



T.C.
BAŞBAKANLIK
AVRUPA BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ

7/17927

SAYI : B.02.1.ABG.0.09.00.02/744.05/558

07/2/2011

KONU : Soru Önergesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığının 24.01.2011 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/17927-28577/59209 sayılı yazınız

Adana Milletvekili Sayın Nevin Gaye Erbatur'un, tarafıma tevcih edilen, "mobbing" ile ilgili yazılı soru önergesine hazırlanan cevap Ek'te yer almaktadır.

Gereğini izinlerine saygılarımla arz ederim.

Egemen BAĞIŞ
Devlet Bakanı ve
Başmüzakereci

Ek: Soru Önergesi Cevabı (4 sayfa)

DAĞITIM

Gereği:

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı

Bilgi:

Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü

Adana Milletvekili Sayın Nevin Gaye Erbatur'un 7/17927 sayılı yazılı soru önergesine ilişkin yanıt:

Bakanlığımıza bağlı Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinde bugüne kadar mobbing vakası ve şikayeti olmamıştır. Konuyla ilgili bilgilendirmelere hizmet içi eğitimlerde ve kurum etik kurulu çalışmalarında yer verilmektedir.

Mobbing kavramının Avrupa Birliği (AB) düzeyinde üzerinde fikir birliğine varılmış ortak bir tanımı olmayıp, bu konuda üye ülkeler tarafından yapılmış çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Genel kabul gören tanımlar değerlendirildiğinde, mobbing kavramının iş yerinde bireye karşı bir süredir yürütülen ve tekrarlanan, taciz, saldırı ve sosyal dışlama özelliği gösteren ya da kişinin işyerinde görevlerini yerine getirmesini olumsuz etkileyecek davranışlar bütünü olarak nitelendiği görülmektedir.

İş yerinde bireye yönelik yukarıda sözü edilen bu davranış şekillerinden, bireysel olarak gerçekleştirilenlere "bullying", bir grup olarak toplu şekilde gerçekleştirilenlere ise "mobbing" olarak adlandırılmış olmakla birlikte, son dönemde "bullying" ve "mobbing" kavramları arasındaki bu ayrımın ortadan kalkmakta olduğu söylenebilir. Söz konusu bu eylemler için, eylemi gerçekleştiren tarafın sayısı dikkate alınmaksızın davranışa odaklanılarak, bu iki ifade birbiri yerine kullanılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda, üye ülkelerin çoğunda ve özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde "mobbing" ve Anglo-Sakson ülkelerinde "bullying" ifadeleri aynı anlamda ve işyerinde psikolojik tacizi ifade etmek için kullanılmaktadır.

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfının (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound) yayımladığı 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasının sonuçlarına göre, görüşülen kişilerden % 4,1'i, son bir yıl içerisinde bullying'e/tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Aynı araştırmada Türkiye için bu oran % 1,3 olarak tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda tespit edilen mobbing'e maruziyet oranlarının güney ülkelerinde kuzey ülkelerine göre düşük görünüyorsa, söz konusu ülkelerde mobbing'in az karşılaşılan bir sorun olmasından değil, ülkeler arasında mevcut sosyal ve kültürel farklılıklara bağlı olarak konuyla ilgili farkındalık düzeyinin düşük ve tespit mekanizmalarının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır.

AB düzeyinde konuya bakıldığında, mobbing'e ilişkin özel bir yasal çerçevenin olmadığı ve daha çok taciz ve ayrımcılık türlerine ilişkin yasal düzenlemelerin bulunduğu görülmektedir. Avrupa Birliğinde öncelikle Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının çeşitli maddelerinde çalışma koşulları, insan onurunun korunması ve herkesin güvenlik hakkına sahip olması gibi genel düzenlemeler ve Roma ve Amsterdam Antlaşmalarında ayrımcılığı yasaklayan hükümler bulunmaktadır. Roma Antlaşması ayrımcılık yapmama ilkesini ortaya koymuş, Amsterdam Antlaşmasının 13. maddesi ile Konsey, cinsiyet, etnik köken, yaş, cinsel eğilim, din ve inanç temelinde ayrımcılıkla mücadele konusunda gerekli adımları atmak için yetkili kılınmıştır. Bu madde kapsamında iş sağlığı ve güvenliği ve ayrımcılık yapılmamasına ilişkin bazı direktifler kabul edilmiştir. İşe ilişkin tüm alanlarda sağlık ve güvenlik konularından işverenlerin sorumlu olduğunu vurgulayan 89/391/EEC sayılı "**İşçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin Konsey Direktifi**" bunlardan biridir. Sonuç olarak, üye devletlerde, işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı korumasına ilişkin sorumluluğu konusunda yasal düzenlemeler getirme zorunluluğu olmakla birlikte, doğrudan mobbing ile ilgili bir AB direktif bulunmamaktadır.

