ÇALIŞMA HAKKINA ERİŞİMDE AYRIMCILIK

İstihdama Erişimde ve Çalışma Yaşamında Ayrımcılığı Yasaklayan Ulusal ve Uluslararası Hukuk Belgeleri

Uluslararası mevzuat

Her bireyin çalışma hakkına tam bir eşitlik anlayışı içerisinde erişebilmesi ve ayrımcılıktan arındırılmış iş ortamlarında çalışabilmesi, uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Öncelikle, bağlayıcılığı olmayan ancak devletlerin insan haklarına saygısı ve bununla ilgili yükümlülükleri konusunda temel referans metinlerden biri olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesi, "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. " der. Ayrıca, beyannameye göre herkes, herhangi bir ayrım olmaksızın eşit işe eşit ücret hakkına sahiptir. 2. Maddede de, beyannamede yer alan ve çalışma hakkının da aralarında bulunduğu haklardan herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetilmeksizin yararlanabileceğini düzenlenmiştir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 6. Maddesi, Taraf Devletlerin herkesin çalışma hakkını tanıyacağını belirtir. Çalışma şartlarını düzenleyen yedinci maddede ise, özellikle kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğe dikkat çekilerek, hiçbir ayrım olmaksızın eşit işe eşit ve adil ücretin herkesin hakkı olduğu ve terfi için eşit imkanların sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, bu maddeyi ayrıntılı bir şekilde ele alan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 18 No'lu Genel Yorumda işgücü piyasasının Taraf Devletlerin yargı alanındaki herkese açık ve erişilebilir olması gerektiği belirtilir. Aynı genel yorumda, işe erişim ve istihdam sürecinde herhangi bir ayrımcılık temeline dayanarak çalışma hakkının eşitlik esasına uygun olarak kullanılmasının engellenmesi, yok sayılması ya da buna yol açacak şekilde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Ek olarak, kadınların erkekler karşısında eşit işe eşit ücret hakkı da güvence altına alınmıştır. Ayrıca, 20 No'lu Genel Yorum, sözleşmede yer alan hakların hayata geçirilmesinde bir bütün olarak ayrımcılık gözetmeme ve eşitlik ilkesinin dikkate alınmasının gerekliliğine ve bunun için taraf devletlerin alabileceği tedbirlere yer vermektedir.

Yaşlı kişilerin ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını düzenleyen ESKH Komitesi'nin 6 No'lu Genel Yorumunda, emeklilik çağına gelmemiş yaşlı kişilere yönelik istihdamda ve çalışma hayatında yaş temelli ayrımcılığın Taraf Devletler tarafından önlenmesi ifade edilmiştir.

Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), 12. Maddesi ile birlikte Taraf Devletlere kadınların istihdam alanında erkeklerle eşit haklara sahip olması için bütün önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, çalışma hakkı, işe alım süreci, mesleki eğitim, serbest meslek faaliyetleri, izin ve sosyal güvenlik hakkı gibi konularda eşitlik tedbirleri almak devletlerin sorumluluğundadır.

Birleşmiş Milletler
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
Madde 23

- *Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.*
- *Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.*
- *Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.*
- *Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.*

İş Kanunu

Madde 5

Eşit davranma ilkesi

- *MADDE 5. - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*
- *İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.*
- *İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.*
- *Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.*
- *İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.*

Engelli Kişilerin Haklarına Dair Uluslararası Sözleşmenin 27. maddesi, işe alım, çalışma koşulları, terfi, sağlıklı ve güvenli iş ortamı, sendikal haklar gibi konularda engelli kişilerin diğer bireylerle eşit haklara sahip olduğunu belirtir ve Taraf Devletleri gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılar. Buna göre, engelli bireylere erişilebilir, katılımcı ve bütünleştirici bir iş piyasası sunulmalıdır.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmenin beşinci maddesinde herkesin ırk, renk, ulusal veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalmadan "çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve elverişli gelir hakları"ndan yararlanacağını ve Taraf Devletlerin bu haklar kullanılırken hukuk önünde eşitlik hakkını güvence altına alması gerektiğini düzenler.

