

## İşgücü piyasalarında Etnik Ayrımcılığa Dair Görüşme Notları ve Yorumlar

### Giriş

Bu çalışma bir etnik ayrımcılığın mevcudiyeti fikrinden yola çıkarak somut tanıklıkları saptamak ve işgücü piyasasında oluşan ayrımcılığın izlerini sürmek ve anlamaya çalışma çabasıdır. Bu çalışma ile amaçlananlardan biri de işgücü piyasasında oluşan bir ayrımcılığın farklı veçhelerine vurgu yapmaktır.

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu bölgelerde ve uzun süreli iş arayanların bulunduğu yörelerde etnik ayrımcılığa tabi olmak ve bunun mağduru olmak, iş arayanlar açısından çoğu kez ikincil bir önem taşımaktadır.<sup>1</sup> Sadece iş arayanlar açısından değil, bir işte çalışanlar açısından da işyerinde uğranılan çeşitli mağduriyetler önemsenmemekte veya görmezden gelinmektedir. Çünkü bölgede görüşülen bir çok STK temsilcisinin dile getirdiği gibi işsizliğin had safhada olduğu bir bölgede iş sahibi olmak çalışanlar açısından bir ayrıcalık olarak görülmektedir. Bu yüzden de çalışanlar ayrımcılığa uğrasalar bile patronlarına velinimet gözüyle bakabilmektedir. Mağduriyetin bu kişiler tarafından önemsiz hale gelmesinde bir işe sahip olmak ve çalışmaya devam ediyor olmak dışında kalanların daha tali kaldığı görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir. Belki de bu nedenle iş yerinde uğranılan ayrımcılığın saptanmasında görüşme yapılan kişilerin bir bölümü ayrımcılığa uğranmayı ‘sıradan’ bir olgu gibi değerlendirmişlerdir. Yapılan görüşmelerde bu durumun saptamaya çalışılması yerine gündelik yaşam içinde uğranılan dışlanma görüşmecilerin dikkatlerini daha fazla çekmektedir. Örnek olarak bir görüşmeci “İşyerlerinde hiçbir şekilde Kürt –Türk ayrımı yoktur rastlanmaz” dedikten sonra devletin kendilerine farklı davrandığını bölgeye yatırım için özendirmediğini, hayvancılık yerine mobilyacılığa teşvik verildiğini, buraya gelen devlet görevlilerinin deneyimsiz olduğundan söz etmektedir.

Bunun dışında uğradığı ayrımcılığı açıklamayı reddeden, bu konuda görüşmeye istekli olmayan veya bu konuda görüşmenin kendisi için güvenli olmadığını düşünen çok sayıda ayrımcılık mağduru ile görüşme gerçekleştirilememiştir.

Bu notların hazırlanması için yapılan görüşmeler üç ana grupta toplanmıştır. Bunlardan biri etnik ayrımcılık konusunda bizzat muhatap olmasa bile varlığı konusunda bilgisi, kuşkusu veya tanıklığı olanlar, ikinci olarak bu konuda bir ayrımcılığa rastlanmadığını ifade edenler

<sup>1</sup> Görüşmelerin yapıldığı Güneydoğu Anadolu bölgesindeki Van, Diyarbakır ve Batman illerine ait İşsizlik oranı ortalaması 14.1 dir. Aynı döneme ait Türkiye ortalaması ise 11.9 olmuştur. TÜİK İl bazında temel İşgücü Göstergeleri 2010 .

ve son olarak bizzat kendilerinin çeşitli ayrımcılık olguları ile karşılaşmış mağdur olmuş kişilerdir.

Görüşmeciler işgücü piyasası dışında da birçok ayrımcılığa tabi olmuşlardır. Özellikle siyasi görüş, kültürel ve dini nitelikler uğranılan diğer ayrımcılık konularından bazılarıdır.<sup>2</sup> Ancak bu çalışma sadece iş piyasasına yönelik etnik ayrımcılığı saptamaya çalışmaktadır. Ayrıca bu çalışmada iş piyasasının birincil ve ikincil katmanlarına bakarken enformel iş piyasasındaki ayrımcılık ayrı bir çalışma alanı olarak düşünülmüştür. Dikkate aldığımız iş piyasasının formel alanı içinde kalan iş ilişkileridir. Bu bağlamda, görüşmeciler arasında kamu-özel sektör ayrımı yapılmadığı gibi bağımlı-bağımsız çalışan ayrımı da yapılmamıştır.