2001 yılında Avrupa Parlamentosu, işyerinde tacizi ele alan müdahalelerin öncelik alanı yapılması gerektiğini vurgulamıştır ve mobbing konusuna özellikle Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen **2001/2339 (INI) sayılı “İş yerinde Taciz” kararında** odaklanılmıştır. Avrupa Parlamentosunun onayladığı söz konusu karar, AB üyesi ülkelerin, mobbing ve cinsel istismara yönelik önlemlere ilişkin olarak mevcut yasal sistemlerini gözden geçirmelerini ve bu konudaki çalışmalarını tamamlamalarının yanı sıra mobbing üzerinde ortak bir tanıma ulaşılmasını zorunlu kılmaktadır. Karar ayrıca, Avrupa Komisyonunun İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (89/391/EEC)’nin kapsamını mobbing konusu içerecek şekilde genişletilmesi konusunu değerlendirmesini ya da mobbing ile mücadele için yasal bir araç olarak yeni bir direktif oluşturulmasını talep etmektedir. Avrupa Parlamentosu asıl olarak, İş sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifinin çalışanlara yönelik fiziksel risklerin önlenmesi için yazıldığını ve buradaki ifadelerin psikolojik riskleri de içerecek şekilde genişletilmesinin sorunlara yol açabileceğini ifade etmekte ve bunun yerine mobbing’e odaklanmış özel bir direktifin hazırlanmasını önermektedir.

Mobbing ile ilgili olarak, Birlik çapında somut sonuçlar doğuran bir çalışma gerçekleşme de çeşitli platformlarda bu yönde niyet beyanı ve tavsiyeler dile getirilmektedir. Komisyon, **“İş ve Toplumda Değişime Uyum: İş sağlığı ve Güvenliği konusunda yeni bir Topluluk stratejisi 2002-2006”** (Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006) isimli Bildiriminde, yasal çerçevenin, ortaya çıkan ve iş sağlığı ve güvenliğine tehdit oluşturan psiko-sosyal riskleri kapsayacak şekilde uyumlaştırılması gereğini vurgulamıştır. Bunun dışında Avrupa Komisyonu, Avrupa Sağlık ve Güvenlik Stratejisinde (2007-2013) (European Strategy on Health and Safety), işyerinde psikolojik sağlığın iyileştirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır.

Avrupa Komisyonu bünyesinde yer alan İş Güvenliği, Sağlığı ve Hijyeni Koruma Danışma Komitesinin (Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work of the European Commission), **“İşyerinde Şiddete İlişkin Görüş”**ünde (Opinion on Violence at the Workplace), mevcut sorunu tanımlayan, çözüm önerisi getiren ve bu konuda ilgili tarafların (işverenler, sosyal ortaklar, ulusal kurumlar, AB organları) sorumluluklarını ortaya koyan kılavuzların benimsenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Bunlara ek olarak, Avrupa çapında sosyal ortaklar 2007 yılında, **İşyerinde Taciz ve Şiddet Çerçeve Anlaşmasını** (Framework Agreement on Harassment and Violence at Work) imzalamışlardır. BUSINESSEUROPE (Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu), UEAPME (Avrupa Esnaf Sanatkarlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği), CEEP (Avrupa Kamu İşverenleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından imzalanan Anlaşma, iş yerinde taciz ve şiddet konusunda işverenlerin, işçilerin ve temsilcilerinin farkındalıklarını artırmayı ve bu kişilere bu konulara ilişkin problemlerin tanımlanması ve önlenmesi konularında eylem odaklı bir çerçeve sağlamayı amaçlamaktadır. Anlaşma imzalanmasını takip eden 3 yıl süresince uygulanacak ve üye örgütler Sosyal Diyalog Komitesine anlaşmanın uygulanmasına ilişkin raporlama yapacaklardır. Sosyal Diyalog Komitesi uygulamaya ilişkin raporunu dördüncü yıl içerisinde hazırlayacaktır.

Üye ülkeler düzeyinde bakıldığında, söz konusu sorunun değişik biçimlerde ele alındığı görülmektedir. Bu güne kadar yalnızca birkaç AB üyesi ülke mobbing’e ilişkin özel yasa çıkarmıştır. Geri kalan ülkelerin kimisi mevcut mevzuatın kapsamını genişletmeyi, kimisi de yasamaya ilişkin düzenlemeler yerine, uygulama esasları ya da davranış kuralları belirlemeyi tercih etmiştir. Mobbing’in işyerlerinde artan etkisi sosyal ortakların da bu konuyu ortak

anlaşmalar ya da tüzükler yoluyla ele almalarını sağlamıştır. Farklı sosyal ve kültürel özelliklere sahip olan ülkeler, bu sorunu farklı olarak algılamakta, sorunu irdeleme biçimleri de değişiklik arz ettiğinden farklı tedbirlerin başarıya ulaşacağına inanmaktadırlar.

