

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



TÜRKİYE’DE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

ÖZGÜR KURT

TEZ DANIŞMANI

PROF.DR. AYHAN GENÇLER

EDİRNE 2023

ÖZET

Dezavantajlı gruplarda bulunan bireyler toplum içerisinde, toplumdaki diğer bireylerden daha zor şartlar altında yaşamaktadırlar. Toplumdaki diğer bireylerin dezavantajlı bireylere karşı daha pozitif yaklaşması gerekmektedir. Dezavantajlı bireylerin rahat yaşamaları ve yaşadıkları sıkıntıları aşmaları için iş gücü piyasasına dahil olmaları önem arz etmektedir. Bu noktada tüm ülkeler, dezavantajlı bireyleri çalışma hayatına entegre etmek için birtakım istihdam politikaları geliştirmektedir.

Dezavantajlı bireylere yönelik istihdam politikaları çeşitli şekillerde gerçekleştirilmektedir. Bu politikalar çoğunlukla, kamu politikaları, işbaşı eğitim programları, mesleki eğitim programları, işsizlik ödeneği, sosyal güvenlik kapsamında dezavantajlı bireylere yapılan ödemeler şeklinde görülmektedir. Sadece dezavantajlı bireylere değil, dezavantajlı bireyleri istihdam etmeleri için işverenlere de çeşitli sübvansiyonlar sağlanmaktadır. Yapılan bu uygulamalar ile dezavantajlı bireyler iş gücü piyasasında istihdam edilerek ekonomik bir gelir elde edecek ve yaşamını devam ettirecektir. Dezavantajlı bireylerin istihdam edilmesinin çıktısı sadece maddi olmamakta, dezavantajlı birey kendisini mutlu hissederek manevi olarak da tatmin olacaktır. Tüm bunların sonucunda toplumda bir yer edinen dezavantajlı bireyler ülkenin ekonomik yapısına katkı sağlamış olacaktır.

Bu çalışma dezavantajlı grupları tanımlamak, bu gruplardaki bireylere yapılan ayrımcılıkları sınıflandırmak, Türkiye’deki dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan istihdam politikalarını incelemek ve incelenen istihdam politikaları doğrultusunda çıkarımlar yaparak farklı bakış açıları geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu tez çalışmasında Türkiye iş gücü piyasasında dezavantajlı grupların yaşadıkları sorunlar incelenerek, Avrupa ülkelerinden örneklerle dezavantajlı bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar kelimeler: Dezavantajlılık, Ayrımcılık, Dezavantajlı Birey, Dezavantajlı Grup, İstihdam Politikaları, İş Gücü Piyasası, Türkiye

ABSTRACT

Individuals in disadvantaged groups live in society under more difficult conditions than other individuals in the society. Other individuals in the society should have a more positive approach towards disadvantaged individuals. It is important for disadvantaged individuals to be included in the labor market so that they can live comfortably and overcome their difficulties. At this point, all countries develop some employment policies to integrate disadvantaged individuals into working life.

Employment policies for disadvantaged individuals take various forms. These policies are mostly seen in the form of public policies, on-the-job training programs, vocational training programs, unemployment benefits, and payments made to disadvantaged individuals within the scope of social security. Various subsidies are provided not only to disadvantaged individuals, but also to employers to employ disadvantaged individuals. With these practices, disadvantaged individuals will be employed in the labor market and will earn an economic income and continue their lives. The outcome of employing disadvantaged individuals is not only material, but the disadvantaged individual will feel happy and be morally satisfied as well. As a result of all these, disadvantaged individuals who gain a place in society will contribute to the economic structure of the country.

This study aims to define disadvantaged groups, to classify discrimination against individuals in these groups, to examine the employment policies applied to disadvantaged groups in Turkey, and to develop different perspectives by making inferences in line with the employment policies examined. In addition, in this thesis study, the problems experienced by disadvantaged groups in the Turkish labor market will be examined, and solutions will be presented for the problems experienced by disadvantaged individuals in their working life with examples from European countries.

Keywords: Disadvantage, Discrimination, Disadvantaged Individual, Disadvantaged Group, Employment Policies, Labor Market, Turkey

ÖNSÖZ

Öncelikle yüksek lisans ders dönemleri boyunca ve tez hazırlık sürecinde bilgi ve becerileri ile kendimi geliştirmeme destek olan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ayhan GENÇLER'e, öğrenimine ve kendimi geliştirmeme katkı sağlayan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nın değerli hocalarına, paylaşım içinde olduğum ve desteklerini esirgemeyen çevreme, her zaman yanımda olarak manevi destek veren aileme ve benden bu süreçte sabrını ve desteğini esirgemeyen eşim Büşra ARDIÇ KURT'a en samimi teşekkürlerimi borç bilirim.

2023, Özgür KURT

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	
DEZAVANTAJLILIK KAVRAMI	3
1.1. Dezavantajlılık ile İlgili Temel Kavramlar	4
1.1.1. Ayrımcılık	6
1.1.1.1. Pozitif Ayrımcılık.....	6
1.1.1.2. Doğrudan Ayrımcılık	7
1.1.1.3. Dolaylı Ayrımcılık	8
1.1.2. Ön yargılar.....	9
1.1.3. Eşitsizlik.....	9
1.1.3.1. Fırsat Eşitsizliği.....	10
1.1.3.2. Toplumsal Eşitsizlik.....	11
1.1.4. Yoksulluk Bağlamında Dezavantajlılık	12
1.1.5. Sosyal Dışlanma	13
1.2. Dezavantajlı Gruplar	14
1.2.1. Kadınlar	15
1.2.2. Engelliler	18
1.2.3. Gençler ve Çocuklar	21
1.2.4. Yaşlılar	23
1.2.5. Eski Hükümlüler	24

1.2.6.	Göçmenler ve Azınlıklar	25
1.3.	Uluslararası Kuruluşlara Göre Dezavantajlılık	26
1.3.1.	Birleşmiş Milletler.....	26
1.3.2.	Dünya Sağlık Örgütü.....	28
1.3.3.	Uluslararası Çalışma Örgütü	28

2. BÖLÜM

İŞ GÜCÜ PİYASASINDA DEZAVANTAJLILIK VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR..... 29

2.1.	İş Gücü Piyasasında Dezavantajlılar	30
2.2.	Çalışmanın Önemi ve Dezavantajlılık	31
2.3.	İstihdamda Karşılaşılan Sorunlar	31
2.3.1.	Çalışanların Ön Yargıları	32
2.3.2.	İşyerinden Kaynaklanan Sorunlar	32
2.3.3.	İstihdamda Ayrımcılık.....	33
2.3.4.	İşyerinde Ayrımcılık	33
2.3.5.	Ücrette Ayrımcılık.....	34
2.4.	İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Dezavantajlılık	34
2.4.1.	Kadınlara Yönelik Hükümler	35
2.4.2.	Çocuklara Yönelik Hükümler	36
2.4.3.	Gençlere Yönelik Hükümler	36
2.4.4.	Engellilere Yönelik Hükümler	37
2.4.5.	Göçmenlere ve Azınlıklara Yönelik Hükümler	38
2.4.6.	Hüküm Giymiş Kişilere Yönelik Hükümler	39
2.4.7.	Yaşlılara Yönelik Hükümler	39

3. BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMI..... 41

3.1.	İstihdam Yaklaşımı	41
3.2.	Sosyal Devlet Bakışı	42
3.3.	Sosyal İçerme Politikaları	42
3.4.	Pasif İstihdam Politikaları.....	43
3.4.1.	İşsizlik Sigortası	44

3.4.2.	Ücret Garanti Fonu.....	46
3.4.3.	Kıdem Tazminatı.....	47
3.4.4.	Erken Emeklilik.....	49
3.4.5.	Kısa Çalışma Ödeneği.....	50
3.5.	Aktif İstihdam Politikaları	52
3.5.1.	Ücret ve İstihdam Yardımları.....	53
3.5.2.	Direkt Kamu İstihdamı.....	54
3.5.3.	Mesleki Eğitim Programları	54
3.5.4.	Kendi İşlerini Kuranlara Yardım Programları	55
3.5.5.	Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	56

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

4.1.	Türkiye’de Kadın İş gücü İstihdamı	60
4.2.	Türkiye’de Engelli İş gücü İstihdamı	63
4.2.1.	Engellilerin İstihdamını Arttırmaya Yönelik Uygulanan Politikalar	65
4.2.2.	Engelli İstihdam Yöntemleri	66
4.2.2.1.	Korumalı İşyerleri	66
4.2.2.2.	Kota Yöntemi	67
4.2.2.3.	Evde Çalışma Yöntemi.....	68
4.2.2.4.	Kooperatif Çalışma Yöntemi	69
4.2.3.	Engellilerin İstihdamıyla İlgili Karşılaşılan Sorunlar	70
4.3.	Türkiye’de Çocuk İş gücü İstihdamı.....	72
4.4.	Türkiye’de Yaşlı İş gücü İstihdamı.....	75
4.5.	Türkiye’de Eski Hükümlü İş gücü İstihdamı.....	76
4.6.	Türkiye’de Azınlık İş gücü İstihdamı	78
4.7.	Dezavantajlı Grupların Tümüne Yönelik Uygulanan İstihdam Politikaları	79

5. BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKASI VE AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI KAPSAMINDA BİRTAKIM AVRUPA BİRLİĞİ

ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI ÖRNEKLERİ	82
5.1. Avrupa Birliği İstihdam Politikası	83
5.2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan İstihdam Politika Örnekleri.....	86
5.2.1. Almanya	88
5.2.2. Fransa	90
5.2.3. İspanya	92
5.2.4. İtalya.....	93
5.2.5. Polonya.....	94
5.3. Türkiye ile Avrupa Birliği'nde Uygulanan İstihdam Politikalarının Karşılaştırılması	96
SONUÇ	98
KAYNAKÇA	102

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İŞKUR 2023 Ocak İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni.....	47
Tablo 2. Türkiye 2020-2022 yılları arası Kısa Çalışma Ödeneği İstatistikleri.....	52
Tablo 3. İŞKUR 2023 Ocak Aktif İstihdam Politikaları Bülteni	57
Tablo 4. TÜİK 2021 yılı Hanehalkı İş gücü Araştırması	61
Tablo 5. Türkiye Engelli İstatistikleri.....	71



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Türkiye İş gücüne Katılım Oranları, 2021	17
Şekil 2. Türkiye Ulusal Engelli Veri Sistemine Kayıtlı Engelli Sayısı	19
Şekil 3. 2016-2017-2018 Yıllarında Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Faydalanan Kişi Sayısı ve Ödenen Miktarlar.....	45
Şekil 4. Türkiye Çocuk İstihdam Oranı, 2010-2021	74
Şekil 5. Avrupa İşsizlik Oranları.....	85
Şekil 6. Polonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı	95



KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ASHB: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

BM: Birleşmiş Milletler

ÇSGB: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

GSS: Genel Sağlık Sigortası

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İEP: İşbaşı Eğitim Programı

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

LGB: Lezbiyen, Gey, Biseksüel

LGBT: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transseksüel

LGBTİ: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transseksüel, Intersex

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

MEK: Mesleki Eğitim Kursu

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Dezavantaj kelimesi; anlam olarak avantajlı olamama durumunu ifade eden bir kelimedir. Dezavantajlı gruplar ise; avantajlı olamayan kişileri sıfatlandıran, avantajsız durumda olan kişilerin bulunduğu gruplardır. Dezavantajlı grupta yer alan bireylerin tüm alanlarda devlet tarafından özel olarak korunması gerektiği literatürde sıkça dile getirilen bir husustur.

Dezavantajlı bireyler hem ekonomik hem sosyal işlerinin büyük bir kısmını tek başlarına yapamayan bireylerdir. Bu nedenle toplumun diğer bireylerine göre dezavantajlı konumunda bulunmaktadır. Topluma tam anlamıyla uyum sağlayamayan dezavantajlı kişiler, yaşadıkları toplumda her türlü ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Toplumun dezavantaja sahip bireylere daha ılımlı davranması elbette önemlidir. Fakat sosyal devletin bir sorumluluğu olarak dezavantajlı bireylerin topluma entegrasyonu kapsamında gerçekleştirilmesi gereken politikalar ülkeler tarafından fazlaca benimsenmelidir. Bunun için dezavantajlı bireylerin iş gücü piyasasında istihdam edilmeleri oldukça önemli bir konudur.

İstihdam kavramı; mevcut iş gücünün ekonomik faaliyetler içinde sürekli olarak çalıştırılması demektir. Özellikle Sanayi Devrimi itibarıyla istihdamda başlayan yapısal değişiklikler ekonomik ve sosyal bazı sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların başında işsizlik sorunu en dikkat çekici sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizliğin ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal sonuçları bireyler açısından oldukça önemlidir. Bu sonuçlar her bireyi etkilediği gibi dezavantajlı gruplarda bulunan bireyleri daha fazla olumsuz olarak etkilemektedir. Dezavantajlı gruplar her toplumda bulunmaktadır ve günümüz toplumunda nüfus içindeki sayıları giderek artmaktadır.

Giderek artan ekonomik ve sosyal sorunlar ile dezavantajlı gruplar özel olarak korunması gereken gruplar olarak oldukça önemli bir konuma sahiptir. Dezavantajlı grupların istihdamına yönelik politikalar, bu grupta bulunan bireylerin refahı ve topluma adapte olmaları açısından son derece önemlidir. Çünkü bu grupta bulunan bireyler toplumsal hayata uyum sağladıklarında toplumsal huzur kademeli olarak artış gösterecektir. Ayrıca bu grupta bulunan bireylerin istihdamı ile birlikte üretim hacmi sayısal olarak artacak, kamu açısından vergi primi artışı meydana gelecek ve bu durum kayıt dışı istihdamın azalmasına yardımcı olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, dezavantajlılık kavramının detaylarını, dezavantajlı gruplara yapılan ayrımcılık türlerini ve Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan istihdam politikalarını incelemektir. İncelemeler sonucunda elde edilen bulgular ile birlikte dezavantajlı grupların istihdamında yaşanan sorunlar ele alınacak ve yeni çözüm yollarının geliştirilebileceği üzerine yeni yollar aranmıştır.

Dezavantajlı grupların anlatıldığı bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde dezavantajlılık ve ayrımcılık kavramı açıklanmış, dezavantajlı gruplar tek tek incelenmiştir. İkinci bölümünde ise; iş gücü piyasasında dezavantajlılıkla ilgili karşılaşılan sorunlar ele alınıp, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise; ülkemizde uygulanan istihdam politikaları incelenmiş, istihdam yaklaşımı ele alınmış ve aktif, pasif istihdam politikaları alt başlıkları ile incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise; Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir. Bu politikalardan verim alınıp alınmadığı irdelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde Avrupa Birliği (AB) istihdam politikası incelenmiş ve Avrupa Birliği sosyal politika kapsamında bazı Avrupa Birliği ülkelerinde dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan istihdam politikaları örnekleriyle ele alınmıştır. İncelenen Avrupa Birliği istihdam politikaları ile Türkiye’de uygulanan politikalar karşılaştırılarak dezavantajlı grupların istihdamındaki sorunlar tespit edilmeye çalışılmış ve bu sorunların giderilmesi için önerilerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

DEZAVANTAJLILIK KAVRAMI

Dezavantaj kelimesi dilimize Fransızcadan giren bir kelimedir. Türk Dil Kurumu bu kelimeyi; “avantajlı olmama durumu” olarak tanımlamaktadır. Avantajlı olmayan kişilerin oluşturduğu gruba ise “Dezavantajlı Gruplar” denmektedir. Literatürde bu gruplar savunmasız, korunmaya muhtaç gruplar olarak nitelendirilmektedir (Aksoy, 2019: 26).

Dezavantajlı gruplar kendi kendine yetemeyen, herhangi bir iş yaparken tek başlarına yapabilecek durumda olmayan bireylerin bulunduğu insan topluluklarıdır. Sahip oldukları dezavantaj durumu ile toplumun diğer bireylerinden farklılık göstermektedirler (Altan, 2004:247).

Dezavantajlılık doğuştan olabileceği gibi kişinin yaşamının herhangi bir anında da dezavantajlılık durumu doğabilir. Bu nedenle toplumdaki tüm bireylerin dezavantajlı bireylere karşı hoşgörülü olması bir sosyal sorumluluk gereğidir (Gündüz, 2007:11).

Sosyal dezavantaj ve ekonomik dezavantaj birbirinden ayrı düşünülemeyen iki ayrı kavramdır. Bu iki kavram birbirini tamamlayan kavramlardır. Sosyal dezavantaj, bireylerin topluma uyum sağlayamayarak, topluma katılımlarını engelleyen zorlukları ifade eden kavramdır. Ekonomik dezavantaj ise, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için ekonomik gelir elde edeceği bir işte çalışamaması ve yoksul kalmasını ifade eden bir kavramdır (Hekimler, 2004: 83).

Steven Mayer, dezavantajlılık kavramını “kendine yetecek ekonomik ve sosyal araçlara erişimde bireyin güçlük yaşaması” olarak açıklamıştır. Mayer bireylerin kendi kendilerine yetebilmesi için bazı kaynaklara ihtiyaçları olduğunu söylemektedir. Bu ihtiyaçlar; bağımsız olma, sorumluluk alma, özgüven, toplumsal destek, sağlık, istihdam, eğitim ve ekonomik özgürlüğü sağlayan bir işte çalışmaktır. Ayrıca Mayer, dezavantajlılığa neden olan ve dezavantajlılığı yok etmek için ortadan kaldırılması gereken engelleri şöyle sıralamıştır (Yıldırım, 2011: 6):

1) Kaynakların yokluğu: Toplumda var olan bazı kaynakların sadece belirli bir kesime hitap ettiği, dezavantajlı olan bireylerin bu kaynaklardan yararlanamadığını ifade eder.

2) Kaynakların ulaşılmazlığı: Toplumda belirli kaynaklar mevcuttur. Fakat bu kaynaklara erişimde bazı bireyler zorluk yaşamaktadır. Böylece kaynaklara ulaşamamaktadır.

3) Devlet politikaları: Devletin, dezavantajlı bireylerin rahat yaşamaları için sosyoekonomik politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Eğer devlet bu politikaları çıkartmazsa ya da çıkartılan politikaları uygulamazsa dezavantajlı bireyler bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

4) Toplum bakışı: Dezavantajlı gruplarda yer alan bireyler, fiziksel veya zihinsel özellikleri nedeniyle toplumun diğer fertleri tarafından ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

5) Dezavantajlı grupların kendi içlerindeki şartları: Dezavantajlı gruplar kendi içlerinde taraf ve azınlık olabilmektedir. Böylece toplumdan kendilerini daha da dışlamaktadırlar.

Dezavantajlı gruplarla ilgili literatür genellikle, fiziksel, zihinsel, etnik, cinsiyet, yaş, köken gibi nedenlerle toplum tarafından belirli bir dezavantaja sahip olduğu düşünülen bireylerin dışlanmışlığı üzerine gruplandırıldığını söylemektedir. Dezavantajlı gruplar için her ne kadar farklı tanımlar yapılsa da literatürde birbirine benzer tanımlar görülmektedir (Kaynar, 2014: 12).

Yaşamın her alanında ayrımcılık yaşayan dezavantajlı gruplardaki bireyler toplumun bir parçasıdır. Bu nedenle dezavantaja sahip bireylerin devlet tarafından desteklenmesi gerektiği gibi, toplumun diğer fertleri de dezavantajlı bireylere kucak açmalıdır. Ancak bu şekilde toplumdaki bireyler ve devlet el ele vererek ülke vatandaşları insanca bir yaşam sürecektir (MEB Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi, 2013: 7).

Çalışmanın bu bölümünde dezavantajlılık kavramı ele alınacak, dezavantajlı grupların hangileri olduğu incelenecektir.

1.1. Dezavantajlılık ile İlgili Temel Kavramlar

Dezavantajlı olma durumu bireyin toplumdaki sosyal ve ekonomik avantaj durumunun çeşitli nedenlerden dolayı avantajsız konuma düşmesini ifade eden bir kavramdır. Avantajını yitiren birey toplumdaki diğer bireylerden daha az başarılı olacağı için hem sosyal hem de

ekonomik yönden toplumdan dışlanmış olacaktır (Sastry vd., 2012: 12).

Kavram olarak kendi kendisine yetemeyen, avantajlı olma halini kaybetmiş kişilere verilen anlam olarak ifade edilmektedir. Dil, din, ırk, cinsiyet gibi sosyokültürel nedenlerle yaşadıkları toplumda ayrımcı davranışlara maruz kalan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Kaynar, 2014: 12).

Sosyal dezavantaj, toplumda türlü engellerle karşılaşmanın tam karşılığıdır. Bu güçlükler bireyi daha da yalnızlaştırır. Böylece birey toplumda kendisine bir yer bulamaz. Ekonomik dezavantaj ise sosyal dezavantajı tamamlar nitelikte bir ifade olmakla birlikte, bireyin dezavantajlı kaldığı bir ortamda iş bulamamasına, istihdam edilmemesini ifade eden bir kavramdır. Sosyal ve ekonomik dezavantajlılık kavramları birbirlerini tamamlar nitelikte iki ayrı kavramdır (Öcal, 2015: 3).

Bir toplumda dezavantajlı konumda olan kişiler toplumdaki diğer bireylerin yararlandığı faydalardan yararlanamayacağı için devletler bu bireylere yönelik çeşitli politikalar uygulamaktadır. Bu politikaların amacı dezavantajlı bireyleri topluma katmak, onları yalnızlaştırmamak ve bu bireyleri ekonomiye kazandırmaktır (Özer vd., 2015: 483).

Dezavantajlılık durumunda ön yargı ve ayrımcılık önemli iki kavramdır. Dezavantajı yüzünden toplumun diğer bireylerinden farklı olan bireyler, toplum tarafından ön yargılı düşüncelere ve söylemlere maruz kalmaktadır, ön yargının getirdiği bu durum sonucunda bir nefret ortamı oluşabilmektedir. Toplumlardaki ayrımcılık doğrudan ve dolaylı şekilde olmaktadır. Doğrudan ayrımcılık; bir kişiye sahip olduğu herhangi bir özelliği nedeniyle onu ayırıştırarak ötekileştirmektir. Dolaylı ayrımcılık ise; görünüşte tarafsız olan bir yargının ya da bir gruba ait kişileri diğer kişilerle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir durumda bırakmasıdır (Yıldırım, 2011: 10).

Dezavantajlı bireyler yoksulluk riski altında yaşayan kişilerdir. Ekonomik hayattan ve toplumdan uzak şekilde yaşamaktadırlar. Dezavantajlı grupları toplumdan dışlanan gruplar olarak değerlendirmek mümkündür. Fiziksel, zihinsel, eğitim ve beceri eksiklikleri dolayısıyla çalışma hayatından uzak oldukları için maddi olarak dezavantajlı konumdadırlar. İstihdam edilmemeleri, belirli bir ekonomik gelir etmemelerine yol açmakta, bu maddi gelirsizlik

beraberinde toplumda kopmaya kadar gitmektedir. Toplumdan soyutlanan dezavantajlı gruplar maddi dezavantajın yanında bir de manevi dezavantaj yaşamaktadır (Özer vd., 2015: 484).

1.1.1. Ayrımcılık

Ayrımcılık bir kişi ya da bir gruba yönelik dini, siyasi, kültürel, cinsiyetçi veya fiziksel bir engeli nedeniyle yapılan ön yargılı davranıştır (Sosyal Politika Kavramları Sözlüğü, 2012: 2). Türk Dil Kurumu ise; “karşı tarafa eşit davranışta bulunmamak, fark gözetmek” olarak ayrımcılığı tanımlamaktadır (TDK, 2023).

Sosyolojik olarak incelendiğinde ayrımcılık, bir kişiye ya da bir gruba belirli bir kalıp içerisinde beslenen olumsuz davranış ve düşüncelerdir. Bir gruba yönelik yapılan ayrımcılık, gruba mensup kişilerin bireysel özelliklerine göre değil, ait oldukları grubun özelliklerine göre değerlendirilmesi olarak bilinmektedir (Serim, 2020: 27). Günümüzde insanlar kendilerinden farklı kimliklere, özelliklere, ayrıcalıklara sahip oldukları gerekçesiyle kimi insanları dışlamakta, onlara karşı ayrımcı bir tutum sergilemektedir (Akdemir, 2014: 893).

Ayrımcılık olgusunun temelinde yatan duygu ben ve ötekiler duygusudur. Ancak ben veya biz olgusu abartıldığında diğer insanlara karşı düşmanca bir tutum sergilenebilmektedir. Bu sosyolojik açıdan istenmeyen bir davranış biçimidir (Karataş, 2002: 43). Ötekileştirilen diğer kişi veya kişilere sergilenecek olumsuz bir davranış ile insan geri dönülemeyen bir yola çıkmaktadır. Bu nedenle ayrımcılık, meydana geldiği andan itibaren çok tehlikeli bir olgudur.

Ayrımcılık ekonomik ve kültürel nedenlere bağlı olarak sürekli değişen bir kavramdır. Bu nedenle literatürde farklı türlerde kategorize edilmektedir (Serim, 2020: 28).

1.1.1.1. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, dezavantajlı konumda olan bireylerin toplumdaki diğer bireylerden dışlanmaması, eksik kalmaması için dezavantajlı bireylere verilen birtakım haklardır. Ayrımcılığı engellemenin bir yolu olarak düşünülmektedir. Bu nedenle dezavantajlı bireylere uygulanan politikalar bütününe kapsamaktadır.

Ayrımcılık türlerinden birisi olan pozitif ayrımcılığın temelleri yasalar ile atılmaktadır. Yasalarla beraber çeşitli politikalar ile de desteklenmektedir. Dezavantajlı bireylerin sahip olamadığı bazı haklara sahip olmaları için dezavantajlı bireylere sunulan ayrımların tümünü oluşturmaktadır. Fakat uzun vadede diğer insanların haklarını kullanmalarına da engel olabilir. Pozitif ayrımcılığın uygulanmasının esas amacı fırsat eşitliğini sağlayarak toplumun her kesimini memnun etmektir (Ünlü, 2009: 17).

Pozitif ayrımcılık kavramı çeşitli nedenlerle toplumdan dışlanmış bireylerin dışlanmışlıklarını azaltmak için ortaya çıkan bir kavramdır. Bu nedenle dezavantajlı konumdaki insanları kapsayan bir olgudur. Bu dezavantajlı gruplara örnek olarak; kadınlar, çocuklar, engelliler, yaşlılar, azınlıklar ve eski hükümlüler örnek gösterilebilir (NTV, arsiv.ntv.com.tr, Erişim Tarihi: 01.03.2023).

Pozitif ayrımcılığın temel prensibi, belirli bir grup insanın tarihsel ve kültürel olarak maruz kaldığı ayrımcılık, engel veya dezavantajları dengelemek için bu kişilere çeşitli ayrıcalıklar veya destekler sağlamaktır. Bu genellikle ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, din veya engellilik gibi belirli grupların korunmasını veya desteklenmesini içermektedir. Ayrıca toplumsal adaleti ve eşitliği sağlamak amacıyla uygulanan bir politika da pozitif ayrımcılık uygulaması sayılmaktadır. Örneğin, bir işyerinde belirli bir etnik azınlığa mensup veya cinsiyetine göre insanları işe almak veya onlara terfi fırsatı sağlamak pozitif ayrımcılık örneği olarak gösterilebilir. Fakat bazı görüşlere göre pozitif ayrımcılık politikaları tartışmalı gözükmektedir. Bazı görüşler, bu politikaların tarihsel adaletsizlikleri dengelemek ve eşitlik sağlamak için gerekli olduğunu savunurken, bazı görüşler ise bu politikaların ayrımcılığı tersine çevirerek yeni ayrımcılık biçimlerine neden olduğunu savunmaktadır (Özkan, 2020: 129).

Her toplumun pozitif ayrımcılıkla ilgili farklı yaklaşımları vardır. Yasalar, düzenlemeler ve politikalar, pozitif ayrımcılığın nasıl uygulandığını belirler ve genellikle yerel veya ulusal düzeyde bu politikalar karşılaştırılır.

1.1.1.2. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, belirli bir kişi veya grubun cinsiyet, ırk, etnik köken, din, dil, cinsel yönelim, engellilik gibi özellikleri nedeniyle haksız bir şekilde ayrımcılığa tabi

tutulmasıdır. Bu tür ayrımcılık, bireylere eşit fırsatlar ve eşit muamele sağlamak amacıyla çeşitli yasalar, politikalar ve insan hakları ilkeleriyle ele alınmaktadır (Ulucan, 2013: 377).

Doğrudan ayrımcılık, açıkça ve belirgin bir şekilde gerçekleştirilebilir. Örneğin, bir işverenin belirli bir cinsiyete, ırka veya dine mensup kişileri işe almaması veya bu kişileri terfi etmemesi, bir kişinin dinine veya inancına dayalı olarak eşit hizmet almasını engellemek, bir okulun öğrencileri arasında ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık yapması gibi durumlar +doğrudan ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir (Kandemir, vd., 2014: 15).

Bu ayrımcılık türü tüm dünyada kabul görmüş bir şekilde insan haklarına ve adalet prensiplerine aykırıdır. Birçok ülke, doğrudan ayrımcılığı yasalarla yasaklamakta ve ayrımcılığa uğrayan kişilere hukuki koruma sağlamaktadır. Bu yasalar, eşitlik ilkesine dayalı olarak herkese eşit fırsatlar ve eşit muamele sağlamasını amaçlamaktadır (Şişman, 2014: 64).

1.1.1.3. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, belirli bir kişi veya gruba karşı açık bir ayrımcılık yapmamakla birlikte, görünüşte tarafsız olan kurallar, politikalar veya uygulamalar yoluyla dolaylı olarak dezavantaj yaratılması durumudur. Dolaylı ayrımcılık, bireylerin bir özellikleri nedeniyle onları haksız bir şekilde ayrımcılığa uğratabilir. Tarafsız ve genel bir kuralın, olumsuz bir şekilde bireyi veya bir grubu dezavantajlı duruma düşürmesi, dolaylı ayrımcılığı tanımlayan bir diğer açıklama olarak gösterilmektedir (Yücel, 2015: 73).

Dolaylı ayrımcılık, eğitim, konut alımı, iş durumu gibi farklı alanlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bir inşaat şirketinin belirli bir semtte yaşayan insanlara özel indirimler sunması veya bir bankanın belirli bir özelliği olan bir gruba kredi verirken daha sıkı kriterler getirmesi dolaylı ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca dolaylı ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık olarak adlandırılan açık ve belirgin ayrımcılık türüne kıyasla daha gizli ve dolaylı bir şekilde gerçekleşir (Gül, vd., 2011: 214).

Dolaylı ayrımcılık, genellikle istemeden veya bilinçsizce gerçekleşebilir. Bununla birlikte bu ayrımcılık türü, eşitlik ilkelerine uygun politika ve uygulamaların geliştirilmesiyle azaltılabilir veya önlenir. Yasalar, düzenlemeler ve politikalar dolaylı ayrımcılığı

yasaklayarak ve koruma sağlayarak ayrımcılığı önlemede önemli bir rol oynar (Yücel, 2015: 63).

1.1.2. Ön yargılar

Ön yargı bir kişi veya bir grup hakkında önceden oluşturulan olumlu veya olumsuz tutum, inanç veya hissettirilen düşüncedir. Ön yargılar çoğu zaman bilgi eksikliği, ekonomik ve kültürel etkiler, deneyimler veya toplumsal öğrenme gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca Ön yargılar, insanların bir insanı hızlıca değerlendirmelerini sağlayan zihinsel kısayollar olarak işlev görebilir, ancak aynı zamanda yanlış, haksız ve ayrımcı sonuçlara yol açabilir (Karataş, 2002: 47).

Ön yargılar, bireysel düzeyde veya toplumun genelinde yaygın görülmektedir. Ön yargıların azaltılması ve önlenmesi için eğitim, farkındalık, açık iletişim ve empati oldukça önemli konulardır. Ön yargıların üstesinden gelmek, insanların farklılıklarına saygı duymak, hoşgörülü olmak ve adil davranmak beraberinde daha kapsayıcı bir toplum inşa etmektedir (Akbaş, vd., 2013: 168).

Ön yargılar birçok farklı şekilde ortaya çıkabilir. Örneğin, bir kişinin ırk veya etnik kökenine dayalı olarak olumsuz veya olumlu bir tutum sergilemek, ırkçılığa neden olmaktadır. Bir başka örnek olarak; bir kişiye cinsiyeti nedeniyle ön yargılı davranmak, cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Bu gibi çeşitli nedenlerle sergilenen ön yargılı davranış sonucunda kültürel yozlaşma meydana gelmektedir (İlhan, vd., 2013: 59).

1.1.3. Eşitsizlik

Eşitsizlik, insanlar veya gruplar arasında adaletsiz bir dağılımın var olması demektir. Eşitsizlik farklı sosyal, ekonomik veya siyasi faktörlerden kaynaklanabilir ve birçok alanda görülebilir. Bu alanlara örnek olarak (İnce, 2017: 296-297);

- Ekonomik eşitsizlik, gelir ve servet dağılımındaki dengesizlikleri ifade eder. Bazı insanlar veya gruplar, diğerlerine kıyasla daha yüksek gelir ve servete sahip olabilir. Bu durum, fırsat eşitliği, işsizlik oranları, maaş eşitsizliği ve yoksulluk gibi konularla ilişkilidir.

- Eğitim eşitsizliği, insanların farklı sosyal veya ekonomik koşullardan dolayı farklı eğitim fırsatlarına erişimine atıfta bulunur. Bazı bölgeler veya gruplar, daha iyi kaynaklara, kaliteli okullara veya nitelikli öğretmenlere erişebilirken, diğerleri bu fırsatlardan yoksun kalabilir. Bu durum, başarı farklılıkları, okul terki ve eğitimdeki adaletsizliklere yol açabilir.

- Sağlık eşitsizliği, insanlar veya gruplar arasında sağlık hizmetlerine, sağlık kaynaklarına ve sağlık sonuçlarına eşit erişimin olmamasını ifade eder. Daha düşük sosyoekonomik statüye sahip olanlar, belirli bölgelerde yaşayanlar veya belirli etnik gruplar, sağlık hizmetlerinde dezavantajlı konumda olabilir ve daha kötü sağlık sonuçlarıyla karşılaşabilir.

- Toplumsal eşitsizlik, sosyal düzeyde fırsat, ayrıcalık ve güç dağılımındaki dengesizlikleri ifade eder. Cinsiyet, ırk, etnik köken, cinsel yönelim veya engellilik gibi faktörler, toplum içinde bazı grupların ayrımcılığa veya dezavantajlı konuma düşmesine neden olabilir.

Eşitsizlikler, sosyal adalet ilkesine aykırıdır ve toplumda dengesizlik, hoşnutsuzluk ve haksızlık hissi yaratabilir. Eşitlikçilik, eşitsizliklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için çaba gösteren politikalar, yasalar ve toplumsal hareketlerle ilgilidir. Eşit fırsatlar, adil gelir dağılımı, erişilebilir sağlık hizmetleri ve eşit eğitim gibi hedefler, eşitsizliklerin azaltılması için ülkelerde uygulanan çeşitli uygulamalardır.

1.1.3.1. Fırsat Eşitsizliği

Fırsat eşitsizliği, insanların eğitim, istihdam, sağlık, sosyal hizmetlere erişim gibi alanlarda farklı fırsatlara sahip olması durumunu ifade eder. Fırsat eşitsizliği, insanların doğuştan veya sosyal, ekonomik, kültürel, cinsiyet gibi faktörlerden kaynaklanan dezavantajlı konumlarından dolayı eşit fırsatlara erişememelerine neden olur. Bu durum, insanların potansiyellerini gerçekleştirmelerini engeller ve sosyal adaletsizlik yaratır (Güzel, 2022: 21).

Farklı ekonomik koşullara veya bölgelere sahip olan insanlar, eğitimde farklı fırsatlara sahip olabilir. Nitelikli okullara, kaynaklara veya kaliteli eğitim imkanlarına erişimdeki farklılıklar, eğitim fırsatlarındaki eşitsizliğe yol açabilir (Kurttaş, 2021: 114).

