

Türkiye’de Emek Piyasasında Cinsel Yönelim Temelli Ayrımcılık¹

The Discrimination Based on Sexual Orientation in Labour Market in Turkey

Zelal BEYAZ

Dr. Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İİSBF, Ekonomi ve Finans Bölümü, zelalbeyaz@gmail.com, İstanbul/Türkiye

Eray ÖZTÜRK

Dr.Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İİSBF, Havacılık Yönetimi Bölümü, eray.erayozturk@gmail.com, İstanbul/Türkiye

ÖZET

Ayrımcılığın en yaygın şekilde görüldüğü alanlardan biri olan emek piyasasında cinsiyet, engellilik ve yaş temelli ayrımcılık hem yapılan çalışmalar hem de sosyal politikalar bağlamında görece kendisine daha fazla yer bulurken; cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılık daha geç bir dönemde ve daha sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuştur. Bu durum cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılık konusundaki farkındalığı, görünürlülüğü ve duyarlılığı kısıtlamaktadır. İşgücü piyasalarında cinsel yönelime bağlı olarak uygulanan ayrımcılık doğrudan ve dolaylı yollarla söz konusu piyasalar ve dolayısıyla da ülkelerin ekonomileri üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Cinsel yönelimleri nedeniyle istihdam bağlamında uygulanan ayrımcılık söz konusu bireylerin emek piyasasına katılım kararlarını etkilemekte; ücret eşitsizlikleri ve terfilerle ilgili dağıtım adaleti de marjinal verimliliğin düşmesine, motivasyon ve tatminin azalmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı cinsel yönelim perspektifinde bireylerin Türkiye’de emek piyasasına katılımında ve emek piyasasına dahil olanların da çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların kaynaklarını tespit etmektir. Ancak burada Türkiye’de emek piyasasında cinsel yönelim nedeniyle yapılan ayrımcılık konusunda yeterli veri tabanı ve çalışma olmadığından gerçekçi bir tespit yapmanın güçlüğüne de vurgulamak gerekir. Bu kısıtlara karşın çalışmada ayrımcılığa yönelik ulusal ve uluslararası istatistiksel raporlar ve çeşitli sektörlerde cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılığa ilişkin yapılan ampirik çalışmaların bulguları doğrultusunda Türkiye’de cinsel yönelim temelli ayrımcılığın boyutu ve kaynakları değerlendirilmiştir. Emek piyasalarında ve iş dünyasında cinsel yönelim temelli ayrımcılığı önlemenin yolu herşeyden önce tüm çalışanların farklı olduğunun ve bu farklılıklara karşın haklarda herkesin eşit olduğunun kabul görmesinden geçmektedir. Bu anlayış doğrultusunda ayrımcılığa yönelik verilecek temel eğitimin, çıkarılacak anti-ayrımcılık yasalarının ve bu yasaların denetiminin, iş dünyasına verilecek eğitimlerin ayrımcılığı azaltabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emek piyasası, cinsel yönelim ayrımcılığı, ayrımcılık, LGBTİ.

ABSTRACT

In the labour market, one of the fields where discrimination is most commonly experienced, discrimination based on gender, disability and age find a larger place for themselves in the studies and social policies; on the other hand, discrimination based on sexual orientation has started at a later period and become the subject of a more limited number of studies. This case restricts the awareness, publicity and sensitivity to the discrimination based on sexual orientation. Discrimination based on sexual orientation at labour markets produces negative effects on the markets concerned and the economies of the countries in direct and indirect ways. Discrimination in employment based on sexual orientation affects these individuals’ decisions to participate in the labour market; also inequality in wages and injustice in promotions causes the marginal productivity to fall and the motivation and satisfaction to decrease. The purpose of this study is to determine the sources of the problems faced by the individuals in participation in labour market in Turkey from the perspective of sexual orientation and by those who are already included in the labour market in their working life. Toward this end, discrimination based on sexual orientation has been explained in the study; the dimension and sources of discrimination based on sexual orientation in turkey have been evaluated in the light of the findings of labour force surveys, national and international statistical reports concerning the discrimination and empirical studies into the discrimination based on sexual orientation at various sectors. However, there are not enough databases and studies into the discrimination based on sexual orientation from the aspect of labour force at labour market in Turkey, for which it is necessary to emphasize the difficulty of making a realistic evaluation. Despite these limitations, the way of preventing discrimination based on sexual orientation at labour markets and business world is the acknowledgement of the very fact that all the employees are different but have equal rights in spite of their differences. It is thought in this regard that basic training to be offered on discrimination, anti-discrimination laws to be issued and the supervision of these laws as well as the trainings to be delivered to the business world can diminish this discrimination.

Keywords: Labour market, discrimination based on sexual orientation, discrimination, LGBTI.

¹ Bu çalışma, 21-22 Haziran 2018 tarihlerinde Gaziantep’te gerçekleştirilen III. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi’nde sunulan tebliğin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Emek piyasalarının işleyişini ve gelişimini etkileyen en temel ve en yaygın sorunlardan biri ayrımcılıktır. Ülkelerin yönetim biçimi, ekonomik ve politik yapısı, siyasi ve ahlaki eğilim, yasal düzenlemeler, okur-yazarlık oranı, sektörel yapı, istihdam biçimi ve sendikal faaliyetler emek piyasalarında gözlenen ayrımcılığı etkileyen temel faktörler olarak görülmektedir.