Üç ana grupta ele alınan görüşmeler temel olarak Güneydoğu Anadolu ve Batı Anadolu olmak üzere iki farklı bölgede yapılmıştır. Güneydoğu Anadolu bölgesinde yapılan görüşmeler, Sendika temsilcileri, çeşitli STK'lar, Belediyeler ve Siyasi parti temsilcileri ile yapılmıştır. Bu bölgede Diyarbakır'da 14, Batman'da 6, Van ilinde 11 görüşme yapılmıştır. Bunların dışında ayrımcılığa uğradığını belirten kişilerle ise toplam 29 görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerin yedisi Kocaeli, beşi İstanbul, yedisi Bursa ilinde geri kalan on görüşme çeşitli illere dağılmıştır.<sup>3</sup>

Yapılan yüz yüze görüşmeler çalışmanın omurgasını oluşturmaktadır. Görüşülen kişilerin ve kuruluşların adları özellikle gizli tutulmuştur. Ayrımcılığın bizzat mağduru olan kişilerin ifadeleri ve sözlerinin geçerliliği veya doğruluğu ayrıca araştırılmaya gerek duyulmamıştır. Çalışma hayatının her safhasında kendine yönelik bir ayırım olduğunu bunun da etnik kökeninden olduğuna inanan bir kişinin sözlerini nereden kaynaklanırsa kaynaklınsın geçerli kabul edilmiştir. Görüşülen kişi ve kuruluşların iş piyasalarındaki etnik ayrımcılık konusunda yeterli bir sayıya ulaştığını düşünmekteyiz.<sup>4</sup> Bu kurum temsilcileri ve kişilerle yapılan yüz yüze görüşmeler bazen saatler boyu sürmüştür. İfade edilen görüşlerin kimi zaman duyguları da yansıtan tarzda olması bu çalışmanın sınırı içinde değerlendirilmiştir.

<sup>2</sup> Görüşmeciler iş piyasası dışında, barınma, gayrimenkul satın alma, eğitim hakkının kullanımında, kamu hizmetlerine ulaşmada, çocuklarına isim vermede, kısaca yaşamın her alanında ayrıma tabi olmaktadır. Görüşmeciler bu noktalarda çok daha fazla ayrıma maruz kaldıklarını ve bu konuda baş edebilmek için kendilerince bazı formüller geliştirdiğine tanık olunmuştur. Bu geliştirilen formüller içinde en yaygın olanı ve dikkat çeken araçların plaka kodlarını batı illerine ait illerden seçmeleri, bu sayede ülkenin batısına giderken kendilerini daha güvenli hissetmeleridir. Ayrıca çocuklarına Türkçe isimler vermeyi tercih etmek, Kürtçe konuşmamak, uyum sağlamak adına yapılan kişisel düzenlemelerden bazılarıdır. Bunların dışında işgücü piyasasında etnik bir ayrıma uğramış olan ama bu durumu paylaşmak istemeyen veya uğradığı ayırımın farkında olmayan, bu nedenle iletişim sağlanması mümkün olmayan bir dizi mağdurun da araştırmanın evreni içinde kaldığını düşünmekteyiz.

<sup>3</sup> Bunların dışında ayrımcılığa uğrayan üç görüşmeciden biri mail yolu ile diğer ikisi de telefon görüşmesi ile bilgi iletilmişlerdir. Böylece toplam görüşmeci sayısı 32 olmuştur.

<sup>4</sup> Görüşmecilerin saptanmasında ayrımcılığa uğrayan kişilerin gizli tutulmasına dikkat edilmiştir. Bu gerekçe ile olanaksız örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu tekniği kullanılmıştır.

