir diyor. Dolayısıyla şunu söylüyor, davacı mobbingi ispatlayamadığı için işyerinden baskı ile ayrıldığını kabul etmiyor. Kendisi istifa etmiştir diye oldukça yeni tarihli bir karar 24 Eylül 2018 tarihli bir karar.

Bir diğer karar diğer hukuk dairesinin 22'inci hukuk dairesinin, burada bir bankada geçiyor olay. Yine davacı işçinin kendi dilekçesi var, istifaya dair daha doğrusu burada sonucuna varıyor yargı ben ayrılmak istiyorum, iş sözleşmemi sona erdirin diye bir dilekçe yazıyor. Davacı vekili, dava dilekçesinde davacının fesih iadesinin bulunmadığını, iş akdinin sonlandırılmasının işveren tarafından planlandığını ve bu sebeple kendisine mobbing uygulandığını iddia ediyor. Ama Yargıtay diyor ki bu husus davacı tarafından ispat edilememiştir, zira davacı tanıklarından x kişi davacı ile aynı iş yerinde çalışmayıp duyuma dayalı bilgi sahibi. Dolayısı ile mobbing iddiasında Yargıtay aslında şunu arıyor. O iş yerinde çalışan ve mobbinge uğradığını iddia eden kişiye yapılanlara bir fiil gören ve bunlara şahit olan bir kişiyi arıyor. Diğer tanık için de benzer şekilde bu da farklı kurumda çalışıyor. Davacının herhangi bir psikolojik baskıya maruz kalmadığını belirtiyor. E bu çok mantıklı bir sonuç başka yerde çalışıyorsanız orada tabi orada ne olduğunu göremezsiniz. Bu iki olguya bağlı olarak yine 22. Hukuk dairesi bu sefer baskı altında işten ayrıldığını ispat edemedi, burada ikale yapıldığı anlaşılmıştır diyerek yine davacının talebini reddediyor. Şimdi burada tartışmalı bir diğer karar burada yine işyerinde psikolojik taciz ve baskıya maruz kalarak iş sözleşmesini fesih ettiğini iddia eden bir işçi var. Burada bir özel okul var.

Sistematik olarak müdür yardımcısı olarak görev yapan kişiden mobbing olarak nitelenebilecek davranışlara maruz kaldığını, psikiyatrik tedavi almaya, ilaç kullanmaya başladığını ve iş akdini bu sebeple fesih etmek zorunda kaldığını beyan ediyor. Dolayısı ile iş sözleşmesinden önceki son 3 ay içerisinde meydana geldiği ileri sürülen eylemler psikolojik baskı olarak değerlendirilmişse de bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan mağdurun karşı koymasına rağmen aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veya işteki performansı engelleyen veyahut tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması; hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı olması gerekir diyor. Hayır, bunların hepsine birden saldırılması gerekmiyor. Bunlardan sadece birini hedef alabilir. Hepsine bir saldırı olması gerekmiyor. Dolayısı ile kararın sıkıntılı yönlerinden birisi bu. Eğer bunu ararsak, gerçekten mobbing olan pek çok şeye de mobbing diyemeyiz. Ayrımcılık ile kol kola olmayan mobbingleri bunun içine sokamayız. Kararın bu yönü oldukça sıkıntılı. Daha sonra devam ediyor. Somut olayda davacı işçinin yukarıda belirtilen davranışlara maruz kaldığına yönelik taraflar ortak tanıklarının söylemleri de dahil somut

bir beyan saptanmamıştır. Olabilir somut bir beyan olmadan karar vermemesi doğrudur ama duyuma dayalı bilgiler, şehir dışı eğitim taleplerinin karşılanmaması gibi haller tek başına işçinin haklı feshi için yeterli deliller teşkil etmez. Bu da hukuken doğrudur. Ama benim en çok eleştireceğim şu, öte yandan işyerinin genel disiplin anlayışı salt davacıya yönelik bir davranış niteliği taşımamaktadır. Şimdi disiplin yaklaşımı dediğiniz şey her şeyden önce kanunlara uygun olacak, Anayasa'ya uygun olacak, kişilik haklarına uygun olacak. Yani kanunlar hiyerarşisi dediğimiz hukuktaki o üst kaynaklara uyacak daha önemlisi iş yerinde sürekli bir disiplin uygulaması yapılıyor ise bunun işçiye yazılı bir şekilde önceden bildirilmesi gerekiyor. İşveren durduk yere disiplin uygulayacağım ben diye kimseye hakaret edemez, küfür edemez, aşağılayamaz, fiziki bir saldırıda bulunamaz. Bunların ya da kişilik hakkı ihlali olarak nitelenecek hiçbir şey işverenin disiplin cezası uygulama yetkisi ya da bu anlayış ile bir arada değerlendirilemez. Beyanlarda bu ifadelerin olması son derece sıkıntı ve tehlikelidir kanaatimce. Bu sebeplerle de yine davacının talebini reddediyor.

Son size son olarak vereceğim örnek şu, bu kapatılmış bir daire bazı daireler birleştirildi bazı daireler kapatıldı. Kapatılmadan önce verdiği kararlardan biri, buna bu karara esas teşkil eden olayda da davacı işçi, araç tahsis edilmiş kendisine, araç fişlerinin alındığını, yemek fişlerinin alındığını dolayısı ile böyle bir mobbing yapıldığını iddia ediyor. Daha sonra konu Yargıtayın önüne geldiğinde önce genel bir mobbing tanımı yapıyor. Orayı geçiyorum zaten sabahdan beri çok üzerinde durduğumuz bir şey oldu.

Şirket dışında aktif satış pozisyonunun işyerinde lağvedilmesi nedeni ile dışarıda çalışan davacıya şirket içinde satış danışmanı olarak çalışma görevi verilmiş, bu doğrultuda satış danışmanı olarak dışarıda herhangi bir müşteriye gitmesi gerekmeyeceği için kullandığı araç kendisinden alınmış. Ayrıca yine şirket dışında çalışanlara verilen yemek fişi de aynı gerekçe ile geri alınmış. Davacı diğer iddialarını ispat edememiştir. Dolayısı ile burada aracın ve yemek fişlerinin neden alındığını işveren objektif şekilde ispat ettiği için mobbing iddiasında da karşı taraf ispat edemediği için Yargıtay hukuk dairesi böyle bir karar verdi. Peki, şimdi nasıl idpat edeceğiz meselesi geliyor, tekrar söylüyorum tanık beyanı iş hukuku açısından son derece önemlidir. Tanık beyanının da somut olması gerekiyor. Pek çok mobbing uygulamasında buna işyerindeki pek çok insan da zaten şahit oluyor. Bu önemli ikincisi mahkemeye sunacağımız delillerin hukuka uygun delil olması gerekiyor. Hukuka aykırı bir yol ile elde edilen bir delil olmaması gerekiyor. Bazen karşılaşıyoruz, işçiler mobbingi ispat etmek için gizlice kamera ya da ses kaydı yapıyorlar. Bunlar hukuka aykırı delil olarak ne yazık ki değerlendiriliyor. Çünkü karşı tarafın sesinin ve görüntüsünün kaydının alındığından haberi yok ve bu da kişilik haklarına ağır bir ihlaldir. Dolayısı ile buna dikkat etmek gerekiyor. Ama kişi görüyorsa böyle bir kaydın alındığını, bu noktada kabul edilme olasılığı yükseliyor. Dolayısı ile ispatta kişinin sürekli yerinin değiştirildiği, kimsenin yapmak istemediği kötü işlerin ona verildiği, kişisel hiçbir mazeretinin kabul görmediği, özellikle sağlık sektöründe sürekli ona nöbet yazıldığı, küçük çocuğu olduğunu, hasta olduğunu belgelendirmesine rağmen sürekli diğer iş arkadaşlarından farklı olarak ona ağır veya yapamayacağı işlerin verilmesi gibi.

Bunların ispatı daha kolaydır çünkü yazılı belge ile ya da iş yerine giriş, çıkış kaydı ile nöbet çizelgesi ile de ispat edilebilen bir şey. Ama iş hukuku açısından baktığımızda tanık beyanının, tanık bilgilerinin çok daha önemli bir delil olduğunu söylememiz mümkün. Esas olması gereken, şüana kadar konuştuğumuz şeyler mobbing oldu, kişi işten ayrıldı, dolayısı ile mobbingin en baştaki amacı olan kişiyi çalışma yaşamı dışına çıkarmak hasil oldu. O noktadan sonra kişinin tazminat talebi, hukuku kullanarak ihlal edilen haklarının en azından tazmini için mücadeleye girmek elbet çok önemlidir. Ama esas önemli olan iş yerlerinde mobbingin olmadığı bir çalışma ortamı yaratmak. Bunun için de bizim ülkemizde eksik olan bir kavram tabii çok önemli, sosyal diyalog işyerinde. Sendikalaşmanın oldukça az olduğu, toplu sözleşme oranının giderek düştüğü bir ortamda işçilerin yönetime karşı seslerini duyurmaları mümkün olmuyor. Ama güçlü sendikaların olduğu, sendikacılık ve toplu sözleşme kapsamının daha geniş olduğu ülkelerde bu tarz sorunların daha işyeri düzeyinde hiç olmadan çözülebildiği, etkin kontrol, denetim mekanizmalarının sendikalar eli ile sosyal diyalog mekanizmalarının sağlanmasının engellendiğini görüyoruz. Dolayısıyla aslında hukukun esas misyonu ve bu alanda katkısı önlemeye dayalı araçlar geliştirme noktasında olacak. Çünkü mobbing mağduru olduktan sonra sadece tazminat alıyorsunuz, evet önemlidir. Siz bir kere o zarara ve işinizi kaybetme durumu ile artık baş başa kalmış oluyorsunuz. Onun için önleyici politikalara ve önleyici hukuki politikalara ağırlık verilmesi gerektiğini söylüyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum.

İDARE HUKUKU (KAMUDA ÇALIŞANLAR) AÇISINDAN MOBBİNG

Dilşad Çiğdem Sever

Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Herkese merhaba. Oldukça yoğun bir gündem ile karşı karşıyayız Türkiye’de. İlk oturumdan itibaren mobbingin üzerine konuşmaya başladık ve mobbingin ne olduğu üzerine zannediyorum, oldukça derin bilgiler elde edindik. İş hukuku benim açımdan oldukça kolaylaştırıcı oldu ben sadece idare hukuku anlamında yani kamu görevlileri açısından mobbingde durum ne, ne gibi mekanizmalar var, ne gibi tartışmalar ve uygulamada neler olup bitiyor. Biraz ondan bahsetmek isteyeceğim. Önce şu soru ile başlayayım, içimizde kaç tane kamu görevlisi var? Harika. Mobbinge uğradığını düşünen kaç kişi var? Ben de el kaldıracam, kamuda çalışırken mobbinge uğramış bir insanım.

Bir kere kamu görevlileri arasında mobbing dava sayısı az olan ama aslında çok yaygın olan bir sorun. İş hukukundan farklı olarak bazı özgür nitelikleri de var. Çünkü hocam bahsetti, ayrımcılıkla iç içe geçme meselesini ben özellikle önemsiyorum. Türkiye’de kamu görevlileri açısından mobbing siyasi ayrımcılık ile çok yan yana gidebilir. Kamu görevlileri alanında siyasi iktidarların değişimi, yönetici pozisyonundaki kişilerin değişimi ile birlikte siyasi görüşmeleri ya da başka bağlantıları nedeni ile çok ciddi mobbinge uğrayan kişiler aslında ayrımcılık ile çok yan yana gidebilen bir mesele.

İki, kamu görevlileri açısından tabii farklı bir durum var. İş hukukunda genelde işten ayrılma, istifa etme gibi süreçlerden bahsediyoruz. Oysa kamuda genellikle özel nüfuz alanı bu anlamda daha geçişkendir. Daha eşit ilişkilerin de olduğu bir alandır ve çünkü idare hukuku alanına geldiğinizde, kamu görevlisi alanına geçtiğinizde hiyerarşik ilişkiler çok yoğundur. İş hukukunda da emir talimat zincirinden bahsederiz. İdare Hukuku alanında çok büyük bir zincirden bahsederiz. İş Hukukuna geldiğimizde daha çok işçi işveren konuşurken, idare hukuk alanında hastanede de düşünün Sağlık Bakanlığı ya da çok küçük bir ilkokuldaki öğretmenler için de düşünün bir sürü yönetici ve zincirleme reaksiyonlarla karşı karşıyayızdır. Dolayısı ile biraz idare hukuku alanına geçtiğimizde bu meseleler daha da güç hale gelebilir. İkincisi başka bir şey var o da hep kamu gücü üzerinden konuşuruz. Kamu görevlisi dediğimiz kişiyi ayırt eden özelliklerden bir tanesi de kamu gücü kullanıyor olmamızdır. Mobbing uygulayan kişiler idare hukuku alanında ise ellerinde daha fazla güç vardır. Kullanabildikleri güçler çok ciddi, disiplin cezalarından tamamen o meslekten çıkarmaya varan, bunu bir üniversite tıp profesörü için düşünün. Tıp profesörü olmasını engelleyebileceğiniz bir disiplin yaptırımımız var elimizde.

Bir daha hiç bir üniversite de çalışamayacağı. Kullanabilecekleri araçlar bakımından da ciddi bir güç ile donatılmış kişilerle karşı karşıyayız. Bu aslında mobbinge uğrayanlar açısından kamu görevlileri açısından biraz daha dava açmayı güçleştiren, mobbing ile mücadeleyi de güçleştiren bir unsur olarak karşımıza çıkar. Hep bu eksende düşünmemizi gerektirecektir.

Mobbing deyince biz kamu hukukçuları hemen bir Anayasa demeden edemeyiz. Anayasa bizim için çok önemli. Son yıllarda açılan dava sayısında bir artış var. bireysel başvuru mekanizmasından sonra da Danıştay Anayasa'ya daha fazla atıf yapmaya başladı, son yıllarda.

AYM mobbingi 17. Madde kapsamında inceliyor ve “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” diyor. Biz tabi hep yaşama hakkı kapsamında kaldık. Maddi manevi varlık koruma maddesi Türkiye’de çok tartışılmış değildir ama mobbing tam da kişilerin maddi manevi varlığını geliştirme hakkı ile bir ihlal olarak değerlendirilir. Hatta çok bizlerin alışkın olduğu bir terminoloji değil ama işkence ve kötü muamele yasağı dediğimiz AYM buna henüz tam karar vermedi. Bir kötü muamele örneğidir aynı zamanda. Kamu görevlisi söz konusu olduğunda doğrudan fail de devletin kendisidir.

Yine bir başka tartışma tabi ki şimdi aklınıza gelecek ve burada üzerinde uzun uzun duracağım bir mesele bir kamu görevlisi söz konusu olduğunda iki kişi arasında mı bir tartışma vardır. Yani özel hukukta olduğu gibi gerçekten kişiler arası, ilk oturumda da bahsedildi ya o kişinin özellikleri nedeniyle ya da o iki şahıs arasındaki bir ihtilaf gibi mi algılanmalı? Yoksa bunu bir idare meselesi yani bir kamu hukuku meselesi olarak mı algılamak gerekir gibi mesele...

Bu 129/52’den bahsedeceğim. O yüzden şimdi bir daha okumamak adına bunu atlayacağım. Yine bir bireysel başvuru mekanizması olduğu için çok kısa bahsetmekte fayda var. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde de mobbing “Özel ve aile hayatına saygı hakkı” çerçevesinde değerlendiriliyor. Bu oldukça geniş 17. Maddeyi de başka hakları da içeriyor dolayısıyla 8. Madde bakımından da bir ihlal iddiası gündeme gelecektir. Uluslararası çok sayıda sözleşme var. Avrupa Sosyal Şartı, İLO Sözleşmeleri... Uluslararası Sözleşmeler de bizler açısından birer ölçü normu olarak hem Danıştay kararlarında hem de AYM kararlarında gündeme gelmeye başlamış durumda.

Peki diyelim bir kamu görevlisi gerçekten de ilk oturumda belirttiğimiz gibi mobbing içerecek bazı eylemlerde bulunuyor. Bunların karşılığı idare hukuku açısından nedir dediğimizde aklımıza ilk gelecek düzenleme tabi ki Devlet Memurları Kanunu ve oradaki disiplin yaptırımlarıdır. Mobbing sayılan eylemlerin hemen hepsinin disiplin hukukunda bir karşılığı var. 125’inci maddenin çeşitli yerlerinde şöyle bir genel çerçeve çizmek isterim. Biz hukukçuları dinliyorsunuz, çok da boğmadan şöyle bir genel çerçeve çizmek isterim.

Görevin işbirliği içinde yapılması ile ilgili problem olabilir. İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak ki sağlık söz konusu olduğunda burada çok geniş göreceğiz. Hem personele, iş arkadaşlarına, hem de hastalara kötü muamele olabilir. Bizim için önemli olan iş arkadaşları. Yine söz, hareketle sataşmak, küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak yine ayrımcılık maddesi belirttiğimiz gibi mobbing de iç içe gittiği taktirde yine bu hüküm bu çerçevede değerlendiriliyor. Hakarete bulunmak ve tehdit etmek, fiili tecavüzde bulunmak hatta memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak ki Yüksek Öğretim Kanunu'nda buna ek olarak öğretim üyeleri açısından cinsel tacizde özel olarak belirtilmiş durumdadır. Bu maddenin hemen arkasından kamu görevinden çıkarma yaptırımı ile karşı karşıya kalınabilir.

Dolayısı ile mobbing yapan bir kamu görevlisi bu tür bir disiplin yaptırımına maruz kalabilir. Ama şöyle bir genel problem var genellikle mobbing eylemcisi amir sıfatına sahip olduğu için disiplin yaptırımının çok etkili olamaması gibi çok temel bir problem var. Bir Genelde var. Bu Genelgeyi pek çoğunuz biliyorsunuz. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi. Önlenmesi konulu başka bir genelgesi var. Orada toplu iş sözleşmeleri, Psikolojik taciz durumunda ALO170'den psikolojik destek, özel hayatın korunması ve eğitim ve bilgilendirme gibi beş başlık altında inceleniyor. Bazı aslında temennilerdir bunlar. Bu genelge bir yaptırım ya da nasıl inceleneceğine ilişkin özel bir düzenlemeyi içermez. Sadece bu konuda bir farkındalık yaratmak adına sembolik önemi olan bir genelge.

Çok bilinmiyor ve uygulaması henüz çok yeni. 2016'da değişikliğe uğrayan bir Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu var. Bu kanun bizim açımızdan önemli. Hem iş hukuku ilişkilerinde hem de kamu görevlileri açısından uygulanabilecek bir kanun bu. Burada işyerinde yıldırmanın tanımı da var. Ancak bu kanun özelinde başlıktan da anlayacağınız üzere eşitlik temelli bir inceleme olduğu için özellikle ayrımcılık ile iç içe geçmiş bir mobbing söz konusu ise uygulanabilecek bir kanun olarak karşımıza çıkıyor.

Yine taciz tanımı da buradan okuyayım.

İş yerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder.

Yine aynı kanunda taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı, şeklinde ifade edilir. Bu kanunun yine bir özelliği var, diğer başvuru usullerinden biraz farklılaşan, idareye yaptırım yükleyebiliyor. Bildiğimiz para cezası uyguluyor. İdareye yaptırım uygulayabilen tek idare diye söyleyeyim. Bir kuruma doğrudan doğruya bin liradan 15 bin liraya kadar idari para cezası uygulayabiliyor. Kendi içerisinde bir uzlaştırma mekanizması var. Yine alternatif belki uyuşmazlık çözümü olarak dava açma

süresi duruyor. Eğer bu yola başvurduysanız dava açma süresi bu uyuşmazlık çözülene kadar duruyor. Hem tanım olması bakımından önemli hem de yaptırım yetkisi olması bakımından önemli.

Bir kurum daha var. Böyle tanıtmakta fayda var. Kamu Denetçiliği Kurumu. Bu kurumda mobbingi ile ilgili başvuru da var. Kısmen tavsiye kararları da var ama bağlayıcı karar almıyor. En büyük zaaflarından birisi bu ancak biraz başkan profili biraz uzlaştırma benzeri dostane tutum yolunu arıyorlar. Okullarda çok başvuru olan bir kurum olarak karşımıza çıkıyor. Danıştay'ın tanımından bahsetmeyelim zaten çok bahsedildi. Mobbingi içeren ulaşabildiğim bütün kararları incelediğimde şunu fark ettim. En çok kimler başvurmuş diye baktım. Sağlık çalışanları bir numara. Üniversite ve MEB öğretmenler, kolluk kuvvetleri tahminimce var ama çok dava bulamadım. Buralarda hep örneklere baktım. Disiplin soruşturmasından ilk oturumda biraz bahsedildi. Bir kişiye disiplin soruşturması açılmış ve bir ceza verilmiş olması tek başına mobbing olmak zorunda değildir. Mobbing olmayan disiplin cezaları da tabii ki vardır. Ama disiplin aracı bir mobbing haline de gelebilir şöyle ki bunun örnekleri Danıştay kararlarında çok fazla var. Çok sayıda ve çeşitli nedenlerden dolayı disiplin soruşturması açmak, ceza vermek hatta ceza verip verip geri almak gibi çok durum var. O yüzden açmanın kendisi, ceza vermenin kendisi ve cezanın geri alınması süreci eğer mobbing içerebilecek bazı unsurları da içeriyor ve gerçekten örnekleri var işte 10 kere 12 kere soruşturma açıp açıp ceza veriyor çünkü disiplin meselesinde şöyle bir şey var. O yüzden dedim biraz somut olaya bakmak gereken bir konu bu. Çok geniş hükümler var, mesela kurum huzurunu bozmak. Biz bunlara “çerçeve hüküm” deriz çok da sevmeyiz. Çünkü gerçekten bir torba gibi içine çok çeşitli eylemleri bir şekilde oradaki amirin taktiri ile oralara sokulabiliyor. Bu tür uygulamalar baktığımızda mobbinge daha çok yaklaşıldığını, burada bir disiplin aracından çok bir mobbing eylemi olarak bir disiplin eylemi görürsünüz. Görev yerinin sık sık değiştirilmesi yine çok yaygın Türkiye’de kamu görevlileri alanında baktığımızda 10 kere oradan oraya kızak pozisyonlara çok alakasız işlere, kendi niteliklerine aykırı işlere verilmek gibi örnekler görebilirsiniz.