Emek piyasasında var olan ayrımcı uygulamalar emeğin istihdamında ve çalışma yaşamında çeşitli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Aldıkları eğitime ve işe yönelik sahip oldukları becerilere rağmen din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, siyasi görüş, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim gibi nedenlerle bireyler emek piyasasında ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Emek piyasasında etnik köken, cinsiyet, engellilik ve yaş temelli ayrımcılık gerek akademik çalışmalar gerekse sosyal politikalar bağlamında nispeten daha fazla yer bulurken; cinsel yönelimden kaynaklan ayrımcılık daha geç bir dönemde sınırlı sayıda araştırmada ele alınmıştır.

Cinsel yönelimleri nedeniyle LGBTİ bireylerin karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar iş görüşmesinden, sözleşmenin feshine kadar çalışma hayatının neredeyse tüm aşamalarını içeren bir çeşitliliğe sahiptir. LGBTİ bireyin cinsel yönelimini beyan etmesi ilk olarak işe alım sürecinde ayrımcılığa neden olabilmekte; çoğunlukla da yasal (formel) istihdam alanlarından dışlanmasına sebep olabilmektedir. İstihdam edilen LGBTİ bireylere yönelik iş yerinde cinsel yönelim temelli ayrımcılığın uygulanışı ise daha düşük ücret ödeme, terfi erteleme veya engelleme, düşük performans notu verme, görev değişikliği, hak kullanımını engelleme, işten çıkarma veya işten ayrılmaya zorlama ve düşük tazminat ödeme gibi farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir.

Cinsel yönelim temelli uygulanan ayrımcılık doğrudan ve dolaylı yollarla emek piyasası üzerinde ve dolayısıyla da ülke ekonomileri ve toplumsal/sosyal refah üzerinde olumsuz etkiler doğurmaktadır. İstihdam bağlamında uygulanan ayrımcılık söz konusu bireylerin çalışma yaşamına katılım kararlarını etkilemekte; ücret eşitsizlikleri ve terfilerle ilgili dağıtım adaleti de verimliliğin düşmesine, motivasyon ve tatminin azalmasına neden olmaktadır.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın amacı Türkiye’de LGBTİ bireylerin cinsel yönelimleri nedeniyle emek piyasasına dahil olma süreçlerinde ve emek piyasasına dahil olanların da çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların boyutlarını değerlendirmektir. Ancak tüm sosyal araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtlarının bulunduğunu belirtmekte fayda vardır. Türkiye’de emek piyasasında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın kaynaklarını tespit etmek için yeterli çalışmanın ve veri tabanının mevcut olmaması nedeniyle çalışma literatürden derlenerek elde edilen bilgi ve bulgulara dayanmaktadır.

Çalışmanın yukarıda bahsi geçen amacı doğrultusunda birinci bölümünde genel olarak ayrımcılık kavramına değinilmiş ve cinsel yönelim ayrımcılığı açıklanmıştır. İkinci bölümde ise işe alım sürecinde ve iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığı olmak üzere emek piyasasında cinsel yönelim temelli ayrımcılık ve bu ayrımcılığın boyutları cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılığa ilişkin ulusal ve uluslararası istatistiksel raporlar ve çeşitli sektörlerde yapılan ampirik çalışmaların bulguları doğrultusunda ele alınmıştır. Çalışma genel bir değerlendirmenin ve önerilerin yer aldığı sonuç bölümüyle tamamlanmıştır.

2. AYRIMCILIK KAVRAMI VE CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞI

Sosyal bilimlerde pek çok kavramda olduğu gibi ayrımcılık kavramına ilişkin de genel bir kabul bulunmamaktadır. Buna karşın ayrımcılık, bir kişiye mantıklı bir gerekçe söz konusu olmaksızın veya herhangi bir kamu yararı gözetilmeksizin benzer koşullardaki veya durumdaki diğer kişilerden farklı veya eşit olmayan muamelelere tabi tutulması şeklinde ifade edilebilir (Çelenk, 2010: 211). Bir başka tanımlamaya göre ayrımcılık, kalıpyargıların güçlü duygular ile birleşmesi neticesinde önyargıları meydana getirip, davranışa dönüşmüş şeklidir. Önyargının bilişsel bir parçası olan kalıpyargı çeşitli insan gruplarına ilişkin, şablonvari, genelgeçer inançları içermektedir (Paker, 2012: 42). Önyargılar

ise bireyleri bireysel varoluşlarından ziyade grup aidiyetlerinden yola çıkarak değerlendiren bir tutumu ve dogmatik, olumsuz kanaatleri ifade etmektedir. Önyargıların davranışa dönüşmesi yoluyla da ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Göregenli, 2012: 17-20).

Genel olarak ayrımcılık, eşitlikle, adaletle, hukukla ve sosyal bilimlerle ancak en fazla gündelik hayatlarımızla ilintili bir kavramdır (Göregenli, 2012: 21). Başka bir deyişle ayrımcılık, toplumsal, siyasal ve ekonomik sonuçlar ortaya çıkaran bir olgudur. Aslında toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, cinsiyet rollerinin biyolojik varlığımıza bağlı, “doğal” ve değişmez şeyler olduğu varsayımına dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık yalnızca kadınların değil heteroseksüel cinsel yönelimi olmayan bireylerin (LGBTİ) de başta yaşam hakkı olmak üzere, temel insan haklarını ihlal eden uygulamalara maruz kalmalarına ve toplumsal kaynaklardan eşit ölçüde yararlanmalarına neden olur (Bora, 2012: 175-184). Cinsel yönelim, bireyin cinsel dürtülerinin hangi cinse yönlendiğini belirten bir kavramdır. Cinsel yönelimi, belirli bir cinsiyetteki bireye karşı süregelen duygusal, romantik ve cinsel çekim şeklinde de tanımlamak mümkündür. Dolayısıyla cinsel yönelim kişiliğin ve benliğin değiştirilemez bir bileşenidir (Kaos GL, 2016: 10-11).

