

İşyerinde Ayrımcılık ve İnsani Güvenlik

25 Ocak 2014, İstanbul, 10:00 am - 15:00 pm

Paydaş Diyalog (PD) toplantıları, toplumun gündelik hayat pratiklerinden neşet eden meseleler, ihtiyaçlar, talep ve beklentiler arasındaki etkileşimi yaratmak ve araştırmayı beslemek amacıyla projenin anahtar mekanizmalarından biri olarak tasarlanmış faaliyetlerdir.

Proje kapsamında her proje ortağının çalışma konuları ile ilgili toplam 4 adet 'Paydaş Diyalog Toplantısı' düzenlemesi öngörülmüştür. Yapılan araştırma planı çerçevesinde, Türkiye'de insani güvenlik yaklaşımı ile bağlantılı olarak iki konunun ele alınması kararlaştırılmıştır. Bunlardan ilki **yerinden edilme çerçevesinde Kürtlerin yaşadığı güvenlik açıkları**, ikincisi ise **çalışma hayatında karşılaşılan şiddet pratikleridir**. Bu konulardan ikincisiyle ilgili olarak 25 Ocak 2014 tarihinde, konunun paydaşı aktörlerle ilk paydaş diyalog toplantımızı gerçekleştirdik.

Ev sahipleri		
1	Zeynep Şarлак	hYd
2	Ayşe Çavdar	hYd
3	Hale Akay	hYd
4	Ahmet İnel	hYd
5	Kerem Çiftçiođlu	hYd
Katılımcılar		
6	Mehmet Tarhan	Emek ve Toplum Araştırmaları Merkezi
7	Evren Balta	YTÜ
8	Necla Akgökçe	Petrol-İş Sendikası - Kadın Dergisi
9	Nebile Irmak Çetin	DİSK (Genel-İş Sendikası)
10	Yılmaz Pirli	Fevzi Gandur Den. AŞ. Şirketler Grubu - İK Müdürü
11	Ebru Işıklı	Plaza Eylem Platformu
12	E. Murat Engin	Galatasaray Üniversitesi
13	Necdet Okcan	DİSK
14	Sibel Özen	KEİG - KADAV
15	Emine Uçak	hYd
16	Aycan Emre	Turknet

Bu toplantı hYD tarafından yürütülecek saha araştırmasının öncesinde genel olarak çalışma hayatındaki kimlik temelli tüm ayrımcılık türlerine ilişkin verileri derlemek amacıyla düzenlenmiştir. Bu yüzden düzenlediğimiz paydaş diyalog toplantısı tüm sektörleri temsil eden katılımcılarla ve her türlü ayrımcılık konusunu ele alacak şekilde tasarlanmıştır. Katılımcılar, iş avukatları, sendikacılar, akademisyenler, özel

sektör çalışanları, insan kaynakları uzmanları gibi konuya farklı pencerelerden yaklaşabilecek geniş bir alandan davet edildi.

Toplantıda iş alımları ve kadrolaşma; kadına yönelik ayrımcılığın çeşitli tezahürleri; LGBT bireylerin yaşadığı güvensizlikler; kalifiye sektörlerde görülmeye başlanan yeni ve hususi ayrımcılık türleri; işyerlerinin güvenlik sektörü ile olan yeni ilişkilenmeleri ve işverenlerin sicil ve adli kayıtlara erişim dinamikleri gibi konu başlıkları ön plana çıktı.

İşe alım ve kadrolaşma başlığı altında aidiyet temelli kayırmalar ve kadrolaşma sorunları, özel sektörde medya kurumları, kamu sektöründe ise KPSS mülakatları ve belediye işe alım süreçleri üzerinden gündeme geldi. Kadrolaşma pratiklerinde eskiden Müslümanlara yönelik uygulanan ayrımcılıkların bugün nöbetleşe bir şekilde Müslümanlar tarafından uygulandığı, bunun çalışma yaşamında ve hayatın genelinde farklı hayatların gettolaşmasıyla sonuçlandığı üzerinde duruldu. Söz konusu gettolaşmaların Müslümanlar ve sekülerler arasında olduğu gibi, Kürtlerle Türkler arasında da eskiye nazaran çok daha yoğun olarak gözlemlendiği not olarak aktarıldı.