Mobbing ile mücadele kapsamında yeni yasa çıkaran ülkelere örnek olarak Fransa, Belçika, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Hollanda verilebilir. Bu ülkelerde yürürlüğe konulan yasalar, mobbing konusunda önleyici tedbir alma sorumluluğunu işverene vermekte, mağdurlara koruma sağlamakta ve suç işleyene karşı kullanılmak üzere bir takım araçlar sunmaktadır.

İsveç bu konuda yasal düzenlemeye giden ilk ülke olmuştur. Mobbing konusuna ilişkin yasada, işverenin mobbing'i mümkün olduğu kadar önlemekle görevli olduğu, mobbing'e ortam hazırlayacak şartların tespiti ilişkin bir sistem oluşturulması ve mobbing'e maruz kalan çalışana yardım edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu yasa, mobbing mağdurlarına yönelik özel bir çözüm yolu getirmemiştir.

Fransa ve Belçika'da 2002'de özellikle mobbing'le ilgili olarak iki yeni yasa yürürlüğe girmiştir. İki yasa da işverenin mobbing'e karşı önlem alma sorumluluğu olduğuna vurgu yapmakta ve mobbing mağdurlarını korumak amacıyla suçun faillerine karşı kullanılmak üzere araçlar önermektedir. **Fransa**'da Yüksek Mahkemenin (Supreme Court) işverenin altında çalışanların davranışlarından sorumlu olduğuna ilişkin iki önemli kararı söz konusudur. İş ve ceza yasalarında da konuyla ilgili yaptırımlar düşünülmüştür. Fransız İş Kanununa göre mobbing sebebiyle gerçekleştirilen istifa dâhil tüm işlemler hükümsüz hale gelmekte ve tazminat talep edilebilmektedir. Ceza Kanununda, mobbing failine 1 yıla kadar hapis ve 15.000 Avro para cezası öngörülmektedir.

Danimarka ve Finlandiya da yeni kanunların çıkarıldığı ülkeler arasındadır. **Danimarka** Çalışma Ortamı Müdürlüğü (Danish Working Environment Authority), DA İşverenler Konfederasyonu ve Sendikalar Konfederasyonu arasında 2001 yılında imzalanan anlaşmada taraflar, şirket içinde mobbing'le mücadele konusunda yerel anlaşmaların imzalanması konusunda fikir birliğine varmışlardır. **Finlandiya**'da yeni bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu Parlamento tarafından onaylanarak 2002 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun özellikle, mobbing konusunda işçi ve işveren arasında işbirliğinin önemini vurgulamaktadır.

Mobbing sorununa ilişkin olarak acil yasal düzenlemeye ihtiyaç olmadığını düşünen İrlanda, Almanya ve İspanya gibi ülkeler, sorunu var olan mevzuatla ele almayı tercih etmiştir. Örneğin, mobbing konusu **İrlanda**'da uygulama esasları ve kılavuzlar, **Almanya**'da yargı kararları ve toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmektedir. Almanya'da mobbing konusunda önemli yaptırımlar söz konusudur. Mobbing'e maruz kalanlar erken emeklilikten yararlanabilmekte, konuyla ilgili merkezlerden yardım ve destek alabilmektedirler.

İngiltere hükümeti mobbing konusunda mevcut kanuni yolların yeterli olduğu inancıyla, bu alanda özel düzenlemeler getirilmesine karşı çıkmıştır. 1996 ve 2001 yıllarında bu konuda yeni bir kanun çıkarma girişimleri işverenler ve hükümet tarafından kabul görmemiştir. 2009 yılında yürürlüğe giren Eşitlikler Kanunu (Equalities Bill) ise doğrudan mobbing konusunu işaret etmemektedir. Sonuç olarak, İngiltere'de bu konudaki yasal çerçeve belirsiz olmakla birlikte, daha çok mahkemelerin yorumlarına dayanan "case law" üzerinden götürülmektedir. İngiltere'de mobbing konusu sendikaların da gündeminde önemli bir yer teşkil etmeye başlamıştır. İşverenler de mobbing'i ele alan çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar resmi mobbing karşıtı politikalar, yöntemlerin periyodik gözden geçirilmesi ve yönetici eğitimlerini içermektedir. Sosyal tarafların dışında bazı bakanlıklar ve devlet tarafından finanse edilen

yapılar, konunun içerisinde yer almaktadırlar. Örneğin, İş, Yenilik ve Yetenekler Bakanlığı (Department of Business, Innovation and Skills), hükümetçe finanse edilen Çalışma Ortaklığında İtibar (Dignity at Work Partnership) Projesine öncülük etmiştir.