

## Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayırıcılık Var mıdır?

Kuvvet LORDOĞLU\*  
Mustafa ASLAN\*\*

**Özet:** Bu çalışma ile Türkiye’de işgücü piyasaları içinde kendini hissettiren, kimi zaman arttığına dair ciddi işaretler gösteren etnik ayırıcılığa dikkat çekmek ve olası nedenlerini anlamaya çalışmayı amaçlamaktadır.

İnceleme kentlerde ve formel işgücü piyasalarında ayırma uğradığı konusunda endişelerin bulunduğu alanlarda istihdam edilen ve işsiz kalan ve iş aramakta olan etnik kökeni farklı kişilerle yüzyüze görüşmeler temel alınarak yapılmıştır.

Esasen bu çalışma Türkiye İşgücü piyasalarında etnik bir ayırıcılığın mevcudiyetine dayalı bir varsayımdan hareket etmekle birlikte, araştırma konusunun içeriğinin güçlükleri nedeni ile sadece Güneydoğu Anadolu’da ve bazı büyük batı illerinde yapılan derinlemesine görüşmelerin bulgularına dayanmaktadır. Bu görüşmeler işgücü piyasaları açısından etnik bir ayırıcılığı varlığına işaret etmekte olmasına rağmen, yaygınlığı, piyasa özellikleri ve mağdurları açısından önemli ölçülerde farklar göstermektedir.

Etnik ayırıcılığın her türünün yasal açıdan suç unsuru taşıması genel olarak uygulayanlar açısından müphem sayılabilecek ve çelişkili ifadeleri beyan etmelerine yol açmaktadır. İşe alım esnasında işe yerleştirmede, işten çıkarmada veya işteki terfi esnasında etnik ayırıcılığa konu olabilecek bu gerekçelerden asla söz edilmemektedir.

Çalışmaya ait görüşmeler Güneydoğu Anadolu ve Batı Anadolu bölgesinde toplam altı ilde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya temel olan veriler konu ile ilgili sivil toplum örgütleri, belediyeler, sendikalar ve ayırımın bizzat mağduru olan kişilerden sağlanmıştır.

Sonuç olarak Türkiye’de İşgücü piyasası içinde etnik ayırıcılığın kimi izlerine rastlanmış olmasına rağmen, araştırma alanının sınırlılığı” etnik ayırıcılığın yaygınlığı konusunda kesin bir kanaat oluşturamamaktadır.

---

\* Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi Öğretim Üyesi

\* Siirt Üniversitesi Öğretim Üyesi

**Anahtar sözcükler:** İşgücü Piyasası, Etnik ayrımcılık,

**Abstract:** This study aims to draw attention to the ethnic discrimination that exists in the labor markets in Turkey and which sometimes shows serious signs of increasing and tries to understand the probable causes of this discrimination.

In this research, several interviews had been realized with the persons from different ethnic origins who are employed, unemployed, dismissed or are looking for a job in formal labor markets in urban areas where there are concerns that they have been discriminated.

In fact this study takes basically the hypothesis that the ethnic discrimination exists in the labor markets in general in Turkey. As the content of the research topic contains some specific difficulties, it relies on the findings which are obtained through the interviews realized only in Southeastern Anatolia and in some big provinces in the west of Turkey. Although these interviews bring out the truth of the existence of ethnic discrimination in labor markets, its frequency and characteristics in terms of labor markets indicate significant differences comparing to the victims.

The fact that all kinds of the ethnic discriminations constitute a crime, it leads the persons using discrimination to make ambiguous and contradictory statements. For that reason the topic of ethnic discrimination against the employees either during their recruitment and placement or their promotion and dismissing is never expressed. The interviews realized during this research have been made in total six provinces of the West and Southeastern regions of Anatolia. The findings used in this study obtained directly from the persons working for the non-governmental organizations, the municipalities, the trade unions and the people who have been personally the victims of discrimination.

As a result, some traces of ethnic discrimination observed in the labor market in Turkey. It is difficult to reach a conclusion about the common existence of ethnic discrimination owing to the limitations in the research field.

**Key Words:** Labor market, Ethnic discrimination, Kurds

Yukarıdaki soru bir kuşku, bir kanaati ve bazen de mevcut bir yapıyı veya hepsini birlikte anlamaya çalışmak için sorulmuştur.<sup>1</sup> İşgücü piyasalarına katılmak her birey açısından “görelî” sayılabilecek bir özgürlüğü de içerir. Emegini piyasada oluşan koşullarda satma veya satmama konusunda özgürlük yani istenirse satmama ve boş kalma özgürlüğünün bedeli kapitalist bir toplumda işsizlik sorunu olarak bireyin karşısına çıkmasına rağmen, işgücünün satın alınmasına ilişkin sorunlardan biri de uygulanan ayrımcılık unsurudur. Emegi satın alan ile satan arasındaki ilişkilerde öne çıkan bu olgu aynı zamanda satın alma ilişkisi dışında kalan çok daha farklı bir noktayı da işaret etmektedir.

Liberal iktisat doktrininin içinde emeğin fiyatını belirleyen piyasa koşulları olmasına rağmen, yine piyasa koşulları nedeniyle emeğin fiyatından önce bireyin emeğini satma olanağı ortadan kalkabilmektedir. İş piyasalarında karşılaşılan ayrımcılığın farklı gerekçeleri bulunabilmektedir. En ciddi tepki yaratanları cinsel, toplumsal ve etnik kökene dayalı olarak gerçekleşmektedir. Nitekim Türkiye ve dünyada çeşitli ülkelerce kabul edilen birçok uluslararası sözleşme çeşitli ayrımcılık türlerinin önlenmesine ilişkin hükümleri bulunmaktadır.<sup>2</sup>

Türkiye’de nüfusun etnik kökene dayalı bir tasnifi yapılmamaktadır. Bununla birlikte Türkiye’deki en yoğun etnik grubun Kürtlerden oluştuğu ve sayısal olarak genel nüfusun yüzde 15-20 arasında ve 10-13 milyon kişiden oluştuğuna dair tahmini veriler bulunmaktadır.<sup>3</sup>

Bu çalışmanın amacı, iş piyasasına katılmada, iş piyasasından ayrılmada, iş piyasası dışında uzun süreli kalmada ve işyerinde terfi etmede etnik kökene dayalı bir ayrımcılığın ne ölçüde mevcut olduğunu bir araştırmaya dayalı olarak saptamaktır. Elbette bu ayrımcılığın izleri sadece iş piyasası ile sınırlı kalmamaktadır. Toplumun çoğunluğunu oluşturan hâkim etnisite içinde ayrımcılığın çeşitli tezahürleri kimi zaman kitlesel çatışma veya bireysel linç biçiminde de ortaya çıkabilmektedir.<sup>4</sup> Ancak bu kısa çalışmanın amacı belirli bir

<sup>1</sup> Etnik ayrımı anlamaya çalışırken, Türk diline yansıyan bir dizi unsur olduğunu da düşünüyoruz. Bu bağlamda Türkçede yaygın olarak kullanılan, bölge ağzlarında kullanılan atasözleri ve deyimleri incelenmiştir. Bu bağlamda tümü olumsuz bir ifade taşımasa da önemli oranda diğer etnik grupları küçümseyen aşağılayan, dışlayan ifadelerle yüksek oranda rastlanmıştır. En sık tekrarlanan dışlama ve ayrımcı ifadenin “Gâvur ve Kürt” olması dikkat çekicidir. Bkz. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atasözleri ve Deyimler I-II, TDK yayını, Ankara, 2004.

<sup>2</sup> Bkz. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü ilgili maddeleri. Ayrıca T.C. anayasasının ve İş yasasının ilgili maddeleri Irk ve etnisite konusunda bir ayırım yapılamayacağına ilişkin çok sayıda hükümleri içermektedir.

<sup>3</sup> Karlsson I., Avrupa ve Türkler, Homer Kitapevi, 2007 s. 108; Tarhan Erdem, 15 Ağustos 2011 Radikal.

<sup>4</sup> 2008 Ekim’inde Altınova’da ve 2009 Kasım’ında Bayramiç’te meydana gelen ve kamuoyunu ciddi bir şekilde meşgul eden kitlesel linç girişimleri bu konuda iki önemli örnek teşkil etmektedir. Ayrıca bkz. Bora T., Türkiye’nin Linç Rejimi, Birikim yayınları 2008.

bölgeden çeşitli nedenlerle göç eden insanların sadece iş piyasalarında uğradıkları etnik ayrımcılığın mevcudiyetini saptamak ve buradan çıkış yolları üzerine bir çerçeve oluşturabilmektir. Bu bağlamda çalışma Kürt sorununu bir etnik ayırım temelinde incelemeyi ve çözüm için bir çıkarsama yapmayı hedeflemekte, çalışma hayatı ile ilgili bir alan üzerine vurgu yapmayı hedeflemektedir.