Bunların dışında, BM Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri arasında Türkiye'nin taraf olduğu 100 ve 111 No'lu sözleşmeler de iş ve meslek alanında ayrımcılıkla mücadele tedbirlerini düzenler. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesine göre Taraf Devletler, eşit değerde iş için kadınlar ve erkekler arasında eşit ücret ilkesini teşvik edecek ve bütün işçilere uygulanmasını sağlayacaktır. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne göre ise, iş ve meslek edinmede ya da iş ve meslek koşulları bakımından eşitliği geliştirmeyi amaçlayan ulusal politikaların geliştirilmesi ve uygulanması Taraf Devletlerin yükümlülüğüdür.

Birleşmiş Milletler sözleşmelerinin yanı sıra, Avrupa Konseyi düzeyindeki sözleşmeler de çalışma hakkını güvence altına alır. Avrupa Sosyal Şartı'nın beşinci bölümü hiç kimsenin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanarak sözleşmede yer alan ve çalışma hakkı, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı ve örgütlenme hakkının da aralarında bulunduğu haklardan mahrum bırakılamayacağını düzenler.

Ulusal mevzuat

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48 ve 49. maddeleri, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğü olduğunu ve çalışmanın herkesin hakkı olduğunu belirtir. Ayrıca, kanun önünde eşitliği tanımlayan onuncu madde ile, idare makamlarının ve devlet organlarının aralarında çalışma ile ilgili olanların da bulunduğu bütün işlemlerinde eşitlik ilkesine uygun hareket edeceği düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi"ni düzenleyen beşinci maddesi, iş ilişkisinde dil, din, mezhep, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç ve benzer nedenlerle ayrımcılık yapılmasını yasaklamıştır. Aynı madde, bunların yanı sıra, işin niteliğiyle ilgili bir gereklilik olmadığı müddetçe çalışma şekli (yarı/tam zamanlı veya belirli/belirsiz süreli) bakımından da işçiler arasında ayrım yapılamayacağını belirtir.

Ayrıca, eşit değerde iş karşılığında ödenecek ücrette de cinsiyete dayalı ayrım yapılamaz. Kanunda eşit muamele ilkesini ele alan bir bölümün bulunması olumlu olsa da bu bölümde tanımlanan ayrımcılık temellerinin oldukça kısıtlı olduğunu belirtmek gerekir. Uluslararası insan hakları mevzuatında yer alan ancak kanunda tanımlanmayan başlıca ayrımcılık temellerinin yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve etnik köken olduğunu söyleyebiliriz.



Kanunun 18. maddesine göre ise, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler bir kişinin iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli bir sebep oluşturmaz. Öte yandan, işçinin işveren ya da diğer işçiler tarafından taciz edilmesi ya da bir başkasını taciz etmesi iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi hakkını doğurmaktadır.

Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi, *"dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle"* kişilerin işe alınmasını engellemeyi suç saymış ve bu suçun bir yıldan üç yıla kadar cezalandırılmasını öngörmüştür.

Engelliler Hakkında Kanunun 14. maddesinde iş başvurusu, işe alım, önerilen çalışma süresi ve çalışma koşulları, istihdamın sürekliliği, mesleki gelişim, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları gibi istihdamı ilgilendiren hiçbir konuda engelliliğe dayalı ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. İş yerindeki engellilere diğer kişilerden farklı ve olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir muamele yapılması yasaklanmıştır. Gerek adayların gerekse çalışanların işyerlerinde karşılaşabileceği zorlukların ortadan kaldırılması ve makul düzenlemelerin yapılması da kamu kurum ve kuruluşları ile işverenlerin yükümlülüğü olarak belirlenmiştir.