İdari görevlerin elinden alınması en çok akademiye oluyor. Biraz kişiyi küçük düşürücü şeyler yapmak. Komisyonlarda görev vermeme, özel hasta almasını engelleyecek şekilde kararlar almak gibi... Yine mesela izin taleplerinde reçeteyi yeterli görmüyor, saati yok bunu kabul etmiyorum, gelmedin işe disiplin cezası veriyorum gibi uygulamalar. Bunların hepsini örnek kararlardan aldım. Yıllık izin dönüşü göreve başlatmamak. Savunma istiyor. Disiplin mekanizması dedim ya “o kadar çok sevdiğiniz amcanızın ölümü ile ilgili herhangi bir izin talebine rastlanmamıştır.” Cenazeye gittim diye mazeret bildirmesine karşılık bu konuda bu şekilde rahatsız edici kişisel ifadeler kullanılması. Yine öğretmenlerde var, çok benzerini sağlık çalışanlarında da görmek mümkün, nöbet düzenlerinin çok olmayacak biçimde, gerçekten onun hayatını zorlaştırıcı şekilde organize etmek. Bir öğretmende mesela mobbing olarak görülmüş, haftanın geneline yayıyor ve aynı gün bir kaç okula gidecek şekilde program yapıyor. Nöbet görevi ile ilgili bir kaç şey var. Duyuru yapıyor herkese, birine yapmıyor. Mahkeme kararlarının uygulanmaması da bir mob-

binge dönüşebilir, tek balına öyle olmak zorunda değildir ama olaya bakarak mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün.

Buradaki en temel tartışma bu ve bize de en çok sorulardan birisi de bu “Ben bana mobbing yapan kişiye mi dava açacağım? Yani bu bir şahsi uyuşmazlık mıdır, adli yargılamada tazminat davası mı açacağım, yoksa ben kurumuma karşı idari yargıda mı dava açacağım.”

Yargı kararlarında da temel tartışma konusu biraz kaotik de onu söyleyeyim. Yargının da aynı dairenin çok yakın tarihte farklı kararlar verebiliyor. Bu konu ile ilgili tek hüküm var zaten Anayasada. 129/5 der ki, “Kamu görevlilerinin altını çizelim yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak ancak idare aleyhine açılabilir.”

Tabi dava açmayı düşünen kişiler açısından şöyle şeyler var, “Kuruma dava açmak mı benim için kolay pozisyon, yoksa kişiye mi? Şimdi burada bir kişisel husumet gibi mi algılamalıyız, yoksa yetki ile ilgili mi? Maddi baktığımızda kimsenin mobbing yapma yetkisi yok. Biraz mahkemelerin kafasını da karıştıran bir konu ama eğer kamusal araçları kullanıyorsa disiplin yaptırımı, görev yeri değişikliği, nöbet uygulaması, iş yerindeki organizasyon, komisyonlarda görevlendirme bunların tamamı kamusal araçlarda ve yetkilerine ilişkindir. Bunları hukuka aykırı kullansalar da kamusal bakımdan uyuşmazlık mahkemesinin de 1997 yılında çok da yakın olmayan bir tarihte söylediği şey şu: “bir kamu görevlisi söz konusuysa idare aleyhine dava açmalıdır, eğer kusurlu kamu görevlisi var ise idare daha sonra ödediği bu tazminatı kusurlu kamu görevlisine rücu edecektir” yani dönüp ondan geri alacaktır. Bu sistem neden önemli? İdare hukukunda kişiler değil kurumlar ve makamlar vardır. bizim açımızdan çok şahsi ilişkiler olarak görünmez bunlar. Bir güvence teminat sistemi deriz biz buna. Aslında üçlü bir yapı kuruyor, bir kamu görevlisi var, idare var bir de zarara uğrayan kişi var o da kamu görevlisi ama bir zarar ilişkisi var. Biz bunu kurgularken idare aleyhine neden açarız? Bir tahsil kabiliyeti, yani icralara verip çok ciddi miktarlar da alınabilir. Tahsil nasıl edersiniz problemini aşarsınız. İdareden bir dilekçe yazarsınız ve size öder. İki kamu görevlisine sürekli bu tip tehdit altında bırakmak istemeyiz. Bir taleptir. Sonuçta iki tarafı da koruyan bir sistem olarak karşımıza çıkar. O yüzden Anayasa bunu getirmiştir. Biliyorum çok şahsileşen bir şey bir yandan mobbing. İki kişi arasında psikolojik bir savaşa dönüşen, bazen savaş değildir o tek taraflı bir şey ama gerçekten şahsi bir ilişki. O yüzden kişiler adli yargıda dava açmayı tercih edebiliyor. Kurumda kavga etmek istemiyor, bunun farklı anlaşılabilirliğini düşünüyor. Kuruma dava açmaktan kaçınabiliyor ama uyuşmazlık mahkemesinin de geldiği nokta 97’den bu yana bu. Danıştay bu konuda çok net fakat Yargıtay’da bakıyor. Şu anda durum o. Onu söyleyeyim. 2013’ten sonra öyle 2014’te hızlanmış fakat Yargıtay’da diyor ki efendim bu kişisel kusurdur. Kimsenin mobbing yapma yetkisi yoktur, yetkisini kullanırken işlenen bir kusurdur bu. O zaman işkence yapan polise de dava açmalıyız varan bir durum. Çok bizim açımızdan kabul ettiğimiz bir yorum değil ama bu şekilde bir durum, söyleyeyim durum bu. Dava açtığınızda idari yargı kesinlikle ken-

disini sorumlu görüyor. Uyuşmazlık mahkemesi bu görev uyuşmazlıklarına bakan bir mahkeme. Yargıtay'da bakıyor ama şuan Yargıtay'da öyledir deyip baktığı hatta disiplin meselesi üzerinden de baktığı bir sürü dava var.

Ama bu çok önemli bir soru, bize çok teknik gelmiş olabilir ama “nerede dava açacağım” meselesi teknik gelmiş olabilir ama çok önemli sonuçları var bunun. Bir kime dava açacaksınız, idareye mi, şahsa mı ve hangi mahkemede açacaksınız. Ama bununla sınırlı değil, yargılama usulleri tamamen farklıdır. İspat araçları farklıdır. Kısaca buna da değineceğim, çok da vakit almak istemiyorum. Biraz uygulamada farklılık gösteren bir şey. Son şunu da söyleyeyim, AYM devreye girdi bence çok önemli. Bir iki karar var. ikisi de çok yakın zamanda çıktı, Eylül ve Ekim aylarında çıktı. İdare mahkemesinin reddettiği mobbing davalarında “ihlal” kararı vererek bu ihlalleri gidermek üzere mahkemelere iade etti. Gerekçesinde açık açık “tazminat ver” dedi neredeyse. Ben tazminat vermiyorum ama tazminat verilmesi gereken bir konu diyerek...

Hatta şunu söyleyeyim Mobbing İle Mücadele Derneği'de o kararda geçiyor. E. B. Kararında idare şöyle bir savunma yapmış. Bence çok can sıkıcı bir savunmadır. O yüzden söyleme gereği duydum bence dernek bundan dolayı tazminat davası açabilir. O kadar rahatsız edici. Şöyle demiş davacı idare savunmasında, “Bu kişi zaten Mobbing İle Mücadele Derneği üyesidir. Bu yüzden abartıyor.” Aynen böyle dememiş ama benim açımdan rahatsız edici böyle bir yanı var. Karar önemlidir, mobbing iddiaları bakımından idare hukukunda bir dönüşüme yol açabileceğini düşünüyorum çünkü AYM kararları idare mahkemelerinin bu konudaki yaklaşımını değiştirebilecek bir özelliğe sahip, o yüzden de ben önemli olduğunu düşünüyorum. Yargıtay 2014'ten beri neredeyse bir kaç karar dışında kişisel kusur sayıyor ve bakıyor. Böyle bir tuhaf durumdayız.

Peki, nerelere dikkat edeceğiz? Biliyorum süremi şey kullanacağım. İspat konusunda birkaç vurguya ben de yer vermek istiyorum çünkü mobbing diğer uyuşmazlıklardan farklı olarak en çok ispat meselesinde farklı oluyor. Bazı mahkeme kararlarında şu var. kişi defalarca disiplin yaptırımına uğramış ve işlemlerinde dava açmamışsa mahkemeler bunun bir mobbing olup olmadığı konusunda daha şüpheli oluyorlar. O yüzden bu şekilde mobbing ile iç içe geçen bir disiplin cezası uygulamaları var ise bu işlemlere dava açılmış ve iptal edilmiş olması açıkçası mahkemelerin mobbingi daha çok kabul etmeye yönlüyor. Defalarca iptal edilen disiplin uygulamaları, görev yeri değişiklikleri, mahkeme kararları defalarca iptal edildi ise orada mobbinge daha mobbing iddialarını daha ikna edici buluyor mahkeme. O yüzden önemli. Bazı yerlerde bana kalırsa Ender Bey'de bahsedecektir ama çok sıkıntılı gördüğüm konulardan birisi suç duyurusu veya şikayette bulunulmamasını mobbing bakımından sanki tazminat bakımından önemli gördüğüm bazı kararlar var. Beraat kararı ile kendisini de kendisine bağlayabiliyor ama bahsedecektir umarım bunda idare hukuku anlamında başka bir sorumluluk başka şeyler...

Tuhaf bir şey var, biraz adli yargıdan farklı olarak idari yargının zayıf olduğu bir alan var. Hiç adli tıpa gönderip psikolojik etki ne olmuş diye sormamış, hiç böyle bir örnek yok.

Çok büyük bir problemdir. Ama davacılar özel olarak bakın ben bu özel olarak yaşadığım şeyler yüzünden depresyon tedavisi görüyorum vs, bireysel başvuruların ikisinde de bu var. Kendisi ispat etmiş ise ancak bunu kabul etmiş. Bilirkişi uygulamasına gitmiyor, bu zorlanmalıdır. Önceden kendisi şahsi olarak gitmek zorunda değil ki mobbing bir döngüdür ve kişi çaresiz olarak bir şeye başvurma ya da bilir. Farkına varmayabilir, yıllar sürebilir. O yüzden bu bilirkişi meselesini zorlamak önemlidir. Çok büyük problem ise idari yargıda tanık yoktur. İş hukuku ile çok temel bir farklılık, asla tanık dinlenmez. Yazılı yargılama yapılır, o yüzden avukatlar bir dosya oluşturulmasını tavsiye eder. Yazılı belge üretmeniz gerekir, tutanaklar, nöbet çizelgeleriniz, görevden alınmalarınız, görev yeri değişiklikleriniz, varsa ve mümkün ise belli bir eylem ile karşılaştığınızda tutanak tutmak. Yazılı belge üretmeniz gerekiyor hiç bir mahkeme hiçbir şekilde tanık dinlemeyecektir.

Kusur ve ortaya çıkan zarar konusunda ikna edilmek istiyor. Çok nadir ve isabetli olmayan bir kaç kararda ağır kusur yani yoğunlaşmış kusur aradığı durumlarda var. çok bizim hoşlandığımız bir kavram değil. Çok da kullanmamış ama bir iki yerde gördüm. Bir sulh yolu var, öncelikle şunu söyleyeyim. Bir kere doğrudan doğruya gidip tazminat davası açamıyorsunuz. Çünkü bu bir idari eylem olarak görülüyor. Yani tutup disiplin cezasına ya da görevlendirmeye ceza açıyorsunuz o ayrı bir şey. Ama mobbinge uğrayıp, mobbing eylemi ile karşılaştığınızda bu gerekçe ile dava açacaksınız önce zaten idari başvuru yapmanız gerekiyor. Bir yıl içerisinde tekrarlayan durumlarda sonra eylemi kabul ediyor. Bir yıl içerisinde yaptığınız başvuruda orada sulh imkanı da var. İlgili hukuk müşavirinin sulh iddiası olabilir, davalar çok uzun sürüyor, pahalı ve gerçekten yıpratıcı bir süreç. Kurum içerisinde de sizi yıpratabilecek bir süreç. Özellikle bu tür özel mekanizmaların geliştirilmesi, inceleyecek başka bağımsız mekanizmaların geliştirilmesi son derece önemli ama ne yazık ki yok.

Sabrınız için çok teşekkür ederim.

CEZA HUKUKU VE MESLEKİ DEONTOLOJİ AÇISINDAN MOBBİNG

Ender Büyükçulha

Ankara Tabip Odası Hukuk Bürosu

Bir destek almam lazım. Herkese merhabalar, özünde konuştuğumuz şey şu. Hayatımıza, temel hak ve özgürlüklerimize dönük bir saldırı var. Özellikle çalışma yaşamında karşımıza çıkan. Sonuçta biz bu saldırıya karşı bir güvence bir huzur arayışındayız. Yani buna dönük bazı pratik savunma mekanizmaları geliştirmemiz, bunları keşfetmemiz ve bunları kullanabilmemiz lazım. Hukuk düzeni esasında bizim hak ve özgürlüklerimizi güvenceye almak, onu haksız hukuka karşı eylemlere karşı korumak adına, öncelikle bunu dert edinmiş bir disiplin, birim olarak kabul edilebilir. Gerçekten de biz hukukçular bu dönem biraz mahcubuz. Hukuk düzeni malumunuz çok böyle hakkı ve özgürlükleri koruma gibi bir işleve son dönemde sahip değil.

Son bir sağlık şiddet torba yasası ile uğraştık. Bir hukukçu olarak şahsi görüşüm “Eşim gece yarısı salondan içeri bir adam girmiş” dese ne hissediyorsam, tabip odasında “yeni bir kanun teklifi verilmiş” denildiğinde aynı şeyi hissettim. Son dönemde hukukçu olduğumu söylemekte bile büyük bir mahcubiyet duyuyorum. Yolda ya da arkadaş ortamında “ne iş yapıyorsun?” dediklerinde “uğraşıyorum bir şeyler falan”. Ama Türkiye’nin içinde bulunduğu tabloyu bir yana bırakırsak evet hukuk düzeni esasında bizim hak ve özgürlüklerimizi, genel olarak da toplumsal düzeni korumayı amaçlıyor. Bu noktada da bunu yaptırımları ile yapıyor. Öncelikle bir caydırıcılığı sağlayarak yapıyor. Yaptırım mekanizması devreye girdiğinde de o hukuk düzeni tabiri caiz ise en tepesindeki ceza hukuku yer alıyor. Gerçekten ceza hukuku en ağır hukuki yaptırımları karşımıza çıkartarak en ağır hukuka aykırılıkları yani haksız fiilin ötesine geçmiş olan artık bizim suç olarak tanımladığımız en ağır hukuka aykırılıkları, caydırıcılıkları uygulamak ve sonuçta hukuka aykırılıklar çerçevesinde bizim hak ve hukukumuzu uygulama noktasında çok daha rasyonel bir yerde duran hukuk işlev alanı olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle mobbing kavramına girebilen, girmeyebilen çeşitli nedenlerden dolayı ama sonuçta çalışma hayatında karşılaştığımız bir çok hukuka aykırılığa, saldırıya karşı ceza hukuku etkin bir koruma mekanizmasıdır. Biraz buna dair bir şeyler konuşabiliriz biraz bu konuda çözüm önerilerini, mevzuatı konuşabiliriz, diye bir sunum hazırlamaya çalıştım. 5237 sayılı TCK’nın hemen birinci maddesine bakın, biraz burada söylemeye çalıştığım ceza hukukunun amacı noktasında temel bir normatif yapı karşımıza çıkartıyor. Burada ceza hukuku mevzuatımızda TCK’da yer alan belli suç tipleri, biz bunları örneğin ATO Hukuk Bürosu olarak mobbing kavramı içerisinde mobbing olarak değerlendirelim ya

da değerlendirmeyelim özellikle değerli hekimlerimizin çalışma ortamında, çalışma hayatında kamu ya da özel maruz kaldığı birçok hukuka aykırılık da somut örneklerden yola çıkarak, bu örneklerin bu eylemlerin temas ettiği hukuki olgular olarak çok sıklıkla karşılaştı. Tüm TCK'yı burada ele almayacağız ama öne çıkan bazı maddeleri ve bunların bize sağladığı güvenceleri kısaca sizlerle paylaşmak istiyorum.

Bunlardan umarım başımıza gelmez en tatsız olanlarından 86. Madde ile biraz da yasanın kendi sistematüğünü, akışını izlemeyi tercih ettim. Kasten yaralama fiili, maruz kalınıyor mu tabi ki maruz kalınıyor. Kasten yaralama denildiğinde dikkatinizi çekerim, özellikle 86/2'de çok daha geniş bir yapılanması var. Kasten yaralama deyince özellikle iş yerinde, çalışma ortamında, amirin ya da özel iş yerinde işveren "benim ağzımı, burnumu dağıttı" hayır bu kadar ağırlıklı olmasına gerek olmuyor. Bize de yansıyan birçok olayda itme, çekme, kolunu sıkma gibi bir çok eylemi esasında kasten yaralama suç filli tipiklik deriz biz, kapsamında ele almak, buna karşı bir cezai yaptırımını talep etmek ceza soruşturma ve kovuşturma ortamlarında mümkün olabiliyor. Burada 86/3'te kamu görevlisinin sahip olduğu nüfuz kötüye kullanılmak sureti ile işlenmek halinde şikayete dahi tabi tutmuyor, sizin şikayetçi olmanızın hiç bir önemi yok. Bunu da cezada yarı oranında suç artırımı dikkate alan bir düzenlemeyi karşımıza çıkartıyor. 87 madde de zaten kasten yaralama fillilerinin hallerini düzenliyor ve daha ağır ceza müeyyidelerini tarif ediyor.

Cinsel taciz mobbingin bir parçası ya da mobbingi bir yana bırakırsak başlı başına çok ağır bir hukuka aykırı eğilim. TCK'da bir suç düzenlemesi olarak yer alıyor. Burada dikkat etmemiz gereken düzenlemeler kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle yapılması. Bir nitelikli hal kabul edilmiş. Aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle yapılması yine cezada artırımı getiren bir nitelikli hal kabul edilmiş.

Özel bir düzenleme burada 105 madde bu fiil nedeniyle diyor mağdur işi bırakmak, okuldan ya da ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilen ceza bir yıldan az olamaz şeklinde bir düzenleme karşımıza çıkıyor.

Tehdit çok maruz kaldığımız örneğin ATO Hukuk Bürosuna da hekimlerimizin çalışma ortamına sıklıkla maruz kaldığı ve bu olayı dile getirdiği ve tehdit aynı zamanda 106 madde kapsamında düzenlenmiş bir suç fiili. İki farklı hali vardır bunun. Daha çok mal varlığına dönük daha basit tehdit şikayete tabi olduğu ile kendisinin yakının hayatına vücut veya cinsel dokunulmazlığa yönelik bir saldırı tehdidi yine şikayete tabi olmayan ve ağır cezayı gerektiren bir düzenleme. Şikayet demişken hemen belirtelim, şikayete tabi suçlarda 6 aydır şikayet süresi. Fiili ve faili birlikte öğrendiğimiz andan itibaren bu süreç işlemeye başlayacaktır, eğer 6 aylık süreyi kaçırdığınızda o olay hala hukuka aykırıdır. Şüphesiz diğer hukuk disiplinlerinde bir kanıt, mobbingi ispat açısından yani bir vaka olarak gündeme getirebilir ama ceza hukukunun yaptırımlarının dışına çıkacaktır. Bu konudaki bir suç duyurusu şikayetiniz maalesef dikkate alınmayacaktır. Bunu da belirtmekte fayda var.

Çok az örneği vardı ama yine mobbing ya da değil iş hayatında hukuka aykırı saldırılardan birisi ile karşılaşmamız mümkündür. Buna dönük şöyle yaparsan böyle yaparım gibi sıklıkla bize gelen vakalarda bu “olay kendisine veya başkasına yarar sağlamak maksadı ile bir kişinin şeref ve saygınlığına zarar verecek nitelikteki hususların açıklanacağı veya istinat edileceği tehdidinde bulunulması halinde birinci fıkraya göre ceza hükmü olur” diyor. Bu vaka sayımız şuanda az olsa da çok öne çıkacağını, kullanmamız gereken ve dikkate almamız gerektiğini düşünüyorum.

Oldukça gündem olacak önümüzdeki süreçte neden, şimdi bir güvenlik soruşturması furçası var biliyorsunuz. Bugün kamu görevinde çalışan bir çok kişi, hekimlerimiz, sağlık çalışanlarımız esasında ilgili kamu kurumu amiri ya da ilgili kurulların iki dudağı arasında şöyle yaparım, böyle yaparım gibi buna karşı yönelmiş eylemlere karşı bir karşı şikayet mekanizması olarak şantaj dikkate alınabilir.

Özelikle tıpta uzmanlık eğitiminde, asistan hekimlerimiz açısından gündeme getirmeye çalıştığımız bir başka suç düzenlemesidir. Eğitim ve öğretim hakkının engellenmesi. Burada 112 maddede yapılan düzenleme cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışta diyerek tipiklik açısından ele alındığında hareket alanımızı, serbestlik alanımızı önemli ölçüde kapıda durup da birinin sizi tıp fakültesine ya da ne bileyim eğitim araştırma hastanesine almaması gibi bir zorunluluk yok. Esasında hukuka aykırı birçok davranışta, çok farklı eylemde eğitim ve öğretim hakkından mahrum bırakılıyorsa buna karşı ceza hukuku ile ilişkilendirmemiz mümkün olabilecek. Yine bakın 119’da bu suçun kamu görevinin nüfuz kötüye kullanılmak sureti ile işlenmesi halinde verilecek cezada bir ceza artırımını öngörülmüş. Kamu hizmetlerinden yararlanma hakkının engellenmesi, yine bu kapsamda güvence sağlayan bir düzenleme var. Yine 119. Madde bir toplu düzenleme olarak bunu da kapsıyor. Ceza da bir artırım öngörüyor eğer kamu görevlisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak sureti ile işlenmişse bu suç...

İnanç, düşünce ve kanaat için kullanılmasının engellenmesi yine belki mobbing kavramı içerisinde değerlendirebileceğimiz ve iş hayatımızdaki birçok hukuka aykırı eylemi bu kapsamda görmek ve yine ceza hukukunda yer alan caydırıcılık meselesini rasyonel bir şekilde kullanmak şüphesiz mümkün olacak. Yine burada 119’uncu maddenin uyguladığı ceza artırımını yani kamu görevlileri bunu yapıyorsa bu noktada bize faydası olduğunu görüyoruz.

