

4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Dezavantajlı Gruplara Yönelik Düzenlemeler ve Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasındaki Görünümü^(*)

Öğr. Gör. Dr. Dilek ŞENEL^(**)

Öz

Çalışmanın amacı, İş Kanunu'nda dezavantajlı gruplara yönelik düzenlemelerin neleri içerdiğini ve bu düzenlemelerin işgücü piyasasına nasıl yansımalarını tespit etmektir. Bu amaçtan hareketle, öncelikle ulusal ve uluslararası yazında dezavantajlı grupların kimleri kapsadığı ve İş Kanunu'nda bu gruplara ilişkin hangi düzenlemelerin yer aldığı ortaya konmakta; sonrasında ilgili hükümlerin işgücü piyasasını nasıl biçimlendirdiği Türkiye İstatistik Kurumu 2020 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HiAMVS) aracılığıyla saptanmaya çalışılmaktadır. İlgili kanunda dezavantajlı bireyler; kadın, çocuk/genç, yaşlı, engelli/eski hükümlü/terör mağdurları olarak gruplandırılabilir. Nicel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışmada, araştırma konusu ile ilgili değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız iki örneklem t-testi ve ki-kare analizleriyle sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre kadınların, kanuni düzenlemelere aykırı biçimde, erkeklerden daha düşük düzeyde ücret geliri elde ettikleri; ancak, kanuna uygun olarak yeraltında ve sualtında sınırlı düzeyde istihdam edildikleri belirlenmiştir. Çocuk çalışanların yaklaşık %40'ı mevzuata aykırı biçimde haftada 45 saatin üzerinde çalışmaktadır. Atmışbeş yaş üstü bireylerin ise önemli kısmının tarım sektöründe, kendi hesabına ve kayıt dışı olarak faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir. Bir diğer dezavantajlı grup ise engelli, eski

^(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 27.12.2024 - Kabul Edildiği Tarih: 06.04.2025.

Atıf Şekli: Dilek Şenel, '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Dezavantajlı Gruplara Yönelik Düzenlemeler ve Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasındaki Görünümü' (2025) 15(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 647, 699.

DOI: 10.52273/sduhfd..1608375.

^(**) Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İşletme Yönetimi Programı, Denizli, Türkiye.

E-posta: dsenel@pau.edu.tr.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6604-1989>.

hükümlü ve terör mağdurlarıdır; ancak HİAMVS’de bu grubun istihdamına ilişkin sınırlı veri bulunduğundan istatistiksel analiz gerçekleştirilememiş; ilgili grup, yalnızca kanunda yer alan hükümler çerçevesinde değerlendirilebilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Dezavantajlı Gruplar, 4857 Sayılı İş Kanunu, Çalışma Koşulları, Türkiye İstatistik Kurumu.

Regulations on Disadvantaged Groups in Labour Law No. 4857 and an Outlook of Disadvantaged Groups in the Labour Market

Abstract

This study aims to determine what regulations on disadvantaged groups include in the Labour Law and how these regulations are reflected in the labour market and to identify whom the disadvantaged groups include under the national and international literature, which regulations regarding them are included in the Labour Law, and how relevant provisions shape labour market through the 2020 Household Labour Force Survey Micro Data Set (HLFSMDS) published by the Turkish Statistical Institute. The disadvantaged individuals can be grouped as women, children/youth, elderly, disabled people/ex-convicts/terror victims. This study with quantitative research method tested whether there was a statistically significant difference between the variables using independent samples t-test and chi-square analyses. The analysis results indicated that women earned less wage income than men in violation of legal regulations; however, they were employed at underground and underwater jobs to a limited extent. Approximately 40% of child labourers were working over 45 hours per week in violation of the legislation. Most of individuals aged over 65 were self-employed and working unregistered in the agricultural sector. Another disadvantaged group was the disabled people, ex-convicts, and terrorism victims; however, due to the limited data on the employment of this group in HLFSMDS, it was not possible to conduct a statistical analysis, and the relevant group could only be evaluated based on this law.

Keywords

Disadvantaged Groups, Labour Law No. 4857, Working Conditions, Turkish Statistical Institute.

Extended Summary

International and national literature categorises disadvantaged groups based on different variables such as gender, age, income level, nationality, migration, and illness. However, Labour Law No. 4857, which aims to protect workers and accordingly set forth working conditions, lists disadvantaged groups as women, children, elderly, and disabled people/terror victims/ex-convicts. This study aims to determine what the regulations are for disadvantaged groups in Labour Law No. 4857 and how these regulations are reflected in the labour market. Based on this aim, this study first presents the legal regulations on disadvantaged groups in the Labour Law, then examines the working conditions of these people in the labour market with the 2020 HLFMSDS published by the Turkish Statistical Institute (TurkStat) and compares how the relevant legal regulations are reflected in the labour market.

The study was conducted with quantitative research design. The quantitative data were gathered through the 2020 HLFMSDS by TurkStat. The extent of the study consisted of employed individuals, those who are excluded from the labour force, and women, children/ youth and the elderly, which are classified as disadvantaged groups under the Labour Law. The major limitation of the study is that the study was conducted with data from a single year and HLFMSDS lacks data on the working conditions of disabled people/ex-convicts/terror victims.

According to the 2020 data from TurkStat, 69% of employed ones were male and 31% were female. The participation of women in the labour force is low in Türkiye, similar to the labour markets of developing countries. The findings of the study revealed that women were working at lower wage levels than men. The Constitution Act 1982 and the Labour Law stipulate that individuals who do similar work and hold similar qualifications shall never be subject to discrimination based on gender. However, according to TurkStat data, women were working at lower wage levels in the private sectors. Besides the said discrimination in wages, the Labour Law restricts women from working in underground and underwater jobs, on night shifts and in cases of maternity leave, and sets forth provisions on unpaid leave for mothers after childbirth, which increases in proportion to the number of children, and paid breastfeeding leave of 1.5 hours a day for women workers until their child reaches the age of one. The legal regulation on the employment of women workers underground and underwater has directly shaped the labour market. According to TurkStat data, the majority of workers in the mining and construction sectors are men. Similarly, the regulation on women's right to work part-time after childbirth has also affected the structure of employment, although it is not known whether part-time work is related to maternity leave. When the reasons for part-time work of those employed in 2020 were analysed and the group that the nature of the job requires part-time work was disregarded, it was determined that women preferred to or had to work part-time on the grounds of caring for children and adults and men preferred to or have to work part-time on the grounds of inability to find a full-time job.

The Labour Law also includes regulations on child employment. According to the Labour Law, the age of employment is set at 15, with exceptions. According to TurkStat

data, 1.9% of those employed were aged between 15 and 18. Approximately 65% of them were continuing their education. The Labour Law limits the weekly working hours of children. While children who have completed their compulsory education and continue their formal education are prohibited from working more than 35 hours per week, data indicated that around 40% of those under the age of 18 were working more than 45 hours per week. The Labour Law also prohibits children from working in underground/underwater jobs and on night shifts. An analysis of the sectoral distribution of children employed indicated that there are a limited number of child workers in the mining and construction sectors, in accordance with the legal regulation.

The elderly is another disadvantaged group. According to TurkStat data, 2.8% of those employed were aged over 65. The majority of the elderly employed were working in the agricultural sector and working less than 30 hours a week. Labour Law No. 4857 has limited provisions for the elderly. The law stipulates that the annual leave of individuals aged 50 and over shall not be less than 20 days. However, since HLFMSMDS lacks data on the duration and use of annual leave by those employed, it was not possible to determine how the use of annual leave by elderly workers is reflected in the labour market.

Disabled people/terror victims/ex-convicts are the individuals who stand the least chance of employment in the labour market. While the Law mandates employers in the private sector to employ only disabled workers, it mandates employers in the public sector to employ both disabled workers and terror victims and ex-convicts. Furthermore, the Labour Law restricts the employment of disabled workers in underground and underwater jobs.

Consequently, it can be asserted that legal regulations designed to protect disadvantaged groups play an important but limited role in shaping the labour market. In particular, the law contains limited regulations on the employment of the elderly. Moreover, the HLFMSMDS by TurkStat lacks data on the number of children of female employees, the duration of maternity leave, breastfeeding leave, and unpaid leave after childbirth, the employment of workers under the age of 15, the duration of annual leave of those employed, and the employment of disabled people. Therefore, it is not possible to determine how the regulations in the Labour Law are reflected in the labour market by considering these criteria.

Giriş

Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan bireyler, diğer bireylerden farklı olarak, çalışma yaşamında iş bulma, istihdamda kalma ve işten ayrılma süreçlerinde farklı sorun ve uygulamalar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. İstihdam şansı zayıf olan bu bireylerin işgücü piyasasına kazandırılması ve tutundurulması, birtakım yasal düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda, 4857 sayılı mevcut İş Kanunu da dezavantajlı bireylerin istihdama kazandırılmasına ve korunmasına yönelik önemli düzenlemeler içermektedir. Yasal düzenlemelere ilişkin hükümlerin işgücü piyasasında nasıl karşılık bulduğu ve istenilen toplumsal kabulün sağlanıp sağlanamadığı konusu, araştırmacılar tarafından yazında sıklıkla ele alınmaktadır.

Bu çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan bireylere ilişkin yasal düzenlemelerin neler olduğunu ve yasal düzenlemelerin işgücü piyasasına nasıl yansıdığını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Mevcut İş Kanunu, savunmasız/kırılgan gruplar içerisinde yer alan, kadın, çocuk/genç, yaşlı ve engelli/eski hükümlü/terör mağdurlarının çalışma yaşamındaki dezavantajlılık durumunu gidermeyi ve korumayı hedefleyen pek çok düzenleme barındırmaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışmada öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kişilere özgü düzenlemelerin neler olduğu belirlenmiş; sonrasında bahsi geçen kişilerin işgücü piyasasındaki çalışma koşulları TÜİK 2020 yılı HİAMVS ile incelenmiş ve ilgili yasal düzenlemelerin işgücü piyasasına nasıl yansıdığı karşılaştırılmıştır. HİAMVS kadın, çocuk/genç ve yaşlı istihdamının yapısal özelliklerine ilişkin bilgi sunmaktayken, ilgili veri setinde engelli/eski hükümlü/terör mağdurlarının istihdamına ilişkin veriler bulunmamaktadır. Bu nedenle, araştırmada engelli/eski hükümlü/terör mağdurlarına ilişkin verilere, Türkiye İş Kurumu İstatistik Yıllıkları ve Türkiye İstatistik Kurumu Engelli Araştırmaları Raporu yolu ile ulaşılmıştır.