## Etnik ayrımcılık olgusu ve bazı örnekleri

Etnik kökene dayalı bir ayırım olgusunun temelinde çok çeşitli motifler bulunabilmektedir. Siyasal, toplumsal ve ekonomik etkenler, sadece etnik kökene dayalı bir ayırımı değil, cinsiyet, yaş ve yöre itibarı ile de farklılığı ve “ötekileştirmeyi” beraberinde getirebilmektedir. Bir ulus devletin inşası sürecinde farklı etnik gruplar ve uluslar var olmaya devam ettiklerinde ulusun inşasında oldukça karmaşık sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu farklı etnik grupların asimile olmayı reddetmeleri halinde çatışma ortamı doğabilmektedir. Türkiye örneğinde Arnavutlar, Boşnaklar, Çerkezler ve bazı Kürt grupları hızla asimile edildiler. Ancak bazı Kürt grupları ise asimilasyona karşı bilinçli olarak direndi, ya da modern devletin yeni nüfuz etme mekanizmalarından büyük ölçüde etkilenmeden kaldılar.<sup>5</sup> Bu noktada etnik ayrımcılık ise asimilasyondan daha farklı bir olumsuzluğu ifade etmektedir. Bir ulus devletin bütün vatandaşları için eşit hak ve yükümlülüklerini vurgulaması gerekir iken, bir grup vatandaşını etnik kimliğinden ötürü ayırma tabi tutulmasını ifade etmektedir. Merkezi otoritenin bu etnik ayırımı uygularken, türdeş tek bir toplum yaratmak gibi bir fikriyattan hareket ettiğine dair bazı bulguları da göz ardı etmemek gerekir.<sup>6</sup> İş piyasasında etnik ayrımcılık ise, birey ya da grupları mesleki beceri veya “üretim özellikleri dışında (dil, renk, inanç, vs. gibi) ortak özellikleri nedeniyle ayrı bir muameleye tabi tutmak; böylece ırk veya etnik köken gibi rasyonel olmayan özelliklerinden dolayı bazı kaynaklara ulaşmalarını sınırlamak amacıyla bilinçli veya bilinçsizce yapılan ve adaletli olmayan uygulama” olarak tanımlanmaktadır.<sup>7</sup> Etnik ayrımcılığın özellikle iş piyasası içindeki yansımaları da etnik kimliğin dışlanması ya da zora dayalı olarak farklı kimliğin benimsetilmesine dayalıdır. İş ortamı içinde ana dilini konuşmaktan kaçınmak bu sayede benzer ve türdeş bir çalışma ortamına dâhil olmak veya Fransa’da yapıldığı gibi hâkim ulusun dilini konuşma zorunluluğu sık rastlanan etnik ayırım örneklerinden bazılarıdır.

Etnik kökene dayalı ayrımcılığın tek bir ülke veya bölge ile sınırlı kalmadığı da görülmektedir. Nitekim Avrupa Birliği ülkelerindeki iş piyasasında özellikle yabancıların etnik ayrımcılığa uğradığı görülmektedir. Bu ayrımcılık hem ilgili

---

<sup>5</sup> Kirişçi K. ve Winrow G. M., Kürt Sorunu, Tarih Vakfı yayınları, 1997, s. 15.

<sup>6</sup> İstanbul’da azınlıklara yönelik olarak 15-16 Eylül 1957 olayları bu bağlamdaki bazı işaretler olarak kabul edilebilir.

<sup>7</sup> Viprey M., De la Diachronie Des Fonctions Economiques de la Force du Travail Etrangere Aux Stratégies de Recrutement Discriminant des Firmes à l’égard Des Jeunes Issus de l’Immigration, 2001, ss. 103-104.

ülkelerin yetkilileri tarafından hazırlanmış olan resmi raporlarında hem STK ve sendikaların bu yönlü çalışmalarında açık bir şekilde ortaya konmaktadır. Örneğin Belçika'da ırk ayrımcılığına karşı mücadele eden bir merkez olan *Centre Pour l'Egalité Des Chances et la Lutte Contre le Racisme*'in hazırladığı bilgilendirme dosyasında kişinin etnik kökeninden dolayı dışlanıp işe alınmadığı, çalıştığı iş yerinde kademe alması, meslek içi eğitim alması, maaşının yükseltilmesi, prim alması vs. engellendiği, ırk ayrımcılığına uğradığı veya kendisine haksız cezalar verildiği çeşitli örneklerle ortaya konmaktadır.<sup>8</sup> Aynı dosyada, iş başvurusu sırasında başvuruda bulunan yabancı kökenli kişinin anadili Fransızca veya Flamanca olmadığından, bu dilleri çok iyi konuşsa bile iş yeri tarafından işe alınmadığı da vurgulanmaktadır.<sup>9</sup>

Etnik ayrımcılık konusunda hazırlanmış olan resmi raporlar benzer bir durumu Fransa için de ortaya koymaktadır. 1990'lı yılların sonunda yapılan bir araştırma bu konuda benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin Fransız kökenli 20-29 yaşları arasındaki gençlerin % 11'i işsiz iken aynı yaşlardaki Cezayir asıllı gençlerin % 42'si işsiz oldukları tespit edilmiştir.<sup>10</sup> Çeşitli STK, meslek kuruluşları ve sendika temsilcileriyle uzman kişilerden oluşan bir komisyonun 2005 yılında Fransa Çalışma Bakanlığı için konuya ilişkin hazırladığı raporda, bu gerçeğin genelde iyi niyetli olan ve işçi alma yöntemlerinde objektif olduklarını iddia eden işverenler tarafından reddedildiği belirtilmektedir.<sup>11</sup> Söz konusu rapora göre Paris'te yaşayan kuzey Afrikalı ve esmer tenli bir kişinin kendisiyle benzer CV'ye<sup>12</sup> sahip Fransız ismi taşıyan açık tenli birine göre iş için mülakata çağırılma şansının 5 kat

<sup>8</sup> Centre Pour l'Egalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme, *Discrimination et Diversité, Rapport Annuel 2007*, s. 10. Ayrıca bkz. Martens, A., Ouali, N., Meale, M. V., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H., *Discriminations des Etrangers et des Personnes d'Origine Etrangère Sur le Marché du Travail de la Région de Bruxelles-Capital*, Rapport du Synthèse, Bruxelles, 2005, s. 17-21.

<sup>9</sup> Centre Pour l'Egalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme, *Discrimination et Diversité, Rapport Annuel 2007*, s. 16.

<sup>10</sup> Alaoui R., *L'Insertion Professionnelle et l'Acces à l'Emploi Des Jeunes d'Origine Etrangère*, 2001, s. 34.

<sup>11</sup> Fauroux R., *Lutte Contre Les Discriminations Ethniques Dans le Domaine de l'Emploi*, Rapport pour le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, *la Documentation Française*, Paris, 2005, s. 1.

<sup>12</sup> AB ülkelerinde kişiler iş ararken genelde işçi alan şirkete CV (özgeçmiş)'lerini göndererek iş başvurusunda bulunmaktadır. Eğer CV'nin içeriği şirketin ihtiyacına cevap verecek nitelikte ise şirket başvuru sahibini mülakata çağırılmaktadır. Etnik ayrımcılık uygulayan şirketler, iş başvurusunda bulunan kişinin isminden, doğum yerinden, vs. köken olarak yabancı olduğunu görünce bu kişiye ihtiyacı olsa bile mülakata çağırılmamaktadır. Bu uygulamanın önüne geçmek amacıyla son yıllarda örneğin Fransa'da, iş başvurusu için "anonim" CV'lerin (yani ad, soyad, doğum yeri, vs. belirtilmemiş olan CV'ler) gönderilmesi kural haline getirilmiştir.

daha az olduğu ifade edilmektedir.<sup>13</sup> Raporda, iş piyasasında etnik ayrımcılığın beraberinde sadece toplumsal ayrımcılığı getirmediğini, aynı zamanda yabancı kökenli gençlerin eğitime devam etme isteklerini kırdığını, kalifiye olmayan mesleklere yönelmelerine yol açtığını ve şirketlerin de ihtiyaç duydukları iş gücünü bulmakta zorlanmalarına yol açtığına da ayrıca dikkat çekilmektedir.<sup>14</sup>

Benzer değerlendirmelerde bulunan ve merkezi Cenevre’de bulunan Uluslararası Çalışma Bürosu ayrımcılığın ülkelerin siyasi uyumunu ve sosyal devlet anlayışını sarstığını, sosyal gerginliklere yol açtığını ve hem şirketler açısından hem ulusal ekonomi açısından ekonomik kayıplara neden olduğuna dikkat çekmektedir.<sup>15</sup> Merkezin verilerine göre AB ülkelerinde iş arayan yabancı kökenli kişiler başvurularına olumlu bir cevap almak için iş arayan Avrupalılara göre üç dört kat daha fazla sayıda başvuru dosyası göndermeleri gerekmektedir.<sup>16</sup>

Merkezi Brüksel’de olan ve Belçika’da ayrımcılıkla mücadele eden bir sivil toplum kuruluşu “iş piyasasında etnik ayrımcılığın sadece işe alma sırasında uygulanmadığı, iş yerindeki ilişkilerde yaygın bir şekilde gözlemlendiği ve işyerinde yabancı işçilere karşı gösterilen ayrımcı tavırların sonucu bazı çalışanların dayanamayarak istifa ettiklerini” belirtmektedir. Söz konusu STK’nın 2007’de hazırladığı raporda bazı işverenlerin yabancı işçilerin “güvenilmez oldukları” gerekçesiyle, bazılarının da kendilerinden alışveriş yapan yerli müşterilerin rahatsız oldukları gerekçesi ile yabancı işçileri çalıştırmak istemediklerini açık bir şekilde dile getirdikleri belirtilmektedir.<sup>17</sup>

AB ülkelerinde iş piyasasında yabancılara karşı etnik ayrımcılığı belirlemek için klasik iki yöntem uygulanmaktadır:

- 1- Çalışanların kökenleriyle iş piyasasındaki mesleki konumları - işsiz veya çalışan, iş sözleşmesi şekli, işyerindeki hiyerarşik konumları ve aldıkları maaş - arasındaki ilişkiyi analiz eden istatistiksel ve ekonometriye dayanan metod.
- 2- Ayrımcılık sorunları ve olgularına ilişkin kamuoyu yoklamaları, tanıklık veya davranış kalıplarını, kamuoyu incelemelerini, muhtemel mağdurlar ve işe

<sup>13</sup> a.g.r., s. 7.

<sup>14</sup> a.g.r., s. 8.

<sup>15</sup> Bureau International du Travail, *Les Discriminations à Raison de “l’Origine” Dans Les Embauches en France: Une Enquête Nationale Par Testes de Discrimination Selon la Méthode du Bureau International du Travail*, 2006, Cenevre, s. 8.

<sup>16</sup> Bureau International du Travail, *Les Discriminations à Raison de “l’Origine” Dans Les Embauches en France: Une Enquête Nationale Par Testes de Discrimination Selon la Méthode du Bureau International du Travail*, 2006, Cenevre, s. 3.