Son olarak, 20 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, istihdam ve serbest meslek alanında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temelli ayrımcılığı yasaklamış ve bu hakkın kullanılmasında ayrımcılığa uğrayan kişiler için eşitlik kurumuna başvuru yapılmasını düzenlemiştir. Kanunun altıncı maddesine göre ayrımcılığın yasaklandığı istihdam süreçleri şunlardır: iş başvurusu, seçim kriterleri, işe alım şartları, iş ilanı, işyeri ve çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal haklar, çalışmanın sona ermesi, serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar.

Türkiye'de istihdama erişimde ve çalışma yaşamında ayrımcılığa uğrayan gruplar

Bu bölümde, farklı ayrımcılık temellerine dayanılarak istihdam ve çalışma yaşamında ayrımcılığa uğrayan bazı gruplara yer verilecektir.

Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılık

Çalışma hakkı, anayasada herkese tanınmış bir hak olsa da, kanunlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin açıkça belirtilmemesi, LGBTİ'lerin gerek işe alım sürecinde gerekse iş yaşamında bu haktan adil ve eşit bir şekilde faydalandığını söylemek çok zor.

LGBTİ'lerin iş yaşamında karşılaştığı sorunları ele alan çalışmalara göre, eşcinsel çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı başlıca ayrımcı uygu-

lamalar şunlardır: işe alınmama, işyerinde dışlanma veya yalnız bırakılma, taciz, aşağılanma, terfi olanaklarından yoksun bırakılma ve işten çıkarılma. Örneğin, birkaç ay önce, uluslararası bir tekstil firmasında 10 yıl boyunca yükselerek çeşitli kademelerde çalışan bir personel, cinsel yöneliminin öğrenilmesinin ardından maruz kaldığı yoğun baskılar sonucu istifa etmek zorunda kalmış ve bu olay ulusal basında da kendine yer bulmuştur.



Özel sektörde gerçekleşen bu uygulama, kamu sektöründe de oldukça yaygındır. LGBT'ler, cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerini "açık ettikleri" takdirde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesindeki hükümler kötüye kullanılarak, memurlukla bağdaşmayan nitelikteki hareketlerde bulundukları gerekçesiyle işten çıkarılabiliyorlar.

Çoğu toplumsal alandan dışlanan trans bireyler, istihdam alanından dışlandığı ve mesleklerini yapamadığı için oldukça güvensiz koşullarda seks işçiliği yapmak zorunda bırakılmaktadır. Meslek sahibi olan translar, işyerlerinde kendilerini gizlemek zorunda kalmakta ve kimliklerinin fark edilmesi ile birlikte işlerinden çıkarılmaktadır.

Etnik köken temelli ayrımcılık (Roman ve Çerkes)

Etnik kökene göre ayrıştırılmış veri bulunmadığı için Romanlar hakkında çalışma, işgücü ve işsizlik verileri maalesef mevcut değildir. Yine de, bu alandaki çeşitli kişi ve kurumların çalışmalarından, düzenli ve sürekli işe sahip olan Romanların sayısının az olduğu bilinmektedir. Romanlara sunulan iş imkanları çoğunlukla geçici, vasıfsız, kayıt dışı, sağlıksız, güvenliksiz ve ağır ve kötü koşullara sahip işlerdir.

Romanların çalışma hakkına erişimde diğer yurttaşlarla eşit olanaklara sahip olmamasının temelinde önyargı ve ayrımcılık yatmaktadır. Ayrıca, bu ayrımcılığın bir sonucu olarak eğitim düzeylerinin düşük olması da Romanların vasıflı işlere girebilecek niteliklerden yoksun kalmalarına yol açmaktadır.

Düzenli işlere girebilmek ve uzun süre çalışabilmek için pek çok Roman etnik kimliklerini saklamak zorunda kalmaktadır. Romanlara yönelik önyargılar, özellikle iş başvurusu sırasında 'güvenilir personel' potansiyeli taşımadıkları yönünde bir damgalamaya ve neticede başvurunun olumsuz sonuçlanmasına neden olmaktadır.