### **İş piyasasında ayrımcılık konusundaki görüşler ve saptamalar**

Bölge illerinde yapılan ayrımcılık ile ilgili yüz yüze görüşmelerde görüşmecilerin birçoğu benzer kanaatleri paylaşmaktadır. Oluşan görüşler genel olarak Kürtlere yönelik ayrımcılığın bulunduğu, ancak bu ayrımcılığın iş piyasalarında ve çalışma ilişkilerinin işleyişinde çeşitli tereddütleri barındırdığı yönündedir. Örnek olarak bazı görüşmecilerin ayrımcılığın bizzat devlet tarafından uygulanan bir politika olarak gördüğünü söylerken, bazı görüşmeciler ise ayrımcılığın sistematik hale geldiğini ve bu konuda Batı Anadolu kentlerinde yaşayan Kürtlerin ciddi sıkıntıları bulunduğunu ifade etmektedir.

Çalışma ilişkilerine yönelik olarak gerçekleşen ayrımcılığın birbirinden farklı unsurlarla ortaya konduğunu, ayrımcılığın mağduru olan kişilerle yapılan görüşmelerde saptanmıştır. Çizelge 1’de görüldüğü gibi işyerinde uygulanan ayrımcılığı mağdurlardan aldığımız bilgiler çerçevesinde çalışma hayatına ilişkin ve birbirinden farklı sekiz farklı grupta toplanabilmektedir.

- A- İşe almamak
- B- İşyerinde terfi ve kadro unvanı vermemek.
- C- İşten çıkarmak
- D- İşyeri kapatmak veya boşaltmak
- E- İş ortamında taciz edip işten uzaklaşmasını sağlamak.
- F- İş vermeyerek yaşadığı yeri terk etmesini sağlamak.
- G- İşyeri ortamını değiştirmek veya Sürgün etmek
- H- Uzun süreli işyerinde çalışmaya zorlamak veya sosyal güvencesiz çalıştırmak .

İş adamı, sanayici, tüccar vb. belirli bir sınıfsal konuma mensup olmak, ayrımcılığın mevcudiyeti konusunda bölgedeki iş adamlarının görüşlerini önemli ölçüde farklılaştırabilmektedir. Bu konuda Sanayici R. Şu şekilde bir değerlendirme yapmaktadır. *“Bu tür bir ayırım olduğuna çok fazla ihtimal vermiyorum, benim mühendisim Türk şu anda işyerinde çalışıyor. Yanımda hem Kürt var, hem Türk. Onları işe alırken etnik kökenine dayalı bir tercihte bulunmam. Benim için işin yapılması önemli, ancak bu işin sonu kavgaya gidiyor, bu durum hem Türkün hem de Kürdü zarara sokacak. Bundan ülke zarara uğrayacak...”* Ayrımcılık konusunda özellikle iş piyasasında işveren konumunda olanların çalışma hayatında bu tür bir ayırım yapmaları ve bunu beyan etmeleri hem ulusal mevzuat hem de

uluslar arası mevzuat açısından suç oluşturmaktadır.<sup>5</sup> Bu nedenle iş yerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılık oluşturabilecek konunun ifade edilmesi beklenmemelidir. Buna karşılık İstanbul'da bir tekstil atölyesinin işletmecisi ve yanında çalışanların hepsi Kürttür. Bu bağlamda Kürt işçilerin Kürt işverenle çalışmaları ayrımcılığa uğramamak için olduğunu düşünmüyorum. Bunun bir rastlantı olduğunu ancak çalışmaya gelen Türk işçilerin ise bir süre sonra işten ayrıldıklarını anlaşılmaktadır. İşten ayrılan Türklerin ortak dinlenen Kürtçe müzikten rahatsız olduklarını usta konumundaki işçi açıklamıştır. Bu işyeri örneğinde olduğu gibi Kürt işçilerin bir arada oluşları aynı iş yerinde çalışma istekleri, etnik kökenlerine göre kısmi bir gettolaşmadan söz edilebilir.