İşte çalışma üretimi ideali, 117 madde yine bu gibi tartışmalarda etkin bir şekilde kullanabileceğimiz, 119. Maddede ki torba düzenlemenin yani kamu görevlisi tarafından bu eylemin kamu gücü kullanılarak gerçekleştirilmesi durumunda ceza artırımının öngörüldüğü bir diğer düzenleme olarak karşımıza çıkıyor.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi 118. Madde de dilekçede kullanılmasının engellenmesi, bu olaylarda özellikle kamuda mobbinge, bir ayrımcılığa bir eşitsizliğe, haksız saldırıya maruz kalan örneğin hekimlerimiz, sağlık emekçilerimiz açısından te-

mel, maruz kaldıkları bu hukuka aykırılığı ilgili mercilere bildirmek ve yüzlerce olay hatırlıyorum. Geliyor hekim ya da arıyor bizi “şöyle bir olaya maruz kaldım. Bu konudaki yakınmalarımı, tespitlerimi, çözüm arayışı taleplerimi bir dilekçe ile başhekimlik makamına, şuraya buraya iletmek istiyorum. Almıyorlar.” Ben tabip odası hukuk bürosunda ilk çalışmaya başladığımda 10 yıl öncesinden bahsediyorum. Bir gün dediler ki “Sağlık Bakanlığı’na bir dilekçe verilecek. Bir oda çalışanımız götürdü, aradı, almıyorlarmış.” Ben o zaman fark ettim Sağlık Bakanlığı TTB’den, tabip odalarından gelen dilekçeleri başta zaten bir refleks olarak “bunları almayalım” diyor. Telefonla çözemedik, Sağlık Bakanlığı’na gittim, orada evrak bölümüne “alamayız bunu” denildi. Dilekçede bazı konulardaki hak ihlallerini gündeme getiren, özellikle hekimler açısından bir hak taleplerine dikkati çeken, çözüm ve uyarılar yapan biraz da belki sert yazılmış ama tabip odasının hak ve menfaatlerini koruma yükümlülüğü altındaki yasanın verdiği bir hak olarak verdiği bir dilekçe. Memurla görüşüyoruz, “alamam” o üste kadar gönderiyor, nerede ise Bakan a kadar çıkacağım. Orada bir bürokratta durduk, çözümsüz kaldık, “almıyorum” ben bunu diyor. “Arıyorum 115’i bu yaptığınız suçtur, polis çağıracağım buraya” dedim şaşırıldı. Bunu kamuda çalışan amir konumundaki kişilerin dahi bilmediğini görmek beni çok şaşırtmıştı. Bir dilekçenin alınmaması gibi bir eylem hukuka aykırıdır. Doğrudan suç olarak düzenlenmiştir ve bunun dayanağı da Anayasa’nın 74. Maddesinde yer alır. Bir dilekçeyi almamak gibi bir yaptırım olamaz, bir dilekçe alınır. Talep hukuka aykırı ise, idarecinin yerine getiremeyeceği bir talep ise buna yanıt verilir ya da yanıt verilmez. Ama dilekçenin alınmaması gibi durumun cezai sonuç taşıdığını da bu güvenceyi kullanabileceğimizi de ifade etmek isterim.

122’inci madde çok konuşuldu ayrımcılık, TCK’da da nefret ve ayrımcılık önemli bir suç düzenlemesi olarak karşımıza çıkıyor. Burada 3 yıla kadar hapis cezası gibi önemli bir ceza yaptırımını da içeriyor.

Kişilerin huzur ve sükunu bozmak, 123. Madde bir çok aslında çalışma hayatındaki sürekli telefon açmak olabiliyor, sürekli mesaj atmak olabiliyor. Başka eylemlerde, dikkat ederseniz tipiklik geniş tutulmaya çalışılmıştır. Hukuka aykırı başka bir davranışta bulunması halinde der yasa bu da normatif olarak kullanabileceğimiz bir düzenleme.

Hakaret en çok da bu. Gerçekten Tabip Odası Hukuk Bürosuna gelen yakınma ve başvurularda, hukuki destek arayışlarında en çok tipikliğin gerçekleştiği düzenleme TCK’nın 125’inci maddesi hakaret suçuna tekabül ediyor. Birçok madde de devamında da farklı değerlendirmeleri var. Hakaret şikayete tabi bir gücü ancak görevinden dolayı olduğundan bu hakaret fiili şikayete tabi değildir. Yani bu durum tespit edildiği, belirtildiği noktada artık örneğin karakoldaki polislin ya da cumhuriyet savcısının “anlaşın, barışın, büyütmeyin” deme hakkı dahi yok. Gerekli adli süreçlerin otomatik bir şekilde resen işletilmesi gerekiyor. Hakaret suçunda dikkate almamız gereken, gıyabınızda da olabilir. Dedikodu yapmak gibi başkalarına sizinle ilgili hakaret teşkil edecek söz ve fiilleri teşkil etmiş olabilir. En az 3 kişi bunu duymuşsa suç varlık kazanmıştır.

Yazılı ve görüntülü işlenmişse mümkündür, alenen işlendiği durumlarda cezayı artırım söz konusudur. Kamu görevlisine görevinden dolayı söylemiştik, aynı zamanda b-c bentlerinde şikayete tabi olmayan düzenlemeler karşımıza çıkıyor.

Bir şey daha söylemek istiyorum, çok yaygın bir suç tipi olduğu için açıkça isminizi belirtmemiş olabilir ama herkes biliyordur ki hakaret size yapılmıştır. Yasa bu konuda da 126 madde ile “ismi açıkça belirtilmemiş veya geçirilmiş olsa bile” diyor. Eğer niteliğinde mağdurun şahsına yönelik olduğunda duraksatmayacak bir durum varsa hem ismi belirtilmiş hem de hakaret açıklanmış sayılır. 127’inci madde ispat ile ilgili bazı düzenlemeler getiriyor. 129’uncu madde bir cezasızlık durumunu da öngörür. Bir haksız fiile tepki halinde yapılması, karşılıklı hakaret gibi durumlarda ceza verilmesine gerek olmadığı gibi cezada indirim gibi durumlar karşımıza çıkacak. Şikayete tabi olduğunu söylemiştik ama dedik ki kamu görevlisine görevinden dolayı işlenen suçlarda hakaret suçu işlemek tabi değildir. Kamu görevlisi nedir? Sağlık torba yasasında çok bahsettiler artık özelde çalışan sağlık görevlileri de kamu görevlisi, bu zaten var yasada. Sağlık hizmetleri temel kanunumuz 12. Maddesi diyor ki özel sağlık merkezlerinde çalışsa dahi bir sağlık emekçisi, ona karşı yapılan suç fiilleri kamu görevlisine karşı yapılmış olur bu nedenle hakaret suçu gibi bir çok fiil şikayete tabi olmaktan da çıkacaktır.

Kişiler arasındaki konuşmanın dinlenmesi, kayda alınması bir mobbing olabilir buna karşı yargı organlarına başvurabiliriz. Bir de değerli meslektaşlarım, hocalarım ifade etti. Bu aynı zamanda bir ispat aracı oluyor ama biz bize karşı yapılan bir suç fiilini, eylemi ya da mobbingi ispatlamak adına kayıt altına almaya çalıştığımızda bu sefer biz sanık sandalyesine oturabiliyoruz. Çok günceli takip edemedim hoşgörün ama Salı Yargıtay 8. Ceza Dairesi’nin bazı sevindirici kararları olmuştu. Bir suç fiilini ispat noktasında, hiç bir çaresi kalmamışsa kişinin sonuçta hukuka aykırılığı ispat mercilerinde ispat edebilmek adına bu tip eylemlerin yapılması cezasızlık durumunun en azından 133. Madde kapsamında değerlendirilemeyeceğine dair yaklaşımda olduğunu biliyoruz. Ama size karşı bu durum yapılıyorsa kayıt yapılıyorsa örneğin, izinsiz şekilde ise bunun da hukuka aykırılık olduğunu belirtmek gerekir.

Hayatın gizliliğini ihlal şikayete tabi bir suç. Özel hayat yalnızca evimizdeki hayat değildir. İş yerimizde de sahip olduğumuz bir özel hayatımız vardır. İş yerimizde masamızın çekmecelerin, masamızın bir dolabının açılması, kurcalanması vs, mola sıramızda özel hayat alanımıza tecavüzün – saldırının da şikayete tabi bir suç olduğunu bilmemiz gerekir.

Kişisel verilerin kaydedilmesi, verilerin hukuka aykırı olarak verme ve ele geçirme bence önemli bir mobbing eylemliliğine karşı caydırıcılık mekanizması olarak kullanılabilir. Çünkü özel ya da kamu zaten birçok kuruma bilgi veriyoruz. O bilgiler sonuçta mobbing dediğimiz hukuka aykırı eylemleri uygulayan kişilerin eline geçiyor. Bilgi bir güç ve bu bilgiler çoğu zaman aleyhimize bir baskı aracı olarak da kullanılabilir. Aynı zamanda bu güvenlik soruşturması vs ile biz açtığımız davalarda da görüyoruz. Abuk sabuk bil-

giler, şu konuda eylemi oldu falan filan gibi birçok iddia bizim hakkımızda... İşte bunların yayılması, başka yerlerde konuşulması, zaten onun hakkında şöyle bir rapor geldi... Bütün bunlar bir karşı hukuku mekanizmaları işletmemize olanak veriyor. Özellikle bu suçların kamu görevlisi bakımından görevin verildiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi halinde cezada bir artırım da ön görülmüş.

Ben de ispata dair çok kısa bir şey söylemek istiyorum. Esasında ceza muhakemesi hukuku ispatta diğerlerine nazaran çok daha gelişkin ve çok daha serbestlik alanı tanıyan bir hukuk düzeni. Özel hukuk ve idare hukuk alanında çoğu zaman yazılı ispat geçerli iken ceza hukukunda delil serbestliği geçerli. Nitekim ceza muhakemesi kanunumuzda da yer alıyor bu düzenleme, slaytta da yer vermeye çalıştım. Bir kişinin suçu işlediği hukuka uygun olarak elde edilmiş olmak kaydıyla her türlü delil ispat olabiliyor. Bu nedenle mobbing olayını ya da mobbingi teşkil edebilecek bir hukuka aykırı eylemi diyelim ki hukuk yargısı, tazmin hukuku ya da idare hukukunda ispatlayamazsanız mahkemeleri şekli bariyerine takılı kalsak da ama ceza hukukunda ispatlamak çok daha kolay olabiliyor çünkü yargıç nezdinde bir kanaat sağlama işidir. İspatta da sonuçta bazı enstrümanlara ihtiyaç var. Tanıklık çok önemlidir. Odamıza gelen mobbing yakınmalarında ya da ceza hukuku açısından hukuka aykırı mağdur etkilerinde şunları tavsiye ediyorum. Sürekli hakarettir, tehdittir, hukuka aykırı eylemlerde bulunan bir kişi örneğin o kişi ile yalnız kalmamaya, çevrenizde güvenebileceğiniz, yarın tanıklık yapabilecek bir kaç dostunuzun, çalışma arkadaşınızın da olduğu ortamlarda onunla diyaloga girmeniz gerekir. Bunlar son derece önemli. Söylemeden geçemeyeceğim.

Ankara'da bir eğitim araştırma hastanemizde çok değerli başhekimini "sen şerefsizsin" şeklinde hakaretlerde bulunmuş. Acil denetlemeye gelmiş, asistan şey yapmamış, hazır ol da beklememiş vs. İki tanık var başhekim yardımcısı ve asistan hekim. Başhekim yardımcısı son anda vicdani muhasebe yapıp evet "ben bu sözü duydum" dedi ve biz o başhekim hakkında davada bir cezai yaptırım uygulayabildik. İdare hukuku açısından ispat başka bir şey. İdare hukuk açısından başhekim terfi etti. O hocaya da başka hastaneye sürgün ve kınama cezası verildi. Tutanağa bağlı tanıklık çok önemli. Tutanak tutup, tutanakta imzası olan görgü bilgi sahibi olan kişilerin sonra tanıklık yapması çok daha kolay.

Dolaylı tanıklık ceza hukukunda doğrudan bir kanıt, ispat aracı olmasa da bir kanaat yaratma işinde önemli. Özel hastanede şiddete maruz kalan genç bir hekimimize, şiddet uygulayan da özel hastane sahibi olunca oradaki birçok sağlık çalışanı, hekim, hemşire tanıklık yapmaktan çekindi. Olayı görmedik, duymadık, bilmedik şeklinde mahkemeye beyanlar verdiler. Ama işvereni tarafından saldırıya maruz kalan genç hekimimiz olayı eşine ve bir arkadaşına olay sonrası telefonda ağlayarak anlatmış daha sonra eşi, arkadaşı gelmiş. Karakola götürürlerken yanlarında sakinleştirmişler. Doğrudan görgü tanığı olmasalardı, dolaylı tanıklık mahkemede önemli mesafe yol almamızı sağladı. Belgeler çok önemli, tıbbi raporlar çok önemli. Psikolojik saldırı, cinsel taciz gibi eylemlerde bunların işlevi olduğunu söylemem lazım.

Bir iki cümle ile bitireceğim, uzattığının farkındayım. Deontoloji tüzüğümüz özellikle tıp ve diş hekimleri açısından çok temel normatif bir belge. Ben her sunumumda son derece önemsenmesi gerektiğine, her hekimin her sağlık çalışanının mutlaka bunu bir kez okuyup, genel bir algı sahibi olması gerektiğini söylüyorum. Birinci maddesi zaten bu alanda kuralların çok bağlayıcı olduğunu ifade ediyor. 6-7-37'inci maddeler tabiplerin mesleğini icra ederken hiçbir tesir ve nüfuza kapılmaksızın, vicdani mesleklerini yürütmek kuralını getiriyor. Mesleğin icrası dahi dışında olsa mesleğin ahlak ve adabı ile tarif edilemeyen rakiplerden kaçınılması yükümlülüğünden bahsediyor. Bu çok önemlidir, tabipler, diş tabipleri kendi aralarında iyi meslektaşlık münasebeti hayata geçirmeli, birbirlerine yardım etmeli, kendi aralarında ve tabip odalarının hakemliği noktasında çözmeli. Bunlar meslek alanında yaşanmış birçok mobbing teşkil eden sorunun çözümünde ve birazdan geleceğim yaptırım ile caydırılmasında son derece işlevli olabiliyor. 38-40 ve 44'üncü maddeler dikkate almamız gereken şeyler özellikle meslektaşlarını kötüleyemez, meslektaşlar aleyhine bir kötü algı yaratamaz, haysiyet yorucu hükümlere karşı meslektaşlarını koruması... Deontoloji tüzüğü aslında şunu söylüyor. Hekimlerin bunlar arasındaki ilişkilerin karşılıklı sevgi, saygı, hoşgörü temelinde, mesleki dayanışma temelinde yapılmalıdır. Örneğin deontoloji tüzüğünün aslına bakarsanız Türkiye'deki hoşgörünün tıp da uzmanlık eğitimindeki çok uğraşmak zorunda kaldığımız hiyerarşik yapıdaki örneğin eski şef ya da tabip odası mevzuatı nezdinde bir eğitim sorumlusu bir şef karşısında gencecik bir asistan hekim. İkisi de eşittir, hukuk nezdinde eşittir. Her ikisi de saygı ve hoşgörüyü hak eden bir ilişkinin taraflarıdır. Bu konuda disiplin yaptırımları da meslek örgütleri tarafından gündeme gelebilir. Diğer bir enstrüman budur cezanın dışında kullanabileceğimiz.

TTB disiplin yönetmeliğimizde üçüncü madde uyarma cezasını gerektirir. Bu konuda meslektaşlarından ya da diğer sağlık mensuplarına karşı küçük düşürücü davranışlarda bulunulması uyarı cezası gerektiren bir disiplin eylemi olarak görülmüştür.

Yine aynı şekilde bir torba düzenleme doğrudan buna girmeyecek ama hukuka aykırı eylemlerde cezai müeyyidelerin işletilmesi mümkün. Dördüncü madde para cezası gerektiren bir madde. Hatta bakın fiili saldırı eylemi ve aynı şekilde cinsel taciz eylemi meslekten men yaptırımını gerektiren ağır bir suç fiili olarak yine yönetmelikte 5'inci madde de yer almış. Öte yandan yine 5'inci madde de yer alan bir iki düzenleme bir de diş hekimleri ile ilgili önemli düzenlemeye ver verilmiş. Uyarma cezası vermeyi gerektiren 6'ada düzenlenmiş bir uyarı cezası 6b'de kınama cezası daha farklı bir yapıya sahip disiplin mevzuatı. Bu kapsamda önemli bir enstrüman olarak tabip odalarına, diş hekimleri odasına yapılacak başvurularda belki idare mahkemelerinden, hukuk mahkemelerinden belki ceza yargısından elde edemediğiniz caydırıcılık noktasında elde edemediğiniz sonuçları daha kolay elde etmemizi sağlıyor. Nitekim benim bulunduğum süreçte ATO'nun deontoloji mevzuatı açısından çok etkin bir şekilde soruşturduğunu ve sonuca bağladığını belirtmek istiyorum.

Teşekkür ediyorum.

OLGULARLA MOBBİNG

Sevinç Hocaoğulları

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Hukuk Bürosu

Merhabalar, sabahtan beri güzel bir çerçeve çizildi, bundan sonra da sağlıkta mobbing üzerinde konuşulacak Sağlık Ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Hukuk Bürosundayım. O nedenle bu çerçevenin içerisinde hukuksal çerçeve konuşurken, olgularla mobbing üzerine pek çok farklı sağlık alanında çalışan üyemiz olduğu için bu alanda bir sunum yapmam önerilmişti.

Olgularla mobbing deyince bende bir süredir aslında yeniden mobbing üzerine düşünmemeneden oldu çünkü sendika genel merkezinde avukat olarak çalışmaya başladığımda çok daha fazla mobbing ile ilgili başvuru gelebiliyordu. Son özellikle bir kaç yıldır mobbing ile ilgili şikayetlerin azaldığını fark ettim. Acaba neden azaldı? Yönetici arkadaşlara sordum, şubelere sordum, nedir son süreçte bir kaç yıllık ne gibi şikayetler alıyoruz ve biz hangi hukuksal yolları devreye sokuyoruz? Tabi şöyle bir şey ile karşılaştık. İspata ilişkin özellikle idare hukuku alanında ispat sorununa ilişkin olan şeyler veya tek bir sorunun mesela “amirim bana şöyle davrandı” ne kadar süre ile oldu. Bir defa oldu. Böyle tekil olarak değerlendirilebilecek sistematik bir yıldırma olduğunu söyleyemeyeceğimiz şeyler nedeni ile şikayetlerin sendikaya mobbinge uğruyorum şeklinde geldiğinde, bunların mobbing olup olmadığına ilişkin tartışmalar yaptığımızda ve bu yaşanan tekil olaya yönelik kimi idari mekanizmaları işletmeyi önerdiğimizde ya da yaşanan tekil olaya yönelik kimi suç duyuruları, şikayet mekanizmalarını devreye sokmayı önerdiğimizde orada üyelerimizin kimi çekinceleri oldu. Çünkü bir sorunun üzerine gitmek, mobbing olduğunu yani tek başına bir hakaret olayı ise mesela iki gün önce SES’ten bir üyemizin bir suç duyurusu üzerine yargılamanın üçüncü duruşmasında daha ifade alınmamıştı hakim ikidir izinliydi. Bir yıl sonraya duruşma günü verildi yani ceza yargılaması dediğimizde süreçlerin kendisi çok yıpratıcı olabiliyor. İdari yargılama yolunu tercih ettiğimizde yeniden idareyi karşımıza almamız gerektiğinden bu süreçten kendimizi çok güçlü hissetmiyoruz. Özel hukuk alanına yönelik çok fazla tercihte bulunulmamış. Daha çok idari hukuk yollarını tercih etmişiz. Burada kimi güçlükler var ama son iki üç yılda neden azaldı diye düşündüğümüzde belki çevremizdeki kuşatmanın nasıl daha örgütsüz hale getirildiğini ve örgütsüz hale getirildiğimizde doğal olarak karşılaştığımız bir hakaret, tehdit ya da daha sistematik bir şekilde mobbinge uğradığımızda hukuksal yollara başvurmayı çok tercih etmediğimizi görüyoruz.

Bunu verilerle belki sendikamız açısından üzülererek söyleyecek olursak son üç yılda üye sayımız yüzde 50 oranında düştü. 2015 Temmuz tarihi itibarı ile düşünecek olursak 42 binden üç yıllık süreç içerisinde 21 bine düşen bir üye sayısından bahsediyoruz. Yani Sibel hocamızın sunumunu dinlemeyi çok istemiştım çünkü genel politik ortamda bir yıldırma aracı olarak mobbingin nasıl kullanıldığında bahsediyordu. Belki örgütsüzleştirildiğimiz ve kendimizi yalnız hissettiğimiz bir ortamda hak aramanın daha güç olduğu bir ortamda çok daha rahat mobbinge maruz kalabiliyoruz. Ama bu koşullarda mobbing karşısında hukuksal ya da idari mekanizmaları işletmelerde güçlüklerle karşılaştığımız da açık. Bu nedenle bundan sonraki oturum ve forum bölümünde sağlıkta mobbing karşısında neler yapabileceğimiz, hukuksal yolları elbette kullanarak çünkü bunların hepsi kıymetli, bazen üye arkadaşlarla görüşmeler yaptığımızda ve güçlüklerden bahsettiğimizde “kimi kime şikayet edeyim mi diyorsunuz” gibi tepkilerle karşılaşıyoruz. Hayır, öyle demiyoruz, çünkü birilerini şikayet etmek zorundayız. Eğer ki biz iş yerinde tehdit ile başlayan, hakaret ile başlayan küçük görme ile haksız yere disiplin soruşturması ile başlayan ve sistematik bir hal alacağını gördüğümüz her türlü haksızlığın karşısında bu zorlukları bilerek ve “kimi kime şikayet edeyim ki” mantığına asla düşmeden hukuksal yolları işletmek zorundayız. Kabaca bir kaç yıldır, en azından sendikamıza gelen şikayetlerde azalma olduğunu söyledim. Neler mobbing olarak bakıyor üyeye arkadaşlarımız, dediğimizde... Sağlık ortamının değişen yapısından bahsedildi, nöbet sisteminin aile ilişkilerini bozuyor olması, bürokratik engeller, mesleğimizi tam olarak yapamamanın getirdiği tatminsizlik ve ona bağlı yaşanan sorunlar, ayrımcılığa maruz kalmak, hasta sayısı, çalışma temposu, hastalar arasında ayrımcılık yapılması, kamuda ücretlerin yetersizliği, akademik yükselmeye kayırmacılık gibi aslında çok genel. Yapılan araştırmalarda tespit edilen sorunlar bunlar. Bize gelen sorular ve sorunlara baktığımızda da aslında benzer çerçevede şikayetlerde karşılaştığımızı görüyoruz.