Yazında dezavantajlı grupların istihdamını artırmaya yönelik politikalara ışık tutmayı hedefleyen ve dezavantajlı grupların karşılaştıkları engelleri ve eşitsizlikleri ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan dezavantajlı bireylere yönelik düzenlemelerin neler olduğunu bütüncül bir yaklaşımla ele almayı ve bu kişilerin istihdamdaki durumlarını TÜİK verileri ile karşılaştırmalı olarak belirlemeyi amaçlamaktadır. Başka bir ifade ile, kanuni düzenlemelerin işgücü piyasasına nasıl yansıdığını, kurumsal veriler ışığında değerlendirmeyi

hedeflemektedir. Yazında, mevzuata ilişkin düzenlemelerin işgücü piyasasına etkisini bütüncül bir bakış açısıyla ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktadan hareketle çalışmanın, yazındaki boşluğun doldurulmasına ve güncel istihdam politikalarının düzenlenmesine yardımcı olabileceği öngörülmektedir.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde dezavantajlı gruplar kavramının teorik çerçevesi incelenmiş; ikinci bölümde dezavantajlı grupların istihdamına yönelik yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar yazın taraması yöntemi ile açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki dezavantajlı gruplara yönelik yasal düzenlemeler ve ilgili kişilerin işgücü piyasasındaki durumları ve çalışma koşulları TÜİK 2020 yılı HiAMVS verileri ile test edilerek karşılaştırılmıştır.

I. Dezavantajlı Grup Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre dezavantaj *“avantajlı olmama durumu”* grup ise *“birbirine benzer veya aynı cinsten olan şeylerin oluşturduğu bütün”* olarak tanımlanmaktadır.¹ Dolayısıyla dezavantajlı olma hali, bireylerin kendilerine yetebilmek için gerekli araçlara erişememe durumu olarak ifade edilebilmektedir. Dezavantajlı kişiler/gruplar, sağlık, eğitim, çalışma gibi temel insan haklarına erişim noktasında engeller ile karşılaşabilen ve hayatlarını idame ettirebilmeleri diğer bireylere göre daha zor olan bireylerdir².

Dezavantajlı grup kavramı yazında ekonomi, hukuk, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerince farklı boyutları ile ele alınmaktadır. Ekonomi yazınına göre dezavantajlı gruplar, genellikle bireylerin yoksulluğu ile ilişkilendirilerek, bireylerin gıda maddelerine ve asgari geçim standartlarına sınırlı erişimini ifade etmekteyken; hukuk yazınına göre, yasalar çerçevesinde dezavantajlı grupların hak ve menfaatlerinin korunması bağlamında değerlendirilerek kadın, hasta, engelli ve yaşlıları kapsamaktadır. Sosyoloji disiplini dezavantajlı grupları, düşük

¹ Türk Dil Kurumu (2024). Türkçe sözlük <<https://sozluk.tdk.gov.tr/>> Erişim Tarihi: 25 Nisan 2024.

² İrfan İhsan Aksoy, 'Dezavantajlı Grupların İstihdamına Yönelik Politikalar: Gelişmiş Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Politika Önerileri' (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2019) 28; Leyla Alp, '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, 2014) 4; Françoise Caillods, 'Education Strategies for Disadvantaged Groups: Some Basic Issues' (1998) UNESCO, International Institute for Educational Planning, 7, 10; Steven Mayer, 'What is a "Disadvantaged Group?" (2003) Effective Communities Project, 1, 2.

gelir düzeyine ve refah seviyesine sahip ve rekabet avantajı yakalamakta zorlanan bireyler olarak ele almaktadır. Psikolojiye göre ise dezavantajlı bireyler, sosyal dışlanmaya maruz kalan, stres, endişe ve özgüven eksikliği yaşayan kişilerdir.³

Dünya Sağlık Örgütü dezavantajlı grupları, üç farklı sınıflama çerçevesinde değerlendirmektedir. Bunlar, sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve sosyo-coğrafik sınıflama olarak isimlendirilmektedir. Sosyo-ekonomik sınıflama, bireylerin gelir düzeyi ile istihdama ve eğitime erişimini; sosyo-ekonomik sınıflama; cinsiyet, etnik köken, din, kültür, göçmenlik statüsü ve sosyal sermaye gibi unsurları; sosyo-coğrafik sınıflama ise yaş ve yoksulluk değişkenleri ile açıklanabilmektedir.⁴ Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsüne göre (2024) dezavantajlı gruplar, etnik azınlıklar, göçmenler, engelliler, izole edilmiş yaşlılar, çocuklar, yoksullar ile sosyal dışlanma, ayrımcılık ve şiddet riskiyle karşı karşıya olan kişilerden oluşmaktadır.⁵

Dezavantajlı kişilerin profilleri, ülkeden ülkeye değişebilmekle birlikte, bireylerin fiziksel engellerinden ve toplumsal değer yargılarından kaynaklanan dezavantajlı olma hali, bulunulan coğrafyaya, zamana, sosyal, kültürel, ekonomik ve politik koşullara göre biçimlenebilmektedir.⁶ Dezavantajlı gruplar, ırk, din, cinsiyet, ulus bilinci, engellilik, yaş, uyruk, medeni ve aile durumu, cinsel yönelim, sağlık durumu, ikamet yeri, ekonomik durum gibi unsurlardan

³ İsmail Durak Ünlü, 'Yerel Yönetimlerin Hayat Boyu Öğrenmedeki Yeri ve Dezavantajlı Gruplar Açısından Değerlendirilmesi: İSMEK Örneği' (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2019) 17-18.

⁴ Guenael Rodier and Gauden Galea, 'Physical Activity Promotion in Socially Disadvantaged Groups: Principles For Action' (2013) World Health Organization Regional Office For Europe <[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/344859/9789289000079eng.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/344859/9789289000079eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Date of Access 12 December 2024.

⁵ European Institute for Gender Equality, Disadvantage Groups, 2024, <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1174?language_content_entity=en> Date of Access 14 August 2024.

⁶ Alp (n 2) 4,5; Burcu Sağlam, 'Türkiye'de Engelli Bireylerin Dezavantajlı Konumlarına Engellilik Sosyolojisinin Eleştirel Tavırla Bakmak' (2017) 11 (24) Toplum ve Demokrasi 107, 111; Cailods (n 2) 11; Gülferah Ertürkmen 'Türkiye'de Dezavantajlı Gruplar ve İstihdam' (2023) 6 (4), R&S-Research Studies Anatolia Journal 388, 388; Olcay Tosun 'Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Dezavantajlı Gruplar' (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2019) 5; Abdullah Tamer Yılmaz, 'Türkiye İş Kurumu Tarafından Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Kurslarının Etkilerinin İncelenmesi ve Faaliyetlerin Çeşitlendirilmesine Yönelik Öneriler' (2016) Ankara. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 5.

etkilenebilmektedir⁷. Ayrıca Endüstri 5.0'ın yaşandığı günümüzde, ileri yaştaki çalışanlar, HIV ve AIDS gibi hastalık taşıyanlar, farklı cinsel yönelimi olanlar, farklı bir yaşam tarzı sürenler dezavantajlı olarak görülebilmektedir.⁸

Dezavantajlı gruplar, toplumsal ve kültürel hayatta, istihdama ve eğitime erişim noktasında pek çok zorlukla karşı karşıya kalmaktadırlar.⁹ Savunmasız ve kırılgan gruplar olarak da yazında ifade edilen dezavantajlı gruplar, genellikle refah düzeyi düşük ve gelişim imkânlarından yoksun kişilerden oluşmakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır.¹⁰ Bu ayrımcılık, işgücü piyasasında ise farklı şekillenebilmektedir. Dezavantajlı bireyler, işgücü piyasasında, işe girişlerde ve kalırlarda sorun yaşayabilmekte, daha sınırlı istihdam fırsatına erişebilmekte ve dolayısıyla yüksek işsizlik riski ile karşı karşıya kalabilmekte, bu durumun yanı sıra düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında çalışabilmektedirler.¹¹ İşgücü piyasasında temel olarak dezavantajlı kişiler, kadınlar, çocuklar/gençler, yaşlılar, engelliler ve eski hükümlüler olarak sayılabilmektedir.¹²

II. Yazın Taraması

Ulusal ve uluslararası yazında dezavantajlı bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller, farklı boyutları ile ele alınarak sıklıkla tartışılmıştır. Bu araştırmalardan biri Kino tarafından 2019 yılında gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma deseni üzerine kurulu araştırmanın amacı, dezavantajlı bireylere yönelik kamu hizmetlerinin neler olduğunun belirlenmesidir. Araştırma neticesinde dezavantajlı bireylerin ihtiyaç ve beklentilerinin günümüzde kamu otoritesi ve kanun yapıcılar tarafından daha fazla dikkate alındığı ancak yeterli düzeye ulaşamadığı belirlenmektedir.¹³ Bir diğer çalışma Aracı ve Koçak

⁷ Audrey R. Chapman and Benjamin Carbonetti, 'Human Rights Protections for Vulnerable and Disadvantaged Groups: The Contributions of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights' (2011) 33 (3) Human Rights Quarterly, 682, 692; Ertürkmen (n 6) 388; Tosun (n 6) 5.

⁸ Alp (n 2) 4-5; Sağlam (n 6) 111; Caillods (n 2) 11; Tosun (n 6) 5.

⁹ Aksoy (n 2) 28.

¹⁰ Aksoy (n 2) 26; Tuncay Güloğlu ve Gülhan Güven Çepni 'Dezavantajlı Gruplar Açısından Yoksulluk Profilleri' (2022) 2 (1) Journal of Economics and Political Sciences, 80, 83.

