

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIĞIN İZİNİ SÜRERKEN: HOLLANDA'DA MESLEK SAHİBİ TÜRKİYE KÖKENLİLER*

Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK¹

Öz

Hollanda, farklı kimlik ve kültürlerden oluşan toplum yapısıyla, bir arada uyum içinde yaşamayı “vaat eden”, çokkültürcü politikaları ve dünyanın çoğu yerinde olmayan marjinallikleriyle tanınan bir ülkedir. Ancak, Hollanda'nın son yıllarda, ırkçılık ve göçmen karşıtı eylemlerle de gündeme gelmesi dikkat çekicidir. Bu çalışma, böylesine tezat bir durumun emek piyasasına nasıl yansıdığı sorusuyla ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, ikinci ve sonraki nesil meslek sahibi göçmen kökenlilerin iş deneyimleri eğitim, çokkültürlülük ve örtük ayrımcılık konusu etrafında ele alınmak istenmiştir. Araştırmada, kartopu yöntemi kullanılarak Hollanda'da yaşayan göçmen çocukları ile (iki ve sonraki nesil) online bir toplantı programı üzerinden yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasından elde edilen bilgiler üç kategoride tartışılmıştır: Eğitim sisteminden kaynaklı sorunlar, çokkültürlülüğün iş yaşamına etkisi ve örtük ayrımcılık. Sonuç olarak, eğitim sisteminin yerli olmayanlar üzerinde zorlayıcı bir etkisi bulunurken, çokkültürlülüğün iş yaşamında farklı kimlikler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olduğu ve çalışma hayatında görünmeyen ayrımcılığa dair bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç Çalışmaları, Emek Piyasası, Ayrımcılık, Azınlıklar, Hollanda'da Göçmenler

JEL Kodları: J1, J7

TRACING THE LABOUR MARKET DISCRIMINATION: PROFESSIONALS WITH TURKISH BACKGROUND IN THE NETHERLANDS

Abstract

The Netherlands, within its social structure consisting of different identities and cultures, is a country that "promises" to live in harmony, multicultural policies and many marginalities that may not be seen in most parts of the world. However, it is still remarkable that the Netherlands has also come to the fore with racism and anti-immigrant actions in recent years. The aim of this research is to examine the situation of second and later generations with Turkish background in the labour market, who have the greatest share among immigrants in the Dutch population. In this context, the work experiences of second and next generation professionals with a migrant background were discussed around education, multiculturalism and implicit discrimination. In the research, we used the snowball technique and conducted in-depth interviews with the children of immigrants (two and the next generation) living in the Netherlands through an online program with semi-structured questions. We discussed their experiences in three categories: Problems related to the education system, the effect of multiculturalism on the labour market and implicit discrimination. As a result, while the education system has a compelling effect on non-natives, it has been found that multiculturalism has both positive and negative consequences on different identities and invisible discrimination in the labour market.

Keywords: Migration Studies, Labour Market Discrimination, Prejudices, Minorities, Migrants in the Netherlands

JEL Codes: J1, J7

*Bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 30.06.2022 tarih ve 245413 sayılı izni ile yapılmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, AliRıza Veziroğlu MYO, derya.demirdizen@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5735-9095>

GİRİŞ

20. yüzyılda büyük hacme ulaşan göç hareketi farklı ırk, kültür, inanç ya da yaşam tarzına sahip çok sayıda insanın bir arada yaşamasına yol açmış ve bunun sonucu olarak da insanlar, ırkçılık² ve yabancı düşmanlığı başta olmak üzere birçok ayrımcılık türüyle karşı karşıya kalmıştır. Batıda, 1970'lerden itibaren benimsenen çokkültürlülük (multiculturalism) politikaları da bu duruma çözüm arayışıyla ortaya çıkmıştır. Çokkültürlülük, toplumdaki etnik ve kültürel çeşitliliğin varlığını güvence altına almak için temel insan hakları üzerine inşa edilen politikalarlardır. Kavram, farklı etnik ve kültürel gruplardan uyumlu bir toplum geliştirmek için benimsenen sosyal felsefe ve politikalar olarak da tanımlanır (Reitz, 2009, s. 1). Kymlicka (2012), bu uyumun politik ve yasal anlamda kurgulanmış ve kaynağını insan haklarından alan yeni bir demokratik vatandaşlık ilişkileri anlayışıyla mümkün olabileceğini savunur (s. 186). Çokkültürlülük politikalarında Hollanda, Kanada ve Avustralya en “başarılı” ülkeler olarak anılır.

Hollanda'nın çokkültürlü yapısının oluşmasında, sömürge tarihindeki deneyimiyle içerdeki ve dışarıdaki azınlıklara yönelik uyguladığı “hoşgörü, düzenleme ve çatışmaların dizginlenmesi” yaklaşımının etkisi olmuştur (Öztan, 2012, s. 165). 1990'lı yılların sonuna kadar diğer birçok Avrupa ülkesinin aksine Hollanda, entegrasyon yerine göçmenlerin kültürlerini korumalarını, tam ve eşit toplumsal katılımı, ayrımcılık karşıtlığını ve karşılıklı kabulü destekleyen çokkültürlülük politikalarını benimsemiştir (Kaya, 2016, s. 145). Bu kapsamda, kültürel farklılıkları koruma adına, etnik çeşitliliğe sahip okullara bütçeden daha fazla pay ayırıp anadilinde eğitime destek vermiş, etnik organizasyonlara özel fonlar ayırmış ve düşük nitelikli göçmenleri istihdam ve iş yaratma programlarına dahil etmiştir (Euwals, Dagevos ve Gijsberts, 2007, s. 14).

Hollanda, bu politikaların ideal ve tipik bir örneği olarak gösterilmesine rağmen çokkültürcülükten zamanla kopuşlar başlamıştır (Entzinger, 2014; Sholten, 2013, s. 93). 1980'lerde uygulanmaya konan “özgürleşme” ve “mağdurlukla savaşmayı” esas alan azınlık politikalarına, 1990'lardan itibaren kültürel entegrasyon anlayışı dahil edilmiştir (Kaya, 2016, s. 145). 1970-90 yılları arasında en popüler dönemini yaşayan bu politikalar 1990'ların sonuna doğru iyice sorgulanmaya başlamış, milliyetçiliğin de yükselmesiyle bazı ülkelerde üniter devlet ve millet anlayışı yeniden canlanmıştır (Kymlicka, 2012). Nitekim, 2000 yılında yazar Paul Scheffer'in o güne kadarki politikaları “çokkültürlü drama” olarak

² Günümüzde ırkçılık, biyolojik özcülüğe indirgenen, kan, ten rengi ve genlerden alan temelini daha farklı anlamlara bırakmıştır. Hardt ve Negri (2018) bunu emperyal ırkçılık tanımı içinde, ırkı kültürel ve toplumsal olarak inşa edilen ve değişime açık unsurlar olarak açıklayarak biyolojiden ayırmaktadır.

nitelendirdiği yazısı Hollanda’da büyük bir yankı yaratmış ve bu süreçle birlikte çokkültürcülük yerine entegrasyon ve göç politikalarına geçiş süreci yaşanmıştır (Kaya, 2016, s. 145).

Batı’da ırkçı ve sağ politikaların yükselmeye başlamasının ardından 11 Eylül (2001) saldırılarının yaşanması çokkültürlü politikalardan kopuşu daha da netleştirmiştir. 11 Eylül’de ABD’de ikiz kulelere yönelik terör saldırısından sonra diğer pek çok ülke gibi Hollanda’da da Pim Fortuyn ve Geert Wilders gibi Müslüman göçmen karşıtı politikacılar daha etkili olmaya başlamıştır. Bu politikacıların ortak hedefi göçmenler ve kullandıkları sosyal devlet imkanlarıydı. Nitekim, aynı dönemde, göçmen karşıtları sürekli olarak göçmenlerin yüksek oranda sosyal yardım kullanımına, düşük okul performanslarına, yüksek işsizlik ve suç oranlarına dikkat çekmekteydi (HWWI, 2007, s. 3). Ayrıca, başlangıçta misafir olarak kabul edilen göçmenlerin kalıcılığının anlaşılması da bu tartışmaları alevlendirmişti (HWWI, 2007).

Süreç, göçmenlerin dile, kültüre ve işgücü piyasasına daha iyi entegrasyonları için birtakım önlemlerin alınması şeklinde gelişmiştir (Euwals vd., 2007, s. 14). Değişiminin ilk adımında “inburgering” adı verilen entegrasyon veya bütünleşme programıyla Hollanda dili ve kültürünün göçmenlere tanıtılması amaçlanmıştır. Zamanla programın konusu ve kapsamı değişmiş, 1989-1998 yılları arasında entegrasyon olarak göçmenlerin eğitimi hedeflenmiş ve dil öğrenmek isteyen göçmenlere ücretsiz Hollandaca kursu verilmiştir. 1998-2006 yılları arasında 1998 tarihli “Wet Inburgering Nieuwkomers” yasasıyla yeni gelenlerin kendi kendine yetebilmesi açısından yine eğitim hedeflenmiştir. Bu yasayla en fazla bir yıl içinde Hollanda’ya gelenlerin dil eğitimi, sosyal ve mesleki uyum gibi entegrasyon programlarına dahil olmaları zorunlu kılınmıştır (UCL, 2022). Göçmen azınlıklara yönelik entegrasyon politikaları, Avrupa’nın birçok yerinde olduğu gibi Hollanda’da da vatandaşlığa erişimin zorlaştırılmasına yönelik alınan tedbirlerle devam etmiştir. 2003 yılına kadar görece daha kolay olan vatandaşlığa geçiş koşulları, 2007 yılında dil sınavı konularak Hollanda vatandaşlığına geçişte entegrasyon şartıyla zorlaştırılmıştır (Euwals vd., 2007, s.14). Nihayetinde geline süreçte çokkültürlülüğten kopuş Hollanda değerlerinde birleşme (kültürel entegrasyon) politikalarının benimsenmesiyle sonuçlanmıştır.

Bu gelişmeler çokkültürlülük politikası karşıtlığına ve giderek artan göçmen düşmanlığına da zemin oluşturmuştur. Nitekim, 2020 yılındaki Covid-19 pandemi süreciyle birlikte daha da belirginleşen göçmen karşıtı eylemler Hollanda’nın “çokkültürlü” yapısı hakkında önemli bilgileri gün ışığına çıkarmıştır. Pandemide sağlık hizmetinden öncelikli yararlanacakların “yerli” Hollandalılar olması gerektiğine ilişkin kitlesel eylemler yapılmıştır. Irkçılığa Karşı Avrupa Ağı (ENAR) raporları, Avrupa’nın birçok ülkesinde olduğu gibi Hollanda’da da artan ırkçılığın Covid-19 salgınında daha belirginleştiğini göstermiştir. Bu süreçte ırkçı kesim, göçmenlerin sağlık hizmetine erişimlerinin kısıtlanması gerektiğini tartışmıştır. Raporda

ırkçılığın yükselişinin, salgından çok daha önce başladığı ancak salgınla birlikte görünürlüğünün arttığı belirtilmektedir (ENAR, 2020).

Walzer, bir toplumdaki tüm eşitsizlikleri sivil toplumun kendi başına yansıttığını iddia eder (2000, s. 39). Bu iddiaya paralel olarak, emek piyasasının da bu eşitsizliği yansıtan sivil toplumun önemli bir parçası olduğunu söylemek mümkündür. Bu araştırma da olası bu eşitsizliklerin izini, Hollanda'da yaşayan Türkiye kökenliler üzerinden takip etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın başlangıcını, Hollanda'da göçmen kökenli olmanın emek piyasasına nasıl yansıdığı, bu kimliği taşımanın hangi zorlukları ya da kolaylıkları olabileceği gibi sorular oluşturmuştur. Hollanda'da yaşayan ve Türkiye kökenli ikinci ve sonraki neslin iş yaşamındaki bireysel deneyimleri derinlemesine mülakat yöntemi ile tasarlanan bir araştırma üzerinden sorgulanmıştır. Bu bağlamda çalışma, “Hollanda'da göçmenler: Türkiye kökenliler” başlıklı bölümle başlayıp sonrasında yapılan alan araştırmasının yöntemi, bulguları ve sonuçlarıyla devam edecektir.

ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Hollanda'da Göçmenler: Türkiye Kökenliler

1960'lardan itibaren göç almaya başlayan Hollanda'da nüfusun neredeyse dörtte biri (%24,6) ya kendisi ya da aile büyükleri sebebiyle göçmenlikle bağlantılıdır (NL Population, 2022). Başlangıçta Güney Avrupa'dan gelen “misafir işçileri” Yugoslavya, Türkiye ve Fas takip etmiş ancak Avrupa içinden gelenler, ülkelerine geri dönerken Avrupa dışından gelenler, ülkelerindeki sosyo-ekonomik istikrarsızlıklardan dolayı kalıcı hale gelmiştir (HWWI, 2007). Günümüzde, en kalabalık göçmen gruplarını başta Türkiye olmak üzere Fas, Endonezya, Antiller ve Surinam'dan gelenler oluşturur (Ladd, Fiske ve Ruijs, 2009, s. 12). Hollanda'nın eski sömürgelerinden olduğu için “Batılı” varsayılan (Antiller, Surinam, Endonezya gibi ülkeler) göçmenlerin, “Batılı” varsayılmayanlara (Fas ve Türkiye gibi ülkeler) oranla toplumsal entegrasyon ve konumlarının daha iyi olduğu vurgulanır (Musterd ve Ostendorf, 2007, s. 57). Batılı varsayılan ülkelerin Hollanda'nın eski sömürgeleri olması, bu göçmenlerin Hollanda kültürüne ve diline yatkınlığını sağlayarak entegrasyonlarını da kolaylaştırmıştır.

Türkiye'nin Hollanda'da büyük bir göçmen kitlesine sahip olması, bu çalışmanın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Yaklaşık 17,5 milyon nüfusun içinde 199 bini ilk kuşak olmak üzere 422 bin civarında Türkiye kökenli bulunmaktadır (CBS, 2021). Hollanda'nın “misafir işçi” olarak kurguladığı süreç, Türkiye ile 1964 yılında yapılan Ankara Antlaşması'yla tekil erkek göçüyle başlar ve 1970'lerin ilk yıllarına kadar devam eder. 1970'li yılların ortasından itibaren göçmen işçi alımının durdurulmasıyla göç; iltica, evlilikler ve aile birleşmesi gibi sebeplerle devam eder (Ladd vd., 2009, s. 12; Euwals vd., 2007, s. 1). Son yıllarda

ise, yüksek eğitimlilerin kabulüne yönelik düzenlemelerle ortaya çıkan beyin göçünden söz etmek mümkündür (European Immigration Portal, 2022). Türkiye’den özellikle IT sektöründe çalışan mühendislerin ve akademisyenlerin Hollanda’ya göçü de sıklıkla basında yer almaktadır.

Hollanda’ya 1960’lı yıllarda giden ilk göçmen profili genellikle; eğitim düzeyi düşük, niteliksiz, Hollandaca bilgisi yok denecek kadar az ve düşük gelir grubuna mensup kişilerden oluşmaktaydı (Ladd vd., 2009, s. 13). Bu gerçeklik, yalnızca Hollanda’da değil, diğer Avrupa ülkelerinde de 60’lı ve 70’li yıllar boyunca sürdürülen niteliksiz emek talebinin sonucu olarak ortaya çıkmıştı. Bu gelişme, aynı zamanda yerli işçilerin çalışmayı tercih etmedikleri daha düşük pozisyon ve düşük ücretli işlerde göçmen işçilerin yoğunlaşmasını (Euwals vd., 2007, s. 2) da sürekli hale getirmekteydi.

Gerek 1970’lerin sonlarında yaşanan petrol krizinin gerekse üretim süreçlerindeki teknolojik dönüşümün etkisiyle emek yoğun çalışan Türkiyeli göçmen işçilerin büyük bir kısmı 1980’lerde işsiz kaldı (Euwals vd., 2007, s. 11; Crul ve Domernic, 2003, s. 1041; Kesici, 2016, s. 265). Buna bağlı olarak sonraki nesillerin eğitimleri ve toplumsal pozisyonları da önemli derecede etkilendi (Ladd vd., 2009, s. 12). Sonraki kuşakların işgücündeki konumları ilk kuşak göçmenlere kıyasla daha iyi olsa da yine de “yerli” Hollandalılar ve Avrupa kökenlilerle eşit seviyeye ulaşamadı. OECD 2019 işgücü piyasası verileri de bunu teyit etmektedir. 2019 yılında “yerli” Hollandalılardaki %3 (kadın %2,8 ve erkek %3,1) işsizlik oranına karşın göçmen işsizliği %6 (%6,6 kadın ve %5,5 erkek) düzeyindedir (OECD, 2019). Öte yandan “yerli” Hollandalılarda %82,7 (%78,9 kadın ve %86,3 erkek) olan işgücüne katılım oranı göçmenlerde %70,8 (%64,4 kadın ve %78,0)’dir (OECD, 2019). Bu durum göçmenlerin diğer işçilere oranla işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunun ve aynı zamanda göçmen işgücündeki cinsiyet açığının da devam ettiğinin göstergesidir.

İlk gidenlerin daha çok erkek işçiler olması, özellikle ilk nesil göçmen işgücünde, kadınlar aleyhine büyük bir toplumsal cinsiyet açığı yaratmıştı (OECD, 2008). Bunda, kadınların daha çok evlilik veya aile birleşmesi sebebiyle göçe sonradan dahil olmasının payı bulunmaktaydı. Nitekim, göçün cinsiyetçi yanı kadınların yakın zamanlara kadar bu konumlarını da değiştiremedi. Ancak 1990’lardan sonra kadınların tek başına çalışmak üzere göç etmeye başlamasıyla bu paradigma değişmeye başladı.

Göçmenler, Hollanda’da kurdukları sosyal ağlar ve zayıf ekonomik koşulları sebebiyle, belirli mahallelerde toplanmışlardır. Bu ayrışma, kimi yerde “yerli” Hollandalı nüfusun daha seyrek kimi yerlerde de daha yoğun olmasına sebep olmuştur. Mahallerdeki etnik ayrışma, ebeveynlerin çocukların eğitimi için yakın okulları tercih etmesine ve okulların da ayrışmasına sebep olmuştur (Musterd ve Ostendorf, 2007). Öte yandan, eğitilmiş Hollandalıların kendi çocuklarını farklı etnik grupların yoğunlaştığı okullara

göndermeyi reddetmesiyle de bu ayrışma pekişmiştir (Ladd vd., 2009, s. 14). Hollanda'da, 4-12 yaş arasındaki ilköğretim çağındaki çocukların okul seçimi ebeveynlerin tercihine bırakılmıştır. Tercihlerle ayrışan sistemin dil kazanımı ve toplumsal entegrasyonun düşük düzeyde kalmasını etkilediği düşünülmektedir (Musterd ve Ostendorf, 2007, s. 53).

Hollanda'ya dair bir diğer özellik de orada doğup büyüyen insanların ailelerindeki göçmenler nedeniyle kuşaklar boyu göçmen olarak anılmasıdır. Hollanda'nın 2013 yılında tahtı bırakan Kraliçesi Beatrix, Hollanda topraklarında doğmasına rağmen ikinci kuşak göçmen olarak tanımlanmaktadır (ULC Reports, 2022). Bu durum, "Hollandalı" sayılabilmemenin ne derece zor olduğunu kanıtlar niteliktedir. Diğer yandan, doğrudan göçün öznesi olmadığı halde insanları kuşaklar boyu göçmen diye anmak aynı zamanda toplumda farklı kimliklerin ve ötekilerin varlığını da devamlı kılmanın bir yolu olmaktadır.

Hardt ve Negri'ye göre bu farklılıkların korunması, işçi sınıfının bütünleşmesi ve örgütlü mücadelenin zayıflatılması açısından önem taşır (2018, s. 208). Bunu şu şekilde açıklamak da mümkündür: Azalan genç nüfusa karşın artan emek talebi, Batı'da her zaman göç hareketliliğini garanti edecektir. Öte yandan, göçmenlerin birbirinden farklı aidiyet ve kimliklere sahip olması küçük gruplar üzerindeki kontrol edilebilirliği güçlendirecektir. Dolayısıyla, etnik veya başka farklılıklar temelinde gruplara dahil olmak sınıfsal sorgulamaların önüne geçebilecektir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, araştırmacıyı yalnızlaştıran ve konuya genelleyici sayısal analizlerle yaklaşan yöntemlerden ziyade bireysel deneyimleri ayrıntılı ve derinlemesine anlamaya odaklanan niteliksel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat ve odak grup çalışması tercih edilmiştir. Verilerin elde edilmesi ve analizi sürecinde gömülü teori yaklaşımından faydalanılmıştır. Gömülü teori, 1967 yılında Glaser ve Strauss tarafından ortaya konmuş analiz ve veri toplama sürecinin eş zamanlı yapıldığı bir yöntemdir (Glaser ve Starus, 2006). Yöntemsel olarak, her görüşmeden ortaya çıkan yeni bilgilerle bir sonraki görüşme şekillenirken sürekli biçimde geriye dönülerek analiz yapılarak parçalardan bütüne ulaşmaya çalışılmaktadır. Gömülü Teori'nin bir gereği ve sonucu olarak başlangıçta oluşturulan sorular görüşmeden görüşmeye gelişerek değişmiştir. Bu yaklaşımla, Hollanda'da yaşayan ikinci ve sonraki neslin iş yaşamındaki deneyimlerine yönelik olumlu ya da olumsuz hipotezler geliştirilmemiş ve sahadan elde edilen bulgularla teorilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada analiz sürecinde bilgiye erişimde kullanılan kodlar ve ulaşılan kategori ve temalar da şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Tablo1. Analiz tema ve kodları

Temalar	Kategoriler	Kodlar
Eğitim	Eğitim iş ilişkisi	Eğitime erişim, okula yerleşme süreci, okul tercihi
Çokkültürlülük	Çeşitlik ve kapsayıcılık	Üst yönetime erişim, cam tavan, toplumsal cinsiyet, etnik farklılık
Aidiyet ve kimlikler	Ayrımcılık	Önyargılar, ötekilik, yabancılık, Müslümanlık

Bu araştırma, ailesi bir ya da birkaç kuşak öncesinde Türkiye’den göç etmiş, Hollanda’da doğup büyümüş, halen orada yaşayan ve bir çalışma deneyimi olanları kapsamaktadır. Türkiye kökenli Hollandalıların iş yaşamında bir ötekilik konumu yaratıp yaratmadığı ve bu bağlamda örtük bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorularına cevap aranmıştır. Bu bağlamda araştırma Hollanda’da yaşayan Türkiye kökenli göçmenler ve onların çocuklarından (descendants) ikinci ve sonraki kuşak göç kökenli çalışma deneyimine sahip kadın ve erkekten oluşmaktadır.

Hollanda’nın farklı şehirlerinde yaşayan, yaşları 25 ile 42 arasında değişen 40 kişiyle yarı yapılandırılmış sorular üzerinden görüşüldü. Araştırma 40 kişiden elde edilen verilere dayanmaktadır; ancak 19 kişi üzerinden aktarmalar yapıldı. Katılımcılara kartopu yöntemi ile ulaşıldı. Her bir görüşme yaklaşık 30 dakika ile 1 saat online olarak yapıldı. Daha uzun sürenleri de oldu. Araştırmada katılımcıların çoğunluğunu kadınlar (30 kadın 10 erkek) oluşturdu. Katılımcıların 28’i dört yıllık üniversite ve daha üzerinde eğitime sahipken 9’u meslek yüksekokulu düzeyinde, 3’ü de yalnızca lise düzeyinde eğitime sahipti.