Mesela Ankara’da son bir yılda şubemize 15’e yakın “ben mobbinge maruz kalıyorum” şeklinde şikayet gelmiş, bu şikayetler şubemiz hukuk bürosu tarafından incelendiğinde izin sonrası rapor almak, rapor aldığı için yönetici tarafından uyarılması en az 4-5 şikayet çalışma ortamının yoğunluğu karşısında karşılaştığımız sorunlar. İzin, rapor vb haklarımızı kullandığımızda bunun ayrıca bir baskı sonucuna dönüşmesi. Hastalanmanın dahi raporun dahi hem yöneticiler hem de kendi iş arkadaşları tarafından “neden rapor kullandın, bunu bir daha yapmaman gerekiyor” şeklinde uyarılara maruz kaldığını görüyoruz. Doğrudan gelen kadın üyelerimizin peşinden sağlık raporu aldığından “sen artık hiç bir işe yaramıyorsun” gibi gibi hakaretler ya da baskının uygulanması. Görev yeri değişikliklerine ilişkin çok fazla şey oluyor. Birden fazla birimde görevlendirme, yoğunluk, yetişememe, yazılı görevlendirme olmadan farklı yerlere çekilme ve bunun süreklilik hali alması durumunda da mobbinge uğradım şikayetleri gelebiliyor. Aslında diğer illerde de yaptığımız görüşmelerde de özellikle sık yer değişikliği, yoğun birimlerde görevlendirme, disiplin soruşturmaları, herkese yapılmayan şekilde disiplin soruşturmalarına maruz kalmak gibi şeylerin özellikle çalışma ortamına, rapor ve izin kullanımına ilişkin sorunlar yaşandığında bunların mobbing şikayeti olarak karşımıza geldiğini görüyoruz.

Mobbingin nasıl engellenebileceğine ilişkin öneriler de sunuldu. Sosyal diyalog, sendikal mücadele... Çok basit sorunlarda dahi bu sorunları çözebilecek işyerlerimizde mekanizmaların olmaması bu sorunların sistematik olmasına da neden oluyor.

Sendikamız hukuk birimi tarafından açılan 5 farklı davada yargının bu tip durumlarda nasıl karar verdiğini, Çiğdem Hocamız aslında genelleme yaparak sayısal verilerden ana çerçeveye ilişkin sunum yaptı. Buna ek olarak biz neleri mobbing olarak görmüşüz ve hukuksal olarak nelerle karşılaşmışız bunlara örnek vermek istiyorum. Az önce saydığım geçici görev yeri değişikliği, disiplin soruşturmasına maruz kalmak ve bunların üyelerimiz tarafından mobbing şikayeti olarak geldiğinde bizim yine az önce ifade edildi. Bir çözüme oluşturalım dediğimiz şey tüm yaşadığımız sürece ilişkin dosya oluşturabilir miyiz? Bunlar sonrasında karşılaştığımız sorunlar karşısında itiraz mekanizmasını, şikayet mekanizmasını yöneticimiz de olsa, yanında çalıştığımız arkadaşımızda olsa bunları işletelim diyoruz. Yargı kararlarına baktığımızda da neden işletmemiz gerektiğini açıkça görüyoruz. Ama ilk dört karar olumsuz karar olacak birisi de ceza yargılamasına ilişkin karar olacak.

Örneğin 27 yıllık bir başhemşire arkadaşımız, 27 yıl görev yaptıktan sonra yönetim değişikliği başhekim değişiyor. Bir yıl içerisinde 6 kez disiplin soruşturması geçiriyor. 4 kez sözlü uyarı yani dava açılabilir ama normalde biliyorsunuz ceza hukukunda sözlü uyarı diye bir disiplin cezası yok. İki kez görev tanımı dışında görevlendirmelere, iki kez de geçici görevlendirmeye maruz kalıyor. 2011 yılında bununla ilgili bir mobbing davası Sağlık Bakanlığına başvuruyoruz. Yerel mahkeme bunu mobbing olarak kabul ediyor, davayı kısmen kabul ediyor. Danıştay ise kararı bozuyor. Kararı bozma gerekçesi de az önce ispat sorununda değinilen gibi sözlü uyarılara karşı dava açılmamış, bu uyarıların hukuka uygun olup olmadığının bir mahkeme kararı ile tespit edilemediğini bu nedenle hukuka aykırı olduğunun değerlendirilemeyeceğini değerlendiriyor Danıştay. Yine iki kez başhemşire kadrosunda çalışmasına rağmen kendi görevi dışında görevlendirme yapılmış ama bunu dava konusu etmemiş. Çünkü bazen her şeyi dava konusu etme konusunda kendimizi o kadar güçlü hissetmeyebiliyoruz. Ama 657 sayılı kanun açık, kimse kendi kadrosu dışında görevlendirilemez. Yine Danıştay bu konuda dava açılmamış olmasını, yargı kararı olmamasını tüm sürecin mobbing olarak değerlendirilmesinin önünde engel olarak görebiliyor ve bir de sağlık raporu var.

Psikolojisi bozulmuş. Bu nedenle sağlık raporu almış, daha önce de destek görmüş. Bu psikolojik bozukluğun mobbinge dair somut bir şey yok elimizde diyor. O zaman kararın bozulması yönünde bir karar alıyor, karar bozuluyor. Yerel mahkeme Danıştay kararına uyuyor. Şimdi yeniden temiz aşamamızdayız. Burada ispat sorununa ilişkin diğer kararları incelediğimizde de konuşabiliriz. Sürecin toplamına ilişkin dosyalama yapmak, şikayet mekanizmalarını yalnız işletmemenin önemine dair bir karar olduğunu düşünüyorum.

İstanbul Tıp Fakültesi yeri temsilcimizin, yine mobbinge dair bir şikayeti olmuş. Orada

sorunlu hekim hem çalışma arkadaşlarının huzurunda hem de hastalar henüz ameliyata girmeden henüz uyanıkken “siz hiçbir işe yaramıyorsunuz, hiç bir şey yapamıyorsunuz” gibi şeylerle karşılaşılıyor. Odanda bunları toparla bunları temizleyeceksin gibi demesi dinlenme odasında, bir süreç içerisinde geçiyor. Yine psikolojisi bozuluyor kendi üniversitesinde bir adli rapor alınıyor. Psikolojisinin bozulduğuna dair bir raporu var. Dava açılıyor, mahkeme buradaki bu süreçte verilen zarara dair yargı kararı olmadığını, şikayet mekanizmalarının işletilmediğini, kendisinin bir psikolojik zararı olsa bile bunun idarenin eylemleri ya da oradaki eylemlere ilişkin somut bir bağ kurulamadığını söyleyerek davanın reddine karar veriyor. İstanbul bölge idare mahkemesi de 2018 tarihli kararında bu kararı onuyor yine mobbinge ilişkin talebimiz reddedilmiş oluyor. Yine sürecin işletilmesinde gerek üniversite içerisindeki idari sürecin şikayet mekanizmasının gerekse burada ceza buradaki hocalarımızda belki katkıda bulunurlar, ceza yargılamasına şikayet etmemiş deniliyor. Her türlü yöneticinin her davranışı Ceza Kanunu kapsamında suç olmak zorunda değil. “Çık bu odadan” dediğinde bunu hastanın huzurunda dediğinde bu Ceza Kanunu kapsamında bir suç olmak zorunda değil. Ya da açıkça 657 sayılı Kanuna göre idari uygulamalara karşı dava açılmamış olması da aslında bir delili yetersizliği olarak değerlendirilmemesi olarak değerlendirilmemesi gerekirken “olumsuz” kararlarla karşılaşabiliyoruz.

Yine İzmir’de bir hekim arkadaşımız icap nöbetleri sırasında sorun yaşamaya başlıyor. Çünkü icapçı olduğu sürede kendisi dışında daha önce muayene olan hastalara kadın doğum uzmanı kendi doktorlarına yönlendiriyor. Bu konuda başhekimliğe bir dilekçe veriyor ve diyor ki, “ben icap nöbetçisiyim, benim sorumluluğum doğabilir, hastalar bana yönlendirilmiyor” diyerek bu konudan şikayetçi oluyor. Başhekimlik “eğer hasta kendi tercih ediyorsa o zaman icapçı hekime değil hastanın kendi tedavi gördüğü hekimlere de hasta yönlendirilebilir” şeklinde bir beyanı oluyor. Tabi bize de üyelerimiz sorduğunda, “senden bir şey isteniyorsa bu konuda tutanak tut. Bunu kayıt altına aldır, hasta ile ilgili bir şey ise özellikle bunu yapmalısın” diyoruz. Hasta başka hekimlere yönlendirildiğinde hekim tutanak tutmaya başlıyor. Bu sefer tutanak tuttuğu için “sen neden tutanak tutuyorsun, sana bir kez hasta yönlendirilmiyor dedik. O zaman sen bu sorunu büyütüyorsun” şeklinde yeniden baskıya maruz kalabiliyor. Ya da hakkında bir takım konuşmalar yapılıyor. Bunun üzerine mobbing başvurusunda bulunuyor. Anca geçici görevlendirilmesi var yine bu mobbing başvurusunda da herkesin geçici görevlendirildiği aslında idarenin sorunun çözümü yönünde adım attığı, icap nöbetinden hastaların ne şekilde yönlendirileceğine dair bir düzenleme yapmaya çalıştı. Bu nedenle aslında hekime yönelik herhangi bir mobbing eylemi olmadığı yönünde bir karar veriyor. Bu karar da kesinleşiyor.

Yine bir üyemiz bu 2014 yılında açılan bir davada az önce söylendi, disiplin cezası veriliyor. Disiplin cezasına karşı dava açıyor. Bu iki disiplin cezasına karşı dava açılırken zaten disiplin cezaları geri çekiliyor. Toplamda mobbinge ilişkin süreç, ikiden fazla bu arada hakkında başlatılan soruşturma var. İkisinden disiplin cezası almış, diğerlerinden disiplin cezası almamış. Bununla ilgili açılan bir yargılamada da yine ortada bir yargı kararı

olmadığı gerekçesi ile mobbing olmadığı yönünde bir karar verilebiliyor.

Belki toplam bir sürecin yürütülmesi ile ilgili Muğla'dan bir örnek. Sağlık alanlarında yaşanan sorunlar, ortak kullanım, üniversite hastanesi ile sağlık bakanlığının ortak kullanım anlaşması yapılıyor Muğla'da. Orada hem üniversite kadrosu hem Sağlık Bakanlığı kadrosu birlikte çalışmaya başlıyor. Bir takım gerilimler oluyor. Üç uzman hekim, bölüm sorumlusu hocadan şikayetçi oluyorlar. Çünkü ameliyatların hepsi bir süre sonra sorumlu hocaya yönlendirilmeye başlanıyor. Sorumlu hoca “hastaların hepsine ben bakacağım” diyor. Hoca diğer uzman hekimlerin beceriksiz olduğu, yeteneksiz olduğu hakkında konuşuyor. Hastalara da bu yönde şeyler söylenebiliyor. Bir süre sonra aslında çalışma ortamının sürdürülemez olduğu bir hal alıyor. Burada üç farklı hem ceza yargılaması süreci işletiliyor hem TTB mekanizması devreye sokuluyor hem de bir mobbing davası açılıyor. Mobbing davası kararını gönderemedi şubemiz ama ceza yargılamasında hekim görevi kötüye kullanmaktan ceza alıyor çünkü birden fazla delil var. İdari yargıda davalar açılmış, her davranış yani hakaret boyutuna varan her davranışa karşı şikayetler var. Bu şikayetler ile ilgili alınmış kararlar var. Mobbing davası açılmış, Danıştay'ın bu yönde bir kararı var. TTB'ye başvuru yapılmış, hekim “uyarı” cezası ile cezalandırılmış. Bütün bu sürecin ardından suç duyurusunda bulunulmuş Muğla Asliye Ceza Mahkemesi de hekim hakkında görevi kötüye kullandığı hakkında bir karar veriyor.

Bu kararlar belki sohbet ya da soru cevap kısmında konuşulacaktır. Piyasalaşmış sağlık ortamının yarattığı iş yükü, kışkırtılmış hasta talebi gibi söylendi, diğer boyutu, çalışanlar arası ekip ruhunun bozulması artık hastaların yönlendirilmesinde de görüldü, sağlık alanındaki performans sistemi olduğunu biliyoruz. Bu gerilimlerin piyasalaşmış sağlık ortamına bağlı gerilimler olduğunun farkındayız.

O yüzden tek bir yolu hukuksal yol olarak da önermek mümkün değil. Belki bunların hepsini ama daha öncede belki daha örgütlü mücadeleyi devreye sokmak gerekiyor. Bu süreçlerin hepsinde hem sonuç alabilmek için hem aslında hukuksal yollar veya idari yollara başvurabilme gücüne sahip olabilmek için de bu örgütlülüğe ihtiyaç var. Biz biliyoruz ki hiç kimse yalnız olduğu ortamda bu yolları işletmeyebiliyor. Zaten sağlık alanına ilişkin yapılan araştırmalarda da hukuksal yollara başvuru oranı çok az. Genel olarak nasıl üstesinden geliyorsunuz sorusuna verilen yanıtta da “konuşarak” yanıtı veriliyor. Çalışma arkadaşları ile konuşma ağırlıklı ya da şikayet olsa bile yazılı şikayet yoluna başvurulmaması ve sözlü şikayet yollarına başvurulması tercih ediliyor. Sözlü şikayet yollarına da başvurulduğunda sonuçta bir yerde o süreç katlanılmaz bir hal aldığı anda o zaman da ispat yükü sorunları ile karşılaşabiliyoruz. Daha örgütlü mücadele ile bu sürecin üstesinden geleceğimize inanıyorum.

MOBBİNGDE SAĞLIK

Oturum Başkanı

İrem Yıldız

Hacettepe Üniversitesi Psikiyatri AD

Mobbing ve Adli Tıbbi Değerlendirme

Nadir Arıcan

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp AD

Sağlık Çalışanı İntiharları

Ramazan Akcan

Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp AD

Mobbingin Psikiyatrik Yönü: Nasıl Başedebiliriz?

Sezai Berber

Psikiyatrist, Serbest Hekim

MOBBİNG VE ADLİ TIBBİ DEĞERLENDİRME

Nadir Arıcan

İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp AD

Mobbing ile istemediğim halde 8-10 yıl önce tanışmıştım. Tanışıklıkla birlikte halen bir takım uygulamalara devam ediyoruz. O zaman mobbing dediğim zaman karşıma çıkan ilk videolardan bir tanesi buydu. Önce anlayamamıştım, nasıl bir ilişki var diye ama sonradan bir kaç anlama geldiğini de öğrendim. Aslında işin ruhunda bir çete ruhu var. Bu şiddetin bulaşıcı yönünü görüyoruz, sonra fiziksel olarak güçsüz olanın da neler yapabildiğini görüyoruz. Bu video bana anlamlı gelmişti, kedi birazdan kaçacak. Daha fazla uzatmayayım bunu, meşhur mobbing polikliniğinin bulunduğu yerden geliyorum. Bunu özellikle vurgulamak istiyorum. Aslında böyle bir poliklinik falan yok. Biz İstanbul Üniversitesi Asli Tıp Ana Bilim Dalı'nda Adli Tıp Polikliniği yapıyoruz. Ama 2008 yılında başvurular gelmeye başlayınca, başka hiçbir yerde kabul görmemiş arkadaşlar bize başvurular ve biz kabul ettik. Aslında bizim de çok yabancı olduğumuz bir konu. Hedefimiz, belgelemek aslında bir durum tespiti yapmaktı. Bunu da diğer vakalarda olduğu gibi adli tıp temel ilkeleri üzerinden devam ettirmektir.

Bu arada adli tıp polikliniğimiz Türkiye'deki ilklerdendir. Daha önce adli tıp ve poliklinik kavramı, adli tıp ile otopsi özleştirilmiştir ama klinik vakalar sadece servislerde yapılan bir işlemmiş gibi algılanırdı. Ama şuanda klinik adli vaka sayımızda oldukça fazla ve ilk açılan adli tıp polikliniği olduğunu söyleyebilirim. Sonra değişik nedenlerden kapatıldı ama ardından hemen açıldı. Diğer polikliklere göre biraz rahat bir ortamı var. Şu açıdan da önemli bize hep travmatik insanlar geliyor. Çocuk ya da erişkin dolayısıyla daha uygun ortamlar sağlamaya çalışıyoruz. Sadece mobbing vakaları değil, cinsel saldırı vakaları, aile içi şiddet, çocuk istismarı, işkence vakaları da özellikli olarak bizim polikliniğimize geliyor. Bu arada burası da çocuk odamız, çocuk odamız da güzeldir.

Mobbing ile ilgili ben bizim süreci anlatacağım ama özellikle süreçte yaşadığımız sıkıntılar ile başlamak istiyorum.

Biz adli tıp polikliniğinde yaptığımız işlemlerde doğrudan deneysel başvurularda SUT'da karşılığı söz konusu değil. Kişilerin SGK güvencesi olmasına rağmen bize başvurduklarında ücret ödemek zorundalar. O poliklinik ücreti de öyle 15-20-50 lira değil. Şuan ki güncel fiyatı bin 50 lira. Mobbing başvurularını almaya başladığımızdan itibaren her sene biliyorsunuz HAGET denilen bir sistem var, bu sistemde fiyatlar her sene güncelle-

niyor ve bizim fiyatlarda bu aşamaya geldi.

Bazen indirek yollarla bu işi çözmeye çalışıyoruz. Yani girişini başka bir klinikten yaptırarak bizden konstülsiyon isteme şeklinde görüştürebiliyoruz ama onda da sıkıntılar olabiliyor. Bazı klinikler bunu kabul etmek istemiyor. Size birazdan bir takım rakamlar vereceğim. Aynı zamanda Dr. Selin'de bizim araştırma görevlisi arkadaşımız, onun da bir projesi, onun çalışmasından bir takım rakamlardan söz edeceğim. Gördüğünüz gibi 2008-2018 yaklaşık 10 yıllık bir döküm ile ulaşabildiğimiz dosyalarına ve arşivden dosyalarına ulaşabildiğimiz vakalardan söz edeceğim. 2008-2011-2012 bu 2011-2012'yi ben de merak ettim ama sunumlardan sonra ben de aydınlanmaya başladım, özellikle bu sendika meselesi biraz daha beni aydınlattı. Çarpıcı bir başka nokta ise burada bu kadar yükseldi ama giderek de azalıyor. Bunun bir kısmı bin 100 lira ücret. İnsanlar geliyorlar, soruyorlar her zaman da çözüm bulamıyoruz. İnsanlar bu ödemeyi yapmak istemedikleri için başvurudan çekiliyorlar, gerekçelerden bir tanesi bu. Başvurulara baktığımızda özellikle eğitim ve sağlık başı çekiyor. Eğitimin sağlığı geçme nedeni sendikanın 2011-2012 yılları arasında ağırlıklı olarak bu konu üzerinde çalışması hatta avukat arkadaşın sadece mobbing vakaları ile spesifik olarak ilgilenmesinden kaynaklıdır. Sağlık çalışanları o dönemde o kadar organize değildir. Şimdi de organize olamamalarının başka bir nedeni var. 2011-2012'deki rakamlara baktığımızda eğitimde 31, sağlıkta 22 kişi. Biraz önce sözünü ettiğim iki avukat sendika aracılığı ile onun dışında da bireysel başvuruları kendileri kabul ederek doğrudan bizim polikliniğe yönlendirdiler. Aslında bu bizim çok da istediğimiz bir şey değildir. Doğrudan mobbing polikliniği olarak anılmak, şu açıdan gerçekten zor vakalar. Travma açısından da zor vakalar. Basit bir trafik kazası ya da yolda kavga eden iki kişinin yaşadığı travmaya benzemiyor. Çok uzun hatta bizim arkadaşlar görüşme yaparken görüşmeyi bölüp, bir başka güne aktaracak düzeyde uzun görüşmeler. Gördüğünüz gibi eğitim 31, sağlık 22, akademisyenlerin sayısı da 11. Kabaca tüm başvurulara baktığımızda kadın sayısı fazla 171, erkekler 70 civarında. Yaş ortalaması 40 civarında. Bu rakamlar sabahki rakamlarla çelişkili gibi görünüyor. Doğrudan adli tıbbi başvuruyu yapma motivasyonu arasında bir farklılık olabilir. Bunun için ücrette söz konusu olabilir. Lisans, yüksek lisans ve doktoralarda başvuru oranı çok daha fazla, diğer eğitimlere göre... Toplam 18 hekim var, hemşire sayısı 11, teknisyenler, diş hekimi, diyetisyenler de onları takip ediyor. Ağırlık olarak polikliniğimizde kamudan başvuruları aldık. Çoğunluğu söylemedi ama "Niçin başvurduunuz?" diye sorduğumuzda, durumu belgelemek istiyorlar. Aslında net olarak ne yapmak istediklerini de bilmiyorlar. Biraz önce de gördük hukuk açısından tıkanıklıklar var. Özellikle ispat yükümlülüğü açısından onlar aşılacak zorunda. Bazıları da dava açılmış, dava sürecinde belgeleme yapmak istiyor. Ya da dava söz konusu değil, bir üst birime şikayet etmek için istiyorlar. Bir sütün birime itiraz ederken elinde bir belge olsun istiyorlar.

Ne yapıyoruz biz? Her geleni kabul etmiyoruz. Kabul etmeme sebeplerimizden bir tanesi de son yıllarda mobbing tanımı her şey için mobbing denilmeye başlandı. Birisi ile tartışıyor mobbing diyor, böyle bir şey değil tabi ki. Çok kızgın, çok üzülüyor ve mobbinge uğradığını düşünüyor. Ücretlerde böyle olunca biz diyoruz ki "Gelin bir ön görüşme

yapalım.” Ön görüşme yapıyoruz, eğer bir takım kriterleri taşıyorsa evet mobbinge uğrama ihtimali söz konusu ise bu vakayı kabul ediyoruz ve kaydını yapıyoruz. Kayıttan sonra ayrıntılı öykü bazen 2 saat bazen bir kaç gün içerisinde tamamlanıyor. Bu insanlar sözle ifade edemediklerini yazılı olarak bize gönderiyorlar. Aslında bir bakıma işimize de yarıyor çok kronolojik şekilde burada da anlatıyorlar. Onlardan da önemli alıntılar yapıyoruz. Olmazsa olmaz bir fizik muayene yapıyoruz. Fiziksel bir lezyon ile açıkçası mobbing vakalarında karşılaşmadık. Ama bu sürecin sonucu bir takım sistemik hastalıklara yatkınlığın başladığını gördük. Hipertansiyon, sosyal ilişkilerde zayıflama ya da bunun tam tersi dışa açıklık... Varsa genel beden muayenesinde belirgin bir değişim onları da kaydettikten sonra konstülsiyonlarımız olmazsa olmazımız., ruhsal muayene. Onlar olmadan bu mobbing raporunu düzenleyemiyoruz. Şanslıyız kliniğimizde bir psikiyatri uzmanımız bir de travma konusunda deneyimli klinik psikolog hocamız var. Ruhsal bulguların değerlendirilmesi açısından çok önemli.