Günümüzde birçok ülkede hala LGBTİ bireylere yönelik önyargıların yol açtığı ayrımcı tutumlar ve bu tutumları besleyen yasal düzenlemeler vardır. ILGA'nın (Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterteks Derneği-Avrupa Bölgesi), Devlet Destekli Homofobi Raporu'na göre BM üyesi olan 73 devlet heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimleri suç saymaktadır (ILGA, 2016).

Türkiye'de eşcinselliğe yönelik toplumsal algı tarihsel süreç içerisinde çeşitli değişikliklere uğrasa da uzun süre büyük bir gelişim gösterememiştir. Türkiye'de eşcinselliği yasaklayan yasalar olmamasına karşın, “cinsel yönelim” şeklinde bir ifade de medeni kanunda yer almamaktadır (Erdoğan ve Köten, 2014: 101).

Türkiye'nin uymakla yükümlüğünün bulunduğu uluslararası mevzuatın bir bölümü, ayrımcılığı yasaklayarak ortadan kaldırmaya dönük bir muhtevaya sahiptir. İnsan Hakları Evrensel Beyanname, “Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi”, AB 2000/78 Sayılı Çerçeve Yönergesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 Sayılı “İş ve Meslekte Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ayrımcılığı yasaklamaktadır.

Ulusal mevzuata bakıldığında ise Anayasa'nın 10. Maddesi'ne göre “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” Söz konusu madde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim kavramlarının açık bir şekilde ifade edilmemiş olmasından ötürü LGBT örgütleri tarafından eleştirilmektedir (Kaos GL, 2011; SPoD, 2012). Anayasaya benzer şekilde Türkiye'de 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5 maddesinde “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” denilerek ayrımcılık yasaklanmıştır. Gülmez (2010: 241) söz konusu yasanın ayrımcılığa karşı koruma sağlamasına karşın uluslararası denetim organlarının kararlarında ve ilerleme raporlarında yer alan eleştirilere uygun olarak engellilik, yaş ve cinsel yönelime de bu kapsamda yer verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Görüldüğü üzere Türkiye'de cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yasal düzenlemelerle açık bir biçimde yasaklanmamıştır.

3. EMEK PİYASASINDA CİNSEL YÖNELİM TEMELLİ AYRIMCILIK

Emek piyasalarına katılım her birey için “nispi” bir özgürlüğü ifade etse de, emek piyasasında gerçekleşen ayrımcı uygulamalar sebebiyle emeğin istihdamında sorunlarla karşılaşmaktadır (Çelenk, 2010:211). Emek piyasasında çalışmaya hazır olan bireyin işin gerektirdiği vasıflara sahip olması, her zaman iş için uygun eleman olduğu anlamına gelmemektedir. Bireyler aldıkları eğitimlere ve işe yönelik sahip oldukları becerilere rağmen din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, siyasal görüş, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim gibi nedenlerle ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.

Ayrımcılığın yasal düzenlemelerle yasaklanmasının gerekli olmakla birlikte ayrımcılığı tamamen önlemediğini belirtmekte yarar vardır. Pek çok birey toplumsal hayatın farklı kısımlarında ayrımcı

uygulamalara maruz kalmaktadır. Bireylerin ayrımcılıkla karşılaştıkları alanlardan biri de çalışma yaşamıdır. Emek piyasasında ayrımcılık verimlilikle ilişkisi olmayan ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş gibi faktörlerin pozitif veya negatif bir değere yol açması durumunu ifade etmektedir.

Genel olarak emek piyasasında ayrımcılık ortaya çıkış şekline bağlı olarak doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki türlü ele alınmaktadır. Doğrudan ayrımcılık, bireyin veya bir grubun doğuştan ya da sonradan edindiği özellikler sebebiyle eşit olmayan uygulamalara maruz kalmasıdır. Örneğin kadınların hamilelik nedeniyle işten çıkarılması doğrudan ayrımcılık uygulamasına bir örnektir. Dolaylı ayrımcılık ise bir kanunun ya da bir işlemin herkese eşit şekilde uygulanmasına karşın bunun belirli bir kesim veya grup üzerinde orantısız bir etki ortaya çıkarmasıyla gerçekleşmektedir (Tokol, 2012: 159). Örneğin işin niteliği için gerekli olmamasına rağmen bir kurumun telefon santral memurluğu işi için ehliyet sahibi olma koşulunu araması, görme engelli bir bireyin işe başvurmasını önleyecektir. Ehliyet koşulunun tüm başvuranlardan talep edilmesi eşit bir uygulama gibi görünse de bireylerin farklı özelliklerinin ihmal edilmesi yoluyla ayrımcılık gerçekleşmektedir (Doğan, 2015: 60-61).