Öte yandan ayrımcılığın sadece iş piyasası içinde kalmadığına, ancak kendilerine yönelik bir ekonomik yaptırım olarak da ortaya çıktığına dair örnekler bulunmaktadır. İşadamı M. devletin ve kurumların kendilerine yönelik bu tür ayırımından söz ederken, *"...bankalar bize kredi verirken ipotek değerinin çok altında bir değerden kredi vermektedir (% 20 kadarı). Aynı banka Batıda bir gayrimenkul için aldığı ipotek değeri buradakinin çok üzerindedir. Sorulunca burası çok riskli bir bölge denmektedirler... Ayrıca yoksulluk nedeni ile burada eğitimde bir fırsat eşitliği yoktur. Bölgenin çocuklarının çok azı yüksek eğitime girebilmektedir..."* etmekte ve diğer ayrımcılığa işaret etmektedir. Ayrıca iş adamı M. bir ayırımdan söz etmekle birlikte bu ayrımcılığın esas kaynağı konusunda farklı bir temele işaret etmektedir. Eğitimde oluşan fırsat eşitsizliği, bölgeye yapılan yatırımların niteliği, ticaretin sınırlandırılması gibi bütün etkenlerin aslında bölgenin yoksullaşmasına yönelik olarak sistematik bir biçimde gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. Nitekim bir yardım kuruluşu yöneticisi de Diyarbakır'da yoksulluğun temel gerekçesinin Kürtleri yardıma muhtaç hale getirmek, böylece sosyal yardım kuruluşlarına bağlı geniş bir kitle oluşturmak olarak değerlendirmektedir. Sonuç olarak ayrımcılığın iş piyasası koşullarında sınırlı bir biçimde olduğu ancak asıl önemli olanın Kürt toplumunun bütününe yönelik bir ayrımcılığın ortaya konulmasıdır.

Bir diğer görüşmeci kendisine uygulanan ayırımı ilgi çekici bir biçimde ortaya koymuştur. Buna göre askeri kimliği olan bir kişinin Valinin yanında iken Diyarbakırlı olduğunu öğrendikten sonra kendisi ile konuşmaması ve olumsuz tavır alması olarak sunmaktadır. Bir başka görüşmeci bulunduğu semtte hiç Türk komşusunun olmadığını Türklerin ve Kürtlerin ayrı ayrı oturarak gettolaştıklarını söylemiştir. Ayırım konusunda bir ilginç değerlendirme de Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşayan Türklerin hiçbir ayrımcılığa tabi olmadan

<sup>5</sup> TC Anayasası m:10, 4857 sayılı İş kanunu m.5 ILO 1958 tarihli ve 111 sayılı, 97,143, sözleşmeler , 1961 sayılı Avrupa Sosyal Şartı ..

yaşadıkları, oysa batıda Kürtlerin ciddi olarak ayrımcılığa maruz kaldıkları ve kimi zaman linç olgusu ile bile karşılaştıkları ifade edilmiştir. Bu noktada görüşmeci M. Kürt ve Türk farklılığına işaret ederek eşitlik arayışından söz etmektedir. Bu farklılığın altında yatan en önemli unsurlardan biri de iki etnik grubun karşılıklı olarak birbirlerine ilişkin önyargılara ve farklı algılara sahip olmalarıdır.<sup>6</sup>