Bununla bitmiyor, biz muayenemizi yaptık, ruhsal kurum muayenesini yaptı. Aslında mobbingin bir şekilde hiç kabul edilmemesi gerektiğini savunanlar da var. Diyorlar ki “Birisi sana bir takım dosyalar getiriyor ve anlatıyor, bunun üzerinden rapor yazıyorsun, sen olaya tek taraflı bakıyorsun.” Sanki haklılık payı varmış gibi duruyor, bir takım tıbbi terimler var, ifadeler var onlara bakıp rapor yazıyoruz. Ama adli tıpta bize gelen trafik kazasından farkı var mı? Ona demiyoruz ki sen karşı tarafı da getir demiyoruz. Buna benzer işkence muamelelerinde de aynı şeyle karşılıyor. Diğer adli olgulardan farkı yok. Muayenemizi yapıyoruz, olguları değerlendirip raporu yazıyoruz. Karşı çıkanların, bu vakaları kabul etmeyenlerin bu konuda biraz daha düşünmesi gerekiyor.

Belgeler, ispat yükümlülüğü içerisinde adli tıp raporlarımızın bazen şöyle bir faydası da var. Soruşturma belgeleri, ifadeler verilmiş, cezalar alınmış, bize başvurulduğunda eğer bunları temin edebiliyorsak bunları da adli raporumuzun içine giriyor. Mahkemeye verilmiş ise mahkeme dosyasının içine de düzenli bir şekilde kronolojik bir şekilde girmiş oluyor. Sonraki süreçlerde faydası olduğunu düşünüyoruz. Eksik belgeler tamamlandı, bir kaç görüşme yapıldı sonrasında vakayı değerlendiriyoruz heyet olarak toplanıyoruz, sonuç yazıyoruz. Bu sonuçların önemlilerinden bir tanesi de sosyal çalışmacı. Eleştirilenlerden bir tanesi iş yeri ile ilgili hiçbir bilgi yok ya bu noktada eğer sosyal çalışmacı raporu elde edebiliyorsak ek bir rapor hazırlıyoruz. Önce ön rapor şeklinde sonrasında sosyal çalışmacıların raporu gelirse iş yeri, arkadaş görüşmeleri onları da ekliyoruz çok daha detaylı bir değerlendirme oluyor.

Bizim raporlarımıza baktığınız zaman mobbing ile uyumlu dediğimiz bakın bu “uyumlu” lakırdısı önemli. Diğer vakalar açısından da ortada bir öykü var. Biz zarar var. Bu öykü ile zarar arasında bir nedensellik bağı var mı onu kurmaya çalışıyoruz. Burada da anlatılan öykü ile bizim saptadığımız bulguların uyumlu olup olmadığını söylüyoruz. 248 vakadan, 159 vakamız uyumlu. Uyumlu vakalardan da hekim 11, hemşire, eczacı, diş hekimi, diyetisyen diye devam ediyor. Yine bu uyumlu olan vakalarda çalışma sürelerine baktığımızda ortalama çalışma süresi 15, mobbing iddiası bulan iş yerlerinde de

76 saat civarında. Bir de 6 ay meselesine bir de ben vurgu yapmak isterim. Başladığımızda 6 aya sıkı sıkıya uyuyorduk, şunun farkına vardık beşinci ayda gelmiş, “Sen şimdi git 15 gün sonra gel diyoruz.” Ne kadar saçma bir tutum. Dolayısıyla süre önemli ama sanırım dört vakamızda bir iki vakamızda da iki ay iken mobbing ile uyumlu olduğu raporunu verdik. Bulguların özellikle travmatik bulguları iki aylık da olsa görmezden gelmek mümkün değil. Sosyal çalışma raporu istememişiz 76’sından ama 88’inden istemişiz. Peki 88 geldi mi, maalesef hepsinin gelmiyor. İş yerlerinin tutumu önemli. Ruhsal değerlendirme bulguları çok önemli demiştik. Birden fazla tanı alabiliyorlar. Dağılıma baktığımızda depresif bozukluklar ön planda. Sonrasında da travma sonrası stres bozukluğu geliyor. Yine uyum ve anksiyete bozuklukları da bunlardan.

Bize başvurdıkları anda iş yerlerinden ayrılanlar var, çoğunluğu hala çalışıyordu, çalıştığı dönemde böyle bir döneme girmişti. Kabaca şunu söylemek istiyorum, izleyiciler çok önemli onun farkına vardık. Kişilerin direnci açısından da önemli aile, arkadaş, eş özellikle de iş yerinde çalışanlar. İş yerinden destek alanların çok daha uzun süre direnebildikleri ve hak arama yoluna devam ettiklerini gördük. Özellikle örgütlü yapıda olanların çok daha dirençli ve sonuca ulaştığını gördük.

Tipolojiye baktığımızda doğrudan mobbing uygulayanın, biz de her telden vardı. Fiziksel ve cinsel şiddet uygulayan vakalar da söz konusuydu. Size bir kaç rapor göstermek istiyorum, biz nasıl raporlar yazıyoruz, belki biraz daha aydınlatıcı olur. Ruhsal bulguları yazdık tabi sadece yazmamız yetmiyor. Ruhsal travma bulguları bu olaya mı bağlı yoksa başka olaya mı bağlı bunu ortaya koymamız gerekiyor. Bakın şurada ne demişiz, “Uyumlu” olduğu saptandı. Ruhsal travma ile uyumlu olduğu... Bu önemli. Zaman içerisinde rapor formatımız da değişti, başlangıçtaki raporlarımız klasik adli raporlar şeklinde, TCK’daki karşılığını da ortaya koyarak yazıyorduk. Mesela yaşamını tehlikeye sokacak nitelikte olmadığını, basit tıbbi müdahale ile giderilecek nitelikte olduğu gibi yazılıyordu. Son zamanlarda uyum ile ilgili noktaları yazıyoruz.

Bakın bu ilk yazılan raporlardan bir tanesi hatta Şebnem Korur Fincancı’nın raporudur. Böyle bir travması var ama bu kalıcı hastalık yönünden de izlenmesi uyarısı var. “Sonrasında daha ağır bir durum gelişebilir” demiş.

Ruhsal travma ile uyumlu olduğunu, uyumsuz olduğu şeklinde değerlendirmelerimiz devam etti. Sonrasında biraz daha değişti. Bakın burada yine travma sonrası stres bozukluğu, majör depresyonu var, mobbing öyküsü ile uyumlu demişiz. Bu iş yerinin sosyal çalışmacılar aracılığı ile de incelenmesinin uygun olacağını eğer incelenirse ek rapor düzenleyebiliriz demişiz. Şuanda da raporlarımız bu formatta devam ediyor.

Çok sık gördüğümüz değil ama cinsel saldırının bunun olduğu vakalardan bir tanesi hem mobbing hem de cinsel saldırıya uğradığına dair raporda ruhsal sağlığın bulunduğu olguya ait rapor. Ne demişiz, cinsel saldırı öyküsü ile uyumlu, gerçekleştiğinin anlaşıldığı, ilk muayene bulguları ile ikinci muayene bulguları arasındaki farklardan bahset-

mişiz. Psikiyatri muayenesinin psikoterapnin gerekliliğinden bahsedilmiş. Bir başkasında travma sonrası stres bozukluğu saptamışız, sosyal çalışmacı istemişiz, bu yönü ile de değerlendirilmesini uygun olduğunu belirtmişiz. Bunlardan bazılarında sonuç gelmiş. Sosyal çalışmacı gitmiş kişinin iş yerinde amir de izin vermiş, üniversitede var, otel var, kurumsallaşmış özel sektör de var.

Raporlarımız arasında farklılıklar var. Bazen arada kalıyoruz ama bazen öykü, fizik muayene hepsi ile bir bütün oluşturuyor. O zaman ileri derecede uyumlu diyoruz. Arada kalıp kabulü gerektiği dediğimiz vakalar da var. Tıbben mümkün değil, hezeyanlar var ama mobbinge mi yoksa hastalık nedeniyle mi olduğunun ayırt edici olmadığı belirtilmiş. Mesela aile içi şiddet var ya da çocukluk çağında yaşanan travmalar var. Onların sonucu var. tabi bütün bunları yaparken gerekçelendiriyoruz. Bir takım ölçekler kullanıyoruz, uyum sonucunu çözmeye çalışıyoruz.

Uyumlu değil diyen raporlarımız var, bunların da gerekçesi var. Geline hukuksal süreçte de bazı talepler olmaya başladı. Bizden mobbing raporu alan bir arkadaş engelli raporu almış. Bununla başvurmuş. SGK'ya yüzde 52'lik bir takım problemleri de var. Kurum dilekçe ile başvurmuş. Bu meslek hastalığı mı değil mi anlayamamış. Üst kuruldanda böyle bir şey söz konusu olmadığı yanıtı gelmiş. Hukuksal olarak bu hastalık takip edilecektir diye düşünüyorum.

SAĞLIK ÇALIŞANI İNTİHARLARI

Şerif Yıldırım

Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp AD

Sayın Başkan, sevgili meslektaşlarım ben aslında mobbingin varabileceği son noktayı tarif etmiş olacağım. Ölüm muhakkak kaçınılmaz bir şey. Ölüm güzellemesi yapan bir çok yazar olmuş bugüne kadar. Alexis Carrel demiş ki, “Hayatta her şey belirsiz; kesin olan, mukadder bir şekilde kesin olan tek şey var: Ölüm.” Bernard Shaw’un da bir kitabında bir karaktere söylediği söz: “Kesin tatmin; ölümdür.” İntiharın tanımına genel olarak bakacak olursak, “İntihar; bir canlının, neticesinin ölüm olacağının bilincinde olarak, kendi tercihi ile, kendisinin seçtiği yöntemle, kendisinin ölümüne yol açması” olarak tanımlanır. Ölümü bir çok yazar güzellemiş demiştik, insan da ölümü bazen kendi zihninde güzelliyor. Kaçınılmaz son ve bir savunma mekanizması olarak ölümü güzel görmeye ve göstermeye çalışmışız. Mücadele gerekliliği var ancak mücadele edecek yeterli güç yok. Yukarıda da dediğimiz gibi kaçınılmaz bir son. İşte bu nedenle bir avutma yöntemi olarak ölümü güzellemeye çalışmışız. Elbette evrimsel bir gereklilik olarak yaşanabilir habitata ihtiyacımız var. Bunun için de canlıların bir kısmının ölmesi şart.

Üç ayrı Antik Dönemden kalma meşhur söz, Epictetos, Herakleitos ve Tacitus’a ait. Birisi halka etki eden bir filozof, diğeri bir komutan, diğeri ise bir asker. Üçü de ölümü güzel göstermeye çalışmış hem kendilerine hem hitap ettikleri kesime karşı. Aynı şey intihar için de geçerli mi evet bir çok filozof, intiharı güzel göstermeye çalışmış.

Burada kırmızı kutu içerisinde görmekte olduğunuz “Zenon, Seneca, Montaigne ve Hume” intiharın insan onuru ile bağdaşan ve bazen gerekli olduğunu düşünürler. Tam karşı kutuda yer alan “Platon, Aristo, Epikür, Kant ve Albert Camus” bunlar ise intiharın insan onuru ile bağdaşmadığını, insanın kendi canını almaması gerektiğini savunan düşünürler. Burada tabi ki felsefi bir tartışmaya girmeyeceğim. İntihar gerçekten insan onuru ile bağdaşır mı bağdaşmaz mı bunun tartışmasına girmeyeceğim. Ancak benim kendi görüşüm Albert Camus’a ait sözdür: “Hayat aslında yaşamaya değmeyecek kadar saçmadır, ancak bununla birlikte yaşamak gerekir.”

Tüm dünyada intihar verilerine baktığımız zaman, intihar hızı 100 binde nüfusta 11,6, yılda 800 bin kişi intihar ediyor. Bunun 250-300 bini Çin’de. Her 3 saniyede bir intihar girişimi oluyor ve her 40 saniyede 1 başarılı intihar girişimi meydana geliyor. Dünyada intiharın en sık görüldüğü ülke Litvanya ve inanılmaz bir erkek baskınlığı var. Erkekler-

de intihar sonucu ölümler yüzde 61,2'ye kadar çıktığı olmuş.

Dünyada son 45 yılda intihar yüzde 60 arttı. Tüm ölümlerin şuan da 1'ini oluşturuyor. Dünyada kadın intihar hızı en yüksek olan ülke Güney Kore ancak kadınların intihar oranının daha fazla olduğu tek ülke Çin. Yüzde 75'i düşük ve orta gelirli ülkelerde. Parayla saadet olur mu bilmiyorum bu bir ipucu olabilir mi bu sorunun cevabına. Çünkü parası olmayan ülkeler daha fazla intihar ediyor.

Türkiye'de son 10 yılda intihar eden kişi sayısı 2016 verilerini kullandım, 29 bin kişi. 2013'te 3 bin 252 kişi, 2014'te 3 bin 65 kişi, 15-16'da 3 binler civarında. Her gün yaklaşık 9 kişi intihar ediyor. Her üç erkeğe karşın bir kadın başarılı intihar gerçekleştiriyor. Yaş grubu olarak sıklıkla 15-35 yaş arası. Türkiye'de intihar edenlerin çoğunluğu yüksek eğitim almış insanlar.

İntihar nedenlerine baktığımız zaman hastalık en büyük çoğunluğu oluşturuyor. Aile geçimsizliği, geçim zorluğu bunların ardından geliyor ama çoğunluğu tespit edilememiş. Medeni durumlarına baktığımız zaman da yarı yarıya gibi bir durum var. Hiç evlenmemiş, eşi ölmüş ve boşanmışlar da onu izliyor.

İntihar yöntemi olarak ülkemizde en sık kullanılan yöntem asılma, sonrasında ateşli silah, sonrasında yüksekten atlama sonrasında da kimyasal madde. İlaçlar bunun alt başlığı. Özellikle belirtiyorum dördüncü en sık nedenin alt başlığı ilaçlar. Sağlık çalışanlarına geldiğimizde durum fazlası ile değişecek.

Sağlık çalışanı neden intihar eder? Burada rakamlardan bahsedeceğiz ancak şunun farkında olmak gerekir. Bu rakamlar bizim meslektaşlarımız, belki birlikte çalıştığımız bir insan. Belki bu rakamlara eklenecek insanlar ileri de biz olacağız. Burada intihar eden insanlar meslektaşlarımız, ağabeylerimiz, ablalarımız, mesai arkadaşlarımız, sadece birer rakam değiller.

Sağlık çalışanlarında tabi ki mesleki stresörler var: İş yükü, gelir dengesizliği, şiddet (sağlık çalışanına şiddet), aşağılanma/aşağılık hissi (mobbing), çaresizlik hissi, sosyal izolasyon-yalnızlık, işsiz bırakma tehdidi, güvencesizlik / sözleşme, KHK ihraç etkisi. Ayrıca bireyin sosyal olarak stresörleri var: Aile içi şiddet, partnerle ilişki sorunları, maddi sıkıntı, sağlık sorunları gibi.

Peki mesleki açıdan bir sorun ile karşılaştığımızda ne oluyor? Aslında çözüme kadar ki kısmı psikiyatr meslektaşlarımız fazlasıyla bahsetti. Çözüm açısından üç sonuç var: Teslim olma, istifa etme, çalıştığı yeri değiştirme ya da intihar. Elimde istatistik yok ama en çok olduğunu düşündüğüm şey, benimde başıma gelmiş olan bir şey. İşin son noktasında intihara kadar gidebiliyor bu durum.

Son yıllardaki verilere bakacağız dedik, hiç birinin rakam olarak düşünülmemesi gereken meslektaşlarımızın canlarından oluşan rakamlardan bahsedeceğiz. Peki bu istatis-

tikleri nereden edinebiliyoruz: TÜİK'den mi? Hayır. TÜİK mesleki bilgileri elinde tutmuyor. Sağlık Meslek Örgütleri bunu takip ediyor mu? Bizim bu rakamları elde etmek istememizdeki en önemli sebeplerden birisi bu aslında en azından meslek örgütlerimiz bunu elde etsin. Sağlıklı bir istatistik yok, onlardan da elde edemiyoruz. Sendikalar kayıt tutuyor mu? Hayır. Sadece basılı ve görsel medyadan edinebiliyoruz. Bunları derleyip toparlayarak şimdi size rakamları verebileceğim. Ancak burada da verilerin güvenilirliği ve detay yoksunluğu ciddi problem oluşturuyor.

Tüm sağlık çalışanları intiharlarına baktığımız zaman 2014 yılında 4 kişi, onun dışında sayı genellikle 10'un üzerinde. 2017'de en yüksek değere ulaşmış. Yaşa göre dağılımına baktığımız zaman literatür ile biraz uyumsuz bizde 20-40 arası biraz daha sık ancak uluslararası literatürde daha çok 35 yaştan sonra... Kadın erkek yönü ile erkek baskınlığı pek yok. Üç tane yok var tabloda bunun sebebi de medyanın cinsiyetini dahi belirtmemiş olmasıdır. Kadın ve erkeğin hemen hemen eşit olması bizim ülkemize has bir durum. Mesleklere göre istatistik tutulan ülkelerde sağlık çalışanlarında intiharın çok büyük çoğunluğunun erkeklerde olduğu söyleniyor. Ancak erkek baskınlığı da bu mesleklerde daha fazla olduğu için bunun böyle olduğu söylenmiş. Özellikle ABD'de yapılan verilere göre kadın sağlık çalışanlarının intihar oranı daha yüksek. Ama sayıca erkekler daha fazla.

Kadın-erkek oranlarına yaşlara göre baktığımız zaman özellikle 21-30 ve 31-40 yaş ve intihar edenlerin daha çok kadın olduğunu da görmekteyiz. Mesleğe göre dağılıma baktığımız zaman 40 olgu ile en fazla tıp doktoru intihar etmiş. Ardından da hemşireler aslında bunları sayılara vurduğumuz zaman oranlarda çok ciddi bir farklılık yok. Sayıca da hekimler çoğunluğu oluşturuyor. Hekimleri bölümler olarak ayırdığımızda da hemen hemen her bölümden, her branştan hekimin intihar ettiğini görmek mümkün. En sık ilaç metodu ilaç intoksikasyonu, bu uluslararası literatüre de uyumlu bir bulgu. Dünyada da sağlık çalışanları en çok ilaç intoksikasyonu ile intihar ediyor. Ardından ülkemizin en sık intihar etme metodu olan asılma geliyor.

Cinsiyetlere ve yaşlara göre altta yatan sebeplere baktığımız zaman özellikle 2015 sonrası 2016-2017'de KHK ile işten çıkarılan iki hekimin intihar ettiğini görmekteyiz. Depresyon en büyük çoğunluğu oluşturuyor. Ancak bunları gazete haberlerinden topladığımız için depresyona iten nedenler ya da depresyonu kolaylaştırıcı faktörler nelerdir bunlar hakkında bilgimiz yok. Bir de her olgu hakkında da bilgimiz yok bazılarında sorunların neler olduğu hiç bildirilmemiş. İlaç intoksikasyonuna baktığımız zaman 31-40 yaş arası özellikle kadınlarda çok fazla olduğunu görüyoruz. Orada anlamlı bir farklılık var. Yüksekten atlamanın da 21-31 yaş arası kadınlarda anlamlı şekilde farklı olduğunu görüyoruz.

İntihar metotları kullanılan mesleklere göre baktığımız zaman aslında meslek grupları arasında çok ciddi bir farklılık olmamakla birlikte oransal olarak hemşirelerde daha fazla. Genel olarak genel dinamiklerle sağlık çalışanlarının intiharları arasındaki dinamikleri Türkiye ile karşılaştırdığımız zaman yaş olarak sağlık çalışanları 21-40 yaş arası

daha sık intihar ediyor. Genel popülasyonda bu yaş 15-35 yaş arası. Eğitim düzeyi sağlık çalışanlarında da ilerledikçe intiharlar artıyor. Genel popülasyonda ileri eğitim intihar için bir artırıcı etmen. İntihar metodu olarak genel popülasyondan farklı olarak ilaç intoksikasyonu en sık yöntem. Burada da sağlık çalışanlarının ilaca erişimi ve ilaç etkilerini daha iyi bilmesinin etmen olduğunu yabancı literatür ifade ediyor. En sık depresyon zikredilmiş. Zaten genel popülasyonda da en sık bu şekilde.

Sağlık çalışanlarında burada ekstradan stresi belirtmek gerekir. Burada örnek bir mobbing olgusu söyleyeceğim. Bu bizim aramızda yaşayan, bizim çalışma arkadaşımız olan bir insandı. 25 yaşında erkek bir asistan hekim iş yerinde hakaret ve mobbinge maruz kaldığı özellikle belirtilmiş. 6 ay süren bir sosyal izolasyon evresinden bahsediliyor. Ailesi ile görüşmüyor, arkadaşları ile hiç bir aktiviteye katılmıyor. Değersizlik hissi olduğundan ve depresif bulgular sergilediğinden bahsedilmiş. Dediğim gibi bunlar bizim içimizde yaşayan meslektaşlarımızdı. İlk mobbinge maruz kaldığında ve sosyal olarak izole olduğunda bunun üzerine gidilip, bu meslektaşları olabilir, meslek örgütü olabilir, yasal ve sosyal destek verilseydi, değersizlik hissi olduğu zaman iş arkadaşları sosyal destek verseydi. İlk depresif bulguları gördüğü anda tedaviye yönlendirilseydi belki bu meslektaşımız hala aramızda ve yaşıyor olacaktı.