¹¹ Aksoy (n 2) 28; Alp (n 2) 4-5; Katharine L. Bradbury 'Rising Tide in the Labor Market: To What Degree do Expansions Benefit the Disadvantaged?' (2000) 3 (34) New England Economic Review, 3, 3.

¹² Alp (n 2) 4-5; Ertürkmen (n 6) 388.

¹³ Hatice Kino 'Kamu Hizmetlerinin Değişen Yüzü ve Seçilmiş Dezavantajlı Gruplar' (2019) 6 (6) Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 55, 55 vd.

tarafından 2014 yılında gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma deseni üzerine kurgulanan ve İzmir ilinde beş yıldızlı otellerde görev yapan insan kaynakları yöneticileri ile gerçekleştirilen çalışmada, dezavantajlı bireylerin istihdamına yönelik tutum ve deneyimlerin neler olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların, dezavantajlı bireyleri engelli bireyler kapsamında değerlendirdikleri ve bu bireylerin turizm sektöründe istihdam edilmesinde pozitif ayrımcılık yapılmaması gerektiği belirlenmiştir. Ancak yazarlar, katılımcıların pozitif ayrımcılık noktasında kavram karmaşası yaşadıklarını ve negatif ayrımcılıkla karıştırabildiklerini tespit etmişlerdir.¹⁴

Yazında, kadın çalışanlar ve kadınların çalışma hayatına ilişkin durumları da sıklıkla ele alınmıştır. Sönmez ve Gülçiçek tarafından 2021 yılında yapılan çalışma da bu araştırmalardan biridir. Araştırmacılar, Konya ilinde gündelikçi olarak çalışan kadınlarla yarı yapılandırılmış soru formu aracılığı ile derinlemesine mülakat gerçekleştirmişlerdir. Nitel araştırma yöntemi üzerine kurulan araştırmanın amacı, ev hizmetlerinde gündelikçi olarak çalışan kadınların çalışma ve çalışmama şartlarının neler olduğunun ve pandemi sürecinin bu koşulları nasıl değiştirdiğinin belirlenmesidir. Araştırma bulgularına göre özellikle aile bütçesine katkı sağlamak ve çocukların eğitim masraflarını karşılamak üzere çalışan gündelikçi kadınların önemli kısmının pandemi sürecinde işleri azalmış, kimileri tamamen işsiz kalmıştır. Araştırmada ayrıca, eşleri de işsiz kalan gündelikçi kadınların ekonomik olarak daha büyük bir sıkıntı yaşadıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %60'ı pandemi sürecinin sona ermesini beklerken; %40'ı yeni bir iş aramaya yönelmiştir. Pandemi sürecinde gündelikçi kadınların yoksulluğu belirgin biçimde artmıştır. Katılımcıların tamamının iş güvencesinin olmadığı ve sigortalı olarak çalışmadıkları belirlenmiştir.¹⁵ Köseoğlu tarafından çalışan kadınların analık hallerindeki koruyucu hükümlerin neler olduğunun belirlenmesi üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Türk İş Kanunu'nda ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerin olmamasının ve işyerinde oda ve yurt açma yükümlülüğünün toplam işçi sayısı yerine kadın işçi sayısına göre belirlenmesinin uluslararası mevzuat ile çelişen hükümler olduğu; ancak bu hükümlerin 4857 sayılı İş

¹⁴ Ülker Erdoğan Aracı ve Nilüfer Koçak 'Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Algı, Görüş ve Deneyimlerinin İncelenmesi' (2014) (2) Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi, 191, 191 vd.

¹⁵ Özlem Altunsu Sönmez ve Yağmur Gülçek 'Pandemi Sürecinde Evlerimizin Hizmetkârları Gündelikçi Kadınlar'ın Emrah Başaran ve Ruhi Can Alkın (eds) *Pandemi Sürecinde Dezavantajlı Gruplar* (NEU Yayınları 2021) 225-274.

Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile giderildiği belirtilmektedir. İlgili kanun ile birlikte çocukların ilköğretime başlama yaşına gelene kadar, anne veya babadan biri kısmi süreli olarak çalışabileceği hükme bağlanmıştır. Ancak kısmi süreli çalışma hakkının kullanımında, işyerinde aksamalara neden olabileceği durumu göz önüne alınarak işverenin onayının alınması da uygun görülmüştür.¹⁶ Coffey, Coufopoulos ve Kinghorn, tarafından İngiltere'de engelli kadınların istihdamına ilişkin bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre görme engelli kadınların istihdam edilebilirliklerini etkileyen sorunlar, işverenlerin olumsuz algıları, işyerinde gerekli ekipmanların sağlanmaması, sınırlı hareket kabiliyetleri ve ek bir engele/sağlık sorununa sahip olmak olarak sıralanabilmektedir. Araştırmada kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerin özgüvenlerini düşürdüğü ve 16 yaşından küçük bakıma muhtaç çocuğu olan kadınların ise olmayanlara göre daha fazla engele maruz kalabildiği saptanmıştır.¹⁷ Rahman ve Tassmeen, kırsal ve kentsel bölgede dezavantajlı kadın çalışanların durumunu karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Karma yöntem araştırmasına dayalı olarak kurgulanan çalışmanın bulgularına göre gelir, kırsal bölgede yaşayan kadınlar için daha fazla önem arz etmektedir. Kırsal alandaki dezavantajlı kadınlar, kentte yaşayanlara göre daha fazla oranda gelirlerinin üzerinde harcama yapmaktadır. Her iki alanda da kadınlar sınırlı tasarruf imkânına sahiptir. Katılımcıların çok az kısmı tasarruf için para ayırabilmektedir. Orta yaşın üzerindeki kadınlar daha dezavantajlıdır ve geçimlerini sağlamak için daha çok çalışmak durumundadır. Kırsal alanda kadınların önemli kısmı tarım sektöründe; kentsel bölgedeki kadınlar ise hizmet sektöründe çalışmaktadır.¹⁸

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukları belirlemeye çalışan araştırmalara benzer biçimde, gençlerin istihdamına yönelik araştırmalar da hem ulusal hem de uluslararası yazında sıklıkla araştırmalara konu olmuştur. Taş ve Köse 2024 yılında bazı OECD ülkeleri ve Türkiye'deki gençlere yönelik düzenlenen sosyal politikaların geçmişten günümüze nasıl geliştiğini inceleyen bir çalışma ele almışlardır. Çalışmada gerek dünya genelinde gerekse Türkiye'de genç işsizliği ve istihdamını artırmaya yönelik çözüm üreten sosyal politi-

¹⁶ Ali Cengiz Köseoğlu, 'Türk İş Hukukunda Analık' (2016) 2 (4) İş ve Hayat Dergisi, 97, 97 vd.

¹⁷ Margaret Coffey, Anne Coufopoulos, and Karen Kinghorn 'Barriers to Employment for Visually Impaired Women' (2014) 7 (3) International Journal of Workplace Health Management, 171, 171 vd.

¹⁸ Moududur Rahman and Sadia Tasneem, 'Employment and Income Status of Disadvantaged Women-A Comparative Analysis between Some Selected Urban and Rural Areas of Khulna District' (2016) 5 East West Journal of Business and Social Studies 15, 15 vd.

kalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Çalışmada, Türkiye'deki aktif ve pasif istihdam politikalarının, gençlerin sorunlarını çözmede yeterli olmadığı; daha bütüncül bir yaklaşımla ve etkin kurumlar arası iş birliği içerisinde eşgüdümlü politikaların üretilmesinin önemi vurgulanmaktadır. Bu noktada Çin, Japonya ve Güney Kore örneği üzerinden *vasıflı işçi okulları* projesi, kırsal bölgelerde ikamet eden gençlerin eğitim düzeyini artıracak gençlik projeleri, istihdam destek tedbirleri ve deneme istihdam politikalarının devlet eli ile finanse edilmesi önerilmektedir. Çalışmada ayrıca Avrupa Birliği ile yapılan anlaşma ve protokollerin etkinleştirilmesinin altı çizilmektedir.¹⁹

Genç/çocuk istihdamına yönelik bir diğer araştırma da Edmond ve Shrestha tarafından 2012 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, 59 ülkenin verileri incelenmiş ve çocuk istihdamındaki değişimin ne kadarının yaş değişkeni ile açıklanabileceği sorgulanmıştır. Araştırma bulguları, ücretli çocuk ve genç istihdamında gözlemlenen değişimlerin %1'den daha azının yaş faktörüyle açıklanabildiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, yaşa ilişkin yasal düzenlemelerin sınırlı öneme sahip olduğuna işaret etmektedir. Araştırmada ücretli çocuk istihdamındaki değişimin %63'ü, çocuğun yaşadığı hanehalkı özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Hanehalkına ilişkin bir işletme sermayesinin veya işin varlığı halinde çocuk, aile çiftliğinde veya işinde çalışabilmektedir. Araştırmada, çocuk işçiliği ile mücadelede asgari istihdam yaşına ilişkin düzenlemelerin sınırlı katkısı olduğu vurgulanmakla beraber, çocuk istihdamı ve zorunlu eğitimi koordine etmenin fayda getirebileceği ifade edilmektedir.²⁰

Bir diğer dezavantajlı grup ise eski hükümlülerdir. Eski hükümlülerin sosyal hayata kazandırılması önemli bir sosyal politika aracıdır. Ancak 2008 yılında İş Kanunu'nda yapılan düzenleme ile eski hükümlülerin özel sektörde istihdam edilme zorunluluğu kaldırılmıştır. Göçöğlü tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen çalışma da İş Kanunu'nda kaldırılan bu hükmün sonuçlarının yansımaları incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, kanun maddesindeki değişiklik, işgücü piyasasını doğrudan biçimlendirmiş ve özel sektörde eski hükümlü sayısı ciddi biçimde düşmüştür. Eski hükümlülerin sınırlı istihdam fırsatlarının elinden alınması, onların sosyal yaşama uyum sağlamalarını zorlaştırmış, iş bulamayan-

¹⁹ Hacı Yunus Taş ve Abdulhalik Köse, 'Türkiye'de Gençlerin İstihdama Kazandırılmasına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar' (2024) 13 (35) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 89, 89 vd.