Araştırmada beni en çok düşündüren ve zorlayan konulardan biri katılımcıları nasıl tanımlayacağım konusu oldu. Onları tanımlarken Türkiyeli demek yanlış olacaktı çünkü birkaç kişi dışında hemen hepsi Hollanda’da doğmuş hatta bir kısmı Türkiye’ye yalnızca çok küçükken gelmiş ve biri de hiç Türkiye’de bulunmamıştı. Zaten bu tanımlamayı kendileri de yapmamıştı. Bu nedenle onları tanımlarken Türkiyelilik üzerinden bir genelleme yapmak çok da doğru olmayacaktı. Katılımcıların bir kısmı kendini Türk, bir kısmı Kürt, bir kısmı da Hollandalı olarak tanımlıyordu. Dolayısıyla, kimliklere yapılan atıfların anlamsız kalacağı kaygısıyla etnik bir sıfat kullanmaktan kaçındım. Ancak yine de tanımlamalara ihtiyaç duyduğum yerlerde, katılımcıların çoğunun birinci kuşak göçmenlerin torunu veya çocuğu olması sebebiyle, ‘Hollanda’da yaşayan aileleri birkaç kuşak önceden göç edenler’, ‘ikinci ve sonraki nesil’, göçmen kökenli Türkiyeliler gibi kavramlar kullandım.

Araştırmanın başında, katılımcıların Türkçe bilgisinin yetersiz olabileceği kaygısıyla ve bu durumda birbirilerine tercüme yapabilme ihtimallerini düşünerek odak grup çalışması tercih ettim. Ancak iki odak

grup toplantısından sonra hem katılımcıların Türkçe iletişim kurma becerilerinin iyi olduğunu hem de topluluk içinde rahat konuşmadıklarını gözlemleyerek yalnızca derinlemesine görüşme yöntemiyle veri toplamaya devam ettim. Odak grup çalışmalarında konuşulanları, sınırlı ve eksik bilgi olduğunu düşündüğüm için analiz sürecine dahil etmedim.

Alan çalışmasında dikkat edilen bir diğer unsur araştırma etiği meselesiydi. Görüşmecilere araştırmanın amacı, soruları ve araştırmacının açık kimliği yazılı olarak gönderildi. Online görüşme olduğundan kayıt için izinleri alındı ve kamera açıp açmama konusu katılımcıların tercihine bırakıldı. Bir kişi hariç hepsi açık kamera ile görüşmeyi kabul etti. Ayrıca, katılımcıların anonim kalacağına dair de güven sağlandı. Bu nedenle, katılımcıların hiçbiri gerçek isimleriyle aktarılmamıştır.

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması³ için, görüşmecilerin aktardığı bilgilerin doğru algılanıp algılanmadığı görüşmecilerle teyit edilmiştir. Analiz sürecinde, görüşmelerde konuşulanlar sıklıkla doğrudan alıntılarla aktarılmıştır. Elde edilen bilgilerin literatürde yer alan diğer çalışmalardaki bulgu ve teorilerle karşılaştırılmasına dikkat edilmiştir. Diğer taraftan, ayrımcılığın kökenini göçmenlikle ilişkilendiren bu çalışmada, katılımcıların çeşitlendirilmesi açısından farklı inanç, yaşam biçimi, siyasi görüş gibi farklı özelliklere sahip bireyler araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca, şekil 1'de görülen kategorilerin araştırmanın amacına uygunluğu bulgularla doğrulanmıştır.

Son olarak bu çalışmada, Hollanda'daki ikinci ve sonraki nesiller diye adlandırılan insanların homojen bir grup olarak algılanmadığı, aksine birbirinden çok farklı yaşam tarzı ve deneyimine, farklı inanç ve politik görüşlere sahip oldukları kabul edilmektedir. Bu nedenle araştırma sonuçları, Hollanda'daki tüm ikinci veya sonraki nesillere dair bir genelleme iddiasında bulunmamaktadır.

Bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 30.06.2022 tarih ve 245413 sayılı izni ile yapılmıştır.

BULGULAR

Bu bölüm, verilerin ortaya çıkardığı temalara karşılık gelen üç ana başlık altında ele alınmıştır. Birinci başlık, eğitim ve iş ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkmıştır. Katılımcıların Hollanda'da erişebildikleri eğitim düzeyi ve dili öğrenme kapasitesinin işteki konuma etkisi tartışılmıştır. Burada eğitime erişim ve eğitimde ayrışma kodları etrafında eğitim ve iş arasında ilişki kurulmuştur. İkinci başlık altında, çokkültürlülüğün iş

³ Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması için kullanılan amaçlı örnekleme yoluyla aktarma için bkz. Şimşek ve Yıldırım, 2018, s. 281,282.

yaşamına etkisi çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları bağlamında tartışılmıştır. Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları, Müslüman ve Türkiyeli kimliğinin yanı sıra toplumsal cinsiyet kodlarıyla değerlendirilmiştir. Bir diğer başlıkta da aidiyet ve kimliğin işteki konuma etkisi ele alınmıştır. Bu temanın oluşmasında ötekilik, yabancılaşma, doğulu olmak ve sosyalleşme biçimleri gibi kodlar etkili olmuştur.

Eğitimde Ayrışmanın İşteki Konuma Etkisi

Hollanda'daki ikinci ve sonraki neslin emek piyasasındaki konumları sorgulanırken ilk olarak eğitim sürecindeki deneyimlere odaklanılmıştır. Hollanda'nın kendine özgü eğitim sisteminin, iş ve meslek seçimi üzerindeki etkisi birçok katılımcı tarafından paylaşılmış ve sorular bu ekseninde gelişmiştir. Bununla bağlantılı olarak "Hollanda'da iyi bir eğitime ulaşmanın yolunun iyi derecede Hollandaca bilmekten geçtiği", birçok katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

Ben çocukluğumdan beri Türkçe konuşulan bir ortamda büyüdüm. Okuldan geldiğimizde evde büyüklerle hep Türkçe konuşur, Türk televizyonu izlerdik. Evde, mahallede etrafımızdaki büyüklerin tüm konuşmaları Türkçeydi. Biz Hollandacayı yanlış bile konuşsak bunu düzeltecek birileri yoktu etrafımızda. Hollandacayı bir yerli kadar iyi konuşmamız mümkün değil, bazı takıları (het, de) var dilin, onu yabancılar tam kullanmaz. Dili bir Hollandalı gibi çok iyi konuşamadığımız için yüksek okula gidemiyoruz bence. Burada Türklerin çocukları genelde meslek okuluna giderler. Üniversite okuyamadığımız için de daha düşük işleri yapıyoruz (Okan, 26 yaş).

Burada üniversite okumak gerçekten çok zor. Bunda bizim de suçumuz var elbette ama Hollanda'nın eğitimi, Türkiye'ye göre farklı. Burada üniversiteye gitmemiz için neredeyse buna doğduğumuz andan beri hazırlanmamız lazım. Hem Hollandacayı çok iyi konuşup hem de derslerimizin çok iyi olması lazım. Burada okul sistemi değişik, okullar burada gerçekten zor. O yüzden göçmen çocukları genelde burada meslek okullarına giderler (Ufuk, 36)

Hollandaca seviyesi, yalnızca eğitime erişimde değil, kariyerde yükselmenin de önünde bir engel olarak görülmektedir. İki yıllık bir yüksekokuldan mezun, aynı zamanda büyük bir ilaç firmasında çalışan Mert (27 yaş), kendini şirketin en tepe noktasına getiremeyecek olan engeli Hollandaca bilgisinin yeterli olmayışına bağlamıştır:

Biz göçmen mahallesinde büyüdük. Neredeyse tüm komşularımız ya Türkiye'den ya Fas ya da Irak'tan gelen göçmenlerdi. Bundan dolayı da mahallede oynadığımız tüm arkadaşlar hep Türk ya da Türkiye'den gelmiş Süryanilerdi. Okulda da çoğunluk Türk, Kürt, Moroccan ya da Surinamlydı. Onların bildiği Hollandaca ne olacak ki. Annem de Hollandaca bilmiyor. Babam buraya çok küçükken gelmiş. Evde hep Türkçe konuşuluyor, Türk kanalları izleniyor. İster istemez bizler Hollandaca'yı çok iyi konuşamıyoruz.



Konuşuyoruz ama bir Hollandalınıninkiyle aynı değil. Hollandaca'da bazı ekler var ama bunu nasıl söylesem bilemiyorum (Artikellerden bahsediyor). Onu kesinlikle bir yabancı doğru kullanamaz. Aksansız konuşsak bile bizim yabancı olduğumuz oradan anlaşılıyor. Ben diğerlerine göre daha fazla çalışıyorum ama biliyorum ki ben direktör olamam. Çünkü Hollandacam onlar kadar mükemmel değil (Mert).

Hollandacanın çok zor olduğu ve göçmen kökenlilerin orada doğup büyüye dahi bu dili tam olarak öğrenemediği bulgusu başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Van den Bergh, Denessen, Hornstra, Voeten ve Holland (2010), Hollanda'da ilköğretime başlayan Türkiye ve Fas kökenli çocukların “yerli”lere göre Hollandaca seviyelerinin en az 2 yıl geriden başladığını, bunun da akademik başarı önündeki en önemli engel olduğunu belirtmiştir (s.499).

Etnik mahallelerin oluşmasıyla okulların ayrışması, ailede ve sosyal çevrede Hollandacanın birinci dil olarak konuşulmaması gibi etkenler kültürel entegrasyon zayıflığına yol açmaktadır. Birçok araştırmacı, mahalle ve okul ayrışmasından kaynaklanan kültürel ve sosyal entegrasyon eksikliğinin bu duruma yol açtığı üzerinde durmuştur (Crul ve Vermeulen, 2014; Musterd ve Ostendorf, 2007, s. 52). Etnik azınlığa mensup çocukların, Avrupalı çocukların okullarından ayrışması, ikamet bazında etnik mahallelerin oluşmasıyla bağlantılıdır. İlkokul tercihinde “yerli” Hollandalıların çocuklarını farklı etnik grupların gitmediği okullardan yana kullanması, farklı etnik grupların da çocuklarını kendi mahallerinde bir okula göndermesi okulların etnik ve sınıfsal olarak ayrıştırmasına yol açmıştır. Eğitim ve gelir düzeyi daha yüksek yerli Hollandalıların, çocuklarını etnik farklılıkların olmadığı okullara gönderdikleri, birçok araştırmada da vurgulanmıştır (Ladd vd., 2009; Musterd ve Ostendorf, 2007, s. 53).