İrem Yıldız

Çok teşekkürler duyarlı sunumunuz için belki şunu eklemek gerekebilir, intihar girişimi ile ilgili elimizde veriler yok. Ona dair çalışma yapmak neredeyse olanaksız. Bu çalışmayı bile haberlerden yapabilirken diğerini hiç bir yerden yapamıyoruz. Çünkü kol kırılıp yen içerisinde kalıyor sağlık çalışanlarının intihar girişimi konusunda. Hastanede girişini görseniz bile adli vaka girişini yaptırmanız çok mümkün olmuyor. Hakları ve mahremiyeti korumak adına aslında belki zarar da verebiliyoruz. Adli vaka bildirimini yapmadığımızda onu yardım almaya götüren yolların da önü bir miktar kapanmış oluyor. Meselenin de üzeri örtülmüş oluyor. Ayrıca intihar girişiminde bulunan kişilerin de 6 ay içerisinde yüzde 30'unun en azından tekrar girişimde bulunduğunu ve çoğunlukla da kaybedildiğini düşündüğümüzde intihar girişimlerinin de sayısını gerçekten bilebilsek. Sonrasındaki sürece ilişkin tedaviye de erişebilse bu kişiler.

MOBBİNGİN PSİKİYATRİK YÖNÜ: NASIL BAŞEDEBİLİRİZ?

Sezai Berber

Psikiyatrist, Serbest Hekim

Merhaba arkadaşlar, ben arkadaşlarım gibi üniversiteden değilim dolayısı ile çok verilerle, sayılarla konuşmayacağım. Psikiyatri uzmanıyım, psikiyatri bakış açısı ve biraz da son dönemde yaşadığımız –bu sıralar sosyoloji okuyorum- sosyolojik bakış açısından olaya yaklaşmaya çalışacağım. İlk mobbing tanımı 1980’lerde, yurt dışında kanunlara girmesi ise 90’larda. Ben 90’lara özellikle dikkatinizi çekmek istiyorum. Bazılarının post-modernizm, bazılarının tarihin sonu, bazılarının akışkan modernite dediği, dünyanın ya da kapitalizmin girdiği yeni bir dönemde başlangıcı.

90’lardan sonra çalışma ve günlük hayatımızda neler oluyor, post-modernizm açısından belirleyeni üç başlık: “Güvensizlik”. Kime güvensizlik? Kendine, yakınlarına, kurumlarına, kurumlar derken bu işin içine devlet de giriyor. Güvensizlik mobbingin de tetikleyicilerinden birisi. Diğer “Güvencesizlik”. İnsanlar güvencelerinden mahrum bırakılıyor. Ben aranızda 25 yıl, 35 yıl emekli sandığı SGK kesintisi yapıp hala yaşlılığında daha iyi bakılsın diye, tamamlayıcı sigorta yaptırmak zorunda olanlar, 18-28 başlıkta ek pirim ödemek zorunda olanlar ve bu haklarından son dönemde de ameliyat olacak malzemenin olmaması nedeni ile ameliyat malzemesinden mahrum kalmak. Güvencesizlik bu dönemin özelliklerinden birisi. Bu da mobbinge yol açan konulardan biri. En diğer belirleyenlerden birisi de “Belirsizlik”.

Güvensizlik, güvencesizlik ve belirsizlik. Belirsizlik de çalışma koşulları, esnek çalışma dedikleri şekli ile nasıl çalışacağımız, görev tanımımızın ne olduğu belli olmadığı konular. Dolayısıyla bunun ışığında mobbingi ele almak lazım. Bu dünyanın gittiği bir trent ama bizim ülkemizde sivil toplum değerlerinin yerleşmediği, demokrasinin ve insan haklarının yerleşmediği bizim gibi ülkelerde bu çok daha vahşi ve katlanarak yaşanıyor. Bunun da altını çizmek isterim son dönem yaşananlardan.

Sabah burada rapordan konuşuldu, sendika avukatı arkadaşımız diğer konuları değerlendirdiler. Asistanlığa başladığımda Dışkapı Hastanesi Türkiye’ye hitap eden bir hastanedir. Depresyon tanısı ağırlıkta idi. 5 gün verirsiniz neden 7 gün değil, 7 gün verirsiniz neden 15 gün değil... Klinikte yılın 6 ayı yatan işçi ve memur insanlar vardı. Ağırlıklı olarak depresyon tanısı koyuyorduk, şimdi melankolik olmadığı sürece insanların bu yaşadığımız güvensizlik, güvencesizlik ve belirsizlik koşullarında özellikle özel sektörde,

devletin bir çok yeri de özel sektörü aratmıyor. İnsanlar rapor kullanamıyor. Psikiyatri tedaviye gittiğini anlatamıyor. Gizli saklı almak istiyor. Hastalarımın da biliyorum ki banka memurları öğle paydosunda ağlıyor ama öğleden sonra müşterinin karşısına gülererek çıkmak zorunda kalıyor. Grip dahi olsa rapor kullanamıyor. Bazılarının müdürü “diğerlerine de bulaştıracaksın, ben senin siciline işlemeyeceğim git dinlen de gel” diyor. Yaşadığımız koşullarda insanlar izin ve rapor kullanamıyor. Bunu klinikte başvurular bağlamında gördüm ve yaşadım.

Mobbinge yol alan diğer olaylardan birisi de geçmişte panoptikon diye bir kavram vardı. Bilmiyorum duymayan arkadaşlarımız var mı? Panoptikon, gözetim toplumu dediğimiz 18.-19. yüzyıllarda büyük cezaevlerinde herkesin bütün mahkumların gözlendiği ama mahkumların onu gözetleyeni tanımadığı, gözetim toplumunu anlatan, dışarıdan gözlenmeyi anlatan önemli bir kavram. Şimdi panoptikonun yerini sinoptikon aldı. Sinoptikon dediğimiz nedir? Artık herkes her yerde gözleniyor. Yanlış hatırlamıyorsam Yaşar Hocam da burada Adana Şehir Hastanesinde çalışan insanların hangi saatte nerede olduğunu değerlendirmek için çip takıldı. İnsanlar artık bulunduğu her yerde yöneticisi veya başkaları tarafından gözetleniyor. Çip takılmasına da gerek yok hepimizin cebinde akıllı telefon var. Herhangi bir yazılım ile yönetici hangi gün nerede olduğunuzu ya da olmadığını değerlendirebiliyor. İnternet’te bir yere baksanız silseniz bile silinmiyor, kime ne mesaj yolladıysanız bunlar kayıt altına alınıyor. Yaşadığımız dönemde gizliliğin kalmadığı her şeyin açıkta olduğu dönemde bunlar da bir başka açıdan mobbingin sebepler arasında sayılıyor. Biraz önce söyledim, panoptikonun ortaya çıktığı dönemler gözetim toplumu, hastaneler, cezaevleri, ıslak evlerinin yanında insanoğlunun bir kazanımı vardı. 200 yılı aşan hak ücretsiz izin kullanma hakkı. Haftalık izin hakkı, insanlar bunlar için çok uzun yıllar mücadele etti. Çok kanlar akıtıldı ve çok insanlar öldü.

Yaşadığımız dönemde İstanbul’da daha belirgin olmak üzere ne yaşıyoruz? Özel hastaneler hafta sonları ve bayram tatillerinde acil hasta dışındakilere provizyon vermiyor. Bunun verilmemesini TTB olarak zamanında başvurularımızda sağladık. Çünkü siz özel hastanelere acil olmayan durumlara provizyon verirsiniz hekimleri, uzmanları çalıştırıyorlardı. Biz resmi tatillerde ve hafta sonlarında bunun olmamasını sağladık. Ama özel hastanelerin çalıtığımız dönem başka bir konuya dikkati çekmek için bunu söylüyorum. Özel hastanelerin önce yapıları değişti. Siz önceden maaşınızı, komplikasyonu, yıllık izininizde size ortak iken şimdi özel hastaneler sizin bağ-kurdan bir şirket kurmanızı, ona fatura kesmenizi dolayısıyla özet olarak size kat kiralıyor. Siz artık oranın çalışanı, tazminatı, izin hakkı olan kişisi değil herhangi bir kiracısınız. Komplikasyon çıktığından da siz üstlenmek durumundasınız. Bu çok yaygın çalışma biçimlerinden birisi. Ankara’da da yavaş yavaş başlıyor. Ne oldu bir gün provizyon yasağını kaldırdı SGK, biz TTB olarak provizyon olmaz konusunda tekrar yazı yazdık. En büyük tepkiyi de özel hastane kiralayan bağ-kurlu arkadaşlarımızdan aldık. Çünkü bağ-kurlu arkadaşım oranın kirasını karşılamak için bayramda da hafta sonunda da çalışmayı göze almıştı. Kısa dönemli çıkarlarımız için, kısa dönemli bize verilen ödüller gündeme gelip de biz insanlığın, sınıf mücadelesinin getirdiği kazanımlardan vazgeçersek yarın tüm bu kazanımlardan olabi-

liriz.

Mobbing dediğimiz zaman biz hep dışarıdan olanı, amir olanı, grupları, çeteleri alıyoruz. Önümüzdeki günlerde bunu sosyolojik olarak daha fazla göreceğiz. Artık insanlar başkaları ile değil kendisi ile yarışır durumda oldu.

Konya'da bir meslektaşımız, ona kimse sen çalış demedi, enfaktüs geçirdikten sonra poliklinik yaparken, poliklinik masasında öldü. İzin kullansaydı maaşı bilmem ne kadar düşecekti. Ona kimse sen çalış dememişti, denilen ortamlar da var. Konunun bu boyutunu gözardı etmememiz gerekir. Mobbingde dışarıdan gelen baskıyı artık insanlarımız kendisi ile yarışır duruma geldi, insanlığın sosyolojik olarak geldiği durumlardan birisi de bu. Çalışma hakkı ve çalışmanın getirdiği bir takım güvenceleri gözardı etmemek gerekir.

Performans geldiğinde ne oldu? Hastanelerde adım adım yaşadık. Önce hekimi diğer sağlık çalışanından ayırdılar. Hemşire, sağlık teknisyeni, diğer kesimlerin hekimle arası açıldı. Ekip olma özelliğini yitirdik. Daha sonra kişiler arası fark oldu. Daha önce Pazartesi fazla oluyor, cumaları daha az kalabalık oluyor bana Cuma yaz diyen kişi şimdi ben neden Pazartesi poliklinik yapmıyorum, Pazartesi günleri daha fazla hasta görüp daha fazla performans almalıyım demeye başladı. Farklı çalışma biçimlerine girdik hekimler arasındaki çalışma barışı bozuldu.

Mobbingin önündeki en temel kavramlardan birisi de tekrar o hekimler arası çalışma barışını, sağlık çalışanları arasındaki çalışma barışını, bunun örgütlerini ve çalışma barışını yaptıktan sonra hepimiz bulunduğumuz odada, sendikada tekrar bir araya gelmek zorundayız. Bu süreci ancak bu şekli ile tersine çevirebiliriz. Ben kendi kliniğimde zamanında bu konuda çalıştım. ATO'da ve TTB'de meslekler arası bu toplantıyı çalıştay düzenleyen kurumlarında ortaya çıkardığı gibi meslekler arası her Salı en az 4-5 meslek örgütü ile diğ hekimleri, SES bunların içerisinde, sosyal hizmet uzmanları derneği bunun içerisinde, radyologlar derneği bunların içerisinde "sorunları nasıl çözebiliriz" toplantısı yapıyoruz.

Bunların yanı sıra mobbingi önlemek açısından meslek odamızda örgütümüzde, sendikamızda çalışmanın yanı sıra bana psikiyatri uzmanı olarak gelen herkese söylediğim bir hobi edinilmesi gerektiği... Bu örgütün çatısı altında meslekle ilgili olabilir, meslek dışı olabilir bir hobi edinilmesi gerektiğini ifade etmek istiyorum.

Mobbing için daha sonra belgelemek açısından soranlara da bir resmi kuruluştaki depresyon ve anksiyete tanıları ile ilgili çünkü dsm tanıları içerisinde mobbing diye bir tanı yok. Mobbingi belgelemek istediğinizde depresyon ve anksiyete tanıları ile birlikte izlendiğini ifade etmemiz gerekiyor. Bu arada bütün tanılarda olduğu gibi sıklıkla yan yana bulunuyor, mobbing dediğimiz tanıyı da tüketmişlik dediğimiz tanıdan da ayırt etmemiz gerekiyor. Önlemek için örgütsel bir tutum, dışarıda bir hayatın olması, görev ta-

nımlarının belirlenmesi, yönetimde saydamlık-tutarlılık, etik davranış olması, kararlara katılmak istenmesi gibi konularda iş yerinde mücadele edilmeli.

Sabah da söylendi bu ülkede 130 bin kişi hiçbir yargı kararı olmaksızın atıldı. Herkes atılma tehlikesi yaşıyor. Genç meslektaşlarımız mesleğine başlatılmadı. Mobbingin bugün ifade edilebileceği yerler biraz daha demokratik olarak kendi sesimizi duyurabileceğimiz yerler.

Vedat Bulut

Sadece küçük bir katkı bu teşhis koyma özgürlüğü ile ilgili bir teşhise mobbing yazılabilir. Bir doktorun reçeteye ilaç yazma özgürlüğü kadar teşhis koyma özgürlüğü de vardır. Yeni bir sendrom da tanımlayabilirsiniz. Neden bunu söylüyorum. YÖK'ten bize bir soruşturma geldi. Dr mobbing yazmış, bu tanıyı koyamaz diyordu biz aynen böyle bir fezleke hazırlayıp gönderdik. Hukuk müşavirliği tarafından da kabul edildi.

Mobbinge maruz kalındığında, bizim şöyle bir hakkımız olması gerekir. Mobbing gerçekleştikten sonra bu insanda majör depresyon gerçekleştiğinde kendimiz de olabilir, arkadaşımız da olabilir. Bize gelen bir hastayı değerlendirmek açısından bu süreci iyi bir şekilde bilmemiz gerekiyor. Bir takım kriterlere ihtiyacımız var ki bu şu açıdan önemli hem tedavisini hem tanısını koyalım hem de mücadeleseyi ona göre yönlendirelim. Hasta bize geldiği zaman ben mobbingden artık bu duruma geldim dediği zaman senin tanılarının nerede, belgelerin nerede denildiği zaman biraz geç kalıyoruz gibi geliyor. O açıdan bu şeyin çok iyi değerlendirilmesi gerekiyor. Hekimler açısından, diğer sağlık çalışanları açısından bu işi biraz daha yaygınlaştırıp, sipesifik alt başlıklara ayırmamız gerekiyor diye düşünüyorum.

SAĞLIKTA MOBBİNG

Oturum Başkanı

Hasan Oğan

Sağlık alışanlarının Sağlığı alışma Grubu

Sağlık Meslek ve Emek Örgütleri Açısından Mobbing Nasıl ele alınmalı?

Gamze Yücesan Özdemir

Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi

Uluslararası İyi Uygulama Örnekleri

Hicran Atatanır

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)

SAĞLIKTA MOBBİNG

Hasan Oğan

Oturum Başkanı, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Çalışma Grubu

Bunlar yayımlanacak ve alacağımız kararları uygulamaya çalışacağız. Esasında bu konunun başlığı “Ne yapmalı?” şeklinde. Yapılacak üç tane şey var, birincisi devlete diyeceğiz ki, “Sen bu ülkeyi güzel yönet, çalışma alanlarını iyileştir. Hiç bir sorun olmasın, biz de güzel güzel çalışalım”. Diyelim ki devlet bu işi yapmadı o zaman da sağlık çalışanına diyeceğiz ki, “Kardeşim sen neden örgütsüz çalışıyorsun? Örgütlen, mücadele et kazanırsın”. Sendikaya diyeceğiz ki, “Sağlık çalışanları telef oluyor. Sen de git, bunları örgütle, mücadelesini sürdür”. Fakat böyle olmadığını gösteriyor.

Biraz önceki arkadaşımız üye sayısının son iki yılda yüzde 50 oranında azaldığını söyledi, Türkiye’de de sendikal işçi sayısının çok düşük seviyelere indiğini biliyoruz. Yani işin kolay kısmı, “Örgütlenin, örgütlü mücadele yürütün, siz de bu ülkeyi iyi yönetin” demek olmadığını hepimiz biliyoruz. Onun için mücadele açısından başka çözümler de üretmeliyiz.

İlk sözü “sağlık meslek ve emek örgütleri açısından mobbing nasıl ele alınmalı?” çerçevesinde Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir’e bırakıyorum. Buyurun hocam.

SAĞLIK MESLEK VE EMEK ÖRGÜTLERİ AÇISINDAN MOBBİNG NASIL ELE ALINMALI?

Gamze Yücesan Özdemir

Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi

Son oturuma geldik. Forum adı altında aslında işin en zor kısmı, “nasıl yapmalı ve nasıl mücadele etmeli” kısmı üzerine yoğunlaşacağız. Bana verilen sorumluluk da “Sağlık Meslek ve Emek Örgütleri Açısından Mobbing Nasıl Ele Alınmalı?”. Bu noktada başlar-ken şöyle bir tartışma açmak isiyorum, mobbing kavramının fazlası ile sahiplendiğimiz kavramın aslında sağlık, meslek ve emek örgütleri için bir noktada eli bağlayan, mü-cadele hattını sınırlandıran, ufkumuzu biraz daraltan bir kavram olduğunu söylemek isteyeceğim. Herhangi bir toplumsal gerçekliği anlarken ki bugün ki konumuz iş yerinde şiddet, çalışma yaşamında şiddet, mobbing... Herhangi bir konuyu anlarken iki tür soru sorarız. Bir “ne oluyor?” deriz, bir de “neden oluyor?”.

“Ne oluyor?” sorusu yaşananları betimlemeyi ve gözler önüne koymayı sağlar ama “ne-nden oluyor?” sorusu ise ortaya çıkan manzarayı hazırlayan, bütün bu ilişkileri ve arka-sında yatan süreçleri anlamamızı sağlar. Bu noktada başlar-ken söylemek istiyorum ki mobbing kavramı bize ne olduğunu anlatıyor, ne ile mücadele edeceğimizi anlatıyor ama nedene dair çok önemli kısımları karanlıkta bırakıyor. Herhangi bir mücadele hattını eğer neden üzerinden öreceksen, nedenleri ortadan kaldırıp mobbingi yok etmeye çalış-sacaksak o zaman sanki bu kavramla biraz mücadele etmeliyiz, biraz yakından bakmalı-ız ve eleştirel olmalıyız diye düşünüyorum. Bu noktada baştan şunu söylemek isterim. Mobbing sürecine uğramışlar, mobbing ile ilgili çalışma yapanlar çok değerliler, hepsine saygım sonsuz. Kuşkusuz orası ile hiç bir problemim yok ama dediğim gibi sorunlu bir alanda yürüdüğümüzü düşünüyorum biraz yaramazlık yapalım. Biraz zihinsel olarak başka şeyler üzerinden düşünmeye çalışalım.

Sunuşumu üç bölüme ayırdım. Birinci bölümde mobbing kavramına gelin bir bakalım. Çok hızla dolaşıma soktuğumuz ve sahiplendiğimiz, meslek ve emek örgütleri için di-yorum. Bu kavram neyi söylüyor ve neyi hiç söylemiyor ve karanlıkta bırakıyor. İkinci bölümde peki emek ve meslek örgütlerinin yaklaşımı nasıl olmalı ve son olarak da zor bölüm, nasıl mücadele etmeli? Üç bölüme ayırdım, 20 dakikada bitirmeye çalışacağım. Son sunuşlar olduğunu ve yorgunluğun arttığını biliyorum.

Hızla dolaşıma sokulan bu kavramı biraz yakından ele alalım. Daha önce de bahsedildi, mobbing kavramı 1980’lerde ortaya çıkmış bir kavram. Akademiden çoğalan ve sonra

hızla meslek örgütlerine, sendikalara doğru yayılan bir kavram. 1980'ler sonrasında düşün dünyasına baktığımızda hepimizin bildiği gerçeklik, sol ve sosyalist siyasetin zayıflamış olması, akademik düşünce dünyasının liberal esintilere çok açılmış olması ve bu noktada üniversitelerden yükselen çalışmalarda bu kavramın ortaya çıktığını görüyoruz. Sol ve sosyalist siyasetin zayıfladığı bir noktada mobbing dolaşıma giriyor. Mobbing kavramı birey merkezli bir yaklaşımı önceliyor. Yani toplumsal olaylara bakarken analiz biriminiz bireyler. Sağlık çalışanı, mağduriyete uğrayan ya da şiddeti uygulayan sağlık çalışanı. Sağlık çalışanı diyorum ama diğer alanlar için de geçerli. Çalışanlar dediğimizde bireyden bahsetmiyoruz, bir çok bireyin yan yana gelmesinden bahsediyoruz. Birey merkezli bir analiz. Yani yaşananlara birey üzerinden bakıyoruz. Çok yüklü bir şekilde çalışanlar arası tabakalaşmayı artırarak tartışıyor. Emekçiler kendi aralarında statü, prestij ve çalışma yaşamı alanı içerisinde çok farklılaşmışlar ve çok tabakalaşmışlar. Bu tabakalar birbirlerine eziyet ederler, birbirleriyle kavga ederler ve birbirlerine şiddet uyguluyorlar. Çok tartışılan bu tabakayı gözler önüne sermek, farklılaşıyor. Emekçiler, işçi sınıfı farklılaşıyor. Hemen arkasından dediğim gibi mobbingde çok fazla çalışanlar arası, emekçiler arası, işçi sınıfı arası bir çekişmenin ve çatışmanın olduğu vurgusu var. yani işçi sınıfı birbirine vuruyor bir yandan da birbirine şiddet uyguluyor. Asta, üste, yatay, dikey emekçilerin birbirine uyguladığı çelişkiler ve çatışmalar var. Mobbing kavramına ilişkin bir iktidar ve güç var. Yani iş yerinde iktidar ve güç darmadağın ve dağınık bir şekilde çalışma yaşamında çok kritik olan kaynağına dair fazla bir yorum yapmıyorum. Bu iktidarın kaynağı nedir? İktidar ve gücü elinde bulunduranlar bir şekilde konum ve pozisyon gereği, kültürel kimlik gereği diğerlerine şiddet uyguluyorlar. Kavramın merkezini söylüyorum, birey merkezli, çatışma odaklı, çalışanlar arası tabakalaşmayı artıran...