²⁰ Eric V. Edmonds and Maheshwor Shrestha, 'The Impact of Minimum Age of Employment Regulation on Child Labor and Schooling' (2012) 1 (14) IZA Journal of Labor Policy 1, 1 vd.

lar kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlamakta ciddi sorunlar yaşamış ve tekrar suç işleme eğilimleri artmıştır. Eski hükümlülere ilişkin güçlü bir Sivil Toplum Kuruluşunun olmayışı da araştırmanın önemli bulguları arasındadır.²¹ Göçoğlu'nun çalışmasına benzer biçimde Kala'da 2020 yılında bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada dezavantajlı gruplara ilişkin yasal düzenlemeler sektörler göz önüne alınarak incelenmiştir. Araştırmada, 2008 yılında yapılan düzenleme ile eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun sadece kamu sektörüne özgü olduğu ve önceden sadece eski hükümlü olarak belirtilen kotanın, eski hükümlü ve terör olaylarında yaralananlar şeklinde düzenlendiği vurgulanmaktadır. Daha açık bir ifade ile zorunlu istihdam kapsamında, eski hükümlü/terör mağdurları sadece kamu işyerlerinde çalışabilecektir. Kamu işverenlerine, toplam çalışan işçi sayısının %2'si oranında eski hükümlü veya terör mağduru istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir. Bu oranın, iki grup arasında nasıl paylaşılacağına sınırları ise belirlenmemiştir.²²

Eski hükümlülerin işgücü piyasasına katılımının önündeki engellerin belirlenmesi, etkin politikaların oluşturulması bakımından önem arz etmektedir. Bu kapsamda 2020 yılında İslamoğlu ve Yıldırım alp tarafından bir çalışma kaleme alınmıştır. Nitel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışmada, İŞKUR'a kayıtlı olan 12 eski hükümlü ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. İçerik analizi yöntemine göre ele alınan çalışmada, işe giriş aşamasında eski hükümlü olmanın işveren tarafından olumlu karşılanmadığı; işe girebilenlerin de hem çalışma arkadaşları hem de işverenlerinin olumsuz tavırlarına maruz kaldıkları, bu tavırların psikolojilerini etkilediği ve işi bırakmaya kadar giden sonuçlara vesile olduğu belirlenmiştir.²³ Benzer biçimde, Namal, Berke ve Çetinay tarafından 2021 yılında, eski hükümlülerin çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları sorunlar ve eski hükümlülerin istihdamını artırmaya yönelik çözüm önerilerinin neler olduğu araştırılmıştır. Çalışmada eski hükümlülerin istihdam olanaklarının genişletilmesinin toplumsal entegrasyon ve psikolojik dayanım bağlamında önemli

²¹ Volkan Göçoğlu, 'Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması' (2015) 8 (36) Journal of International Social Research 846, 846 vd.

²² Eyüp Sabri Kala 'Türk Hukukunda Engelli Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananların İstihdamı Hakkında Düzenlemeler' (2020) 19 (38) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 38, 38 vd.

²³ Emel İslamoğlu ve Sinem Yıldırım alp, 'Çalışma Hayatında Eski Hükümlü Olmak: Sakarya İlinde Bir Araştırma'ın Emel İslamoğlu ve Elif Alp (eds), *Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar IV* (Berikan Yayınevi 2020) 389-403.

olduğu ve bu yönde eski hükümlü kotasının sadece kamu sektöründe değil, özel sektörde de uygulanmasının etkin olabileceği vurgulanmaktadır. Araştırma neticesinde işsizliğin, eski hükümlülerin baş etmekte zorlandıkları en önemli sorun olduğu belirlenmiştir. Eski hükümlüler gerek çalışma gerekse sosyal yaşama girmedeki engellerin başında sabıka kayıtlarının olmasını ileri sürmektedir. Araştırmacılar ayrıca eski hükümlülerin istihdama kazandırılmasının, suç eğilimin önüne geçebileceğine vurgu yapmaktadır.²⁴ Bir diğer araştırma ise 2016 yılında Verbruggen tarafından kaleme alınmıştır. Hollanda'da ve 540 kişiden oluşan örneklem ile gerçekleştirilen çalışmanın amacı, eski hükümlülerin istihdamına yönelik sorunların neler olduğunun belirlenmesidir. Araştırma bulgularına göre erkeklerin suç geçmişi istihdam beklentilerine zarar vermezken; kadınların suç kaydının olması istihdam şansını daraltmaktadır.²⁵

Çalışma hayatında kendilerine yer edinme noktasında önemli sorunlar yaşayan grupların bir diğeri ise engelli bireylerdir. Gerek *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*'nde gerekse *Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme*'de engelli bireylerin haklarının, devlet tarafından koruma altına alınması vurgulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun²⁶ 30. maddesi de işverene, engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirmektedir. Bahsi geçen maddeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri %3; kamu sektörü işverenleri %4 engelli işçiyi, mesleklerine, fiziki ve ruhsal durumlarına uygun işlerde çalıştırmalıdır. Yazında, engelli bireylerin istihdamını farklı boyutları ile ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri Akpulat tarafından 2019 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, engelli bireylere ilişkin yasal düzenlemeleri incelemektir. Araştırmaya göre engellilere yönelik yeni iş alanları açmak, işverene zorunlu istihdam kotası getirme ve teşvik sistemleri engelli bireylerin istihdamını artırmada önemli mekanizmalardır ancak bu mekanizmalar sınırlı destek sağlamaktadır. Bunlara ek olarak, engellilerin eğitim, sağlık, ulaşım, sosyal ve kültürel hizmetlerden engelsiz şekilde yararlanabilmelerinin sağlanması, engelli istihdamını artırma noktasında önem arz etmektedir.²⁷ Bir diğer çalışma

²⁴ Mete Kaan Namal, Mustafa Berke ve Hilal Aslıhan Çetinay 'Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri' (2021) 16 (63) Yaşar Üniversitesi E-Dergisi 1338, 1338 vd.

²⁵ Janna Verbruggen, 'Effects of Unemployment, Conviction and Incarceration on Employment: A Longitudinal Study on the Employment Prospects of Disadvantaged Youths' (2016) 56 (4) British Journal of Criminology, 729, 729 vd.

²⁶ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

²⁷ Ayşe Köme Akpulat, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77 (2) İstanbul Hukuk Mecmuası 523, 523 vd.

da Genç ve Çat tarafından 2013 yılında kaleme alınmıştır. Kocaeli ilinde *Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezi*'nde gerçekleştirilen çalışma, sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalan engelli bireylerin, toplumla bütünleşmelerinin sağlanmasına yönelik öneriler sunmaktadır. Karma araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışmada, mesleki rehabilitasyon merkezlerinin, engellilerin gelir sağlama, aile kurma, sosyal dışlanmayı önleme ve topluma entegre olma noktasında önemli bir fonksiyonu icra ettiği vurgulanmaktadır.²⁸ Engelli bireylere ilişkin birden fazla dezavantaja sahip olma hali ise daha büyük problemlere neden olabilmektedir. Emmett ve Alant tarafından 2006 yılında engelli kadın istihdamına yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre engelli kadınlar, engelli erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Engelli kadınlar, fiziksel, ruhsal ve cinsel istismara daha açıktır. Evlenme ihtimalleri daha düşüktür ve engelli/kronik hastalığı olan çocuklara sahip olma durumunda ise daha muazzam zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır.²⁹

Günümüzde, insan ömrünün uzaması, doğum oranlarının düşmesi ve dolaşısıyla çalışabilir nüfusun azalması ve yaşlı nüfusun artması, çalışma yaşamında farklı sorunları beraberinde getirmiş ve bu sorun yazında çözüm arayan araştırmalara konu olmuştur.³⁰ Oğlak tarafından 2019 yılında uluslararası kuruluşlarca sunulan veriler ve belgelere dayanarak, yaşlı bireylerin sosyal refahını etkileyen temel göstergeler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada, *Küresel Yaşam İzlem Endeksi* verilerine göre yaşlı bireylerin sosyal refah artışının sağlanmasında sadece ekonomik büyümenin yeterli olamayacağı, ek olarak sağlık, eğitim, istihdam ve çevre koşullarının da etkili olabileceği öngörülmektedir. Bahsi geçen endekse göre İsveç, Norveç, İzlanda, Almanya, Hollanda, İsviçre, ABD, Kanada, Japonya ve Yeni Zelanda gibi ülkeler, sağlık, eğitim, istihdam ve çevresel koşullar bağlamında en üst sıralarda yer almaktadır. Öte yandan pek çok Afrika ve Batı Asya ülkeleri, Ürdün, Pakistan, Afganistan, Tanzanya gibi ülkeler son sıraların başını çekmektedir. Yazar, Türkiye'nin ise yaşlı refahı bakımından Afrika ve Asya ülkeleri ile benzer düzeyde olduğunu, yaşlı refahını artırmaya yönelik sosyal refah politikalarının istenilen seviyenin altında olduğunu

²⁸ Yusuf Genç ve Güldane Çat, 'Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi' (2013) 8 (1) Akademik İncelemeler Dergisi 363, 363 vd.

²⁹ Tony Emmett and Erna Alant, 'Women and Disability: Exploring the Interface of Multiple Disadvantage' (2006) 23 (4) Development Southern Africa 445, 445 vd.