<sup>17</sup> Centre Pour l’Egalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme, *Discrimination et Diversité*, Rapport Annuel 2007, s. 25.

alanlar nezdinde yapılan kapsam alanları değişken olan anket çalışmalarına dayanan yöntem.<sup>18</sup>

Ancak etnik ayrımcılığı doğrudan ölçmede bu iki yöntem de bazı güçlüklerle yol açmaktadır. Çünkü “tanımı gereği ayrımcılık, operasyonel imkân ve ölçütlerde ve pratikte yapılan uygulamalarda gözlemlenebilen bir olgu olduğundan ayrımcılıkları bireylerin dile getirdikleri görüşlerde veya ayrımcılığa yol açan durumlarda tespit etmeye çalışmak kolay değildir.”<sup>19</sup>

Bu nedenle on yıldan beri Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından hem ABD’de hem AB üyesi ülkelerinde “ayrımcılığı ölçme testi”<sup>20</sup> ya da “durum testleri”<sup>21</sup> denen yöntemler uygulanarak iş piyasasında etnik ayrımcılıklar tespit etmeye çalışılmaktadır. Uluslararası Çalışma Bürosu’na göre bu yöntem etnik ayrımcılığı “doğrudan ve uygulama halinde gözleme imkânı tanıyor.”<sup>22</sup> 2005 yılında Brüksel bölgesindeki iş piyasasında etnik ayrımcılık konusunda yapılan bir araştırmanın yazarları da Uluslararası Çalışma Bürosu’nun bu görüşünü destekleyerek, bu testin “fiili bir şekilde meydana gelen ayrımcılığı somut ve objektif bir şekilde tespit etmeye imkân tanıdığını” belirtmektedirler.<sup>23</sup> Ancak Fransa ve Türkiye gibi ülkelerde yasalar bireylerin ırksal, etnik veya dini aidiyetlerini tanımak yerine onları ırk, dil ve din açısından eşit saydığından, kişinin bu özelliklerinden dolayı ayrımcılığa uğradığını ispatlaması hayli zorlaşmaktadır. Karşılaşılan etnik ayrımcılığın bir ölçüde izlerini saptayabilmek amacı ile sahada ayrı bir araştırma yapılmasına gerek duyulmuştur.

## Saha çalışmasının yöntemi

Çalışmanın yöntemi temel olarak etnik ayrımcılığa maruz kalmış kişilerle ve tanıklarla yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır.

<sup>18</sup> Bureau International du Travail, *Les Discriminations à Raison de "l'Origine" Dans Les Embauches en France: Une Enquête Nationale Par Testes de Discrimination Selon la Méthode du Bureau International du Travail*, 2006, Cenevre, s. 8.

<sup>19</sup> a.g.e. ss. 8-9.

<sup>20</sup> Test şöyle uygulanmaktadır: Aynı meslek ve deneyime sahip ama biri yerli diğeri yabancı kökenli iki kişi aynı iş için başvuruda bulunmaktadır. Daha sonra iş ilanı vermiş olan işyeri sahibinin bu iki kişiye karşı gösterdiği davranış şekilleri kayıt altına alınarak işe almada etnik ayrımcılığın uygulanıp uygulanmadığı test edilmeye çalışılmaktadır, a.g.e. s. 9.

<sup>21</sup> Martens, A., Ouali, N., Meale, M. V., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H., *Discriminations des Etrangers et des Personnes d'Origine Etrangère Sur le Marché du Travail de la Région de Bruxelles-Capital*, Rapport du Synthèse, Bruxelles, 2005, s. 4.

<sup>22</sup> Bureau International du Travail, *Les Discriminations à Raison de "l'Origine" Dans Les Embauches en France: Une Enquête Nationale Par Testes de Discrimination Selon la Méthode du Bureau International du Travail*, 2006, Cenevres, 9.

<sup>23</sup> Martens, A., Ouali, N., Meale, M. V., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H., *Discriminations des Etrangers et des Personnes d'Origine Etrangère Sur le Marché du Travail de la Région de Bruxelles-Capital*, Rapport du Synthèse, Bruxelles, 2005, s. 17.

Çalışmanın diğer boyutu olan etnik ayrımcılığın bizzat muhatabı olan çalışanların ifadeleri ve tanıklıkları bu araştırmanın esas veri kaynağıdır. Bu konuda sahada görüştüğümüz kişiler tarafından beyan edilen ifadelerin doğruluğu veya yanlışlığı üzerine bir inceleme yapılmamıştır. Çünkü etnik ayrıma uğradığını ifade eden kişinin anlattıkları “hatalı” olmasından ziyade, kendini bu şekilde yani etnik ayrımcılığın mağduru olarak tanımlayabilmesinin daha önemli olduğunu düşünüyoruz.<sup>24</sup> Sahada yaptığımız çalışmanın üçüncü tarafı ise iş piyasasında etnik ayrımcılık olduğuna dair olumlu veya olumsuz tanıklıkları olan çeşitli sivil toplum örgütlerinin yöneticileri ve çalışanlarıdır.

Bu konudaki temel zorluklardan biri de iş piyasalarında konunun muhataplarından biri olan işverenlerin gerek kendi işyerlerinde gerek genel olarak böyle bir şeyin varlığını kabul etmemeleri ve buna karşı çıkmalarıdır. Böyle bir şeyin varlığını kabul etmek çoğu kez “ırkçı” olmakla eşdeğer sayıldığı için, işverenler etnik ayırım ile suçlanmayı kabul etmeyeceklerdir. Nitekim 2005 yılında Fransa Çalışma Bakanlığı için bu konuda hazırlanmış raporun da vurguladığı gibi böyle bir suçlamaya karşı kendini korumanın en kolay yolu “ben ırkçı değilim, bu konu beni ilgilendirmez” biçiminde yanıtlar vermektir.<sup>25</sup>

Çalışmanın inceleme alanı özellikle yoğun Kürt nüfusun toplandığı illerin bir bölümüdür. Bu illerin seçiminde H.Ü. Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün yaptığı nüfus araştırmasına göre terk edilen ve göç alan illerin bir kısmı kullanılmıştır.<sup>26</sup> (Terk edilen 14 ilden Diyarbakır, Van, Batman ve Siirt, göç alan 10 ilden ise Bursa, Kocaeli ve İstanbul seçilmiştir.) Bu illerde işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden kişilerle<sup>27</sup> ve bu illerde bir etnik ayrımcılığa tanık olan çeşitli sivil toplum örgütleri, sendikalar, meslek odaları, ticaret ve sanayi borsaları, belediye başkanları ve parti yöneticileri ile görüşmeler yapılmıştır.<sup>28</sup> Yapılan görüşmelerin ağırlık noktası iş piyasası koşullarına yönelik bir ayırım ve nedenleri üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun dışında özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesindeki iş piyasasını tanzim edici rolleri bulunan kimi iş çevreleri ile aynı çerçevede

<sup>24</sup> Bu konuda yapılan bir görüşmede işveren işe almada performans yetersizliğini öne sürerken, işe giremeyen kişi ise, tam tersine doğru yeri nedeni ile işe alınmadığını aktarmıştır. Bizce burada doğru veya hatalı bir ifadeden daha ziyade bireyin kendisini etnik ayrıma uğradığını düşündürten olguların varlığıdır.

<sup>25</sup> Fauroux R., *Lutte Contre Les Discriminations Ethniques Dans le Domaine de l'Emploi*, Rapport pour le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, *la Documentation Française*, Paris, 2005, s. 9.

<sup>26</sup> Hacettepe Üniversitesi, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2008, Ankara.

<sup>27</sup> Çoğunlukla bu illerde etnik ayrımcılığa maruz kalan kişilerle yapılan toplam 31 görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerin 29'u yüz yüze yapılmıştır. Bir görüşme iletiden bir görüşme de telefonla gerçekleştirilmiştir.

<sup>28</sup> 29.07.2011 tarihine kadar Diyarbakır'da 16, Batman ilinde 9, Van ilinde ise 12 derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.



görüşmeler yapılmış ve iş piyasasının geneline ilişkin görüşleri de alınmaya çalışılmıştır. Özetle, çalışmanın yöntemi işgücü piyasalarında bir etnik ayrımcılık konusundaki farklı görüşlerin alınması ve bunların değerlendirilmesine dayalıdır. Bu çalışmanın, işgücü piyasalarının geneli içinde bir ayrımcılık temeline dayalı sonuçlar çıkarmaktan çok, etnik ayrımcılığı sınırlı ölçüde araştırmaya dayalı bir niteliği bulunmaktadır.

## Çalışmanın kısıtları

Araştırma, Güneydoğu Anadolu bölgesinin bazı illerinde ve göç alan bazı büyük illerde, farklı tarihlerde gerçekleşmiştir. 2011 yılı yaz ayları böyle bir araştırmanın özellikle artan silahlı Kürt eylemleri nedeni ile sağlıklı yürütülmesini olumsuz olarak etkilediğini düşünmekteyiz.<sup>29</sup> Özellikle araştırma alanlarından biri olan Güneydoğu'daki üç ilde işyerinde karşılaşılan etnik ayrımcılık konusu görüşülen kişilerin temel sorun alanı olmaktan uzakta olduğu dikkat çekmektedir. Bu nedenle alınan yanıtların bir bölümü görüşülen kişiler açısından önceliğin “can güvenliği” olması nedeni ile yetersiz kalabilmiştir.

Araştırılan ve görüşme yapılan altı il dışında çok sayıda il ve ilçede yoğun Kürt nüfus bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırma alanı oldukça sınırlıdır. Çalışma, iş piyasasına dahil olmak isteyen veya dahil olanların sadece formel iş alanlarını dikkate almaktadır. Oysa çok yaygın bir biçimde Kürt işçilerin enformel alanlar başta olmak üzere iş piyasasının marjinal sayılabilecek işkollarında çalıştıkları gözlenmektedir. Bu alanlara yönelme Kürt işçilerin niteliksel durumlarına uygun olması yanı sıra iş piyasasında gerçekleşen çalışan çalıştırıcı ilişkilerinde hemşerilik ilişkisi ağlarından da kaynaklanabilmektedir. Bu alanda uğranılan etnik ayrımcılığın ayrı bir çalışma konusu olduğunu düşünmekteyiz.<sup>30</sup>

Çalışmanın bir diğer kısıtı araştırılan illerin sınırlandırılması ile ortaya çıkmıştır. Etnik ayrımcılığa maruz kalanların çok daha geniş bir alana yayılmasına rağmen toplam olarak altı il araştırma kapsama alınmıştır. Bu altı ilin seçiminde dikkate alınan ölçütlerden biri, Kürt nüfusun taşıdığı göreceli ağırlık olmuştur. Bu illerin gerek göç vermede, gerekse göç kabul etmede belirli bir yoğunluk içerdiğine dair bilgiler bulunmaktadır. Bu illerin dışında kalan il ve ilçeler bu çalışmanın kapsamı içine dâhil edilememiştir. Bu sayılan nedenlerle çalışmanın ciddi ölçüde kısıtları bulunmakta, etnik ayrımcılığın işgücü piyasaları içinde oluşan bazı örneklerinden hareket ederek anlamaya çalışılan ve değerlendirme yapan bir nitelik daha fazla ağırlık taşımaktadır.