Peki mobbing kavramı neleri artırıp, tartışma gündeminden tümüyle çıkarıyor? Aslında bunları hiç konuşmaz ve düşünmez hale geliyoruz. Yani kavram neleri karanlıkta bırakıyor? Çalışma yaşamının ve iş yerinin doğrudan emek ve sermaye arası bir çelişki alanı olduğu tartışmasını artık yapmıyoruz. İş yerinin ister özel sektör olsun, ister kamu olsun, sömürü merkezi olarak sermayenin plan ve politikaları gereği, artı değeri artırmak istediği, bunun için çalışma saatlerini artırmak istediği, bunun için tüm yaşamı buna göre örgütlediği tartışmasını karanlıkta bırakıyoruz. Kuşkusuz bu bizim içim mobbing kavramı ile birlikte sınıfsal bir uğraşı da ortadan kaldırıyor. Emekçi, işçi sınıfı, sağlık emekçileri, sağlık çalışanları ve karşılarında sermayenin talepleri, istekleri gibi bir bakış açısı yerine biraz önce söylediğim gibi bireyler var bu bireyler şiddete maruz kalıyor gibi bir analiz düzeyine çekiyor bizi. Sınıfsal bakıştan da uzaklaştırıyor. Çok önemlisi yine bununla birlikte giden aslında olup bitenin arkasında yatan sermayenin iktidarını, sermayenin gücünü, özel sektörde, kamuda bir şekilde siyasal iktidarın, sermayenin temsilcisi olarak yarattığı düzenlemeleri de görünmez kılıyor.

Çok daha önemlisi sınıf dayanışacak ve yan yana duracak bir yapıdan uzaklaşıp mobbing ile birlikte sürekli kavga eden ve birbirine şiddet uygulayan bir kavrayış olarak anlam dünyamızda yer etmeye başladı. Yani 1980'lerden bu yana biz iş yerinde olup bitenleri anlarken çoğu zaman emek-sermaye çelişkisi, sermayenin iş yerinde uyguladığı baskıcı

politikaları, sömürüyü, bunları çok da konuşmaz olduk. Mobbing de tam bu sürece hizmet ediyor diye düşünüyorum.

Aslında mobbing neyi karanlıkta bırakıyor ve hiç görünmez bırakarak tartışmasız hale getiriyor? Sermayeyi. Bütün tartışmayı yaparken mobbinge uğrayanlar, mobbingi yaratanlar, emekçiler kendi aramızda bir şeyler arıyoruz. Ama sermaye bu süreçte hiç yok. Aslında bazı 70'li yılların film sahnelerinden hatırladığımız kötü bir insan vardır ve camının arkasında durmuştur, yarattığı ortamda insanlar birbiri ile kavga etmekte ve çatışmaktadır. Ve adamın şöyle bir sözü vardır, “Evet planımız tıkr tıkr işliyor. Biz dışarıdayız, onlar birbirleri ile kapışıyorlar.” Mobbing bize biraz böyle bir alan sağlıyor. Sermayeyi görünmez kılmaz aslında dönemin en önemli karakteri bence. Bu noktada ufak bir parantez açacağım. Sermaye kendisini 21. yüzyılda nasıl görünmez kılıyor? Nasıl hiç ortada yok ve biz emekçiler olarak birbirimizle kapışıyoruz?

Birinci olarak üretimi örgütlerken yeni iletişim teknolojileri zamanı ve mekanı o kadar parçalamış durumdaki işçi sınıfının birlikte hareket edebileceği alanlar, birlikte yan yana durabileceği alanları o kadar parçalamış durumdaki sınıf yan yana gelemeyince karşısına sermayeyi de alamıyor. Yğine eskilerden örnek verelim, bir fabrikada saat 08.00'da fabrika düdüğü ile işe başlayan, yan yana duran, öğle yemeğini birlikte yiyen, servisle eve giden işçi sınıfı profilinin artık tümüyle olmadığı bir dünyadayız. 8-9 yıl aynı hastanede çalışıp birbirini hiç tanımayan sözleşmeli, yarı zamanlı bazlı çalışan insanlar var. Aslında hayatımızda üretim örgütlenmesini öyle yaşıyoruz ki, çağrı merkezlerini aradığımızda biz bankanın mağduru olarak, banka sermayesi ile kapışacağımız yere orada asgari ücret ile çalışan çağrı merkezi çalışanı ile kapışıyoruz. Sınıfın iki üyesi birbiri ile kapışır ama banka, sermaye hiç ortada yok. Bu üretimin yeni örgütlenmesinin gizlemesi.

İkincisi, bilim de sermayeyi görünmez kılıyor. Akademik dünyada yapılan çalışmalarda artık emek, sınıf ve sermaye üzerinden değil, toplumdaki farklılıklar üzerinden tartışılmak bilimsel dünyada da öne çıktı. Farklı kimlikler, farklı kültürler, farklı milliyetler ve bunların yarattığı bir toplum analizi son yıllarda çok muteber. Bununla alakalı üçüncü boyut, üretim yeniden örgütlendiğinde sermayeyi görünmez kılıyor, akademik çalışmalar görünmez kılıyor ve muhalefet de sermayeyi görünmez kılıyor. Tam da bu noktada emek örgütü diyorsak, sağlık meslek örgütü diyorsak, bu görünmez kılının diline düşmeden esas görev onu görünür kılmak ama muhalefet de şuan da farklılıklar, farklılıkların birlikte yaşaması gibi kavramlara o kadar çok dahil olmuş durumdaki sermayeye karşı sınıfsal bir birliktelik ve yan yana duruşu unuttuğumuz durumdayız. Biz yan yana duramayız çünkü hepimiz çok farklıyız. Oysa ortaklıklarımız neler? Dolayısıyla mobbing kavramının bu sorunları olduğunu düşünüyorum.

Peki ne yapmak gerekiyor?

İkinci bölüm, “Sağlık meslek ve emek örgütlerinin yaklaşımı ne olmalıdır?” liberal esintili, kapitalizmin üretim ilişkilerine fazla müdahale etmeden, içinde kalarak, ufak re-

formlarla düzenlemeye çalıştığı mobbing yerine bence sözümüzü yükselteceğimiz şey “ne oluyor?” değil, “neden oluyor?”. İş yerinde uygulanan şiddeti ortaya çıkaran emek rejimini gündeme almak durumundayız. Sözümüz oradan üretilmeli. Bir emek rejimi tesis ediliyor ve tesis edilen emek rejimi şiddeti üretiyor. Emek rejimi derken söylediğim nedir, emek politikaları. Ama üç ayakta kendisini gerçekleştiriyor. Türkiye’de 1980’lerden bu yana ve AKP iktidarında kesintisiz olarak son 16 yıldır bir emek rejimi tesis ediliyor bu ülkede. İktisadi temelleri var, siyasal temelleri var, ideolojik temelleri var. İktisadi olarak, “uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, siyasal olarak örgütsüzlük, sendikasızlık.” İdeolojik olarak, “birey, girişim, risk”. Bu kavramların artık emek politikaları içerisine herkesin birbirini ezip geçmesi gerektiği bir şey olarak girmesi... Emek rejimi şiddet uyguluyor yani meslek örgütlerinin ve emek örgütlerinin vurgulaması gereken en önemli nokta bu.

Biraz önceki oturumda Sezai Hoca da bahsetti. Bu emek rejiminin en net görüntüsü, güvencesizlik. Sezai Hoca buna “belirsizlik, güvensizlik, güvencesizlik” dedi. Ben güvencesizlik kavramını biraz önce bahsettiğim iktisadi, siyasi ve ideolojik alanlarda üretildiğini ve üretilen bu güvencesizliğin yaşamda işçi sınıfına baskı, şiddet, birbirini yıldıran, birbirini bezdiren bir şekilde döndüğünü söylüyorum. Hızla güvencesizliği size şöyle tanıttacağım. Güvencesizlik yarın kendimizi güvende hissetmemek ama aslında o kadar girift bir kavram ki ve o kadar şiddet yaratan bir kavram ki güvencesizlik kendisini üç ayakta kuruyor. Hem iktisadi alanda hem siyasi alanda hem de ideolojik alanda. İlki hepimizin bildiği iş güvencesizliği. Hemen işten atılabiliyor olmak zaten iş yerini teröre çevirebiliyor. İkincisi farklı istihdam güvencesi. Çok iyi bildiğimiz sözleşmeli, part-time, çağrı merkezi, kısa süreli... yarın işinin olup olmayacağını bilmeyen büyük bir emekçi kitlesi ile karşı karşıyayız.

Üçüncü ve en gaddar olanı gelir güvencesizliği, yani yarın gelirinizin olup olmayacağınıza dair bir endişenizin olması. Bekar ve genç insanlar için baş edilebilir olsa bile özellikle aileyi düşündüğünüzde o evde o akşam yemeğinin pişmeyecek olması, çocuğun taksitlerinin ödenmeyecek olması çok büyük bir travma. Emekçilerin büyük bir bölümü bu travmayı yaşıyor. Sosyal güvencesizlik hepimizin bildiği kayıt dışılık olarak bildiğimiz çalışma yaşamı bittikten sonra da ne olacağına dair ciddi bir belirsizlik var. Çoğu insanın bir emeklilik güvencesi yok. Devam ediyoruz, güvencesizlik kat kat üzerimize geliyor. Sendikal güvencesizlik, örgütsüz olmak, yapayalnız olmak. Demokratik güvencesizlik, sözünüzü söyleyecek hiç bir alanın olmaması, işçi sınıfının ne örgütü eliyle ne iş yerinde kuracağı kendi mekanizmalar eliyle sesini yükseltmemesi. Talebini, itirazını iletmemesi. Diğeri de irade güvencesizliği dediğim sınıfın artık kendisine öz saygısını, başka bir dünyayı yaratabileceğine dair inancını kaybetmesi. Bütün bu güvencesizlik ortamı emekçi sınıfa şiddet olarak dönüyor. Sınıfın farklı katmanlarının birbirine yönelttiği şiddet olarak dönüyor. Mobbingde eğer sermayenin yarattığı bu sisteme dair sözümüz olmadığı takdirde biz mobbingin sonuçları ile baş etmeye çalışan, yaraları sarmaya çalışan bir açıdan öteye gidemeyiz. Dolayısı ile güvencesizlik ile baş edecek yeni bir toplumsal yaşamı, yeni bir dünyayı yüksek sesle ifade etmek zorunda emek örgütleri...

Hemen sağlık sektöründe artan şiddete dair bütün güvencesizlikle birlikte çok iyi bildiğiniz sağlık sektöründe şiddeti artıran üç boyut daha var. birincisi kamu sektörünün daha önce görece güvenceli sularından piyasaya fırlatılmış olmak, işçi sınıfının diğer bölümünün yaşadığı şeyi son yıllarda deneyimiyor ve şaşırıyor olması. Sağlık çalışanları arasında daha önce yaşanmamış büyük bir parçalanmanın gün boyu çok konuşuldu, taşeron, özel, kamu, kadrolu, kadrosuz, norm, sözleşme gibi yapıların sağlık sektörüne yeniden girmiş olması. Emekçiler zaten bunu bir çok alanda yaşıyorlardı. Kuşkusuz proleterleşen hekimlerin daha önce toplumda ve kamuda gördükleri ayrıcalıklarını hızla kaybediyor olması. Hekimliğin bütün toplumsal prestijinin yok ediliyor olması, artan şiddetin önemi.

Bitiriyorum artık bunu siz tartışın diye düşündüm. Nasıl mücadele etmeli? Mobbing kavramı ile eğer iş yerindeki şiddete yoğunlaşacak isek o zaman hızla, yüksek sesle şiddeti artıran emek rejimine karşı olduğumuzu, bu emek rejimini yaratan tüm boyutları ile tüm emek örgütlerinin yüksek sesle söylemesi gereken bu olsa gerek. Yani mobbingin yarattığı tıkanmalardan yaralanmadan aksine mobbingin olmadığı bir dünya mümkündür, bunu dünyaya ancak çalışanlar arası bir dayanışma gerçekleştirebilir. Yani bütün emekçileri ortaklaştığımız noktada yan yana durmaya çalışan farklılıkları öne çıkaran değil, ortaklaştığımız noktaları öne çıkaran bir mücadele hattına, bir siyasete ihtiyacımız var diye düşünüyorum. Bunun üzerine düşünürken acaba slogan düşünebilir miyim diye düşündüm. Mobbing kavramı dediğim gibi bizi çok fazla kapitalizmin işleyişi içerisine atıyor diye düşünüyorum. Sizi kızdırıyor olabilirim sabahtan beri mobbing diyoruz diye. Kapitalizmin üretim ilişkilerini sorun edinen bir şekilde emekçiler arası şiddete son. Sınıf içi şiddete son. Sınıfın birbirine uyguladığı şiddete son. Gibi bir ses yükseltmeyi artık gündeme getirebiliriz. İşyerinde şiddetin kaynağı acımasız çalışma yaşamı. İş yerinde emekçilerin birbirine uyguladığı şiddetin kaynağı güvencesizliktir diyen bir söylemi daha fazla görünür kılmak ve güvenceli ve insana yaraşır bir biçimde iş yeri ve emek mücadelesini yükseltiyoruz. Tüm emekçileri bu konuda yan yana durmaya ve dayanışmaya davet ediyoruz gibi bir düşünsel egzersiz yapabilir miyiz? Yani burada olan herkesin, bugün bu saatte bu tartışmaları yapması anlamında memleketle, iş yerinde yaşanan şiddetle ciddi derdi olduğunu, bunları halletmek, bunlardan ayrı bir dünya kurmak istediğini biliyorum. Yalnızca şunu söylüyorum, söz söylemek alanlara çıkmak ve belki mücadele belki biraz daha zihinlerde başlayacak. Zihinlerde biraz sözümüzü nereden, nasıl vereceğimiz konusunda biraz silkelenmek, uzun yıllardır unuttuğumuz şeyleri tekrar hatırlamak... ne diyorum nasıl görünmek, şunu yapamıyor artık sağlık ve meslek örgütleri ve emek örgütleri yine 1970'ler Türkiye Türk Sineması, Minur Özkul karakteri Yaşar Usta şunu diyebiliyordu, "Sen zengin fabrikatör, ben yoksul Yaşar Usta, ey beyim dinle sana bir çift sözüm var". Bu sözü söyleyecek bir yan yana duruşa ve birlikteliğe ihtiyacımız var diye düşünüyorum. Karanlık ve zor bir dönemdeyiz. Ama sevdiğim bir sözünüzle tekrar paylaşacağım. Williams der ki, "Gerçek radikallik umutsuzluğu ikna edici bir şekilde açıklamakla değil, umudu mümkün kılmakla olur".

Hasan Oğan

Gamze Hocama çok çok teŖekkür ederim. Evet görünmezleri açığa çıkartmak önemlidir. Sonra da neden mobbing uyguluyorsun diye sormak gerekiyor. Ŗimdi de ikinci konuşmacımız Uluslararası iyi uygulamaları üzerine bir konuşma yapacak. Hicran Atatanır, kendisi Türkiye İnsan Hakları ve Ŗiddet Kurumu'ndan. Buyurun.

ULUSLARARASI İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Hicran Atatanır

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)

Merhabalar. Harikulade bir sunumdan sonra söz almak cesaret meselesi. Çok güzel sunumlar dinlediğim ve burada olduğum için çok mutluyum. Sayın Başkan, değerli hocalarım, değerli katılımcılar. Ben Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nda görev yapıyorum. Yaklaşık 19 yıldır da kamuda çalışan birisi olarak hem tanık olduğum hem gözlemlediğim zaman zaman da doğrudan maruz kaldığım bir sorun. Günün en son sunumunda, sizleri sıkmadan, tekrarlara girmeden, dünya bu konuda ne yapıyorum cevabını bu sunumda toparlamaya çalışacağım.

Şiddet maalesef hem dünyada hem ülkemizde hayatın hemen hemen her yerinde, en çok sokaktaki şiddete odaklanıyoruz ama sağlık alanında şiddet sokakta olduğu kadar can ve mal yakan ancak bir o kadar da görünmez olan bir sorun. Üstelik bu şiddet yalnızca fiziksel değil psikolojik olarak da sağlık çalışanlarını tehdit ediyor. Bu tehdidin rakamlara yansıyan bir yüzü de var. Alo 170 hattına gelen verilere göre, 2011-2016 yılları aralığında, 38 bin 262 mobbing ihbarının sadece yüzde 8,4'ü yani 3 bin 214'ü şikayet edilmiş. Aslında hem Sezai Hocamın hem Gamze Hocamın belirttiği gibi bir suskunluk sarmalının içindeyiz. Bu rakamın bu kadar düşük olması kesinlikle çok düşündürücü. Neden sustuğumuz sorusunu yöneltmekte aslında çok önemli. Sunumun sonunda kişisel olarak meseleyi ayrıca paylaşmak isterim. Kamuda şikayet edenlerin büyük bir bölümü kurumunu belirtmekten imtina etmiş. Belirtilenler arasında kamuda en öne çıkan kurumlar hastaneler. Türkiye'de mobbinge uğrayanların oranı yüzde 81 ile özel sektör çalışanları. Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing davranışlarına baktığımızda hiç de azımsanmayacak şekilde dünyanın farklı ülkelerinde mobbinge maruz kaldığını görüyoruz.

Bu noktada ciddi değerlendirmeler oldu ben de sayın Cengiz Güleç hocamın şu cümlesi ile bu değerlendirmelere katıldığımı belirtmek istiyorum. Güleç diyor ki, "Rekabet ve başarıya yönelik vurgu ne kadar yüksekse, o toplumda şiddet eğiliminin de o kadar yüksek olduğu görülüyor. Bunların yerine uyum ve uğraşı varsa, şiddet azalıyor." Gamze hocamın da belirttiği gibi görünmeyen ama temel etkisini çok yoğun şekilde emekçi kesimlerinin hissettiği sermayenin rekabet ve başarı noktasında bireylere bir anlamda üretim süreçlerinde yalnızlaştırma politikası bilinçli olarak beraberin de şiddet de doğuruyor. Bunların yerine uyum ve uğraşı varsa, şiddet azalıyor. Aslında yan yana durmak kesinlikle Gamze hocamın da belirttiği gibi şiddetin azalmasında son derece etkili.

Bulduğumuz yüzyıl ve pek çok hakkın maalesef kağıt üzerinde kaldığı, fiili yaşama yansımadağı bir süreçten geçtiğimizi düşünüyorum. Elbette Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. Maddesi gibi onurlu çalışmak kuşkusuz her çalışan içi bir hak. Ancak mobbing gibi insanların onurlu çalışma hakkını elinden alan bir sorunu slaytta görmüş olduğunuz gibi çok önemli insan hakları belgelerine imza atılan ülkede de fiziksel şiddet, cinsel taciz, mobbing olarak yoğun bir şekilde yaşandığını görmek mümkün.

Çeşitli uluslararası araştırmalardan derlediğim istatistik veriler çerçevesinde de genel tablo çalışanların yüzde 25-50 arasındaki bölümü mobbing davranışıyla karşılaşmakta; bu düzey bazı mesleklerde yüzde 95'e ulaşmaktadır. Şu saatte sizi istatistiklerle çok sık-mak istemediğim için hızlı geçiyorum. Ülkelerin çalışma nüfuslarının önemli düzeyde mobbing ile karşı karşıya geldiğini görüyoruz. Bu tabi ki sadece gelişmiş ekonomilerin sorunu değil. Kuzey Afrika'da çalışanların da yüzde 78'i en az bir defa mobbing davranış-larına hedef olduklarını ifade ediyor. Bu büyüyen aslında sadece çalışan bireyi değil aile üyelerini, yakın çevresini de doğrudan ve dolaylı yoldan etkileyen sorunun karşısında ülkeler ne gibi çözüm adımları atmışlar bunlara bakalım.

İyi uygulamaları üzerinde konuşacağım zemini tabi ki hukuk düzeni üzerinde oluşturuyor. Bu çerçevede hukuki düzenlemeleri, toplu iş sözleşmelerini ve iş yönetmeliklerini ele alarak Almanya, Amerika, Belçika, Fransa, İngiltere, İsveç örneğinde ülkenin mobbing ile ne gibi stratejiler izlediğini paylaşmak istiyorum.

Almanya ile başlamak bence önemli. Almanya'da doğrudan mobbingi konu edinen ya-sal bir düzenleme bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmelerine mobbinge dair madde-ler eklenmesinde ve mobbingin yasal düzeyde tanınmasında sendikalar oldukça etkili. Mobbing mağdurları erken emeklilik talebinde bulunabiliyorlar. Meslek hastalığı olarak kabul edilen mobbinge maruz kalmanın getireceği tüm masrafları işveren karşılıyor. Ser-mayenin görünür kılınmasının yollarından birisi kesinlikle bu. Üniversitelerde çalışma psikolojisi dersleri okutuluyor. Almanya'da Mahkeme kararlarında mobbingin altının çizildiğini görüyoruz. İş Yeri Örgütlenme Yasası var 2001 yılında yürürlüğe giren. Burada işveren ve iş yeri kurulu iş yerinde çalışan herkese karşı hukuk ve hakkaniyet ilkelerine göre davranılıp davranılmadığını izlemekle ve eşit davranma borcuna aykırı hareketlerle ve ayrımcılıkla mücadele etmekle yükümlü. Yani mobbing ile mücadelede hukuk siste-minin doğrudan işvereni sorumlu tutuyor olması son derece önemli. "Çalışanların kişi-liklerini özgürce geliştirmeleri teşvik edilmeli ve korunmalı" denilmiş. Bir de Almanya örneğinde eşit davranma yasası var. Yasanın 14'üncü maddesine göre, işveren iş yerinde taciz veya cinsel tacize karşı hiç veya yeterli ölçüde önlem almıyor ise, mağdur işçi, ücret kaybına uğramadan, iş görme borcundan kaçınabiliyor. 15'inci maddeye göre ise ayrımcılık yasağını ihlal eden işveren, bundan doğan maddi ya da manevi nitelikteki zararı tazminle yükümlü.

Amerika'ya baktığımızda, doğrudan mobbingi konu edinen yasal bir düzenleme bulun-muyor. Üzerinde çalışmalarını süren Sağlıklı İşyeri Yasa Tasarısı var. daha yakından baktı-

ğımızda Amerikan Yurttaş Hakları Yasası'nda, işverenin bir kimseyi rengi, dini, cinsiyeti veya milliyeti nedeniyle işe almaması, işten atması veya bireyin tazminatı, çalışma koşulları veya işle ilgili kazanımlarında ayrımcılık yapması hukuka aykırı. Mağdur İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu bürosuna şikâyetinde bulunma hakkı var. Haklı bulunması halinde işverenden zararın tazmini veya işe geri alması istenebilmekte. İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası var. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası da iş yerinde güvensiz ve tehlikeli çalışma şartları nedeniyle grev yapma veya bu durumla ilgili soruşturma yapılması isteğiyle ilgili birimlere dilekçeyle başvurma hakkı sunan bir düzenleme.