Emek piyasasında cinsel yönelim ayrımcılığı ise; çalışma hayatında Lezbiyen, Gay, Biseksüel veya Transeksüel bireylerin istifaya zorlanması, işten çıkarılması, aşağılanması ve cinsel tacize uğraması gibi çeşitli yollarla emek piyasasından dışına itilmesidir (Demirdizen vd., 2012: 314). Örgütlü olmayan ve çalışanın iş güvencesinin bulunmadığı emek piyasalarında ve ülkelerde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık çok daha yaygındır (Özen Kutanis ve Ulu, 2016: 360).

Ayrımcılığın en yaygın şekilde görüldüğü alanlardan biri olan emek piyasasında cinsiyet, engellilik ve yaş temelli ayrımcılık sosyal politikalar bağlamında kendilerine yer bulurken (Talas, 1997; Oral ve Şişman (ed.), 2012; Tokol ve Alper (ed.), 2014); cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık nispeten daha geç bir dönemde ve daha sınırlı biçimde araştırmalara konu olmuştur. Bu durum cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılık konusundaki farkındalığı, görünürlüğü ve duyarlılığı sınırlamaktadır (Doğan, 2015: 62).

1970'li yıllarda feminist hareketin de etkisiyle önce ABD olmak üzere Avrupa ülkelerinde LGBT bireylerin toplumsal ve iş yaşamlarında karşılaştıkları problemler görünür olmaya başlamıştır. Akademik tartışmalar da söz konusu dönemde artma eğilimine girmiştir (Croteau, 1996; Chung, 2001). Türkiye'de emek piyasasında yer alan LGBT bireylerin sorunlarına değinen çalışmaların ise özellikle son on yılda artış gösterdiği görülmektedir (Kutlu, 2009; Kaos GL, 2009; Öztürk, 2011; Doğan, 2012; Demirdizen vd., 2012; Yıldız, 2012; Öner, 2015).

Literatürde cinsel yönelimden kaynaklanan ayrımcılığa ilişkin farklı sınıflandırmalar söz konusudur. Örneğin Levine ve Leonard (1984), LGBT bireylerin emek piyasasında karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığı içeriği bakımından formel ve enformel ayrımcılık şeklinde sınıflandırmaktadır. Buna göre formel ayrımcılık; işe alım, maaş belirleme, terfi ve görev atamaları ve işten çıkarma gibi kurumsal kararlarda ve politikalarda gözlenen ayrımcı uygulamaları içermektedir. Ayrıca çalışan LGBT bireylerin partnerlerinin, aile yardımlarından ve diğer haklardan yararlanamamaları da bu kapsamda değerlendirilmektedir. Enformel ayrımcılık ise sözlü/sözsüz taciz ve düşmanca davranışları içermektedir. İşyerinde iş arkadaşlarının veya üstlerin gerçekleştirdiği bu eylemler daha ziyade kurusallaşmamış politikaları bilhassa sözel tacizi kapsamaktadır (Levine ve Leonard, 1984: 706). Türkiye'de yapılan bir alan araştırması Türkiye emek piyasasında LGB bireylerin çoğunlukla cinsiyet kimliklerini saklamak mecburiyetinde kalmaları veya saklamayı tercih etmeleri nedeniyle daha çok potansiyel ayrımcılık baskısından muzdarip olduklarını göstermektedir (Öner, 2015: 102-103).

Ayrımcılığın deneyimlenme durumunu esas alarak yapılan ikinci sınıflandırma ise kurgusal ve gerçek (deneyimlenmiş) ayrımcılık sınıflandırmasıdır. Buna göre kişinin cinsel yönelimine ilişkin açık veya kapalı bir tutum sergilemesinin kurgusal veya gerçek ayrımcılığa maruz kalmasını etkilediğini ileri sürmektedir. Açık bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları daha çok gerçek ya da deneyimlenmiş ayrımcılık olarak kabul edilirken; kapalı bireylerin kendi cinsel kimliklerinin ifşa

edilmesi sonucunda yaşayacaklarına ilişkin kaygılar da kurgusal ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Levine ve Leonard, 1984).

Emek piyasasında LGBTİ bireylere yönelik yapılan araştırmalar son derece sınırlıdır. Söz konusu kapsamdaki araştırmalar 1980'li yıllarda ABD'de başlamıştır. Bu araştırmalar da çoğunlukla lezbiyen ve gey bireylerin işe alınmaları, gelirleri ve işten çıkarılmaları gibi formel ayrımcılık kapsamında yoğunlaşmıştır (Levine ve Leonard, 1984; Griffin, 1992; Badget, 1995; Croteau, 1996; Clain ve Leppel, 2001; Blandford, 2003; Weichselbaumer, 2003).

3.1. İşe Alım Sürecinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı

LGBTİ bireylerin karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar işe alım görüşmelerinden sözleşmenin feshine kadar çalışma hayatının hemen hemen tüm aşamalarını içeren büyük bir çeşitlilik arz etmektedir. Bireyin cinsel yönelimini gizlememesi en başta işe alım sürecinde ayrımcılığa yol açabilmektedir. Ayrıca çoğu durumda da kişinin yasal/formel istihdam alanlarından dışlanmasına sebep olabilmektedir. Öner (2015:109-111)'e göre bireyin işe alım aşamasında google veya facebook üzerinden soruşturulması, ayrımcı uygulamaların aracına dönüşebilmektedir.