### **İş piyasasında Etnik Ayrımcılık ve Ölçek sorunu**

Ayrımcılık konusunda dikkat çeken öğelerden biri de ayrımcılığın genel olarak büyük kentlerde değil etrafındaki küçük kentlerde daha fazla ortaya çıkabilmesidir. Burada kent yaşantısının getirdiği külfetler çalışanlar açısından sadece işe bağlı olarak değerlendirilmektedir. Yani işin zamanında ve sağlam olarak yapılması etnik kökene göre bir değerlendirme yapılmasını bir ölçüde engellemektedir. Özellikle büyük kentlerde kapitalist ilişkiler içine girmiş bağımlı ve bağımsız çalışanların etnik kökenleri çalışma hayatının dışındaki alanlarda daha fazla kristalize olduğu gözlenmektedir. Bu ayrımcılığın küçük kentler ve küçük ölçekli işletmelerde daha fazla belirgin hale geldiğini buna karşılık büyük kentlerde ve büyük firmalarda ise kısmen örtülü bir biçimde sürdüğünü göstermektedir. Görüşülen kişilerin ayrımcılığa uğramalarında ve ayrımcılığın sistematik bir hale gelişinde yapılan iş, meslek, işyerinin bulunduğu bölge ve benzer unsurlara göre farklılıklar görülebilmektedir. Örnek olarak etnik köken itibarı ile eğitim düzeyinin yükselmesi ile ayrımcılığın işe giriş yerine, işte terfi edememe tarzında ortaya çıkmaktadır. Siirtli bir öğretmen müdür muavini olma sırası geldiğinde, kendisini bir başka meslektaşı milli eğitim müdürüne “*o muavin olamaz kendisi PKK lidir*” biçiminde şikâyet eder. Sonuç olumsuzdur. Görev yaptığı yerde okulun bahçesini çocukların oyun oynaması için etrafını çevirir. Okulun komşuları olan köylülerin yolu uzamıştır. Jandarmaya şikâyet ederler, öğretmenin lojmanı aranır. Köylülerin hakaretine maruz kalır. “*Allahın dağından gelmiş Kürdü bize yol vermiyor*” derler. Öğretmen N. tacizlerden bıkar ve 25 yılı doldurunca emekliliğini ister. Bir çorapçı dükkânı açmak için kiralık yer arar, ancak Kürt olduğundan dolayı mal sahipleri kiraya vermek istemezler. Bir diğer örnek, Türkiye’nin batısındaki kentlerden birindeki hastanede başhekim olma sırası gelen bir uzman doktorun Kürt olması terfi etme imkânını ortadan kaldırır. Aynı hekim benzer olayın başhemşire sırası gelen bir Kürt hemşire için de geçerli olduğunu ilave eder. Yukarıda görüldüğü gibi etnik ayrımcılığın sadece çalışma

<sup>6</sup> Bu konuda Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmalar Vakfı tarafından yaptırılan “Türkiye’de Toplumun Kürt Sorunu Algısı” başlıklı araştırma ilginç saptamalar yapmaktadır. [www.setav.org/Ups/dosya/8523.pdf](http://www.setav.org/Ups/dosya/8523.pdf) 2009

ilişkilerine münhasır kalmadığını aksine bireyin toplum içindeki bütün hak ve özgürlüklerini kapsayacak biçimde oldukça şümüllü olduğunu söylemek mümkündür.

### **Birinci adım: İşe alınmamak**

Çalışma ilişkileri içinde saptamaya çalıştığımız etnik ayrımcılığın iş ilişkisinin kurulma aşamasında ortaya çıkması işvereni de ‘iş akdinin haksız feshi’ olgusundan da kurtarmaktadır. İşçi Z. şu şekilde durumu özetler. “...İş sözleşmesi yapılıp, işe başlama tarihi konuşulurken, izin günlerimin hafta içinde kullanmak istediğimi söyledim. Nedeni sorulunca da siyasi hükümlü ağabeyimin ziyareti için bu izni istediğimi belirttim. Biz size haber vereceğiz dendi. Ama işe başlamamın mümkün olmadığını bir süre sonra anladım.” Benzer bir örnek kimya teknikeri H.nin başına gelmiştir. “...doldurduğum CV’de yabancı dil bölümünde İngilizce ve Rusça yazılıdır. Bu dilleri bildiğimi öğrenen müdür işe başlama talimatı vermek üzere iken, ben bir de kabul ederseniz üçüncü dil olarak Kürtçe biliyorum dedim. Aniden iş başvuru formu katlanıp bana geri verildi ve, bizim Kürtçe ile ve Kürtlerle işimiz olmaz dendi....” Her iki ayrımcılık olgusunun da ortak yanı henüz iş başvuru aşamasında gerçekleşmiş olmasıdır. Bu durum işverenin işçisini haksız olarak işten çıkarma fiilini engellediği gibi bu eyleminden dolayı herhangi bir ispat yükü de yaratmamaktadır.