Ayrıca iş piyasasında fırsat eşitsizliği, bazı grupların belirli pozisyonlara veya sektörlere erişimde zorluklar yaşamasını içerir. Cinsiyet, ırk, etnik köken, engellilik gibi faktörler, insanların istihdamda ayrımcılığa uğraması ve daha az fırsata sahip olması sonucunu doğurabilir (Akgül, 2019: 130).

Sağlık hizmetlerine erişimdeki eşitsizlik, insanların sağlık hizmetlerine ulaşımında farklılıklara neden olabilir. Daha düşük gelir düzeyine veya belirli bölgelere sahip olanlar, sağlık hizmetlerinde kısıtlamalarla karşılaşabilir veya daha az erişime sahip olabilir (Kurttaş, 2021: 132).

Dezavantajlı gruplar, sosyal hizmetlere erişimde sınırlamalarla karşılaşabilir. Örneğin, yoksul aileler veya göçmenler, sosyal yardım programlarından yeterince faydalanamayabilir veya sosyal desteklere erişimde zorluklar yaşayabilir (Elmas, 2018: 946).

Fırsat eşitsizliğiyle mücadele, eşitlikçi politikalar, toplumsal bilinçlendirme, eğitim reformları ve ayrımcılığı önleyen yasalar ve düzenlemelerle gerçekleştirilebilir. Eşit fırsatlara erişimi teşvik eden politikalar, eğitimde kapsayıcılığı sağlayan önlemler, ayrımcılığı önleyen iş yerleri ve daha adil sağlık sistemleri, fırsat eşitsizliğini azaltmak için önemli uygulamalardan bazılarıdır (United Nations ESCAP, 2018: 25).

1.1.3.2. Toplumsal Eşitsizlik

Toplumsal eşitsizlik, bir toplum içindeki insanlar veya gruplar arasında adaletsiz veya dengesiz bir dağılımın varlığını ifade eder. Bu eşitsizlik, sosyal, ekonomik, kültürel veya politik faktörlerden kaynaklanabilir. Toplumsal eşitsizlik, insanların sosyal statüsü, gelir düzeyi, güç, fırsat eşitliği ve yaşam koşulları gibi alanlarda farklılıklara neden olabilir (Yıldırım, 2019: 50).

Gelir eşitsizliği, insanlar veya gruplar arasında gelir ve servetin dengesiz dağılımını ifade eder. Bazı insanlar yüksek gelirli ve zenginken, diğerleri düşük gelirli ve yoksul olabilir. Bu durum, farklı sosyoekonomik grupların farklı yaşam standartlarına ve fırsatlara sahip olmasına neden olabilir (Önür, 2013: 3).

Sosyal sınıf eşitsizliği, toplumdaki insanları sosyal, ekonomik ve kültürel açılarından farklı gruplara ayıran bir faktördür. Üst, orta ve alt sosyal sınıflar arasında farklılıkların varlığı,

insanların eğitim, istihdam, konut, sağlık hizmetleri ve kültürel katılım gibi alanlarda farklı fırsatlara sahip olmasına yol açabilir (Berberoğlu, 2012: 18).

Etnik köken veya ırk temelindeki eşitsizlik, toplumda belirli grupların diğerlerine göre ayrımcılığa veya dezavantajlı konuma düşmesini ifade eder. Bu durum, eğitim, istihdam, sağlık, adalet sistemi ve siyasi katılım gibi alanlarda farklı fırsatlar ve kaynaklara erişimde eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilir (Yıldırım, 2019: 51).

Cinsiyet temelindeki eşitsizlik, kadınlar ve erkekler arasında sosyal, ekonomik ve politik alanda farklılıkları ifade eder. Kadınlara yönelik ayrımcılık, cinsel taciz, eşitsiz ücret, iş yerinde liderlik rollerinde temsil eksikliği gibi sorunlar cinsiyet eşitsizliğine örnek olarak verilebilir (Bal, 2014: 21).

Tüm dünyada sosyal adaletin sağlanması için çeşitli politika ve müdahalelere gerek duyulmaktadır. Eşitlikçi politikalar, ayrımcılığı önleyen yasalar, farkındalık artırma çalışmaları ve toplumsal eşitliği sağlayıcı uygulamalar ile toplumsal eşitsizlik azaltılmaya çalışılmaktadır (Kaynak, 2017: 255).

1.1.4. Yoksulluk Bağlamında Dezavantajlılık

Yoksulluk, dezavantajlılıkla yakından ilişkili olan bir durumdur. Dezavantajlılık, toplumda sosyal, ekonomik veya diğer faktörler nedeniyle dezavantajlı konumda bulunan bireyleri veya grupları ifade eder. Yoksulluk, dezavantajlılıkla doğrudan ilişkilendirilebilecek bir durumdur, çünkü yoksul bireyler ve aileler genellikle ekonomik kaynaklara, temel hizmetlere ve fırsatlara sınırlı erişime sahiptir (Arpacıoğlu, 2012: 4).

Yoksulluk, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada güçlük çektiği ve ekonomik, sosyal veya siyasi fırsatlardan yoksun kaldığı bir durumu ifade eder. Dezavantajlılığın en yaygın ve belirgin biçimlerinden birisidir. Yoksulluk bağlamında dezavantajlılık, yoksul bireylerin bir dizi olumsuz etkiye maruz kaldığı durumu anlatan bir kavramdır (Şenses, 2001: 32).

Yoksulluk nedeniyle dezavantajlılık aşağıdaki şekillerde ortaya çıkabilir (Karayılmazlar, 2006: 215-216):

- **Eğitim:** Yoksul ailelerin çocukları, daha sınırlı kaynaklara sahip oldukları için eğitimde dezavantajlı olabilir. Nitelikli eğitim kurumlarına erişimde zorluklar yaşanabilir, kaliteli eğitim materyallerine ve öğretmenlere ulaşmakta güçlük çekilebilir. Bu durum, eğitim fırsatlarının eşit olmamasına ve başarı farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olabilir.
- **İstihdam:** Yoksulluk, işsizlik veya düşük ücretli işlerde çalışma riskini artırabilir. Yetersiz eğitim ve beceri düzeyine sahip olma, iş deneyimi eksikliği veya ekonomik sıkıntılar nedeniyle, yoksul bireyler iş bulma ve istihdamda ilerleme konusunda zorluklar yaşayabilir. Düşük ücretler, iş güvencesi eksikliği ve kötü çalışma koşulları gibi faktörler de dezavantajlılık yaratır.
- **Sağlık:** Yoksulluk, sağlık hizmetlerine erişimde sınırlamalarla sonuçlanabilir. Yoksul bireylerin sağlık sigortası kapsamında olmaması veya sağlık hizmetlerinin maliyeti nedeniyle tıbbi bakıma erişimde güçlükler yaşanabilir. Bu durum, sağlık sorunlarının teşhis ve tedavisinde gecikmelere, kronik hastalıkların artmasına ve genel sağlık sonuçlarının kötüleşmesine yol açabilir.
- **Konut sıkıntısı:** Yoksul bireyler, uygun ve sağlıklı konutlara erişimde zorluklar yaşayabilir. Yetersiz konut koşulları, barınma güvencesi eksikliği ve yetersiz altyapı, dezavantajlılık yaratır. Bu durum, yoksul bireylerin güvenli ve yaşanabilir bir çevrede yaşama hakkından yoksun kalmasına neden olabilir.

1.1.5. Sosyal Dışlanma

Sosyal dışlanma, bir bireyin veya bir grup insanın toplumun diğer üyeleriyle etkileşimde bulunma, katılım veya kabul görmekte zorluk çektiği durumu ifade eder. Sosyal dışlanma, toplumun normları, değerleri veya ekonomik koşullar gibi faktörler nedeniyle bireylerin toplumsal yaşama tam olarak dahil olamamasına veya dışlanmasına neden olabilir. Yoksulluk, sosyal dışlanmanın önemli bir nedeni olabilir, ancak sosyal dışlanma yalnızca yoksullukla sınırlı değildir (Temiz, 2008: 63).

Sosyal dışlanma, bireylerin toplumla ilişkilerini kısıtlar ve onları sosyal olarak izole eder. Sosyal etkileşim, bağlantılar ve ilişkiler eksik olduğunda, bireylerin duygusal destek ve

toplumsal kaynaklardan yoksun kalma olasılığı artar. Dışlanmış hissetmek, bireylerde değersizlik duygularına ve düşük özdeğer algısına yol açabilir. Ayrıca istihdam fırsatlarının azalmasına ve ekonomik dezavantajlara yol açabilir. Dışlanmış bireyler genellikle işsizlikle veya düşük gelirli, güvencesiz işlerle karşı karşıya kalabilirler (Sapancalı, 2005: 14).

Bunun yanı sıra eğitim fırsatlarından yoksun bırakabilir ve beceri gelişimini engelleyebilir. Eğitim eksikliği, bireylerin iş bulma olanaklarını ve sosyal hareketliliklerini sınırlayabilir. Sosyal dışlanma, sağlık hizmetlerine erişimi zorlaştırabilir ve sağlık sorunlarını artırabilir. Sosyal dışlanmış bireyler, psikolojik stres, depresyon ve diğer sağlık sorunlarıyla daha sık karşılaşma eğilimindedir. Ayrıca bireylerin toplumun siyasi, sosyal veya kültürel yaşamına katılımını kısıtlayabilir. Bu da demokratik süreçlere katılımı azaltabilir ve toplumun genel refah düzeyini olumsuz yönde etkileyebilir (Pehlivan, vd., 2009: 29-30).

1.2. Dezavantajlı Gruplar

Dezavantajlı gruplar, istihdam anlamında işe girişlerde ve çalışma hayatlarına adaptasyonları ve devamlılıkları daha düşük olan kişilerden oluşan gruplardır. Bu gruplara; kadınlar, engelliler, çocuklar, yaşlılar, eski hükümlüler, göçmen ve azınlıklar örnek olarak verilebilir. Dezavantajlı gruplar, sağlık, eğitim, istihdam gibi alanlarda toplumdaki diğer bireylerin sahip olduğu olanaklara sahip değildir. Sadece istihdam açısından değil, toplumsal uyum çerçevesinde değerlendirildiğinde de karşılaştıkları sorunların fazla olduğu bireylerdir. Dezavantajlı grupların çeşitli alanlarda karşı karşıya kaldıkları olumsuzlukları giderebilmek adına farklı ülkelerde farklı sosyal politikalar geliştirilmektedir (Alp, 2014: 5).

Bu grupta yer alan bireyler, istihdam alanında bazı ayrımcılıklarla karşılaşabilmektedir. Yaşanılan bu engellerle dezavantajlı kişiler günlük yaşantılarında sorun yaşamakta, toplumda bir yer edinmemektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) dezavantajlı grupların dezavantajlı olma nedenini işsizlik, kazanç, eğitim, ırk, din, dil, cinsiyet ve sosyoekonomik statü olarak tanımlamıştır. Ayrıca literatürde savunmasız veya korunmasız gruplar şeklinde de tanımlanmaktadır (Aksoy, 2019: 27).

Françoise Caillods ise dezavantajlı grupları ekonomik durumları, cinsiyeti, etnik veya dil kökeni, dini veya siyasi statüsünden dolayı toplumsal ve ekonomik durumlara adapte olma şansının zayıf olduğu gruplar olarak tanımlamaktadır (Aksoy, 2019: 27). Bu tanımların hepsinin ortak özelliği, toplumda herhangi bir vasfı yüzünden dışlanan bireyleri anlatmasıdır. Herhangi bir fiziksel eksikliği, geçmişinden ya da kültüründen kısacası kendisine seçme şansı bırakılmayan bir sonuç neticesinde toplumdan dışlanan, istihdam edilmeyen bireyler dezavantajlı olarak sayılmaktadır (Güloğlu, vd., 2022: 83).

Dezavantajlılıkla ilgili öne çıkan kavramlar; ön yargı ve ayrımcılık kavramlarıdır. Toplumdaki her bireyin belirli bir konuda ön yargısı bulunmaktadır. Ön yargıların sonucu olarak ayrımcılık eylemi görülmektedir. Özellikle dezavantajlı bireylere karşı toplumdaki diğer bireyler ön yargıyla yaklaşmaktadır. Bireysel veya topluluk olarak dezavantajlı bireylere yapılan ayrımcılık, toplumdaki bireylerin kutuplaşmasını doğurmaktadır. Bu noktada dezavantajlı bireyleri diğer bireylerden ayırmamak, onları kendi benlikleriyle kabul etmek toplumun tüm bireylerinin uyumlu bir şekilde yaşamasını beraberinde getirecektir (Özer vd., 2015: 481).

1.2.1. Kadınlar

Kadınlar dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilen en büyük gruplardan birisidir. Kadınlar, neredeyse dünyanın birçok ülkesinde farklı açılardan dezavantajlı sayılabilmektedir. İstihdam, eğitim gibi unsurlar bu dezavantajlılığa örnek olarak gösterilebilir. Özellikle istihdam konusu ele alındığında kadınlara erkeklere nazaran daha az istihdam sağlandığı dünyanın her yerinde görülmektedir. İşverenler tarafından türlü sebeplerle bu istihdam azlığı göze çarpmaktadır. Bu sebeplerden bazıları; doğumdan önce ve sonra alınan izinler, toplumsal bakış açısıdır. (Baydoğan, 2012: 4)

Çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık, kadınları dezavantajlı grupların en önemlilerinden birisi yapmaktadır. Kadın çalışanlar istihdam olarak vasıfsız, niteliksiz şeklinde değerlendirilmekte böylelikle işten çıkarılma oranları erkeklere göre daha yüksektir. Ayrıca işe alımlarda evli olmayan kadınların evlenebilme, akabinde çocuk doğurma ihtimali, işyerinde erkek oranının yüksek olması, seyahat sıklığı olan işlerde bekar kadınların

tercih edilmesi gibi sebepler kadın çalışanları olumsuz etkileyen, kadın çalışanların istihdam oranını düşüren etkenlerdir (Baydoğan, 2012: 5).

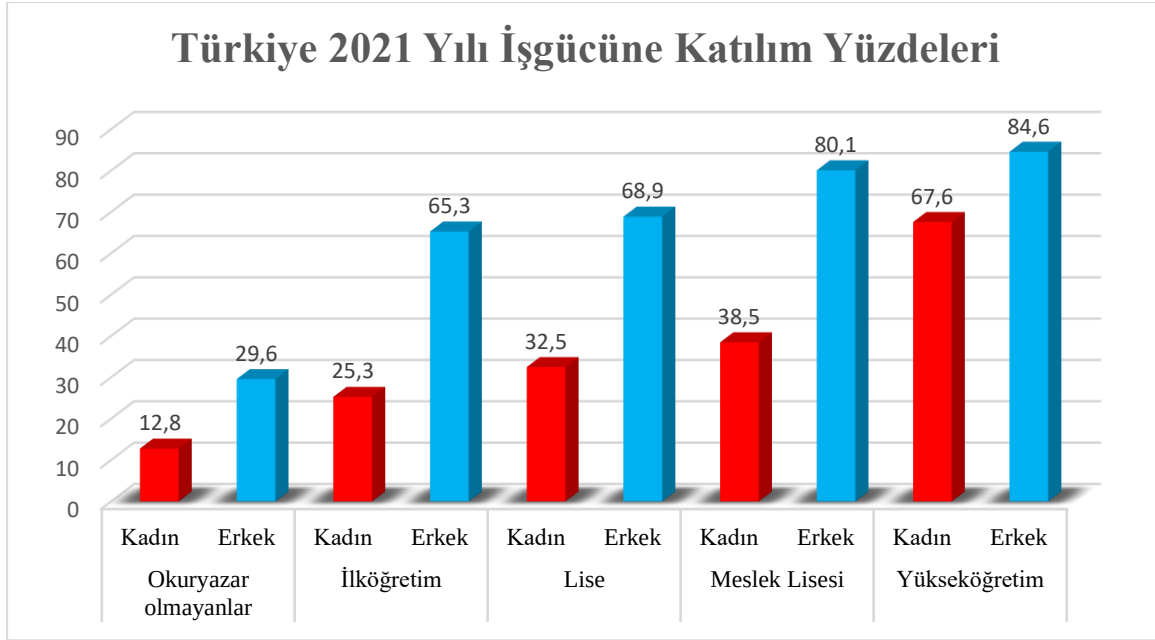
Türkiye’de ise bu durum dünyadan çok farklı değildir. Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Özellikle kadınların eğitim düzeyinin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) verilerine göre, Türkiye 2022 yılının sonunda kadınlarda işsizlik oranı %13,6’dır. Aynı istatistik erkeklerde ise %8,5 olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yine 2020 yılı TÜİK verilerine göre, Türkiye’de 25 yaş üstü en az üniversite mezunu olan kadınların oranı %19,9 vurgulanmaktadır. Erkeklerde ise bu oran %24,4 olarak belirtilmektedir (TÜİK, 2022).

Türk toplumunda kadınların karşılaştıkları diğer sorunlardan birisi de şiddettir. Öte yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliği bir diğer sorundur. Kadınların yaşam süresi erkeklere göre fazla olmasına rağmen erkeklere oranla daha fazla hastalık yaşadıkları belirtilmektedir. Ayrıca Türk toplumunda ataerkil bir yaklaşım karşımıza çıkmaktadır. Ataerkil düşünce sonucu ev işlerine ve çocuklara kadın bakar düşüncesi ile kadın istihdam hayatında zorluk çekmekte veya istihdam hayatına girememektedir (Uzunay, 2016: 24).

Haziran 2020 yayınlanan TÜİK verilerine göre cinsiyetteki ayrımcılığın iş gücüne katılım oranına yansıdığı görülmektedir. Türkiye’de erkeklerde istihdam oranı %58,9 iken kadınlarda bu oran %26,3 olmuştur. Kadınlarda işsizlik oranı ise %14,5, erkeklerde bu oran %12,9 olmuştur. (TÜİK, 2022)

Ayrıca Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının yüksek olduğu görülmektedir. Erkekler kadınlara göre %31,4 daha fazla gelir elde etmektedir. Bu dağılım mesleklere göre farklılık göstermektedir. Öte yandan ücretli çalışanların yıllık ortalama esas iş geliri erkeklerde 36 bin 167 TL iken kadınlarda 29 bin 968 TL’dir. Erkekler bu alanda %20,7 daha fazla gelir elde etmektedir. İşveren olarak çalışan erkeklerin yıllık ortalama esas iş geliri 97 bin 244 TL iken işveren kadınların yıllık ortalama esas iş geliri 80 bin 893 TL. Bu durumda işveren olarak çalışan erkekler, işveren olarak çalışan kadınlara göre %20,2 daha fazla ücret almaktadır (TÜİK, 2022).

Şekil 1. Türkiye İş gücüne Katılım Oranları, 2021



Kaynak : TÜİK, 2022 . <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> , (13.02.2023)

Şekil 1’de TÜİK’ten alınan 2021 yılı verileri yer almaktadır. İş gücüne katılma oranı eğitim durumuna göre incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların iş gücüne katılma oranı %12,8, ilköğretim eğitilmiş kadınların iş gücüne katılma oranı %25,3, lise mezunu kadınların iş gücüne katılma oranı %32,5, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların iş gücüne katılma oranı %38,5 iken yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılma oranı %67,6’dır.

Küreselleşen dünya ile cinsiyete göre istihdam oranları arasındaki farklar günümüzde giderek azalmaktadır. Bu fark belirli bir oranda azalsa bile tam anlamıyla kapanmamaktadır. Az gelişmiş ülkelerde bu fark fazla, gelişmiş ülkelerde ise bu fark daha azdır. Fakat yine de farkın olduğu gerçeği değişmemektedir. Kadınların istihdamının bu kadar düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Toplumlar arasında var olan toplumsal cinsiyet algısının, kadınları yaşamlarının pek çok alanında eşitsizliğe mahkûm etmesi bu sebeplerin kaynağını oluşturmaktadır. Ayrıca kadınların iş gücüne katılım oranlarını etkileyen pek çok faktör söz konusudur. Bu faktörler, ekonomik faktörler ve sosyal faktörler olarak iki başlık altında toplanabilir. Ekonomik nedenlerden bazıları; düşük eğitim seviyesi sonucunda iş bulamama,

niteliksiz işlerde çalışmadır. Sosyal nedenler ise evlilik, doğum ve doğum sonrası çocuk bakımı neticesinde çalışma hayatından uzak kalınmasıdır (Er, 2013: 36).

Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD) 2021 yılı verilerine göre Türkiye’de kadın istihdam oranı %34,3 iken erkek istihdam oranı %70,7 olmuştur. OECD’ye üye ülkelerin kadın istihdam ortalaması ise %62,4’dır. Ayrıca Türkiye’de kadınların işsizlik oranı %12,7 ile AB ve OECD üye ülke ortalamalarının iki katından fazladır. Avrupa Birliği’ne üye ülke ortalamalarında kadın işsizliği %6,4 iken OECD üye ülke ortalamasında ise %6,8’dir.

Cam tavan ayrımcılığı, çalışma hayatındaki kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığına verilen isimdir. Kadınların gerekli yetkinliklere sahip olmasına rağmen, terfi ve ücret durumunda belirli engellere takılması olarak ifade edilmektedir. Kadınların özellikle üst yönetim kadrolarında, kamu da belirli liderliklerde ve özel sektörde şirketlerin yönetici pozisyonlarına ulaşamamalarını anlatan bir kavramdır. Cam tavan ayrımcılığı ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Cam tavan konusunda en önemli veri kaynaklarından biri Economist’in oluşturduğu Cam Tavan Endeksi’nin 2019 verilerine bakıldığında Türkiye listelenen 29 ülke arasında Güney Kore ve Japonya’dan sonra 27. sırada yer almaktadır. Ayrıca endekse göre, kadınların yüksek öğrenime erişim oranı erkeklerden %2,5 daha az, kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerden %40,6 daha az, kadınların ücretleri erkeklerden daha az ve yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı %15’dir (TÜRKONFED, [t.y.]).

1.2.2. Engelliler

Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre engellilik; bireyde fiziksel veya zihinsel noksanlığın bulunması olarak tanımlanmaktadır. Birleşmiş Milletler ise; bireyin günlük yaşantısında kendi kendisine yapması gereken, bedensel ve ruhsal kabiliyet gerektiren işleri kalıtımsal ya da sonradan yaşadığı bir kaza sonucu yapamayanlar olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise; engelli olma durumunu iş hayatı çerçevesinde değerlendirmiş, uygun bir işe sahip olma durumu toplumdaki diğer bireylere göre az olan kişiler olarak tanımlamıştır. (ILO, 2021)

Engellilik çeşitleri bireyden bireye farklılık göstermektedir. Engel durumuna ve oranına göre bu bireylerin istihdam edilmesinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Fakat yine de engel durumlarından dolayı noksan olmalarının yanı sıra, bu grup içerisinde kadın, çocuk, yaşlı gibi sınıflandırmalarda girerek dezavantajlılıkları çifte dezavantajlılık olarak önemle vurgulanmaktadır. Bundan dolayı engellilerin hem istihdam da hem toplumsal hayatta karşılaştıkları sorun azımsanmayacak kadar büyüktür (Güloğlu, 2022: 294).

Ülkemizde engellilik ile ilgili farklı terimler kullanılmaktadır. Engelli bireyler dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de dezavantajlılık olarak literatürde yer alan önemli gruplardan bir tanesidir. Toplumsal farkındalığın düşük olduğu görülmektedir. Toplum her ne kadar engelli bireylere maddi ve manevi destek olsa da sürdürülebilir bir empatik yaklaşım noksan olarak karşımıza çıkmaktadır. Tek başlarına hayatlarını sürdürme imkanları kısıtlı olan bu bireylere devletler türlü konularda destek olmaktadır, fakat bu yeterli gelmemektedir. Örneğin istihdam konusunda sıkıntı yaşayan engelli bireyler, ekonomik açıdan oldukça fazla geçim sıkıntısı çekmektedir (Şen, 2018, 133-134).

Şekil 2. Türkiye Ulusal Engelli Veri Sistemine Kayıtlı Engelli Sayısı



Kaynak : ASHB, 2022.

https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf, (05.01.2023)

Şekil 2’de Türkiye Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2022 Ocak tarihinde yayınladığı Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni’nden Ulusal Engelli Veri Sistemi’ne kayıtlı engelli sayıları görülmektedir. Bu sayılar sadece sisteme kayıtlı engellileri göstermekte, sisteme kayıtlı olmayanların sayısı tam bilinmemektedir.

Türkiye’de eski mevzuatlarda ve kanunlarda engelli kavramı yerine sakat ve özürlü kavramı kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlar zamanla yerini engelli kavramına bırakmıştır. 25 Nisan 2013 tarihinde özürlü ve sakat kelimelerinin değiştirilmesini düzenleyen 6462 sayılı “Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” TBMM Genel Kurulu’nda kabul edilmiştir. Engelli kelimesi özürlü kelimesinden farklı olarak, bireyin noksanlıklarını değil çevresel faktörlerden kaynaklı yaşadığı sorunları gösteren bir olgudur (Güneri, 2014: 7).

Engellilerin istihdamı, sosyal politikanın dünya genelinde yaygınlaşması ile sıkça gündeme gelmiş ve günümüzde halen gündemde önemli yere sahip başlıklardan birisidir. Yine de engellilerin istihdam edilmediği durumda yaşadığı zorluklar diğer dezavantajlı grupların yaşadığı zorluklara göre oldukça fazladır. Ekonomik açıdan iş gücü piyasasına katılamayan engelliler yoksulluk sorunu yaşamakta ve yaşamlarını sürdürebilecek ekonomik refahı sağlayamamaktadır. İş gücünde yaşadıkları dışlanma ve ayrımcılık gibi durumlarla baş etmekte zorlanmakta ve dezavantajlılık durumları günden güne artış göstermektedir (Orhan, 2013: 37).

Engellilik kavramı ile ilgili farklı tanımların yapılmasının nedeni ekonomik, sosyal, hukuksal ve sağlık açısından ayrı ayrı değerlendirilmesidir. Farklı bakış açılarından bakıldığında engel durumunun oranı değişiklik gösterebilmektedir. Engelli kavramı ile ilgili literatürde farklı yaklaşımlar ve modellemeler yer almaktadır. Bunlar (Yıldırım, 2011: 32);

1) Medikal Model: 1800’li yılların ortasında çıkmış bu modelde engelli bireyin fiziksel engelliliğine odaklanılmıştır. Medikal model ile sadece fiziksel engele değil engeli nedeniyle toplumda ayrımcılığa maruz kalan bireyin psikolojik etkilerine de değinilmiştir. Böylece fiziksel ve psikolojik olarak iki ayrı konuda bu model öne çıkmaktadır.

2) Sosyal Model: Bu modele göre engellilik dış çevrenin ürünüdür. Bireyin fiziksel veya psikolojik eksikliğinin bir sonucu değildir. Sosyal modele göre toplumdaki diğer bireyler tarafından oluşturulan engeller engelli bireylerin topluma uyum sağlamasında zorluklara neden

olmaktadır.

3) Geleneksel Model: Bu modele göre engellilik bireysel bir olgudur. Engellilik, kişinin işlediği bir suç veya günahın sonucu olarak ilahi olarak cezalandırılmasıdır.

1.2.3. Gençler ve Çocuklar

Çocuk kavramının tanımlamaları farklı olarak literatürde yerini almaktadır. En geniş ifadeyle çocuk; ebeveynlerinin gözetimine ihtiyaç duyan, henüz oyun çağında olan ve fiziksel ve zihinsel gelişim sürecini tamamlamamış birey olarak tanımlanmaktadır. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi daha erken yaşlarda reşit olma durumu dışındaki 18 yaşından küçük herkesi çocuk olarak kabul etmektedir. Tanımda da belirtildiği üzere her türlü istismara açık olan bu bireyleri korumak toplumun her bireyinin temel görevidir. Bu risklerden dolayı çocuklar dezavantajlı gruplarda üst sıralarda görülmektedir (Demirok, 2019: 15).

Ebeveynlerinin yoksul olması nedeniyle çocukların çalışmak zorunda bırakılması onları dezavantajlı grupların içerisine sokmaktadır. Küçük yaşlarda çalışma hayatına başlamaları ve ağır şartlar altında çalışmaları onları çocuk işçi sıfatına taşımaktadır.

Çocuk işçi kavramı, sokakta, küçük işletmelerde veya tarım sektöründe çalışan çocukları tanımlayan bir kavramdır. ILO 15 yaş altında, ailelerine maddi destek olmak için çalışan veya çalışmak zorunda bırakılan çocukları çocuk işçi olarak tanımlamaktadır.

Tarihsel olarak çocuk işçiliğini ele aldığımızda gerek tarım toplumlarında gerek sanayi devrimi sonrası toplumlarda sürekli kullanılan bir iş gücü olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuklar farklı sektörlerde iş gücü piyasalarında yer almaktadır. Sanayi Devrimi öncesi toplumlarda çocukların çalışma hayatında yer almasının nedeni sadece ekonomik değil, sosyolojik nedenlere de dayanmaktadır (Demirok, 2019: 16).

Çocuk işçiliğinden tarihin her döneminde yararlanılmıştır. Sadece tarım sektöründe değil, sanayinin gelişmesiyle beraber merdiven altı olarak tanımlanan küçük ve ağır şartlar içeren işletmelerde fazla sayıda çocuk çalışmaktadır. Özellikle az gelişmiş ülkelerde bu oran daha fazladır. Bunun nedeni ailelerin yoksulluk seviyesinin de altına düşmesiyle birlikte ekonomik olarak güç durumda kalmalarıdır. Geçim sıkıntısı, ailede çalışabilecek her yaştaki

bireyin çalışmasını zorunlu bırakmaktadır. Bu noktada çocuk işçiliği konusu gündeme gelmektedir (Avşar, vd., 2012, 7).

Yoksulluk nedeniyle çocuklar eğitim hayatlarını aksatmaktadır. Yeterli eğitimi göremeyen ve çalışmak zorunda kalan çocuk, ileride yetişkin olduğu zaman toplumsal sorunları tetikleyecektir. Bu durum birbirini deviren domino taşları gibi ardı sıra gelecektir (Erbay, 2013: 165).

Sosyal politika olarak çocuklar toplumda çok önemli bir yere sahiptir. Hem dünya ülkelerinde hem de ülkemizde çocuklara diğer dezavantajlı gruplara göre daha fazla önem verilmesi buna örnek olarak gösterilebilmektedir. Avrupa Birliği'nin sosyal politika kapsamında çocuklar için yaptığı çalışmalardan birisi de kimsesiz çocuklardır. Bu çocuklar yardıma muhtaç, yaşamlarını sürdüremeyen, risk altında bulunan çocuklardır. Bundan dolayı Çocuk Esirgeme Kurumları gibi kurumlar bu çocuklara sahip olmak amacıyla devletler tarafından kurulmuş olan kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Çöpoğlu, 2018: 672).

Türkiye'de çocukların korunmasına yönelik ortaya çıkan Himaye-i Eftal Cemiyeti 30 Haziran 1921'de Ankara'da kurulmuştur. Bu kurum kimsesiz ve yardıma muhtaç çocukların korunma görevini üstlenen kurum olarak görülmektedir. 1934 yılında dildeki sadeleşme nedeni ile kurumun ismi Çocuk Esirgeme Kurumu olarak değiştirilmiştir. Günümüzde ise bu kurumun ismi Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak bilinmektedir (ASHB, 2023).

Genç kavramı ise farklı tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır. Birleşmiş Milletler'e göre genç kavramı; 15-24 yaş arasındaki bireyleri genç olarak adlandırmaktadır. (Aksoy, 2019: 35) Türk Dil Kurumu bu tanıma benzer olarak; genç kavramını genç olma durumu, ergenlik ile orta yaş arasındaki dönem olarak tanımlamaktadır. Bu grup topluma katılımı, geleceğe dönüşümde üzerinde fazlaca odaklanma isteyen dinamik bir gruptur (Durmaz, 2016: 24).

Türkiye'de çalışan çocukların %79,7'sini 15-17 yaş grubundakiler oluştururken, %15,9'unu 12-14 yaş grubundakiler, %4,4'ünü ise 5-11 yaş grubundaki çocuklar oluşturmaktadır. Cinsiyete göre incelendiğinde, çalışan çocukların %70,6'sını erkek çocukların, %29,4'ünü ise kız çocukların oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca eğitime devam eden, aynı zamanda bir işte çalışan erkek çocukların oranı %65,7'dir. Bu oran erkeklerde %65,6, kızlarda %66,1'dir. Çalışan çocukların sektörel dağılımı ise; %30,8 tarım, %23,7 sanayi, %45,5 ise

hizmet sektörü olarak gösterilmektedir. (ILO, 2021)

1.2.4. Yaşlılar

Yaşlılık fiziksel bir durum olarak insanın doğasında olan bir durumdur. Bireye göre farklı zamanlarda ortaya çıkan, fiziksel ve ruhsal yönden gerileme olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca yaşlılık sadece biyolojik değil, aynı zamanda toplumsal bir olaydır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre yaşlılık sınıflandırmaları değişmektedir. Bunlar; 45-59 yaş arası orta, 60-74 yaş arası yaşlılık, 75-89 yaş arası ileri yaşlılık ve 90 yaş üstü ihtiyarlık olarak adlandırılmıştır (Uzunay, 2016: 21).

Dezavantajlılık olarak bakıldığında yaşlılar, fiziki durumlarının yıl ilerledikçe bünyelerini zorlamasıyla birlikte işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Biyolojik açıdan yaş ilerledikçe artan sağlık sorunları beraberinde sağlık harcamalarındaki artışı getirmektedir. Bu sağlık harcamaları da ekonomik külfet olmaktadır. Sağlıklarını iyileştirmek için ekonomik anlamda rahat olmaları gereken yaşlarda çalışmak zorunda olan birçok yaşlı bireyler vardır. Bu durum onları dezavantajlı olarak toplumda konumlandırmaktadır (Eser vd. 2021: 543).

Ali Seyyar yaşlılarda görülen başlıca sorunları; fiziksel güçte azalma ile birlikte istihdam sürecinden çekilme, manevi olarak yalnızlaşarak psikolojik sorunların meydana gelmesi, sosyal yaşamdan uzaklaşarak toplumdan dışlanma olarak sıralamıştır. (Yıldırım, 2011: 26) Seyyar bu sorunlardan fiziksel sorunun tetiklediği ve birbirinden etkilenen birçok sürecin olduğunu söylemiştir. Bunlar; çalışma hayatından çekilme, çalışma hayatından çekilmeyle birlikte ekonomik gelirin zayıflaması, ekonomik gelirin zayıflamasıyla birlikte sosyal hayattan çekilme, sosyal hayattan çekilme ile de manevi çöküş sürecinin başlamasıdır (Baydoğan, 2012: 13).

Dünya genelinde teknolojinin gelişmesiyle beraber sağlık şartları iyileşmektedir. Sağlık şartlarının daha iyi hale gelmesi de yaşam süresini uzatmaktadır. Yaşlılar emekli olsalar da günümüzde ekonomik şartların kötü olması nedeniyle çalışmak zorundadırlar. Yaşı çok ileri olmayan bireyler fiziksel durumları yettikçe çalışmaya devam etmektedirler (Baş, 2012: 30-31).

Fiziksel özelliklerinde yavaşlama ve yaşlılık olan yaşlılar çalışma hayatından ayrılmaktadır. Fakat fiziksel ve zihinsel gücü yerinde olan yaşlı bireylerin bir süre daha istihdam edilmeleri onlara hem ekonomik hem de sosyal yönden pozitif etki sağlamaktadır. Çalışabilecek yaşlı bireylerin istihdam edilmesi gerekliliği sosyal devletin görevidir. Bu noktada çalışabilecek yaşlı bireyler için birtakım istihdam politikaları geliştirilmektedir (Baş, 2012: 37).

Türkiye’de yaşlıların iş gücü piyasasında iş bulmaları oldukça zordur. 65 yaş ve üzerindeki bireylere yaşlılık aylığı bağlanması nedeniyle kişiler ekonomik açıdan ihtiyaçları olmasına rağmen iş bulmakta zorluk çekmektedir. TÜİK 2021 verilerine göre Türkiye’de yaşlı nüfus 8 milyon 245 bin 124 kişi olmuştur.