Eğitim düzeyi yüksek ve daha iyi kariyer ve mesleğe sahip olan katılımcılar, yükseköğrenime ulaşmanın kendileri açısından zorlu bir süreç olduğunu vurgulamışlardır. Çoğu katılımcı eğitim sisteminde, Faslılara ve Türkiyelilere yönelik ayrımcılık uygulandığını belirtmiştir. Katılımcıların bir kısmı kendisinin, bir kısmı da aile üyelerinden birinin eğitim sürecinde maruz kaldığı ayrımcılığı anlatmıştır. Katılımcılardan üçüncü nesli temsil eden 27 yaşındaki Murat, finans uzmanı olarak dünyaca ünlü ve prestijli bir şirkette çalışmaktadır. Bu işi almasındaki en büyük katkının bitirdiği üniversite ve onun öncesinde aldığı ancak zor ulaştığı lise eğitiminin etkisini şu şekilde anlatmaktadır:

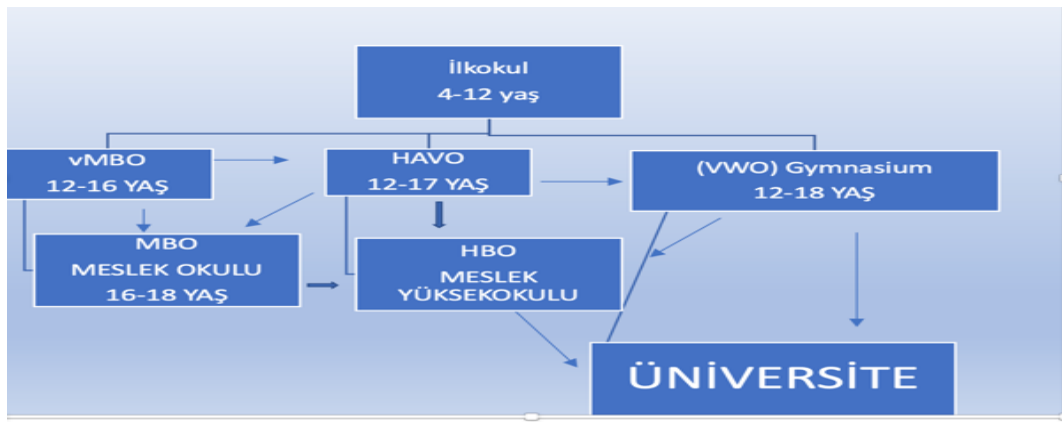
CITO sınavından aldığım puanla Gymnasium'a gitmem gerekirken bir öğretmenim yüzünden HAVO'ya gönderildim. Benim seviyemin bu olmadığını herkes biliyordu. Babam çok mücadele etti, her hafta öğretmenlerimle, müdürle görüştü. Onun mücadeleleriyle bir yıl sonra Gymnasium'a geçtim. Benden çok daha düşük puan alanların Gymnasium'a gitmesi ve bir öğretmenim yüzünden benim HAVO'ya gönderilmem çok kötü bir duyuydu. Nerdeyse okulu bırakmayı düşündüm. Benim babam Üniversite mezunu olmasaydı ve iyi derecede Hollandaca bilip mücadele etmeseydi ben HAVO'da olacaktım,

üniversite okuyamayacaktım ve böyle bir işe de sahip olamayacaktım. Burada üniversite mezunu olmazsan böyle bir işe almazlar seni. Benim durumumda olan bir Türk arkadaşımın ailesi mücadele etmediği için o, HAVO'da kaldı ve oradan sonra muhasebe okudu. Şimdi hala düşük pozisyonda bir işte çalışıyor (Murat).

Aşağıda Şekil 1'de görülen eğitim sisteminde, öğrencilerin ilkokuldan sonra gideceği okullar, CITO adı verilen seviye tespit sınavıyla belirlenmektedir. Ancak bu sınavın yanı sıra, öğretmenler tarafından yazılan raporlar da öğrencilerin bir üst okula yerleştirilmesinde dikkate alınmaktadır (Lek, 2021, s. 96). Bu sistem, 12 yaşındaki çocukların geleceklerini neredeyse bütünüyle etkilemektedir.

Hollanda eğitim sisteminde, üç farklı düzeyde orta öğrenim seviyesi bulunmaktadır. İlki, VMBO denilen en alt akademik seviyedeki öğrencilerin dört yıl süreyle devam ettiği meslek liseleridir. Bu liseler genellikle uygulamalı meslek eğitimi vermektedir. Bu öğrencilerin, başarı gösterdikleri takdirde HBO denilen meslek yüksekokullarına gitme şansları bulunmaktadır. İkincisi, HAVO adını verdikleri beş yıllık eğitim süresi olan orta düzeyde akademik başarı performansına sahip öğrencilerin devam ettiği okullardır. Bu okullardan meslek yüksekokullarına (HBO) ve çok iyi performans gösterildiği takdirde de bir üst seviyedeki Gymnasiuma geçiş yapılabilmektedir. Üçüncüsü, VWO- Gymnasium olarak adlandırılan en yüksek akademik başarıya sahip olan, öğrencileri üniversiteye hazırlayan altı yıllık eğitim süresine sahip okullardır.

Şekil 1: Hollanda eğitim sistemi



Kaynak: Stichting IPN, 2019

Ortaöğretim seviyesinin belirlenmesinde CITO sınavının tek başına yeterli olmayışı Hollandalılar dışındaki birçok etnik ya da kültürel kökenden gelenler için adil olmayan bir sonuç ve şüphe

yaratabilmektedir. Bu duruma çok benzer sorunlar yaşayan Ahmet (28 yaş) ve Erkan (35 yaş) da deneyimlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Ben ilkokulda ne yapsa beğenilmeyen, bazen adı söylenmeyen, kara kafaydım. Öğretmen bir gün ödevleri kontrol ederken ben ödevimi evde unutmuştum. Ama öğretmen, “siz Türkler her gün bir şey unutursunuz” gibilerinden bir şey söyledi. Halbuki ben ilk defa ödevimi unutmuştum. Sonra, sınavlarda çok iyi yapmama rağmen bana hep düşük puan verilirdi. CITO’dan HAVO’ya yerleşecek puan aldım ama beni daha düşük bir okula gönderdiler. Öğretmenim bana hep düşük notlar verdi. HAVO yerine MBO’ya tavsiye etti beni. Ailem de Hollandaca bilmediği için hiçbir zaman benim okul hayatımla ilgilenemedi. MBO sonunda HBO’da Muhasebe okudum. Şu anda mesleğimi yapmıyorum çünkü sevmiyorum (Ahmet).

Babam çok az Hollandaca biliyordu, annem hiç bilmiyordu. Okul ve alışveriş dışında neredeyse hiç Hollandaca konuşulmuyordu etrafımda. Biz yine kuzenler kardeşler konuşuyorduk hep ama bizim de Hollandaca bilgimiz sınırlıydı. Ona rağmen ben çok başarılı bir çocuktum özellikle de matematikte ama öğretmenim benim başarılı olacağımı düşünmüyordu. Ortaokulda HAVO’ya gittim ama beni Gymnasiuma geçirmediler, sonra da HBO okudum eczane kalfalığı var burada. Türkiye’de yok. Şimdi eczanede çalışıyorum (Erkan).

Görüşmelerde, birçok katılımcı buna benzer cümleler kurdu. Öğretmenleri tarafından başarılı olacağına inanılmadığı için daha üst bir eğitime ulaşamadığını belirten katılımcılar vardı. Ayrıca, katılımcıların bir kısmı öğretmenlerinin subjektif değerlendirme yapmasını kendi ailelerinin eğitim düzeyi ve Hollandaca bilgisiyle de ilişkilendirmekteydi. Nitekim Hollanda’da özellikle öğretmen raporlarının ve tavsiyelerinin dikkate alınarak öğrencilerin gideceği okulların belirlenmesinde etnisitenin, sosyoekonomik durumun veya cinsiyetin öğretmen görüşlerini etkilediğine dair çok sayıda çalışma da bulunmaktadır (Heat, Rothon ve Kilpi, 2008, s. 2011; Lek, 2022, s. 96-97). Feron, Schils ve ter Weel (2016), Hollanda’da eğitim düzeyi düşük ailelerden gelen öğrencilere, öğretmenleri tarafından verilen notların, öğrencilerin CITO sınavından aldıkları puanlardan daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Van den Berg vd. (2010) de çalışmasında, Hollanda’da öğrencilerin etnik ve sosyo-ekonomik koşullarının öğretmen beklentisini etkilediği sonucuna varmıştır (s.499). Bu bir anlamda, öğretmenlerin öğrencileri değerlendirirken onların sosyo ekonomik düzeylerinden de etkilendiklerini göstermektedir.

Hollanda’daki Türkiye kökenli grupta ilk gidenlerin büyük kısmının eğitim ve sosyo-ekonomik seviyesinin düşük olması sonraki kuşakların yaşamlarını da etkilemiştir. Çoğu tekstil veya metal sanayiinde çalışan ilk kuşağın 1980’lerdeki teknolojik yapılanma sonucu büyük kısmının işsiz kalması ve asgari gelir düzeyinde sosyal yardımlarla yaşamlarını sürdürmeleri (Crul ve Domernic, 2003, s. 1041) bir sonraki kuşağın sosyo-ekonomik koşullarını da etkilemiştir. Bu nedenle Hollanda’daki ikinci kuşak araştırmalarında

sosyo-ekonomik koşullara paralel eğitim ve istihdamdaki dezavantajlı durumun nispi biçimde devam ettiği gösterilmiştir (Crul ve Vermeulen, 2003; Chiswick ve Miller 2007; Van Tubergen, 2010).

Hollanda'daki göçmen çocuklarına yönelik araştırmaların büyük kısmı eğitim, entegrasyon, istihdam ve dil sorunu üzerine odaklanmaktadır (Beiser ve Hou, 2000; Crul ve Vermeulen, 2003; Chiswick ve Miller 2007; Van Tubergen, 2010; Potochnick ve Mooney, 2015; Ladd vd. 2009). Göçmenlerin eğitime katılımının düşük olması araştırmacıları bu alana çekmiştir. Euwals vd.'nin (2007) Almanya ile Hollanda'daki göçmenleri karşılaştırdıkları çalışmasında, her iki ülkede de Türkiye kökenlilerin emek piyasasında yerlilere göre daha az tercih edildikleri ve Hollanda'da yaşayan Türkiyeli göçmenlerin eğitim seviyelerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Heat, Rathan ve Kilpi'nin (2008) araştırmalarında da Batı Avrupa'da, az gelişmiş ülkelere gelen azınlıkların; eğitimde, meslek kazanımında ve istihdamda daha dezavantajlı olduğuna dikkat çekilmiştir.

Sonuç olarak, insanların düşük eğitim seviyesi ve gittikleri ülkelerin dilini yeterince bilmemesi işgücü piyasasındaki zayıf konumlarını da belirlemektedir (Van Ours ve Veenman, 2003, s. 1). Bir göçmen açısından iş bulabilmenin yolu, eğitim seviyesi ve yaşadığı ülkenin dilini konuşabilme becerisiyle doğru orantılıdır (Van Tubergen, 2010, s. 515). Göç edenler açısından dil önemli bir bariyerken, göçmenlerin gittikleri ülkelerde eğitime dahil olan çocukları açısından bu bariyerlerin kalkması beklenmektedir. Ancak, Hollanda'da durum tam da böyle olmamıştır. Göç kökeni ikinci ya da üçüncü nesle dayananların dahi tam anlamıyla Hollandaca konuşamadıklarını ifade etmesi son derece düşündürücüdür. Bu bakımdan, Hollanda'daki kültürel entegrasyonun yeterince başarılı olmadığı, okullardaki ayrışmanın göçmenler ve çocukları aleyhine dezavantajlı bir sistem yarattığını söylemek gerekir. Ayrıca, eğitim seviyelerinin belirlenmesi sürecindeki öğretmen raporlarının, seviye belirlenmesine etkisi, ortaya çıkan ayrışmanın sürekli hale gelebileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, eğitim sürecinde yaşanan ayrımcılık ve ayrışma göçmen çocuklarını dezavantajlı hale getirerek emek piyasalarının daha düşük tabakalarında çalışmak zorunda bırakmaktadır. Eğitimin insan hayatının her alanını etkilediği düşünülecek olursa, bu ayrımcılığın yarattığı zararın da yalnızca emek piyasalarıyla sınırlı olmadığını düşünmek gerekir.

Çokkültürlülüğün İş Yaşamına Etkisi: Kim Nereye Kadar Kapsam İçi

Hollanda'da çeşitli sebeplerle çokkültürlülük politikalarından vazgeçişler olsa da bunun bir alt bileşeni sayılabilecek çeşitlilik ve kapsayıcılık (diversity and inclusion) politikaları özellikle çalışma yaşamında önemini korumaktadır. Bu politikalar genel anlamda istihdama katılımı zorluk çeken dezavantajlı kesimlere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarıdır. Farklı dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel

yönelim, fiziksel engel, siyasi düşünce, renk veya etnisiteye mensup bireylerin istihdama erişimde ve kariyer basamaklarında yükselmede dezavantajlılığını giderme amacı taşır.