³⁰ Arzu Yıldırım, 'Sosyal Politika Kapsamında Türkiye'de Yaşlanmaya İlişkin Ulusal Düzeydeki Düzenlemeler' (2021) 10 (3) MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi 1889, 1889 vd.

vurgulamaktadır.³¹ Yaşlı istihdamına yönelik bir diğer çalışma da 2021 yılında Doğmuş ve Yıldırım tarafından gerçekleştirilmiştir. Yaşlı bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların belirlenmesini amaçlayan ve yazın taramasına dayanan çalışmaya göre yaşlı bireylerin yaşadıkları en temel sorun, bedensel değişimlerin neden olduğu fiziksel gücün yetersizliğidir. Yaşlı bireyler, iş kazalarına daha yatkın olmaları gerekçesiyle fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştırılmamaktadır. Yaşlı bireylerin düşük ücret düzeyi ile kayıt dışı olarak çalışmaları, önemli bir sosyo-ekonomik problemdir. Çalışmada yaşlı istihdamına yönelik çözümci politikalar üretilmesinin, yaşlıların sosyal hizmete erişimlerinin sağlanmasının önemine vurgu yapılmaktadır.³² Yaşlı istihdamına ilişkin bir diğer çalışma da Korkut ve Bulduk (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışmanın amacı, işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarının neler olduğunun incelenmesidir. Bu kapsamda, Burdur ilinde faaliyet gösteren 18 işveren ile görüşülmüştür. Verimlilik, yeniliklere uyum, stres yönetimi ve işe devamsızlık kategorileri göz önüne alınarak, işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumları saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma, işverenlerin yaşlı çalışanın fiziksel güç yetersizliği nedeniyle verimsiz çalışacaklarını, yeniliklere direnç gösterebileceklerini, daha genç çalışanlara göre daha düşük stres düzeyine sahip olduklarını ve işe devam noktasında sık izin kullanmadıklarını tespit etmiştir.³³

III. Araştırmanın İçeriği

A. Araştırmanın Amacı, Yöntemi, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. İlki, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki dezavantajlı gruplara yönelik yasal düzenlemelerin neler olduğunun belirlenmesidir. Bu amaçtan hareketle dezavantajlı grup olarak nitelendirilen bireylere ilişkin yasal düzenlemeler yazın taraması yöntemi ile ortaya konulmuştur. Araştırmanın ikinci amacı ise yasal düzenlemelerin işgücü piyasasını ne yönde şekillendirdiğini gözler önüne sermektir.

³¹ Sema Oğlak, 'Yaşlı Sosyal Refahının Küresel Yaşlanma İzlem Endeksi Yönünden Değerlendirilmesi ve Türkiye Yaşlı Sosyal Refahının Görünümü' (2019) 12 (2) Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 84, 84 vd.

³² Işıl Doğmuş ve Sait Yıldırım, 'Çalışma Hayatında Yaşlı Olmak' (2021) 15 Anasay 107, 107 vd.

³³ Gülsüm Korkut ve Mehmet Fahri Bulduk, 'Sektörler İtibarıyla İşverenlerin Yaşlı İstihdamına İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma' (2021) 26 (1) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 51, 51 vd.

Araştırma yöntemi nicel araştırma deseni üzerine kurgulanmıştır. Verilere TÜİK, 2020 yılı HİAMVS aracılığıyla ulaşılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamını işgücü piyasası içerisinde faaliyet gösteren/göstermeyen, başka bir ifade ile istihdamda bulunan/işgücüne dâhil olmayanlar ve İş Kanunu'nun dezavantajlı gruplar içerisinde sınıflandırdığı, kadın, çocuk/genç ve yaşlılar oluşturmaktadır. Bahsi geçen kapsam çerçevesinde, ilgili grupların çalışma koşullarına ilişkin verilere ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve normal dağılım göstermedikleri belirlenmiştir. Ancak, gözlem sayısının yüksekliği nedeniyle merkezi limit teoremine göre verilerin normal dağıldığı varsayımı altında, değişkenler bağımsız iki örneklem t-testi ve ki-kare analizi ile sınanmıştır. Araştırmanın en önemli sınırlılığını tek bir yıla ilişkin veriler ile çalışılması ve engelli/eski hükümlü/terör mağdurlarının çalışma koşullarının HİAMVS'de bulunmaması oluşturmaktadır.

B. Araştırmanın Bulguları

1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Dezavantajlı Gruplara Yönelik Düzenlemeler ve İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

4857 sayılı İş Kanunu'nda dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınlara, çocuklara/gençlere, yaşlılara ve engelli/eski hükümlü/terör mağdurlarına yönelik pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bahsi geçen grupların istihdama ilişkin durumları ise TÜİK HİAMVS ile derlenmektedir. HİAMVS, Türkiye'de ferdin işgücü durumunu, istihdamda bulunanlar; işsizler ve işgücüne dâhil olmayanlar şeklinde gruplandırmaktadır. Buna göre TÜİK 2020 yılı ağırlıklandırılmış HİAMVS'ye göre 15 yaş üzeri çalışabilir nüfus 62.578.977 kişiden oluşmaktadır. Çalışabilir nüfusun %6,5'i işsiz; %50,7'si işgücüne dâhil olmayan; %42,8'i ise istihdamdadır (Tablo 1).

Tablo 1. Ferdin İşgücü Durumu

Ferdin İşgücü Durumu	n	Yüzde (%)
İstihdam	26.812.183	42,8
İşsiz	4.061.282	6,5
İşgücüne dâhil olmayan	31.705.512	50,7
Toplam	62.578.977	100,0

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışabilir nüfusun yaklaşık %51'inin işgücüne katılmaması, ekonomilerin potansiyel insan kaynağını etkin kullanamadığının göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir. Öte yandan, işgücüne katılımın düşük olması, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın önündeki en önemli engellerden biridir. TÜİK HİAMVS, bireylerin işgücüne dâhil olmama nedenlerini dokuz kategoride ele almaktadır. Buna göre işgücüne katılmama nedeninin en yüksek olduğu kategori *ev kadını* kategorisidir. Türkiye’de 2020 yılında işgücüne katılmayanların %32,5’i ev kadınıdır. İlgili veri, kadınların istihdamdaki dezavantajlılık durumunu da izah etmektedir. Ek olarak, HİAMVS, engellilerin çalışma koşullarına ilişkin bilgiler sunmamakla beraber, engelli bireyleri işgücüne dâhil olmama kapsamında gruplandırmaktadır. TÜİK’e göre işgücüne dâhil olmayanların %15,4’ü özürlü/engelli, yaşlı ve hastalardan oluşmaktadır (Tablo 2). Özürlü/engelli, yaşlı ve hastalardan oluşan grubun önemli kısmı kadın (3.312.780 kişi %68,1’i kadın; 1.555.372 kişi %31,9’u erkek), eğitim seviyesi düşük (4.577.378 kişi %94’ü ilköğretim ve altında eğitim düzeyinde) ve 65 yaş üzeri kişilerden (2.906.080 kişi %59,7’si 65 yaş üzerinde) oluşmaktadır.

Tablo 2. Ferdin İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

İşgücüne Dâhil Olmama Nedeni	n	Yüzde (%)
İş aramayıp, çalışmaya hazır olan, iş bulma ümidi yok	1.368.823	4,3
İş aramayıp, çalışmaya hazır olan	2.850.477	9,0
Mevsimlik çalışan	107.309	0,3
Ev kadını	10.308.527	32,5
Öğrenci	4.512.586	14,2
Emekli	4.886.261	15,4
Özürlü, yaşlı, hasta	4.868.152	15,4
Ailevi ve kişisel nedenler	2.157.913	6,8
Diğer	645.464	2,0
Toplam	31.705.512	100,0

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

TÜİK verileri, işgücüne dâhil olmayanların, yaklaşık yarısının ev kadını ve engelli/yaslı/hasta olma gerekçesi ile istihdamda yer almadıklarına işaret etmektedir. Veriler, potansiyel insan kaynağının optimal yönetimi hususunda,

yazında sıklıkla tekrarlanan dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girmelerinde sorun yaşadıklarını doğrular niteliktedir.

4857 sayılı İş Kanunu, kadın, çocuk/genç, yaşlı, engelli/eski hükümlü/terör mağdurlarına yönelik olarak, koruyucu düzenlemeler barındırmaktadır. Çalışmanın sonraki bölümlerinde İş Kanunu'ndaki dezavantajlı gruplara yönelik düzenlemeler, TÜİK HİAMVS ile bir arada ele alınarak değerlendirilecektir.

2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadınlara Yönelik Düzenlemeler ve Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınlar

Mevcut İş Kanunu'nda, cinsiyete yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla, Anayasaya ve uluslararası sözleşmelere uygun biçimde düzenlemeler yer almaktadır. 1982 Anayasası'nın³⁴ kanun önünde eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesine göre, *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* hükmü yer almaktadır. Anayasanın 10. maddesine 2004 yılında 5170 sayılı Kanun³⁵ ile *"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür."* hükmü eklenmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesi, iş ilişkisinde, çalışma şartlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılamayacağını, benzer niteliklere sahip işlerde kadın ve erkeğe farklı ücret verilemeyeceğini ifade ederek, istihdamda bulunma şansı erkeklere göre daha sınırlı olan kadını korumaya yönelik bir düzenleme getirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile imzalanan ve Türkiye'de 1967 yılında yürürlüğe giren 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi'nin³⁶ 2. maddesi uyarınca da eşit değerdeki iş bakımından kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temin edilmesi gerekmektedir.

Cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının önlenmesine ilişkin hükümlere ek olarak İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş ilişkisinin sona ermesinde cinsiyetin belirleyici olamayacağı ve kadınların çalıştırılmalarının yasak olduğu analık ve süt izni hallerinde işe gelmemelerinin geçerli bir fesih nedeni olarak gösterilemeyeceği vurgulanmaktadır. İş ilişkisinin sona ermesinde yukarıda belirtilen hü-

³⁴ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982/17863.

³⁵ Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5170, Kabul Tarihi: 07.05.2024 RG 22.05.2024/25469.

³⁶ 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 06.06.1951, RG 13.06.1967/12620.

kümlere aykırı hareket edilmesi sonucunda işçi, dört aylık ücreti tutarında bir tazminata ek olarak, yoksun kaldığı diğer haklarını da talep edebilecektir.