1.2.5. Eski Hükümlüler

Kanunun suç olarak gördüğü herhangi bir eylemi gerçekleştirmiş kişinin mahkemelerce karara bağlanarak ceza alması ve mahkûm olan kişilere hükümlü denilmektedir. Eski hükümlü tanımı ise, kanuna göre suç sayılan eylemi işlemiş ve bunun cezasını cezaevinde mahkemenin verdiği süreye göre geçiren ve hükümlülüğü ortadan kalkan bireydir (Namal vd. 2021: 1341).

Yönetmelikte geçen eski hükümlü tanımı: “Bir yıldan daha fazla bir zaman hürriyeti bağlayıcı bir suçtan ya da ceza süresine bakılmaksızın Devlet Memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giymiş ve cezalarını infaz kurumlarında tamamlamış ya da cezası ertelenmiş yahut şartlı salıverme yoluyla tahliye edilmiş olanlar ile özel kanunlarında belirtilen koşullardan dolayı çalışma imkânı olmayanlar ya da ömür boyu kamu hizmetinden yasaklı olanlar” olarak ifade edilmektedir (Coşkunlu, 2019: 37).

Eski hükümlüler tüm toplumlarda pek çok engelle karşılaşmaktadır. Toplamlar eskiden hükümlü olan kişilere olumsuz bir şekilde yaklaşmakta, bu durumun toplumlarda hoş karşılanmadığı bir gerçektir. Hayatını idame ettirebilmesi için çalışması gereken her birey gibi eski hükümlülerde çalışmak zorundadır. Fakat iş bulmakta oldukça güçlük çekmektedirler. Bundan dolayı eskiden hüküm giymiş bireyler topluma yeniden adapte olmakta oldukça zorlanmaktadır.

Cezasını tamamlayarak hükümlülüğü sona eren eski hükümlüler istisnalar dışında suçlarından arınmış bireylerdir. Sabıka kayıtları olan eski hükümlüler toplum tarafından kolaylıkla dışlanmaktadır. Eski hükümlüler için en büyük engel ekonomik yaşantılarını sürdürebilecek bir iş bulamamalarıdır.

Sosyal devletlerin çıkarmış olduğu çeşitli istihdam politikaları olsa da işverenlerin eski hükümlü çalıştırmak istememesi yadsınamaz bir gerçektir. Böylece eski hükümlülerin çalışma hayatına girmedi yaşadığı zorlukla beraber tekrar bir suç işleme olasılığı ortaya çıkmaktadır (Baydoğan, 2012: 16).

Sabit bir gelir için çalışmak zorunda olan her birey gibi eskiden hüküm giymiş kişilerin de böyle bir zorunluluğu bulunmaktadır. Hüküm giydikten sonra yaşama yeniden tutunabilmek adına bir işte çalışmaları oldukça önemlidir. Eski hükümlülerin büyük bir çoğunluğu cezaevinden çıktıktan sonra iş bulma konusunda zorluklar yaşamaktadır. Bu çalışmanın üçüncü bölümünde bu konu hakkında detaylı incelemeler yer almaktadır (Savaş, vd., 2020: 341).

Cezaevine girip çıkan hüküm giymiş bireyler, cezaları bittikten sonra topluma adapte olmakta zorluk yaşamaktadır. Hem toplum tarafından dışlanmakta hem de iş gücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu dezavantajlılıklarından dolayı topluma yeniden kazandırılması gereken bireyler olarak literatürde yer almaktadır (Kara, 2014: 26).

1.2.6. Göçmenler ve Azınlıklar

Göç, insanların çeşitli nedenlerle bireysel ya da topluluk halinde yaşadıkları yerden bir başka yere kalıcı veya kısa süreli olarak gitmeleri olarak ifade edilebilir. Göçmen ise, çeşitli nedenlerle yaşadığı yeri değiştiren kişiye verilen isimdir. OECD ise göçmenleri üç kategoride tanımlamıştır. Hem kendileri hem de anne-babaları yurt dışında doğmuş olanlar, kendileri bulundukları ülkede doğup aileleri yurtdışında doğmuş olanlar ve ebeveynleri olduğu gibi alıcı ülkede doğanlar (Aksoy, 2019: 40).

Göçmenler dezavantajlılık olarak zorluk çeken grupların başında gelmektedir. Göç, sosyoekonomik olarak bireyi oldukça zor durumda bırakan bir durumdur. Türü nedenlerle vatanını, yaşadığı coğrafyayı değiştiren göçmenlerin yeni yerleştikleri coğrafyaya alışmaları,

oraya uyum sağlamaları oldukça zordur. Ayrıca iş bulmaları çok güç olduğundan dolayı genelde kaçak işçi konumunda istihdam edilmektedir. Yasal olarak devletlerin kendi bekaları için göçmen olan kişilere uygulamak zorunda olduğu yaptırımlarla uyum süreci uzamaktadır (Gemici, 2016: 253).

Dünyanın küreselleşmesi ile beraber dünya genelinde çok sayıda insanın göç ettiği görülmektedir. Bu göç hareketlerinin ekonomik, siyasi ve sosyal etkileri ile birlikte göç edilen bölgede farklı değişiklikler meydana gelmektedir. Bu da göç edilen bölgenin yapısının bozulmasına yol açmaktadır (Civan, vd., 2011: 235).

Azınlık kavramı, herhangi bir özelliğinden dolayı yaşadığı toplumdan ayrılan, sayıca az olan topluluk anlamına gelmektedir. Azınlıklar, din, dil, ırk, kültür gibi nedenlerden dolayı bulunduğu toplum ve devletten dışlanmaktadır. Bununla birlikte bulunduğu toplum tarafından dışlanmaları istihdam edilmelerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca azınlıklar türlü ayrımcılığa maruz kalan gruplardır. Dezavantajlı konumunda olan bu bireyler için dünya devletlerinin uyguladığı birtakım politikalar vardır. Fakat bu politikalar yetersiz kalmakta, toplumun azınlık konumunda bulunan kişilere ön yargısını kırmak için daha farklı yollar denemesi gerekmektedir (Tek, 2018: 11).

1.3. Uluslararası Kuruluşlara Göre Dezavantajlılık

Uluslararası kuruluşlar, dezavantajlı grupları ve toplulukları tanımlamak, onları desteklemek ve çeşitli politika önerilerinde bulunmak için belirli kriterler kullanmaktadır. Bu kriterlerin arasında sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler belirleyici unsur olarak yer almaktadır.

1.3.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler (BM), yoksullukla mücadele, eşitsizliklerin azaltılması ve sosyal adaletin sağlanması gibi konuları önemsemektedir. BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) adlı bir girişimi bulunmaktadır. Bu girişimin amaçları arasında, yoksulluğun azaltılması,

eşitsizliklerin giderilmesi, iyi bir eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması gibi hedefler yer almaktadır. SKA, 2015 yılında kabul edilen ve 2030 yılına kadar sürdürülebilir kalkınmayı hedefleyen 17 amaçtan oluşan bir dizi hedefi içermektedir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020).

BM, dezavantajlı grupları ve toplulukları tanımlamak, korumak ve desteklemek için çeşitli politikalar ve programlar geliştirmiştir. BM'nin dezavantajlılıkla ilgili öncelikli hedefleri şunlardır (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020):

- Yoksullukla Mücadele: BM, tüm insanların yoksulluktan kurtulmasını ve temel ihtiyaçları karşılamasını hedeflemektedir. Yoksullukla mücadele, insanların yaşam standartlarını iyileştirmek, eşitsizlikleri azaltmak ve toplumsal kalkınmayı teşvik etmek için öncelikli bir hedef olarak kabul edilmektedir.
- Eşitsizlik: BM, toplumsal, ekonomik ve cinsiyet temelindeki eşitsizliklerin azaltılmasını hedeflemektedir. Dezavantajlı gruplar arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi ve herkes için eşit fırsatların sağlanması önemli bir amaç olarak belirlenmiştir.
- Eğitim: BM, herkes için eşit, kaliteli ve kapsayıcı bir eğitim sağlanmasını amaçlamaktadır. Eğitim fırsatlarından yoksun kalan dezavantajlı grupların eğitime erişimi ve eğitim kalitesi konularına özel önem verilmektedir.
- İyi İş ve Ekonomik Büyüme: BM, insanların adil, sürdürülebilir ve kapsayıcı istihdam imkanlarına sahip olmasını hedeflemektedir. İşsizlik, düşük gelir ve güvencesiz çalışma koşullarıyla mücadele edilerek dezavantajlı grupların ekonomik refahına katkı sağlanması önemlidir.
- Sağlık ve Refah: BM, herkesin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesini ve sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanmasını hedeflemektedir. Dezavantajlı grupların sağlık hizmetlerine erişimi ve sağlık eşitsizliklerinin azaltılması önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir.

1.3.2. Dünya Sağlık Örgütü

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığın tanımını; sadece hastalık ve sağlık durumunun bozuk oluşu değil, sosyal yönden bireyin iyi durumda olması olarak tanımlamaktadır (Çevik, vd., 2022: 611).

Dezavantajlı grupların dezavantajlı olma nedenini işsizlik, kazanç, eğitim, ırk, din, dil, cinsiyet ve sosyoekonomik statü olarak tanımlayan WHO, dezavantajlılığı ise hem sosyal hem de ekonomik olarak bireyin dezavantajlı duruma düşmesi olarak tanımlamaktadır (Aksoy, 2019: 27).

WHO, dezavantajlılığın çözümü konusunda çeşitli çalışmalar gerçekleştiren bir kuruluştur. Dezavantajlılığın sağlık sonuçları üzerindeki etkisini araştırarak, dezavantajlılığı engellemek için çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Tüm dünya ülkelerinin sağlık bakanlıklarınca bu çalışmalar desteklenmekte ve geliştirilmektedir.

1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre dezavantajlılık, iş gücü piyasasında eşitsizliklerin ve ayrımcılığın sonucu olarak ortaya çıkan durum olarak ifade edilmektedir. Ayrıca istihdam edilirken çeşitli fırsatlardan yoksun kalan bireyleri tanımlayan bir kavram olarak da belirtilmektedir (ILO Ayrımcılık Sözleşmesi, 2009).

ILO, dezavantajlılıkla mücadele de önemli rol üstlenmektedir. Dezavantajlılığın engellemek için çeşitli önlemler almaktadır. Bu önlemlere örnek olarak; işyerinde ayrımcılık yapılmasına karşın çeşitli yasal düzenlemeler, iş terfi süreçlerinde çeşitli engellerin kaldırılması için çalışmalar, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik politikalar, dezavantajlı gruplarda bulunan bireylere istihdam sağlanması için mesleki eğitimlerin desteklenmesi olarak gösterilebilir (Alp, 2014: 5).

2. BÖLÜM

İŞ GÜCÜ PİYASASINDA DEZAVANTAJLILIK VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

İş gücü piyasası, işverenlerin iş gücü talebi sonrası oluşan piyasaya verilen isimdir. Çalışmak isteyen bireylerin istihdam süreçlerinin gerçekleştiği ekonomik alandır. İş gücü piyasasında işverenler iş gücü ihtiyacını karşılamak için çalışan arar. İş arayanlar ise istihdam edilip ekonomik gelir elde etmek ve hayatlarını devam ettirebilmek adına iş ararlar ve iş gücü piyasası oluşur (Gökçe, 2021: 3).

İş gücü piyasası kavramını açıklarken çeşitli kavramlar ele alınmaktadır. Bunların temelinde yatan emek arzıdır. İş gücü arzı ve iş gücü talebi arasında bir bağ vardır. İş gücü piyasası ekonomik büyüme, işsizlik, ekonomik yaşam gibi tüm toplumları etkileyen konuları kendi bünyesinde barındırmaktadır. Talep ve arz arasında oluşacak bir dengesizlik durumunda işsizlik oranları etkilenebilir ve o ülkenin ekonomisi küçülebilir. Ayrıca iş gücü piyasası dinamik bir yapıya sahiptir ve çeşitli sebeplerden ötürü dalgalanmalar içermektedir (Cerev, vd., 2017: 79).

İş gücü piyasasında dezavantajlılık, belirli bir dezavantajı olan birey veya grubun istihdam edilirken yaşadığı zorlukları ifade eder. Dezavantajlı bireyler genellikle toplumsal, ekonomik, demografik veya kültürel faktörler nedeniyle dezavantaj durumu yaşayan bireylerdir. Uzun süreli işsiz olan ve iş arayan bu dezavantajlı bireylerin istihdam edilebilirlikleri günden güne azalış göstermektedir. Belirli bir iş deneyimi elde edemeyen dezavantaja sahip bireyler istihdam edilmeyip ekonomik olarak zor durumda kalabilmektedir. Bunun dışında herhangi bir fiziksel veya zihinsel engeli bulunan birey iş arama sürecinde çeşitli zorluklar yaşamakta ve istihdam edilememektedir. Ayrıca bazı bireyler etnik ve kültürel açıdan iş gücü piyasasında dezavantajlı durumda olabilmektedir. Bazı işverenler etnik kökenine göre iş arayan bireyi işe almayarak onları dezavantajlı konuma düşürmektedir (Oktay, vd., 2019: 22).

2.1. İş Gücü Piyasasında Dezavantajlılar

İş gücü piyasasında dezavantajlı gruplar, toplumsal, ekonomik veya kültürel faktörler nedeniyle istihdam konusunda çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlara örnek olarak uzun süreli işsizler, gençler, engelliler, kadınlar, azınlıklar, yaşlılar gösterilebilir (Özer vd., 2015: 485).

Uzun süreli iş arayan ve istihdam edilmeyen bireyler iş gücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Uzun süre işsiz kalmalarından dolayı bu bireyler iş gücü piyasasında tercih edilmeyerek dezavantajlı konuma ulaşmaktadır. Böylece diğer iş arayan bireyler ile aralarında tercih edilme farkı ortaya çıkmakta ve rekabet ortamı yok olmaktadır (Adak, 2010: 106).

Gençler iş deneyimi eksikliği nedeniyle iş gücü piyasasında tercih edilmeyerek dezavantajlı konumda yer almaktadırlar. İlk iş deneyimi fırsatını yakalamak ve istihdam edilmek isteyen gençler iş gücü piyasasında çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Deneyimli çalışan tercih eden işverenler, gençlere fırsat tanımayarak onları dezavantajlı konumda bırakabilmektedir (Güler: 2005: 376).

Engellilik, iş gücü piyasasında dezavantajlılık yaratan bir faktördür. Engelli bireyler iş bulmakta zorluk yaşamaktadır. Engelli bireylerin çalışabileceği işlerde genelde fiziksel yeterlilik beklenmektedir. Bu nedenle işverenler, işi yaparken zorlanacaklarını ve uyum sağlama konusunda zorluk yaşayacaklarını düşündükleri engelli bireyleri istihdam etmemektedir (Karataş, 2002: 50).

Etnik ve kültürel açıdan azınlık konumda olan bireylere karşı toplumda bir ön yargı oluşmaktadır. Bu ön yargı iş gücü piyasasında da kendisini göstermektedir. Kültürel farklılıkları itibarıyla ayrımcılığa uğrayan bu bireyler iş gücü piyasasında iş bulurken zorluk yaşamakta ve iş gücü piyasasında dezavantajlı konuma düşmektedir.

Cinsiyet temelli ayrımcılık nedeniyle kadınlar toplumun her kesiminde dezavantajlı konumda yer alabilmektedir. Bazı sektörlerde kadınlar daha düşük ücretlere çalıştırılmaktadır. Terfi konusunda çeşitli yoksunluklar, bazı maddi ve manevi iş olanaklarından mahrumiyet gibi cinsiyete dayalı bazı ayrımcılıklara maruz kalabilirler. Ayrıca aile ve çocuk bakımı gibi

faktörler nedeniyle kadınlar iş gücü piyasasından ayrılabilmekte veya iş saatlerini azaltmak zorunda kalabilmektedir. Bu da kadınları iş gücü piyasasında dezavantajlı durumda olmalarına yol açmaktadır (Bolcan, 2006: 19).

Yaşlılar, iş gücü piyasasında çeşitli dezavantajlılıkla karşılaşabilmektedir. Yaşlı bireylerin genç bireylere göre fiziksel açıdan daha fazla yıpranmış olmaları onların istihdam edilme oranlarını düşürmektedir. Ayrıca teknolojiye olan yatkınlıkları nedeniyle gençler yaşlılara göre iş gücü piyasasında daha çabuk iş bulabilmektedir. Yaşlıların iş gücü piyasasında yaşadıkları en büyük dezavantajlılık sağlık sorunları olarak gösterilebilir (Gündoğan, 2001: 102).

2.2. Çalışmanın Önemi ve Dezavantajlılık

Çalışmak, bireylerin emek harcayarak ekonomik bir gelir elde etmek, elde ettikleri bu gelir ile yaşamlarını sürdürmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için çaba sarfettikleri bir süreçtir (Polat, vd., 2018: 28).

İstihdam edilmek, insanların kendilerini geliştirmesini ve sürekli olarak yenilemesini sağlar ve maddi kazanç elde etmelerine imkân tanır. Bireyler çalışarak kendilerine olan güvenleri artar ve özsaygıları yükselir. Böylece huzurlu olan birey, huzurlu toplumu oluşturur. Ayrıca çalışmak, insanların sosyalleşmelerine olanak sağlamaktadır. Çalışan kişiler, çalışma ortamındaki diğer insanlarla diyalog kurarak sosyalliklerini arttırırlar. Çalışmanın önemi ve dezavantajlılık kavramları birbirine yakın iki ayrı ifadedir. Sağlıklı bir çalışma ortamında çalışan bireyler daha mutlu olmakta ve kendilerine büyük faydalar sağlayabilmektedir (Yılmaz, vd., 2004: 168).

2.3. İstihdamda Karşılaşılan Sorunlar

İstihdam edilirken ve istihdam edildikten sonra türlü sorunlar meydana çıkabilir. Bu sorunlara örnek olarak, işsizlik, düşük ücretler, işyerinde eşitsizlik ve ayrımcılık, mesleki gelişim fırsatlarının engellenmesi, çalışma koşulları gösterilebilir.

İşsizlik, iş gücü piyasasında insanların istihdam edilememesi sorunudur. İşsizlik, ekonomik durgunluklar, teknolojik gelişmeler, sektörel ve demografik nedenler gibi çeşitli

faktörlerden etkilenmektedir. İşsizlik sonucunda ekonomide türlü sorunlar yaşanır. Ekonomik sorunlarla birlikte toplumsal sorunlar da meydana çıkabilir.

2.3.1. Çalışanların Ön Yargıları

İşyerlerinde çalışanların kişisel inançları, değerleri ve geçmiş iş tecrübelerinden kaynaklanan olumsuz tutumları işyerindeki ön yargıları ifade etmektedir. Ön yargılar, insanların diğer insanları hızlı bir şekilde değerlendirmesine ve genel yargılar sonucunda olumsuz değerlendirmesine neden olur (Toper, 2016: 32).

İşyerlerindeki ön yargıları, cinsiyet, ırk, din, yaş, cinsel yönelim, engellilik durumu veya benzer farklılıklar gibi birçok farklı faktöre dayanmaktadır. Ön yargılar, insanların objektif olmaktan uzaklaşmasına, haksız yargılarda bulunup haksız karar vermelerine ve eşitsizliklere yol açabilir. Ayrıca çalışanların ön yargıları işyerlerinde ayrımcılığa ve eşitsizliklere yol açmaktadır. Ön yargıların işyerindeki etkisini azaltmak için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Örnek olarak, çalışanların farklılıklarını takdir etmelerini teşvik eden çalışmalar ve kişisel farklılıkları fark etmek için yapılan farkındalık çalışmaları gösterilebilir. Çalışma ortamında çeşitlilikleri ve kapsayıcılığı teşvik eden bir ortam sağlamak, çalışanların saygı ve hoşgörü içerisinde bir arada çalışabilecekleri bir ortam sağlamaktadır (Atatanır, 2021: 1629-1630).

2.3.2. İşyerinden Kaynaklanan Sorunlar

İşyerinden kaynaklanan sorunlar çeşitlilik göstermektedir. Bu sorunlar çalışanlar üzerinde memnuniyetsizliğe, ayrımcılığa, motivasyon düşüklüğüne ve verimlilik kaybına neden olmaktadır.

İşyerinde iletişim eksikliği nedeniyle çalışanlar arasında yanlış anlaşılmalara ve bilgi alışverişinde eksiklikler meydana gelebilir. Böylece iş birliği sorunları gündeme gelir ve verimlilik düşebilir. Ayrıca çalışan performans değerlendirme esnasında, performansı

değerlendiren çalışanın adaletsiz davranması sonucu ayrımcılık durumu ortaya çıkabilir. Bunun sonucunda işyerinde eşitlik ilkelerine aykırı bir durum oluşmaktadır (Soydaş, 2013: 32).

Ayrımcılık ve mobbing işyerlerinde sıkça karşılaşılan olumsuz davranışlar olarak söylenebilir. Din, dil, etnik köken ve cinsel yönelim nedeniyle çalışanlara karşı taciz veya mobbing gibi davranışlar çalışma ortamlarında ayrımcılığa neden olarak performans düşüklüğüne, iş veriminin azalmasına ve işten ayrılmalara birlikte işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışma koşulları, düşük ücret gibi çalışan işyerinde zorlayıcı koşullar çalışanları işten soğutabilmektedir (Karcıoğlu, vd., 2009: 61).

2.3.3. İstihdamda Ayrımcılık

İstihdamda ayrımcılık, çalışanın işe alım, terfi, ücretlendirme, çalışma koşulları ve fırsatlara erişim konusunda cinsiyet, dil, din, ırk, yaş, etnik köken gibi kişisel özelliklere dayalı olarak haksız bir şekilde olumsuz muamele görmesi anlamına gelmektedir (Demirel, 2011: 70).

Dünyanın birçok ülkesinde istihdamda ayrımcılık yasa dışı sayılmaktadır ve yasal olarak güvence altına alınmaktadır. İşverenler, çalışanlarına eşit fırsatlar sağlamak ve ayrımcılıktan kaçınmakla yükümlüdür. İstihdamda ayrımcılığın önlenmesi için işverenler çeşitli politikalar oluşturmaktadır. Ayrıca devletlerinde iş gücü piyasasında ayrımcılık konusunda üstlendiği rol oldukça önemlidir (Kutunis vd. 2016: 360).

2.3.4. İşyerinde Ayrımcılık

İşyerinde ayrımcılık, bir çalışanın diğer çalışanlarca veya işverence haksız bir şekilde kötü muamele görmesidir. Bu ayrımcılık dil, din, cinsiyet ve etnik köken gibi çalışanın şahsi özellikleri nedeniyle gerçekleşebilir (Otru, 2019: 49).

İşe alımda ve işyerinde terfi sürecinde çalışanlar çeşitli ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. İşe alım ayrımcılığı, iş arayan bir kişinin işveren tarafından iş başvurusu değerlendirilirken cinsiyet, ırk, din, dil ve etnik köken gibi kişisel özelliklerine dayanarak

ayrımcılığa maruz kalmasıdır. Terfi ayrımcılığı, çalışanın çalıştığı işyerinde terfi etme, kariyerinde ilerleme şansının elinden alınmasıdır. Çalışan bu ayrımcılıkla hem kariyer gelişimi fırsatında hem de ücret artışından yararlanamayıp, olumsuz durumda bırakılmaktadır. Bu gibi durumlar işyerinde ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir (Karan, 2018: 137).

2.3.5. Ücrette Ayrımcılık

Ücrette ayrımcılık, bir kişinin cinsiyeti, ırkı, etnik kökeni, yaşlılığı, engelliliği, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya diğer korunan kişisel özellikleri nedeniyle aynı veya benzer işleri yapan diğer çalışanlara göre daha düşük ücret alması anlamına gelir. Bu tür ayrımcılık, işverenin bilinçli veya bilinçsiz olarak ücretlendirme politikalarında veya uygulamalarında ayrımcılık yapması sonucunda ortaya çıkabilir (Gülmez, 2010: 239).

Örneğin engelli çalışanlar, engel durumları nedeniyle diğer çalışanlara göre daha düşük ücret alabilirler. Bu tür ayrımcılık, engelli çalışanların yeteneklerine veya performanslarına dayalı değil, engellilik durumlarına dayalı olarak gerçekleşir. Ücrette ayrımcılık, yasalara ve düzenlemelere aykırıdır. Dünyanın birçok ülkesinde cinsiyet temelli ücret ayrımcılığını önlemek amacıyla yasalar ve eşitlik düzenlemeleri bulunur. İşverenler, ücret politikalarını cinsiyet, ırk, etnik köken ve diğer korunan kişisel özelliklere dayalı olarak değil, yetenek, deneyim ve iş performansı gibi objektif kriterlere dayandırmalıdır (Demir, 2011: 770).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Dezavantajlılık

İş sağlığı ve güvenliği açısından dezavantajlılık, belirli çalışma koşullarında çalışan bireylerin, sağlık ve güvenlik açısından daha fazla risk altında olması anlamına gelir. Bu durum, bazı çalışanların diğer çalışanlara kıyasla daha fazla risk altında olduğu ve o çalışanlara daha az koruma ve destek sağlandığı anlamına gelir (Ulu, vd., 2022: 115-116).

İş gücü piyasasında bazı işlerin koşulları doğası gereği diğer işlere göre daha ağır olabilir. Örneğin, inşaat, madencilik, petrokimya gibi sektörlerde çalışanlar daha yüksek risk altındadır. Bu işlerde çalışanlar, kazalar, yaralanmalar ve mesleki hastalıklarla karşılaşma olasılığı daha yüksek olabilir (Dağlı, 2016: 49).

Geçici, mevsimlik işçiler veya taşeronlar genellikle iş güvencesi ve sağlık güvencesi açısından dezavantajlı olan çalışanlardır. Bu çalışanlar genellikle daha az eğitime sahip olabilir ve işyerinde daha düşük statüye sahip olmaları nedeniyle daha az koruma ve denetim altında olabilirler. Ayrıca düşük gelirli işlerde çalışanlar, genellikle daha zorlu çalışma koşulları altında çalışırlar ve sağlık ve güvenlik önlemleri açısından daha az koruma alırlar. Bu çalışanlar, daha az eğitilmiş olabilir ve işyeri haklarından yeterince haberdar olmayabilirler (İzgi, vd., 163).

2.4.1. Kadınlara Yönelik Hükümler

İş sağlığı ve güvenliği konusu tüm çalışanlar için önemlidir ve cinsiyet ayrımı yapmaksızın herkesin korunmasını amaçlar. Ancak, bazı ülkelerde kadın çalışanlara yönelik özel hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler genellikle kadınların hamilelik, doğum, emzirme gibi özel durumlarına ve fiziksel farklılıklarına dikkat eder (Yıldız, 2022: 643).

Kadın çalışanlara hamilelik ve doğum sürecinde uygun izin hakları tanınır. Bu izinler, gebelik süresi boyunca tıbbi kontroller için izin, doğum öncesi ve sonrası izinler gibi farklı kategorilere ayrılabilir. Bu izinler, kadınların sağlığını korumak ve bebeğin sağlıklı bir şekilde büyümesini sağlamak amacıyla verilir. Ayrıca kadınlar, bebeklerini emzirmek için uygun zaman ve uygun yer sağlanarak emzirme iznine sahiptirler. Bu izinler genellikle çalışma saatleri içinde emzirme molalarını kapsamaktadır (Güler, 2015: 118).

Kadınların fiziksel farklılıklarını dikkate alan iş yerleri, kadınlara ağır kaldırma, yorucu fiziksel aktiviteler veya zararlı kimyasallarla çalışma gibi riskli görevlerde çalışmama hakkı tanır. Bu tür riskli görevler, kadınların sağlığını ve gebeliklerini etkileyebilecek potansiyel tehlikeler içerebilir. İş yerleri, kadın çalışanların ergonomik ihtiyaçlarını karşılamak için uygun düzenlemeler yapmalıdır. Örneğin, kadınların uygun yükseklikte masa ve sandalyeye sahip olmaları, rahat kıyafetler giyebilmeleri, ayakta uzun süre çalışma gerektiren işlerde uygun ayakkabılar kullanabilmeleri gibi düzenlemeler yapılabilir (Yüceol, 2017: 56).

2.4.2. Çocuklara Yönelik Hükümler

Literatürde farklı tanımlamalara rağmen ortak görüşe göre çocuk kavramı için çeşitli yaş gruplarına göre nitelendirilmektedir. Birleşmiş Milletler'e göre, 18 yaşına gelmemiş her insanı çocuk olarak kabul etmektedir (Günöz, 2007: 4).

Çocuk işçiliği ise çocuk işçi veya genç işçi olarak literatürde yerini almaktadır. Çocukluk kavramı gibi çocuk işçiliği de toplumların gelişmişlik düzeyine göre değişkenlik göstermektedir. Çocuk iş gücü, çocuğun eğitimini engelleyen, çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimini olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışan çocuklar olarak tanımlanmaktadır (Günöz, 2007: 5).

Ülkemizde özellikle kırsal alandaki çocuklar tarım işlerinde ailelerine yardım etmektedir. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'de kırsal alanda çalıştırılan çocuklar kültürel yapıdan kaynaklı bu bölgelerde normal karşılanmaktadır. Çocuk iş gücünden yararlanılan bir diğer alan ise kendi işletmesi olan ailelerdir. Ebeveynler ucuz iş gücü olarak gördükleri çocuklarını, kendi işletmelerinde çalıştırmaktadır. Buna benzer işyerleri daha çok küçük esnaf olarak adlandırılan küçük işletmelerdir. Her ne sebeple olursa olsun çocukların küçük yaşta çalışma hayatında yer almaları, onları hem fiziksel hem zihinsel olarak olumsuz etkilemektedir. Karşılaştıkları riskler çalışma şartlarına göre azalıp artmaktadır (Tor, 2010: 34).

2.4.3. Gençlere Yönelik Hükümler

İş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların korunmasını da hedefler ve gençlere yönelik özel hükümler içerebilir. Genç çalışanlar, genellikle yaşları ve deneyim düzeyleri nedeniyle belirli risklere maruz kalabilirler. Bundan dolayı birçok ülkede genç çalışanları korumak amacıyla yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Genç çalışan bireylere yönelik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine örnekler (Yıldız, 2022: 648):

- Birçok ülkede, genç çalışanların belirli bir yaş sınırını aşmaları gerekmektedir. Bu yaş sınırlamaları, gençlerin olgunluk ve fiziksel gelişim seviyelerine uygun işlerde

çalışmalarını sağlamayı amaçlar. Genellikle tehlikeli veya zorlu işlerde çalışma yaş sınırlamaları daha yüksek olabilir.

- Genç çalışanlar, işe başlamadan önce veya işe başladıktan sonra iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim ve bilgilendirme almalıdır. Bu eğitimler, genç çalışanların iş yerindeki potansiyel tehlikeleri ve güvenli çalışma uygulamalarını öğrenmelerini sağlar.
- Fiziksel çalışma koşulları: Genç çalışanlar, yaşları ve fiziksel gelişim seviyeleri dikkate alınarak belirli riskli işlerden korunmalıdır. Örneğin, ağır kaldırma, tehlikeli makinelerin kullanımı veya zararlı kimyasallarla çalışma gibi riskli görevlerden kaçınılmalı veya uygun ekipman ve denetim mekanizmaları sağlanmalıdır.
- Genç çalışanların çalışma saatleri, genellikle yasalarla sınırlanır. Çalışma saatleri ve dinlenme süreleri, gençlerin eğitimlerine ve dinlenmelerine uygun şekilde düzenlenmelidir. Aşırı çalışma ve gece vardiyaları gibi riskli çalışma koşullarından kaçınılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği konularında denetim ve takip mekanizmaları, genç çalışanların korunmasını sağlamak için önemlidir. İş yerleri, genç çalışanların güvenli çalışma koşullarına uyduklarını düzenli olarak denetlemeli ve gerekli önlemleri almalıdır.

2.4.4. Engellilere Yönelik Hükümler

Engelli bireylerin sosyal hayata katılabilmeleri için en etkili yol onların istihdam edilmesidir. İstihdam edildiklerinde, toplumdaki diğer bireyler gibi başkasına muhtaç olmadan yaşayabilme ve ekonomik gelir elde etme olanağına sahip olmaktadır. Toplumda dezavantajlı konumda bulunan engelli bireylere yönelik uygulanan politikalar giderek artış göstermektedir. İstihdam edilirken engellilerin karşılaştığı sorunları üç başlık altında toplamak mümkün olmaktadır. Bunlar (Özçatal vd., 2018: 1126);

- Kültürel etkenler: Tüm toplumlarda engelli bireylere karşı bir ön yargı olabilmektedir. Engellilerin bakıma muhtaç, yararsız gibi görülmeleri toplumsal yaşama katılmalarındaki en büyük engellerden birisidir. Geçmişten günümüzde çalışma hayatında bu bakış açısı ile engelliler ayrıştırılmaktadır. Engellilerin, engelli olmayanlara göre istihdama katılımları daha düşük, işsizlik süreleri ise daha uzun olabilmektedir.

- Fiziksel etkenler: Fiziksel bir engeli bulunan bireylerin toplumda görmezden gelinmesi onları zor durumda bırakmaktadır. Kamusal alanların, işyerlerinin fiziksel şartları, engelli bireylerin gereksinimlerini karşılamamaktadır. Ulaşım imkanlarının zor olması, işyerlerinde fiziksel ortamın engelli bireylerin erişimine uygun olmayışı, engelli istihdamında karşılaşılan fiziksel engeller olarak belirtilmektedir.

- Ekonomik etkenler: İş gücü piyasasında engelliler genellikle düşük ücretle çalışmaktadır. Bu nedenle işsiz kalma oranları yüksektir. Düşük ücretle çalışan engellilerde yoksulluk oranları da fazladır. Engelli bireylere yönelik uygulanan istihdam politikalarındaki yüksek maliyet, işverenlerin göze almak istemediği bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.5. Göçmenlere ve Azınlıklara Yönelik Hükümler

İş sağlığı ve güvenliği, tüm çalışanlar için önemli bir konudur ve dezavantajlı gruplar açısından özellikle dikkat edilmesi gereken hususlardan biridir. Göçmenler ve azınlıklar, iş gücünde çeşitlilik oluşturan ve işverenlerin iş gücüne katkı sağlayan önemli bir gruptur. Ancak, bu gruplar iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı dezavantajlara maruz kalabilirler (Civan, vd., 2011: 246-247).

Göçmenler, çalıştıkları ülkenin resmi dilini iyi bilmeyebilirler. Bu durum, talimatları anlama ve tehlike bildirimlerini doğru şekilde alıp uygulamada zorluklar yaşayabilecekleri anlamına gelir. Ayrıca farklı kültürel değerler ve iş yapma tarzları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını anlamayı ve uyum sağlamayı zorlaştırabilir (Health & Safety Executive, 2006: 79-80).

Göçmenler genellikle daha düşük ücretli, tehlikeli ve düşük statülü işlerde çalışma eğilimindedirler. Bu tür işlerde, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bazen yeterli düzeyde olmayabilir. Ayrıca bazı işverenler, göçmenlerin ve azınlıkların haklarını ve güvenliğini göz ardı edebilir, bu da iş kazalarının ve yaralanmaların artmasına neden olabilir (Akyıldız, vd., 2020: 154).

2.4.6. Hüküm Giymiş Kişilere Yönelik Hükümler

Eski hükümlüler dezavantajlı gruplar arasında gösterilmektedir. Bunun nedeni cezasını çektikten sonra topluma karışmasında türlü problemler yaşamasıdır. Hükümü bitmiş bireyin toplumda yeniden kendisine bir yer bulması oldukça güç olmaktadır. Bir kere yapan tekrar yapar düşüncesiyle toplumdaki bireyler, hüküm giymiş kişilere karşı ön yargılı olmaktadır. Ekonomik özgürlüğünü elde etmek için çalışmak zorunda olan herkes gibi eski hükümlülerinde çalışması gerekmektedir. Fakat sabıka kayıtlarından dolayı istihdam edilmeleri oldukça güçtür (Yanardağ, 2020: 2256).

Eski hükümlüler, hapis cezası sonrası topluma yeniden entegre olmaya çalışan bireylerdir. İş sağlığı ve güvenliği açısından bu bireylerin bazı dezavantajlara maruz kalması mümkündür. Bu dezavantajlara örnek olarak; iş bulma zorluğu, işyerinde ayrımcılık, düşük nitelikli işler, eğitim eksikliği gösterilebilir (Engin, 2012: 28-29).