<sup>29</sup> Özellikle Haziran 2011’de gerçekleşen Silvan baskınında, Ağustos 2011’de Çukurca Hakkâri yoluna mayın döşenmesi nedeni ile ortaya çıkan ölümler, Türkiye’nin batısında özellikle Kürtlere yönelik gerilimi şiddetlendirdiği gibi etnik ayrımcılık gibi bir konuya ılımlı yaklaşabilmeyi engelleyebilmiştir.

<sup>30</sup> Bu konuda yapılan bir öncül çalışma için Saraçoğlu C., ‘Şehir Orta Sınıf ve Kürtler’ İletişim yayınları, 2011 adlı çalışması ilginç örnekleri enformel sektör için sunmaktadır.

## Güneydoğu Anadolu bölgesi İşgücü Piyasalarının bazı nitelikleri

İşgücü piyasalarında karşılaşılan etnik ayırıcılık sorunu önemli ölçüde bölgenin işgücü piyasalarının sorunları ile ilişkileri bulunmaktadır. Bölge işgücü piyasalarında karşılaşılan sorunların bir bölümü büyük kentlerdeki etnik ayırıcılığa yol açabildiği gibi bölgeler arası insani gelişme farklılıklarını da daha fazla arttırabilmektedir.

Güneydoğu Anadolu bölgesi işgücü piyasasına ait verilerin toplandığı yıllardan bu yana gerek ekonomik gelişme gerekse toplumsal gelişme verileri açısından sınırlı gelişmeler göstermiştir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerini oluşturan illerin kalkınmada öncelikli yöreler olması da batı bölgeleri ile oluşan kalkınma farklarından kaynaklanmaktadır. Bu farklılıkların tarihi dünya kapitalizmi ile bütünleşme içine daha erken dönemlerde başlayan İstanbul, İzmir, Bursa, Adana gibi batı kentlerinde olmuştur. Bölgeler arası farklardan kaynaklanan eşitsizliğin ve dengesizliğin önemli ölçüde Doğu ve Güneydoğu illerinde olduğu görülmektedir. 2003 yılında DPT'nin yaptığı gelişmişlik sıralamasında en altta gözükten 10 ilin 8'i güneydoğu Anadolu bölgesindedir.

1980'li yıllardan itibaren başlayan ve çeşitli biçimlerde süren çatışma ortamı, beraberinde gelen zorunlu köy boşaltmaları önemli oranda batıda büyük şehirleri etkileyen bir göç dalgası yaratmıştır.<sup>31</sup> Bölgede kalan işgücünün bir bölümü ise mevsimlik tarım işçiliği yolu ile gelir elde etmeye çalışmıştır. Aslında Güneydoğu Anadolu bölgesinin çatışma ortamı doğmadan önceki işgücü verileri de eşitsizliğin bulunduğuna işaret etmektedir. Eğitim seviyesinin düşüklüğü, alt yapı eksiklikleri ve yetişmiş işgücünün bölgede bulunamaması göze çarpan temel eksikliklerdir. Bu unsurların bulunması bölgede yatırımların teşvik edilmesine rağmen yeterli oranda yatırım gerçekleşmemektedir. DPT tarafından yapılan sosyoekonomik gelişmişlik sıralamasında (2003) yirmi bir ilden sadece altısında olumlu bir gelişme izlenmektedir. Diğer illerdeki sıralama 1996 yılına göre daha geriden gelmektedir. (TESEV, 2008, s:15)

Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesindeki Nace rev. 2'ye göre 24 il bulunmaktadır.<sup>32</sup> Bu illerde oluşan istihdam toplam Türkiye istihdamın % 13'ünü oluşturmaktadır. Bu istihdam bölgenin tarımsal ağırlıklı yapısı ile uyumludur. Tarımsal istihdam Türkiye genelinde % 25 düzeyinde iken, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da bu oran % 37'e çıkmaktadır. Buna karşılık tarım dışı istihdam Türkiye geneli için % 74.8 düzeyinde iken, bölgede ancak % 62 düzeyinde

<sup>31</sup> Kaya A., "Türkiye'de İç Göçler Bütünleşme mi Geri Dönüş mü?". Bilgi Üniversitesi yayımları, 2009, İstanbul, s. 99.

<sup>32</sup> 24 il Nace rev. 2'ye göre Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan, Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl, Van, Muş, Bitlis, Hakkâri, Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Siirt, Şırnak illerini kapsamaktadır. Bu illerden Gaziantep, Malatya, Elazığ ve Kilis'in diğer illere görece kalkınmışlığı verileri kısmen düzeltmektedir.

kalmıştır. İstihdam yapısında oluşan bu bölgesel farklılık belirleyici biçimde iş olanaklarının önemli ölçüde tarım ağırlıklı olması ile açıklanmaktadır. (TÜİK hane halkı İşgücü Anketleri 2010) Bölge illeri için tarımın istihdam içindeki payı oldukça önemli bulunmaktadır. Tarımsal istihdamın taşıdığı ağırlık buna karşılık elde edilen gelirin düşüklüğü bölgenin tarımsal yapısının özgün niteliklerinden kaynaklanabilmektedir.

**Tablo 1:** 24 il – Türkiye tarımsal istihdam kıyaslaması

<b>24 il – Türkiye tarımsal istihdam kıyaslama</b>	<b>%</b>
Toplam Tarımsal istihdam	25
24 İl Tarımsal istihdam	37
Toplam tarımsal kadın istihdamı	47
24 il tarımsal kadın istihdamı	68
Toplam Ücretsiz aile işçiliğinde kadınlar	73
<b>24 İl ücretsiz aile işçiliğinde kadınlar</b>	<b>65</b>

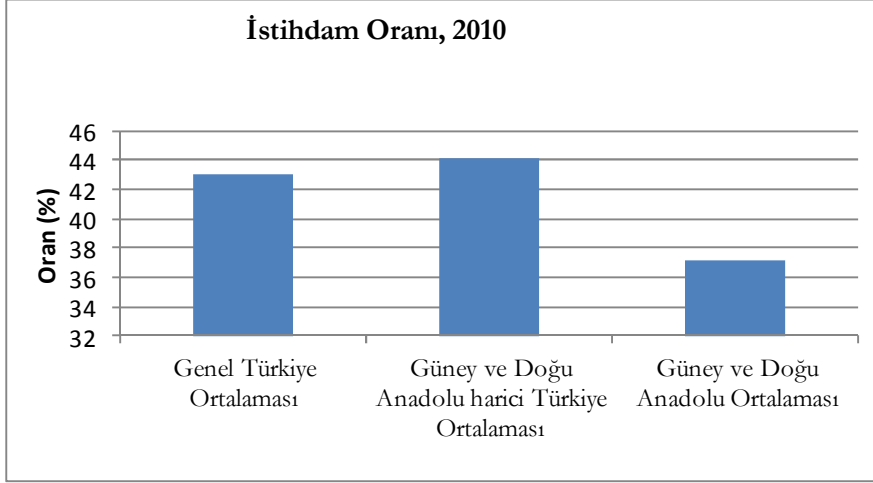
**Kaynak:** TÜİK istihdam edilenlerin işteki durumu ve cinsiyeti Düzey 2'ye göre, hesaplanmıştır. 2010.

Tarımsal istihdamın cinsiyet yapısı da kadın ağırlıklı olması (% 68) yanı sıra ücretsiz aile işçiliğinde kadınlar (% 69) yoğun olarak istihdam edilmektedir. Aynı oranlara Türkiye açısından bakıldığında Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bulunan 24 ilin durumu cinsiyet açısından ortaya çıkabilmektedir. Bu duruma göre Türkiye’de tarımda istihdam edilen kadınların oranı % 47 iken bölgede istihdam edilen kadınların oranı % 68’dir. Öte yandan Türkiye’de toplam olarak ücretsiz aile işçiliğinde istihdam edilen kadınlar bölgede ücretsiz aile işçiliğinde istihdam edilen kadınlardan daha fazla oranda olması dikkat çekicidir. Bu durum muhtemelen kadınların işgücüne düşük oranda katılmalarından kaynaklanmaktadır.

Bölgenin geneline bakıldığında TÜİK’in 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre, Güneydoğu Anadolu’da 15 yaşın üstündeki 2 milyon 385 kadın bulunmakta bunların ise ancak % 11’i iş sahibidir. İşgücüne katılma oranının bu ölçüde düşük olması kadınların bölgenin genelinde iş piyasasına düşük oranda katıldıklarını göstermektedir. Köylerden kente gelen kadınların tarım ve hayvancılıkla olan ilişkileri kesilmesi onların işgücü içinde görülmelerini ortadan kaldırmıştır. Kadınların işgücüne katılımı, Türkiye genelinde % 25 düzeyinde görülmesine rağmen Güneydoğu Anadolu’da bu oran % 12.4 düzeyindedir. Yani, Güneydoğu Anadolu’da her 1000 kadından ancak 125’i emek pazarına çıkabilmekte, geriye kalan 875’i ise işgücü dışında kalmaktadır.