Türk Ceza Kanunu'nun³⁷ 122. maddesi, bir kişinin işe alınmasını cinsiyetten kaynaklanan nefret nedeniyle engelleyen kimseyi bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmasını hükme bağlamaktadır. Öte yandan, 25 Mayıs 2010 Tarihli Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi³⁸, kadın istihdamına yönelik sorunların belirlenmesi ve işgücü piyasasında kadın- erkek fırsat eşitliğinin sağlanması noktasında önemli düzenlemeler içermektedir. Bahsi geçen genelgede hem kamu hem de özel sektör işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesine atıfta bulunularak, cinsiyet eşitliğine aykırı bir durumun tespitine yönelik denetimlerin yapılmasını ve raporlanmasını belirtmektedir. Ek olarak, Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'nin³⁹ (CEDAW) 11. maddesi çalışma hakkını tanımlamaktadır. İlgili madde, her ferdin çalışma hakkına sahip olduğunu, kadın ve erkeğe eşit istihdam imkânı yaratılmasını, bireylerin mesleklerini ve işlerini serbestçe seçebilmelerini, bireylerin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin iş güvenliği ve sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu, eşit değerdeki işin eşit ücretlendirilmesi gerektiğini ve çalışma şartlarında güvenlik hakkının sağlanmasını teminat altına almaktadır. CEDAW ayrıca evlilik ve annelik sebebiyle kadına ayrımcılık yapılmasını önlemek amacıyla hamilelik, annelik izni ve evlilik gibi nedenlerle işten çıkarmalarda ayrımcılık yapılmamasını; kadının işini, kıdemini ve sosyal haklarını kaybetmeden annelik izninin kullanımının sağlanmasını; çocuk bakımına ilişkin kurumların kurulması ve geliştirilmesine yönelik sosyal politikalar oluşturulmasını; kadınların hamilelik sırasında sağlığını tehdit eden işlerde özel olarak korunmasını ifade etmektedir.

TÜİK verileri 2020 yılında istihdamda 26.812.183 kişinin yer aldığını ve bu kişilerin %31'inin kadınlardan; %69'unun ise erkeklerden oluştuğunu göstermektedir (Tablo 3). Türkiye'de kadınlar, gelişmekte olan ülke ekonomilerinin işgücü piyasası yapılarına benzer biçimde istihdamda daha az yer almaktadır.

³⁷ Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.09.2004, RG 12.10.2004/25611.

³⁸ Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, RG 25.05.2010/27591

³⁹ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme. Karar Sayısı: 85/9722. Sözleşme Tarihi: 14.10.1985. RG Sayı: 18898

Tablo 3. Cinsiyete Göre İstihdamdakilerin Dağılımı

Cinsiyet	n	Yüzde (%)
Erkek	18.505.993	69,0
Kadın	8.306.190	31,0
Toplam	26.812.183	100,0

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş Kanunu’nda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının yapılamayacağı net bir biçimde vurgulansa da Türkiye işgücü piyasasında kadınlar, erkeklerden daha düşük düzeyde ücret ile çalışmaktadır (Tablo 4). TÜİK HİAMVS anketinde, kişilerin gelirleri, “Geçen ay içerisinde esas işinizden elde ettiğiniz net nakdi gelir nedir?” sorusu ile belirlenmekte ve gelir bilgisi sadece ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlar için verilmektedir. Ek olarak, anketin yapıldığı hafta yeni işe başlayanlar ve gelir beyan etmeyenler için, bu soru “sıfır” olarak kodlanmaktadır. Dolayısıyla, araştırmada, istihdamda geliri “sıfır” olarak beyan edilen kişiler, grup ortalamalarını etkilememeleri adına analiz dışı bırakılmıştır.

Araştırmada, özel sektörde ortalama ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. HİAMVS’ye göre 2020 yılında, özel sektörde istihdamda bulunanların ortalama geliri 2.974,92 TL’dir. Türkiye’de 2020 yılında asgari ücretin 2.324,71 TL olduğu kabulünden hareketle, HİAMVS’ye göre özel sektörde ortalama ücretin, asgari ücretin üzerinde olduğu söylenebilir. Özel sektörde erkekler, kadınlardan yaklaşık %10 daha fazla ücret geliri elde etmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Cinsiyete Göre Gelir Ortalamaları Arasındaki Farkın Analizi

ÖZEL SEKTÖR					
Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	p
Erkek	8.936.454	3.060,76	2227,850	239,914	.000
Kadın	3.482.183	2.754,64	1932,667		
Toplam	12.418.637	2.974,92	2153,569		

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Özel sektörde çalışan ve geliri sıfırdan büyük olan kişilerin cinsiyetleri ile gelir ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız iki örneklem t-testi ile sınanmış ve değişkenler arasında anlamlı bir fark olduğu belir-

lenmiştir ($t_{0,05}$; 7263000,114= 239,914). Anlamlı farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek maksadıyla grup ortalamaları incelenmiş ve özel sektörde erkeklerin ($\bar{x}_{\text{erkek}}=3060,76$) kadınlardan ($\bar{x}_{\text{kadın}}= 2754,64$) daha yüksek ücret geliri elde ettiği saptanmıştır (Tablo 4).

Araştırma bulguları, Türkiye işgücü piyasasında özel sektör bağlamında kadınların erkeklerden daha düşük ücret düzeyi ile çalıştıklarını göstermektedir. Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997: 334) tarafından kaleme alınan çalışma da bu araştırma bulgularını desteklemektedir. Bahsi geçen araştırmacıların yaptığı çalışmada, kadın çalışanların ücretleri erkeklerden daha düşüktür.⁴⁰ Benzer bulgular, Halaçlı ve Karaalp Orhan tarafından 2022 yılında yayınlanan çalışmada da görülmektedir. 2018 yılı Türkiye İş Kurumu açık iş ilanlarına dayalı olarak hazırlanan veri setinden elde edilen bulgulara göre özel sektörde erkeklerin ortalama ücretleri kadınlardan daha yüksektir.⁴¹

İş Kanunu'nun 72. maddesi yeraltında ve sualtında çalışanlara yönelik düzenlemeler içermektedir. İlgili madde maden ocağı, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı faaliyetlerinde kadınların istihdamını sınırlandırmaktadır. Benzer biçimde, Yeraltı İşlerine (Kadınlar) İlişkin 45 No'lu⁴² ILO Sözleşmesinin 2. maddesinde de istisnaları⁴³ olmak ile birlikte her yaştaki kadının çalışması yasaklanmaktadır. Anayasa'nın 50. maddesinde de "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*" hükmü yer almaktadır. Bu hüküm, İş Kanunu'nda kadın çalışanların fiziki güç gerektiren işlerde özellikle de gebelik ve analık hallerinde özel olarak korunmasına yönelik düzenlemelerin temel dayanağı olarak değerlendirilebilmektedir.⁴⁴ Öte yandan,

⁴⁰ Meltem Dayıoğlu Tayfur ve Zehra Kasnakoğlu, 'Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları' (1997) 24 (3) ODTÜ Gelişme Dergisi, 329-329 vd.

⁴¹ Bekirhan Halaçlı ve Hacer Simay Karaalp Orhan, 'Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz' (2022) 61 Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 65, 65.

⁴² 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 04.06.1935, RG 23.06.1937/3638.

⁴³ İstisnalar: a. Sevki idare vazifesi ile mükellef olup, bedenlen çalışmayanlar, b. Sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışanlar, c. Mesleki bilgilerini tamamlamak maksadıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilenler, d. Bedenen çalışma mahiyetinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine lüzum görülen diğer bütün kişiler.

⁴⁴ Şebnem Gökçeoğlu Balcı, 'Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi' (2017) 3 (54) Çalışma ve Toplum 1263, 1270.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁴⁵ 10. maddesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar ile kadın çalışanların durumunu dikkate alarak risk değerlendirmesi yapmasını hüküm altına almaktadır.

Kadınları, çalışma hayatında korumaya yönelik düzenlemeler içeren mevzuatta yer alan bu sınırlamalar, Türkiye işgücü piyasasının biçimlenmesinde de etkili olabilmektedir. Bireylerin yer altında ve su altında çalışma faaliyetleri, TÜİK HİAMVS'de verilen *Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması* (NACE Rev.2) kapsamında maden ve inşaat sektöründe görülmektedir. NACE Rev.2 sınıflamasında 99 ekonomik faaliyet bulunmaktadır. Çalışmada ekonomik faaliyetler, maden ve inşaat sektörünün görünümünü ortaya çıkarmak amacıyla "tarım", "madencilik", "imalat", "tekstil", "inşaat" ve "hizmet" olarak altı grupta sınıflandırılmıştır. İstihdam edilenlerin cinsiyetleri ile faaliyet gösterdikleri sektörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ki-kare analizi ile test edilmiştir ($\chi^2=1216858,618$; $p<0,05$). Test sonuçlarına göre istihdamdakilerin cinsiyetleri ile çalıştıkları sektörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. TÜİK 2020 yılı verilerine göre istihdamdaki kadınlar en düşük oranda madencilik ve inşaat sektöründe çalışmaktadır. Madencilik sektöründe çalışanların yaklaşık %95'i; inşaat sektöründe çalışanların ise yaklaşık %96'sı erkektir (Tablo 5). Bu belirgin farklılıkta, İş Kanunu'nun 72. maddesinde yer alan düzenlemenin etkili olabileceği öngörülmektedir.

Tablo 5. İstihdamdakilerin Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı

Sektör		Erkek	Kadın	Toplam	X2	SD	p
Tarım	Sıklık	2.824.702	1.891.422	4.716.124	1216858,618	5	.000
	%Sektör	59,9%	40,1%	100,0%			
	%Cinsiyet	15,3%	22,8%	17,6%			
	%Toplam	10,5%	7,1%	17,6%			
Madencilik	Sıklık	126.564	7.080	133.644	1216858,618	5	.000
	%Sektör	94,7%	5,3%	100,0%			
	%Cinsiyet	0,7%	0,1%	0,5%			
	%Toplam	0,5%	0,0%	0,5%			

⁴⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 22.06.2012, RG 30.06.2012/28339.