Etnik kökeni nedeni ile işe alınmama, son derece basit gerekçelerle, işe uygun olmadığı gibi unsurları öne çıkarmaktadır. Ancak karşılaşılan ilginç örneklerden biri de kişinin Aleviliği nedeni ile işe başlaması engellenmiş olmasıdır. Görüşme mülakatı esnasında işe başvuran adaya, kendi ifadesine göre, bazı dini sorular sorulmuştur. Mağdur Y. “...Güvenlik elemanı olarak iş başvurusunda bulundum. Toplam beş kişi idik. Tek tek mülakata alındık. Sorulan sorular, namaz kılıp kılmadığım, oruç tutup tutmadığım, içki ve sigara kullanmama ilişkindi. Ben sigara ve içki içmediğimi ancak alevi olduğumu, bu nedenle namaz kılmadığım ve oruç tutmadığımı söyledim. Sonradan öğrendiğime göre iş başvurusunda bulunan dört kişi de işe alınmıştı. Ben alınmadım. Benim Tuncelili olmam bu konuda sorular sorulmasına neden oldu. İş konusunda bana yardımcı olan kaymakam aynen bu şekilde durumu bana açıkladı. Artık bu tür bir iş başvurusunda bulunmuyorum...”

### **Ayrımcılığın Dayanaklarından biri: Güvenlik Gerekçesi**

İşe başlama esnasında gerçekleşen ayrımcılığın bazen iş başvurusundan sonra da yapıldığına ilişkin tanıklıklar bulunmaktadır. Bu noktada iş başvurusu geçici olarak kabul edilip aday işe başlatılmakta, ancak yapılan soruşturma olumsuz sonuçlanırsa, işin bırakılması istenmektedir. İşe başlatan kurum veya kuruluşun güvenlik gerekçesi ile ayrı bir soruşturma

gerçekleştirildiğini biliyoruz.<sup>7</sup> Bir banka şubesinde çalışmaya başlayan iktisatçı S. İşe başladıktan 15 gün sonra müdürün odasına çağrılır ve kendisine üzülerek işe kabul edilemeyeceği bildirilir. Gerekçe olarak sunulan ise ailesinin politik kimliğidir. Baba bir süre için tutuklu kalması kendisinin de öğrencilik yıllarında 1 Mayıs gösterilerine katılmış olması nedeni ile tutuklanması da iş başvurusunun reddedilmesine yol açmıştır.

İşe başladıktan sonra işine son verilen makine operatörü E. başına gelen olayı şöyle özetler. “...İşe yaklaşık 1000 kişi aldılar. Güvenlik soruşturması bitmeden işe başladım. İşe başladıktan 29 gün sonra daha önce siyasi nedenle iki kez gözaltına alındığım için işime son verdiler. Bu işyeri sendikalı bir işyeri idi. Sendika ile yapılan anlaşmaya göre işe başlandıktan sonra üç aylık deneme süresi içinde işe son verme yetkileri bulunmaktaymış. Bu nedenle yapılan toplu sözleşmeye göre işten çıkarılmama itiraz söz konusu olamadı. Gözaltı sonucuna göre beraat etmiş olmama rağmen yapılan işin ‘yüksek güvenliği’ nedeni ile bu işe alınamadım...” İş başvurularında yapılan güvenlik soruşturması bazı durumlarda sadece sabıka kaydı olup olmadığına ilişkin bir belge ile sağlanabilmektedir. Güvenlik açısından bir risk oluşturmayan işler için bile sabıka kaydı esas alınabilmektedir. İş ilişkisi sona erdirilen E’nin kız kardeşi mahkemede sekreter olarak işe başlaması bile sabıka kaydı nedeni ile engellenebilmiştir. Sekreterlik sınavını başarı ile kazanan genç kız gözaltında tutulduğu için savcı tarafından göreve başlatılmaz.