2.4.7. Yaşlılara Yönelik Hükümler

Yaşlılar, iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı dezavantajlara maruz kalabilirler. İş yaşamında yaşlanma sürecindeki çalışanlar için dikkate alınması gereken bazı dezavantajlar şunlardır (Ofloğlu, vd., 2017: 339-340):

- Yaşlı çalışanlar, fiziksel olarak daha az dayanıklı olabilir ve işyerindeki bazı fiziksel aktiviteleri yerine getirme konusunda zorluklar yaşamaktadır. Bu, iş kazaları ve yaralanmalar riskini artırabilir.
- Çalışma yaşamında giderek daha fazla dijital teknoloji kullanılıyor ve yaşlı çalışanlar, teknolojiye uyum sağlama konusunda zorlanmaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi ve talimatların alınması ve uygulanmasını etkileyebilir.
- Yaşlı çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda güncel bilgilere ve eğitimlere erişim konusunda eksiklik yaşamaktadır. Bu nedenle, yeni güvenlik önlemlerini öğrenme ve uygulamada zorluklar yaşayabilirler.
- Bazı işlerde, yaşlı çalışanlar daha fazla iş yüküne veya stresli çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Bu, fiziksel ve zihinsel sağlık açısından olumsuz etkiler yaratabilir.

- Maalesef bazı işyerlerinde yaşlı çalışanlar, yaşlarından dolayı ayrımcı davranışlarla karşılaşmaktadır.



3. BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMI

Dezavantajlı bireylerin istihdam edilmesi toplumların huzuru ve barışı için oldukça önemli bir konudur. Bunun yanı sıra istihdam edilmeleri toplumdaki diğer bireylerin olduğu gibi dezavantajlı bireylerinde hakkıdır. Bu kişiler iş gücü piyasasında istihdam edildiğinde ileride meydana gelebilecek sorunların önüne geçilmiş olacaktır. Belki de ileride suç teşkil edecek davranışların önüne geçilmiş olunacaktır. Dezavantajlı kişilerin istihdamının çözümünde toplumdaki diğer bireylerin sorumluluğu oldukça fazladır. Fakat sorumlulukların en büyüğü devlettedir. Devlet, dezavantajlı bireyleri topluma kazandırmak için gerek istihdam politikalarıyla gerek sağduyulu toplumsal çalışmaları ile dezavantajlı bireyleri önemsemelidir (Dikmetaş, 2017: 109).

Dezavantajlı konumda bulunan bireylerin sayısı tüm toplumlarda azımsanmayacak kadar fazladır ve bu bireylerin sorunları günden güne artış göstermektedir. Dünya ülkelerinin dezavantajlı bireyler için yaptığı yasal çalışmalar da bu doğrultuda artış göstermelidir. Nitekim sorunların çözümünde bu çalışmaların önemi oldukça fazladır.

3.1. İstihdam Yaklaşımı

Dezavantajlı gruplar, toplumda ekonomik, sosyal veya siyasi açıdan dezavantajlı durumda olan insanlardır. Bu gruplar, genellikle belirli etnik kökenlere, cinsiyetlere, engellilik durumlarına, yaşa veya ekonomik duruma göre tanımlanabilirler. Dezavantajlı gruplar arasında işsizlik oranları yüksek olabilir ve istihdam olanakları genellikle sınırlıdır (Necipoğlu, vd., 2019: 69).

Dezavantajlı gruplarda istihdam yaklaşımı, bu grupların istihdam olanaklarını artırmak ve iş gücü piyasasına katılımlarını desteklemek için alınan politikalar ve tedbirlerdir. Bu yaklaşımın amacı, dezavantajlı grupların iş bulma süreçlerini kolaylaştırmak, iş yaşamında eşit fırsatlar sağlamak ve toplumun genelinde sosyal adaleti sağlamaktır (Çevik, vd., 2022: 612).

3.2. Sosyal Devlet Bakışı

Sosyal devlet, vatandaşların sosyal güvenliğini ve refahını koruma ve artırma amacıyla hükümetin sosyal politikalar yürüttüğü bir kavramdır. Dezavantajlı gruplara sosyal devlet bakışı, toplumdaki ekonomik, sosyal dezavantajları olan bireyleri korumak, desteklemek ve onların yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır (Yeşil, vd., 2019: 258).

Sosyal devlet, dezavantajlı grupların temel ihtiyaçlarını karşılamak için sosyal güvenlik sistemi oluşturur. Bu sistem, işsizlik, yaşlılık, engellilik, hastalık gibi durumlarla karşılaşan bireylerin maddi ve manevi destek almasını sağlar. Ayrıca eğitim olanaklarından eşit bir şekilde yararlanmayı sağlamak için dezavantajlı gruplara yönelik eğitim fırsatları sunmaktadır. Sunulan bu eşit fırsat ile, bu grupların beceri ve bilgi düzeyini artırarak iş gücüne katılımlarını kolaylaştırır (Kolukırk, 2016: 26).

Engelli bireyler konusunda sosyal devlet, engelli bireylerin topluma tam katılımını sağlamak için uygun altyapı ve düzenlemeler yapar. Engellilere erişilebilirlik, eğitim, istihdam ve sosyal hayata katılım konularında destek sunar (Arisoy, 2021: 143).

3.3. Sosyal İçerme Politikaları

Sosyal içerme politikaları, dezavantajlı grupların toplumun ekonomik, sosyal ve politik yaşamına tam katılımını sağlamayı hedefleyen politika ve tedbirlerdir. Bu politikalar, toplumda eşitsizlikleri azaltmak, yoksullukla mücadele etmek ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla uygulanır. Sosyal içerme politikaları, dezavantajlı grupların sosyal dışlanmasını önlemeye ve onları topluma entegre etmeye odaklanır (Aydın, 2021: 353).

Sosyal içerme politikalarına; gelir desteği ve sosyal yardımlar, mesleki eğitim fırsatları, istihdam politikaları, sağlık politikaları, sosyal konut ve barınma politikaları, engelli haklarının korunması, göçmen ve mülteci politikaları örnek olarak gösterilebilir (Yıldırım, 2014: 102).

3.4. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları ilk olarak 1909 yılında Almanya’da gönüllü işsizlik sigortası ile ortaya çıkmıştır. Daha sonra 1911 yılında İngiltere’de zorunlu işsizlik sigortası adına bir sigorta ile pasif istihdam politikalarının devamı gelmiştir (Sürücü, 2014: 41).

Dünya genelinde uygulanan pasif istihdam politikalarının temelinde işsizlerin iş bulmalarını sağlamak, böylece işsizliğin yaratmış olduğu ekonomik sorunlara çözüm arayışı yatmaktadır. Bu politikaların hedefi işsizliğin azalması için istihdamı arttırmak yerine işsizleri ekonomik olarak desteklemektir (Kocabaş, vd., 2019: 268).

Global bir sorun olan işsizlikle mücadelede türlü politikalar ile devletler işsizlik sorununu çözme çabasında olmuştur ve günümüzde olmaya devam etmektedir. İşsizliğin yol açtığı gelir kaybına karşı insanları korumaktadır. Pasif istihdam politikaları sayesinde işsiz bireylerin yaşadığı ekonomik sıkıntılar hafiflemektedir. Böylece ekonomik hayatı nispeten iyileşmiş birey, psikolojik tarafını da iyileştirmiş olmaktadır (Develi, vd., 2021: 52).

Pasif iş gücü piyasası politikaları olarak da bilinen pasif istihdam politikaları çalışırken işsiz kalan bireylere nakdi destek vermek için ortaya çıkartılmış bir uygulamadır. Bu uygulamada amaç işsiz kalan bireylere nakdi destek vererek psikolojik açıdan da bireyi motive etmiş olmaktadır (Varçın, 2004: 17-18).

Türkiye’de pasif istihdam politikalarının iş gücü piyasalarında uygulanmaya başlaması dünya uygulamalarına göre daha geç olmuştur. Örneğin önemli pasif istihdam politikalarından birisi olan işsizlik sigortası 2000’li yıllarda yürürlüğe girmiştir. Bir başka pasif istihdam politikası olan kıdem tazminatı uygulaması ise 1936 tarihli İş Kanunu ile uygulanmaya başlamıştır (Ayhan, 2019: 21).

Pasif istihdam politikalarını işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kıdem tazminatı, erken emeklilik, kısa çalışma ödeneği olarak sıralayabiliriz.

3.4.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, kendi elinde olmayan sebeplerle işini kaybetmiş olan bireylerin sosyoekonomik açıdan hayatının olumsuz yönde etkilenmemesi ve sıkıntılarının giderilmesi için devletler tarafından uygulanan bir sigortadır. Bu sigortayı kişinin hak etmesi için temel kriter kendi isteği dışında işsiz kalmış olmasıdır. Herhangi bir kastı olmadan işsiz kalan bu birey devlet tarafından desteklenmesi sosyal devletin en temel sorumluluklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu sebeplerle kurulan işsizlik sigortası ilk olarak 1893 yılında İsviçre’de uygulanmaya başlanmıştır (Ayhan, 2019: 24).

İşsizlik sigortasının iki temel amacı bulunmaktadır. Bireysel amacı, tüketimi stabil hale getirerek istihdamı düzenlemektir. Tüketimi stabil hale getirmekten kasıt, işsiz kalan bireyin işsiz kalması sonucu gelirinin azalmasıyla birlikte belli bir tasarrufu oluşturmamasıdır. Bu tür sigortaların ortaya çıkışlarında geleceğin öngörülmemesi olduğu için kişilerin çalıştığı sürece gelirlerinden kesilen primler onları tasarrufa yöneltmektedir. İşsizlik sigortasının ikinci amacı ise sosyal amaçtır. Geliri dengeleyerek insanların satın alma gücünü yeniden düzenlemek işsizlik sigortalarının sağladığı bir diğer olumlu sonuçtur. Kısacası işsizlik sigortasının temel amacı işsiz kalan sigortalıya, gelirini bir süre sağlamaya devam etmesi için işsizlik ödeneği olarak verilen bir yardımdır (Durmaz, 2016: 82).

İşsizlikle mücadelede dünyada kullanılan bir pasif istihdam politikası olan işsizlik sigortası, insanlara sağladığı gelirle toplumda bir uyum görevi de görmektedir. Bu sigortadan yararlanabilmenin temel şartı yukarıda da söylendiği gibi kişinin kendi iradesi dışında işsiz kalmış olmasıdır. Ayrıca dünyada farklılık gösterse de bu sigortadan faydalanmanın bir diğer kriteri belirli bir süre işçi olarak çalışıp işsizlik sigortası ödemiş olmaktır. Çalışılması gereken süre ve ödenmesi gereken prim ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (Saraç, 2011: 2).

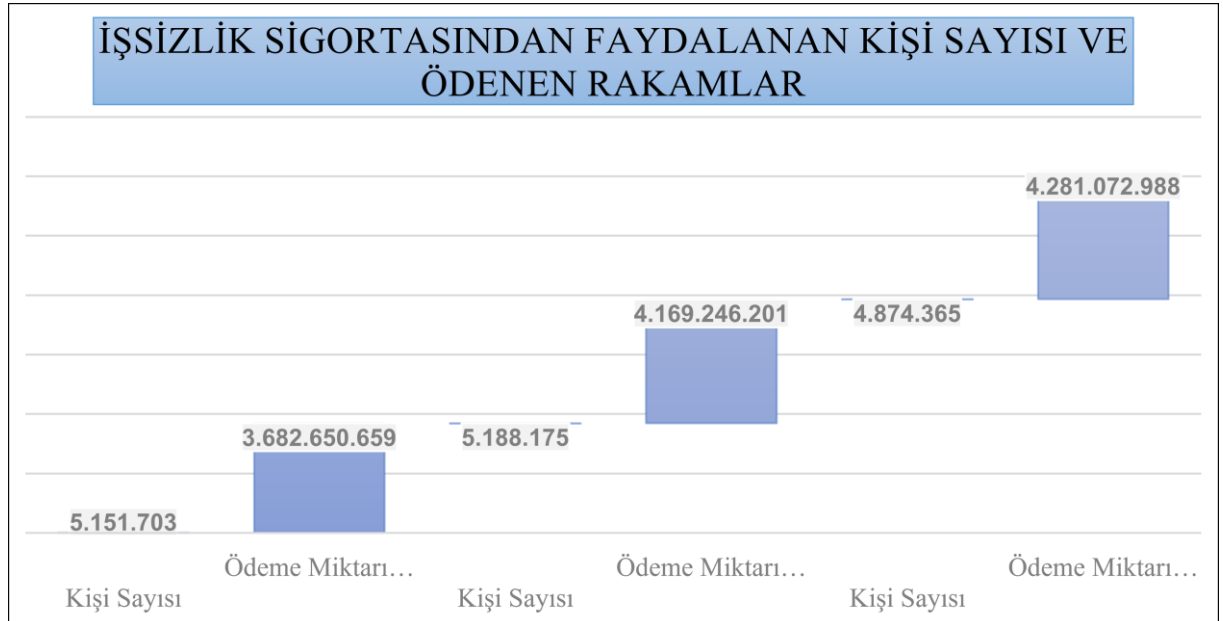
Türkiye’de 1999 yılı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile birlikte bir işsizlik fonu kurulmuştur. İşsizlik fonunun sağlayıcıları arasında işçi, işveren ve devlet vardır. Bu üçlü tarafın çeşitli oranlarda ödeme yapması öngörülmüştür. Bu kanunda işten ayrılan kişinin işsizlik ödeneği alabilmesi için son üç yıl içinde 600 ve üstü gün kadar prim ödemesi, işten çıkış tarihinden önce son 120 gün iş sözleşmesinin bulunması ve kendi iradesi dışında işsiz kalmış olması şartı getirilmiştir. Böylece burada amaçlananın kişinin işinden keyfi olarak ayrılmasını önlemek olmuştur (Yiğit, 2005: 94).

İŞKUR verilerine göre 2022 yılında işverenlerin işsizlik fonuna yaptıkları her 1 TL karşılığında işveren 1.4 TL olarak bu katkıyı teşvik olarak geri aldı. 2022 yılının Kasım ayında, veri tabanına kayıtlı 100 resmi işsiz bireyden sadece 13 kişi işsizlik maaşı aldı. Tarafların prim oranları ise; işçi %1, işveren %2, devlet %1 olarak belirtilmiştir.

Türkiye’de işsizlik sigortası kapsamında olanlar; hizmet akdine bağlı olarak sigortalı çalışanlar, Sosyal Sigortalılar Kanunu kapsamında, sigorta ve ikili sigorta şirketleri, bankalar, borsalar, ticaret odaları ve sanayi odaları veya bunların bağlı oldukları personeli için kurulmuş sandıklara tabi sigortalılar, kısmi süreli çalışanlardır.

Ülkemizde işsizlik sigortasından yararlanabilmek için birtakım şartları sağlamak gerekmektedir. Kişinin işten ayrılma tarihinden önce son 120 gün hizmet akdine bağlı olması ve son 3 yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmasıdır. İşsizlik sigortasına başvurmak isteyen kişi, işten çıkarılma tarihinden itibaren 30 gün içinde İŞKUR’a giderek veya elektronik olarak başvuru yapması gerekmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu Md. 50/4447, 1999).

Şekil 3. 2016-2017-2018 Yıllarında Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Faydalanan Kişi Sayısı ve Ödenen Miktarlar



Kaynak : İŞKUR. (2016-2018). https://media.iskur.gov.tr/23210/12_aralik.pdf, (29.12.2022)

Şekil 3'te Türkiye'de 2016, 2017 ve 2018 yıllarında işsizlik sigortasından faydalananların sayısı ve sigortadan faydalanan kişilere ödenen rakamlar yer almaktadır. 2016 yılında 5.151.703 kişiye toplam 3.682.650.659 TL ödeme yapılmıştır. 2017 yılında bu rakam kişi sayısı olarak 5.188.175, ödeme tutarı olarak 4.169.246.201 TL olmuştur. 2018 yılına gelindiğinde ise 4.874.365 kişiye 4.281.072.988 TL ödeme yapılmıştır. 3 yıl içerisindeki grafik artış göstermiştir. Bu günümüzde aynı oranda devam etmektedir. İŞKUR 2018 yılı itibariyle işsizlik sigortasına başvuranları resmi istatistik programından çıkartmıştır. Bu nedenle işsizliğe başvuru sayısı günümüzde bilinmemektedir.

3.4.2. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu, işverenlerin karşılaşacakları ekonomik sıkıntı sonucu işçiye maaş alacağını ödeyememesi durumunda devreye giren, işçiye alacaklarının belirli bir kısmını ödenmesi için kullanılan bir sigorta türüdür. 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe girmiştir (Görücü, 2009: 92-93).

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesine göre işverenin, konkordato ilan etmesi, iflası veya iflasın ertelenmesi, işveren için aciz vesikası alınması nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, çalışanlarının hizmet akdinden kaynaklanan ve ödenmeyen üç aylık ücret alacakları Ücret Garanti Fonundan ödenmektedir. (İşsizlik Sigortası Kanunu Ek-1/4447, 1999)

Tablo 1. İŞKUR 2023 Ocak İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni

İŞKUR ÜCRET GARANTİ FONU ÖDEMELERİ				
2021			2022	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	609	3665	951	5212
Şubat	562	2821	769	4113
Mart	1094	5300	145	959
Nisan	386	1747	1051	7794
Mayıs	142	1055	865	1174
Haziran	353	1969	169	1459
Temmuz	214	1327	335	966
Ağustos	727	3447	135	1036
Eylül	571	2454	880	2840
Ekim	195	852	274	1742
Kasım	49	238	459	3981
Aralık	1741	9406	445	7074
Toplam	6643	34.281	6478	38.350

Kaynak: İŞKUR. 2023. <https://iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>,
(10.03.2023)

Tablo 1’ de belirtildiği üzere 2021 ve 2022 yıllarında toplam 13.121 kişi ücret garanti fonu kapsamında yararlanmış, toplam 72 Milyon TL tutarında bir ödeme bu fondan kişilere ödenmiştir. 2023 Ocak döneminde ise 209 kişi için toplam 1.933.855 TL ödeme yapılmıştır.

Şubat 2005 tarihinden 31.01.2023 tarihine kadar 155.723 kişi Ücret Garanti Fonundan ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 527.555.093 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2023).

3.4.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, belirli bir süre çalıştıktan sonra işveren tarafından işine son verilen ya da iş kanununda belirtilen yasal haklardan dolayı işten ayrılışını gerçekleştiren işçiye işveren tarafından yapılan, ilgili kanuna göre hesaplanan bir ödemedir. Bu tazminatın verilmesindeki amaç, işsiz kalan kişilerin geçici olarak gelir elde etmesidir. Bu gelir ile yeni bir iş bulana kadar

bir müddet hayatını ekonomik yönden idare ettirecek olan kişiler, manevi açıdan yaşayacakları birtakım sorunları yaşamayacaklardır. Kıdem tazminatı, içinde barındırdığı kriterler nedeniyle sonsuz bir ödeme değildir. Bu sebeple geçici bir çözüm olması nedeniyle pasif istihdam politikası olarak görülmektedir (Uzun, 2015: 40).

Kıdem tazminatı ile istihdam edilenlerin iş güvencesi sağlanmaktadır. Bu tazminat Türkiye’de ilk kez 1936 yılında ödenmeye başlamıştır. Türkiye’de işsizlere işsizlik maaşı ödemesi yapılana kadar işini kaybettikleri için verilen ödeme olarak bilinmektedir.

Kıdem tazminatı ve kıdem tazminatına hak kazanma şartları 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine göre belirlenmiştir. Bu şartlar; (Yıldız, vd., 2016).

- İş kanununa bağlı bir işte çalışmak,
- En az bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olmak,
- Kıdem tazminatını hak edecek biçimde işin sonlandırılmış olması.

İşsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasındaki benzerlik, kişinin işi kendi isteği dışında sonlanmış olmasıdır. İşsizlik sigortasında amaç kişilerin işlerini keyfi sebeplerle bırakmasını engellemektir. Kıdem tazminatında ise kişinin çalıştığı son işyerindeki brüt ücrete göre bir hesaplama yapılmaktadır. Bu hesaplama prim ve vergi kesintisi yapılmamaktadır. Ayrıca çalışırken varsa almış olduğu diğer ücretler yan haklar kapsamında kıdem tazminatı hesabına dahil olmaktadır.

Kıdem tazminatının iş gücü piyasasında kısmen sürdürülebilir ve istikrarlı bir yapısı vardır. İstikrarlı olmasının nedeni bu tazminat ile hedeflenen kişinin işten çıkışını ödüllendirmekten ziyade işverenin herhangi bir sebep belirtmeden durduk yere işçilerini çıkartmasını engellemek, işverenin işçiyi işten çıkarmasını zorlaştırmaktır. Böylece işveren işyerinde iş güvencesini sağlamaktadır (Öztürk, vd., 2020: 162).

Kıdem tazminatının Türkiye’de uygulamaya girmesi 3008 sayılı Kanun ile olmuştur. Günümüze kadar gelen iş kanunlarında bu uygulamada değişikliklere gidilmiştir. Şu an yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda kıdem tazminatı, geçici madde olarak 1475 sayılı eski İş Kanunu’nun 14. maddesinde yer almaktadır. Bu kanuna göre kişi kıdem tazminatını almak için (ÇSGB, 2023).

- Hizmet akdine tabi olarak en az 1 yıl sigortalı olarak çalışması,
- 4857 sayılı kanunun belirlediği şartlara göre çalışan olmak,
- İş sözleşmesinin kanunun belirlediği nedenlerle sona ermesi,
- Çalışanın işinin işveren tarafından 4857 sayılı Kanunun 25. Maddesinde sayılı sağlık sebepleri veya zorunlu sebeplerden birine veya 17. Maddesine istinaden son verilmiş olması,
- Çalışanın kanunun 24. Maddesinde belirtilen sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden birisi nedeniyle işten ayrılması,
- Askerlik nedeniyle işten ayrılmak,
- Emeklilik nedeniyle işten ayrılmak,
- Kadın işçinin evlenme nedeniyle işten ayrılması,
- İşçinin ölümü gibi şartları sağlaması gerekmektedir.

3.4.4. Erken Emeklilik

Pasif istihdam politikalarının bir diğeri erken emekliliktir. Erken emeklilik, emeklilik şartlarını normalden daha erken sürede elde etmeye hak kazanmak anlamına gelmektedir. Erken emekliliğin bazı kriterleri vardır. Cinsiyet ayrımı, sigortalılık günleri bunlardan bazılarıdır. Bu pasif istihdam politikası çeşitli sosyal uyum politikaları neticesinde oluşturulmuş ve uygulanmaktadır (Küpeli, 2014: 15).

Erken emekliliğin amacı, yaşlı iş gücünün istihdam dışına çıkarılmasını sağlamak, işten atılma riskiyle karşı karşıya olan belirli bir yaş grubuna göre daha genç sayılabilecek çalışanları güvence altına alarak, istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamaktır (Baydoğan, 2012: 32).

Erken emeklilik ile ilgili kamuoyunda çeşitli eleştiriler sürekli var olmaktadır. Bunun nedenleri, erken emekli olan kişilerin aldığı emekli aylığının azlığı ve ekonomik koşulların zor olması ile çalışmaya devam etme zorunlulukları bu nedenlerden bir tanesidir. Erken emekli olup çalışmaya devam eden kişi, emekli aylığı aldığı için kayıt dışı olarak çalışmaya devam edebilmektedir. Bir diğer neden, nispeten daha genç olup erken emekli olan kişi, yerine geçebilecek genç kişilere işini vermeyerek istihdam sorununa neden olmakta, genç işsizlerin

sayısı artmaktadır. Dolayısıyla erken emeklilik pasif istihdam politikasının detaylı yapılacak çalışmalar sonrasında yürürlüğe girmesi gerekmektedir (Taş, vd., 2012: 167).

Ülkemizde son yıllarda özellikle 2022 yılında kamuoyunda sürekli dile getirilen bir konu olan Emeklilikte Yaşa Takılanlar olmuştur. 1 Mart 2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Sigorta başlangıcı 9 Eylül 1999 tarihi öncesinde olanları kapsayan bu süreç 2023 yılında yaklaşık 2.250.000 kişinin yararlanacağı bir süreçtir.

Emeklilikte Yaşa Takılanlar; hizmet süresi ve prim ödediği gün sayısı yeterli, fakat emekli olmak için 4447 ve 5434 sayılı Kanunlar ile getirilen kademeli yaş şartından dolayı emekli olamayan, yaş şartı bekleyen kişilerdir. Emeklilikte Yaşa Takılanlar ile ilgili başvurular 1 Mart 2023 tarihi itibarıyla başlamış olup, başvurular online olarak bir kamu sistemi olan e-devlet üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bu yasa ile sürecin detayları yeni yeni ortaya çıkmaktadır (Nalbant vd., 2019: 181-213).

3.4.5. Kısa Çalışma Ödeneği

Ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin işçilere ödediği ücret konusunda zorluk yaşanmaktadır. Bu gibi durumlar işverenler işçilere ücret ödemeyerek maliyetleri azaltma çalışmasına başvurmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde işçilerde ise işini kaybetme korkusu meydana gelmektedir. Kriz durumlarında hem işveren hem işçi kısmını rahatlatacak çözüm üretecek üçüncü bir taraf devlettir. Sosyal devletin varoluş amaçlarından bir tanesi bu gibi kriz durumlarında sosyoekonomik önlemler olarak toplumsal refahı kendi haline bırakmayarak, refahı tekrar yükseltmektir (Çetinkaya, 2014: 430).

Kısa Çalışma Ödeneği, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre ödenen, “Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” olarak ifade edilen bir kavramdır. Bu ödenek ücret garanti fonu gibi işsizlik fonundan ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği, ekonomik, bölgesel, sektörel ya da başka bir kriz ve zorlayıcı sebeple işveren tarafından işyerinde çalışma süresinin süreli ya da kısmen geçici olarak azaltılması halinde ödenen bir ödenektir (Aksoy, 2019: 128).

Kısa çalışma ödeneği, işverenin talebi ile gerekli evrakların tamamlanması şartıyla gerçekleştirilen bir süreçtir. İşverenin ödenekten faydalanmasını istediği işçiler için yaptığı başvuru İŞKUR tarafından incelendikten sonra uygun bulunması halinde ödemeler gerçekleştirilmektedir. Ödenekten yararlanma şartı; “kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla işçinin son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 600 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşımasıdır” (İŞKUR, [t.y.]).

Dünya’da yaşanan Covid 19 pandemisi nedeniyle birçok işverenin başvurduğu kısa çalışma ödeneği, bu zor dönemde hem işverene hem de işçiye ekonomik anlamda iyi gelmiştir. Yaşanan pandemi ile birlikte bazı işyerleri geçici olarak kapanmış, bazı işletmeler ise çalışma süresini azaltma yoluna gitmiştir. Bu noktada kısa çalışma ödeneğine başvurular hız kazanmıştır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartını yerine getiren işçiye, son 12 aylık prime esas kazancı ile hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı kısa çalışma ödeneği olarak ödenmektedir (Küpeli, 2014: 33-34).

Aşağıdaki Tablo 2’de 2020-2022 yılları arasında İŞKUR tarafından verilen kısa çalışma ödeneği rakamları ve bu ödenekten yararlanan çalışan sayıları yer almaktadır. Özellikle Covid 19 pandemisinin 2020 Mart itibarıyla Türkiye’ye sıçramasıyla birlikte 2020 yılının sonuna kadar işletmeler belirli aralıklarda kapanmış ya da pandeminin bulaş hızını yavaşlatmak için üretim çalışanlarında sayı olarak azaltmaya gitmiştir. Bu nedenle özellikle 2020 Nisan ayından 2021 Nisan tarihine kadar kısa çalışma ödeneği başvuruları artmıştır. Kısa çalışma ödeneğinin önemi pandemi gibi durumlarda anlaşılmıştır. Bu gibi pasif istihdam politikaları işverene dolaylı olarak istihdama can suyu olabilmektedir.

Tablo 2. Türkiye 2020-2022 yılları arası Kısa Çalışma Ödeneği İstatistikleri

KISA ÇALIŞMA ÖDEMELERİ						
2020			2021		2022	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	24.847	23.210	1.401.567	2.191.200	5.201	1.279
Şubat	17.862	12.096	1.329.490	2.114.750	10.859	1.947
Mart	96.636	32.232	1.158.123	1.777.670	12.609	1.659
Nisan	3.243.126	5.100.339	1.086.830	1.594.803	7.601	1.162
Mayıs	3.282.817	5.560.422	1.314.311	2.036.195	5.019	858
Haziran	2.486.854	3.375.844	991.466	1.482.417	4.475	1.021
Temmuz	1.774.865	2.640.433	3.786	4.895	3.361	1.051
Ağustos	1.302.755	2.042.091	4.447	4.718	2.525	416
Eylül	1.051.710	1.616.172	3.018	2.452	2.264	458
Ekim	967.563	1.491.834	5.250	3.374	1.814	686
Kasım	1.015.981	1.534.725	4.755	2.600	1.104	156
Aralık	1.238.814	25.352.284	5.694	2.426	1.236	568
Toplam	16.503.830	48.781.682	7.308.737	11.217.500	58.068	11.261

Kaynak: İŞKUR. 2023. <https://media.iskur.gov.tr/66165/01-ocak-2023-aylik-istatistik-bulteni.pdf> , (11.03.2023)

3.5. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, iş gücü piyasasına etki etmenin en iyi yollarından birisidir. Devletlerin işsizlik sorunlarını çözmek, işsizlik oranını azaltmak için uyguladıkları sosyoekonomik politikalar olarak bilinmektedir. Bu politikalar, ülkedeki işsizlik sayısını azaltarak istihdamın artırılmasını sağlayan, insan gücünü etkin kullanmak için olanak sağlayan önemli politikalardır (Baydoğan, 2012: 23).

Aktif istihdam politikalarının çoğu geniş kapsamlı olup, tek bir odak gruba değil farklı gruptan insanlara hizmet etmektedir. Bunun yanında, belirli odak grupları ele alan aktif iş gücü politikaları da vardır. Engelli bireyler, çocuk işçiler, kadınlar, eski hükümlüler gibi dezavantajlı gruplara yönelik dünyanın birçok ülkesinde uygulanan aktif istihdam politikaları bunlara örnek olarak gösterilmektedir (Kasapoğlu, vd., 2018: 499).

OECD ülkeleri ve AB ülkelerinde aktif iş gücü piyasası politikalarının önemi gün geçtikçe önem kazanmaktadır. İşsizlikle mücadelenin başlıca çözüm yolu olarak nitelendirilen bu politikalar diğer ülkelere de örnek olmaktadır. Aktif istihdam politikaları oluşturulmadan önce toplumun çeşitli kesimleri incelenip, değerlendirme yapıldıktan sonra yeni politikalar oluşturulmakta, sonrasında ise bu politikaların sürdürülebilir olması için geliştirme çalışmaları yapılmaktadır (Dertli, 2007: 45-46).

Aktif istihdam politikalarını genel anlamda ücret ve istihdam yardımları, direkt kamu istihdamı, mesleki eğitim programları, kendi işlerini kuranlara yardım programları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri olarak sıralayabiliriz.

3.5.1. Ücret ve İstihdam Yardımları

Ücret ve istihdam yardımları çoğu gelişmiş ülkede uygulanan önemli bir iş gücü piyasası politikasıdır. Dünyanın çeşitli ülkelerinde bu politikalar oldukça yaygındır. İş gücü maliyetini azaltmak ve istihdam yaratmak için işverenlere verilen yardımların amacı teşvik sağlamaktır. Ayrıca uzun süreli işsizler, dezavantajlı gruplar ve gençler için çeşitli ücret yardımları bulunmaktadır. Bu yardımların süresi, miktarı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

İşverenlerin işçi maliyetini azaltmak için istihdam yardımları hem tüm istihdam ettikleri iş gücüne hem de teşvik olarak yeni işe aldıkları işçiler için verilmektedir. Bu yardımlar belirli bir odak grup için olabilmekte, (örneğin kadınlar, engelliler) veya belirli bir sektör için uygulanabilmektedir. Yardımlar genelde direkt ücret iadesi, sosyal güvenlik katkı payı olarak ya da vergi muafiyeti şeklinde olabilmektedir (Uşen, 2007: 67).

Ücret ve istihdam yardımları genel yardımlar, işe yeni alınan işçiler için yardımlar, hazırda çalışan istihdamın üzerinde işe alınan işçilerin maliyetlerinin karşılanması “marjinal yardım” olmak üzere üç çeşit olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yardımların amacı işvereni teşvik ederek yeni istihdamlar sağlamalarıdır. Ayrıca iş gücü maliyetlerini azaltmak için uygulanan vergi indirimi, sosyal sigorta primi gibi yardımlar kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasına yardımcı olmaktadır. Bu tip uygulamalar işvereni teşvik etmekte, sigortasız işçi çalıştırmalarının önüne geçebilmektedir (Durmaz, 2016: 112).

3.5.2. Direkt Kamu İstihdamı

Aktif istihdam politikaları içerisinde yardım türlerinden biri de işsiz kalan insanların direkt kamu tarafından istihdam edilmeleridir. Devlet iş bulma ihtimalleri düşük olan özellikle dezavantajlı bireyleri kamu alanında ya da yarı kamusal kuruluşlarda geçici olarak istihdam edebilmektedir (Baydoğan, 2012: 25).

Direkt kamu istihdamı, uzun vadeli işsiz olan bireylere belirli politikalar dahilinde geçici iş fırsatı yaratarak kısa vadeli yoksulluğu azaltmakta, bu bireyler içerisinde sayıca fazla bulunan dezavantajlı gruplara istihdam yaratabilmektedir. Bu programlar uzun sürmemekte, bu sebeple uzun vade de istihdam edilebilirliği azaltacağı düşünülmektedir (Karaduman, 2006: 135).

Kamu yararına çalışma programları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Buradaki amaç istihdam edilmeyen insanların kamu yararına dahil edilerek, bu insanlara iş fırsatı sağlamaktır. Böylece işsiz bireyler iş fırsatı bularak kısa vadeli de olsa çalışarak kendilerine gelir sağlamaktadır. Bu programlar kapsamında kişiler, kamuya ait alanlarda mevsimlik olarak çalışabilmekte, genelde 6 ay kadar sürmekte, ihtiyaç halinde bu süre uzatılabilmektedir (Baydoğan, 2012: 25).

3.5.3. Mesleki Eğitim Programları

Bu aktif istihdam politikasında kastedilen istihdama yönelik mesleki eğitimlerdir. Mesleki eğitim insan gücünün niteliğini arttırmaktadır. Bu sayede iş gücü verimliliği artacak, nitelikli iş gücü piyasası oluşacaktır. Teknik ve mesleki gelişimi içeren bu süreç, bireye beceri kazandırmakta ya da olan becerileri geliştirmektedir (Alp, 2014: 25).

Mesleki eğitim programları genellikle devletler tarafından direkt olarak desteklenen, finansal destek sağlanan programlardır. Özellikle Avrupa ülkelerinde yaygın şekilde eğitim programlarından faydalanılmaktadır. Eğitim programları sonrasında istihdam üzerinde artış sağlandığı düşünülen uygulamalar vardır (Şen, 2016: 87-88).

Mesleki eğitim programları, diğer aktif istihdam politikaları içerisinde uygulanması nispeten daha kolay, fakat maddi yönü daha ağır olan uygulamalar olarak bilinmektedir. Nitelikli iş gücünü arttırarak istihdama olumlu katkıda bulunan bu programların meyve vermesi zaman almaktadır. Bu sebeple az gelişmiş ülkelerde bu tip programların uygulanması sayıca düşüktür (Biçerli, 2005: 8-9).

3.5.4. Kendi İşlerini Kuranlara Yardım Programları

İş gücü rekabetinin had safhada olduğu günümüz iş dünyasında girişimciliğin rolü oldukça önemlidir. İnovasyonun yarattığı fırsatlar ilerleyen süreçlerde insanlara istihdam sağlamaktadır. Bu bağlamda kendi işini kurmak isteyen girişimcilere yapılan yardımlar, istihdama ve üretmeye destek olmaktadır (Bayraktar, vd., 2013: 32).