Sektör		Erkek	Kadın	Toplam	X2	SD	p
İmalat	Sıklık	3.162.725	651.891	3.814.616			
	%Sektör	82,9%	17,1%	100,0%			
	%Cinsiyet	17,1%	7,8%	14,2%			
	%Toplam	11,8%	2,4%	14,2%			
Tekstil	Sıklık	883.380	665.816	1.549.196			
	%Sektör	57,0%	43,0%	100,0%			
	%Cinsiyet	4,8%	8,0%	5,8%			
	%Toplam	3,3%	2,5%	5,8%			
İnşaat	Sıklık	1.468.982	69.285	1.538.267			
	%Sektör	95,5%	4,5%	100,0%			
	%Cinsiyet	7,9%	0,8%	5,7%			
	%Toplam	5,5%	0,3%	5,7%			
Hizmet	Sıklık	10.039.640	5.020.696	15.060.336			
	%Sektör	66,7%	33,3%	100,0%			
	%Cinsiyet	54,3%	60,4%	56,2%			
	%Toplam	37,4%	18,7%	56,2%			
Toplam	Sıklık	18.505.993	8.306.190	26.812.183			
	%Sektör	69,0%	31,0%	100,0%			
	%Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%			
	%Toplam	69,0%	31,0%	100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş Kanunu'nun 73. maddesi gece çalıştırma yasağı ile ilgilidir. İlgili maddeye göre 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaması genel kabuldür. 18 yaşından büyük kadınların ise gece çalıştırılmaları, *Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*⁴⁶ ile düzenlenmiştir. Gece çalışması, İş Kanunu 69. maddeye göre saat 20:00 ile 06:00 arasını kapsamaktadır. *Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*'in 5.maddesine göre kadın işçilerin bu saat aralığında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren işverenler, kadın işçinin yazılı onayının alınması şartıyla, yedi buçuk saatin üzerinde gece çalıştırması yapabilmektedir. Yönetmeliğin 9. maddesine göre gebe kadınlar doğuma kadar; emziren kadınlar ise

⁴⁶ Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, RG 24.07.2013/28717

doğum tarihinden itibaren bir yıl süre ile gece postalarında çalışamazlar. Ancak bu bir yıllık süre, doktor raporu ile gerekli görülmesi halinde altı ay uzatılabilmektedir. *Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik* ile örtüşen hükümler *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*⁴⁷’te de yer almaktadır. Bahsi geçen yönetmeliğin 8. maddesine göre gebe kadınların gebelikleri süresince; yeni doğum yapmış kadınların ise doğumdan itibaren bir yıl süre ile gece postalarında çalışmaları yasaklanmaktadır. Ayrıca gebe kadınların günde yedi buçuk saatten fazla gece çalışamayacağı (madde 9) analık ve süt izni konusunda İş Kanunu’nun 74. maddesinin uygulanacağı (madde 10); kadınlara periyodik doktor kontrolleri için ücretli izin verileceği (madde 11) ve emziren kadın işçinin doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarında, çalışmalarına engel teşkil edecek bir durumlarının olmadığı bir rapor ile belgelenmesi gerektiği (Madde 12) belirtilmektedir.

Kamuda görev yapan kadınlara yönelik bir diğer düzenleme de Torba Kanun olarak ifade edilen, *Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*’da yer almaktadır.⁴⁸ Torba Kanun’dan önce kadın memurların gebeliklerinin 26. haftasından doğumu izleyen bir yıllık süre içerisinde gece çalıştırılmaları yasaktı. Torba Kanun’un 105. maddesi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun⁴⁹ 101. maddesi uyarınca değiştirilmiştir. Bahsi geçen maddeye göre “Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.” hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda gerek İş Kanunu’na gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi çalışan kadınların gece çalışmalarının sınırlandırıldığı ve kadınları koruyucu nitelikte hükümlerin yer aldığı söylenebilmektedir. Ancak, HİAMVS,

⁴⁷ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, RG 16.08.2013/28737.

⁴⁸ Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 6111, Kabul Tarihi: 13.02.2011, RG 25.02.2011/27857 (mükerrer).

⁴⁹ Devlet Memurları Kanunu, Kanun Numarası: 657, Kabul Tarihi: 14.07.1965, RG 23.07.1965/12056.

istihdamdakilerin gece çalışmalarına ilişkin veri sunmadığı için, İş Kanunu'nun 73. maddesinin işgücü piyasasına nasıl yansıdığı belirlenememiştir.

İş Kanunu'nun 74. maddesi de analık halinde çalışma ve annelerin süt iznine yönelik düzenlemeleri içermektedir. İlgili madde kadın işçinin tekil gebelik halinde doğumdan sekiz hafta önce ve sekiz hafta sonra; çoğul gebelik halinde ise doğumdan on hafta önce ve doğumdan sekiz hafta sonra çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Ancak kadın işçinin sağlık durumu işini yapmaya engel teşkil etmemekte ise, kadın işçi doğumuna üç hafta kalana kadar çalışabilir, sekiz haftalık doğum öncesi süresinden artan süreler doğum sonrası iznine eklenir. Benzer durum, kadın işçinin erken doğum yapması halinde de geçerlidir. Kadın işçi erken doğum yaparsa, sekiz haftalık doğum öncesi izninden kalan süreler, doğum sonrasına eklenebilmektedir. Torba Kanun'dan önce, kadın çalışanın erken doğum yapması halinde, erken doğum nedeniyle kullanamadığı doğum izni süresi, doğum sonrasına eklenememekte idi. Bu durum Torba Kanunun 76. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesine eklenerek giderilmiştir. Bu düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. maddesi iş göremezlik ödeneği kapsamında *"sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,"* ibaresini *"sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,"* şeklinde değiştirilmiştir. İlgili düzenleme ile kadın çalışanın erken doğum yapması sebebiyle, doğum sonrasına eklenen izin süreleri için de geçici iş göremezlik ödeneği alması sağlanmıştır.⁵⁰

İş Kanunu'nda kadın çalışanları gebelik sürecinde korumayı amaçlayan ek düzenlemeler de yer almaktadır. Bunlardan ilki, gebelik sürecinde kadın işçiye periyodik doktor kontrolleri için ücretinden kesinti olmaksızın izin verilmesidir. İkincisi, hekim tarafından gereklilik arz ettiğini doktor raporu ile belgeleyen kadın işçinin, işveren tarafından hafif işlerde ve ücretinden herhangi bir indirim yapılmadan çalıştırılmasıdır. Üçüncüsü ise kadın çalışanlara, çocukları bir yaşına gelinceye kadar, günde bir buçuk saat ücret kesintisi yapılmaksızın süt izni verilmesidir. Kadın işçiler, süt izinleri ile ilgili sürelerini, kendileri belirleyebilmektedir.⁵¹ Ayrıca kullanılan süt izni süreleri, İş Kanunu 66. maddesinde yer alan çalışılmış gibi sayılan süreler kapsamında değerlendirilmektedir.

⁵⁰ Nurhan Süral, 'Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve' (2014) 15. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 279, 289-290.

⁵¹ Madde 74. Analık halinde çalışma ve süt izni. Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 Md.

İş Kanunu 74. maddeye göre kadın işçinin doğumda veya sonrasında vefatı halinde, kullanılmayan süreler, babaya kullandırılabilir ve bu süreler, hekim raporu ile arttırılabilir. Kadın işçinin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları süreler İş Kanunu'nun 55. maddesi uyarınca yıllık izin bakımından çalışılmış süreler kapsamında değerlendirilmektedir.

İş Kanunu 74. maddeye göre doğum sonrasında kadın işçinin analık izninin bitiminden itibaren, çocuğun hayatta olması kaydıyla ve kadın işçinin talebi halinde, kadın işçi ilk çocuğunun doğumunda 60 gün; ikinci çocuğunun doğumunda 120 gün; üçüncü ve diğer çocuklarında ise 180 gün süresince haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir. Çoğul doğum halinde birinci doğumda 90; ikinci doğumda 150; üç ve üzeri doğumlarda 210 gün; çocuğun engelli olması halinde ise 360 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır.⁵²

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁵³ da analık halini 15. maddede tanımlamaktadır. Bahsi geçen madde "5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir." şeklinde ifade edilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 16. maddesi ise sigortalının kendisine, analık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük iş göremezlik ödeneği verilmesini hükme bağlamaktadır. Ayrıca, sigortalı kadının kendisine veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde erkeğe, emzirme ödeneği verilebileceği ifade edilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre kadın sigortalı, ücretsiz izin ve analık izin sürelerini üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanabilecektir.⁵⁴

İş Kanunu 63. maddeye göre haftalık çalışma süresi 45 saattir ve haftada 45 saat şeklinde yapılan çalışmalar tam zamanlı çalışma olarak isimlendirilmek-

⁵² Madde 74. Analık halinde çalışma ve süt izni. Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 Md.

⁵³ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006, RG 16.06.2006/26200.

⁵⁴ Madde 41 Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler. Değişik: 10/09/2014-6552/43 Md.

tedir. Kısmi süreli çalışma, başka bir ifade ile yarı zamanlı çalışma ise ilgili kanunun 13. maddesinde belirtilmekte ve emsal işçiye oranla işçinin önemli ölçüde az çalışması durumunu ifade etmektedir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir.

TÜİK verilerine göre istihdamdakilerin %87,6'sı tam; %12,4'ü yarı zamanlı çalışmaktadır. Ancak bu genel durum, cinsiyete göre farklılaşabilmektedir. İstihdam edilenlerin cinsiyetleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ki-kare analizi ile test edilmiştir ($\chi^2=552717,374$; $p<0,05$). Test sonuçlarına göre istihdamdakilerin cinsiyetleri ile çalışma şekilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İstihdamdaki erkeklerin %9,3'ü; kadınların ise %19,5'i yarı zamanlı çalışmaktadır (Tablo 6). Bulgular, istihdamdaki kadınların erkeklerden daha yüksek oranda yarı zamanlı çalıştıklarına işaret etmektedir.