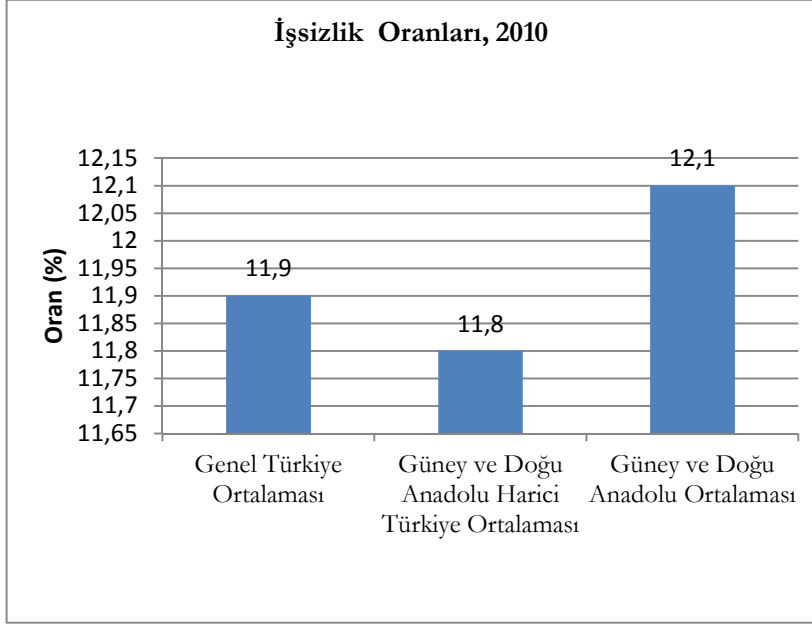
İşgücü piyasalarında ortaya çıkan diğer bir nitelik istihdam oranlarında ortaya çıkmaktadır. Güneydoğu Anadolu bölgesindeki illerde istihdam oranı ortalaması % 37’dir. Aynı oranın Türkiye ortalaması ise % 48.8 olarak gerçekleşmiştir. Bölgenin özellikle Erzincan, Iğdır, Erzurum gibi kentlerinde istihdam oranı Türkiye ortalamasına yakın seyretmekte, diğer kentlerde ise istihdam oranı Türkiye ortalamasının altındadır.

**Tablo 2:** 2010 verilerine göre Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde istihdam oranları



İşgücü piyasalarında gözüken bir diğer özellik işsizlik oranları için ortaya çıkmaktadır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri işsizlik oranları 2010 yılı için Türkiye ortalamasının iki puan üzerinde seyretmektedir.

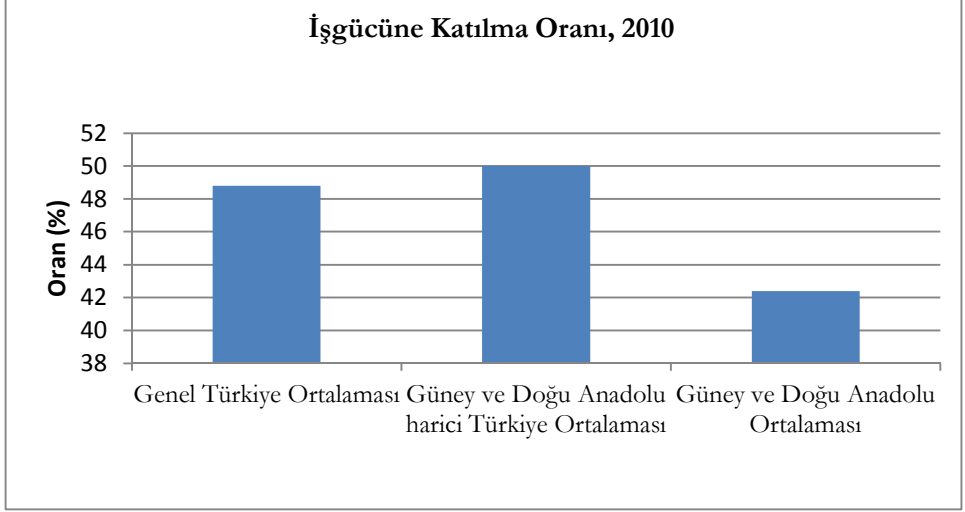
**Tablo 3:** 2010 verilerine göre Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde işsizlik oranları



İşsizlik oranlarının Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri için ortalamaların üzerinde olduğu gözlenmektedir. Bölgesel eşitsizliklerin işgücü piyasası içindeki farklılıkları bölgenin işgücü açısından dezavantajlı duruma işaret etmektedir. Bölgesel olarak İşsizlik oranlarındaki farkın uzun bir süredir devam etmesi de sorunu genişletmektedir.

Faal nüfusun işgücü içindeki payı da güneydoğu ve doğu Anadolu bölgesi için diğer bölgeler ve Türkiye ortalamasının altındadır.

**Tablo 4:** 2010 verilerine göre Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde işgücüne katılma oranları



Yukarıda özetlenen grafikler işgücü piyasası verilerine göre sıralanmıştır. Buradan okunan iş piyasası verilerinin gerek Türkiye ortalaması gerekse diğer bölgeler ortalamasının Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri için eşitsiz bir yapıyı sergilemekte oluşudur. Bu göstergeler bir yandan bölgenin diğer bölgelere doğru bir işgücü akımını diğer yandan kendi içinde ayrı bir çekim merkezi olmasını ortaya koymaktadır.

**Tablo 5:** Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da 24 ilin net göç verileri

İl	Aldığı göç			Verdiği göç			Net göç		
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2009-2010	2008-2009	2009-2010
Adıyaman	12.155	12.091	14.150	20.971	18.295	20.135	-8.816	-6.204	-5.985
Ağrı	12.195	12.115	14.950	27.450	22.613	22.966	-15.255	-10.498	-8.016
Ardahan	4.640	3.775	4.586	7.447	7.033	6.857	-2.807	-3.258	-2.271
Batman	16.467	18.326	19.561	19.669	16.855	18.839	-3.202	1.471	722
Bayburt	2.996	3.101	3.984	4.949	4.420	4.780	-1.953	-1.319	-796
Bingöl	8.977	6.986	8.453	10.192	10.726	10.448	-1.215	-3.740	-1.995
Bitlis	11.721	11.594	10.800	20.957	16.485	15.347	-9.236	-4.891	-4.547
Diyarbakır	31.677	32.384	34.810	47.777	43.918	44.858	-16.100	-11.534	-10.048
Elazığ	15.294	15.900	15.551	18.813	18.001	19.438	-3.519	-2.101	-3.887
Erzincan	10.977	11.966	14.198	11.976	11.189	12.365	-999	777	1.833
Erzurum	18.999	24.830	23.294	43.585	33.681	35.711	-24.586	-8.851	-12.417
Gaziantep	37.184	36.075	40.380	36.229	34.125	36.327	955	1.950	4.053
Hakkari	7.801	4.314	6.013	6.981	7.949	9.225	820	-3.635	-3.212
Iğdır	5.559	5.179	6.667	9.356	7.986	8.353	-3.797	-2.807	-1.686
Kars	8.855	9.028	9.906	17.726	15.660	16.657	-8.871	-6.632	-6.751
Kilis	4.998	4.662	4.813	4.611	5.677	5.572	387	-1.015	-759
Malatya	25.500	25.806	25.320	27.830	28.208	30.931	-2.330	-2.402	-5.611

### Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayırmıcılık Var Mıdır?

K.Maraş	26.142	18.521	21.182	25.574	26.934	28.592	568	-8.413	-7.410
Mardin	27.606	18.296	25.478	41.432	40.308	30.495	-13.826	-22.012	-5.017
Muş	10.058	10.158	11.782	25.896	20.182	17.841	-15.838	-10.024	-6.059
Şanlıurfa	25.510	27.190	32.555	37.282	35.154	37.555	-11.772	-7.964	-5.000
Şırnak	13.223	8.356	11.733	15.877	13.025	13.554	-2.654	-4.669	-1.821
Siirt	11.870	8.475	8.911	12.625	11.797	13.973	-755	-3.322	-5.062
Tunceli	6.861	4.100	6.400	6.068	6.205	6.258	793	-2.105	142
Van	21.187	22.866	23.231	30.275	27.175	31.312	-9.088	-4.309	-8.081

**Kaynak:** TÜİK



Bölgedeki illerin net göç verileri dikkat çekici biçimde negatif değerlerdedir. Diyarbakır ve Erzurum net göç verileri en fazla olan iller, Erzincan, Tunceli ve Batman ise net göç verileri pozitif olan iller olmaktadır.

## İş Piyasasında Ayrımcılık ile ilgili genel görüşler ve değerlendirmeler

Bölge illerinde gerçekleşen etnik ayrımcılık ile ilgili görüşmelerde görüşmecilerin birçoğu benzer kanaatleri bizimle paylaşmışlardır. Oluşan görüşlerden bir bölümü Kürtlere yönelik ayrımcılığın sadece iş piyasası ile sınırlı kalmadığını farklı birçok alanda da meydana geldiğini belirtmişlerdir. Konuya ilişkin görüşlerini aldığımız bir doktor Türkiye'nin batısında sadece çalışanlara karşı değil, Kürt hastalara karşı dahi etnik ayrımcılığın yapıldığını ve bu nedenle batıda yaşayan birçok Kürt hastanın bölgede tedavi olmaya geldiklerini belirtmiştir. Bununla beraber ayrımcılığın iş piyasalarında ve çalışma ilişkilerinin işleyişinde kimi tereddütlü konuları da barındırdığı ifade edilmektedir. Örnek olarak, bazı görüşmeciler ayrımcılığın sistematik halde olduğu ve bu konuda Batı Anadolu kentlerinde yaşayan Kürtlerin ciddi sıkıntıları bulunduğunu söylerken, bazı görüşmeciler ise ayrımcılığı bizzat devlet tarafından uygulanan bir politika aracı olarak gördüğünü ifade etmektedir. Bu görüşü paylaşan ve bölgede görüştüğümüz kişilerin bir kısmı iş piyasasındaki ayrımcılık da dâhil Kürtlere yönelik yapılan etnik ayrımcılığın esas olarak Kürt sorunu ile bağlantılı olduğunu savunmaktadır. Örneğin görüştüğümüz kişilerden Ş.D.'e göre: "Kürt sorunu çözülmediği sürece iş piyasasındaki etnik ayrımcılık sürecektir. Kürt sorunu çözüldüğünde Türklerin Kürtlere karşı algıları da değişecek ve onlara karşı uygulanan etnik ayrımcılık süratle ortadan kalkacaktır." Ş.D. de dâhil birçok görüşmeci Kürtlerin her alanda etnik ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmelerine rağmen, iş piyasasında bazı görüşmeciler ayrımcılığın sistematik halde olduğu ve bu konuda Batı Anadolu kentlerinde yaşayan Kürtlerin ciddi sıkıntıları bulunduğunu söylerken, bazı görüşmeciler ise ayrımcılığı bizzat devlet tarafından uygulanan bir politika aracı olarak gördüğünü ifade etmektedir. Görüştüğümüz kişilerden biri iş piyasasında Kürtlere karşı uygulanan etnik ayrımcılığın hangi boyutlara vardığını açıklamak amacıyla, yurtdışında iş yapan yüklenici bir inşaat firma sahibinin iş verdiği Kürt taşeronla imzaladığı iş sözleşmesini iptal etmesini örnek olarak verdi. İnsan hakları savunucusu olan bu kişinin aktardığına göre söz konusu işveren Kürt taşeron ile yaptığı sohbet sırasında tanınmış bir Kürt politikacısı hakkında hakaret içeren sözler sarf edince Kürt taşeron buna karşı çıkar; işveren ertesi gün taşeron ile yaptığı iş sözleşmesini iptal etmiştir.