Dağınık yerleştirme sonucu Türkiye'nin birçok farklı yerine dağıtılan Çerkesler, ayrımcı uygulamalar bakımından en görünmez gruplardan biri olabilir. Resmi otorite tarafından diğer etnik gruplara kıyasla "daha az tehlikeli" gibi görünmeleri ve gösterilmeleri ve dağınık yerleştirmenin bir sonucu olarak örgütlü güçlerinin yeterince olmaması, ayrımcılığın ortaya çıkarılmasını zorlaştırabiliyor. Yine de, bu dökümanın hazırlık sürecinde yapılan görüşmeler[1], Çerkes asıllı yurttaşların da maalesef ayrımcılıktan muaf olmadığını gösteriyor.

Çerkes kökenli olmak, istihdam alanında zaman zaman bariyer olabiliyor. İnsanlar, gerek işe alım sürecinde gerekse işyerinde Çerkes olduğunu gizlemeyi tercih edebiliyor.

Yukarıda bahsettiğimiz, resmi ideolojinin Çerkeslere yönelik algısının, onların kamu sektöründen diğer gruplar gibi 'ayıklanmasına' engel olduğunu söyleyebiliriz. Ne var ki, hali hazırda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan az sayıda Çerkesin, bu etnik gruba yönelik ayrımcılık olmadığının bir ispatı gibi gösterilmesi dile getirilen şikayetlerden birisi. Örneğin, binlerce kişinin çalıştığı Başbakanlıkta sadece 5 kişinin, 300 kişilik uzman kadrosunda ise yalnızca 1 Çerkesin olması bile ayrımcılık olarak kabul edilmiyor.

Hem kamu hem de özel sektörde Çerkes kimliği bilinen, örgütlü olan veya bu kimliğiyle öne çıkan

[1] Kafkas Dernekleri Federasyonu ile yapılan görüşme.

çalışanların mesleklerinde yükselemediği ve terfii olanaklarından eşit bir biçimde faydalanamadığı da ifade ediliyor.

Din ve inanç temelli ayrımcılık

Türkiye'de zaman zaman yoğunlaşan mezhepçi söylem ve ötekileştirme, Sünni İslam inancının dışında kalan dini gruplara yönelik ayrımcılığı ve eşitsiz muameleyi doğurmaktadır. Ne yazık ki, istihdam süreçleri ve çalışma yaşamı da ayrımcı politikalardan muaf değil.

Din ve inanç temelli ayrımcılık, hem işe alım hem de çalışma süreçlerinde kendini gösterebiliyor. Müslüman ya da Sünni olmayan kişiler özellikle kamu sektöründe işe girmekte zorluk çekebiliyor. Ya da, devlet için kritik olarak değerlendiren yargı ya da güvenlik alanındaki işlerde farklı inanç gruplarından kişilerin yeterince temsil edildiğini söylemek mümkün değil.

İşe alım sırasında karşı karşıya kalınan ayrımcılık, işyerinde de devam etmektedir. Özellikle Ramazan ayı ya da bayram gibi dini günlerde diğer din ve mezhep mensupları ayrımcı muamele görebilmektedir. Oruç ve Cuma namazına zorlanma, bunları yapmadığı takdirde dışlanma, hakaret ve aşağılamaya maruz kalma özellikle Alevi yurttaşların dile getirdiği ayrımcı muamelelerin başında gelmektedir. Ramazan ayı boyunca işyerinde yemek ya da çay çıkarılmaması da karşılaşılan vakalardandır.

İşyerlerinde ibadet yeri olarak sadece mescitlerin bulunması da çalışanların tümünün Sünni İslam inancına sahip olduğuna dair varsayıma ve diğer inançların göz ardı edilmesine dayanan ayrımcı muamelelerden bir diğeridir.