Bu politikalar eşitsizliklerin azaltılması açısından önem arz ederken şirketlere sağladığı bazı faydalarla da öne çıkar. Rekabet üstünlüğü sağlayabilmek açısından kurumsal ve büyük ölçekli firmaların çoğu çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını bir insan kaynakları stratejisi olarak benimsemektedir. “Yönetim ve Organizasyon” bakış açısı, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını işletmelerin verimliliğini artırıcı bir unsur olarak görür (Armstrong, 2010, s. 976). Bazı araştırmalarda, etnik ve kültürel çeşitliliğin şirket verimliliğini yükselttiği (Kemeny, 2014, s. 3) ve özellikle kapsayıcılık politikasına sahip işyerlerinde çalışanların daha verimli çalıştığına dair bulgulara rastlanır (Chaudhry, Paquibut ve Tunio, 2021). İşletmelerin ekonomik performansı ile çalışanlar içindeki göçmen çeşitliliği arasında pozitif korelasyon bulunduğu kabul edilmektedir (Kemeny, 2014, s. 32). Bu yaklaşım, insan odaklılıktan ziyade verimlilik odaklı olmasına rağmen istihdama katılımı dezavantajlı kesimlerin lehine sonuçlar yarattığından üzerinde durmaya değerdir.

Görüşmecilerin yanıtları, en üst tepe yönetimlerinin genellikle Batılı ya da “yerli” Hollandalılardan oluştuğuna işaret etmektedir. Bu anlamda kapsayıcılığın yeterince işlemediği ya da belli bir yere kadar kullanıldığı, ancak belli bir noktadan sonra ayrımcılığın kendini gösterdiğine yönelik iddialar bulunmaktadır. Görüşmecilerden uluslararası bir şirkette orta düzey yönetici olarak çalışan Yasemin (32 yaş) üniversite mezunu, yüksek lisans derecesine sahip ve üçüncü kuşağı temsil etmektedir. Ne iş ne de özel yaşamında Türkçe konuşmadığını ve kendisini yerli bir Hollandalıdan farksız gördüğünü belirtmiştir. Ancak tepe yönetime yükselme olasılığına dair şunları belirtmiştir.

Bizim şirkette her milletten insan çalışıyor. Zaten işyerinde çoğunlukla İngilizce konuşuluyor. Dünyanın her yerinden Hintli, Afrikalı, Surinamlı, Çinli nereden ararsanız insan var. Zaten diversity ve inclusion politikaları gereği de böyle olmak zorunda. Ama en üst tepe yönetimimiz sadece yerli Hollandalılar ve diğer Avrupa ülkelerinden. Orası tam beyazlardan oluşan bir yer. Ben kendimi bir gün orada göremiyorum çünkü orası gerçekten beyaz. Konuşurken bazen siz Türkler nasıl düşünüyorsunuz bu konuda diye soruyorlar. Ama ben Türkleri nereden bileyim ben biz diye bir gruba dahil değilim. Bir de bazıları konuşma aralarında fırsat buldukça ‘siz yabancılar’ diye vurguluyor ben de biz yabancı değil yerliyiz diyoruz (Yasemin).

Kendini başka bir yere ait hissetmek için anadilden ve kültürden tamamen uzaklaşmak gerektiğine inanmak belki de ayrımcılığa uğramaktan kaçma stratejisi olarak da düşünülebilir. Bir diğer görüşmeci satış ve pazarlama uzmanı olan ikinci nesil Türkiye kökenli Seda (34 yaş) da orta düzey konumda yönetici

danışmanı olarak çalışmaktadır. O da kurumunun çeşitlilik politikaları sayesinde bu pozisyonda çalıştığını belirtiyor ve şunları eklemiştir:

Çalıştığım kurum Hollanda ve Avrupa'nın saygın kurumlarından biri. İşe girerken bir sınava girdim ve yüksek puan aldım. Kurumumuzun diversity politikaları sayesinde yönetici danışmanı olarak çalışıyorum. Benimle aynı seviyede çok yabancı var. Benim üst yöneticim Hollandalı. En üsttekiler sadece Hollandalı değil Amerikalılar var, Alman ve Fransızlar var. Burada kimse kimseye ayrımcılık yapamaz. Ben kendimi buralı gibi hissediyorum, giyimim, yaşam tarzım, mental yapım her şeyim Avrupalı. Yabancı çok burada ama kanunlar var burası hukuk devleti öyle ayrımcılık falan yapamazlar. Ama en üst yönetime gelebileceğimi gene de düşünmüyorum. Çünkü şirket zaten Hollandalıların ve tepe yönetiminde sadece Hollandalılar oluyor hep öyle olmuş. İleride değişir belki (Seda).

Yukarıdaki ifadeler, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları sayesinde insanların etnik ve inançsal farklılığı sebebiyle kurumsal bir firmada tercih edildiğini, iyi konumlarda iş bulabildiklerini ortaya koymaktadır. Ancak, bu politikaların gerçek anlamda ne düzeyde kapsayıcı olduğu hala önemli bir sorudur. Nitekim görüşmecilerin ifadelerinden anlaşıldığı üzere, örgütsel hiyerarşide en üst düzey kademe herkese açık değildir. En tepe yöneticiliğin beyaz Avrupalı ya da Amerikalılara ayrıldığı görülmektedir. Görüşmeye katılan göçmen kökenlilerin örgütsel hiyerarşide orta düzey yönetim kadrolarına erişebilmesi ancak tepe yönetimde yer alamaması bir cam tavan sendromuna işaret eder. Cam tavan kavramı, kadınların sosyal ve örgütsel baskılardan dolayı yönetici pozisyonlarına gelmelerinin engellenmesidir (Hull ve Umansky, 1997, s. 508). Cam tavan sendromu, geçmiş yıllarda daha çok kadınlar için kullanılırken günümüzde hak etmesine rağmen, kariyerde yükselmesi engellenen herkesi kapsamaktadır. Cam tavana en çok maruz kalan gruplardan biri göçmenlerdir. Dell'Aringa, Lucifora ve Pagani (2012) İtalya'da yüksek ücretli işlere erişme konusunda göçmenler için bir cam tavan olduğu bulgusuna ulaşırken, Euwals vd. (2007) Hollanda ve Almanya'daki Türkiye kökenlilere bir cam tavan uygulandığını belirtmekte, Kesici (2016) ise İngiltere'deki Türkiye kökenli kadın göçmenler için bir cam tavanın varlığından söz etmektedir.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer bulgu da meslek sahibi farklı etnik kökenli kadınlarla ilgiliydi. Katılımcılar, pozitif ayrımcılık bağlamında, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının kadınlar lehine daha olumlu sonuçlar yaratabildiğine vurgu yaptılar. Katılımcıların bir kısmı şirketlerdeki toplumsal cinsiyet duyarlılığına yönelik çıkarımlarda bulundular. Her ne kadar cam tavan sendromu genel anlamda kadınların yönetici olmalarını engellese de çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları Müslüman kadınların görünür kimliği üzerinden belli düzeylere kadar bazı avantajlar sağlayabilmektedir. Araştırmamıza katılan üniversite mezunu, belediyede orta düzey yönetici olan Sevda (32 yaş) ve bankada çalışan Emel (32 yaş) de işe alınmalarıyla ilgili şunları anlatmıştır:

Aslında en başta başım kapalı olduğu için iş görüşmesine giderken endişeliydim biraz. Çünkü başvurduğum iş sosyal yardımlarla ilgili ve işimde sürekli insanlarla yüz yüze görüşmem gerekiyordu. Bir de belediyelere özellikle kadınlar çok güveniyor burada çünkü gender inclusion [toplumsal cinsiyeti dahil etmek] politikaları var. Ayrıca, daha çok da Müslümanlar sosyal yardım alıyor belki daha iyi iletişim kurarım diye de düşündüler. İşe alındığımda yöneticim bana diversity politikaları gereği alındığımı söyledi. İlk defa Müslümanlığımın burada avantajını yaşadım. Benim yerimde yabancı [Türkiye kökenlileri kastetti] bir erkek olsaydı alınmazdı. Bazen özellikle iyi davranıldığını bile hissediyorum. Bakın biz yabancılara karşı iyi davranıyoruz demek istiyorlar (Sevda).

Bu işyerine girme sebebim göçmen bir kadın olmam. Benim bölümün menajeri ile görüştüğümüzde, Müslüman bir kadın olduğumdan diversity politikası gereği hem de uygun olduğum için beni işe alacaklarını söyledi. Ben şirketin diversity politikaları sebebiyle alındım aslında. Ayrımcılığı önüyor yoksa böyle işlere giremezdik bizler, dünya kadar insan başvuruyor dünyanın her yerinden. Müşterilerle ilişkileri güçlendirmek için de bizleri işe alıyor aslında (Emel).

Görüşmelere katılan ve orta düzey yönetim kadrolarında yer alan iş ve meslek sahibi olanların çoğu kadındı ve kendi çalıştıkları işyerlerinde Müslüman erkeklere yönelik daha ayrımcı bir tutumun olduğuna dair yargıları vardı. Ancak bu araştırmada elde edilen bulgu, orta düzey yöneticilik ve istihdama erişimde göçmen kökenli, eğitilmiş, meslek sahibi kadınların aynı grubun erkeklerine kıyasla tercih edildikleri yönündedir. Bu durum klasik anlamda kadınların istihdamını ya da kariyerde yükselmesini engelleyen cam tavan olgusuyla çelişmektedir. Çalışmanın evreni göz önüne alındığında, Türkiye kökenli Müslüman erkek kimliğinin Avrupa'da yükselen İslamofobiden olumsuz etkilendiği düşünülebilir. Bu duruma benzer bir örneği de katılımcılardan bilgisayar mühendisi, kurumsal bir firmada yazılımcı olarak çalışan 30 yaşındaki Yelda vermiştir:

Ben kendimden değil de 5 yaş küçük erkek kardeşimden bahsetsem daha iyi olur. Benim erkek kardeşim eğitim hayatı boyunca hem benden daha başarılıydı hem daha çalışkandı. Ama bugün geldiği yere ulaşmak için çok fazla çabaladı ve çok şeyle mücadele etti. Aslında, daha adını söyleyince başlıyor ayrımcılık, bariz Müslüman ismi. Bizim mahalle ve gittiğimiz okullar çoğunlukla Hollandalıların olduğu yerler, bizim gibi göçmen çok az. Onunla da ilgisi var bence. Kardeşim önce ilkokulda, sonra ortaokulda, sonra da lisede ayrımcılık gördü, çok zeki ve çalışkan olmasına rağmen ailemin mücadeleleriyle, annem burada doğmuş büyümüş biri, Gymnasiuma sonra da üniversiteye gitti. Çalıştığı işi de zor buldu mesela ben ondan daha az zekiyim ve onun kadar çalışkan değilim ama ben daha kolay iş buldum. Yükseldim. Burada Müslüman erkeklere daha az tolerans var (Yelda).

Yelda'nın bahsi geçen kardeşiyle de görüşmek istedim ancak iş yoğunluğundan görüşme ayarlanamadı. Israrla sözü kardeşinin uğradığı ayrımcılığa getirdi. Yukarıda anlatılanlardan Müslüman

kadınların istihdamda erkeklere nazaran daha fazla yer alması gibi bir sonuca varılamaz. Nitekim, Türkiye kökenli kadınların Hollanda’da işgücüne katılımı da oldukça düşük seyretmektedir (Euwals vd., 2007, s. 18). Bu, Müslüman kadınların dünya genelindeki düşük işgücüne katılma oranıyla paralel bir durumdur (Dünya Bankası, 2022). Bu nedenle, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları bağlamında Müslüman kadınların temsili olarak işyerinde tercih edilebilmesi genelleştirici bir bulgu olmaktan ziyade araştırmamızın örnekleminin de etkisiyle Hollanda’ya özgü özel bir deneyim olarak yorumlanabilir. Ancak yine de bu örneklerden yola çıkarak göçmenliğin çeşitlilik ve kapsayıcılık bağlamında cam tavanı delme işlevine sahip olduğunu da belirtmek gerekir.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarıyla işe girme, bazı yönetim kadrolarına yükselme gibi avantaj elde edebilen farklı etnik gruplardan bireyler için geldikleri pozisyonlarda ve çalışma hayatında nasıl bir kapsayıcılık vardır? Belli pozisyonları elde etmek, ayrımcılıktan muaf olmayı getirir mi? gibi soruların yanıtları da çalışma hayatındaki deneyimlerden elde edilecektir.