Türkiye'de LGBT bireylerin sorunlarını incelemeye yönelik 2006 yılında Lambdaİstanbul tarafından yapılan araştırmada katılımcıların %7'si cinsel yöneliminden dolayı işe alınmadığını bildirmiştir. Uluslararası Af Örgütü'nün (2011) raporuna göre askerlik hizmetinden muaf edilen gey erkelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcı uygulamaların en temel sebeplerinden biri işe alınma sürecinde askerlik hizmetini gerçekleştirdiklerine yönelik bir belgenin isteniyor olmasıdır. Bu belgede askerlikten muaf tutulma sebepleri belirtilmemiş olsa dahi, cinsel yönelimleri sebebiyle muaf tutuldukları yönündeki kanı, bu bireylerin işe alınmalarına yol açmaktadır. Örneğin futbol hakemi olan Halil İbrahim Dinçdağ'ın askerlikten muaf edilmesinin akabinde Türkiye Futbol Federasyonu 2009 yılında cinsel yönelimiyle ilgili basına açıklama yapmış, bu açıklamanın ardından 14 yıl futbol hakemi olarak çalışan Dinçdağ iş bulamamıştır (Uluslararası Af Örgütü, 2011: 22).

Kaos GL'nin (2016) kamu çalışanı 75 LGBTİ bireyini kapsayan çalışmasında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çalıştıkları işlere yazılı sınavlar ve yazı sınavlara ek olarak yapılan mülakatlar yoluyla alındıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %63'ü işe başvuru sürecinde ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmadıklarını; %37'si başvuru sürecinde açık veya örtülü, doğrudan veya dolaylı ayrımcılıklarla karşılaştıklarını beyan etmişlerdir. Bu bulgunun beş kamu çalışanından birinin cinsel kimliğine dair açık olduğu bilgisıyla birlikte yorumlanmalıdır. Ayrıca bazı katılımcılar çalıştıkları kurumları bağlayan mevzuatta LGBTİ'lere yönelik ayrımcılığa yol açabilecek maddelerin mevcut olduğunu belirtmişlerdir (Kaos GL, 2016: 17-18).

Kaos GL'nin (2016) Türkiye'de özel sektörde çalışan 151 LGBTİ bireyle gerçekleştirdiği çalışmanın bulguları ayrımcılığın daha çok iş görüşmeleri sırasında yaşandığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu çalıştıkları işlere internette yer alan kariyer siteleri, tanıdık tavsiyesi ve sosyal medya kanalları aracılığıyla girdiklerini ifade etmişlerdir. Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam bürolarının oldukça düşük bir oranda kalması, LGBTİ'lerin bu kanalların güvenilirliğine olan inançlarının düşüklüğü ve fişlenme risklerine yönelik şüphe duyduklarının bir göstergesidir. Katılımcıların bir kısmı işe alınmalarına engel olabileceğini düşünerek cinsiyet kimliklerini gizleme gereği duyduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, işe başvuru sürecinin ilan bölümünde formel bir ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını ifade etmiş ancak bunların büyük çoğunluğu (69 kişi) da kimliğini gizli tutmayı tercih ettiğini ifade etmiştir.

3.2. İş Yerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı

Genel olarak iş yeri ayrımcılığı, kurumlar ya da kurumda çalışan kişiler tarafından bir bireye veya grubun üyelerine çalışma kabiliyetini olumsuz şekilde etkileyen haksız hükümlerin ve koşulların sistematik bir şekilde uygulanmasıdır. İş yerinde cinsel yönelim temelli ayrımcılık dünya genelinde karşılaşılan temel sorunlardan biridir. Batı ülkelerinin pek çoğunda bireyi ayrımcılığa karşı koruyan

yasal düzenlemelerin varlığına karşın mevcut yasaların büyük bir kısmının LGBTİ bireyleri ayrımcılığa karşı koruma bakımından sınırlı ya da yetersiz olduğu görülmektedir. Türkiye’de de pek çok sektörde bireyler cinsel yönelimleri nedeniyle iş yerlerinde ayrımcılığa uğramakta veya ayrımcılığa maruz kalma endişesiyle çalışma yaşamlarına devam etmektedirler (Öner, 2015: 77-78). İş yerinde cinsel yönelim temelli ayrımcılığın uygulanışı ise iş görüşmesine çağırılmama, düşük performans notu verme, terfi erteleme veya engelleme, görev değişikliği, hak kullanımını engelleme ve düşük tazminat ödeme gibi farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir.

Dozu ve şiddeti sektörden sektöre önemli ölçüde farklılaşabilmesinin karşın deneyimlenmeyen ancak kaygılandırıcı ayrımcı pratikler de mevcuttur. Örneğin, iş yerinde otorite kaybı, söz konusu kaygılardan bir tanesidir (Öner, 2015:169). Bu kaygılardan bir diğeri bireyin cinsel yönelimini saklamasına karşın çalışma arkadaşlarının öğrenmeleri durumunda kendilerini açık etmekle tehdit edilebilecekleridir. Ayrıca çalışma arkadaşlarının alaycı tavırlarına maruz kalma, tacize uğrama veya işten çıkarılma kaygısı da söz konusu kaygılar arasında yer almaktadır (Demirdizen vd., 2012:323). Bahsi geçen kaygılar Chung (2001)’in kavramsallaştırdığı potansiyel ayrımcılık pratikleriyle örtüşmektedir.