Konuyla ilişkin görüştüğümüz kişilerin bir kısmı da "insan yaşamının tehdit altında olduğu bir atmosferde iş piyasasında yaşanan etnik ayrımcılıkların pek önemsenmediğini belirtmişlerdir. Bunlardan insan hakları savunucusu olan R. bu konuda söyledikleri dikkat çekicidir: "İşyerinde etnik ayrımcılık gibi 2. 3. *kuşak şikâyetler* bize henüz gelmedi. Örneğin işyerinde fazla çalıştırıldıkları halde şikâyet

etmeyen çok, çünkü yaşamın tehdit altında olduğu durumda çalışma yaşamına ilişkin ihlaller insanlar için 1. öncelik olmaktan çıkıyor. 2009 yılında işyerlerini ziyaret ederek çalışanların hak ihlallerini tespit etmeye çalıştık. Çalışanlar karşı çıkarak “onları rahat bırakmamızı” istediler. Böyle tepkilerle karşılaşınca çalışmayı durdurmak zorunda kaldık.” Ş adındaki başka bir insan hakları savunucusu benzer değerlendirmelerde bulundu: “*Bizce iş piyasasında etnik ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri henüz gelmedi, ama doğrusu böyle bir şikâyet gelse de pek ciddiye almıyoruz. Şikâyet sahibine “yapacak başka bir işin yok mu?” deriz. Faaliyet alanı olarak da biz bu alana hiç girmedik. Çünkü başka öncelikler vardır. Örneğin yaşamın tehdit altında olduğu bir yerde bu tür sorularla ilgilenmek biraz lüks kaçıyor! Burada işten dolayı ayrımcılık önemsiz durumda kalıyor.*” Öte yandan sadece iş arayanlar açısından değil, bir işte çalışanlar açısından da işyerinde uğranılan çeşitli mağduriyetler bazen önemsenmeyebilir veya görmezden gelinebilir. Siirt’te görüştüğümüz bir STK temsilcisi bu durumu şöyle açıklamaktadır: *İşsizliğin had safhada olduğu bir bölgede iş sahibi olmak çalışanlar açısından bir ayrımcılık olarak görülmektedir. Bu yüzden de çalışanlar patronlarına velinimet gözüyle bakmaktadırlar.*

Çalışma ilişkilerine yönelik olarak gerçekleşen ayrımcılığın birbirinden farklı unsurlarla ortaya konduğu ayrımcılığın mağduru olan kişilerle yapılan görüşmelerde saptanmıştır. EK 1’de görüldüğü gibi işyerinde uygulanan ayrımcılık, mağdurlardan aldığımız bilgiler çerçevesinde, çalışma hayatına ilişkin ve birbirinden farklı sekiz 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 terk etmesini sağlamak
- G. İşyeri ortamını değiştirmek veya sürgün etmek
- H. İşyerinde uzun süreli 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 mübendisim 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 kavraya gidiyor, bu durum hem Türkün hem de Kürdü zarara sokacak. Bundan ülke zararına 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 uluslararası mevzuat açısından suç oluşturmaktadır.<sup>33</sup> Bu

<sup>33</sup> T.C. Anayasası m.10, 4857 sayılı İş kanunu m. 5; ILO 1958 tarihli ve 111 sayılı 97 ve 143, sözleşmeler, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı.

nedenle işyerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılık oluşturabilecek konumun ifade edilmesi beklenmemelidir. Buna karşılık İstanbul'da bir tekstil atölyesinin işletmecisi ve yanında çalışanların hepsi Kürttür. Bu bağlamda Kürt işçilerin Kürt işverenle çalışmalarını ayrımcılığa uğramamak için olduğunu düşünmüyoruz. 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.

Ancak işadama M. devletin ve kurumların kendilerine yönelik ayrımcıdan söz ederken, "...bankalar bize kredi verirken ipotek değerinin çok altında bir değerden kredi vermektedir (% 20 kadar). Aynı banka batıda bir gayrimenkul için aldığı ipotek değeri buradakinin çok üzerindedir. Sorulunca burası çok riskli bir bölge denmektedir... Ayrıca yoksulluk nedeni ile burada eğitimde bir fırsat eşitliği yoktur. Bölgenin çocuklarının çok az yüksek eğitime girebilmektedir..." demekte ve diğer ayrımcılıklara işaret etmektedir. Ayrıca iş adamı M. bir ayrımdan 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 ayrımı 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. Ayrımcılık konusunda bir ilginç değerlendirme de Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşayan Türklerin hiçbir ayrımcılığa tabi olmadan yaşadıkları, oysa batıda Kürtlerin ciddi olarak ayrımcılığa maruz kaldıkları ve kimi zaman linç olgusu ile bile karşılaştıkları ifade edilmesidir. Bu noktada görüşmeci M. Kürt ve Türk farklılığına işaret ederek eşitlik arayışından söz etmektedir. Bu farklılığın altında yatan en önemli unsurlardan biri de karşılıklı olarak iki etnik grubun birbirlerine ilişkin önyargıları ve algılamalarıdır.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Bu konuda Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı tarafından yapılan "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

## İş Piyasasında Etnik Ayrımcılığın yapıldığı kent ve işyeri ölçeği ile ilişkisi

Ayrımcılık konusunda dikkat çeken öğelerden biri de işyerlerinde uygulanan ayrımcılığın genel olarak büyük kentlerde değil etrafındaki küçük kentlerde kurum ve işletmelerde daha fazla ortaya çıkabilmesidir. Burada kent yaşantısının getirdiği külfetler çalışanlar açısından sadece işe bağlı olarak değerlendirilmektedir. Yani işin zamanında kaliteli ve gereklerine uygun olarak icra edilebilmesi etnik kökene bağlı değerlendirme yapılmasını bir ölçüde engelleyebilmektedir. Özellikle büyük kentlerde kapitalist ilişkiler içine girmiş bağımlı ve bağımsız çalışanların etnik kökenlerinin 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 sürdüğü görülmektedir. Ancak bütün bu olguların dışında etnik kökene dayalı ayrımcılığın uygulandığı örneklerle de rastlanmaktadır.

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 ayrımcılık 'işe giriş' yerine 'işte terfi edememe' tarzında ortaya çıkmaktadır. Siirtli bir öğretmen, müdür muavini olma sırası geldiğinde, kendisini bir başka meslektaşını milli eğitim müdürüne " o muavin olamaz kendisi PKKlidir" 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 kaldıırır. Aynı hekim benzer olayın başhemşire sırası gelen bir Kürt hemşire için de geçerli olduğunu ilave eder. Yukarıda görüldüğü gibi etnik ayrımcılığın sadece çalışma ilişkilerine münhasır kalmadığını, aksine bireyin toplum içindeki bütün hak ve özgürlüklerini kapsayacak biçimde oldukça şümüllü olduğunu söylemek mümkündür.

### Etnik Ayrımcılığın İlk Adımı: İşe Alınmamak

Çalışma ilişkileri içinde saptamaya çalıştığımız etnik ayrımcılığın iş ilişkisinin kurulmadan önce ortaya çıkması işvereni de "iş akdinin haksız feshi" olgusundan kurtarmaktadır. İşçi Z. şu şekilde durumu özetler: "... İş sözleşmesi yapılp, işe başlama tarihi konuşulurken, için günlerimi hafta içinde kullanmak istediğimi söyledim. Nedeni sorulunca da siyasi hükümlü ağabeyimin ziyareti için bu izni istediğimi belirttim. Biz size haber

*vereceğim 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 yazılmıştır. Bu dilleri bildiğimi öğrenen müdür işe başlama talimatı vermek üzere iken, ben kabul ederseniz üçüncü dil olarak Kürtçe de biliyorum dedim. Aniden iş başvuru formu katlanıp bana geri verildi ve bizim Kürtçe ve Kürtlerle işimiz olmaz dendi...”* Her iki ayrımcılık olgusunun da ortak yanı 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 kalmadığım, oruç tutup tutmadığım, içki ve sigara kullanmama ilişkindi. Ben sigara ve içki içmediğimi ancak alevi olduğumu, bu nedenle namaz kalmadığımı 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...”*

## **Etnik Ayrımcılığın Örtülü Gerekçelerinden Biri: Güvenlik Soruşturması**

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>35</sup> Bir banka şubesinde çalışmaya başlayan iktisatçı S. işe başladıktan 15 gün sonra müdürün odasına çağrılır ve kendisine üzülererek işe kabul edilemeyeceği bildirilir. Gerekçe olarak sunulan ise ailesinin politik kimliğidir. Babasının bir süre için tutuklu kalması ve kendisinin öğrencilik yıllarında 1 Mayıs gösterilerine katılmış olması nedeni ile tutuklanması 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. 29 gün sonra, daha önce siyasi nedenle iki kez gözaltına alındığım için işime son verdiler. Bu işyeri sendikali bir işyeri idi. Sendika ile yapılan anlaşmaya göre işe başladıktan sonra üç aylık deneme süresi içinde işe son verme yetkileri bulunmaktaymış. Bu nedenle yapılan*

<sup>35</sup> Kimi kamu kuruluşlarında 1980’li yıllarda işe başlatılanlara uygulanan “güvenlik soruşturması” benzeri bir istihbarat değerlendirilmesi yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu soruşturmanın ayrıntısı konusunda bilgi alınamamıştır.