Örtük Ayrımcılığın İzini Sürmek

Modern devletlerde hukuki düzenlemeler her ne kadar çalışma hayatında ayrımcılığı yasaklamış olsa da ayrımcılık açık ya da kapalı formda insanların hayatlarını etkilemeye devam etmektedir. Yasal düzenlemelerin yanı sıra, ırkçılığa yönelik toplumsal toleransın olmayışı da ayrımcılığın biçimlerini değiştirerek daha görünmeyen ve bilinmeyen formlarda ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Deitch vd., 2003, s. 1301).

Hollanda’daki göçmenlerin çalışma hayatına yönelik ayrımcılıkla ilgili çalışmalar daha çok işe alım, ücret, yükselme, işten çıkarma süreçlerinde görülen ve nispeten ispatlanabilen eylemler ve davranışlar üzerine yoğunlaşmıştır (Euawals vd., 2007; Crul ve Doomernik, 2003; Heat vd., 2008; Thissjen vd. 2021). Açık ayrımcılık olarak tanımlanan bu eylemlerin görülmesi ve ispatı nispeten kolay olduğundan yasal anlamda mücadele etmesi de örtük ayrımcılığa göre daha kolaydır (Van Laer & Janssens, 2011, s. 3). Ancak, açık bir şekilde görülemeyen, daha çok hissedilen ve deneyimlenen örtük ayrımcılık sürekli biçim değiştirdiği için, daha fazla araştırılmaya ve tartışılmaya muhtaçtır.

Ayrımcılığın, ırk, etnik ya da cinsiyet gibi farklılıklardan mı yoksa başka sebeplerden mi olduğu çoğu zaman açık değildir; ancak önyargılar örtük ayrımcılığa dair önemli bilgiler verebilir (Deitch vd., 2003, s. 1301). O nedenle Hollanda’da yaşayan ikinci ve sonraki nesle yönelik önyargıların ortaya çıkarılması gerekiyordu. Aşağıdaki ifadelerden de ayrımcılığa yol açacak önyargılar açıkça anlaşılmaktadır:



Çalıştığım yer, binlerce kişinin çalıştığı uluslararası bir şirket. Yaklaşık 7 yıldır buradayım, yazılım mühendisiyim. İçkili yemekler oluyor, içki içmediğim için artık çağrılmıyorum ya da akşam iş çıkışı buluşup takılıyorlar arkadaşlar beni hiçbir zaman davet etmiyorlar. Çağırırsalar giderim, içmesem de giderim. Alkolüz bir şey içmek de yasak değil ya. Bir defasında gitmiştim, maden suyu içmiştim. Bir daha da çağırmadılar (Serkan, 31 yaş).

Bir gün arkadaşım ile sohbet ediyordum, ABD'de hep fast food yiyorlar, oraya gidip şişmanlamak istemem dedim. Ben ABD'ye gitmek istemiyorum dediğim anda müdür girdi odaya ve 'neden sen Amerika'ya sevmiyor musun?' dedi. Yani müslümanlar Amerika'ya sevmeyenler gibi bir imayla söyledi bunu. Halbuki ben hiç o sebeple söylemedim. Kendimi çok kötü hissettim (Buse 27, yaş).

Eczanede çalışıyorum. Bir müşterimiz, kendisine yanlış ilaç veren kişiyi koyu saçlı biriydi diye müdüre tarif etmiş. Müdür de hemen beni yanına çağırdı ve 'neden böyle dikkatsizlik yapıyorsunuz?' diye bana kızdı. Ben de şaşırdım, çünkü ben değilim ona ilacı veren, diğer koyu saçlı Hollandalı arkadaş vermişti ilacı. Ama müdür yanlış yapanın kim olduğunu teyit etmeden, doğruca ben olduğumu düşündü. Yıllar oldu, hala kötü hissediyorum bu konuyu düşününce (Gonca, 32 yaş).

Katılımcıların anlattığı olaylar, Hollanda'da yaşayan Müslümanlara ya da Türkiye kökenlilere yönelik sahip olunan önyargıdan kaynaklandığına işaret etmektedir. Önyargıların yol açtığı tutum ve davranış, hiçbir farklılık ve değişim gözetmeksizin grupları homojen görme eğilimidir. Doğu'nun geriliği ve gelişmemişliği vurgusuna karşın Batı'nın üstünlüğü ve gelişmişliği vurgusunu yerleştiren Batı'nın sömürge tarihiyle harmanlanmış bakış açısını temsil eden oryantalizmin izi toplumsal ilişkilerin çoğuna sirayet etmiş durumdadır. Oryantalizm kavramı her ne kadar akademik alandaki bakış açısı için kullanılmış olsa da Batıda toplumsal olarak içselleşmiş ve benimsenmiş yargılar için de kullanılmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada Batı toplumlarında var olan önyargıların Batılı olmayan göçmenlere ve çocuklarına yönelik genelleyci ve özelleştirici yaklaşımlarda buldukları iş yaşamında da kendini göstermektedir.

Katılımcılardan bekar ve Bilgisayar Mühendisi olan Ferda (28 yaş, K.), her tatil dönüşü Türkiye'den tanımadığı eğitimsiz işsiz bir erkekle nişanlandırılıp nişanlandırılmadığına dair sorguya çekildiğini anlatmıştır. Bir diğer katılımcı Mesut (42 yaş, E.) işyerinde yemek esnasında Türkiye'de hala insanların elle yemek yiyip yemediği sorusuyla karşılaşmış şaşırdığını belirtmişti. Elle yemeye yönelik pejoratif yaklaşımın varlığı bir yana dursun, elle yemek Türkiye'deki yeme kültürünün bir bileşeni de değildir.

Göçmenleri ya da etnik azınlıkları özünde tek tip görme eğiliminde çokkültürcülüğün de etkisi bulunmaktadır. Nitekim çokkültürlülük, gruplar arası farklılığı görmezden gelerek değişime kapalı, özcü homojen bir grup algısı yaratmaktadır (Kymlicka, 2014, s. 2). Philips (2007), çokkültürcülüğü kurtarıcı

değil, kültürel bir deli gömleği olarak nitelendirirken aynı zamanda göçmenleri egzotikleştirerek ve özelleştirerek sahip oldukları kimliklerinden de daha farklı olmaya zorladığını belirtir (akt. Kymlicka, 2014, s. 2). Böylece, göçmenler ve onların çocukları gittikleri ülkelerde, içine doğup büyüdüğü topluma iyice yabancılaşan ancak kültürel çeşitliliği oluşturan unsurlar olarak hayatlarına devam etmektedir. Bu bir bakıma geldikleri yerlerin kültürünü değişmeden yaşamaya devam etme telkinleriyle göçmenlere özcü bir kimlik dayatmasıdır. Nitekim, biraz daha Batılı ve modern yaşayan, görünen ya da düşünenlere “sen hiç diğer Türklere benzemiyorsun” tepkisi de bunun bir tezahürüdür. Bu tepki çoğu zaman bir övgü tonuyla ortaya çıkarken “diğer Türkler” söylemi de toptancı, indirgemeci, özcü ve de aşağılayıcı bir yaklaşımı temsil etmektedir. Buna bir de cinsiyetçilik eklendiğinde kadınların yaşadığı deneyimler diğerlerinden daha farklı olabilmektedir. Örneğin, 27 yaşında bekar ve yalnız yaşayan Aslı kendisine yönelik tepkileri şu şekilde ifade etmiştir:

İşyerinde artık yalnız yaşadığımı söylemekten yoruldum. Çünkü ne zaman yalnız yaşadığımı söylesem buradaki Hollandalılar ‘senin ailen burada değil mi, sen neden diğer Türkler gibi ailenle yaşamıyorsun, ailenle aranda bir sorun mu var’ gibi çok fazla soru soruyor. Halbuki kendileri de yalnız yaşıyor ya da sevgilileriyle birlikte kalıyor bu yaşta. Ama biz yalnız yaşadık mı sanki sorunluymuşuz gibi davranıyorlar. Ayrımcılıktan değil de kültür farkından böyle düşünüyorlar. İşyerinde iyi bir pozisyon açılrsa benim yerime Hollandalıyı alırlar bence yani ben öyle hissediyorum (Aslı).

Öte yandan, yukarıdaki örnekte olduğu gibi tüm göçmen gruplarının özdeş görülmesi oldukça sık rastlanan bir durum. Araştırmaya katılanlar arasında üniversite mezunu, sosyal hizmet uzmanı, 30 yaşında evli 3 çocuk sahibi Sema kendini başörtülü olduğu için görünür bir azınlık olarak tanımlar. Görünür kimliğinden dolayı diğer tüm Müslüman milletlerle özdeş görülmekten duyduğu rahatsızlığı şu şekilde anlatır:

Burada Faslılar var onlar da Müslüman ama burada onları pek sevmezler. Çünkü onlar genelde ya (suç atfeden kelime) ya da çok (hakaret içeren kelime). Müslüman deyince de hepimizi aynı kefeye koyuyorlar. Oysa ben hem Müslüman olduğum için hem de ailem göçmen olduğu için hep kendimi hep ispatlamak zorunda hissediyorum. Faslılar gibi olmadığımı ispat etmeye çalışmakla geçti ömrüm. Hem yaptığım işi herkesten iyi yapmaya çalışıyorum, hem kendimi benim onların gördüğü gibi olmadığımı ispatlamaya çalışıyorum. Aslında bize böyle bakmasalar belki daha huzurlu daha verimli olacağım ama kendimi böyle hep stres altında buluyorum (Sema).

Araştırma süreci boyunca yukarıdaki örneğe benzer çok sayıda ifadeye rastlanmıştır. Ezilen grupların kültürel davranış kalıpları açısından özdeş kabul edilmesi, grup üyelerinden birinin herhangi bir özelliğinin tüm grup üyelerine genellenmesi, dünyanın çoğu yerinde görülmektedir. Irkçılığı besleyen önyargılar ve

özcü yaklaşımlar (Göregenli, 2018, s. 25) aynı zamanda ırkçılığın meşrulaşmasına da zemin oluşturmaktadır. Banka'da çalışan 30 yaşındaki Mehmet ve bir eğitim kurumunda çalışan 34 yaşındaki Sait'in anlattıkları olaylar da bu durumu destekler niteliktedir. Her iki katılımcı da işe kabul edilirken işyerinde namaz kılmak için sürekli izin alacaklarına dair bir korkunun hissedildiğinden, bazen iş dışındaki sosyalleşmelere alkol tüketmediği ön kabulüyle davet edilmediklerinden bahsetmişlerdir. Hatta Mehmet, oruç tutmadığı halde Ramazan ayında dikkat eksikliği ve yorgunluk yaşayacağı gerekçesiyle yıllık izin kullanması konusundaki ısrarlara değinmiştir.