Özellikle formel iş piyasasında çalışanların kamu sektörü ağırlıklı olduğu Güneydoğu Anadolu bölgesindeki küçük il veya ilçelerde çalışan memurlar ve kamu görevlileri birbirlerini tanıyabilmektedir. Rehber öğretmenlik yapan, bu görevi bir kadro unvanına bağlı olmadan gerçekleştiren Ö’nün kendisini daha önce gözaltına aldıkları için, tanıyan güvenlik görevlilerinin şikâyeti üzerine okul müdürü tarafından işine son verilir. Müdür işine son verme gerekçesinin kendisine ait olmadığını, “...bakanlıktan gelen gizli bir fax notu olduğunu ilave ederek” açıklar.

Güvenlik gerekçesi ile işe alınmama ve işe son verilmesi dışında bir başka ayırıcılık mağduru da dersane açan öğretmenler olur. Köken olarak Doğu ve Güneydoğulu olmaları üç öğretmenin açtıkları işyeri için ayırıcı bir muameleye tabi tutulmalarına yol açmıştır. 1995 yılında İstanbul’a yakın bir ilçede açılan dersane “Kürtlerin dershanesi olarak” tanımlanmış ve ilçe idari yöneticileri tarafından çeşitli kereler denetime ve soruşturmaya tabi tutulmuştur. Ayırıcı muamelenin örneklerinden birini dersane ortaklarından H. şu şekilde aktarır:

<sup>7</sup> Kamu kurumlarında 1980li yıllarda işe başlatılanlara uygulanan “güvenlik soruşturması” benzeri (ancak yasal dayanağı olmayan) bir soruşturma yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu soruşturmanın ayrıntısı konusunda bilgi alınamamıştır.

*“Dershaneyi mühürlemek için polisler geldi, nedenini sorduğum zaman bana jandarmadan iyi hal kâğıdı almadınız dediler. Almak için Jandarmaya gittiğimde o kâğıdı biz göndereceğiz, elden veremeyiz dediler. Milli eğitim Müdürlüğüne gönderilen ‘iyi hal kâğıdı’ olumlu bulunmadığı için dershane açanların arasında olamayacağım bildirildi. Dershaneyi açık tutmak için öğretmenlikten istifa ettim ve kendi dershanemde kaçak olarak çalıştım. Daha sonra baskılara dayanamayıp dershaneyi devretmek zorunda kaldım. Ancak yine başka bir gerekçe ile dershane kapatıldığı için, devir parasını alamadım. Yüklü bir miktar zarar ettim.”*

Olayda tanıklık eden öğretmen H. bir özel eğitim kurumunun açılması için jandarmadan ‘iyi hal kâğıdı’ almak zorunda bırakılışını aktarmaktadır. Bu ayrımcılığın yapılan işten çok o işi icra edene yönelik olması ayrımcılığın etnik kökeni hakkında bilgi vermektedir.

### **İşten çıkarmak**

İşyerinde etnik kökeni itibarı ile işten çıkarmanın mümkün olamaması birçok farklı gerekçeyi işten çıkarma nedeni olarak öne koymaktadır. Bu sonuca yol açan ve etnik bir ayrımcılığa tanık olunan mağdurların hemen hemen hepsi küçük işletmelerde istihdam edilmekteydi. Bir ayakkabı atölyesinde çalışan Ö. etnik kökeni Türk olmasına rağmen dini unsurlar nedeni ile iş akdi sona erdirilmişti. Ö. *“ben aleviyim bu nedenle ramazanda oruç tutmam ama Ramazan ayı boyunca atölye’de sigara içmem, yemek yemek için atölye dışında bir büfeyi kullanırım. Patronum bana işi iyi yaptığım için zam yapmıştı. Ancak bir hafta sonra öğlen molasında büfede sigara içerken patron tarafından görüldüm. ‘sen oruç tutmuyor musun yoksa, bugün mü tutamadın?’ diye sordu. Ben de ona ben aleviyim bizim ramazanda orucumuz olmadığını söyledim. O akşamüstü işime son verdiler. Gerekçe olarak da ‘artık adama ihtiyacımız olmadığını’ söylediler.”* Etnik kökeni nedeni ile işten ayrılmaya maruz kalmak da Psikoloji eğitimi almış bir çalışanın başına gelmiştir. Tayin olduğu okulda kendisine uygun iş olmadığı için fotokopi çekmesi istenen O. Bir süre sonra yaptığı iş nedeni ile istifa eder ve memleketine dönmek zorunda kalır.