*topluluşmaya göre işten çıkarılmama itiraz söz konusu olamadı. Gözaltı sonucuna göre beraat etmiş olmama rağmen yapılan işin 'yüksek güvenliği' nedeni ile bu işe alınmadım...". 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 görevini bir kadro unvanına bağlı olmadan gerçekleştiren Ö.'nün daha önce gözaltına alınması nedeni ile tanıyan güvenlik görevlilerinin şikâyeti üzerine okul müdürü tarafından işine son verilir. Müdür işine son verme gerekçesinin kendisine ait olmadığını da *"bakanlıktan gelen gizli bir faks notu olduğunu ilave ederek"* açıklar.

Güvenlik gerekçesi ile işe alınmama ve işe son verilmesi dışında bir başka ayrımcılık mağduru da dersane açan öğretmenler olur. Köken olarak Doğu ve Güneydoğulu olmaları üç öğretmenin açtıkları işyeri için ayrımcı 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. Ayrımcı muamelenin örneklerinden birini dersane ortaklarından H. şu şekilde aktarır:

*"Dershaneyi mühürlemek için polisler geldi, nedenini sorduğum zaman bana 'jandarmadan iyi hal kâğıdı almadınız' dediler. Almak için Jandarmaya gittiğimde o kâğıdı biz gönderceğiz, elden veremeyiz dediler. Milli Eğitim Müdürlüğüne gönderilen 'iyi hal kâğıdı' olumlu bulunmadığı için dersane 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 dersane kapatıldığı için, devir parasını alamadım. Yüklü bir miktar para zarar ettim."*

Olaya 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.

## Etnik Ayrımcılık Nedeni İle İşten Çıkış

Mevcut yasalar işyerinde etnik köken itibarı ile işten çıkarmayı engelleyebilmektedir. Ancak birçok farklı gerekçe çalışanın işten çıkarılma nedeni olarak ortaya koymaktadır. Bu sonuca yol açan ve etnik bir ayrımcılığa tanık olunan mağdurların hemen hemen hepsi küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilmekteydi. Bir ayakkabı atölyesinde çalışan Ö. etnik kökeni Türk olmasına rağmen dini unsurlar nedeni ile iş akdi sona erdirilmiştir. Konuya ilişkin Ö.'nün aktardıkları şöyledir: *"... Ben aleviyim*

*bu nedenle ramazanda oruç tutmam ama Ramazan ayı boyunca atölyede sigara içmem, yemek yemek için atölye dışında bir büfeyi kullanırım. Patronum bana işi iyi yaptığım için ücretime zamm yapmıştı. Ancak bir hafta sonra öğlen molasında büfede sigara içerken patron tarafından görüldüm. 'sen oruç tutmuyor musun yoksa bu gün mü tutamadın?' diye sordu. Ben de ona ben aleviyim bizim Ramazanda orucumuz olmadığını söyledim. O akşamüstü işime son verdiler. Gerekece olarak da artık adama ihtiyacımız yoktur dediler." 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 ve Bazı Sonuçlar

Yukarıda aktarılan örnekler görüşme yapılanların sadece bir bölümüdür. Ek 1 bu konuda yapılan görüşmelerin etnik ayrımcılık temelinde sınıflamaktadır.

Etnik ayrımcılığa uğradığını varsaydığımız kişilerle yapılan görüşme notları bize çalışma hayatının birçok noktasında ayrımcılığa tabi olan kişilerin karşılaştığı sorunları yansıtmaktadır. Bu sorunları dile getiren kişiler 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 sorunun farklı cesametini açıklama açısından ilginçtir. Görüşmecilerin bir bölümü etnik ayrımcılık mağduru olmalarına rağmen bu durumun farkında olmadan ya da başka çareleri olamadan çalışmayı sürdürmektedir. Örnek olarak çok uzun süredir herhangi bir terfi imkânları olmadan aynı işi yapmayı sürdüren kişilerin bu durumun kendilerine yönelik bir ayrımcılık olduğu üzerinde durmamaktadır.

Bunun dışında çalışanlar arasında etnik bir ayrımcılık olmadığına dair görüşler de bulunmaktadır. Bu ayrımcılığın bulunmadığı noktasında en yaygın söylem Türk ve Kürt işçilerin aynı işi benzer olarak yaptıklarıdır. Yapılan işler arasında en önemli niteliksel farklılık vasıf seviyesi düşük işlerin ve emek yoğun sektörlerde 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 uğramakta olduğuna dair örnekler bulunmaktadır. Bu örneklerden biri üniversiteye yardımcı doçent olarak girmek için başvuran, yurt dışında doktora yapmış bir adayın doğum yeri nedeni ile işe alınmamasıdır.

Etnik ayrımcılığın birçok alanda olduğu gibi çalışma hayatı ve iş piyasasındaki esas mağdurları Kürt yurttaşlar 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 olunduklarına dair sınırlı bilgiler bulunmaktadır. Formel piyasa koşullarında bağımlı ve bağımsız çalışanların uğradıkları ayrımcılığın sonucu olarak mağdurların önünde sadece iş piyasası 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 girişmeyecekleri, enformel çalışma alanlarına doğru kaydıkları görülmektedir. Bu çalışma alanlarının bir bölümü sadece bir etnik gruba dâhil kişilerin tekeline doğru kayma eğilimi taşımaktadır.

Ayrıca Avrupa'da yaşayan yabancı göçmen işçilerin çocukları gençler arasında görüldüğü gibi, Türkiye'de de insanların etnik aidiyetleri nedeniyle iş piyasasından uzaklaştırılmaları veya işe alınmamları beraberinde birçok toplumsal sorunu da getirmektedir. Kamu görevlerinden mahrum kalmak veya iş piyasalarında etnik ayrımcılığa maruz kalmak kişileri suç unsuru teşkil eden uyuşturucu, çeteleşme ve fuhuş gibi alanlara yönelmelerine neden olabilmektedir. Örneğin Fransa'nın şehir banliyölerinde yoğun olarak yaşayan yabancı göçmen işçilerin çocukları arasında bu tür yasadışı faaliyetlere yönelmek sık rastlanan bir durumdur. Gençlerin bu tür faaliyetlere yönelmeleri yabancı göçmen işçileri yerli Fransızların gözünde potansiyel suçlu bir kitle olarak görülmesine neden olduğu gibi bir bütün olarak özellikle milliyetçi Fransızlar tarafından dışlanmalarına da yol açmaktadır.

Oysa aslında Fransa'da örneğin uyuşturucu piyasasında sadece yabancılar bulunmadığı gibi bu piyasada çalışan yabancı göçmen işçi çocukların çoğu sadece basit sokak satıcılarıdır. Bunlar da ya kendilerine iş bulmayı sağlayacak yeterli eğitim almamış ya da buldukları bölgelerde iş bulamamış ve yıllarca işsiz kalmış gençlerdir.

Özellikle son yirmi yılda çoğunluğu zorunlu göç sonucu Türkiye'nin batı illerinde yaşamak zorunda kalmış olan Kürt gençlerin de benzer duruma düştüğüne dair bilgilerimiz bulunmaktadır.<sup>36</sup> Nitekim Batıda yaşayan Kürt gençlerin uyuşturucu, çeteleşme ve fuhuş gibi alanlara yönelmelerine göz yumulduğu bile iddia edilmektedir. Bu da kuşkusuz tüm toplumu etkileyen derin sorunlara yol açmaktadır. Elbette söz konusu gençlerin fuhuş, uyuşturucu ve çeteleşme gibi alanlara yönelmelerinin arka planında yer alan nedenler üzerinde de durmak gerekir. Bu nedenlerin başında köylerinden zorla göç ettirilen genç bir nüfusun İstanbul gibi büyük şehirlere geldiklerinde kendilerini vasıfsız işçi konumunda bulmaları ve hayatlarını kazanmak için her yola başvurmak zorunda kalmalarıdır. Benzer şekilde

---

<sup>36</sup> TESEV Doğu ve Güneydoğu Araştırma Raporu....



aileleriyle birlikte gelen okul çağındaki çocuklar ekonomik imkânsızlıklar başta olmak üzere çeşitli zorluklar nedeniyle ya okula devam edememiş ya da eğitimini (para kazanmak için) yarıda bırakmışlardır. Bir süre sonra bu gençlerin de bir kısmı tıpkı Fransa'daki göçmen çocukları gibi kendilerini uyuşturucu bağımlısı veya hırsızlık şebekeleri içinde bulmuşlardır<sup>37</sup>. Bu konuda Başak Kültür ve Sanat Vakfı'nın 2004 ve 2010 yılında İstanbul'daki zorunlu göç mağduru çocuklar üzerinde yaptığı araştırmalar önemli sonuçlar ortaya koymuştur.

İşgücü piyasalarında etnik temele dayalı bir ayrımcılık olup olmadığının araştırıldığı bu çalışmanın bazı sonuçları ayrımcılığın kimi düzeylerine işaret etmektedir. Ancak yapılan çalışmanın alınan örnekler noktasında çeşitli sınırlamaları bulunmaktadır. Bu itibarla işgücü piyasalarında oluşan ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın Türkiye iş gücü piyasalarının bütününe dair oluşumunu ifade eden bulgulardan yoksunuz. Ele aldığımız örnekler aynı zamanda bu işgücü piyasalarında benzer ayrımcılığa maruz kalmış kişilerden oluşmaktadır. Ancak iş piyasası açısından oluşan ayrımcılığın sadece ele aldığımız örneklerden hareketle açıklamak ve bütüne ait olduğunu ifade etmek güçtür. Özellikle çalışmanın belirtilen kısıtları genele ait değerlendirmeleri güçleştirmektedir. Bu nedenle çalışma sınırlı veri kaynakları ile ele aldığımız bir öncü çalışmadır. Sonuçların yorumlanmasında bu itibarla ayrı bir özen gerektirmektedir.