Belçika örneğinde bir mobbing vakası ile başlayan bir yasal düzenleme, iyi uygulamaları hayata geçirme pratiği ile karşı karşıya kalıyoruz. Bir intihar vakası var. David van Gysel isimli bir postacı arkadaşları tarafından psikolojik tacize maruz bırakılmış ve bu olay nedeniyle 2000 yılında depresyona girip intihar ediyor. Konu Belçika kamuoyunda uzun süre gündemde kalmış ve 11 Haziran 2002 tarihinde "İş yerindeki Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunmaya İlişkin Yasa" adlı bir düzenleme yapılmış ve 1996 tarihli "İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası" adlı Yasa'da da birtakım değişikliklere gidilerek psikolojik taciz konusunda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiş. Bir çalışanın kişiliğine ya da bedensel veya ruhsal bütünlüğüne zarar vermeyi...işini tehlikeye atmayı... tehdit edici, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya sonuçları itibarıyla bu fiillere yol açan, ortam yaratan sözler, el ve kol hareketleri ya da yazılarla gerçekleştirilen, hukuka aykırı ve tekrarlanan her türlü fiil... Huzurunuzda ayrımcılıkla mücadele koordinatörü olarak bulunuyorum.

Çok sayıda mobbing şikâyetinin geldiği bir birim ve maalesef başvurular özelinde bizi çok zorlayan eksikliklerle de karşılaşılıyor. Yine sunumun sonlarına doğru kendi mevzuatımız çerçevesinde ne yapılabilir de cevabını vermeye çalışacağım. Bu çok güçlü bir tanım. Bir yükümlülük tanımlanmış. Aynı yasa çerçevesinde, iş verenler ve işin icrası esnasında çalışanlarla temas halindeki üçüncü kişiler şiddet, psikolojik taciz veya cinsel taciz teşkil eden her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlü tutulmuşlardır. Yani üçüncü kişileri de yükümlülük altına sokan bir yaklaşım ve bence sağlık çalışanları açısından son derece önemli. Öngörülen tedbirler ise, riskin değerlendirilmesi, risk oluşmadan önleyici tedbirlerin alınması yönünde sıralanmış.

Fransa da ise İnsan Hakları Ulusal Danışma Kurulu da 29 Haziran 2000'de işyerinde psikolojik taciz konusunda hukuki düzenleme yapılması gerektiği konusunda bir tavsiye kararı almış. Bu karar uyarınca "Sosyal Modernleşme Yasası" 2001 yılında kabul ediliyor. Yasa ile Fransız İş Yasası ve Ceza Yasası'na manevi taciz olarak tercüme edilebilecek hükümler ekleniyor. 1994 yılında mobbing mağdurları ile ilgili olarak bir üniversite kürsüsü kurulmuş. Bu düzenlemede de hiçbir çalışan, çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonuç doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan, psikolojik tacize yol açacak tekrarlanan davranışlara maruz bırakılamaz gibi tanım getirilmiş. İşveren gereken tüm tedbirleri almakla yükümlü tutulmuş. Benzer yaklaşımın iş ve ceza

yasasında benimsendiğini görüyoruz. Ceza Yasası'nda 30 bin Euro para cezası ile cezalandırılma var. Burada iyi uygulamaların en önemli ergümanlarından bir tanesi nasıl bir yaptırım öngörüldüğü. Bunun yüksek rakam olması da bence önemli.

İngiltere'ye geldiğimizde ise konuyu doğrudan ele alan bir yasa bulunmuyor. Ancak genel yasal düzenlemeler, işyerinde psikolojik tacize karşı dolaylı yoldan koruma sağlıyor. Bunlar; İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası, İstihdam Hakları Yasası, Tacizden Korunma Yasası ve Eşitlik Yasası olarak sıralanabilir. Doğrudan taciz ile ilgili olmasa da ceza hukuku çerçevesinde bir ihlal oluşturan; birini gizlice takip etme, psikolojik terör uygulama gibi durumlarla ilgili düzenlemeler içeriyor. Eşitlik Yasası, ayrımcılık temellerine karşı hareket edilmesi halinde ve bir ihlal oluşuyor ise, bu durumların taciz olarak kabul edileceğini düzenliyor.

Bir de "Başkasının fiilinden sorumluluk" anlayışı var. Çalışanları üçüncü kişilerden gelebilecek taciz edici davranışlara karşı da koruyor ve taciz vakasının en az iki defa tekrarlanmış ve konu kendisine bildirilmiş olmasına rağmen işverenin taciz vakasını durdurmak için herhangi bir işlemde bulunmaması halinde yasa işvereni potansiyel sorumlu olarak kabul ediyor. Yani sadece iş verip üretim noktasında ne yaşandığına ilişkin işvereni kör ve sağır bırakmıyor.

İsveç de yakından bakacak olursak, İsveç mobbing ile mücadele de iyi uygulamalar koymak üzere kabul ettiği önemli yasalar var. Çalışma Ortamı Yasası var burada, tanımlanan hükümlerde yine işveren merkeze alınmış. İşverenin; genel hedeflerini ve çalışanlara karşı tutumunu gösteren bir çalışma ortamı politikası geliştirmeli diyor yasa. Çalışanların, birbirlerine olumsuz tavırlar içerisinde olmasını önleyici adımlar atma yükümlülüğü yüklemiş. Yöneticilere; çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeleri, farklı çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini, gruplar arasındaki iletişim ve çatışmanın ortaya çıkarabileceği çeşitli riskleri ve stres ve kriz ortamındaki çalışanlara nasıl hızlı bir şekilde cevap verilebileceğini anlatan eğitimler verme yükümlülüğü yüklemiş. İşyerinde mağduriyet yaşamamak için çalışanların ne şekilde kararlar alması gerektiği konusunda onlara bilgi verme, inisiyatif anlayışını ortaya koymuş. Bu noktada bir Ayrımcılık Yasası var. Bütün gereken önlemleri almakla yükümlü tutmuş. İşyerinde Şiddet ve Tehdidi Önlemeye İlişkin bir Kararname var. Son olarak İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname var. Çalışma Koşullarından Memnuniyetsizliğin Önceden Saptanması, Örgüsel-Önleyici Yaklaşım ve alınan bütün bu önlemlere rağmen işveren gereken yükümlülükleri yerine getirmiyorsa para cezası ya da en fazla 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılması yaklaşımı ortaya konulmuş.

Türkiye'ye baktığımızda ilk defa 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile mobbing "işyerinde yıldırma" olarak tanımlandı. Kanun koyucu şöyle tanımladı: "Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler". Bir de tacizi tanımladı ve bir ayrımcılık türü olarak tarifledi. Tacizi de cinsel türleri de dâhil olmak

üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” şeklinde tanımladı. Şuan yürürlükte olan ve insanların mobbing karşısında hukuken durmasını amaçlayan bir kanun söz konusu.

Görüldüğü gibi sürekli ayrımcılık temellerine göre deniliyor. Bu temeller kanunumuzda bu şekilde sıralanmış. Pratik olarak şöyle izah etmek isterim. Biz bütün vatandaşlarımızdan aldığımız gibi sağlık çalışanlarımızdan da başvuru alıyoruz. Çok sayıda mobbing başvurusu alan bir birimde çalışıyorum. Meselenin iki boyutu var. Birincisi, açıkça bir temeli olmayan başvurular var yani başından geçen olumsuzlukları anlatıyor biz inceleme yapıyoruz. Yerinde inceleme yapıyoruz, tarafları, tanıkları dinliyoruz. Ancak bu kanunda yazan temellerden birisine dayandıramadığımız zaman bir ihlal kararı veremiyoruz. İkinci boyutu ise bir temel var ve burada sıralanan temellerden bir tanesi ama başvuruda bulunan kişi açıkça bu temeli ifade etmek istemiyor. Buna ilişkin bilgilerini, paylaşımlarını bize sunacak olursa emeklilik hakkında olabileceğini, ihraç edilebileceğini söylüyor. Bu bizim daha çok incelememiz çerçevesinde sağlık çalışanları özelinde benim gözlemlediğim iki ayrı olgu.

Çok yakın zamanda bir meslek ayrımcılığı dosyası vardı. aile hekimleri arasında yıllara yayılan gerginlik, aslında nasıl sistem bu iki emekçi insanı nasıl karşı karşıya getiriyor. Şöyle belli bir hasta sayısında ulaşılan kadar performans ödemesi var, o performans ödemesine ulaşılan kadar arada bir yarış var ama o sayı sağlandıktan sonra ise hastaya o baksın hayır diğeri baksın temelinde meslek temelinde yaşanan bir sürtüşme var. Ancak tabii ayrımcılık temelleri ile sınırlamanın mobbing söz konusu olduğunda son derece aslında işimizi zorlaştırıyor. 6701 sayılı kanun ile “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” düzenlenmiş.

Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit. Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlü. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü. Ayrımcılık türleri yıldırma ve taciz demiştik bu da kanunda yer alan bir düzenleme. Ayrımcılık yasağının kapsamı ile ilgili bir madde var. Bu kapsam da bir hizmet olarak yer alıyor.

Özel hastaneler, kamu hastaneleri bütün bu kurum ve kuruluşlar Ayrımcılık Yasağı kapsamı içerisinde, ayrıca istihdam ve serbest meslekte ayrımcılığı yasaklayan 6. Madde var. Bu 6. Madde de istihdama girmeden bilgi almak istediğinizde, istihdamdayken aslında iş ile ilgili süreçlerin tamamında ayrımcılığı yasaklayan bir madde. Temel bir soruna da değinmeden geçmek istemiyorum. Özellikle bu düzenlemeler çerçevesinde yaptığımız

incelemelerde başvuruda bulunan çalışma arkadaşlarını tanık gösteriyor. Bana böyle hareket edildiğine, bana böyle davranıldığına, bana böyle davranılmadığına tanık olan arkadaşlarım diyor ve biz de bu insanların bilgisine ve tanık olduğu olaylara başvuruyoruz. Karşılaştığımız genel tablo maalesef bu oluyor. Çok sınırlı sayıda kişi ilgilinin iddiaları doğrultusunda ifade vermeyi kabul ediyor ve şikayet edilen kişi, yönetici de o bizim karşı tarafın dinlettiği tanığın dinlettiği tanıktan daha fazla tanık dinletip üste çıkma yoluna gidiyor. Özellikle incelemelerimizde karşılaştığımız en büyük zorluğun “görmedim, duymadım, bilmiyorum” tavrı olduğunun altını özellikle çizmek istiyorum.

Sonuç olarak sabrınızı zorladım ama sağlık bir insan hakkıdır, mobbing bu hakkı ihlal eder. Mobbing sağlık hizmetlerini insana yakışır bir alan olmaktan hızla uzaklaştırır. İletişim dili sertleşir ve çalışma barışı giderek kaybolur. Sağlıkta sağlık çalışanlarının mobbing yaşıyor olmasının aslında toplumun sağlık hakkı özelinde bir çarpan etkisi vardır. hem sağlık hem de diğer sektör sağlık çalışanlarının en büyük yaşadığı sorun mobbing nedeniyle sağlık sorunlarıdır. genel olarak diğer mobbing mağdurları da sorunlarına çözüm almak için sağlık hizmetlerine başvurur. Burada da mobbingin yaşanıyor olması çok boyutlu bir hak ihlali alanı karşımıza koyar. Umutsuz olmak gibi bir lüksümüz yok. Mutlaka iyi uygulamaların geliştirilmesini her alanda ve her sektörde ihtiyacımız var.

“Nasıl?” sorusunu acemice cevaplandırmaya çalıştım. Sanki daha çok gözlemlerimiz, kanılarımız üzerinden konuşuyoruz aslında meseleyi sayılarla çok net olarak ortaya koymamız gerekiyor. Özellikle sağlık alanında bunu verilerle ortaya koymak çok kıymetli. Çünkü sağlıkla ilgili göstergeleri o ülkedeki insan hakları ile ilgili temel bir yansımasıdır. Aslında bir ülkede insan haklarının ne kadar yaşandığını ya da yaşanmadığını sadece o ülkenin göstergeleri ile ortaya koymak da mümkündür. Sadece sosyo-ekonomik eşitsizlikleri yansıtmaz aslında. Çok boyutlu olarak bu verilerin ele alınması gerekir. Sağlık alanında mobbinge zemin oluşturan sistemsel sorunlar analiz edilmelidir. Yani nasıl bir üretim ilişkisi, pratiği, nasıl rekabet ortamı, çalışanları karşı karşıya gelmeye zorlayan ne gibi faktörler var bunun çok iyi analiz edilmesi gerekir. Verilere dayalı olarak hangi hizmet basamaklarında neden mobbing vakalarının yoğunlaştığına dair biz izleme yapılmalıdır. Acaba her sağlık basamağında çok yoğun mu yaşanıyor? Farklı dinamikler mi var ki belirli basamaklar da yoğunlaşıyor... Bunun izlenmesinin kıymateli olduğunu düşünüyorum.

Bir de tabiki mobbingin yol açtığı sağlık sorunlarının ne olduğuna ilişkin verilerin toplanması ve istatistik olarak analiz edilmesi de önemli. Son slaytım ve sonra bitiriyorum. Ben şöyle düşünüyorum, belki de yanlış düşünüyorum, hasta haklarına yapılan vurgu çok önemli. Bunun çok yüksek olması ve sağlık çalışanlarının hakları ile ifade edilmemesi de bence aslında bir mobbing faktörü olarak bu alanda çarpan etkisi yapıyor olabilir. O yüzden hasta haklarına yapılan yüksek vurguya mutlaka bu alanda çalışan insanların da onlar da birer insan birlikte ifade edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Karşılaşma olarak değerlendirmeler yapılmalı, eğitim hak temelli bir yaklaşımda mutlaka mesleğe başlamadan önce verilmesi ve etik anlayışın yerleşmesi son derece önemlidir. Son olarak da

mobbing ile mücadele nasıl bir geleceğin sağlık çalışanlarını beklediği sorusu cevaplandırılmalıdır. Çalışanların bu mücadelede dönüştürücü bir rol oyanayabilmesine yönelik stratejiler geliştirilmeli ki örgütler ve sendikalar bunun için çok önemli bir fırsat.

Çok teşekkür ederim sabrınız için.

Soru-Cevap

Katılımcı

Zorba, mağdur ve seyirci anlatıldı. Bence en kritiği seyirciyi çalışmak. Ben mesala seyirci olmuş muyumdur? Mobbinge seyirci olmayı önlemeye yönelik bir şey yapmak lazım diye düşünüyorum.

Katılımcı

Seyirci çok fazla. Zorba sayı olarak az. Emek rejimi bu sistemi yaratıyor.

Katılımcı

Öncelikle meslek örgütlerinin ne yapabileceğine ilişkin katkıdan bahsedelim. İnsanları yalnızlaştıran ve mücadeleden uzaklaştıran güvencesizlikten bahsettik. İnsanların korkularının giderilmesine yönelik bir şeyler yapılabilir. KHK ihraçlarında işsiz kalan arkadaşlarımızla ilgili yardım sandıkları oluşturuldu. O insanların mağduriyetini gidermek için bir şeyler yapıldı ama öncesinde... Hukuki güvencesizlik var belki meslek örgütleri olarak bir şey yapılabilir. Bir de örgütsel mücadeleye saldırı var. Özellikle hükümete yakın bir sendykaya kayıt nasıl yapıyor hepimiz çok iyi biliyoruz. Gaziantep'te bir kaç hastanede şahit olduğumuz senin çalıştığın yer güzel ama üyemiz değilsin ya başka çalış biz üyemizi getirelim ya da sen üye ol ve kal gibi örgütsel bir mobbing var. Teşekkür ediyorum.

Katılımcı

Hemen arkadaşımın söylediğinin ardından etkinin üzerimizde bu kadar baskın olduğu bir iktidar ve baskının bu kadar ele geçirdiği bir ortamda sizce sağlık meslek örgütleri emeğin sömürülmesine karşı ne yapmalı?

Katılımcı

Çok teşekkür ederim konuşmacılara. Mobbingi yerleştiremiyor olmamın sebebini bugün anladım. Kafa yordüğüm bir alan değildi. Mobbingi tanımlamakta bile zorlanıyoruz. Anladığım depresyon nedeni olabilir ama mobbing bizim ana sorunumuz ve sorunları maskeleyen bir yöntem olmamalıdır. Günlük hayatta artık mobbingi çok duyuyoruz. Mobbingi çok duyuyoruz ama sebebi de bu gibi bir konuşma yaparken şunu ifade edebiliriz. Mobbingin arkasına sığınmanın çözümü varmış gibi ama çözülemediğini anlamıştım. Ben çok yararlandım, teşekkür ederim.

Gamze Yücesan Özdemir

Zorba ve seyirciler... Aslında baktığınızda zorba da mağdur da seyirci de aynı meslek örgütü. Bunlar taraf mı ne yaşıyor, düşünmek gerekiyor. Bunları sınıfı bu şekilde kabul eden bir yerden başka yere bakmalıyız. Bir şiddet var ve biz ne tarafıyız ne seyircisi. Kendi içerisinde başka pozisyonlara bölmüş. Çalışma barışı evet aynen. Rahatsız eden bir şey var ortaya çıkmış bir şeyle baş etmek kadar ortaya çıkmadan baş etmek daha önemli. Bir şey yaşanıyor onarmaya çalışmak yerine yaşanmayacağı bir süreçten bahsediyorum.

Nereden başlayalım en zor soru. Sanki bazen kanalize olmuş bir şekilde kullandığımız kavramlarla da bir yere doğru gidiyoruz. Çok daha net ve stabil ekonomik kriz üzerimize gelirken emekten yana hayatı kurmanın tam zamanı. Emek örgütlerinin çok daha iyi bir şekilde daha iyi bir sağlık hizmeti, daha iyi bir çalışma gibi bir hattan sözü büyütecek. Çok baskıcı bir sürece gitmekle birlikte bazı sendikal yapılarında iş yaptığını biliyoruz kuşkusuz ki... Hepsine saygım sonsuz. Sınıfsal talebi yükselten bir sürece her zamankinden çok ihtiyacımız var. Oralardan yol açacağız.

Hicran Atanır

Nereden başlayabiliriz sorusuna ben de şunu söyleyebilirim: kesinlikle sendikaların akademisyenlerin bileşeni olacağı denetlenecek bir yapıya ihtiyaç var. öyle bir kuruluş olmalı ki işlemeye dair mobbing karnesi ortaya konulduğunda bunu gündeme getirecek sendika ve konfederasyonların nasıl yapabileceğine kafa yorarak yol alınabilir.

Tabi sadece çalışanlar açısından değil toplumsal olaylar açısından da tanık yazmayın refleksi gibi insanlar susmayı rasyonelleştirmiş durumda. Biz başvurulara istinaden gittiğimizde mobbinge ilişkin psikolojik yansımaları görüyoruz. Yapılanlar karşısında Ankaradan gelmişler deniyor. Yıllarca susan insanlar özellikle taşrada bana da böyle davranmıştı diyor. Bazen incelemeler çarpan etkisi oluyor. İstanbul'da 5 öğretmen başvurmuştu sonra 5 öğretmen daha mobbingi anlattı. Temeller noktasında tıkanıyoruz. Kanun dışında değerlendirme de yapabilmemiz gerekiyor. Öğretmenler orada sorunlar yaşatan bey MEB tarafından görevden alındı. Suskunluğu aşma noktasında muhakkak yapılabilecek şeyler olduğunu düşünüyorum. Çalışanlar kendi arasında dayanışmaz iken çözüme kavuşmak zor birlikte durmak zorundayız.

Hasan Oğan

Son sözü aldım. TTB olarak bugüne kadar mobbing ile ilgili ilk çalışmayı yaptık. Bir takım şeyler odalar bazında oldu ama yapılan bir şey var mı yok. Birbirimizden habersiz bu işle uğraştığımızı gördük. Önümüzdeki süreçte bütün örgütlerin öne çıkması gerekiyor. Bunu yaparken bulunduğumuz koşulları da bilmemiz gerekiyor. Tabi büyük hedefleri ortaya koymak gerekir ama en azından ileriye dönük süreci olgunlaştırabiliriz.

Tanı ve kapsam ile ilgili o homojen yapı içerisindeki verilerle ilgili... Bunun yanı sıra mobbinge uğrayan sağlık çalışanlarının arkasında bu kurumların daha güçlü olması

gerekiyor. Birine mobbing uygularken bunun arkasında şunlar şunlar var. Bunu uyguladığım zaman onlardan bana tepki gelir. Bunun arkası boş değil, hissinin yaratılması gerekiyor. Mutlaka bu işi o seyircilerle birlikte alenileştirmemiz gerekiyor. Yaklaşık 1,5 sene önce şiddet ile ilgili bir çalıştay yaptık, arkasından da şiddet iş kazasıdır şeklinde öyle bir karar aldık. Yazışma sürelerini tamamladık ve arkasından da şiddet bir iş kazası olarak kayda girdi. Burada da kafamızda bir merkez oluşturalım. Çünkü gerek şiddete uğrayan gerekse psikolojik tacize ya da mobbinge uğrayan arkadaşların arkasında hukuksal bazen kurumlar destek veriyorlar ama tıbbi açıdan ya da başka gereksinimler açısından çok fazla örgütsel bir yapı yok. Bu sorun bireysel olarak da yaşanıyor. O kadar çok sorun yaşanıyor ki insanlar bireysel çözüm üretecekse bakıyor, üretmeyecekse o işi kabul ediyor. O zaman bizim burada arkasında durmamız gerekiyor. Benim önerim yüzde 60-70 tamamlandı. Sağlık çalışanlarına şiddete ne yapılabilir çerçevesinden bir çok alt başlık da var.

Biz sağlık çalışanlarının sağlığı içerisinde yer alarak böyle bir merkez oluşturuyoruz. Merkez ne yapar? Bilgilendirir. Birisi telefon açtığında mobbing ile ilgili, şiddet ile ilgili her türlü bilgiyi alabilir. Ayarlayabilirsek hukuksal ve tıbbi destek veririz. Tıbbi destek de hukuksal destek de olanaklarımız içerisinde var. ama bugüne kadar biz bunları örgütleyemedik. Biz bir araya gelelim, destek merkezini yürütelim dediğimiz zaman karar verdiğimizde bunu yürütürüz. Bize de çalışanların yaklaşımı oldukça pozitif olur. Bunun yanı sıra çıktı olarak sempozyum raporunu bir iki hafta içerisinde alırız. Kitap olarak zaten yayımlayacağız. 5 Ocak'ta sağlık çalışanlarının sağlığı genel toplantımız var. Bir oturumu mobbinge ayırabiliriz. Sonuç olarak da gücümüz oranında daha fazla emek harcamamız gerek diyerek de noktayı koyayım.

Katıldığınız için çok teşekkür ederim.