Kendi işini kuranlar, devletin sağlamış olduğu yardım programlarına katılarak kendilerine sermaye yaratmaktadır. Bazı ülkeler, kendi işini kuranlara işsizlik yardımı yapmaktadır. Bazı ülkelerde ise ucuz kredi, hibe vb. uygulamalar söz konusudur. OECD ülkelerinin birçoğunda kendi işini kurmadaki büyüme hızıyla birlikte hükümetler bu programları geliştirerek devam etmişlerdir (Germir, 2013: 9).

İşini kuranlara yapılan yardımların temel amacı insanları işsizlikten kurtarmak, kaliteli istihdam ortamı sağlamak ve inovasyonu arttırmaktır. Ayrıca kendi işini kuran işsizler, işlerini büyütürken ilerleyen dönemlerde başka işsizlere de gelir kapısı sağlamaktadır.

Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’na bağlı olarak 3624 sayılı yasa ile 20 Nisan 1990 tarihinde kurulan, kendi işini kurmak isteyen Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) rekabet gücünü arttırmak, ülke ekonomisine yarattığı istihdam değeriyle gelişim sağlama amacıyla hazırlanacak projelerin yürütülmesi için kurulan bir kuruluştur. Çeşitli hibe ve düşük faizli kredilerle, küçük işletmeciyeye gelişim fırsatı vermektedir. Ayrıca bu küçük işletmeler geleceğin büyük kuruluşları olduğunda hem normal işsiz bireylere hem de dezavantajlı olan bireylere istihdam sağlamaktadır (KOSGEB, 2023)

Aktif istihdam politikalarından birisi olan kendi işini kuranlara yardım uygulamasında bireyler başarısız olsalar dahi bu uygulamayı deneyen kişilerin edindikleri tecrübe kendilerine

olumlu bir etki yaratacaktır. Kendi işini kuranlara yardım uygulaması finansal ve finansal olmayan olarak ikiye ayrılmaktadır. Finansal yöntemde bu uygulamaya katılmak isteyen bireye toplu bir ödeme yapılmaktadır. Finansal olmayan uygulamalarda ise katılımcılara danışmanlık ve eğitim gibi hizmetler sağlanmaktadır (Bayrakdar, 2019: 343).

3.5.5. Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamudaki eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin anlamı, iş arayan işsizler ile iş gücü piyasasında var olan işleri bir araya getiren hizmet demektir. Bu yardımlar istihdam büroları, danışmanlık hizmetleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Durmaz 2016: 116).

Bu programların amacı iş arayanlarla işvereni buluşturmadır. İş arayanlara danışmanlık hizmetleri, kamu istihdam ofisleri olarak bilinmektedir. Bu aktif istihdam politikası türü diğer programlara nispeten maliyeti daha düşük bir uygulamadır. Kamunun bu hizmetler için ayırdığı bütçe çok fazla olmamaktadır. Programın olumlu tarafı iş arayan işsizlerin iş bulmasındaki süreyi kısaltabilmektedir. Olumsuz tarafı ise, bu hizmetler vasıtasıyla iş bulan kişiler diğer iş arayan kişilerden daha nitelikli olduğu zaman bu hizmetlerin yokluğunda da iş bulabildikleri için iktisadi verimlilik kaybına uğramaktadır. Ayrıca verilen istihdam hizmetleri iş gücü piyasasında iş arayan işsiz ve işçi arayan işvereni bir araya getirmektedir. Bunun yanı sıra iş arayanlara meslek danışmanlığı hizmeti de vererek, nitelikli iş gücüne de dolaylı olarak hizmet etmektedir (Işığışık, vd., 2009: 218-219).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), ulusal istihdam politikasının oluşturulması için istihdam süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlamak, işsizlik sigortası süreçlerini yürütmek, iş gücü yetiştirmeye, istihdam yaratmaya olanak sağlayıcı programlar üretmek ve yürütmek, aktif ve pasif istihdam politikaları ile sürdürülebilir bir istihdam ortamı yaratmak için 21 Ocak 1946 tarihinde kurulmuş bir kurumdur.

İŞKUR tarafından yürütülen gençler için çıkartılan işbaşı eğitim programlarının uygulanması için bazı hususlar belirlenmiştir. Bunlar (İŞKUR, [t.y.]):

- İşyerinde en az 5 işçi olmalıdır.
- Programa katılanların en az %70'inin, 60 günden az olmamak üzere fali program

gününün en az 3 katı kadar süreyle istihdam edilmesi gerekir.

- Katılımcıların, programa başladığı tarihten önceki bir yıl içerisinde programın uygulanacağı işyerinde sigortalı olmamaları gerekir.
- Program kapsamında iş arayanlara İŞKUR tarafından günlük 327,18 TL ödenmektedir.
- Geleceğin meslekleri olarak görülen meslek kapsamındakilere günlük 359,90 TL ödenmektedir.
- Günde en az 5, en fazla 8 saat çalışılabilir. Haftada ise 6 günü ve toplam 45 saati geçemez.
- Bilişim ve imalat sektörlerinde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde 3 ay olarak uygulanabilir.
- Siber güvenlik, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama alanındaki 18-29 yaş arası gençler için en fazla 9 ay süre ile uygulanabilir.
- Çağrı merkezleri ve marketlerde çalışanlar bu program dışında sayılmaktadır.
- Aynı ilde bulunan aynı işverene ait farklı işyerleri için son 6 aya ilişkin toplam sigorta prim gün sayının hesaplanmasıyla %30'una kadar katılımcı talep edilmektedir.

Tablo 3. İŞKUR 2023 Ocak Aktif İstihdam Politikaları Bülteni

	Ocak / Kişi 2022	Ocak / Kişi 2023
Açık İş	158.425	273.831
Özel	157.997	273.168
Kamu	428	663
İşe Yerleştirme	112.992	82.274
Kadın	39.092	26.373
Erkek	73.900	55.901
Kayıtlı İşsiz	3.184.738	3.025.768
Kadın	1.595.307	1.517.608
Erkek	1.589.431	1.508.160
Aktif İstihdam Politikaları	19.760	3.036
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	18.190	2.700
Mesleki Eğitim Kursu (MEK)	1.570	336

Kaynak: İŞKUR, 2023. <https://media.iskur.gov.tr/66165/01-ocak-2023-aylik-istatistik-bulteni.pdf>, (10.02.2023)

Yukarıda verilen Tablo 3'te İŞKUR'un 2023 Ocak ayında yayınladığı istatistik bülteninde görüldüğü üzere bir önceki yılın aynı dönemine göre Aktif İstihdam Politikaları'nda azalma görülmektedir. Bu programların fazla olması ve uygulanan çeşitli programlar ile desteklenerek iş arayan işsiz bireyler kendilerine uygun bir işe yerleşmektedir. Bu tip aktif istihdam programları uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir.



4. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

İş gücü piyasasının etkin ve güçlü olması bir ülke için olmazsa olmazdır. Bu yüzden iş gücü piyasasının dinamiklerini iyi yönetmek ve iş gücü piyasasına yönelik politikaları sağlamlaştırmak çok önemlidir.

Türkiye’de iş gücü piyasası açısından en önemli göstergelerden birisi nüfus olmuştur. Nüfus doğrudan iş gücü piyasası ile ilgilidir. Nüfusun artış hızı ve genç nüfus oranı bir ülkenin ekonomisiyle direkt bağlantılıdır. Tek başına nüfusun büyüklüğü elbette yeterli değildir. İş gücünün nitelikli olup olmaması açısından oldukça önemli bir husustur. Nüfus artışının yukarı yönlü olması iş gücü ve istihdam artışının da yukarı yönlü olacağının göstergesi değildir. İş gücü piyasası istihdam, işsizlik, genç işsizlik gibi dinamikleri içinde bulunduran ve yatırımlar, büyüme oranları, sermaye, teknoloji ve demografik yapıdan etkilenen büyük bir yapıyı ifade etmektedir (Aksoy, 2019: 99).

Dezavantajlı gruplarda yer alan bireyler de toplumda yaşayan diğer bireyler gibi iş gücü piyasasından ve iş gücü piyasasının istihdam grafiğinden etkilenmektedir. Türkiye’de dezavantajlı bireylerin istihdam edilebilmeleri noktasında önemli sorunlar bulunmaktadır. Ülkemizde dezavantajlı grupların yaşadığı zorluklar diğer ülkelere kıyasla özellikle bu gruptaki bireylerin istihdam edilmesinde oldukça fazladır. Dezavantajlı bireyin dezavantajına göre bu olumsuzluklar farklılık göstermektedir (Geyik, 2020: 62-63).

Ülkemizdeki iş gücü piyasasında dezavantajlı gruplara yönelik olarak uygulanan politikalarda yaşanan olumsuzluklarda hem işveren tarafının hem de uygulayıcı ve denetleyici olarak devletin sorumlulukları vardır.

Türkiye iş gücü piyasasının şekillenmesinde bazı dönüm noktaları olmuştur. Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan istihdam politikalarından önce bu konuyu ele almak gerekmektedir.

4.1. Türkiye’de Kadın İş gücü İstihdamı

Türk kadını göçebe yaşamda erkek ile eşit haklara sahip olan, erkekler gibi savaşılabilen, at binen konumda olmuştur. Yerleşik hayata geçiş ile birlikte kadın ve erkek arasında iş bölümü ortaya çıkmıştır. Tarihin çeşitli dönemlerinde farklılık olsa da yerleşik hayata geçilmesiyle beraber kadının iş gücündeki yeri sınırlı olmuştur. Ev işleri ve çocuk bakımını üstlenen Türk kadını çoğunlukla ev içi yaşamdan sorumlu olmuşlardır (Acar, 2019, 397-398).

İslamiyet’in kabul edilmesiyle birlikte Türk kadının toplumdaki yerinde farklılıklar meydana gelmiştir. İslamiyet öncesine göre kadının erkeğin yanında olması durumunda bir gerileme görülmektedir. Örneğin Osmanlı Devleti döneminde kadınlar eğitim ve çalışma hayatında yer alamamışlardır (Gündoğdu, 2018: 11).

18. yüzyılda gerçekleşen Sanayi Devrimi ile kadının çalışma hayatında yer almaya başlaması tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de artmaya başlamıştır. Yine de Cumhuriyet öncesine kadar kadınlar tarlada ya da ev işlerinde istihdam edilmekteydi. Sanayileşme Türkiye’de yavaşça ilerleyen bir süreç olduğu için Türk kadının iş gücünde yer alması da paralel olarak yavaş ilerlemiştir (Aksoy, vd., 2019: 147).

Milli Mücadele döneminde Türk kadınları savaşta cepheye giden, erkekler ile vatan müdafaasına katılan bir rolde karşımıza çıkmaktadır. Gerek cephe taşımakta, gerek cephedeki askerin ihtiyacı ne ise onu taşımaktadır. Bu fedakarlıkları Türk toplumu tarafından bilinmekte ve büyük saygı duyulmaktadır. Savaş döneminden sonra çalışma hayatında Türk kadını, savaş öncesi döneme göre daha fazla yer almaya başlamıştır. Bunun sebeplerinden bazıları, savaş sebebiyle erkek nüfusun azalması ve Türk kadınının savaştaki fedakarlıklarıdır (Makal, 2010: 18-19).

Cumhuriyetin ilanında sonra iş hayatında yapılan düzenlemelerle kadın ve erkekler arasında eşitsizlikler giderilmeye başlanmıştır. 1926 yılında Türk Medeni Kanunu’nun kabulü ile (Gündoğdu, 2018: 14);

- Kadın-erkek eşitliği sağlandı.
- Resmi nikah zorunluluğu getirildi.
- Kadınlara istediği mesleği seçme hakkı tanındı.

- Kadınlara eğitim-öğretimde istedikleri branşı seçme özgürlüğü sağlandı.

1927 yılında Türkiye’de yapılan ilk sanayi sayımı ile bazı veriler dikkat çekmektedir. Ülke genelindeki işletme sayısı 65.245 olarak belirlenmiştir. Bu işletmelerde yaklaşık 350 bin kadar işçi çalışmaktadır. Ayrıca bu işletmelerin arasından 4 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde kadın çalışan oranının 14 yaş altı için %35,74, 14 yaş üstü için %23,73 olduğu belirlenmiştir (Gündoğdu, 2018: 14).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra gelişen sanayi ile kadınların iş gücüne katılım oranlarında artış gözükmemektedir. Artan sanayi sonucunda kırdan kente artan göç beraberinde istihdamdaki iş gücü ihtiyacının artmasını sağlamıştır. Böylece kadınlar hafif işlerde istihdam edilmeye başlanmıştır (Aksoy, vd., 2019: 148).

1980’li yıllarda Türkiye iş gücü piyasasında kadın hareketi hızlanmaya başlamıştır. 1985 yılında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi için olan sözleşme (CEDAW) Türkiye tarafından imzalanmıştır. Bu sözleşme ile kadın ve erkek sosyal, kültürel ve siyasal hak anlamında eşit olmuşlardır (Mercanlıoğlu, 2009: 37).

TÜİK’in 06 Mart 2023 tarihinde yayınladığı 2022 verilerine göre 2022 yılında, ülke nüfusunun %49,9’u kadın, %50,1’ini ise erkekler oluşturmaktadır. Kadınlarda ülke iş gücüne katılım oranları, okuryazar olmayan kadınlarda %12,8, ilköğretim mezunlarında %25,3, lise mezunlarında %32,5, mesleki veya teknik lise mezunu kadınlarda %38,5, yükseköğretim mezunu kadınlarda ise bu oran %67,6 olarak istatistiklerde yer almıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne katılım oranlarındaki artış dikkat çekmektedir.

Tablo 4. TÜİK 2021 yılı Hanehalkı İş gücü Araştırması

2021	Kadın %	Erkek %	Toplam %
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25 yaş üstü)	6,1	1	3,5
Yükseköğretim mezunu "nüfus oranı (25 yaş üstü)	20,9	25,1	23
İstihdam oranı (15 yaş üstü)	28	62,8	45,2
İş gücüne katılma oranı (15 yaş üstü)	32,8	70,3	51,4
İşsizlik oranı (15 yaş üstü)	14,7	10,7	12

Kaynak : TÜİK. 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, (15.02.2023)

Yukarıdaki Tablo 4’de TÜİK’ten alınan verilere göre yüksekokul ve fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, 2021 yılında %23,0 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı 2021 yılında kadınlarda %20,9, erkeklerde ise %25,1 oldu.

Kadınların iş gücüne katılım oranlarını arttırmak için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ILO’nun sosyoekonomik politikalarıyla kadın istihdamının tüm dünyada artırılması örgütün önemli hedefleri arasında yer almaktadır. ILO ve Avrupa Araştırma Kurumu (Eurofound) tarafından Mayıs 2019’da yayınlanan rapora göre Türkiye’deki kayıt dışı sektördeki yüksek kadın istihdamı oranları göz önüne alındığında, ILO’nun insana yakışır iş tanımının dört temel yapısı olan, çalışma yaşamında standartlar ve temel haklar, sosyal diyalog, herkes için sosyal güvenlik ve üretken istihdama, uymaktan uzak olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (ILO ve Eurofound, 2019).

Türkiye’de iş gücü piyasasında kadınların çalışma hayatını kolaylaştıracak bazı uygulamalar vardır. Bunlar (İŞKUR, [t.y.]):

1) Doğum sonrası ücretsiz izin verilmesi: İsteği halinde kadın çalışana on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Ücretsiz doğum iznini de belirleyen çalışan kadının kendisidir. İş Kanunu tarafından verilen bir hak olduğu için bu iznin kullanımında işverenin onayının alınmasına gerek yoktur.

2) Süt izni: Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını çalışan kendisi belirler. Ayrıca bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

3) Yarım çalışma ödeneği: İş Kanunu kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın çalışan ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanlara belirli koşullar altında 60 ila 360 gün arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izindir. Kadın çalışanın bu ödenekten yararlanabilmesi için analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün süre içerisinde İŞKUR’a başvuruda bulunması gerekmektedir.

Ayrıca birinci doğumda 50 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle bu ödenekten yararlanılabilir. Ödenek tutarı ise günlük olarak asgari ücretin brüt tutarı kadar olmaktadır. Bu tutardan damga vergisi dışında başka bir kesinti yapılmamaktadır (İŞKUR, [t.y.]).

4) Özel sektördeki kadın çalışanlar için SGK primlerinin işsizlik fonundan daha uzun süreyle ödenmesi.

5) Kadınlara yönelik aktif iş gücü piyasası politikaları kapsamında çeşitli istihdam programlarının uygulanması: Bu programlara işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim programları örnek olarak gösterilebilir.

4.2. Türkiye’de Engelli İş gücü İstihdamı

Dezavantajlı gruplardan birisi olan engelliler iş bulma konusunda çeşitli sıkıntılar yaşamaktadır. Bu sebeple dünyada engellilere yönelik istihdam politikalarındaki sayı oldukça fazladır. Günümüzde de bu politikalar geliştirilmektedir (Çondur vd., 2020: 350).

Türkiye’de engelli çalıştırma yükümlülüğünün temelinde sosyal devlet gerekliliği yatmaktadır. Bununla ilgili ilk mevzuat 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. Engelli çalıştırma yükümlülüğü Türkiye’de ilk olarak 1967 yılı ve 931 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenerek çalışma hayatında uygulanmaya başlamıştır. Daha sonra 1982 Anayasası’nda engelli çalıştırma yükümlülüğüne temel oluşturabilecek bazı hükümler konulmuştur. 1982 Anayasası’nın 50. Maddesi’nde geçen “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” cümlesindeki gücü kelimesi ile engelli bireylere atıfta bulunulmuştur. Yine aynı madde de geçen, “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” ibaresi ile dezavantajlı gruplardan çocukların, kadınların ve engellilerin haklarından bahsedilmiştir (Yaman, 2023: 109-110).

ILO’nun 159 sayılı sözleşmesini onaylayan ülkeler arasında Türkiye’de yer almaktadır. Bu sözleşmenin 2. maddesinde; “Her üye, ulusal şart, tatbikat ve imkanlarına göre, engelliler için bir mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası formüle eder, uygular ve

periyodik olarak gözden geçirir.” denmiştir. Bu madde ile engellilere çalışma hayatında gerekli özenin gösterilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca aynı madde ile engelli bireylerin istihdam edilmesinde engellilere fırsat eşitliği hakkının tanınması, engellilere gerekli mesleki eğitimlerin verilmesi gerektiği ve engelli istihdamı için işverenlerin desteklenmesi uygun görülmüştür (ILO 159 Numaralı Sözleşme, 2015).

Türkiye’de Engelli istihdam ettirme yükümlülüğü, elli veya daha fazla işçinin istihdam edildiği işyerlerine mecbur kılınmıştır. Tarım işyerlerinde ise, bu işyerlerinin İş Kanunu kapsamına girebilmesi için elli bir veya daha fazla işçi istihdam ettirmeleri gerekmektedir. Fakat bir işverenin aynı ilde birden fazla işyeri varsa, engelli istihdam ettirme yükümlülüğü toplam işçi sayısı üzerinden hesaplanmaktadır (İŞKUR, 2023).

İŞKUR engelliler ile ilgili istihdam politikalarında öncü kurumların başında gelmektedir. İşverenler engelli kadrosunu doldurmak için İŞKUR’dan engelli talebinde bulunmaktadır. Kurum işverenin bu talebinden itibaren en geç on beş gün içinde niteliklere uygun gördüğü engellilerden talep sayısından az olmamak üzere bulabildiği engelli bireyleri, engel durumunu belirten belgeleriyle beraber işverene yönlendirir. İşveren, en geç on beş gün içinde İŞKUR tarafından yönlendirilen kişilerden uygun bulduklarını işe alır ise işe alınanları ve alınmayanları alınmayış nedenleriyle birlikte belirtmek şartıyla yedi gün içinde yazılı olarak kuruma bildirmek zorundadır. Bunun dışında engellilerin istihdamını arttırmaya yönelik mesleki eğitim kursları kurmak, bunları yürütmek ve sonrasında engelli bireylerin iş bulmasında yardımcı olmak İŞKUR’un görevleri arasında yer almaktadır. Engelli bireylerin hangi işlerde istihdam edilebileceklerine dair yönetmelik Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından belirlenir. Engelli bireyin çalışacağı işin esaslarını oluşturmaktan sorumludur. Örneğin, engelli bireyler, yer altı ve su altında çalıştırılmazlar. Ayrıca işyerinde toplam personel sayısı hesaplanırken yer altı ve su altında çalışan diğer çalışanlar hesaba katılmaz. Engellilerin gece mesaisi yapmasına yönelik bir karar bulunmadığı gibi, sağlık açısından gece mesaisine uygunsuzluğunu sağlık raporu ile belgeleyen engelli çalışan gece mesaisinden sorumlu tutulmayacaktır ibaresi bulunmaktadır (Engelli İşçi Çalıştırma Koşulları, 2023).

İŞKUR, engelli bireylerin hangi işlerde çalışabileceklerini belirleyen kurumdur. Engelli bireylerin hangi işlerde çalışabileceklerini, o işin gerekliliklerini sağlayıp sağlamadığını

belirleyerek, bünyesinde gerçekleştirdiği mesleki eğitim programları ile engellileri geliştirerek istihdam etmektedir. Gerçekleştirilen bu eğitimler sonunda başarılı olan engelli bireylere eğitim sonucunda elde ettiği nitelikleri gösteren bir belge verilmektedir. Engelli birey iş başvurusunda bu belgeyi işverene ibraz ederek niteliklerini ispat edebilmektedir (Coşkunlu, 2019: 20).

Türkiye’de engelli çalıştırma yükümlülüğünün denetimi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı müfettişler tarafından yapılmaktadır. Bakanlık gerekli mevzuatın yükümlülüklerini işverenin sağlayıp sağlamadığını teftiş edip, gerekli cezai işlemlerin uygulanmasını sağlamaktadır. Engelli çalıştırma zorunluluğuna aykırılık 4857 sayılı İş Kanunu’nun 101.maddesince cezai yaptırıma bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 101.maddesine göre; İş Kanunu’nun 30.maddesinin hükümlerine aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli çalıştırmadığı her ay için bin yedi yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz. Bu tutar 2023 yılı için on üç bin yüz doksan bir TL olmuştur (İŞKUR, 2023).

4.2.1. Engellilerin İstihdamını Arttırmaya Yönelik Uygulanan Politikalar

Türkiye’de engelli bireylere yönelik ilk yasal süreç 4216 sayılı Yetki Kanunu ile başlamıştır. Bu kanunun amacı, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığına bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığının kurulması ile özürlülerin ve özürlü ailelerinin korunması, eğitim ve istihdam gibi problemlerine yönelik sorunlarına ilişkin yürürlükteki kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklikler veya yeni düzenlemeler yapılması amacıyla Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararnameler çıkarma yetkisi vermektir (Yıldız, 2017: 5).

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30.maddesinde yer alan, “50 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin, işçilerinin toplamının özel sektörde %3 oranında engelliye, kamu kuruluşlarında %3 oranında engelliye, mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırma zorunluluğu” vurgusu ile iş gücü piyasasında engelli bireylerin yer bulması sağlanmaktadır. Ayrıca engelli çalıştırmayan işveren ve işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli birey için para cezası verilmektedir. Fakat engelli istihdamının sürdürülebilir olması için

devletin ilgili kurumlarının bu maddenin uygulanabilirliğini denetlemekle mümkündür (Engelli İşçi Çalıştırma Koşulları, 2023).

4.2.2. Engelli İstihdam Yöntemleri

Türkiye’de engellilerin istihdam edilmesi, işverenin engelli bireyleri istihdam etme zorunluluğu devlet tarafından zorunlu tutulan yönetmelikler sayesinde ilerlemektedir. Bunun sonucunda uygulanan, engellileri topluma kazandırmak için birtakım istihdam yöntemi bulunmaktadır. Bu yöntemler (Öz, vd., 2012: 38-39);

- 1) Korumalı İşyeri Yöntemi
- 2) Kota Yöntemi
- 3) Evde Çalışma Yöntemi
- 4) Kooperatif Çalışma Yöntemi olarak sıralanmaktadır.

Bu yöntemlerin dışında üç yöntem daha vardır. Bunlar; kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan çalıştırdığı engelli istihdamı ve sadece engellilerin çalıştığı belirli işlerin olduğu istihdam türleridir. Fakat bu üç yöntem ile ilgili yeterli veri bulunmamaktadır. Bu nedenle iş gücünde çoğunlukla uygulanan yukarıdaki dört yöntem incelenecektir.

4.2.2.1. Korumalı İşyerleri

Türkiye’de korumalı işyeri hakkında ilk düzenleme 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile yapılmıştır. Bu kanunda korumalı işyerine devlet tarafından teknik ve mali destekler sağlanacağı belirtilmiştir (Demirok, 2019: 88).

Korumalı İşyerleri Yöntemi ile amaçlanan husus, istihdam edilebilirliği en zor olan engelli bireylerin iş gücü piyasasına kazandırılmasıdır. Korumalı işyeri kurulması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin esaslar 28833 sayılı 26 Kasım 2013 tarihli “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliği”nde çerçevesi çizilmiştir. Bu yönetmelikle korumalı işyerinin fiziksel şartları ve donanımlara ilişkin ayrıntılara vurgu yapılarak engellilerin çalışabilecekleri düzgün bir iş

ortamı oluşturulması hedeflenmektedir. (Demirok, 2019: 88)

Korumalı işyerleri devlet ve özel sektördeki işyerlerinin iş birliği ile kurulmaktadır. Yasal dayanağı sağlam temele dayandırılan bu yöntem ile yukarıda bahsedildiği üzere engeli yüksek oranda olan bireyler istihdam edilmektedir (Çavuş, vd., 2015: 149).

Türkiye’de korumalı işyeri uygulamasına örnek verecek olursak, Manisa Organize Sanayi Bölgesi’nde uygulanan zihinsel engelli bireylerin istihdamı (Z.E.K.İ) projesi bu örneklerden birtanesidir. Bu projede Manisa Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi Müdürlüğü ile iş birliği yapılmıştır. İlgili okulda eğitimini tamamlayan engelli öğrencilerin istihdamını sağlamak amacıyla Manisa Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve yerel yönetim birlikte çalışarak bir araya gelmiş ve Z.E.K.İ Projesi ile zihinsel engelli bireylerin istihdamının sağlanması amaçlanmıştır (Gerşil, vd., 2020: 1140).

Ayrıca bir başka örnek olarak Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından açılan Mutlu Kafe, down sendromlu çalışanlarıyla toplumda farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır. Ayrıca down sendromlu engelli gençlerin çalışarak toplumla kaynaşması sağlanmaktadır. Mutlu Kafe’de down sendromlu 9 engelli birey çalışmaktadır (Anadolu Ajansı, 2023).

4.2.2.2. Kota Yöntemi

Engelli bireylerin istihdam edilmesini kolaylaştırmak için uygulanan yöntem Kota Yöntemi denmektedir. Bu yöntem ile işverenlerin belli bir sayıda engelli işçi çalıştırması mecbur kılınmıştır. Kota yöntemi ile engelli istihdamında yaşanan zorluklar bir nebze olsun aşılacak, engelli bireyler istihdam edilmektedir (Karaaslan, 2020: 50-51).

Türkiye’de bu yöntemin uygulanması 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Bu yöntemin uygulanması ile Türkiye iş gücü piyasasında engellilerin işyerinde çalışabileceği ve iş gücüne katkı verebileceği düşüncesi güçlenmeye başlamıştır (Demirok, 2019: 87).

Avrupa’da ise bu yöntemin geçmişi Türkiye’ye göre biraz daha eskidir. Kota sistemi, Avrupa’da engelli bireylere istihdam sağlamada sosyal zorunluluğu temel alan bir uygulamadır. Zaman içerisinde kota sistemlerinin içeriği savaş nedeniyle özürlü olan vatandaşları, iş kazaları mağdurlarını ve sigortası olmayan özürlü insanları kapsayacak şekilde giderek genişlemiştir (Öz vd., 2012: 39).

Türkiye’de kota yönteminin diğer engelli istihdam yöntemlerine göre daha olumlu olduğu noktalar şunlardır (Aköğretmen, vd., 2019: 516);

- Engelli bireylerin istihdam edilmesini sağlayan en kolay yöntemdir.
- Devlet tarafından 50 ve üstü sayıda işçi çalıştıran işyerlerine getirdiği zorunlu bir yöntemdir.
- İŞKUR tarafından iş gücü piyasasında engelli istihdamı çalıştırma zorunluluğu yönetmeliğinin takibi yapılmaktadır. Ayrıca engelli bireyler bu kurum tarafından mesleki eğitim noktasında desteklenmektedir.

Kota yönteminin zayıf olduğu noktalar ise;

- Kota yöntemini kullanan işverenlere belirli teşvik verilmemektedir.
- Bu yöntem ile istihdam edilen engelli kişilere, çalıştığı işyerinde takınılan tavır ile ayrımcılık yapılmaktadır.
- Kota yöntemi engelli istihdamı noktasında bölgesel farklılıklara neden olmaktadır. Kota kapsamına giren genellikle sanayi bölgelerinde kota yöntemi sayesinde engelli istihdamı gerçekleşirken, küçük işyerlerinin toplandığı bölgelerde engelli istihdamı daha az gerçekleşebilmektedir.

4.2.2.3. Evde Çalışma Yöntemi

Globalleşen dünya ile iş gücü piyasasında farklı çalışma yöntemleri geliştirilmektedir. Rekabet ortamı kaynaklı ortaya çıkan yöntemlerden birisi de esnek çalışma yöntemidir. Esnek çalışma işçi ve işverenlerin çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme özelliğinin olduğu çalışma olarak tanımlanmıştır (Aydemir, 2019: 55).

Evde çalışma yöntemi, esnek çalışma yöntemlerinden birisi olup, etkisi yüksek olan bir çalışma yöntemidir. Mobilitenin hızla gelişmesi ile birlikte artan teknolojik gelişmeler doğrultusunda farklı fiziksel engelleri olan bireyler çalışabilme potansiyeline kavuşmaktadır. Örneğin görme engeli olan bireyler için geliştirilen yazılı metinleri sesli hale getiren cihazlar ile bu engelli bireylere iş bulma fırsatı ortaya çıkmaktadır (Kaya, vd., 2016: 1078-1079).

Bu yöntem özellikle ağır düzeyde engeli bulunan bireyler için oldukça uygundur. Yöntemin başarıyla uygulanabilmesi için engellilerin alacakları eğitim ve bilgi düzeyi çok önemlidir. Özellikle engellilerin temel eğitimlerini almada zorluklar yaşadığı günümüzde bu durum bu yöntemin zayıf tarafını oluşturmaktadır. Ayrıca bu yöntem hakkında engellileri eve hapsederek, sosyalleşmelerini engellediği yönünde türlü eleştiriler yapılmaktadır (Öz, vd., 2012: 44).

4.2.2.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, engelli kişilerin kendi çabaları ve devlet desteği ile kurdukları dernekler sayesinde kendilerine çalışma imkânı yarattığı bir yöntemdir. Bu yöntem ile engelli bireyler kendilerine sadece iş bulmakla kalmayıp, sosyalleşmelerinin de artmasını sağladığı bir iletişim kanalını kendilerine oluşturmuş olmaktadır (Meşhur, 2006: 71).

Bu yöntem korumalı işyerlerine benzeyen bir yöntem olarak görülmektedir. Fakat korumalı işyeri yönteminde belirlenen bir işyeri bulunurken, bu yöntemde engelli bireyler kooperatif şeklinde bir örgütlenme yapısı oluşturmaktadır. Türkiye’de bu yöntem ile ilgili herhangi bir engelli istihdamı yoktur (Aydemir, 2019: 56).

ILO tarafından yayımlanan 168 numaralı tavsiye kararında engellilere, engelli olmayan bireylerle eşit koşullar altında istihdam fırsatlarının sağlanması için çeşitli tedbirler belirtilmektedir. Kooperatiflerin kurulmasına da ayrıca değinilmektedir. Birleşmiş Milletler (BM) Engelli Hakları Sözleşmesi’nin çalışma ve istihdam başlıklı 27. Maddesinde ise taraf devletlerin kooperatif kurma konusundaki fırsatları geliştirmesi gerektiği belirtilmektedir. Böylece engelli bireylerin sadece iş bulması değil, toplumda bir yer edinmeleri de sağlanmaktadır (Uzun, 2020: 33).

4.2.3. Engellilerin İstihdamıyla İlgili Karşılaşılan Sorunlar

Engelli bireylerin sosyal hayata katılabilmeleri için en etkili yol onların istihdam edilmesidir. İstihdam edildiklerinde, toplumdaki diğer bireyler gibi başkasına muhtaç olmadan yaşayabilme ve ekonomik gelir elde etme olanağına sahip olmaktadır. Toplumda dezavantajlı konumda bulunan engelli bireylere yönelik uygulanan politikalar giderek artış göstermektedir. İstihdam edilirken engellilerin karşılaştığı sorunları üç başlık altında toplamak mümkün olmaktadır. Bunlar;

- Kültürel etkenler: Tüm toplumlarda engelli bireylere karşı bir ön yargı olabilmektedir. Engellilerin bakıma muhtaç, yararsız gibi görülmeleri toplumsal yaşama katılmalarındaki en büyük engellerden birisidir. Geçmişten günümüzde çalışma hayatında bu bakış açısı ile engelliler ayrıştırılmaktadır. Engellilerin, engelli olmayanlara göre istihdama katılımları daha düşük, işsizlik süreleri ise daha uzun olabilmektedir (Özçatal vd., 2018: 1126).
- Fiziksel etkenler: Fiziksel bir engeli bulunan bireylerin toplumda görmezden gelinmesi onları zor durumda bırakmaktadır. Kamusal alanların, işyerlerinin fiziksel şartları, engelli bireylerin gereksinimlerini karşılamamaktadır. Ulaşım imkanlarının zor olması, işyerlerinde fiziksel ortamın engelli bireylerin erişimine uygun olmayışı, engelli istihdamında karşılaşılan fiziksel engeller olarak belirtilmektedir (Şen, 2018, 137).
- Ekonomik etkenler: İş gücü piyasasında engelliler genellikle düşük ücretle çalışmaktadır. Bu nedenle işsiz kalma oranları yüksektir. Düşük ücretle çalışan engellilerde yoksulluk oranları da fazladır. Engelli bireylere yönelik uygulanan istihdam politikalarındaki yüksek maliyet, işverenlerin göze almak istemediği bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Şen, 2018, 137-138).

Tablo 5. Türkiye Engelli İstatistikleri

TÜRKİYE'DEKİ ENGELLİ İSTATİSTİKLERİ 					
ENGELLİ NÜFUS 2021 YILI		KAMU VE ÖZEL SEKTÖR TOPLAMI 2022 YILI		İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANI	
KADIN	ERKEK	İŞÇİ	MEMUR	KADIN	ERKEK
3.337.922	2.503.258	140.632	65.662	% 12,5	% 9,6

Kaynak : ASHB. 2022.

https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf , (11.01.2023)

Yukarıda verilen Tablo 5'teki veriler TÜİK'ten alınmıştır. 31 Aralık 2021 tarihli TÜİK verilerine göre Türkiye'de 3.337.922 kadın ve 2.503.258 erkek olmak üzere 5.841.180 engelli kişi yaşamaktadır. Ayrıca çalışan engelli sayısı Temmuz 2022 TÜİK verilerine göre özel ve kamuda çalışanlar olarak 140.632 işçi, 65.662 memur olmak üzere 206.294 kişidir. Bu rakamların haricinde çalışan ve engelli aylığı alan engellilerin sayısı toplam 936.165 kişidir. Türkiye'de iş gücüne katılım oranı %53, engellilerin iş gücüne katılım oranı ise %22,1'dir. Bu oran kadın engellilerde yaklaşık %12,5 olarak ifade edilmektedir.

Dünyada engelli bireylerin sayısında bir artış görülmektedir. Dünya nüfusunun yaşlanmasıyla artan sağlık sorunları engellilik oranındaki artış riskini gündeme getirmektedir. Bu artış özellikle az gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Engelli olmayan bireylere göre engelli olan bireylerin iş gücüne katılım oranları düşüktür. Ayrıca engelli bireylerin ücretlerinin diğer bireylere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Böylece engelli kişilerde yoksulluk oranı oldukça yüksektir. Bunun yanı sıra işyerlerinde karşılaştıkları fiziksel güçlükler ve diğer bireylerin yaptığı ayrımcılık toplumda bir yer edinmelerini güçleştirmektedir (Çondur vd., 2020: 360).