Ayrımcılık uygulamaları özellikle iş piyasasında özel bir öneme sahiptir. Cinsiyete, etnik kökene, yaşa vb. unsurlara dayalı olarak gerçekleşen ayrımcılığın Uluslararası hukukun koruması altında olmasına rağmen başta göçmenler olmak üzere birçok bireyin sadece ırk temelli ayrıma maruz kaldığına dair çok sayıda belge ve doküman bulunmaktadır.

Yapılan araştırma Türkiye'de iş piyasasının koşullarını dikkate alarak hazırlanmıştır. Bu koşullar 1950'li yıllardan itibaren giderek hızlanan çalışma amaçlı kente göç sürecinin devam etmekte olduğu iller açısından değerlendirilmiştir. Ayrıca 1990'lı yıllarda başlayan ve zorunlu köy boşaltmalarla giderek hızlanan zorunlu göç mağdurlarının da bir bölümünü kapsamaktadır.

Araştırılan görüşmeciler özel olarak bir bölgeden veya geldikleri yöreye göre seçilmemişlerdir. Görüşmeciler kartopu tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Görüşmecilerin seçiminde hiçbir ölçüt ele alınmamış, sadece mağduriyetlerini beyanlarına göre sınıflandırılmıştır. Görüşmecilerin beyanlarında doğruluk veya yanlışlık değil kendi ifadeleri esas alınmıştır. Dikkat çeken unsurlardan biri de işgücü piyasalarındaki ayrımcılığın işyerinin mülkiyeti ile ilişkili bulunmamasıdır. Yani işyerinin bir kamu kurumu olması ile etnik kökene dayalı bir ayrımcılığın olamayacağı izlenimini uyandırmaktadır. Ancak kimi uygulamalarda tamamen tersi örnekler ortaya çıkabilmektedir. Hatta bazı örneklerde kamu kurumlarında

<sup>37</sup> Bu konuda aydınlatıcı bilgiler için bkz. Başak Kültür ve Sanat Vakfı, Zorunlu Göçün Çocuklar Üzerindeki Etkileri, İstanbul, 2004 ve Başak Kültür ve Sanat Vakfı, Zorunlu Göçün Çocuklar ve Gençler Üzerindeki Etkileri 2004-2010: Karşılaştırmalı Araştırma Sonuçları, İstanbul, 2010.

çalışanlar ve yöneticiler tarafından daha yaygın bir etnik ayrımcılık uygulanabilmektedir. Uygulanan etnik ayrımcılığın sadece işgücü piyasasına girişte, veya işten ayrılmada değil bazı durumlarda özel bir işletmenin gereken yazılı izinleri almasında kimi zaman yerel yönetimleri ilgilendiren alanlara doğru yansıtılabilmektedir.

Sonuç olarak Türkiye işgücü piyasaları ele aldığımız örneklerde görüldüğü üzere etnik ayrımcılığın bulunduğuna ilişkin izleri barındırmaktadır. Ancak bu izlerin dünyanın farklı ülkelerinde oluşan etnik ayrımcılıktan farklı tarihsel kökenleri ve dinamikleri bulunmaktadır. Güney Afrika ve ABD’de ırk temelli ayrımcılığın işgücü piyasalarında oluşturduğu ayrımcılığın bu ölçüde kıyaslanması güçtür.

Bu kısa inceleme işgücü piyasalarında etnik ayrımcılığı konu olarak ele alırken Türkiye işgücü piyasalarını bir bütün olarak ele almaktadır. Bu itibarla Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri ile batı Anadolu bölgeleri arasında ortaya çıkan işgücü piyasalarına ilişkin farklılıkların önemine vurgu yapmaktadır. Bu farklar görüldüğü gibi işgücü piyasaları arasındaki eşitsizlikleri yıllara göre daha arttırıcı yönde bir gelişme göstermektedir.

Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayırıcılık Var mıdır?

**EK:** Görüşülen ve işyerinde ayırıcılığa uğradığını ifade edenlerin bazı bilgileri

Sıra No	Ad-Soyadı	Kent	Memleketi	Etnik/DiniKökene	Ayırıcılık Türü	Mesleği
1	Ş.	İstanbul	Diyarbakır	Kürt	İş ortamında yer değiştirme	Tekstil işçisi
2	M. Ş.	İstanbul	Muş	Kürt	İşyerinde taciz	Lokanta işletmecisi
3	A.G	İstanbul	Hakkari	Kürt	Staj yapamamak	Avukat
4	N.G	İzmit	Sürt	Kürt	Terfi edememe	Öğretmen
5	Z.A.	İzmit	Muş	Kürt	İşe alınmama	Seracılık MYO
6	A.A	İzmit	Sivas	Kürt	İşten çıkarma	Torna tesviye ustası
7	K..N	Bursa	Tunceli	Kürt	Terfi edememe	Öğretmen
8	M.T	Bursa	Erzincan	Kürt	Kadroya alınmama	Geçici işçi
9	S.A	İzmit	Bingöl	Kürt	İşe alınmama	İşçi
10	B.E	Gebze	Şırnak	Kürt	İşyerini boşaltmak	Serbest ticaret erbabı
11	M.S.A	Gebze	Ağrı	Kürt	İşyerini kapatmak	Fizik öğretmeni
12	H.P	Gebze	Adıyaman	Kürt –Alevi	İşe alınmama	Kimya teknikeri
13	Y.R	İstanbul	Tunceli	Alevi –Türk	İşe alınmama	Güvenlik elemanı
14	Ö.T.	İstanbul	Tunceli	Alevi Türk	İşten çıkarma	Ayakkabı işçisi
15	O.K.	Diyarbakır	Ağrı	Kürt	İşten ayırmaya zorlamak-taciz	Psikolog
16	E.U	Diyarbakır	Diyarbakır	Kürt	İşte terfi ettirmeme	Doktor
17	E.	Malatya	Batman	Kürt	İşten çıkarma	Makine operatörü
18	Ö.F.A	Batman	Batman	Kürt	İşten çıkarma	Sosyolog
19	M.T	Eskişehir	Batman	Kürt	İşe alınmama	İşçi
20	Z.Ö	Van	Van	Kürt	İşten çıkarma	İktisatçı
21	M.Ş	Çanakkale	Van	Kürt	İhale vermemek	İnşaat Yüklenicisi
22	M.Ç	Diyarbakır	Diyarbakır	Kürt	İşten çıkarmak	Doktor

## Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayırmacılık Var Mıdır?

23	M.U	Bursa	Şırnak	Kürt	İşyerinde taciz	Sağlık teknisyeni
24	N.S	Aydın	Adıyaman	Kürt	İşyeri değiştirme – sürgün	Öğretmen
25	F.U	Bursa	Urfa	Kürt	İş yerinde terfi edememe	Nakliye işçisi
26	S.A	Bursa	Sürt	Kürt	Uzun süreli çalıştırma	İnşaat işçisi
27	B.İ	Bursa	Bursa	Roman	İşyerinde hakaret	Geçici işçi
28	V.Ç	Bursa	Kars	Türk	İşe alınmama	İşçi
29	N.B	Diyarbakır	Diyarbakır	Kürt	İş vermemek	Proje koordinatörü
30	D.A	İstanbul	Kars	Kürt	İşe almamak	Araştırma Görevlisi

## KAYNAKÇA

- Alaoui R. (2001), “L’Insertion Professionnelle et l’Accès à l’Emploi Des Jeunes d’Origine Etrangère”, Bourmmani M. (ed.), **La Discrimination à l’Emploi: L’insertion Professionnelle Des Jeunes Issus de l’Immigration**, L’Harmattan yayınları, Paris, ss. 31-39.
- Bora T. (2008), **Türkiye’nin Linç Rejimi**, Birikim yayınları, İstanbul.
- Bureau International du Travail (2006), **Les Discriminations à Raison de “l’Origine” Dans Les Embauches en France: Une Enquête Nationale Par Testes de Discrimination Selon la Méthode du Bureau International du Travail**, Cenevre.
- Centre Pour l’Egalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme (2007), **Discrimination et Diversité**, Rapport Annuel.
- Fauroux R. (2005), **Lutte Contre Les Discriminations Ethniques Dans le Domaine de l’Emploi**, Rapport pour le Ministère de l’Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, la Documentation Française, Paris.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2008), **Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması**, Ankara.
- Heinrich Böll Vakfı (2008), **Türkiye’de Kürtler, Barış Süreci İçin Temel Gereksinimler**, HBSD, İstanbul.
- Karlsson I. (2007), **Avrupa ve Türkler**, Homer Kitapevi, İstanbul.
- Kirişçi K. ve Winrow G. M. (1997), **Kürt Sorunu**, Tarih Vakfı yayınları, İstanbul.
- Martens A., Ouali N., Meale M. V., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H. (2005), **Discriminations des Etrangers et des Personnes d’Origine Etrangère Sur le Marché du Travail de la Région de Bruxelles-Capital**, Rapport du Synthèse, Bruxelles.
- Pelek S. (2010), **“Bölünmez Vatanın Bölünmüş Ekonomisi: Kürt İllerinde Emek Piyasası”**, Toplum ve Kuram dergisi, sayı: 4, İstanbul.
- Saraçoğlu C. (2011), **Şehir, Orta Sınıf ve Kürtler**, İletişim yayınları, İstanbul.
- TESEV (2008), **Doğu ve Güneydoğu Anadolu’da Sosyal ve Ekonomik Öncelikler**, Ankara.
- TDK 279/331 (2004), **Bölge Ağzlarında Atasözleri ve Deyimler I-II**, Ankara.
- Yeğen M. (2011) **Son Kürt İsyanı**, İletişim yayınları, İstanbul.
- Viprey M. (2001), “De la Diachronie Des Fonctions Economiques de la Force du Travail Etrangère Aux Stratégies de Recrutement Discriminant des Firmes à l’égard Des Jeunes Issus de l’Immigration”, Bourmmani M. (ed.), **La Discrimination à l’Emploi: L’insertion Professionnelle Des Jeunes Issus de l’Immigration**, L’Harmattan yayınları, Paris, ss. 93-130.