Kanunlarda yer alan ve ayrımcılıkla mücadeleyi düzenleyen maddelerin uygulanmaması ve işyeri denetimlerinin bu perspektifle yapılmaması, farklı din ve inanca sahip çalışanların güvensiz hissetmesine neden olabiliyor. Sonuç olarak, işsiz kalma kaygısı nedeniyle yukarıda sayılan ayrımcı muameleler karşısında sessiz kalınıp çoğunlukla hukuki mücadele verilmiyor.

Engellilik temelli ayrımcılık

Engellilerin kamu ve özel sektörde istihdamını teşvik etmek için İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda kota uygulaması tanımlanmıştır. İş Kanununa göre işverenler, elli veya daha fazla işçinin çalıştığı özel sektör işyerlerinde yüzde 3, kamu kurumlarında ise yüzde 4 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdür. Kamu sektörüne ilişkin bu oran, Devlet Memurları Kanunu'nda toplam kadro sayısının yüzde 3'ü olarak belirlenmiştir. Bu düzenlemelerde yer alan alt sınırlara rağmen hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışan engelli sayısının istenilen oranda olmadığını söylemek gerekir. Örneğin, Devlet Personel Başkanlığı'nın Mayıs 2016 verilerine göre 2.132.637 olan mevcut memur sayısında engelli kontenjanı 64.191 iken, hali hazırda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan engelli sayısı 43.151'dir. Yani, Mayıs 2016 itibariyle en az 21.040 kişilik engelli istihdamı açığı bulunmaktadır. Üstelik mevcut engelli kamu personelinin sadece 9.995'i, yani yaklaşık %23.2'si kadınlardan oluşmaktadır. Özel sektördeki durumu gösteren veriler ise maalesef bulunmamaktadır.

Türkiye'de, engellilerin istihdam edilmesi için getirilen kota uygulamasının gerektiği gibi kullanılmaması, teşvik, denetim ve yaptırım eksiğini de ortaya çıkarıyor. İşveren engelli kişileri istihdam etmediğinde kanuna göre karşı karşıya kalacağı ceza, makul düzenleme masrafları da dahil olmak üzere düzenli engelli personel çalıştırmanın yaratacağı masraftan daha düşük olduğu için işverenler hiçbir caydırıcılığı olmayan bu cezayı ödemeyi tercih edebiliyor.

İşyerinde engellilerin istihdamıyla ilgili bir diğer şikayet konusu da, işe alınan engellilerin kısa sürelerle güvencesiz bir şekilde çalıştırılmasıdır. İşveren, yasal zorunluluk nedeniyle işe aldığı kişiyi birkaç ayda çıkarabiliyor. İşten çıkarmanın önlenmesine yönelik bir denetim olmadığı için, bir yıl boyunca engelli personel istihdam etme zorunluluğunu da bertaraf etmiş oluyor.

Girdikleri işlerin bu şekilde kısa süreli olması, engelli bireylerin iş arama ya da işe girme isteklerini olumsuz etkileyebiliyor. Örneğin, kısa süreli de olsa işe girildiği takdirde mevcut engelli raporu geçerliliğini yitiriyor ve engelli bireyin yeni sağlık raporu alması gerekiyor. Yeni raporda ise engel oranı daha düşüyor çünkü bir kez çalıştığı için deyim yerindeyse 'eskisi kadar muhtaç' olarak değerlendirilmiyor. Sonuç olarak, toplamda bir ay çalıştığı iş için bile 2022 sayılı kanundan doğan engelli aylığı hakkını yitirme riski mevcutken, engelli kişiler istihdam edilmekten kaçınabiliyor[2].