“Bir hukuk ülkesi olan Hollanda'da ayrımcılığın olamayacağı” söylemi katılımcıların ortak vurgularından biridir. Ancak, görüşmelerden açığa çıkan ayrımcılık algısı daha çok somut delillere dayanabilecek açık eylemlere işaret etmektedir. Katılımcıları iş yaşamında rahatsız eden olumsuz deneyimler ise kültür farklılığı ya da yabancılıkla ilişkilendirilmiştir. Ayrımcılığa yönelik reddiyenin yaygın olmasının temel sebeplerinden biri de çoğu insanın ayrımcılığa konu olan davranışları normal görmesidir. Bu durum, Jost ve Banalji'nin 'sistemi meşrulaştırma' teorisiyle açıkladığı, dezavantajlıların buldukları koşullardan sistemi sorumlu tutma eğilimiyle örtüşmektedir. Sistemin meşrulaştırılması, kitlelerin kendi dezavantajlılığını bir takım yapısal nedenlere bağlayarak normalleştirme mekanizması olarak tanımlanmıştır (1994, s. 19). Bunun örneğine çok sayıda katılımcının ifadesinde rastlanmıştır. Hollanda'da tıp fakültesini bitiren Ayşe (32 yaş) ise kendisini doktor olmaya götüren süreci şu şekilde anlatmıştır:

Ben burada eğitimde herhangi bir ayrımcılık hissetmedim. Geldiğim yere ulaşabilmek için çok çalıştım. Hayatım boyunca hep ders çalıştım. Bir de Türk olarak hep daha çok çalışmak zorunda hissettim. Yeter ki bizim insanlarımızın adına bir leke gelmesin diye hep örnek olmaya çalıştım. Dersten başımı hiç kaldırmadım. Okulda benim dışında Türk öğrenci hiç yoktu. Şimdi de hastanede de herkesten çok çalışıyorum. Onlar da benim gibi çalışsalar gelirlerdi elbet benim okuluma ama onlar öyle yapmıyor genellikle burada Türkler hep Türklerle takılıyor sonra da ayrımcılık falan derler. Türklerin sorunu, biraz mental-set [zihniyet] olarak Hollandalı olamamaları. Benim bütün yakın arkadaşlarım zaten hep Hollandalılar. Tıpta okuyan göçmen çocukları çok az olur. Olan da zaten çok fazla çaba göstermiştir buralara gelene kadar (Ayşe).

Azınlıkların ayrımcılığı reddetmesinin bir başka nedeni de Lerner'in (1977) 'adil dünya inancı' teorisiyle açıklanmaktadır. Teoriye göre insanların dünyanın daha adil olduğuna ve kaderlerini kontrol ettiklerine inanma eğilimi, ayrımcılığı dile getirdiklerinde alacakları tepkiyi önlemeye yöneliktir (Crosby, 1984, Dovidio ve Hebl, 2005'den aktaran van Laer, 2011, s. 8). Lerner (1977)'in “adil dünya inancı” adını verdiği bu düşünce biçimi, insanların kendi davranışlarının ayrımcılığa yol açtığına aksi takdirde ayrımcılığa uğramayacaklarına inanmalarıdır (Göregenli, 2018, s. 64). Belli davranışları

gerçekleştirmediginde ayrımcılığa uğramayacağına inanma eğilimi yukarıdaki ifadeden de çok net biçimde anlaşılmaktadır.

Ayşe gibi çok sayıda katılımcı çok çalıştıkları takdirde ayrımcılığın olmayacağını değişik biçimlerde ifade etmiştir. Örneğin, 29 yaşında öğretmenlik yapan Cem de “*şikayet edeceklerine çalışsın herkes benim gibi, bana neden ayrımcılık yapmıyorlar?*” diyerek ayrımcılığı engellemenin kendi ellerinde olduğuna inanmaktadır. Bu aynı zamanda toplumlarda yaygın olan ‘kurban suçlayıcılığın’ da bir parçasıdır. Nitekim çoğu zaman, uğradıkları ayrımcılıktan yine azınlıkların sorumlu tutuldukları görülmektedir.

Yukarıdaki katılımcılar (Ayşe ve Cem) ayrımcılığa uğramadığını iddia ederken kurduğu cümlelerin arasında kurban suçlayıcı ifadelere de rastlanmaktadır. ‘Diğer Türkler’in de kendi gibi çalışsaydı başarabileceklerine’ olan inancı kurban suçlayıcılığa örnek verilebilir. Zira, kurban suçlayıcılar kurbanın davranışını sergilemedikçe kurban olmayacaklarına inanırlar. Sorunun gerçek nedeni yerine kurban odaklanmanın özellikle ayrımcılık tehdidi altındakileri savunmasız kılarak kırılğan hale getirdiğini de belirtmek gerekir. Etnik ya da dini farklılığın yarattığı dezavantajlarını diğerlerinden daha fazla çalışarak kapatmaya çalışma birçok görüşmeci tarafından ima edilmiştir. Örneğin eczanede çalışan ve üçüncü nesli temsil eden 26 yaşındaki Ayda da yaşadığı öteki olma halini şu şekilde anlatmıştır.

Çalıştığım yerde yabancı olan bir benim (yabancıyı Müslüman göçmenler olarak açıkladı). Hem molalarda hem de işe başlarken hep erken gelirim ben. Herkes geç gelebilir ama benim geç gelmem göze batar diye korkuyorum. Çok iyi çalışırsanız niye size ayrımcılık yapsınlar, biz de onlar da insan sonuçta... Örneğin sorunlu müşteri olunca ben alırım hep ya da fazladan bir şey yapılacak hep daha fazla çalışırım ki herkes memnun olsun benden. Burada müdür olabileceğimi düşünmüyorum, çünkü Hollandacam bir Hollandalınkı kadar mükemmel değil (Ayda).

Bu araştırmada ortaya çıkan en belirgin örtük ayrımcılık türü aslında katılımcıların kendilerine atfettikleri ‘yabancılık’ vurgusu üzerinden hissedilmiştir. İnsanlar bir toplumda kendilerini konumlandırırken ‘biz ve ötekiler’ kavramlarına başvurur (Göregenli, 2018, s. 251). Bunun altında yatan en temel sebep, ‘yabancıyı’ yani ötekini sahip olunan kaynaklardan uzak tutma, kapitalist sistemin yarattığı eşitsizlikleri ve sömürü ilişkilerini gölgeleme çabaları olarak da düşünülebilir.

Yukarıdaki örneklerin çoğunda “biz yabancılar” ifadesi neredeyse her görüşmecinin farkında olmadan yaptığı bir vurguydu. Birkaç kuşaktır Hollanda’da doğup büyüdüğü halde, kendini Hollandalı görememe ya da Hollandalı kabul edilmeme hali de ötekiliğin tezahürlerinden biridir. Araştırmanın örneklemini oluşturanların hepsinin Hollanda’da doğup büyüdüğünü ve çoğunluğun üçüncü kuşak olduğu

göz önüne alınırsa entegrasyon ya da çokkültürlülük politikalarının ötekini 'biz'e dahil edemediğini belirtmek gerekir.

Nihayet, Hollanda'nın sömürgecilik tarihiyle paralel gelişen 'üstün beyaz insan' ideolojisi, bu ırktan olmayanlara dayatılan/hissettirilen 'yabancı' olma halinde rastlanmaktadır. Hollanda'daki ikinci ve üçüncü kuşak Türkiye kökenlilerin, yaşadıkları her sorunu yabancılıklarıyla bağdaştırmaları da bu durumun tezahürü niteliğindedir. Özellikle, Türkiye kökenlilerin emek piyasasındaki daha düşük konumlarını Hollandacayı 'mükemmel' düzeyde bilmemelerine indirgemeleri, en tepe yönetime gelebilmeyi yabancılığından dolayı imkânsız görmeleri ya da aynı durumda daha iyi bir pozisyona kendilerinin yerine 'yerli' bir Hollandalının tercih edileceğine yönelik inançlar da bu durumun bir parçasıdır. Sonuç olarak bir meşrulaştırma aracı olarak 'yabancılığın kabullenilişi' ayrımcılığın üzerini örterek, görünmesini de engellemektedir.

SONUÇ YERİNE

Yirmi birinci yüzyılda ulus-devletler, homojenlikten uzak, etnik, inanç, mezhep gibi farklılara sahip grupların, kimliklerinin tanınması talebiyle, birlikte yaşadığı bir yapıya evrilmiştir. Farklı kimliklerden insanların barışçıl biçimde biraradlığını sağlamanın yollarından biri olarak çokkültürcü politikalar benimsenmiştir. Hollanda da bu saikle ortaya çıkan çokkültürlü toplumlardan biridir. Ancak, göçmenlerin eğitim ve emek piyasasındaki konumları zamanla çokkültürlülükten entegrasyon politikalarına geçişi gerektirmiştir.

Bu çalışma, ailesi bir ya da birkaç kuşak önceden Türkiye'den Hollanda'ya göç etmiş ancak kendisi Hollanda'da doğup büyümüş olan kişilerin iş yaşamındaki deneyimlerini sorgulamıştır. Bu amaçla yapılan alan araştırmasından elde edilen bilgilerle üç ana başlık ortaya çıkmıştır.

İlk başlık, eğitimin iş hayatına etkisinin sorgulanmasıyla şekillenmiştir. Araştırmanın konusu, iş hayatındaki ayrımcılık olmasına rağmen, eğitim sürecindeki zorlukların her katılımcı tarafından vurgulandığı için bu tema kendiliğinden ortaya çıkmıştır. İşteki konum incelenirken, ilk olarak eğitimin Hollanda'da iyi bir iş bulmadaki önemli payı ve iyi eğitime erişme noktasında ayrımcılığın olduğuna dair bilgiler sıklıkla paylaşılmıştır. Katılımcılar, eğitimdeki seviye tespit sürecine, sübjektif değerlendirmelere ya da haksızlıklara oldukça fazla vurgu yapmıştır. Burada, ikinci ve sonraki neslin bugünkü iş hayatındaki pozisyonlarını ilkokuldan başlayan ayrılmış eğitim sisteminin bir sonucu olarak tanımlaması önemli bir bulgudur.

Bununla birlikte, Hollanda’da doğup büyümenin, orada eğitim almanın hatta hatırı sayılır yüksek eğitime erişmenin de orali sayılmaya yetmediği, emek piyasasındaki bireysel deneyimler üzerinden anlaşılmıştır. Eğitim sistemindeki ayrılmaya başlayan bütünleşememe hali, iş yaşamına kadar uzamakta ve bu da eğitimin ayrıştırıcı etkisini sürekli kılmaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların kendileriyle ilgili sürekli olarak kullandıkları yabancılik vurgusunun da eğitim sürecinde başlayan ayrımcılıkla bağlantılı olduğu düşünülebilir. Kimliğin bir parçası haline gelen yabancılik sıfatı da iş yaşamında bireyin kendini konumlandığı yeri önemli ölçüde etkilemektedir.

Bulgulardaki ikinci başlık, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının iş yaşamına etkisinin incelenmesiyle ortaya çıkmıştır. Birçok katılımcının söylemleri çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının istihdama erişimde azınlıklara avantaj sağladığı yönündedir. Ancak, bu politikaların varlığı yine de azınlıkların çalıştıkları işyerlerinde daha üst kademelere yükselmesini garantilememektedir. Bu çalışma özelinde, Hollanda’da tepe yönetimlerde Beyaz Avrupalı ya da Amerikalıların bulunduğu, dolayısıyla azınlıklara cam tavan uygulandığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Tüm çalışanların işyerinde her kademeye eşit bir şekilde erişebilmeleri için pozitif ayrımcılık ve kota uygulamaları gibi özel önlemler alınmalıdır.

Çalışmada ele alınan üçüncü başlık ise, iş yaşamında deneyimlenen örtük ayrımcılığa yönelik olmuştur. Hollanda’da yaşayan ikinci ve üçüncü kuşak katılımcıların kurban suçlayıcı kültür, sistemin meşrulaştırılması ve adil dünya inancının etkisiyle ayrımcılığın çok da farkında olmadıkları saptanmıştır. Çalışma yaşamında Doğulu olmayı ilkelik-gelişmemişlikle tanımlayan ve Müslüman azınlıkları özelleştiren önyargılardan kaynaklanan ayrımcılığın çok sayıda izine ulaşılmıştır. Önyargıların temelini, sömürgecilik döneminden miras kalan ve tüm Dünyayı egemenliği altında tutan beyaz insanın üstünlüğü ve “mükemmelliği” algısının karşısına inşa edilen her türlü kötülüğün de kaynağı olarak düşünülen ‘ötekiler’ oluşturmuştur. Ötekileştirilmeyle dayatılan yabancı algısı ikinci ve sonraki kuşağın ayrımcılığa dair görüşlerini zayıflatmıştır.