Cinsel yönelimlerini çalıştıkları yerde açıklayıp açıklamamaları LGBTİ bireylerin karşılaştıkları ayrımcı uygulamaları etkilemektedir. Cinsel yönelimini doğrudan ya da dolaylı olarak açıklayan LGBTİ bireylerin gizleyenlere kıyasla daha çok fiili ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Birçok alan araştırması ayrımcı uygulamaların cinsel yönelimin açıklanmasıyla yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Bu sebeple cinsel yönelimin gizlenmesi özellikle Türkiye’de emek piyasasında var olabilmek için bir tercihten ziyade zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2012). Cinsel yönelimlerini gizleyen bireyler iş yerinde içe kapanık, takım çalışmasına yatkın olmayan veya asosyal olarak algılanabilmektedir (Öner, 2015: 78). Lambdaİstanbul (2006) tarafından yapılan bir araştırmada LGBT bireylerinin %31’inin işyerinde cinsel yönelimlerini saklamak zorunda kaldığı, bu bireylerin büyük bir kısmının da erkek eşcinsellerden oluştuğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamındaki katılımcıların %10’u iş yerinde uyarı aldığını bildirmiştir.

Kaos GL (2016) tarafından Türkiye’de kamu sektöründe çalışan 75 LGBTİ bireyi ile yapılan araştırmada katılımcıların %41’i işyerinde cinsel yönelimlerini gizlediklerini sadece %5’i cinsel kimliği bakımından tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Başka bir deyişle 20 kamu çalışanı LGBTİ’den sadece 1’i cinsel kimliğini doğrudan ve çekinmeden ortaya koyabilmektedir. Bu sonuçlar kamu sektöründe cinsel yönelim açısından açık olma oranının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu oran Kaos GL’nin 2015 yılında gerçekleştirdiği özel sektör çalışanı LGBTİ bireylerin durumu araştırmasında %22 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda LGBTİ çalışanların kamuya kıyasla özel sektörde daha açık olduğu söylenebilir (Kaos GL, 2016: 15-16).

Öner (2015:209), ayrımcı uygulamaların ortaya çıkışı üzerinde bireyin toplumsal cinsiyet rollerine yakınlığının da etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, bireyin eşcinsel olmasından ziyade norm kabul edilen toplumsal cinsiyet rollerine olan yakınlığı veya uzaklığı eşcinsel bir bireyin ayrımcılığa uğraması ya da uğramamasının etkilemektedir.

LGBT bireylerinin istihdam koşulları heteroseksüel çalışanlar ile kıyaslandığında ciddi ölçüde farklılaşabilmektedir. Bu durumun en açık göstergelerinden biri ücret farklılıklarıdır. Badgett (1995) tarafından ABD’de gerçekleştirilen çalışma, LGBT çalışanların eğitim ve çalışma deneyimi bakımından benzer niteliklere sahip heteroseksüel çalışanlardan %11 ile %27 arasında değişen oranlarda daha düşük ücret aldıklarını göstermektedir. Ücret farklılığının yanı sıra cinsel yönelimden kaynaklanan ayrımcılık emek piyasasında sektör düzeyinde önemli ölçüde farklılaşabilmektedir. Öner (2015:214) çalışmasında Türkiye’de moda sektörü ile üniversitelerin sosyal bilimler alanında eşcinsellere yönelik ayrımcılık düzeyinin görece düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Literatürde işyerlerinin LGBT bireyleri için güvenli olmadığını ortaya koyan çalışmalar da vardır. Gates ve Mitchell (2013:165) çalışmalarında 168 katılımcının %78.1’inin son 24 ayda en az bir kere

damgalanmaya maruz kaldığını tespit etmişlerdir. Damgalama, toplumun genelinde görülmeyen fakat bireyin sahip olduğu özellikleri nedeniyle itibarsızlaştırmaya veya aşağılanmaya maruz kalmasıdır. Cinsel yönelim temelli damgalamanın yaygınlığı da çalışma yaşamında bireyleri güvensiz bırakmaktadır (Doğan, 2015: 67).

Emek piyasasında cinsel yönelim kaynaklı ayrımcı uygulamalardan bir diğeri de işten çıkarma veya istifaya zorlama biçiminde gerçekleşmektedir. Ancak işten çıkarmaya yönelik açıklamalarda, işyerinin imaj ve konum kaygısı nedeniyle, bireyin işin niteliğine uygun olmadığına ilişkin farklı sebepler ileri sürülmektedir (Doğan, 2012). Uluslararası Af Örgütü'nün (2011) raporunda göre 2004 yılında bir polis memurunun, 2009 yılında ise bir öğretmenin eşcinsel ilişki yaşadıkları gerekçesiyle işten çıkarılmalarına karar verilmiştir. Karar, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunma" fiilini düzenleyen 125. maddesine dayandırılmış ve karara yapılan itirazlar reddedilmiştir (Uluslararası Af Örgütü, 2011: 23). Lambdaİstanbul'un (2010) İstanbul'da yaşayan trans kadınlarla ilgili gerçekleştirdiği araştırmaya katılan 90 trans kadının 42'si zaten işten çıkarılacağına inandığı için, %30'u işten çıkarıldıkları için, %29'u terfi alamadıkları için ve %24'ü de istifa etmeye zorlandıkları için işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir (Lambdaİstanbul, 2010: 34).

Kaos GL'nin (2016) "Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu 2016" isimli araştırma raporuna göre 3 seneden fazla aynı işyerinde çalışan LGBTİ bireylerin oranı oldukça düşüktür. Bu durum 3 yıldan fazla aynı işyerinde çalışan LGBTİ bireylerin terfi edememe, huzursuzluk, mobbing, taciz ve tehdit gibi çeşitli yıldırıcı uygulamalar nedeniyle uzun süre aynı iş yerinde kalamadığı şeklinde yorumlanabilir.