Engellilerin istihdamı için işyerlerine getirilen kota uygulamasında bütün engellilerin homojen bir grup olarak değerlendirilmesi de engelli bireylerin istihdama erişiminde farklı bir soruna yol açabiliyor. Sayı ya da oran verilmeksizin bütün engellileri kapsayan kotayı doldurabilmek için işverenler – çoğunlukla daha masrafsız gördükleri için – öncelikle süreğen hastalığı olanları tercih edebiliyor. Bu tercih, fiziksel engellileri dezavantajlı konuma getirebiliyor.

[2] Türkiye Sakatlar Derneği Mersin Şubesi ile yapılan görüşme.

Engellilerin istihdama erişimde ve çalışma yaşamında uğradığı ayrımcılıktan bahsederken, engelli kadınların maruz kaldığı çoklu ayrımcılık ve tacizi de mutlaka belirtmek gerekir. Engelli kadınlar, işe alınma süreçlerinde erkeklerden daha sonra tercih edilebildikleri gibi, işe girdiklerinde de işyerinde taciz riski altında olabiliyorlar. Özellikle görüşme yapılan işitme engelli kadınlar, işyerinde erkek personel tarafından taciz edilebildiklerini ve bunu dile getiremediklerini ya da yapılanın taciz olduğunu sonradan fark ettiklerini ifade ettiler.

İşyerlerinin erişilebilir olmaması ve engelli personel ile engelli ziyaretçinin bağımsız hareket etmesine imkan tanıyacak düzenlemelerin yapılmaması da engellilerin maruz kaldığı ayrımcı uygulamalardır. Bu koşullar altında rahat çalışamayacağını ve gündelik ihtiyaçlarını karşılayamayacağını düşünen engelliler çalışmamayı tercih edebiliyor. Ya da, işverenler erişilebilirlik için gerekli düzenlemelerin kendilerine ekstra masraf çıkaracağını düşündüğü için zorunlu olmadıkça engelli istihdam etmiyor.

Kamu ve özel sektöre ait işyerleri ile umuma açık hizmet veren bütün yapıların erişilebilirliğini izleme ve denetleme görevi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde kurulan "Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Komisyonları"na verilmiştir. Ne var ki, Bakanlık tarafından, bu komisyonların şimdiye kadar kaç işyerini denetlediği ya da bu işyerlerine uygulanan yaptırımlara dair güncel bilgi yayımlanmamıştır.

Yukarıda sayılan bütün faktörler, engellilerin istihdam olanaklarından mahrum bırakılmasına yol açmaktadır. Bu mahrumiyetin yanı sıra, hissedilen yılgınlık ve umutsuzluk da engelli bireylerin ayrımcılık vakaları karşısında hukuki mücadele vermekte kararsız kalmasına, dolayısıyla da çalışma hayatında ayrımcılığın tekrarlanmasına neden olabilmektedir.

Mültecilik statüsü temelinde ayrımcılık

Bilgi notunun mevzuatı içeren kısmında yer verilmese de, Türkiye'de yaşayan mülteci ve sığınmacıların istihdam olanaklarına erişebilmesi için bazı düzenlemeler mevcuttur. Öncelikle, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamında mülteci ve sığınmacılar çalışma izni başvurusunda bulunabilmektedir. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 89. Maddesinin dördüncü fıkrası mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma sahibi kişilerin iş piyasasına erişimi ile ilgili düzenlemelere yer vermektedir.

Ancak kanunda yer alan kriterlerin, işveren tarafından yapılan çalışma izni başvurusunun olumlu sonuçlanmasının önünde engel olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin, her bir yabancı için söz konusu işyerinde çalışan T.C vatandaşı sayısının en az beş olması; yabancıya verilecek ücretin asgari ücretin üzerinde olması ve iş ilanının geçerli olduğu süre boyunca başvuru sahibi kişi ile aynı nitelikte kimsenin bulunmaması ya da işverenin yabancıyı işe alma gerekçelerini açıklaması gerekir. Tüm bu kriterler, işverene maddi ve bürokratik külfet getirdiği için sığınmacı ve mültecileri işe alma konusunda caydırıcı özelliktedir.