### **Bulguların değerlendirilmesi**

Etnik ayrımcılığa uğradığını varsaydığımız kişilerle yapılan görüşme notları bize çalışma hayatının birçok noktasında ayrımcılığa tabi olan kişilerin karşılaştığı sorunları yansıtmaktadır. Bu sorunları dile getiren kişileri ayrımcılığın sadece çalışma hayatı ile sınırlı kalmadığını ve yaşamın bütün alanlarında sürmekte olduğunu da aktarmaya çalışmaktadırlar. Hatta bu ayrımcılığın ve dışlanmanın kendi bireyselliklerine yönelik birer hak ihlaline dönüştüğüne dair ciddi işaretler bulunmaktadır. Ayrımcılığın istihdam, eğitim, kültür, barınma, kamu hizmetlerine ulaşmada, vb. birçok alanda yaygın ve sürmekte olduğunu

göstermektedir. Verilen örnekler ve dile getirilen iddialar bu konuda ciddi düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Bir grup görüşmecinin etnik ayrımcılık konusunu özellikle çalışma hayatını dikkate almadan, fakat karşılaştığı diğer ayrımcılıkları dile getirerek aktarması bize ilginç bir bulgu olarak geldi. Görüşmecilerin bir bölümü etnik ayrımcılık mağduru olmasına rağmen bu durumun farkında olmadan çalışmayı sürdürmektedir. Çok uzun süredir yükselme şansları olmadan aynı işi yapan kişilerin bu durumun kendilerine yönelik bir ayrımcılık olduğu üzerinde durmamaktadır.

Bunun dışında çalışanlar arasında bir ayrımcılık olmadığını düşünenler de bulunmaktadır. Ayrımcılığın bulunmadığı noktada en yaygın söylem Türk ve Kürt işçilerin aynı işi benzer olarak yaptıklarıdır. Yapılan işler arasında en önemli farklılık vasıf seviyesi düşük işlerin, emek yoğun sektörlerdeki çalışmanın Kürtler tarafından yapılmasıdır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri yetişmiş işgücü açısından ciddi eksiklikler taşımaktadır. Vasıf düzeyi düşük işçilerin ayrımcılığa maruz kalma ihtimalleri yüksek olmakla birlikte vasıf düzeyi yüksek olan işçilerin de etnik ayrımcılığa uğradığına dair örnekler bulunmaktadır.

Etnik ayrımcılığın birçok alanda olduğu gibi çalışma hayatı ve iş piyasasındaki esas mağdurları Kürtler olmaktadır. Ancak bu geniş grup temsil kabiliyeti açısından ve karşılaştığı sorunlar açısından dikkat çekmesine rağmen Kürtlerin dışında etnik ve dini kökeni nedeni ile kendini gizlemek zorunda kalan birçok farklı grup bulunmaktadır. Bu dini ve etnik cemaatlerin de iş piyasalarında ayrımcılığa tabi olduklarını biliyoruz. Formel piyasa koşullarında bağımlı ve bağımsız çalışanların uğradıkları ayrımcılığın sonucu olarak mağdurların önünde sadece piyasa dışında kalmak veya işsizlik gibi seçenekleri bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerden çıkan sonuçlardan biri de bu ayrımcılığa uğrayan mağdurların yeniden iş aramak ve iş bulmak gibi bir eyleme girişmedikleri, enformel çalışma alanlarına doğru kaymalarındadır. Bu çalışma alanlarının bir bölümü sadece bir etnik gruba dâhil kişilerin tekeline doğru kayma eğilimi taşımaktadır. Ayrıca kamu hizmetlerinden mahrum olarak, iş piyasalarında ayrımcılığa tabi kalan Kürtler arasında yaygınlaşan uyuşturucu, çeteleşme ve fuhuşa göz yumuluyor olması derin sorunlara yol açmaktadır.

Kuvvet Lordoglu Kocaeli 17.09.2011