Engelli istihdamının artması için ülkelerin uyguladığı birtakım istihdam politikaları vardır. Bu politikalar devletler tarafından titizlikle uygulandığı, akabinde denetlendiği zaman verim vermektedir. Engelli istihdamıyla karşılaşılan sorunlara çözüm olarak, işverenlere teşvik

verilmesi, mesleki eğitimlerin arttırılması, korumalı işyeri modeli gibi tedbirler örnek gösterilmektedir (Ünsür, 2020: 137-138).

Fırsat eşitsizliğinin engelli bireyler açısından ortadan kalkması için engelli bireylere yönelik uygulanan istihdam politikalarında önemli değişimler ya da daha etkili yeni politikaların çıkartılması kalıcı çözüm olarak görülmektedir. Engelli bireylerin çalışma yaşamındaki sorunlarının giderilmesi için, uygun bir şekilde istihdam edilmesi ve toplumsal farkındalığın arttırılması gerekmektedir (Güney, 2015: 16-17).

4.3. Türkiye’de Çocuk İş gücü İstihdamı

Literatürde farklı tanımlamalara rağmen ortak görüşe göre çocuk kavramı için çeşitli yaş gruplarına göre nitelendirilmektedir. Birleşmiş Milletler’e göre, 18 yaşına gelmemiş her insanı çocuk olarak kabul etmektedir (Günöz, 2007: 4).

Çocukluk kavramı ise toplumdan topluma, gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Örneğin; bir toplumda içinde bulunduğu yaş itibarıyla çocuk sayılabilen bir kişi, diğerine göre az gelişmiş bir toplumda yetişkin olarak görülebilmektedir. Burada belirleyici husus, tarım ve sanayi oranıdır. Tarımın yüksek olduğu bölgelerde, fiziksel iş gücüne ihtiyaç fazla olduğu için bu toplumlarda çocuk kavramı erken yaşta son bulabilmektedir. Sanayi toplumlarında ise bu durum biraz daha geç yaşları bulmaktadır (Tor, 2010: 27-28).

Çocuk işçiliği ise çocuk işçi veya genç işçi olarak literatürde yerini almaktadır. Çocukluk kavramı gibi çocuk işçiliği de toplumların gelişmişlik düzeyine göre değişkenlik göstermektedir. Çocuk iş gücü, çocuğun eğitimini engelleyen, çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimini olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışan çocuklar olarak tanımlanmaktadır (Günöz, 2007: 5).

Çocuk işçiliğinin nedenleri arasında fakirlik ve yoksulluk ön plandadır. Bunun dışında kültürel yapı, eğitim ve göç de diğer etkenler arasında bulunmaktadır. Yoksul ebeveynler çocuklarının kazandıkları paraya muhtaçtır, bu nedenle çocuklarını erken yaşta çalıştırmakta bir sakınca görmezler. Bu şekilde bakış açısı olan kültürlerde çocuk işçiliği yadırganmamaktadır (Günöz, 2007: 7).

Türkiye’de TÜİK verilerine göre 2021 yıl sonu itibari ile, nüfusun 22 milyon 738 bin 300’ünü çocuklar oluşturmaktadır. Çocuk nüfusun %51,3’ünü erkek çocuklar, %48,7’sini ise kız çocuklar oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler tanımına göre; 0-17 yaş grubunu içeren çocuk nüfus, 1970 yılında toplam nüfusun %48,5’ini oluştururken bu oran 1990 yılında %41,8 ve 2021 yılında %26,9 olmuştur. Ayrıca 15-17 yaş grubundaki çocukların iş gücüne katılma oranı %16,4 olmuştur. İş gücüne katılma oranı cinsiyete göre incelendiğinde, bu oranın erkek çocuklar için %22,9 kız çocuklar için %9,5 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2022).

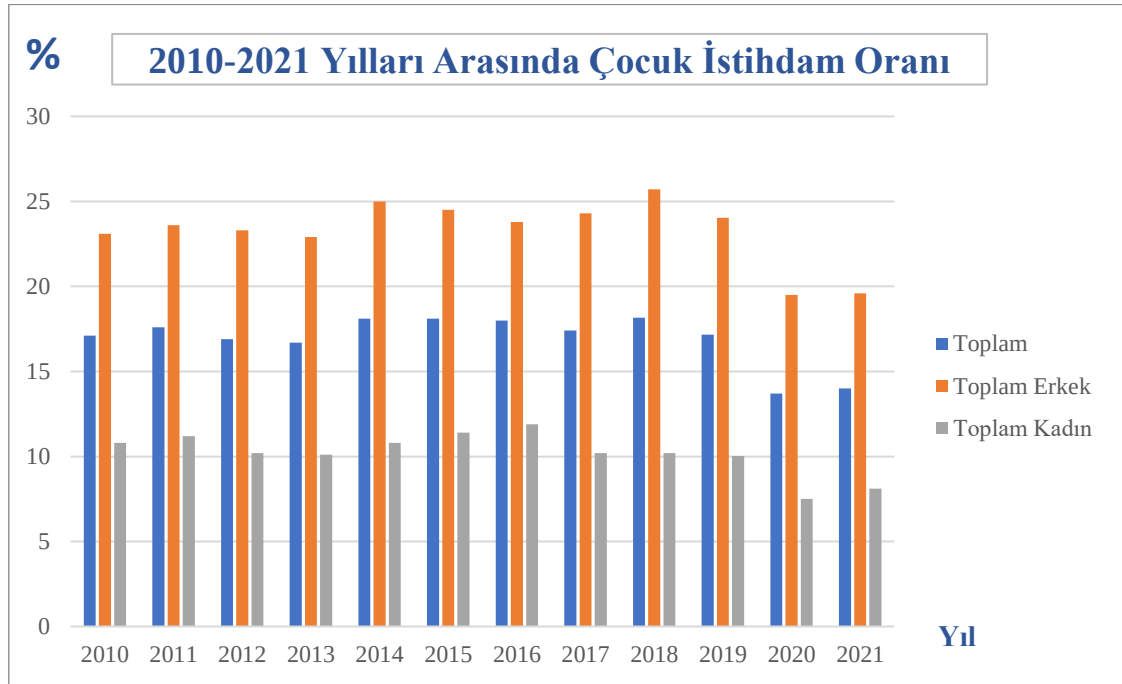
Ülkemizde özellikle kırsal alandaki çocuklar tarım işlerinde ailelerine yardım etmektedir. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de kırsal alanda çalıştırılan çocuklar kültürel yapıdan kaynaklı bu bölgelerde normal karşılanmaktadır. Çocuk iş gücünden yararlanılan bir diğer alan ise kendi işletmesi olan ailelerdir. Ebeveynler ucuz iş gücü olarak gördükleri çocuklarını, kendi işletmelerinde çalıştırmaktadır. Buna benzer işyerleri daha çok küçük esnaf olarak adlandırılan küçük işletmelerdir (Şahinli, vd., 2013: 34).

Her ne sebeple olursa olsun çocukların küçük yaşta çalışma hayatında yer almaları, onları hem fiziksel hem zihinsel olarak olumsuz etkilemektedir. Karşılaştıkları riskler çalışma şartlarına göre azalıp artmaktadır (Tor, 2010: 34).

Türkiye’de çocuklar tarım, sanayi ve sokakta çalışmaktadır. Bu tam anlamıyla bir istihdam durumu değildir. Çocukların bu alanlarda çalışma nedenleri farklılık göstermektedir. Tarım sektöründe çalışma, çocuk işçiliğinin en eski çalışma sektörüdür. Sadece Türkiye değil dünyada çalışan tüm çocukların büyük bir kısmı tarımda çalışmaktadır. Ülkemizde tarım alanında ailelerine yardım amaçlı çalışan çocukların sayısı fazladır. Kültürel bakış açısının payı burada oldukça yüksektir. Tarım alanında çalışan çocuklar okulu bırakıp çalışmakta, okulu bırakmasa da okula devam durumu oldukça düşüktür. Sanayi sektörü ise tarım sektörüne göre daha yenidir. Büyük işletmelerden ziyade küçük işletmelerde çocuklar çalışmaktadır. Türkiye’de genellikle küçük işletmeler sayılabilecek oto sanayilerde, lokantalarda çocuklar çalışmaktadır. Tarım sektörüne göre sanayide çalışan çocukların iş kazası geçirme olasılığı daha yüksektir. Denetimlerinde azlığı nedeniyle gerekli önlemler alınmamaktadır. Çocuklar bu durumda oldukça zorlu şartlar altında istihdam edilmektedir. Türkiye’de çocukların üçüncü olarak çalıştığı alan sokaklardır. Sokakta çalışmak, tarım ve sanayiye göre en tehlikeli çalışma alanıdır. Sokakta çalışan çocuklar genellikle mendil ve simit satıp, ayakkabı boyamaktadır.

Çalışma olarak sayılmasa da ayrıca sokakta dilencilik yapan çocukların sayısı da epey fazladır. Sokakta istihdam edilen çocuklar türlü riskler altında çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Çeşitli sosyal politikalarla sokakta çalışan çocuklar için yapılan çalışmalar yetersiz kalmakta, yeni politikaların üretilmesi gerektiği aşıkardır (Erbay, 2013: 164).

Şekil 4. Türkiye Çocuk İstihdam Oranı, 2010-2021



Kaynak : TÜİK. 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Cocuk-Arastirmasi-2022-49744> , (20.02.2023)

Yukarıdaki Şekil 4'te TÜİK hanehalkı iş gücü araştırması verileri gösterilmektedir. Çocuk istihdam oranlarına bakıldığında 2010 yılında erkek çocuk istihdam oranı %23,1, kadın çocuk istihdamı %10,8 iken, bu oran 2021 yılında erkek çocuklarda %19,6, kadın çocuklarda ise %8,1 olmuştur. Çocukların istihdamdaki payının düşmesinde ülkenin gelişmişlik düzeyinin artması, teknolojik gelişmeler ve sosyal politikaların etkisi olmaktadır.

4.4. Türkiye’de Yaşlı İş gücü İstihdamı

Gelişmiş ülkelerde yaşanan yaşlı nüfus problemi, Türkiye’de bu problemin gelecek yıllarda yaşanması, nüfusun yaşlanması beklenmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelere göre yaşlı nüfusu daha az olan Türkiye’de hali hazırda olan nüfusun yaşlanması hem sosyal hem de ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir (Baş, 2012: 29).

Demografik yapıda gerçekleşecek bir değişim, istihdamın yapısını doğrudan etkilemektedir. Yapılan araştırmalardan alınan verilere göre, 2030’lu yıllarda 45-59 yaş arası nüfusun en fazla olacağı iki ülkenin Türkiye ve Meksika olması beklenmektedir (Gündoğan, 2001: 99).

TÜİK 2022 verilerine göre Türkiye’de 65 ve üstü yaştaki nüfus son beş yılda %22,6 artarak 2022 yılında 8 milyon 451 bin 669 kişi olmuştur. 2022 yılında yaşlı nüfusun %44,4’ü erkek, %55,6’sı kadın olarak belirtilmiştir. Yapılan nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranının 2030 yılında %12,9, 2040 yılında %16,3, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olacağı öngörülmektedir. Ayrıca yaşlı nüfus oranına göre dünya sıralamasında Türkiye, 184 ülke arasından 66.sırada yer almaktadır.

Türkiye’de 65 yaş üstü yaşlı nüfusun %9,5 olduğu ülkemizde yaşlı nüfusun istihdama katılım oranı ise %12’dir. Günümüzde yaşlı toplum kategorisinde olmayan, fakat yakın gelecekte Türkiye’deki nüfusun yaşlanacak olması ve istihdamın kırılma eğiliminin ilerleyen yıllarda artacağını göstermektedir. 65 yaş üstü yaşlı nüfusun %55’ini kadınlar oluşturmaktadır. Yaşlı nüfusun büyük bir kısmını oluşturan kadınların, sadece yaşlılık değil farklı nedenlerle maruz kaldıkları dezavantajlılığın yaşlılık dönemlerinde de devam ettiği görülmektedir (TÜİK İş gücü İstatistikleri, 2022).

OECD’nin 2018 yılında yayınlamış olduğu rapora göre Türkiye’deki 65 yaş üstü nüfusun iş gücüne katılım oranı 2017 yılı itibarıyla %12,1 olmuştur. Verilere bakıldığında AB ülkelerine göre Türkiye’deki yaşlı nüfusun iş gücüne katılım oranı daha fazladır. Bu oranın fazla olmasının nedenlerinden en önemlisi Türkiye’nin ekonomik yapısının Avrupa ülkelerine göre daha zayıf olmasıdır (Başol, 2019: 41).

Gümüş ekonomi kavramı, son yıllarda nüfusun yaşlanması nedeniyle ortaya çıkan bir kavramdır. Özellikle 50 yaş ve üstü bireyleri konu almaktadır. Gümüş ekonomi kavramı, farklı bir bakış açısı olarak, yaşlanmanın fırsata dönüştürülmesine odaklanmaktadır. Bu ekonomi kapsamında yaşlılara yönelik istihdam yaratmak, hayat boyu öğrenmeyi sağlamak ve koruyucu sağlık hizmetleri sağlamak gibi politikalar önerilmektedir (Demirbilek vd. 2017).

Yaşlılık döneminde yoksulluk sık görülen bir sorundur. Bu sorunun temelinde istihdam edilmeme durumu söz konusudur. Yaşlı bireylerin çalışma hayatında yer alamamalarında fiziksel özelliklerinin yaş gereği azalması, teknolojinin gelişmesiyle birlikte mesleki yeterliliklerinin azalması gibi sebepler yer almaktadır. Çalışabilecek fiziksel gücü olup, iş gücüne katılamayan yaşlı bireylerde psikolojik sorunlarda gözlemlenmektedir. Hem yoksulluk hem de psikolojik sorunların çözümü için yaşlıların iş gücüne katılmasını arttırmak için uygulanan bazı istihdam politikaları bulunmaktadır. Örneğin Japonya’da belirli yaş gruplarına özel mesleki gelişim eğitimleri verilmektedir. Böylece bu yaş grubundaki kişilerin istihdam edilmesi sağlanmaktadır. Avrupa’da da buna benzer mesleki gelişim programları ile yaşlı nüfusun iş gücüne katılım oranının artırılması hedeflenmektedir. Türkiye’de ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından bazı politikalar yürütülmektedir. Örneğin bakanlık tarafından hazırlanan 2017-2020 Aktif Yaşlanma Strateji Belgesi taslağında “iş gücü piyasasına aktif katılım”, “toplumsal hayata katılım”, “bağımsız yaşam”, “aktif yaşlanma için uygun çevre ve kapasite” olmak üzere öncelikli dört konu gündeme gelmiştir. Belirlenen konu başlıkları doğrultusunda yaşlılara uygulanan politikalar geliştirilmektedir (Eser, vd., 2021: 550).

4.5. Türkiye’de Eski Hükümlü İş gücü İstihdamı

Kanun nezdinde suç olarak sayılan eylemlerden birisini gerçekleştirmiş ve ceza almış kişilere hükümlü denmektedir. Aldığı cezayı cezaevinde tamamlayarak çıkan ve hükümlülüğü son bulan kişilere de eski hükümlü denmektedir (Karakartal, 2018: 73).

Eski hükümlüler dezavantajlı gruplar arasında gösterilmektedir. Bunun nedeni cezasını çektikten sonra topluma karışmasında türlü problemler yaşamasıdır. Hükümü bitmiş

bireyin toplumda yeniden kendisine bir yer bulması oldukça güç olmaktadır. Bir kere yapan tekrar yapar düşüncesiyle toplumdaki bireyler, hüküm giymiş kişilere karşı ön yargılı olmaktadır. Ekonomik özgürlüğünü elde etmek için çalışmak zorunda olan herkes gibi eski hükümlülerinde çalışması gerekmektedir. Fakat sabıka kayıtlarından dolayı istihdam edilmeleri oldukça güçtür (Engin, 2012: 31).

Türkiye’de 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile düzenlenen 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde yapılan değişiklikle “Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Yükümlülüğü”, “Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu” olarak değiştirilmiştir. Ayrıca yapılan değişiklikle 50 ve üstü işçi çalıştıran işyerlerinde eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluğu yönetmelikten kaldırılmıştır. Fakat kamuda %2 oranında eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu uygulanmaya devam etmiştir (Namal vd. 2021: 1343).

İŞKUR tarafından engelli ve eski hükümlülere yönelik çeşitli projeler ve hibeler uygulanmaktadır. Bu desteklerin amacı; eski hükümlülerin kendi işlerini kurmasına, engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonları, işe ve işyerine uyum projeleri, destek teknolojileri ve korumalı işyerleri ile diğer projeler aracılığı ile istihdamlarına yardımcı olmaktır. Ayrıca hükümlülere yönelik olarak uygulanan mesleki eğitim kursları vardır. Bu kursların amacı eski hükümlülerin iş bulmasını kolaylaştırmaktır. Böylece dezavantajlılıklarının ortadan kalkması beklenmektedir (İŞKUR Engelli ve Eski Hükümlü Projeleri, 2023).

Türkiye’de Adalet Bakanlığı tarafından uygulanan denetimli serbestlik uygulaması ile hem hükümlüler hem de toplum korunmuş ve iyileştirmiş olmaktadır. Denetimli serbestlik, mahkeme tarafından belirlenen çerçeve ve süre doğrultusunda şüpheli, sanık veya hükümlünün toplumla bütünleşmesi kapsamında ihtiyaç duyduğu her türlü hizmet ve kaynakların sağlandığı bir uygulamadır. Bu uygulamada amaç, hükümlü veya eski hükümlünün topluma tekrar adapte olmasını sağlamak, böylece yeniden bir suç işlemesini engellemektir. Ayrıca mesleki becerisine uygun bir iş bulunarak, istihdama katkıda bulunulması da amaçlanmaktadır (Adalet Bakanlığı Denetimli Serbestlik, 2022).

İŞKUR 2021 yılı faaliyet raporuna göre 2021 yılında 546 eski hükümlü kendi işlerini kurmak için proje başvurusunda bulunmuştur. Başvuru komisyonu tarafından 223 proje

onaylanmış ve hayata geçmiştir. Engelli ve eski hükümlülere sağlanan bu çalışmada kabul edilen projeler için 30.426.369 TL kaynak tahsis edilmiştir (İŞKUR, 2021).

4.6. Türkiye’de Azınlık İş gücü İstihdamı

Yaşamış olduğu toplum tarafından, toplumun çoğunluğundan ırk, din, dil gibi sebeplerden ötürü farklılık gösteren bireyler bulunduğu toplumda dezavantajlı konuma düşmektedir. Bu dezavantajı iş gücü piyasalarında istihdam edilmeyerek ekonomik anlamda şiddetli bir şekilde hissetmektedirler (Alışık, vd., 2022: 295-296).

Örgütsel ayrımcılık kavramı, örgütlerde din, dil, ırk, kültür, yaş, cinsiyet, coğrafi köken, siyasal görüş gibi nedenlerle işçilere yapılan ayrımcılıklara verilen isimdir. Genelde bu tür bir ayrımcılığa maruz kalmış kişiler bulunduğu ülkede azınlık durumda olan kişilerdir. Örgütsel ayrımcılığa maruz kalan birey psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmektedir. Fakat tek olumsuz etkilenen taraf ayrımcılığa maruz kalan olmamakta, işletme açısından da bu durum olumsuz olarak görülmektedir. Ayrımcılığın olduğu işletmede, işletmeye bakış açısı, firma kültürü negatif yönde değerlendirilmektedir (Kutanis vd. 2016: 360).

Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de çeşitli sebeplerle azınlık durumuna düşen bireylere yönelik ayrımcılıklar görülmektedir. Fakat bununla ilgili veriler tutulmadığı için belirli öngörüler dışında istatistiksel veriler bulunmamaktadır. Örneğin; Türkiye’de çeşitli sektörlerde çingenelerin istihdamına yönelik çeşitli ayrımcılıklar görülmektedir. Roman sözcüğü de çingene anlamında kullanılabilir. Çingenelerin iş gücüne katılmasında çeşitli engeller vardır. Kültürlerinden dolayı işe alımlarda çeşitli ayrımcılığa maruz kalarak dışlanmaktadır (Şimşek, vd., 2020: 180-181).

Türkiye’de özellikle özel sektörde etnik grupların istihdam edilmesinde sorunlar yaşanmaktadır. Sadece işe alımlarında değil işyeri içerisinde terfi süreçlerinde de kültürel ayrımcılık görülmektedir. Kamuda da buna benzer durumlar yaşanmaktadır. Kolluk kuvvetleri alımlarında ırk, din ve siyasi görüş farklılığı nedeniyle birçok insan istihdam edilmemektedir. Ülkemizde 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. ve 18.maddelerinde herkesin ırk, din, dil, mezhep, inanç gibi hususlarda ayırım gözetilmeksizin eşit olduğu ve iş sözleşmesi feshi sebebi

olmayacağı vurgulanmaktadır. Fakat bu uygulamalar teorikte kalmakta, pratikte türlü sorunlar yaşanmaktadır (Kutanis vd. 2016: 364).

Ülkemizde etnik köken veya dini nedenlerle dezavantajlı durumunda olan kişiler için yeni istihdam politikaları geliştirilmeli, devlet tarafından gerekli denetimler yapılmalı, gerekirse bu bireyleri istihdam etmeleri için işverenler çeşitli teşviklerden yararlandırılmalıdır.

4.7. Dezavantajlı Grupların Tümüne Yönelik Uygulanan İstihdam Politikaları

Bundan önceki başlıklarda incelenen başlıklar dışında ele alınmayan farklı dezavantajlı gruplarda vardır. Bunlara örnek vermek gerekirse terör mağdurları, cinsel eğilimi farklı olan bireyler toplum tarafından dışlanmakta ve hem ekonomik hem psikolojik açıdan bulundukları toplumda kendilerine bir yer bulamamaktadır. Bu gibi sorunlar toplumun belirli bir kesiminde görülse de zamanla büyüyerek çözümü mümkün olmayan toplumsal sorunlara zemin hazırlamaktadır.

Dezavantajlı bireylerin istihdam edilmesi toplumun huzuru ve barışı için oldukça önemli bir konudur. Bunun yanı sıra istihdam edilmeleri toplumdaki diğer bireylerin olduğu gibi dezavantajlı bireylerinde hakkıdır. Bu kişiler iş gücü piyasasında istihdam edildiğinde ileride meydana gelebilecek sorunların önüne geçilmiş olacaktır. Belki de ileride suç teşkil edecek davranışların önüne geçilmiş olunacaktır. Dezavantajlı kişilerin istihdamının çözümünde toplumdaki diğer bireylerin sorumluluğu oldukça fazladır. Fakat sorumlulukların en büyüğü devlettedir. Devlet, dezavantajlı bireyleri topluma kazandırmak için gerek istihdam politikalarıyla gerek sağduyulu toplumsal çalışmaları ile dezavantajlı bireyleri önemsemelidir (Issı, 2022: 36-40).

Türk İş Hukuku'nda 3713 sayılı Terörle Mücadele Yasası'na göre terör eylemleri nedeniyle şehit olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların daha sonra evlenmemiş eşlerini veya çocuklarından birisini, yoksa kardeşlerinden birisini, çalışamayacak derecede malul olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların varsa eşlerini veya çocuklarından birisini, yoksa kardeşlerinden birisini, çalışır durumda olan kişilere terör mağduru denir. Ayrıca terör mağdurlarının çalışma hayatına katılması onları güvence altında tutmaktır. Bu toplumsal bir görev niteliğindedir. Bu

yüzden ülkemizde kamu alanında terör mağdurlarının istihdamının zorunlu tutulduğu belirli dönemler olmuştur. Özel sektör için böyle bir zorunluluk uygulamasına gidilmemiştir (Gemalmaz, 2009: 4-5).

22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre işverenlerin 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken engelli, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı %6 dır. Fakat 5763 sayılı Kanun ile birlikte işverenlerin terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü ortadan kalkmıştır. Ayrıca terör mağduru işçi çalıştıran işverenlerin çalışanın işten ayrılma durumu meydana geldiğinde bu durumu İŞKUR'a bildirmeleri gerekmektedir (Coşkunlu, 2019: 50).

Cinsel tercihlerinden dolayı bulunduğu toplumdan dışlanan, ayrımcılığa maruz kalan bireyler de dezavantajlı gruplara dahil olmaktadır. Bu doğrultuda LGTB veya GLBT 1990'lı yıllarda LGB kısaltmasından sonra ortaya çıkmıştır. Eşcinsel hareketi olarak adlandırılan LGBT hareketi, eşcinsel kelimesinin travesti, transseksüel ve biseksüelliği kapsamıyor oluşu nedeniyle çatı kelime olmaktan çıkmıştır. Hareket GLBTT kelimesini kullanmaya başlamış ancak lezbiyenlerin toplumda dışlanıyor oluşu sebebiyle, L harfi başa alınmış ve kadınlara bir tür pozitif ayrımcılık yapılmıştır. Yurtdışındaki bazı örgütler bu çatı kelimeye daha sonradan interseksüelleri temsilen "I" ya da "Queeri" temsilen Q harflerini eklemişlerdir. İnterseksüellik; hem erkeksi hem de kadınsı cinsiyet özelliklerini sahip olmak anlamına gelmektedir. Queer ise, garip ve tuhaf anlamına gelmektedir (Erdoğan, vd., 2014: 94-95).

İnsan hakları kapsamında her insanın eşit olması yadsınamaz bir gerçektir. Fakat LGBTİ bireylere bakış açısı dünyada onları kabul etmemek yönündedir. Avrupa'da bu durum biraz daha farklıdır. Avrupa ülkelerinden birçoğu bu bireyleri toplumda fazlaca gördükleri için, toplumsal rahatsızlık düşük seviyededir. Kültür olarak müslüman ülkelerde LGBTİ bireylere bakış açısı biraz daha farklılaşmaktadır ve bu bireyler müslüman ülkelerde daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Erdur, vd., 2020: 481-483).

Türkiye'de LGBTİ bireylerin çalışma hayatında yer almaları düşük oranlarda seyretmektedir. İş mülakatlarından tercihlerini gizleyerek geçip işe alınsalar bile, iş hayatında türlü ayrımcılığa maruz kalmakta, işten çıkarılmaktadırlar. Toplumun henüz bu bireylere kültürel olarak hazır olmadığı gerçeği ortadadır. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, LGBTİ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları

kuruma aidiyet hissetmemelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır (Değirmenci vd. 2020: 14).



5. BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKASI VE AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI KAPSAMINDA BİRTAKIM AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI ÖRNEKLERİ

İşsizlik sorunu tüm dünya iş gücü piyasasında yaşanan en büyük sorunların başında gelmektedir. Ekonomi ve sosyal politikalarının etkinliğinin yüksek olması sebebiyle Avrupa ülkeleri daha az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere göre işsizlik sorununu daha az hissetmektedirler (Adak, 2010: 108).

Avrupa Birliği'nin oluşturulmasının ilk amacı siyasal birliğin sağlanması, bu siyasal birliğin sağlanmasının ardından ekonomik birliğin sağlanmasıdır. Bu doğrultuda Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (Euratom) isimleriyle üç farklı topluluk oluşturulmuştur. Bu üç topluluğun birleşmesiyle bu oluşum önce Avrupa Topluluğu (AT) daha sonra ise AB olarak adlandırılmıştır (Akbaş, 2009: 39).

Avrupa Birliği'nde temelinde çeşitli standartların yer aldığı bazı politikalardan beslenmektedir. Bunlar, ortak tarım politikası, rekabet politikası, ulaşım ve ticaret politikası, sosyal politikadır. İşsizlik ve istihdam konularını kapsayan politika ise AB sosyal politikasıdır. Bu politikayı finanse eden kuruluş ise Avrupa Sosyal Fonu'dur. Avrupa Sosyal Fonu her türlü işsizlik sorununda üye ülkelere destek olmak maksadıyla oluşturulan bir fondur (Becerren, vd., 2010: 50).

Avrupa İstihdam Stratejisi 1990'lı yıllarda Avrupa'da giderek artan işsizlik sorunlarını azaltmak üzere ortaya çıkmıştır. İşsizliğin arttığı yıllarda bu sorun Avrupa'nın ortak sorunu haline gelmiştir. Bu nedenle ortak istihdam stratejileri geliştirilmiş, işyerlerinde nitelikli iş gücünün arttırılmasına yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisini oluşturan dört politika hedefi vardır. Bunlar (Yavuz, 2015: 106);

- 1) İstihdam edilebilirliğin arttırılması,
- 2) Sürekli gelişen iş piyasasında çalışanların ve işverenlerin kendisini bu değişen piyasaya adapte olmasını sağlamak,

- 3) Kendi işini kurmak isteyenlere sağlanacak destekler,
- 4) Dezavantajlı grupların iş gücü piyasasına girmesi ve fırsat eşitliği sağlanmasıdır.

Bu bölümde AB İstihdam Politikası incelenecek ve gelişmiş ülkelerden olan Avrupa ülkelerinde dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan istihdam politika örnekleri verilerek yorumlanacaktır.

5.1. Avrupa Birliği İstihdam Politikası

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1970’li yıllara kadar Avrupa’da dengeli, yüksek istihdamın olduğu dönem yaşanmıştır. Özellikle 1960 ve 1970 yılları arasındaki on yıllık dönemde işsizlik oranlarının oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Bu nedenle bu döneme tam istihdam dönemi de denmektedir. 1970’li yıllardan itibaren Avrupa’da işsizlik rakamlarında artış meydana gelmiştir. 1975 yılından itibaren tam istihdam dönemine bir daha dönülemedi, işsizlik oranlarında sürekli artış çıkışlar yaşanmıştır (Yıldırım, 2006: 24).

Roma Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu’nu kuran antlaşma olarak 1957 yılında imzalanmıştır. Avrupa ülkelerinin arasında ekonomik iş birliği sağlayan bir antlaşmadır. Bu antlaşmada sosyal politikalar da ele alınmıştır. Ekonomi konuları gündemde olduğu için sosyal politika konuları arka planda kalmıştır. Fakat iş gücünün serbest dolaşımı ile istihdam oranının artışı ve imkanların iyileştirilmesi istenmiştir. Anlaşmanın 48. ve 51. maddeleri arasında düzenlenen serbest dolaşımın dört maddesi vardır. Birincisi açık işlere başvurma hakkı, ikincisi yer değiştirme hakkı, üçüncüsü oturma hakkı ve dördüncüsü yerleşme hakkıdır (Yıldırım, 2006: 49).

Avrupa Tek Senedi, 1986 yılında imzalanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa Tek Senedi ile amaçlanan husus tek pazarın gerçekleştirilmesidir. Bu noktada Avrupa Komisyonu’na sosyal politika konusunda birtakım görevler verilmiştir. Bu görevlerden bazıları, üye devletler arasında anlaşmazlık olursa anlaşmazlıkları gidermek için üye devletlerle görüşme yapmak, Avrupa devletlerinin işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yetkilerini genişletmektedir. Avrupa Tek Senedi ile ilk defa, serbest dolaşım hakkından yararlanacak olanlar “vatandaş” olarak adlandırılmıştır (Tatoğlu, 2006: 22-23).

1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile Avrupa Topluluğu, AB ismini almıştır. Avrupa Birliği'ni kuran Maastricht Antlaşması'yla Avrupa Topluluklarına yeni boyutlar kazandırılmış ve birliğin “üç temel konusu” oluşturularak, yeni bir hukuksal yapı düzenlenmiştir. Maastricht Antlaşması'yla sağlanan temel yenilikler şunlardır (Sayınaltın, 1994: 23-24).

1) Ekonomik Bütünlük: Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan rapor doğrultusunda düşük enflasyon, kamuda düşük açık, para politikalarında istikrar ve uzun vadeli faizler konularında ortak kararlar alınmıştır.

2) Ortak Güvenlik Politikası: Topluluğun ortak hareket alanlarında birlikte karar verilecek, herhangi bir göç durumunda ortak kararlar alınacaktır.

1997 yılındaki Lüksemburg Zirvesi'nde Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. 2000'li yıllara gelindiğinde Avrupa'da artan işsizlik sorununa karşı birtakım politikalar geliştirilmiştir. 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi ile beş yıllık bir eylem planı hazırlanmıştır. Bu politikalar ile işsizlik oranlarındaki düşüş trendi 2001 yılına kadar devam etmiş, 2001 yılının ikinci yarısından itibaren özellikle 11 Eylül saldırısından sonra tüm dünyada işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır. Bu yıllarda AB üye ülkelerde işsizlik oranları %8'in üstüne çıkmıştır. Ayrıca 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, iş gücü piyasalarında en kapsamlı düzenleme yapılan antlaşma olarak tarihe geçmiştir. Bu antlaşma ile sosyal politika konularının önemi öne çıkmıştır. Antlaşmanın 136. maddesine göre, AB üye devletlerin sosyal alanda hedefleri; istihdamı geliştirme, sürekli ve yüksek istihdama ulaşmayı sağlayacak insan kaynaklarını geliştirme, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme, daha uygun sosyal koruma, sosyal diyalog, dışlamalarla mücadele olarak belirlenmiştir (Yıldırım, 2006: 32).

Essen Zirvesi 1994 yılında gerçekleşmiştir. Bu zirvede Beyaz Kitap'tan esinlenilmiş pek çok nokta vardır. Beş başlık altında zirve gerçekleşmiştir. Bunlar (Beceren vd. 2010: 81);

- Mesleki eğitim yatırımları,
- İstihdamın arttırılması,
- İş gücü maliyetlerinin azaltılması,
- İş gücü piyasasının canlanması için politikaların arttırılması,
- İşsizlikten etkilenen gruplar için çeşitli yardımların yapılması.

Avrupa İstihdam Stratejisinin önemli bir kısmını oluşturan Aktif İş gücü Piyasası Politikaları (ALMP), iş bulmayı kolaylaştırmak, istihdamı arttırmak, iş verimliliğini yükseltmek gibi çeşitli konuları ele alan politikalardır. Strateji, birliğe üye ülkelere bu politikaları uygulama konusunda baskı yapmamaktadır. Fakat istihdamın arttırılması domino etkisine sahip olduğu için birlik istihdamın arttırılması konusunda oldukça önem vermektedir. Bu noktada ülkelere çeşitli teşvik ortamı sağlamaktadır (Franzese & Hays, 2006).

Aktif İş gücü Piyasası Politikaları, işsizliğin çözülmesi için çeşitli alternatif çözümler üretmektedir. Bunlardan bazıları; işsizlik yardımları, işe yerleştirme hizmetleri, işsiz bireyler için yapılan mesleki eğitimler, genç işsizlere yönelik uygulanan programlar, işverenlere ödenen sübvansiyonlar, kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik yardımlardır (Yavuz, 2015: 109).

Şekil 5. Avrupa İşsizlik Oranları



Kaynak : EUROSTAT. 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00203>, (13.03.2023)

Yukarıdaki verilen Şekil 5'te 2021 yılı işsizlik oranları görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun açıklamış olduğu verilere göre mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %12,1'dir. AB İstatistik Kurumu'nun (Eurostat) verilerine göre Türkiye işsizlik oranında

Avrupa'nın ilk üç ülkesi arasına girmektedir. 27 Avrupa ülkesinin işsizlik ortalaması 2021 Ağustos'ta %6,8 olmuştur. İşsizlik oranlarına bakıldığında %14 ile İspanya zirvede, %13,2 ile Yunanistan ikinci sırada, %12,1 ile de Türkiye üçüncü sırada yer almaktadır.

Avrupa Birliği'nde ayrımcılığa karşı verilen mücadele uzun bir süre boyunca engelliler ve yaşlılara yapılan düzenlemeler ile sınırlı kalmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren farklı bakış açıları, başka dezavantajlı gruplarında olabileceği gibi konular üzerinde araştırmalar derinleşmiştir. 1990 yılında Avrupa Topluluğu Komisyonu tarafından bir "Sosyal Dışlanmayla Mücadelede Ulusal Politikalar Gözlemevi" kurulmuştur. 1994 yılında yayınlanan Avrupa Sosyal Politikası isimli belgede sosyal dışlanma ile mücadele kapsamında bazı konu başlıkları öne çıkmıştır. Bunlar (Tosun, 2019: 50):

- İstihdam oranını arttırmak,
- Çeşitli iş olanakları geliştirmek,
- Toplumdaki tüm bireyler için fırsat eşitliği sağlamak,
- Çalışanların standartlarını geliştirmek,
- Sosyal diyalogu geliştirmektir.