Bu kanunların yanı sıra, özellikle Suriye'de yaşanan savaş nedeniyle Türkiye'ye yönelik göç dalgasının gerektirdiği biçimde ikincil mevzuat araçları oluşturulmuştur. Suriyeli mültecilere belirli koşullarda çalışma izni verilmesini düzenleyen Başbakanlık Genelgesi ile diğer milletlerden sığınmacı ve mültecilerin de çalışma izni başvurusu yapmasına olanak sağlayan "Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik", 2016 yılının ilk yarısında yü-

rürlüğe girmiştir. Yine de, bu düzenlemeler yukarıda sıralanan kriterlere dair sorunları çözmemiştir. Şu ana kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan çalışma izni başvurularının neredeyse tamamının kendi hesabına çalışmak isteyen sığınmacılar tarafından yapıldığı ve işçiler için yapılan başvuruların sayısında dikkat çeken bir artış olmadığı bilinmektedir. Ayrıca, sayıları 3 milyonu geçen sığınmacı ve mültecilerin istihdam sorununu çözmek için daha kapsamlı, etkili ve bağlayıcı düzenlemeler gerektiği ortadadır.

Mülteci ve sığınmacıların çalışma hakkına erişimi konusunda yapılan düzenlemeler ve işyeri denetimleri yetersiz olduğu için, bu grubun neredeyse tamamı kayıt dışı çalıştırılmaktadır. İşverenlerin ucuz işgücü olarak gördüğü mülteciler, güvencesiz, kayıt dışı, kısa süreli, sağlıksız, vasıfsız ve gelir getirisi oldukça düşük olan işlerde çalışmaya mecbur bırakılmaktadır.



Yaşa dayalı ayrımcılık (Yaşlılar)

Yaşlarını temel alarak kişilere yönelik önyargılı tutum ve davranışları ifade eden yaşa dayalı ayrımcılık, yaşlılığı "bunama, güçsüzleşme, hastalıklı olma, yıpranma, fonksiyon görememe, üretmeme" gibi olumsuz algılarla sınırlı tutan bir yaklaşımla kendini gösterir. Bu anlayış, ileri yaştaki insanların verimsiz olacağını ve çalışamayacağını varsaydığı için özellikle 35-40 yaşlarından itibaren kişiler işe alınırken, çalışırken ya da işten ayrılırken ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

İşin gerektirdiği bir ölçüt olmamasına rağmen iş ilanlarında yaş sınırına yer vermek, Türkiye'de yaygın olan ayrımcı uygulamalardan biridir. Kamu personeli alımlarında geçerli olan yaş sınırı son yıllarda esnetilip yukarı çekilse de her bakanlık ve her meslek için standart bir uygulama bulunmamaktadır. Bu nedenle, 35 yaşından itibaren kamu sektöründe işe girmenin zor olduğunu söyleyebiliriz.

Yaşlıların çalışmak için uygun olmadığına dair önyargı, yaşlı nüfus arasında işsizlikle sonuçlanabilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistiklerine göre 2015 yılında sayısı 3.108.467 olan 60-64 yaş aralığında işsizlik oranı yüzde 5.8'dir. Aynı yaş grubundaki erkeklerde bu oran yüzde 7.2'dir. Yani, 60 yaş üstü kişilerin aslında istihdama katılabilecek durumda olmalarına ve çalışmak istemelerine rağmen çeşitli nedenlerden dolayı emek piyasasının dışında bırakıldıklarını söyleyebiliriz. 65 yaş üstü yaşlı nüfusta işsizlik oranı yüzde 2.1 olarak görülmüştür.

Kadınların istihdamdaki dezavantajlı durumlarının ileri yaşlarda da devam ettiği söylenebilir. Yine TÜİK verilerine göre 2015 yılında 60-64 yaş aralığındaki erkeklerin işgücüne katılma oranı yüzde 42.4 iken, kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 14.9'dur. Ayrıca, Mart 2016'da yayınlanan istatistiklere göre 65 yaş üstü yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranı %11,5 olarak gerçekleşmiştir. Yaşlı erkek nüfusta bu oran %19.3 iken yaşlı kadın nüfusta %5.4 olmuştur.