Nihayet, göçmen bir işçinin çocuğu olmak, bir yere göç etmediği halde ömür boyu göçmenlikle ilişkilendirilmek, eğitim ve iş yaşamında ayrımcılık ve emek piyasalarında dezavantajlı koşullar anlamına da gelebilmektedir. Emek piyasasındaki ayrımcılığın nedeni, her ne kadar yabancı olma haliyle açıklanmaya çalışılsa da asıl sorgulanması gereken mesele, yabancıliğin neden düşmanlığa kaynaklık ettiğiidir. Yabancı düşmanlığı, ‘kaynakların bölüşümünden ötekini uzak tutma çabası’ ile ilişkilendirilirse, Batı’da değişen sosyo-ekonomik koşulların artan yabancı düşmanlığındaki etkisi de daha açık bir şekilde görülebilir. Bu etkinin izleri, yakın zamana kadar kalkınma aracı olarak kullanılan göçmenlere sağlanan bazı kolaylıkların (vatandaşlığa erişimde olduğu gibi), değişen sosyo-ekonomik koşullarla kademeli olarak zorlaştırılmasında

görülebilmektedir. Nitekim, son yıllarda artan işsizlik ve yoksulluğun, Batı'da da 'yerli' olmayanlara karşı düşmanlığın artmasında da payı bulunmaktadır. Bu nedenle, ayrımcılığa yönelik politika oluştururken meselenin ekonomik koşullardan bağımsız olmadığını da göz önüne almak gerekir. Ayrıca, ayrımcılığa uğrayanların deneyimlerinin daha fazla ifşa edilmesi de farkındalığın oluşması ve daha kolektif mücadeleye aracılık etmesi bakımından önem arz edecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki bu çalışma, Hollanda'da yaşayan ikinci ve sonraki kuşak Türkiye kökenlilerle sınırlı olduğundan, Hollanda'ya son yıllarda nitelikli emek göçü kapsamında gidenlere yönelik bilgi ve analizleri içermemektedir. Yakın zamanda giden nitelikli göçmenlerin, Hollanda'daki çalışma yaşamlarının incelenmesi için yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, göçün nitelikli kadın ve erkekler açısından yaratmış olduğu farklar da toplumsal cinsiyet analiziyle ele alınarak yeni araştırmalara konu olmalıdır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Yazar, çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir. Yazar, herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 30.06.2022 tarih ve 245413 sayılı izni ile yapılmıştır.

KAYNAKÇA

- CBS (2021). *Hollanda İstatistikleri*. <https://opendata.cbs.nl/statline/-/CBS/en/dataset/37325eng/table?ts=1644185577208/> (Erişim tarihi: 14.03.2022).
- CBS (2022). *Hollanda İstatistikleri*. <https://www.cbs.nl/en-gb/visualisations/dashboard-population/> (Erişim tarihi: 14.03.2022).
- Chaudhry, I. S., Paquibut, R. Y., & Tunio, M. N. (2020). Do workforce diversity, inclusion practices, & organizational characteristics contribute to organizational innovation? Evidence from the U.A.E. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-24. doi: 10.1080/23311975.2021.1947549
- Crul, M., Lellie F., & Keskiner, E. (2019). The second and third generation in Rottardam: Increasing diversity within diversity. P. Scholten, M. Crul, & P. Van de Laar (Editörler), *Coming to terms with superdiversity* (s. 57-71) içinde. Cham: Springer.
- Crul, M., & Doomernik, J. (2003). The Turkish and Moroccan second generation in the Netherlands: Divergent trends between and polarization within the two groups. *The International Migration Review*, 37(4), 1039–1064. doi: 10.1111/j.1747-7379.2003.tb00169.x
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief A. P., & J. C. Bradley (2003) Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299–1324. doi: 10.1177/00187267035611002.

- Dell'Aringa, C., Lucifora C., & Pagani L. (2012). A “glass-ceiling” effect for immigrants in the Italian labour market (*IZA Discussion Paper* No. 6555). Bonn: IZA.
- ENAR. (2020). Impact of Covid-19 on racialized communities: Key findings. https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/key_findings_of_the_map.pdf/ (Erişim tarihi 11.04.2022).
- Entzinger, H. (2003). The rise and fall of multiculturalism: The case of the Netherlands. C. Joppke, & E. Morawska (Editörler), *Toward assimilation and citizenship: immigrants in liberal nation-states* (s.59-86) içinde. Londra: Palgrave Macmillan Press.
- Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., & Roodenburg, H. (2007). Immigration, integration and the labour market: Turkish immigrants in Germany and the Netherlands. (*IZA Discussion Paper*, No:2677). Bonn: IZA.
- Feron, E., Schils, T., & ter Weel, B. (2016). Does the teacher beat the test? The value of the teacher's assessment in predicting student ability. *De Economist*, 164(4), 391-418. doi: 10.1007/s10645-016-9278-z
- Heath, A. F., Rothon, C., & Kilpi, E. (2008). The second generation in western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 211–235. doi: 10.1146/annurev.soc.34.040507.134728
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17(1), 17-38. doi: 10.5172/jmo.2011.17.1.17
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2006). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New Jersey: Aldine Transaction Press.
- Göregenli, M. (2018). Temel kavramlar: önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. K. Çayır, & M. Ayan (Editörler), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar* (s. 17-27) içinde. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Göregenli, M. (2018). Ayrımcılığın meşrulaştırılması. K. Çayır, & M. Ayan (Editörler), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar* (s. 61-72) içinde. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Hardt, M., & Negri, A. (2018). *İmparatorluk*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hull, R. P., & Umansky, P. H. (1997). An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 22, 507–528. doi: 10.1016/S0361-3682(96)00028-1
- HWWI (2007). Focus Migration: Country Profile- Netherland. http://focus-migration.hwwi.de/uploads/tx_wilpubdb/CP11_Netherlands.pdf (Erişim tarihi: 28.03.2022).
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. doi: 10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x
- Kaya, A. (2016). *İslam, göç ve entegrasyon: Güvenlikleştirme çağı*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Kesici, M. R. (2016). Londra'da Türkiyeli göçmenlerin emek piyasalarında ayrımcılık deneyim ve algıları. *Göç Dergisi*, 3(2), 261-281. doi: 10.33182/gd.v3i2.582
- Kemeny, T. (2014). Immigrant diversity and economic performance in cities. *International Regional Science Review*, 40(2), 164–208. doi: 10.1177/0160017614541695
- Kymlicka, W. (2012). *Multiculturalism: Success, failure and the future*. Washington DC: Migration Policy Institute.
- Kymlicka, W. (2014). The essentialist critique of multiculturalism: Theories, policies, ethos. (EUI Working Paper RSCAS 2014/59). San Domenico, Fiesole: European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies.
- Ladd, H.F., Fiske, E.B., & Ruijs, N. (2009). *Parental choice in the Netherland: Growing concerns about segregation*. (Sanford Working Papers Series SAN10-02). North Carolina: Duke Sanford School of Public Policy.
- Lek, K. (2020). *Teacher knows best? on the (dis)advantages of teacher judgments and test results, and how to optimally combine them*. Enschede: Proefschrift, Universiteit Utrecht.
- Musterd, S., & Wim, O. (2007). Spatial segregation and integration in the Netherlands. S. Karen (Editör), *Residential segregation and the integration of immigrants: Britain, the Netherlands, and Sweden* (41-60) içinde. Berlin: Social Science Research Center.
- OECD. (2008). *Jobs for immigrants (Vol. 2): Labour market integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *Labour Data Statistic*. <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-unemployment.htm#indicator-chart/> (Erişim tarihi: 10.01.2022).
- Öztan, E. (2018). Göçmenlerin entegrasyonunda değişen modeller: Çokkültürlü cennet'ten çokkültürlü drama'ya Hollanda ve göçmenleri. G. Ihlamur-Öner, & N. A. Ş. Öner (Editörler), *Küreselleşme çağında göç: Kavramlar, tartışmalar* (s.161-181) içinde. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Reitz, G. J. (2009). Assessing multiculturalism as a behavioural theory. J. G. Reitz, vd (Editörler), *Multiculturalism and social cohesion: Potentials and challenges of diversity* (s.1-47) içinde. New York: Springer.
- Schaffer, P. (2000). *Het multiculturele drama*. <https://retro.nrc.nl/W2/Lab/Multicultureel/scheffer.html/> (Erişim tarihi: 27.02.2022).
- Scholten, P. (2013). The Dutch multicultural myth, Teras, R. (Editör), *Challenging multiculturalism: European models of diversity* (s. 97-117) içinde. Edinburg: Edinburg University Press.
- Stichting IPN. (2019). *Hollanda Eğitim Sistemi*. <https://www.stichtingipn.nl/hollanda-egitim-sistemi/> (Erişim tarihi: 10.11.2021).
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- UCL (2022). *Studie pakket multicultural Netherlands: Immigrants in the Netherlands*. https://www.ucl.ac.uk/dutchstudies/an/SP_LINKS_UCL_POPUP/SPs_english/multicultureel_gev_ENG/pages/allochtonen.html/ (Erişim tarihi: 10.04.2022).
- Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. W. (2010). The implicit prejudiced attitudes of teachers: Relations to teacher expectations and the ethnic achievement gap, *American Educational Research Journal*, 47(2), 497–527. doi: 10.3102/0002831209353594
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). ‘Ethnic minority professionals’ experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203–1227. doi: 10.1177/0018726711409263
- Van Ours, J. C., & Veenman J. (2003). The educational attainment of second generation immigrants in the Netherlands. *Journal of Population Economics*, 16(4), 739-753. doi: 10.2139/ssrn.270790
- Van Tubergen, F. (2010). Determinants of second language proficiency among refugees in the Netherlands. *Social Forces*, 89(2), 515–534. doi: 10.2307/40984545
- European Immigration Portal (2022). Netherlands- Highly-qualified worker. https://ec.europa.eu/immigration/netherlands-highly-qualified-worker_en/ (Erişim tarihi: 28.02.2022).
- Walzer, M. (2002). Equality and civil society. S. Chambers, & W. Kymlicka (Editörler), *Alternative Conceptions of Civil Society* (s. 34-49) içinde. New Jersey: Princeton University Press.
- Basın Haberleri**
- BBC Haber. (6 Ocak 2019). Geçen yıl Türkiye'den 1020 kişi 'beyin göçü' için Hollanda'ya başvurdu. *BBC Haber*. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-46774679/> (Erişim tarihi: 11.02.2022).
- Cumhuriyet Gazetesi. (6 Ocak 2019). Geçen yıl Türkiye'den 1020 kişi 'beyin göçü' için Hollanda'ya başvurdu. *Cumhuriyet Gazetesi*. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/gecen-yil-turkiyeden-1020-kisi-beyin-gocu-icin-hollandaya-basvurdu-1192801/> (Erişim tarihi: 11.02.2022).
- Sabah Gazetesi. (16 Ocak 2018). Savunma sanayiinden Hollanda'ya beyin göçü. *Sabah Gazetesi*. <https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2018/01/16/savunma-sanayiinden-hollandaya-beyin-gocu/> (Erişim tarihi: 11.02.2022).
- Birgün Gazetesi. (6 Ocak 2019). Hollanda'da bir araştırma: Türkiye'den bin 20 kişi, 'beyin göçü' için başvuru yaptı. *Birgün Gazetesi*. <https://www.birgun.net/haber/hollanda-da-bir-arastirma-turkiyeden-bin-20-kisi-beyin-gocu-icin-basvuru-yapti-242483/> (Erişim tarihi: 11.02.2022).