LGBTİ bireyleri iş yerlerinde yok sayma, daha fazla iş yüküne maruz bırakma veya hiç iş vermeme gibi yıldırma politikalarıyla da istifaya zorlanabilmektedirler. Diğer taraftan iş sözleşmesinin feshi aşamasında gerek karşılaşılan gerekse potansiyel ayrımcılığa rastlamak mümkündür. Cinsel yönelimi sebebiyle iş akdine son verilen çalışan hak arayışı için mücadele ettiğinde daha fazla görünür olacak olması nedeniyle yeni bir iş bulma sürecinde başka ayrımcı uygulamalarla karşılaşmasına neden olabilecektir. Henüz gerçekleşmemiş söz konusu ayrımcı uygulamalara yönelik duyulan kaygı da bireyleri hak arama mücadelesinde pasifleştirebilmektedir (Doğan, 2015: 67). Cinsel yönelimleri nedeniyle bireylere iş yerlerinde uygulanan ayrımcılık söz konusu bireylerin belirli alanlarda gettolaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Örneğin moda sektörü ve gey barlar bu bireylerin yoğunlaşmış oldukları çalışma alanlarıdır. Bu durum LGBTİ bireylerinin öğrenim gördükleri, dolayısıyla daha üretken olabilecekleri alanlardan dışlanmalarına neden olmaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatı herşeyden önce bireylerin kabiliyetlerine bağlı olarak arzu ettikleri eğitim kanalına girmeleriyle, akabinde ise işe başvurabilme özgürlükleriyle başlar. İşe alım ve yerleştirme kriterlerindeki eşit muameleyle bu özgürlük devam eder. Bireyin işe başladığı andan itibaren ise gerek çalışma koşulları gerekse sosyal hak ve etkinliklerle de desteklenmesi beklenir.

Çalışma yaşamı LGBTİ bireylerin en çok ayrımcı uygulamalara maruz kaldıkları alanlardan bir tanesi olmasına karşın ayrımcılığın en az görünür olduğu alanların başında gelmektedir. Çalışma yaşamında LGBTİ bireyler cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalacakları endişesiyle kendilerini gizlemek zorunda kalmakta; ayrımcılığa uğradıklarında da ifşa olacakları kaygısıyla haklarını arayamamaktadırlar.

Literatürde yer alan sınırlı sayıdaki çalışma, LGBTİ bireylerin gerek iş arama sürecinde gerekse iş hayatında çeşitli ayrımcı uygulamalara maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. İş yerinde ayrımcılığın uygulanışı daha düşük ücret ödeme, düşük performans notu verme, görev değişikliği, terfi erteleme veya engelleme, hak kullanımını engelleme gibi farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. İş yerinde çalışma süresi boyunca uygulanan ayrımcılık, çalışmanın sonlandırılması aşamasında da LGBTİ bireylerin karşısına çıkabilmektedir. Cinsel yönelimleri sebebiyle bireyler işlerinden

çıkarılabilmekte veya işten ayrılmaya zorlanabilmekte ve daha düşük tazminat ödemeleriyle karşılaşabilmektedirler. Bu bilgiler ışığında, LGBTİ bireylerin çalışma hayatının tüm aşamalarına yayılmış bir ayrımcılıkla karşılaştıklarını söylemek mümkündür.

Cinsel yönelimleri nedeniyle LGBTİ bireylere uygulanan ayrımcılık doğrudan ve dolaylı yollarla emek piyasası üzerinde ve dolayısıyla da bir bütün olarak ülke ekonomisi üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. İstihdam bağlamında uygulanan ayrımcılık söz konusu bireylerin işgücüne katılım kararlarını etkilemekte; ücret eşitsizlikleri ve terfilerle ilgili dağıtım adaletsizliği de marjinal verimliliğin düşmesine, motivasyon ve tatminin azalmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan LGBTİ bireylerin istihdam edilmeleri durumunda da işyerinde ücret, terfi vb. konularla ilgili dağıtım adaleti sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bahsi geçen tüm bu ayrımcı uygulamalar LGBTİ bireylerin iş yaşamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. LGBTİ bireylere yönelik istihdamda uygulanan ayrımcılık ülkelerin aynı zamanda önemli bir sosyal refah sorunudur.

Türkiye’de emek piyasasında LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılığı önlemenin yolu herşeyden önce tüm işgörenlerin farklı olduğunun ancak bu farklılıklara karşın haklarda her bireyin eşit olduğunun kabulünden geçmektedir. LGBT bireylerinin emek piyasasında “insan onuruna yaraşır” şekilde var olabilmeleri için toplumsal farkındalığın sağlanmasında akademi dünyasının, sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların, merkezi ve yerel yönetimlerin ortak çalışmalar gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Cinsel yönelim temelli ayrımcılığa ilişkin farkındalığın ve duyarlılığın geliştirilmesinde basın da etkili bir araç olduğu unutulmamalıdır. Basının LGBT bireylerin karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığı yeniden üreten bir dilden kaçınması önemlidir. Diğer taraftan ayrımcılığa yönelik verilecek temel eğitimin, çıkarılacak anti-ayrımcılık yasalarının ve bu yasaların denetiminin, iş dünyasına verilecek eğitimlerin ayrımcılığı azaltabileceği düşünülmektedir. Ayrıca kamu sektöründe LGBTİ bireyler için kotalar ve istihdamda çeşitli pozitif ayrımcılık tedbirleri alınabilir.