Güvenli ve düzenli iş imkanından faydalanamamaları, kadınları yaşlılıkta yoksulluk riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Nitekim TÜİK verilerine göre 2014 yılında yoksulluk oranı yaşlı nüfus için yüzde 18.3 olarak belirlenmiştir.

Yaşlı bireyler, işyerinde çalışırken de hem çalışma arkadaşları hem de yöneticiler tarafından ayrımcı muamele görebilmektedir. Örneğin iş yerinde ciddiye alınmama, nispeten daha 'önemsiz' işlerin verilmesi, yaşlandığı için işten çıkarılma orta yaş üstü kişilerin maruz kaldığı ayrımcılık vakaları arasında yer almaktadır.

Tavsiye ve öneriler:

Bu belgede istihdama erişimde ve çalışma yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, etnik köken, din ve inanç, mültecilik statüsü ve yaş temelli ayrımcılığa uğrayan bazı gruplara yer verilmiştir. Çalışma yaşamının uluslararası insan hakları standartlarına uygun bir şekilde ayrımcılıktan arındırılması ve eşitlikçi bir niteliğe kavuşması için başlıca önerilerimiz şunlardır:

- İş başvurularında liyakata dayalı bir seçim sürecinin benimsenmesi ve cinsel yönelim, din, etnik köken, yaş gibi konuların seçimi etkileyen faktörler olmaktan çıkarılması;
- İş politikaları belirlenirken farklı grupların vurgulanması ve planlama sırasında bu grupların özel ihtiyaçları ve becerilerinin dikkate alınması;
- İş yaşamında ayrımcılıkla mücadele için etkili hukuki ve idari başvuru ve şikâyet yollarının oluşturulması;
- Çalışanların iş yaşamında ayrımcılığa maruz kalması durumunda ne yapabileceklerine dair bilgilendirilmesi;
- Kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde ayrımcı tutum ve davranışları önleyecek eğitim programlarının tasarlanması ve uygulanması;
- Eğitim olanaklarından dışlanan gruplardan biri olan Romanların istihdam edilebilirliğinin arttırılması için beceri eğitimleri ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi ve yürütülmesi;
- İşyerlerinde engellilerin istihdamı konusuna düzenli olarak denetlenmesi ve bu konuda usulsüzlük yapan işyerlerine yönelik caydırıcı yaptırımların getirilmesi;
- Engellilerin işten ayrılmaları durumunda gelir desteğinin otomatik olarak – tekrar sağlık raporu alınmasına gerek kalmaksızın – yürürlüğe girmesi;
- Yaşlılara uygun istihdam olanaklarının yaratılması ve var olan istihdam türlerine dahil edilebilmeleri için değişen koşullar ile teknolojik gelişmelere uygun yaygın eğitim hizmetlerinin planlanıp uygulanması;
- İstihdam alanındaki eşitsizliğin görünür kılınması ve uygun politikaların üretilebilmesi için işgücü istatistiklerinin ayrımcılık temellerine duyarlı bir şekilde oluşturulması;
- Yukarıda sıralanan bütün önerilerin etkili bir şekilde hayata geçirilebilmesi için ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan hak temelli sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapılması.

Bu yayın, İnsan Hakları Ortak Platformu adına KAGED tarafından yürütülen ve Hollanda Büyükelçiliği'nin Matra Programı kapsamında desteklenen "Living without Discrimination / Ayrımcılık Olmadan Yaşamak" projesi kapsamında hazırlanmış ve yayınlanmıştır.
Bu yayının, Hollanda Büyükelçiliği'nin resmi görüşlerini yansıttığı düşünülmemelidir.