Avrupa 2020 Stratejisi, Lizbon Stratejisinden sonra yürürlüğe giren Avrupa Birliği Stratejisi olarak 3 Mart 2010 tarihinde açıklanmıştır. Sürdürülebilir bir büyüme hedefiyle yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemenin amacı 2008 yılında dünyada yaşanan kriz sonrasında ortaya çıkan işsizliğin azaltılması olmuştur. 2008 yılında tüm dünyayı etkileyen ekonomik kriz sonrası işsizlik oranlarında aşırı oranda artış görülmüştür. Bu nedenle AB, ekonomi ve istihdam politikalarında çeşitli revizeler yapmıştır. Eğitim ve öğretim hedefleri ile işsizliği stabilize etmek amaçlanmıştır. İş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre eğitim modelleri tasarlanmış, istihdam oranını arttırmak için birtakım programlar geliştirilmiştir (Tosun, 2019: 36).

5.2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan İstihdam Politika Örnekleri

AB istihdam politikalarında, cinsiyet eşitliği, genç işsizler, engelliler, yaşlı nüfus gibi iş gücü piyasasına girmekte zorluk çeken bireylerin istihdam edilmesi konusu sıkça

vurgulanmaktadır. Avrupa Birliği'ne üye ülkeleri belirlenen istihdam politikaları doğrultusunda çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Örneğin engelli bireylerin istihdamı için işverenlere bazı teşvikler sağlanmaktadır. Avrupa ülkelerinin birçoğunda engelli istihdamı zorunludur. Fransa, Almanya, Romanya, İspanya, Belçika ve Polonya'da engelli istihdamı sağlayan işverene vergi indirimi imkânı tanınmaktadır. Vergi indirimi dışında belirli süreyle primlerin devlet tarafından ödenmesi, işverene sübvansiyon verilmesi gibi uygulamalarda görülmektedir (Gençler, 2011: 15-17).

Avrupa'da engellilere bakış açısı yıllara göre farklılık göstermektedir. 1990-2000 yılları arasında engellilere yardıma muhtaç bireyler olarak bakılmaktayken, günümüzde engellilere bakış açısı, engellilere eşit haklar sağlanarak toplumla bütünleşmek için bir fırsat olarak bakılmaktadır. Aslında bu yeni bakış açısının karşılığı fırsat eşitliğidir (Akyıldız, 2017: 51).

Avrupa Birliği'nde engellilere yönelik dört grup vardır. Bunlar; üst düzey grup, engellilik grubu, engelliler forumu ve engelli finansman araçlarıdır. Üst düzey grup, üye ülkelerle iş birliğini geliştirmek amaçlı kurulan, devletlerin üst düzey yetkililerinin görüştüğü, engellilere yönelik politikaları oluşturmak veya geliştirmek gibi misyonlar yüklenen bir gruptur. Engellilik grubu, Avrupa Komisyonu bünyesinde kurulmuştur. Grubun amacı engellilik konusunda farkındalığı arttırmaktır. Engelliler forumu, engellilerin politika oluşturma süreçlerine katılımının artırılması amacıyla Avrupa Engelliler Forumu kurulmuştur. Engelli finansman araçlarının ilki Avrupa Sosyal Fonu'dur. Bu fon Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde engelli kişilerin iş gücü piyasasına kazandırılmasını sağlayan bir fondur. Avrupa Sosyal Fonu Avrupa'da engellilerin fırsat eşitliğini teşvik etmek için yararlanılabilen önemli bir finansman aracıdır. Engelli finansman araçlarının ikincisi ise Topluluk İstihdam Girişimi'dir. İş arama sürecinde çeşitli olumsuzluklarla karşılaşan engellilerin, karşılaştıkları bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve yeni istihdam yolları bulmak maksadıyla kurulmuş bir topluluktur. Engelli finansman araçlarının üçüncüsü ve dördüncüsü mesleki eğitim programları olup bunlar sırasıyla, Socrates ve Leonardo da Vinci'dir (Akyıldız, 2017: 55).

AB sosyal politikalarında yer alan fırsat eşitliği kapsamında, engelli bireyleri toplumun diğer bireylerinden ayırmamak adına engelli kişileri yaşadıkları topluma uyum sağlamaları için çeşitli destekler vermektedir. Avrupa Birliği'nin temel amaçlarından birisi de

Avrupa ülkelerinin bütünlüğünün sağlanmasıdır. Bu noktada toplumun tüm kesimlerinin bir bütün şekilde hareket etmesi gerekmektedir. Toplumdaki farklı bireyler bir arada huzurlu bir şekilde yaşayarak bu amaca hizmet edecektir. Bu doğrultuda dezavantajlı bireylerin topluma entegrasyonu sosyal politikalar bağlamında oldukça önemlidir (Akbaş, 2009: 42).

Birleşmiş Milletler Genel Konseyi tarafından 1975 yılında Engelli Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır ve çoğu maddesi ülkeler tarafından günümüzde halen uygulanmaya devam etmektedir. Bildirgede yer alan maddelerin ortak noktası engelli bireyler için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliği olmuştur. Bildirgenin 3. Maddesinde, “Engelli kişinin insan haysiyetine saygı gösterilmesi onun en doğal hakkıdır. Ayrıca kişilerin, engellilik veya noksanlıklarının sebebi ne olursa olsun düzgün yaşama şartlarına mümkün olduğu kadar normal ölçüde ve tam sahip olmak haklarıdır.” cümlesine yer verilmiştir. Bu madde ile engelli bireylerin toplumun diğer bireylerinden farklı olmadığı, engelli bireylerinde insanca yaşama hakkı olduğu vurgusu yapılmaktadır (Keskin, 2013: 43).

AB ülkeleri gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerdir. Bu sebeple tarımdan ziyade sanayi ekonomisinin pozitif yönleri daha gelişmiştir. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde fırsat eşitliği kapsamında kadınların istihdama katılımları yıllara göre artış göstermektedir. Kadınların çalışma hayatına katılmasını kolaylaştırmak için çocuk bakımı hizmetlerinde çeşitli iyileştirmeler yapılmaktadır. Çocuk bakımı, kadının çalışma hayatında karşısına çıkan engellerin başında gelmektedir. Çocuk bakım yükü azalan kadın bu sayede iş gücü piyasasında istihdam edilmektedir (Koçbulut, vd., 2016: 25-26).

5.2.1. Almanya

Almanya’da yerel yönetimler kendilerine verilen bazı yetkiler ile dezavantajlı bireylerin istihdamına yönelik politikaları yürütmektedir. Sosyal yardımlar, mesleki eğitimler, çocuk ve gençlere yönelik çeşitli programlar bu politikalardan bazılarıdır (Alp, 2014: 44).

Engellilerin iş gücü piyasasına katılmasında Almanya hükümeti oldukça titiz davranmaktadır. Ülkenin anayasasında hiçbir bireyin engellilik nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca engelli bireylere ayrımcılık yapılmaması, fırsat eşitliği gibi konular yasal yönetmeliklerde belirtilmiş, herhangi bir olumsuzluk karşısında bu

gibi durumlara karşı yaptırım yapılması hüküm altına alınmıştır. Günlük yaşantının her alanında engellilere karşı ayrımcılık yapılmaması için altyapılar hazırlanmıştır (Almanya Engelli Eşitliği Yasası, 2023).

Almanya’da %30 ile %50 oranı arasında engel raporu bulunan kişilerin, 20 ve üzerinde çalışanı bulunan özel firmalar ve kamu kurumları tarafından istihdam edilmesi zorunludur. Özel firmaların ve kamu kurumlarının toplam çalışan sayısının en az %5’i kadar engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca engelli bireylerin istihdamı için işverenlere teşvik ödemeleri, engel oranı yüksek olan bireylere haftalık ek ücretli izin, işitme engeli olan bireyler için işaret dili tercümanlarının bulunması, görme engeli olan bireylere çeşitli yardımların sağlanması gibi yardımlar, Almanya iş gücü piyasasında engellilerin istihdamının verimliliğini arttırmak adına yapılan çalışmalardan bazılarıdır. Bunun yanı sıra engelli bireylere, engellilik durumlarına göre kişisel bütçe verilmektedir. Bu bütçe ile engelli bireyler kendilerinin engel durumuna göre harcamalar yapmakta, maddi yönden çalıştıkları işten aldıkları ücret dışında bir ek gelir elde etmektedir (Aksoy, 2019: 74).

Eski hükümlülerin topluma kazandırılması kapsamında meslek danışmanlığı gibi hizmetler verilmektedir. Çeşitli mesleki eğitim programları ile eski hükümlülerin istihdam konusundaki sorunların önüne geçmek istenmektedir. Avrupa Komisyonu’nda alınan kararlar çalışma hayatında ayrımcılığın olmaması adına Almanya’da eski hükümlülerin eğitim seviyelerinin artırılması konusunda tavsiyede bulunulmuştur. Eskiden hüküm giymiş bireylerin hem topluma kazandırılması, hem ülke iş gücüne katkıda bulunması için geniş kapsamlı eğitim projeleri uygulanmıştır. Bu projeler sonucunda eski hükümlüler topluma daha kolay adapte olmuşlardır (Hawley & Murphy & Souto-Otero, 2013: 25).

Almanya’da kadınların iş gücüne katılımını arttırmak adına çeşitli uygulamalar yapılmaktadır. Kadın ile erkek arasındaki farkın azaltılarak, fırsat eşitliğinin sağlanması, ücret farklarının azalması, kadınların kayıt dışı çalışmalarının önüne geçilmesi gibi çıktılar hedeflenmiştir. Federal istihdam büroları bu kapsamda çalışmalar yapmaktadır. Kadın istihdamının artırılması için işverene verilen teşvikler, kadınlar için esnek çalışma modelleri bu çalışmalardan bazılarıdır (Ortay, 2021: 10).

Almanya’da yaşlı iş gücünü çalışma hayatına katabilmek adına devlet tarafından işverenlere birtakım teşvikler verilmektedir. Örneğin 45 yaş ve üzerindeki çalışanları işe alan

işveren, İşbaşı Eğitim Programı kapsamında yaptığı harcamaları devletten geri alabilmektedir. Bunun için firmada çalışan sayısının 250 kişiden az olması gerekmektedir. İşbaşı Eğitim Programı dışında bir diğer uygulama İşçi Entegrasyon Teşviğidir. Bu uygulama, iş gücü piyasasına adapte olamayan kişilerin iş gücü piyasasında yaşadığı sıkıntıları atlatabilmesi için işverenlere günlük ücretlerinin %50'si kadar ve 12 ay süre ile verilen istihdam teşviğidir. 50 yaş üzerindeki çalışanlar için ise bu süre 36 aya kadar uzatılabilmektedir (Aksoy, 2019: 79).

Almanya'da iş gücü piyasasının düzenlenmesi için tarih boyunca birçok aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirilmiştir. İşsiz kalan bireylerin hem ekonomik hem de manevi sıkıntılarını ortadan kaldırıp ülkenin kalkınmasını sağlamak adına bu politikalara çeşitli yatırımlar yapılmıştır. Hartz Reformu olarak adlandırılan reform 2005 yılında ülkedeki istihdam politikalarına kapsamlı bir düzenleme getirmiştir. Bu reform, istihdam politikalarını geliştirmek, işsizleri iş gücü piyasasına katmak konularını ele almaktadır. Ayrıca Almanya'da pasif istihdam politikaları kapsamında iki önemli faktör öne çıkmaktadır. Bunlar; İşsizlik Parası I ve İşsizlik Parası II'dir. İşsizlik Parası I, ülkede işini kendi elinde olmayan imkanlar nedeniyle kaybeden bireye en az 12 ay sigortalı çalışmış ise verilen işsizlik parasıdır. İşsizlik Parası II ise, iş arayanlara yönelik uygulamaları içeren pasif istihdam politikasıdır (Ayhan, 2019: 50).

5.2.2. Fransa

Fransa'da engelli istihdamı konusu diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi önem düzeyi yüksek bir konu sayılmaktadır. En az 20 çalışan sayısı olan işyerlerinde toplam işçi sayısının %6'sı kadar engelli istihdamının bulunması gerekmektedir. Bunun dışında mesleki eğitim kursları ile engellilerin istihdamı kolaylaşmaktadır. Ayrıca engelliler için rehberlik hizmeti de ilgili kurumlar tarafından verilmektedir (Fransa İstihdam ve Engellilik, 2023).

Fransa'da engelli bireylere yönelik uygulanan kota yöntemi Almanya'da uygulanan engelli kota yöntemine benzemektedir. Fakat bazı farklılıklarla Fransa'da uygulanan kota yöntemi şu şekillerde uygulanmaktadır: doğrudan kota kapsamında engelli istihdam etmek, korumalı istihdam atölyeleri açarak engellileri çalışma hayatına katmak, özel sektör şirketleri ile engelli istihdamı konusunda uzun süreli anlaşmalar yapmak ve engelli bireyler için oluşturulan fonlara yapılan katkılardır. Kota sistemi dışında farklı uygulamalarda Fransa'da uygulanmaktadır. Örneğin mesleki eğitimlerle önce çıraklık sonra ustalık programları, kamuya

ait işyerlerinde mesleki eğitim olarak sayılabilecek staj imkanları ve işverenlere verilen çeşitli teşviklerdir (Kuddo, 2012: 72-73).

Destekli İstihdam Sistemi, engellilerin istihdamını arttırmak, çalışma hayatına girmelerini sağlamak amacıyla kurulan bir danışmanlık hizmetidir. Engelli kişilerin iş gücü piyasasında iş bulmalarını sağlayan bir sistem olarak oluşturulmuştur. Bu uygulama dışında, Mesleki Rehabilitasyon Sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşme herhangi bir engel ile çalışma hakkını kaybeden sigortalılara yönelik uygulanmaktadır. Sözleşmenin amacı, engelli konumuna gelen kişiye bir iş bulmak, engeline uygun istihdam sağlamaktır (Fransa İstihdam ve Engellilik, 2023).

Engelli bireylerin kendi işlerini kurmaları için Fransa'da engelli bireylere çeşitli krediler verilmektedir. Sadece kredi değil, belirli kriterler doğrultusunda hibelerde verilmekte ve belirli oranlarda vergi indirimi de sağlanmaktadır. Ayrıca fırsat eşitliği kapsamında kamu sektöründe işe alınan bir engelli birey, diğer kamu çalışanlarının sahip olduğu hakların aynısına sahip olmaktadır (Aksoy, 2019: 82).

Dezavantajlı gruplardan olan kadınların iş gücü piyasasında rahat bir şekilde iş bulmaları ve mevcut işlerini koruyabilmeleri için Fransa'da çeşitli uygulamalar vardır. Cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitliği kapsamında var olan uygulamalar geliştirilmekte ve yeni uygulamalar oluşturulmaktadır. Diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Fransa'da da kadınların hamilelik ve emzirme durumlarında iş gücü piyasasında maddi ve manevi zorlanmamaları adına bazı kolaylıklar sağlanmaktadır. Örneğin, kadınların hamilelik durumunda işverene bildirim yapması zorunlu değildir. Fakat işyeri hekimine hamilelik durumunu bildirmesi gerekmektedir. Hamilelik durumunda kadınların işten çıkartılması, tehlikeli işte çalıştırılması ve gece çalışması çıkartılan yasalar ile yasaklanmıştır. Fransa'da doğum yapan kadınlara bebek sayısına göre doğumdan önce ve sonra olmak üzere 16 ile 46 hafta arasında doğum izni verilmektedir (Fransa İş Kanunu, 2023).

Yaşlı iş gücü kapsamında istihdam sayısı diğer Avrupa ülkelerine göre Fransa'da daha az sayıdadır. Yine de devlet tarafından yaşlı iş gücünü çalışma hayatına kazandırmak adına çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda maliyetleri düşürme noktasında erken emeklilik

kullanımının azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bunun haricinde yaşlı iş gücü erken emekli olmazsa bununla ilgili teşvik benzeri ek ödemeler çalışanlara yapılmaktadır (Okan, vd., 2022: 80-85).

Dezavantajlı grupların istihdamını arttırmak için çeşitli uygulamalar yapılan Fransa’da 2007-2009 yılları arasında Aktif Dayanışma Geliri olarak adlandırılan bir sosyal girişim uygulanmıştır. Bu sosyal girişimin amacı yoksulluk sınırında olan annelerin çocuklarına şartları düzgün olan bir bakımevinde iyi şartlarda bakarak anneleri çalışma hayatına katmaktır. Bu girişim, çocuk bakım hizmetlerine erişimin iş gücü piyasasına dahil edilmesine engel olan düşük gelirli tek ebeveyn sorununu ele almaktadır (Evers & Ewert & Brandsen, 2014: 91-97).

5.2.3. İspanya

Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde istihdam için harcanan kamu harcamaları 2000’li yıllardan itibaren artış göstermektedir. Özellikle eğitim programlarına yapılan harcamalar oldukça fazladır. İstihdam sübvansiyonları İspanya’da fazlaca tercih edilen uygulamaların başında gelmektedir. İş gücü maliyetlerini azaltmak için, İspanya’da, işverenlerin işçiler için yaptığı sosyal güvenlik harcamalarında indirim uygulamasına gidilmektedir (Gültemen, 2011: 53).

Kendi işini kurmak isteyen genç işsizler için, girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik programlar uygulanmaktadır. Genç işsizlerin kendi işlerini kurmaları için belirli süre boyunca danışmanlık hizmetleri, düşük faizli krediler, girişimcilik ile ilgili mesleki eğitimler gibi uygulamalar örnek olarak gösterilebilir (Karabulut, 2009: 337-338). İspanya’da işsizlik ödeneği almak için diğer ülkelerde olduğu gibi bazı şartları sağlamak gereklidir. Bunlar (Aktürk, 2008: 94-96);

- 1) İşsiz kalmadan önce 6 yıl süresince en az 12 ay süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- 2) İstihdam bürosuna kayıtlı olmak,
- 3) 65 yaşın altında olmak,
- 4) Kendi isteği ve kusuru dışında işsiz duruma düşmektir.

İspanya’da göçmenler konusu, 2000 yılı ve sonrasında önemli bir konu haline gelmiştir. Göç politikalarının etkinliği önem kazanmıştır. AB kapsamında geliştirilmiş olan kanun ve düzenlemeler ile göçmen gruplara eşit haklar tanıyan gelişmiş düzenlemeler yasalaştırılmıştır. Entegrasyon politikalarıyla göçmenler İspanya toplumuna uyum sağlamaktadır. İspanya’da Kamu kuruluşları, yerel yönetimler ve Sivil Toplum Kuruluşları göçmenlerin ülke ekonomisine katkısı için çeşitli politikalar geliştirmektedir. Bu doğrultuda göçmenlerin istihdam edilmesi oldukça önemlidir. Göçmenler dezavantajlı gruplar içerisinde ayrımcılığa yüksek oranda maruz kalan gruplardan birisidir. Bu nedenle göçmenlerin hem sosyal hem ekonomik anlamda yaşadığı topluma ayak uydurması ülke için en önemli konuların başında gelmektedir (Koçak, vd., 2016: 83-84).

5.2.4. İtalya

Avrupa Birliği’nin kurucu ülkelerinden birisi olan İtalya’nın nüfusu 2022 yılı itibariye yaklaşık 60 milyon civarındır. Mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı Aralık 2022 itibariyle %7,8 olmuştur. İtalya’da çalışma hayatına yönelik düzenlemeler İtalya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Yerel yönetimler ve kurumlar bakanlığı beslemektedir (EUROSTAT, 2021).

İtalya, AB sosyal politikasında belirlenen mevzuatlara göre kendi istihdam politikasını düzenlemektedir. Engellilerin topluma entegrasyonu kapsamında 1992 yılında engelli hakları adında bir yönetmelik çıkartılmış, engellilerin iş gücü piyasalarında yer alması amaçlanmıştır. %45’in üzerinde engel raporu bulunan bireyler için iş standartları bulunma zorunluluğu yer almaktadır. Örneğin Milano kentinde Engelli İstihdam Hizmeti departmanı bulunmaktadır. Bu departman zorunlu engelli kotasından yararlanacak olan kişilerin listesini tespit etmektedir (Aksoy, 2019: 69).

Kadınların iş gücünde istihdam edilmesiyle ilgili İtalya’da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Hamile kadınların çalışamayacağı işler belirlenmiş, hamilelik durumunu işverene bildirme zorunluluğu yürürlüğe konulmuştur. Avrupa Komisyonu’nun 2016-2019 kararlarına kadınların istihdam oranının arttırılması, kadın erkek ücret farklarının azaltılması, iş gücünde cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması uygulamalarıyla İtalya’da eşlik etmiştir. Ayrıca kadınların şiddetten korunması için yasal olarak çeşitli düzenlemeler çıkartılmıştır. Almanya’da

olduğu gibi İtalya’da da borsaya açık şirketlerin yönetim kurullarında belirli oranda kadın çalışan bulundurma zorunluluğu getirilmiştir (İtalya Fırsat Eşitliği, 2023).

İtalya’da çocuk işçilik konusunda çeşitli önlemler almaktadır. Bunun dışında genç işsizlerin istihdam edilmesiyle alakalı birtakım politikalar uygulanmaktadır. Eğitim derecelerinden mezun olduktan sonra gençlerin işsiz kalmamaları için çeşitli programlar başlatılmıştır. Bu programlardan birisi Gençlik Garanti Programı’dır. Gençlik Garanti Programı ile 30 yaş altındaki genç kişilere stajyerlik, çıraklık gibi ileride onlara nitelik kazandıracak işlerde çalışma fırsatı sunulmaktadır. Aslında bu programın bir mesleki eğitim programıdır. Programdaki temel hedef, gençlerin istihdam edilmesiyle ülke ekonomisini kalkındırmaktır. Bu tip programlar İtalya’da yaygın olup, İtalya devleti gençlerin istihdam edilmesi konusuna oldukça önem vermektedir. Yerel yönetimler ve istihdam merkezleri de bu programları desteklemektedir (İtalya Çocuk İşçiliği, 2022).

İtalya’da da yaşlı iş gücünün iş bulması oldukça güçtür. İtalya’da 50 yaş üstü bireyler için mesleki eğitim programları düzenlenmekte ve mesleki danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Mesleki entegrasyon uygulamaları dışında emeklilik sistemi ve yaşlı iş gücünün çalışma saatleri ile ilgili de farklı çalışmalar yapılmaktadır. Böylece yaşlı bireyler toplumdan hem sosyal hem ekonomik olarak kopmamakta, yaşam standartlarını bir süre daha korumaktadırlar. Ayrıca İtalya’da yaşlı iş gücü politikalarının anayasal dayanakları da oldukça önem arz etmektedir (Taşçı, 2010: 193-194).

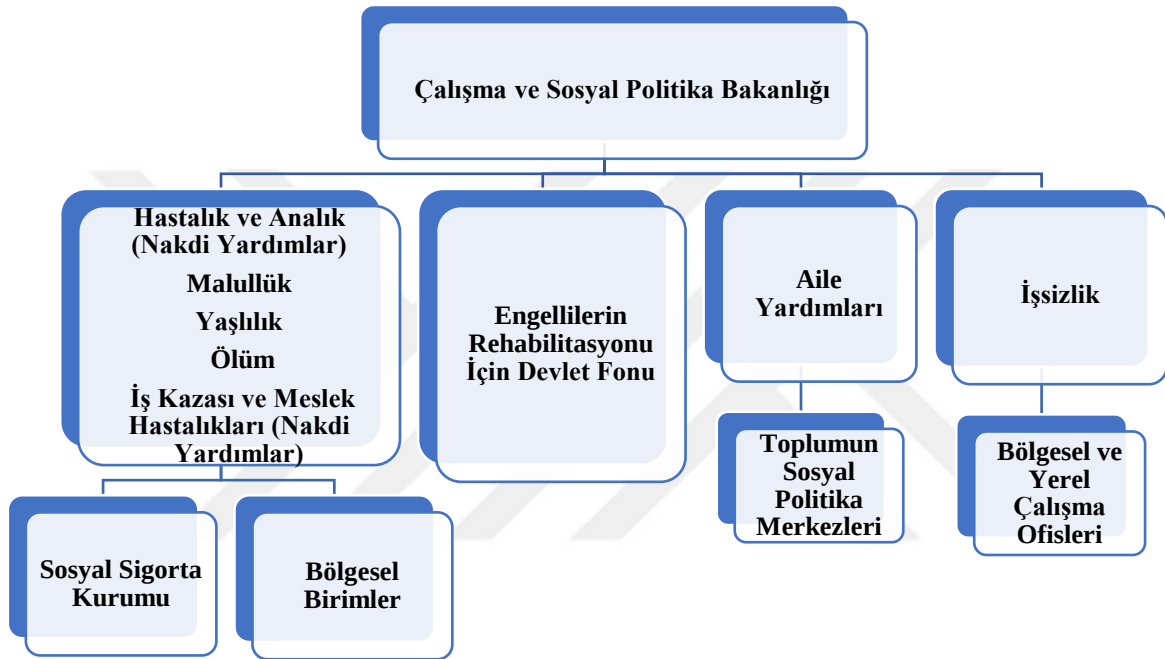
5.2.5. Polonya

Polonya, kadın istihdamı açısından önemli bir Avrupa ülkesidir. Polonya’da, son yıllarda kadın istihdamı konusunda olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Ülkenin iş gücünün önemli bir bölümünü kadın çalışanlar oluşturmaktadır ve kadınların iş gücüne katılımı giderek artmaktadır (Yeşilkaya, 2022: 339-340).

Polonya’da işsizlik sigortası sistemi, işsiz kalan bireylere geçici bir maddi destek sağlayarak ekonomik güvenliklerini korumayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda işverenlerin de

çalışanların da yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda hem işverenler hem çalışanlar işsizlik sigorta primlerini Çalışma Fonu'na yatırmak zorunda kalmaktadır (Öz, 2010: 21-22).

Şekil 6. Polonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Kaynak : [Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Sosyal Güvenlik Kurumu \(sgk.gov.tr\)](http://sgk.gov.tr),
(11.06.2023)

Yukarıda verilen Şekil 6'da Polonya'nın Sosyal Güvenlik teşkilatlanması görülmektedir. Bütçe oluşturulmasında ve gerekli maddi yardımların vatandaşlara yapılmasında belirleyici olan birimler tabloda görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı'na bağlı ilgili departmanlar dezavantajlı bireyler ile ilgili çeşitli çalışmalar yürütmektedir.

5.3. Türkiye ile Avrupa Birliği'nde Uygulanan İstihdam Politikalarının Karşılaştırılması

Türkiye ile Avrupa Birliği ülkeleri arasında istihdam politikaları açısından bazı farklar ve benzerlikler bulunmaktadır. Türkiye ile AB ülkeleri arasında istihdam politikalarının karşılaştırılmasındaki temel noktalar aşağıdaki gibidir (Gökçe, 2021: 70-75).

1) Yasal Çerçeve ve Mevzuat: AB ülkeleri, Avrupa Komisyonu tarafından belirlenen ve ortak standartlar içeren istihdam politikalarına uymak zorundadır. Bu nedenle, işçi hakları, çalışma saatleri, izinler ve sosyal güvenlik gibi konularda benzer yasal çerçeve ve mevzuatlar uygulanırken, Türkiye kendi iç mevzuatına sahiptir ve AB politikalarına bağlı değildir.

2) İşsizlik Sigortası: Birçok AB ülkesi, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik önlemlerine sahiptir. İşsizlik dönemlerinde işsiz kalan bireylere maddi destek sağlamak ve geçici olarak gelir güvencesi sağlamak amacıyla bu tür sigortalar kullanılır. Türkiye'de ise işsizlik sigortası sistemi AB ülkeleri gibi değildir ve yeni yeni gelişmektedir.

3) Eğitim ve Mesleki Gelişim: AB ülkeleri, iş gücünün becerilerini ve niteliklerini artırmak için geniş kapsamlı eğitim ve beceri geliştirme programları sunar. Dezavantajlı bireyler için mesleki eğitim ve yeteneklerine uygun iş bulma desteği sağlanır. Türkiye'de de benzer eğitim programları mevcuttur, ancak bazı alanlarda erişim ve kalite konusunda gelişme ihtiyacı bulunmaktadır.

4) Aktif İstihdam Politikaları: AB ülkeleri, işsizliği azaltmaya yönelik aktif istihdam politikalarına önem verir. Bu politikalar, iş bulma hizmetleri, işe uygunluk değerlendirmeleri, staj ve uygulamalı eğitimler, işverenlerle iş birliği gibi çeşitli önlemleri içerir. Türkiye'de de benzer aktif istihdam politikaları uygulanmaktadır, ancak bu politikalar AB ülkeleri kadar kapsamlı olmamaktadır.

5) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: AB ülkeleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden politikalara öncelik verir. Kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için çeşitli programlar ve destekler sunulmaktadır. Türkiye'de de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar yürürlükte, ancak bazı alanlarda cinsiyet eşitsizliğinin hala gözlemlendiği bilinmektedir.

Bu karşılaştırmalar, Türkiye ile AB ülkeleri arasındaki istihdam politikalarının bazı temel özelliklerini ve farklılıklarını açıklamaktadır. Ancak, her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve politik koşulları nedeniyle istihdam politikaları da farklılık gösterebilir. Bu nedenle, ülkelerin istihdam politikalarını anlamak için kapsamlı bir araştırma yapmak ve güncel verilere başvurmak önemlidir.



SONUÇ

Dezavantajlı olmak, en temel insani haklara erişememek demektir. Fizyolojik, psikolojik, ekonomik, siyasi ve kültürel nedenlerle toplumdaki diğer bireylere göre daha az imkana sahip, kötü şartlar altında yaşamak zorunda olan insanlar dezavantajlı sayılmaktadır. Dezavantajlı grup ise toplum içerisinde bu imkansızlıklar nedeniyle yoksulluk mücadelesi veren bireyleri bünyesinde barındıran gruba verilen isimdir.

Dezavantajlı bireylerin toplumda bir yer edinmeleri, kendilerine ait alanlarının olması hem kendi yararlarına hem de toplumun yararına olmaktadır. Dolayısıyla toplumun huzurlu ve mutlu bir biçimde bir arada yaşaması ülkenin kalkınmasına doğrudan olumlu etki etmektedir. Dezavantajlı bireylerin iş gücü piyasasında istihdam edilmesi onları ekonomik ve sosyal anlamda topluma bağlayacaktır. Bu bireylerin kimseye muhtaç kalmadan yaşamaları için ekonomik bir gelir elde etmeleri gerekmektedir. Gelir elde etmeleri demek sadece devlet, kurum veya şahıs yardımları değil doğrudan bu bireylerin çalışma hayatında istihdam edilmeleri demektir. İstihdam edilen dezavantajlı birey, toplumdaki diğer bireyler gibi kendi ekonomik gelirlerini sağlayacak, böylece bağımsız bir birey olarak hayatını idame ettirecektir.

Ayrımcılık, bireye fiziksel noksanlıklarından veya onun ırk, din, dil, cinsiyet ve etnik köken gibi kültürel özelliklerinden dolayı yapılan olumsuz davranışlar bütünüdür. Ayrımcılık yapılan kişiler toplumda veya bulunduğu ortamda öteki konumuna düşmektedir. Ayrımcılığın olumsuz bir davranış olduğu, devletlerin politikalarında ve yasalarında ayrıca yer almaktadır. Buna rağmen ayrımcılığın yüzde yüz engellenmesi söz konusu olamamaktadır.

Ayrımcılık, ön yargı, eşitsizlik gibi kavramlar dezavantajlı bireyler üstünde yüksek oranda hissedilen davranış ve tutumlardır. Dezavantajlı gruplar toplumun her alanında bu olumsuz davranışlara maruz kalmaktadır.

Dezavantajlı gruplar denildiğinde akla, kadınlar, engelliler, çocuklar ve gençler, yaşlılar, eskiden hüküm giymiş kişiler, göçmen ve azınlıklar gelmektedir. Ülkelere göre dezavantajlı grupların dezavantaj derecesi farklılık gösterse de dezavantajlı bireylerin toplumdan herhangi bir sebepten dışlandığı gerçeği değişmemektedir. Bu bireylerin topluma uyum sağlaması için ekonomik ve sosyal politikalar gelişmiş ülkeler için önem arz etmektedir. Literatürde dezavantajlı bireylerin iş gücü piyasasında istihdam edilmesine yönelik çalışmalar,

politikalar ve programlar yürütülmektedir. Dünyada tüm ülkelerde dezavantajlı bireyler için yapılan istihdam politikaları ve programları olduğu gibi Türkiye’de de dezavantajlı bireyler için çeşitli uygulamalar yer almaktadır.

İstihdam politikaları, iş gücü piyasalarında istihdam oranını arttırıcı uygulamalar olarak bilinmektedir. Bir ülkede istihdam oranının yüksek olması o ülkenin gelir dağılımını doğrudan etkileyen unsur olarak görülmektedir. Bu nedenle istihdam politikaları geçmişten günümüze sürekli geliştirilen bir olgudur. Aktif ve pasif olarak ikiye ayrılan istihdam politikalarında amaç işsiz kalan bireylere iş bulmak, ülkenin ekonomisine katma değer katmaktır. Aktif istihdam politikaları arasında ücret ve istihdam yardımları, direkt kamu istihdamı, mesleki eğitim programları, kendi işlerini kuranlara yardım programları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri yer almaktadır. Pasif istihdam politikaları arasında ise, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kıdem tazminatı, erken emeklilik uygulaması ve kısa çalışma ödeneği yer almaktadır. Aktif ve pasif istihdam politikaları toplumda yaşayan tüm bireyleri doğrudan etkilemektedir.

Türkiye’de dezavantajlı grupların iş gücü piyasasında istihdam edilebilmeleri için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ÇSGB ve İŞKUR ülkemizde dezavantajlı bireyler için yapılan faaliyetleri üreten, ilgili faaliyetleri denetleyen ve takip eden iki devlet kurumudur. Bu iki kurum dezavantajlı bireyler için ülkedeki diğer özel ve kamu kurumlarıyla ve sivil toplum örgütleriyle sürekli iş birliği içerisinde. Ayrıca aktif ve pasif istihdam politikaları ile dezavantajlı grupların istihdamına katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada dezavantajlı gruplardan birisi olan kadınlar için Türkiye iş gücü piyasasında yapılan uygulamalar incelenmiştir. Kadınların ülkemiz çalışma hayatındaki dönüm noktası cumhuriyetin ilanı olmuştur. Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki farklı dönemde kadınların iş gücüne katılma oranında ve kadınların iş gücüne katılması için geliştirilen uygulamalarda ciddi farklar görülmektedir. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar kadınların iş gücüne katılması için çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Yapılan uygulamalara rağmen günümüzde Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranları erkeklere göre halen düşük kalmaktadır.

Türkiye’de engelliler için istihdam ve mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Bu uygulamalar; korumalı işyerleri, kota yöntemi, evden çalışma yöntemi ve kooperatif çalışma

yöntemidir. Fakat tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de engelliler için uygulanan politikalar yeterli olmamaktadır. Engelliler dezavantajlı gruplar içinde dezavantaj oranı en yüksek olan gruplardan birisidir. Bu noktada engelliler için ülkemizde engelli bireylere uygulanan istihdam politikalarının etkinliğinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de çocuk veya genç iş gücü çoğunlukla tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Çocuk iş gücü olmasının temel nedeni yoksulluk olarak görülmektedir. Yoksulluk nedeniyle çocuklar küçük yaşta çalışmakta veya ebeveynleri tarafından çalıştırılmak zorunda kalmaktadır. Ülkenin gelişmişlik seviyesi ile doğrudan bağlantılı olan çocuk iş gücünü azaltmak için kırsal kesimde çalışmak zorunda olan çocuklara ve ailelerine yapılacak ekonomik yardımlar etkili olabilecektir. Ayrıca çocuk iş gücüne devlet tarafından sağlanacak eğitim yardımları çocukların küçük yaşlarda iş gücüne katılmalarını önleyecektir.