Son olarak emek piyasasında cinsel yönelim temelli ayrımcılığın sonuçlarına ilişkin daha fazla sayıda bilimsel çalışmaya ve rapora ihtiyaç vardır. Maalesef akademi camiasında LGBTİ bireylerinin maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalar uzun denilebilecek bir süre ihmal edilmiş ve bu konu üzerinde yeterince çalışılmamıştır. Konuya ilişkin akademik ilginin artmasıyla emek piyasasında cinsel yönelim temelli ayrımcılık sorununun görünür olması beklenmektedir. Zira sorunun tespiti çözüme yönelik adımların atılmasında oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- Badgett, M. L. (1995). The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination, *Industrial & Labor Relations Review*, 48 (4), 726-739.
- Blanford, J. M. (2003). The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings. *Industrial and Labour Relations Review*, 56(4).
- Bora, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Çelenk, S. (2010). Ayrımcılık ve Medya, Televizyon Haberciliğinde Etik, 211-228.
- Clain, H. S. and K.,Leppel (2001). An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences. *Applied Economics*, (33).
- Çolak, Ö.F ve Ardor, H. (2001). “İşgücü Piyasasındaki Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri”, *Ekonomik Yaklaşım*, 12 (40), 89-112.
- Chung, Y. B. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quarterly*, 50 (1), 33-44.
- Croteu, M. J. (1996). Research on the Work Experiences of Lesbian Gay and Bisexual People: An integrative Review of Methodology and Findings. *Journal of Vocational Behavior*,48.

- Demirdizen, D., Cınar S., Kesici M.R. (2012). İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması, IV. Sosyal Haklar Sempozyumu, 311-330.
- Doğan, E.T. (2012). Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LGBT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler, Kaos GL Dergisi, Sayı 127,13-15.
- Doğan, E.T. (2015). "İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL Dergisi, 1: 57-76.
- Erdoğan, B. ve Köten, E. (2014). Yeni Toplumsal Hareketlerin Sınıf Dinamiği: Türkiye LGBT Hareketi. Siyasal Bilimler Dergisi, 2(1), 93-113.
- Göregenli, M. (2012). Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Griffin, P. (1992). "From Hiding Out to Coming Out: Empowering Lesbian and Gay Educators", Harbeck, K. (der.) Coming Out of the Classroom Closet: Gay and Lesbian Students, Teachers, and Curricula içinde, New York: Haworth Press.
- Gulmez, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. Çalışma ve Toplum, 25, 217-266.
- ILGA, (2016). State-Sponsored Homophobia. http://ilga.org/downloads/02_ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2016_ENG_WEB_150516.pdf, (erişim tarihi: 17.05.2018).
- Kaos GL, (2009). Çalışma Hayatı ve Sendikal Süreçlerde LGB Çalışanlar Kitabı, Ayrıntı Basımevi: Ankara.
- Kaos GL, (2011) "10. Maddeye Ek: LGBT Realitesi Tanınsın!", <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=10216>, (erişim tarihi: 06.05.2018).
- Kaos GL, (2016). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı için LGBTİ Hakları El Kitabı, Kaos GL Yayınları, Ankara.
- Kaos GL, (2016). Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu. Kaos GL Yayınları, Ankara.
- Kutlu, D. (2009). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: Gey Çalışanlar Orneği, Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet Sempozyumu Bildiriler Kitabı.
- Lambdaİstanbul (2006). Ne Yanlış Ne de Yalnızız: Bir Alan Araştırması Eşcinsel ve Biseksüellerin Sorunları. İstanbul: Lambdaİstanbul.
- Lambdaİstanbul (2010). İt İti Isırmaz. Bir Alan Araştırması: İstanbul'da Yaşayan Trans Kadınların Sorunları. Punto Yayınevi: İstanbul.
- Levine, M. P., & Leonard, it (1984). Discrimination Against Lesbians in The Work Force. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 9, 700-710.
- Oral, A.İ. ve Şişman, Y. (ed.) (2012). Sosyal Politika, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öner, A. (2015). Beyaz Yakalı Eşcinseller, İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özen Kutanis, R. ve Ulu, S. (2016). "İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, 359-372.
- Öztürk, M. B. (2011). Sexual Orientation Discrimination: Exploring the Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Turkey. Human Relations, 64 (8), 1099-1118.

Paker, M. (2012). Psikolojik Açıdan Önyargı ve Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

SPoD (2012). LGBT YurttaşlarınYeni Anayasaya Yonelik Talepleri, SPoD Anayasa Çalışma Grubu Raporu: <http://www.spod.org.tr/turkce/eskisite/wp-content/uploads/2012/06/SPoD-Anayasa-Raporu.pdf> , (erişim tarihi: 10.05.2018).

Talas, C. (1997). Toplumsal Politika, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Tokol, A. (2012). Sosyal Dışlanma ve Ayrımcılık, Sosyal Politika, (ed. A.İ.Oral ve Y. Şişman), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 150-172.

Tokol, A. ve Alper, Y. (ed.) (2014) Sosyal Politika, Bursa: Dora Yayıncılık.

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual Orientation Discrimination in Hiring. Labor Economics, (10).

Yıldız, G. B. (2012) Çalışma Hayatında LGBT Bireylere Yonelik Ayrımcılığın Onlenmesi ve İlgili Mevzuat, Kaos GL Dergisi, Sayı 127, 36-37.