Kadına yönelik ayrımcılığın farklı mekan ve kurumları arasında katılımcıların deneyimleri doğrultusunda sendikalar, konut işçiliği ve yine medya sektörü; özellikle etnik, inanç, cinsiyet ve sınıf temelli ayrımcılıkların üretildiği alanlar olarak ön plandaydı. Kadın kotası gibi sendika uygulamalarında kotayı doldurma konusunda yaşanan sıkıntılar kadının toplumsal rollerine yönelik yapısal tedbir eksikliklerini gündeme getirdi. İktisatçıların “dış faktörler” olarak adlandırdığı kadın istihdamının önündeki bu tip ekonomik faktörlerin yanı sıra, kültürel faktörler de ayrıca tartışıldı. İş ortamında hemşehri dayanışması ve aile yakınlarının yaygın varlığı, kadınların iş ortamında dahi ahlaki baskıdan muaf olamadığı durumlara işaret etti. Öte yandan bugün kadın istihdamı önündeki en temel engellerden biri de erkeklerin halen kadınların çalışma ortamında bulunmasından hoşlanmıyor oluşu olarak belirtildi.

LGBT bireyler söz konusu olduğunda tüm diğer ayrımcılık süreçlerinden farklı olarak evde de müteffik olmayışının yarattığı ekstra yalnızlık en baştaki ayırt edici faktör olarak vurgulandı. LGBT’ler arasında ise lezbiyen-gay-biseksüeller ile transseksüeller arasındaki süreç farkına dikkat çekildi; buna göre LGB’ler cinsel eğilimlerindeki farkı ergenliklerinde keşfettikleri için okumaya daha çok imkan bulurken, transların cinsiyet kimliklerinde yaşadıkları farktan dolayı okulda çok erken yaşta barınamayacaklarını öğrenmeleri okulsuzlaşma sonucunu doğuruyor. İlerleyen yaşlarda hayatın translar için daha pahallı olması (Ümraniye’de değil Beyoğlu’nda yaşamak, toplu taşıma değil taksi kullanmak, evin metro ve kalabalığa yakın olması, mobilyayı tanıdık mobilyacıya yaptırmak, aile desteğinin olmaması), asgari ücretli bir hayat opsiyonunu imkansız kılarken seks işçiliği tek çıkar yol haline gelmekte. Kasabada barınamayan LGBT’lerin büyükşehirlerde cafe, servis sektörü, dükkan tezgahtarlığı, lüks restaturant garsonluğu, reklam, iletişim, grafik sektörlerinde, bakım işlerinde ağırlıklı olarak çalıştığı not düşüldü. Tartışılan bir başka konu da iş

yerinde gayliğin görünürlüğünün bir kriter olmasıyla ilgili sorunlardı. Bu anlamda Romanların da benzer ayrımcılığa tabii tutulduğu, bu yüzden call center'ların Romanlar arasında yükselen bir sektör olduğu belirtildi.

Kalifiye sektörlerde cereyan eden, henüz kavramsallaştırılmamış ve politik mesele haline yeni getirilmeye başlanan ayrımcılık dinamikleri ise toplantının ikinci bölümünde ele alındı. Bu bağlamda ayrımcılığı azaltma iddiasındaki işe alım testleri, etik kodlar ve işyerindeki etik kurulları gibi kurum ve prosedürlerin yarattığı olumsuz etkilerden bahsedildi. Bunun yanı sıra, cinsiyet, siyasi tutum gibi kolay kavramsallaştırılanbilen konuların dışında, karakter konusunda ayrımcılık konusu gündeme geldi. Verimlilik göstergeleri, işe dahil sayılan sosyalleşme süreçleri ve performans değerlendirmeleri de yeni sömürü süreçlerinin somut araçları olarak sayıldı. Korporatist dönemi tarif eden kavram liyakatken, bugün performans ve karakter ölçümünün bunun yerini aldığı belirtildi.

Son olarak çalışanlara yönelik güvenlik soruşturmalarının çalışanlar açısından yarattığı güvensizlik durumlarına değinildi. Aktarılan deneyimlere göre şirketler enformel ilişkileri yoluyla rahatlıkla çalışanlarının veya iş başvurusunda bulunanların güvenlik soruşturmaları hakkında bilgi edinebiliyorlar. Ayrıca Türkiye'de sabıka kaydı istenmesi önünde yasal engel veya yasal zorunluluk olmadığı belirtildi. Konuyla ilgili bir başka not, özel güvenlik sektörüne artan taleple beraber yüksek rütbeli polislerin emeklilik kariyeri olarak güvenlik firması kurmayı tercih ettikleriydi. Kiracı olmak isteyenlerin soruşturma bilgilerine bu tür özel güvenlik şirketlerindeki görevliler üzerinden ulaşmanın da yaygın bir yöntem olduğu aktarıldı.