Dezavantajlı gruplardan olan yaşlıların istihdamına yönelik Türkiye’de detaylı bir mevzuat yer almamaktadır. Geniş kapsamlı hazırlanacak bir mevzuat ile yaşlıların iş gücünde istihdam edilebileceği öngörülmüştür. Yaşlılar için gerek kamuda gerek öze sektörde daha fazla farkındalık çalışmalarının yer alması onların sosyoekonomik şartlarını düzelterektir. Türkiye’de yaşlılara verilen emekli aylığı, yaşlıların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için yeterli düzeyde değildir. Bu nedenle çalışmak zorunda kalan yaşlı bireyler için yapılacak olan çalışmalar onları maddi olarak etkileyeceği gibi manevi olarak da rahatlatacaktır.

Türkiye’de eski hükümlülere yönelik kamu sektöründe zorunlu çalıştırma yönetmeliği yer almaktadır. Ayrıca ülkemizde eski hükümlülere yönelik çeşitli mesleki eğitim programları yürütölmektedir. Fakat eski hükümlülerin sayısının fazla olması nedeniyle çalışma hayatında istihdam edilen eski hükümlü sayısı düşük kalmaktadır. İş bulamayan eski hükümlülerin yaşayacağı maddi sıkıntılar nedeniyle tekrar suç işleyebileceği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle eski hükümlülere yönelik istihdam politikalarının daha fazla etkin olması gerekmektedir. Türkiye’nin ekonomik yükünü omuzlarında taşıyan özel sektör olması sebebiyle, eski hükümlülerin istihdamına yönelik planlanacak yönetmelikler de özel sektöre yönelik uygulamaların daha fazla olması gerekmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de azınlık ve göçmenler dezavantajlı gruplar olarak bilinmektedir. Irk, dil, din, etnik köken ve kültürleri nedeniyle azınlık durumunda olan bireyler bulunduğu toplumdaki diğer bireyler tarafından dışlanmaktadır. Bu dışlanma iş gücü

piyasasında da gözlemlenmektedir. Türkiye’de etnik köken veya dini nedenlerle dezavantajlı durumunda olan bireyler için istihdam politikaları yeterli olmamaktadır. İşverenlere azınlık durumunda olan bireylerin istihdamı için çeşitli teşviklerin verilerek, bu bireylerin istihdam edilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca Türkiye’de göçmenlerin istihdamı için özel çalışma vizeleri bulunmamaktadır. Göçmen bireylerden nitelikli olanların ülke iş gücüne kazandırılması için çalışma vizesi gibi uygulamalarla hem göçmen bireylerin istihdam edilmesi sağlanabilecek hem de göçmen bireylerden kaynaklı ilerde oluşabilecek sosyal sorunların önüne geçmesi sağlanabilecektir.

Türkiye’de diğer dezavantajlı grupların istihdamına yönelik istihdam uygulamalarının artırılması halinde diğer dezavantajlı grupların istihdamının artabileceği bu çalışma ile öngörülmüştür. Dezavantajlı grupların istihdamında devletin politikaları oldukça önemlidir. Yürürlükteki politikaların devamı, denetlenmesi ve yeni politikaların geliştirilmesi ile dezavantajlı bireyler çalışma hayatına katılabileceklerdir. Ayrıca devletin istihdam politikası kapsamında hem bireye hem de işverene vereceği maddi yardımlar ve teşvikler gibi uygulamalarla istihdam politikaların sürdürülebilirliği sağlanacaktır.

AB istihdam politikası iş gücü piyasasındaki istihdam oranını arttırmak, yeni iş olanakları geliştirmek, toplumdaki tüm bireyler için istihdam da fırsat eşitliği sağlamak gibi temeller üzerine inşa edilmiştir. Dezavantajlı gruplar için AB ülkelerinde gelişmiş istihdam politika örnekleri mevcuttur. Avrupa ülkelerinin hedefleri arasında dezavantajlı bireyleri topluma kazandırmak en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle gelişmiş istihdam politika örneklerine AB ülkelerinde sıkça rastlanmaktadır.

Türkiye’de de dezavantajlı grupların istihdamı ile ilgili çalışmaların geçmişten günümüze arttığı görülmüştür. Bu çalışmaların her dezavantajlı gruba göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Özellikle engelliler ve kadınlar için uygulanan istihdam politikalarının fazlalığı tespit edilmiştir. Hali hazırda bu gruplara uygulanan politikaların geliştirilmesi ülke ve toplumun yararına olacaktır. Fakat diğer dezavantajlı gruplar için yapılan çalışmaların yeterli olmadığı, yeni istihdam politikaların geliştirilmesi gerektiği, böylece dezavantajlı bireylerin iş gücü piyasasında istihdam oranlarının artacağı sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

ACAR, H. (2019). Türk Kültür ve Devlet Geleneğinde Kadın. *İnsan ve İnsan Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 21, ss. 395-411.

ADAK, N. (2010). sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 2010, Sayı 2, ss. 105-116.

Adalet Bakanlığı, Denetimli Serbestlik Faaliyetleri, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ds-genel-bilgi> , (18.10.2022)

AKBAŞ, D. (2009). Avrupa Birliği Sosyal Politikası, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Edirne.

AKBAŞ, K., ŞEN, İ.G. (2013). Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Eskişehir, Cilt: 13, Sayı Özel, ss. 165-189.

AKDEMİR, D.Ş. (2014). Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve Pozitif Ayrımcılık. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, Bolu, Cilt: 3, Sayı 4, ss. 890-908.

AKGÜL, A.E. (2019). Eğitimde Fırsat Eşitliği – Cinsiyet Ayrımı Faktörü Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı 1, ss. 127-142.

AKÖĞRETMEN, M., ORHAN, S. (2019). Türkiye’de Engelli İstihdam Yöntemi Olarak Kota Sistemi ve Korumalı İşyerleri. *11. Uluslararası Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Kongresi*, Tekirdağ, ss. 510-516.

AKSOY, İ.İ. (2019). Dezavantajlı Grupların İstihdamına Yönelik Politikalar: Gelişmiş Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Politika Önerileri, *Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Maliye Bilim Dalı, Kayseri.

AKSOY, N., FELEK, Ş., YAYLA, N., ÇEVİŞ, İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönelim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 17, Sayı 3, ss. 146-163.

AKTÜRK, B. (2008). İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Sakarya Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya.

AKYILDIZ, C., EKMEKÇİ, İ., BAŞLIGİL, H. (2020). Göçmen İşçilerin İSG Faktörlerinin İncelenmesi, Sonuçlar Üzerinde Tartışma ve Öneriler: Kapsam Belirleme Derlemesi. *Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, İstanbul, Cilt: 6, Sayı 2, ss. 145-159.

AKYILDIZ, N.A. (2017). Avrupa Birliği’nde Engelli Politikası. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 13, ss. 48-59.

ALIŞIK, S.T., ALTIOK, B., AĞALDAY, B., DARILMAZ, F.K. (2022). Etnik ve Göçmen Azınlıklar İle Anket Çalışmaları: Türkiye Örnekleri Üzerine Yöntembilimsel Bir İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 50, ss. 294-310.

Almanya Engelli Eşitliği Yasası (BBG), <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/>, (13.06.2023)

ALP, L. (2014). Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

ALTAN, Ö.Z. (2004). Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Anadolu Ajansı, *Mutlu Kafe Ziyareti*, <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/gaziantepteki-mutlu-kafeye-ispanyadan-ozel-stajyerler-geldi/2589259#>, (09.08.2023)

ARISOY, A. (2021). *Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Dışlanma*. Ankara: Ekin Yayınevi.

ARPACIOĞLU, Ö. (2012). *Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele, Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Gaziantep.

ATATANIR, H. (2021). *Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, İstanbul, Cilt: 20, Sayı 42, ss. 1621-1639.

AVŞAR, Z., ÖĞÜTOĞULLARI, E. (2012). *Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri. Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 1, ss. 9-39.

AYDEMİR, O. (2019). *Engelli Bireylere Yönelik Sosyal Politikaların Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye ve Avrupa Örneği, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

AYDIN, D.H. (2021). *Sosyal Dışlanma, Sosyal İçerme ve Vatandaşlığın Dönüşümü. Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt: 34, Sayı 156, ss. 341-374.

AYHAN, D. (2019). *Türkiye ve Almanya Pasif İstihdam Politikalarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi*, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı, Kastamonu.

BAL, M.D. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, Cilt: 1, Sayı 1, ss.15-28.

BAŞ, M. (2012). Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü. *Sosyal Güvençe Dergisi*, Cilt: 1, Sayı 2, ss. 28-46.

BAŞOL, R.Ö. (2019). Türkiye ve AB Ülkelerinde Yaşlı Nüfusun Görünümü. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 37, ss. 35-46.

BAYDOĞAN, H. (2012). Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Sivas.

BAYRAKDAR, S. (2019). İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 33, Sayı 1, ss. 343.

BAYRAKTAR, S., İNCEKARA, A. (2013). Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı 1, ss. 15-38.

BECEREN, E., KASALAK, M.A. (2010). Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, cilt: 2, Sayı 2.

BERBEROĞLU, B. (2012). Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş, Eleştirel Bir Perspektif, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

BİÇERLİ, M.K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı ?. *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 19, Sayı 6, ss. 8-9.

BOLCAN, A.E. (2006). Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul.

CERAV, G., YENİHAN, B. (2017). İş gücü Piyasası Temel Kavramları Doğrultusunda Elazığ İli İş gücü Piyasasının Mevcut Durumu ve Analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, Elazığ, Cilt: 4, Sayı 1, ss. 77-90

CİVAN, O.E., GÖKALP, A. (2011). Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Sayı 28, ss. 233-264.

COŞKUNLU, M. (2019). Türk İş Hukukunda Zorunlu İstihdam, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.

ÇAVUŞ, Ö.H., TEKİN, A. (2015). Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı 1, ss. 145-165.

ÇETİNKAYA, T.K. (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara, Sayı 4, ss. 417-474.

ÇEVİK, C., ÖZKUL, B. (2022). Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar ve Eşitsizlikler. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, İzmir, Cilt: 7, Sayı 3, ss. 611-618.

ÇONDUR, F., YENİPAZARLI, A., CÖMERTLER, N. (2020). Engelli İstihdamının Dünyada ve Türkiye’deki Görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı 5, ss. 347-362.

ÇÖPOĞLU, M. (2018). Bir Kısır Döngü: Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve İşsizlik. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 5, ss. 671-685.

DAĞLI, A.B. (2016). Yeraltı Kömür Ocaklarında Patlayıcı Kullanımının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İncelenmesi, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

DEĞİRMENCİ, S., TURANLI, K., ERKENGEL, D., ERGÜN, R., O'NEİL, M.L. (2020). “Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2020 Yılı Araştırması”, Ankara.

DEMİR, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 8, Sayı 1, ss. 760-784.

DEMİRBİLEK, T., ÖZGÜR, A.Ö. (2017). Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, Sayı 1, Cilt: 10, ss. 14-28.

DEMİREL, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *TİSK Akademi*, Cilt: 6, Sayı 12, ss. 67-87.

DEMİROK, K. (2019). Sosyal Politika Kapsamında Kamu Kuruluşları Tarafından Bir Dezavantajlı Grup Olarak Engellilere Yönelik Verilen Hizmetlerin Etkinliği: Isparta İli Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

DERTLİ, N. (2007). Aktif İstihdam Politikaları – Eleştirel Bir Yaklaşım, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.

DEVELİ, A. ve ALTUNTEPE N. (2021). Dezavantajlı Göçmenlerin Uyumuna Yönelik İstihdam Politikaları: OECD Ülkeleri Karşılaştırması, Ankara: Gazi Kitabevi.

DİKMETAŞ, F. (2017). Dezavantajlı Gruplar Açısından Pasif İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi ve İşkur İçin Öneriler, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

DURMAZ, Ş. (2016). İşkur'un Uyguladığı İstihdam Politikalarının İşsizlerin Özgüven ve Öz Yeterlilikleri Üzerinde Etkisi: Antalya- Isparta- Burdur Örneği, *Doktora Tezi*, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

ELMAS, A. (2018). 1923-2016 Yılları Arası Hükümet Programlarında Dezavantajlı Gruplar. *Sosyal Bilimler Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı 15, ss. 945-953.

Engelli İşçi Çalıştırma Koşulları, <https://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2608-engelli-isci-calistirma-kosullari/>, (04.02.2023)

ENGİN, E.M. (2012). Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı 2, ss. 24-35.

ER, Ş. (2013). Türkiye’de Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı 40, ss. 35-44.

ERBAY, E. (2013). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Büyük Resmi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Ankara, Cilt: 24, Sayı 1.

ERDOĞAN, B., KÖTEN, E. (2014). Yeni Toplumsal Hareketlerin Sınıf Dinamiği: Türkiye LGBT Hareketi. *Siyaset Bilimi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 2, ss. 93-113.

ERDUR, D.A., ÖZGÜNLÜ, F. (2020). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT+ Bireylere Yönelik Nitel Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, Cilt: 11, Sayı 2, ss. 479-494.

ESER, B., AKSU, S.K. (2021). Yaşlanan Nüfus, Sorunlar ve Politikalar: Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, Gümüşhane, Cilt: 12, Sayı 2, ss. 541-55-6.

EUROSTAT, *Avrupa İşsizlik Oranları*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00203> (13 Mart 2023).

EVERS, A., EWERT, B., BRANDSEN, T. (2014). Social Innovations for Social Cohesion. *Transnational Patterns and Approaches from 20 European Cities, WILCO Project*, ss. 1-420.

Fransa İstihdam ve Engellilik, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>, (19.01.2023)

Fransa İş Kanunu, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000033001010/2016-08-10/>, (27.01.2023)

FRANZESE, R.J., HAYS, J.C. (2006). Strategic Interaction among EU Governments in Active Labor Market Policy-Making. *European Union Politics*, volume: 19, Issue 2, p. 167-189.

GEMALMAZ, H.B. (2009). Terörle Mücadele Mağdurlarına Sağlanan Haklar ve Özellikle Kira Yardımı Hakkı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, İstanbul, Cilt: 67, Sayı 1-2, ss. 3-38.

GEMİCİ, N.B. (2016). Çalışma Hayatında Dezavantajlı Bir Grup: Göçmenler. *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 4, ss. 239-261.

GENÇLER, A. (2011). Avrupa Birliği'nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 1, ss. 1-25.

GERMİR, H.N. (2013). Aktif İş gücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semtevi. *Meslek Yüksekokulları Elektronik Dergisi*, Cilt: 3, Sayı 3, ss. 1-18.

GERŞİL, G.S., YEMİŞÇİ, D.A. (2020). Korumalı İşyeri Kapsamında Zihinsel Engelli İstihdamı: Manisa OSB Yönetiminde Z.E.K.İ Projesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 3, ss. 1125-1153.

GEYİK, O. (2020). Türkiye’de Dezavantajlı Gruplara Yönelik Yapılan Mali Yardımlar Üzerine Bir İnceleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, Cilt: 20, Sayı 1, ss. 52-66.

GÖKÇE, P.Ö. (2021). Aktif İstihdam Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Aydın İli Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Aydın.

GÖRÜCÜ, İ. (2009). Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları. *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 10, Sayı 4, ss. 85-103.

GÜL, İ. I., KARAN, U. (2011). Ayrımcılık Yasağı, Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

GÜLER, B.K. (2005). İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, İstanbul, Cilt: 55, Sayı 1, ss. 373-394.

GÜLER, Z. (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 3, Sayı 2, ss. 117-134.

GÜLMEZ, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 25, ss. 217-266.

GÜLOĞLU, F.K. (2022). Engellilik Hakkında Kavramsal Karmaşanın Nedenleri ve Türkiye’deki Durum. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt: 33, Sayı 1, ss. 291-315.

GÜLOĞLU, T., ÇEPNİ, G.G. (2022). Dezavantajlı Gruplar Açısından Yoksulluk Profilleri. *Ekonomi ve Siyasal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 1, ss. 80-101.

GÜLTEMEN, H. (2011). AB Yapısal Fonlarının İstihdam Üzerindeki Etkisi: İspanya, Portekiz, Yunanistan, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Ankara.

GÜNDOĞDU, A. (2018). Kadınların İş gücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Tekirdağ.

GÜNDOĞAN, N. (2001). İş gücünün Yaşlanması ve İş gücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 56 Sayı 4.

GÜNDÜZ, G. S., (2007) “Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü”, ÇSGB, Ankara

GÜNERİ, H. (2014). Türkiye’de Engelli İstihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Engellilere İlişkin Kota Uygulaması, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

GÜNEY, S. (2015). Sosyal Psikoloji, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti, Ankara.

GÜNÖZ, M. (2007). Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

GÜZEL, H. (2022). Küreselleşme Çerçevesinde Türkiye’de Fırsat Eşitsizliği ile Gelir Eşitsizliği Üzerine Bir Çalışma, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Politikası Anabilim Dalı, İstanbul.

HAWLEY, J., MURPHY I., SOUTO-OTERO, M. (2013). Prison Education and

Training in Europe: Current State of Play and Challenges. *Birmingham: GHK*, pp. 25-33.

Health & Safety Executive (2006). Migrant Workers in England and Wales-an Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf>, (18.04.2023)

HEKİMLER, A. (2004). AB Türkiye & Endüstri İlişkileri. İstanbul: Beta Yayınevi.

ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (21/09/1967) T.C. Resmi Gazete, 12705, [111 No'lu Ayrımcılık \(İş ve Meslek\) Sözleşmesi \(ilo.org\)](http://www.ilo.org), (20.05.2023)

ILO, *ILO'nun Türkiye'de Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Programı (2021-2025) Türkiye*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774760.pdf, (12.12.2022)

ILO, Sosyal Uygunluk 14 *Plastik ve Mamulleri Sektöründe Hassas Gruplar: Genç, Kadın, Hamile, Emziren, Engelli ve 50 Yaş Üzeri Çalışanlar*, İKMİB (İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birliği) Türkiye, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_806866.pdf, (11.01.2023)

ILO ve Eurofound, *Çalışma koşulları İş Kalitesi Tüm Çalışanların Ortak Kaygısı*, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_697557/lang--tr/index.htm, (07.01.2023)

ILO 159 Numaralı Sözleşme, *159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi*, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377302/lang--tr/index.htm#:~:text=Her%20%C3%BCye%2C%20sakatlar%C4%B1n%20mesleki%20rehberlik,ve%20teminini%20sa%C4%9Flayacak%20tedbirleri%20al%C4%B1r, (15.11.2022)

ISSI, R. (2022). Dezavantajlı Gruplar Açısından Türkiye'deki Sosyal Çalışma Görevlilerinin Lisans Müfredatlarının Analizi, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Yalova.

İŞİĞİÇOK, Ö., EMİRGİL, B.F. (2009). Aktif İş gücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme İş gücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi. *Sosyal Politika Konferansları Dergisi*, Sayı 57, ss. 213-233.

İLHAN, R.S., ÇEVİK, A. (2013). Ön yargıların Psikolojisi: Psikodinamik Bir Gözden Geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi*, Cilt: 1, Sayı 1, ss. 53-67.

İNCE, M. (2017). Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı 1, ss. 294-319.

İŞKUR. (2023). Aylık İstatistik Bülteni. <https://media.iskur.gov.tr/66165/01-ocak-2023-aylik-istatistik-bulteni.pdf>, (10.02.2023)

İŞKUR. (t.y.). Aktif İş gücü Programları, İşbaşı Eğitim Programları. <https://iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/isbasi-egitim-programlari/>, (01.03.2023)

İŞKUR. (2023). Engelli ve Eski Hükümlü Projeleri, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/engelli-ve-eski-hukumli-projeleri/>, (02.02.2023)

İŞKUR. (t.y.). Kısa Çalışma Ödeneği. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi>, (03.03.2023)

İŞKUR. (t.y.). Yarım Çalışma Ödeneği. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/>, (04.03.2023)

İŞKUR, 2023. İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Mart 2023. <https://iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>, (10.03.2023)

İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2017, https://media.iskur.gov.tr/15597/12_aralik.pdf, (29.12.2022)

İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2018,
https://media.iskur.gov.tr/23210/12_aralik.pdf, (29.12.2022)

İŞKUR, Türkiye İş Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu,
<https://media.iskur.gov.tr/63685/2021-yili-faaliyet-raporu.pdf>, (03.02.2023)

İŞKUR, Türkiye İş Kurumu Engelli İstihdamı,
<https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>, (03.04.2023)

İşsizlik Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı No 23810 (8 Eylül 1999), Kanun no. 4447. Ek Madde 1. <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>.

İşsizlik Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı No 23810 (8 Eylül 1999), Kanun no. 4447. Madde 50. <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>.

İtalya Çocuk İşçiliği, <https://www.humanium.org/en/europe-caucasus/italy/>,
 (22.12.2022)

İtalya Fırsat Eşitliği,
https://www.cliclavoro.gov.it/pages/my_homepage/focus_on/tematiche/pari_opportunita/,
 (02.07.2023)

İZGİ, M.C., TÜRKMEN, H.Ö. (2012). Akdeniz Üniversitesi'nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti. Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 3, ss. 160-173.

KANDEMİR, M., YARDIMCIOĞLU, D. (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı 30-31, ss. 1-44.

KARA, T. (2014). Eski Hükümlülerin İstihdamında Yaşanılan Güçlükler ve İşkur'un Bu Konudaki Rolü, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

KARAASLAN, T. (2020). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı Özel, ss. 56-58.

KARABULUT, T. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı 1, ss. 331-356.

KARADUMAN, Ö. (2006). Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, İzmir.

KARAKARTAL, D. (2018). Cezaevinden Çıkan Eski Hükümlülerin Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, Cilt: 4, Sayı 9, ss. 72-85.

KARAN, U. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2018, s.135-146.

KARATAŞ, K. (2002). Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, Ankara, Cilt:2, Sayı 1.

KARAYILMAZLAR, E. (2006). Küreselleşme Sürecinde Yoksulluk ve Eğitim. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Ankara Cilt: 24, Sayı 2, ss. 205-225.

KARCIOĞLU, F., TİMURÖĞLU M.K., ÇINAR, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, İstanbul, Cilt: 20, Sayı 63, ss. 59-76.

KASAPOĞLU, M.M., MURAT, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye'de

İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 10, Burdur, Sayı 2, ss. 486-502.

KAYA, M., DOĞAN, B.B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Esnekli Çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 15, Sayı 58, ss. 1069-1099.

KAYNAK, R.Ç. (2017). Sosyal Adalet, Eşitlik ve Sosyal Hizmet *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 4, ss. 252-260.

KAYNAR, M.N. (2014). Dezavantajlı Grupların Eğitim Sürecine Kazandırılmasında Yerel Yönetimlerin Katkısı, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul.

KESKİN, M. (2013). Yerel Yönetimlerin Engellilerin Yaşadığı Fırsat Eşitsizliklerini Ortadan Kaldırmaya Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları: İ.B.B. Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

KOCABAŞ, F., ÖZGÜLER, V.C. (2019). Pasif İş gücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Burdur, Cilt: 11, Sayı 28, ss. 266-283.

KOÇAK, O., GÜNDÜZ, R.D. (2016). Avrupa Birliği Göç Politikaları ve Göçmenlerin Sosyal Olarak İçerilmelerine Etkisi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı 12, ss. 66-91.

KOÇBULUT, Ö., BARIŞ, S. (2016). Avrupa Birliği Ülkelerinde İhracat ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Panel Veri Analizi. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı 2, ss. 22-39.

KOLUKIRIK, S. (2016). Özel Politika Gerektiren Gruplarda İstihdam ve Aktif İçermenin Rolü. *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı 2, ss. 20-34.

KUDDO, A. (2012). Public Employment Services and Activation Policies. *The World*

Bank, Social Protection and Labor. Discussion Paper, No: 1215.

KURTDAS, E.M. (2021). Eğitimde Cinsiyet Temelli Fırsat Eşitsizliği. *Sosyolojik Düşün Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 2.

KUTANİS, R.Ö., ULU, S. (2016). “İş gücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 35, ss. 359-372.

KÜPELİ, Ö. (2014). Pasif İş gücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İş gücü Politikaları Yolu ile İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

MAKAL, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 25, ss. 13-40.

MERCANLIOĞLU, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*, ss. 41-50.

MEŞHUR, H.F., Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, *Doktora Tezi*, T.C. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimler Mimarlık Anabilim Dalı, Konya.

Millî Eğitim Bakanlığı, (2013): Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi: Dezavantajlı Bireylerin Eğitim İhtiyaçları Analizi Araştırma Raporu, Ankara, 2013.

NALBANT, F.T., DEMİRAL, A.K. (2019). Çalışma Hayatında Bulunan Emeklilikte Yaşa Takılanlar’ın Kendini İşe Verme Düzeyleri Üzerine Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Isparta, Sayı 34 ss. 181-213.

NAMAL, M.K., BERKE, M., ÇETİNAY, H.A. (2021). Eski Hükümlü İstihdamında

Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, Sayı 63, Cilt: 16, ss. 1338-1354.

NECİPOĞLU, D., BEBİŞ, H., SEVİĞ, E.Ü. (2019). Dezavantajlı Gruplar (Göçmen, Mülteci, Sığınmacı, Gey, Lezbiyen, Mahkumlar...) ve Kültürel Yaklaşım. *Türkiye Klinikleri Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, Sayı 1, ss. 68-75.

NTV, <http://arsiv.ntv.com.tr/news/313447.asp>, (01.03.2023)

OFLUOĞLU, G., ALBAR, B.Ö. (2017). Yaşlı İş gücünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 15, ss. 336-360.

OKAN, M., CAM. E. (2022). Uluslararası Kuruluşların Yaşlı İş gücüne Yönelik İstihdam Politikaları ve Bazı Ülkelere Yönelik İncelemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 82, ss. 53-92.

OKTAY, E.Y., ÇÖLGEÇEN, H., KARAHAN, K.K., YILDIRIM, Z.Y. (2019). Bir Dezavantajlı Grup Olan Engellilerin Sosyal Dışlanmalarını Önlemek Üzere Türkiye’de Uygulanan Sosyal Politikalar. *15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Fas, ss.1-36.

ORHAN, S. (2013). Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.

ORTAY, Hande, “Türkiye ve Almanya’nın Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırılması”, 1. Lisansüstü Sosyal Bilimler Sempozyumu, Kocaeli, 2021.

OTRU, İ. (2019). İşyerlerinde Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Mücadele, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.

ÖCAL, A. (2015). Dezavantajlılıkla İlgili Temel Kavramlar, Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Bilgiler, İstanbul: Pegem Akademi.

ÖNÜR, H. (2013). Toplumsal Eşitsizlik ve Eğitim. İstanbul: Eğitim Yayınevi.

ÖZ, C.S., ORHAN, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Ankara, Cilt: 3, Sayı 2, ss. 36-48.

ÖZ, S. (2010). Kriz ve İşsizlik: Başarı Örnekleri ve Çözüm Önerileri. Tüsiad-Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu, ss. 1-35.

ÖZÇATAL, E.Ö., AŞKIN, U. (2018). Engellilerin İstihdama Katılımdaki Sorun Alanlarının Sosyal Model Perspektifinden Analizi. *Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi*, İstanbul, ss. 1120-1132.

ÖZER, Y.E., ÇOLAK, M. (2015). Yoksulluk, Dezavantajlı Grup ve Suç İlişkisine Yönelik Bir Alan Araştırması: İzmir Kadın Sığınma Evleri Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 3, Cilt: 29, ss. 479-491.

ÖZKAN, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün Dergisi*, Cilt: 5, Sayı 2.

ÖZTÜRK, A.T., ALP. T. (2020). Özel Sektörde İstihdamın Artırılmasında Etkili Olan Faktörlerin Analizi, *Uluslararası Yönetim ve Yönetim Dergisi*, Cilt: 4, Sayı 7, ss. 136-177.

PEHLİVAN, K.B., ACAR, Y.B. (2009). Çocuklar ve Eğitimde Dışlanma. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt: 20, Sayı 2, ss. 27-38.

POLAT, E.K., BACAK, B. (2018). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale’de Yükseköğrenim Mezunu İşsizler Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı 2, ss. 24-47.

SAPANCALI, F. (2005). Sosyal Dışlanma. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.

SARAÇ, C. (2011). İşsizlik Sigortası Edim Koşulları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı 1, ss. 1-26.

Sastry, T., S., N. and Gade, W., N. (2012). “Human Rights of Vulnerable Disadvantaged Groups: Course Book II”, University Of Pune Press. p. 1- 121.

SAVAŞ, G., ERYALÇIN, T. (2020). Eski Hükümlülerin ve Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin İstihdamı Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt: 31, Sayı 2, ss. 336-367.

SAYINALTIN, S. (1994). Avrupa Para Sisteminin İncelenmesi ve Maastricht Anlaşması’nın Etkileri, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.

SERİM, G. (2020). Türk Ceza Kanunu’nda Nefret ve Ayrımcılık Suçu, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara.

Sosyal Politika Kavramları Sözlüğü, [sosyal-politika-kavramlari-sozlugu.pdf](https://www.sosyal-politika-kavramlari-sozlugu.pdf), (05.07.2023)

SOYDAŞ, N. (2013). İşyerinde Psikolojik Şiddetin Kurumsal İletişim İklimiyle İlişkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, İstanbul.

SÜRÜCÜ, M. (2014). İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

ŞAHİNLİ, M.A., ŞAHBAZ, N. (2013). Çocuk İş gücü Potansiyeli: Türkiye, Kent, Kır. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 15, Sayı 3, ss. 29-46.

ŞEN, M. (2016). Aktif İş gücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 1, ss. 67-89.

ŞEN, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Önerileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 8, Sayı 2, ss. 129-152.

ŞENSES, F. (2001). Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk. İstanbul: İletişim Yayınları.

ŞİMŞEK, S., UKUŞ, K., ÖNER, G. (2020). Türkiye’de Romanların Yaşadıkları Problemlere Romanlar, Yerel İdareciler ve Yöneticiler Perspektifinden Bir Bakış. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 50, ss. 164-185.

ŞİŞMAN, Y., (2014). Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı 32, ss. 57-85.

TAŞ, S., BOZKAYA, G. (2012). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kahramanmaraş Cilt: 2, Sayı 1, ss. 151-176.

TAŞÇI, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Sayı 24, ss. 175-202.

TATOĞLU, E. (2006). Avrupa Birliğinin Tarihsel Gelişimi (1951- 1995), *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Anabilim Dalı Avrupa Birliği Programı, Ankara.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*, Ocak 2022, https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf, (11.01.2023)

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), *Temmuz 2023*,
<https://www.aile.gov.tr/samsun/hakkimizda/tarihce/>, (10.07.2023)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), *Şubat 2023*,
<https://www.csgb.gov.tr/ssg>, (10.02.2023)

T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, *Haziran 2020*,
<http://www.surdurulebilirlikalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2021/02/SKA-ve-Gostergeleri-Kapak-Birlestirilmis.pdf>, (13.07.2023)

TDK, Sozluk.gov.tr: <https://sozluk.gov.tr>, (10.05.2023)

TEK, S. (2018). Azınlıklarla Sosyal Hizmet: Türkiye’de Yaşayan Azınlıkların Toplumsallaşma Deneyimleri ve Sosyal Politika Gereksinimleri, *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

TEMİZ, H.E. (2008). Dünyada Kronik Yoksulluk ve Önleme Stratejileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 17, ss. 63-67.

TOPER, M. (2016). Çalışma Yaşamında Eski Hükümlülere Yönelik Ön yargıların Bireysel Belirleyicileri: Ankara’da Belediyelerde Bir Alan Araştırması, *Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, Eskişehir.

TOR, H. (2010). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*, Cilt: 2, Sayı 2.

TOSUN, O. (2019). Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Dezavantajlı Gruplar, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Avrupa Birliği Programı, İzmir.

TÜİK. (2022). İstatistiklerle Kadın. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu->

[Istatistikleri-2022-49390](#), (15.02.2023)

TÜİK. (2022). İş gücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, (11.01.2023)

TÜİK. (2022). Türkiye Çocuk Araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Cocuk-Arastirmasi-2022-49744>, (17.01.2023)

TÜİK. (2021). Hanehalkı İş gücü Araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Cocuk-Arastirmasi-2022-49744>, (20.02.2023)

Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), (2023). <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7903/tarihce>, (09.01.2023)

TÜRKONFED. (t.y.). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Gündem Raporu-1. [Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Gündem Raporu - 1: Cam Tavan | TÜRKONFED \(turkonfed.org\)](https://www.turkonfed.org.tr/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi-Gundem-Raporu-1-Cam-Tavan-TURKONFED), (07.11.2022)

ULU, M., ARISOY, B. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Özel Politika Gerektiren Çalışanların Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı 1, ss. 113-125.

ULUCAN, D. (2013). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İzmir, Cilt: 15, Sayı Özel, ss. 369-383.

United Nations ESCAP, 2018. Inequality In Asia and The Pacific In The Era Of The 2030 Agenda For Sustainable Development. United Nations ESCAP, Addressing Inequality of Opportunity in Asia and the Pacific. Bankok: United Nations.

UŞEN, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 13, ss. 65-95.

UZUN, D. (2015). Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

UZUN, G.Ö. (2020). Engelli Çalışanların Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelik Tutumları: Toplumsal Cinsiyet Rolü Açısından Bir İnceleme, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.

UZUNAY, Ş.C. (2016). Yerel Yönetimlerin Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları: Bir Alan Araştırması, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale.

ÜNLÜ, T. (2009). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Konya.

ÜNSÜR, A. (2020). Engellilere Yönelik Beceri Kazandırma ve İstihdam Faaliyetleri ile Bu Alanda Yerel Yönetimlerin Rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Örneği, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 9, Sayı 23, ss. 133-164.

VARÇIN, R. (2004). İstihdam ve İş gücü Piyasası Politikaları. Ankara: Siyasal Kitabevi.

YAMAN, M. (2023). İşverenlerin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdam Etme Yükümlülüğü. *Aurum Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı 1, ss. 99-138.

YANARDAĞ, U., ZUBAROĞLU, M. (2020). İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye İçin Düşünmek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Sayı 67, ss. 2249-2270.

YAVUZ, H.B. (2015). Avrupa Birliği İstihdam Politikaları. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Adana, Cilt: 19, Sayı 2, ss. 101-114.

YEŞİL, Y., HORUZOĞLU, M., KOÇ, B. (2019). Sosyal Devlet Anlayışı Çerçevesinde Türkiye’de Dezavantajlı Gruplara Yönelik Faaliyetlerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 37, ss. 255-273.

YEŞİLKAYA, F. (2022). Kadın İstihdamı ile Doğum Oranı Arasındaki İlişki Üzerine Eşbütünleşme Analizi: İsveç ve ABD Örneği. *Sosyoekonomi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı 52, ss. 333-348.

YILDIRIM, M.T. (2019). Sosyal Sermaye ve Toplumsal Eşitsizlik, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Yapı – Sosyal Değişme Anabilim Dalı, İstanbul.

YILDIRIM, S. (2006). Avrupa Birliği’nde İstihdam Politikaları ve İşsizlik; Euro Alanında Gelişmeler, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Toplulukları (Ekonomi-Maliye) Anabilim Dalı, Ankara.

YILDIRIM, Y.Z. (2011). Dezavantajlı Bir Grup Olarak Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: İsmek Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, İstanbul.

YILDIRIMALP, S. (2014). Sosyal Dışlanma ve Avrupa Birliği Yaklaşımı. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 2, ss. 91-108.

YILDIZ, K., AKÇAY, H. (2016). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Ödenme Oranı ve Ödenmeme Sebepleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Balıkesir, Cilt: 19, Sayı 36-1.

YILDIZ, M. (2017). Engellilerin İstihdamında Yaşanan Sorunlar: Ergene İlçesi

Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tekirdağ.

YILDIZ, M.E. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadınlar ve Gençler. *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı 2, ss. 639-655.

YILMAZ, T., FİDAN, F., KARATAŞ, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 48, ss. 164-183.

YİĞİT, Y. (2005). Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı 5, ss. 75-102.

YÜCEL, E. (2016). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı 1, ss. 59-84.

YÜCEOL, H.M. (2017). Kentsel İş gücü Piyasalarında İş gücüne Katılım Zorlukları ve Kadın İstihdamı. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi*, Mersin, Cilt: 1, Sayı 1, ss. 49-63.