Tablo 6. İstihdamdakilerin Cinsiyete Göre Çalışma Şekilleri Arasındaki Farkın Analizi

Çalışma Şekli		Erkek	Kadın	Toplam	X2	SD	p
Tam Zamanlı	Sıklık	16.793.681	6.686.868	23.480.549	552717,374	1	.000
	%Çalışma Şekli	71,5%	28,5%	100,0%			
	%Cinsiyet	90,7%	80,5%	87,6%			
	%Toplam	62,6%	24,9%	87,6%			
Yarı Zamanlı	Sıklık	1.712.312	1.619.322	3.331.634			
	%Çalışma Şekli	51,4%	48,6%	100,0%			
	%Cinsiyet	9,3%	19,5%	12,4%			
	Toplam	6,4%	6,0%	12,4%			
Toplam	Sıklık	18.505.993	8.306.190	26.812.183			
	%Çalışma Şekli	69,0%	31,0%	100,0%			
	%Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%			
	Toplam	69,0%	31,0%	100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bursal ve Şentürk⁵⁵ tarafından 2024 yılında ve Akgeyik⁵⁶ tarafından 2017 yılında yayınlanan çalışmalarda da cinsiyet ile yarı zamanlı çalışma tercihleri arasındaki ilişki incelenmiş ve bu araştırmanın bulguları ile örtüşen sonuçlara ulaşılmıştır. Bahsi geçen çalışmalara göre kadınların erkeklere göre yarı zamanlı çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada istihdamda yer alanların yarı zamanlı çalışma nedenleri incelenmiştir. Cinsiyet gözetilmeksizin bakıldığında *işin niteliği*, yarı zamanlı çalışmanın en sık tekrarlanan nedenidir. Türkiye’de 2020 yılında istihdamda 3.331.633 kişi yarı zamanlı çalışmaktadır. İşin niteliği göz ardı edildiğinde, erkekler en yüksek oranda, *tam zamanlı iş bulamadığı* (%21,1); kadınlar ise *çocuk bakımı* (%9,4) nedeni ile yarı zamanlı çalışmaktadır. Cinsiyet ile yarı zamanlı çalışma nedeni arasındaki fark ki-kare analizi ile test edilmiştir ($\chi^2_8 = 315490,740$; $p < 0,05$). Test sonuçları yarı zamanlı çalışma nedeninin cinsiyete göre farklılaşabildiğine işaret etmektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri Arasındaki Farkın Analizi

Yarı Zaman Nedeni		Erkek	Kadın	Toplam	X2	SD	p
Eğitime Devam Ettiği İçin	Sıklık	156.543	96.676	253.219	315490,740	8	.000
	%Neden	61,8%	38,2%	100,0%			
	%Cinsiyet	9,1%	6,0%	7,6%			
	Toplam	4,7%	2,9%	7,6%			
Kendi Hastalığı veya Engellilik	Sıklık	71.520	65.290	136.810	315490,740	8	.000
	%Neden	52,3%	47,7%	100,0%			
	%Cinsiyet	4,2%	4,0%	4,1%			
	Toplam	2,1%	2,0%	4,1%			
Diğer Ailevi ve Kişisel Nedenler	Sıklık	84.419	116.417	200.836	315490,740	8	.000
	%Neden	42,0%	58,0%	100,0%			
	%Cinsiyet	4,9%	7,2%	6,0%			
	Toplam	2,5%	3,5%	6,0%			

⁵⁵ Mücella Bursal ve İsmail Şentürk, ‘Evli Kadınların Yarı Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışma Şekillerinin Belirleyicileri: Türkiye Örneği’ (2024) 7 (1) Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi 123-123.

⁵⁶ Tekin Akgeyik, ‘Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü’ (2017) 7 (2) Sosyal Güvenlik Dergisi 33-62

Yarı Zaman Nedeni		Erkek	Kadın	Toplam	X2	SD	p
Tam Zamanlı İş Bulamadığı İçin	Sıklık	361.150	117.468	478.618			
	%Neden	75,5%	24,5%	100,0%			
	%Cinsiyet	21,1%	7,3%	14,4%			
	Toplam	10,8%	3,5%	14,4%			
İşin Niteliği Gereği	Sıklık	1.017.341	1.027.237	2.044.578			
	%Neden	49,8%	50,2%	100,0%			
	%Cinsiyet	59,4%	63,4%	61,4%			
	Toplam	30,5%	30,8%	61,4%			
Ailedeki Çocuklara Baktığı İçin	Sıklık	2.076	152.412	154.488			
	%Neden	1,3%	98,7%	100,0%			
	%Cinsiyet	0,1%	9,4%	4,6%			
	Toplam	0,1%	4,6%	4,6%			
Ailedeki Bakıma Muhtaç Yetişkinlere Baktığı İçin	Sıklık	2.166	10.440	12.606			
	%Neden	17,2%	82,8%	100,0%			
	%Cinsiyet	0,1%	0,6%	0,4%			
	Toplam	0,1%	0,3%	0,4%			
Hem Çocuklara Hem Yetişkinlere Baktığı İçin	Sıklık	1.368	24.421	25.789			
	%Neden	5,3%	94,7%	100,0%			
	%Cinsiyet	0,1%	1,5%	0,8%			
	Toplam	0,0%	0,7%	0,8%			
Diğer	Sıklık	15.729	8.960	24.689			
	%Neden	63,7%	36,3%	100,0%			
	%Cinsiyet	0,9%	0,6%	0,7%			
	Toplam	0,5%	0,3%	0,7%			
Toplam	Sıklık	1.712.312	1.619.321	3.331.633			
	%Neden	51,4%	48,6%	100,0%			
	%Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%			
				100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çocuk bakımına ek olarak ailede çocuk ve yetişkin bakımını üstlenme görevi de önemli ölçüde kadına kalmaktadır. Öyle ki, ailedeki çocuklara bakım görevi atfedilmesi nedeni ile yarı zamanlı çalışmak durumunda kalanların %98,7'si; ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakanların %82,8'i ve ailedeki hem çocuk hem de yetişkinlere bakanların %94,7'si kadındır (Tablo 7). Veriler, öğrenilmiş toplumsal cinsiyet algısının, işgücü piyasasına nasıl yansıdığını gözler önüne sermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesi haricindeki diğer maddelerin yürürlükten kaldırıldığını ifade etmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kadın işçilerin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmedilmektedir. İlgili maddenin, işverenlerin, işe alım kararlarında bekâr kadın çalışanları tercih etmemesine neden olabileceğinden, kadın istihdamını sınırlayan bir düzenleme olarak görülmektedir.⁵⁷

3. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çocuklara Yönelik Düzenlemeler ve Türkiye İşgücü Piyasasında Çocuklar

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'na⁵⁸ göre çocuk, 18 yaşını doldurmamış bireylerdir. İş Kanunu 71. maddeye göre 15 yaşını doldurmamış bireylerin çalıştırılması yasaklanmaktadır. Ancak kanun bu yasağa bazı istisnalar getirmektedir. Öyle ki İş Kanunu zorunlu eğitimi tamamlamış ve 14 yaşını doldurmuş bireylerin, eğitimlerine, zihinsel, fiziksel, bedensel, sosyal ve ahlaki gelişimlerine engel olmayacak tarzda hafif işlerde çalıştırılmalarına ve 14 yaşını doldurmamış olan bireylerin ise eğitimlerine, zihinsel, fiziksel, bedensel, sosyal ve ahlaki gelişimlerine engel olmayacak işlerde sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışmalarına olanak tanımaktadır. ILO 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi'nin (Revize)⁵⁹ 2. maddesine göre ise 15 yaşın altındaki çocukların, kamu veya özel sektör sanayi işletmelerinde ya da bu işletmelerin alt birimlerinde çalıştırılmaları yasaklanmaktadır.

⁵⁷ Balcı (n 44) 1271.

⁵⁸ Çocuk Koruma Kanunu, Kanun Numarası: 5395, Kabul Tarihi: 03.07.2005, RG 15.07.2005/25876.

⁵⁹ 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize), Sözleşme Kabul Tarihi: 03.06.1937, RG 25.02.1993/21507.

TÜİK, İş Kanunu yaş sınırlamalarını gözeterek 15 yaşından büyük kişilerin istihdamda bulunma durumlarına ilişkin veriler sunmaktadır. TÜİK 2020 yılı HİAMVS'ye göre istihdamdakilerin ortalama yaşı 39'dur. İstihdamda bulunan 26.812.183 kişinin %1,9'u (500.546 kişi) 18 yaşın altında; %98,1'i (26.311.637 kişi) 18 yaş ve üzerindedir. 18 yaşın altında çalışanların %23,1'i 15 yaş; %30,2'si 16 yaş ve %46,7'si 17 yaşındadır. 15-17 yaş aralığında istihdamda bulunanların %73,3'ü erkek, diğerleri kadındır. Çocuk çalışanların %59'u ücretli/maaşlı/yevmiyeli; %40,2'si ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çocuk istihdamının önemli kısmı kayıt dışı (%73,8) ve tam zamanlı (%61,2) olarak çalışmaktadır (Tablo 8).

Tablo 8. 15-17 Yaş Aralığındakilerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları

Yaş Dağılımları		
Yaş Aralığı	n	Yüzde (%)
15 Yaş	115.600	23,1
16 Yaş	151.297	30,2
17 Yaş	233.649	46,7
Toplam	500.546	100,0
Cinsiyet		
Erkek	366.790	73,3
Kadın	133.756	26,7
Toplam	500.546	100,0
İşteki Durum		
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	295.481	59,0
İşveren	68	,0
Kendi hesabına çalışan	3.692	,7
Ücretsiz aile işçisi	201.306	40,2
Toplam	500.546	100,0
Kayıtlı Çalışma Durumu		
Kayıtlı	131.173	26,2
Kayıt dışı	369.373	73,8
Toplam	500.546	100,0

Çalışma Şekli		
Tam zamanlı	306.165	61,2
Yarı zamanlı	194.381	38,8
Toplam	500.546	100,0

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş Kanunu 71. madde çalıştırma yaşı ve çocuk çalıştırma yasağına ilişkin hükümleri ifade ederken, çocukların eğitime devam edip etmediklerini dikkate almaktadır.⁶⁰ Buna göre Türkiye işgücü piyasasında yer alan çocukların eğitime devam etmeme durumları incelenmiştir. TÜİK HİAMVS'ye göre 500.546 kişi çocuk çalışan olarak istihdamda yer almaktadır. Bunların %64,9'u eğitimlerine devam etmekte; %35,1'si ise devam etmemektedir. Yaş değişkeni ile eğitime devam etme durumları arasındaki ilişki ki-kare analizi ile sınanmış ve anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=1934970,152$; $p<0,05$). Analiz bulgularına göre 18 yaşın altındaki bireylerin eğitime devam etme durumları, 18 yaş üzerindeki bireylere göre daha yüksektir. 18 yaşın altındakilerin yaklaşık %65'i eğitime devam etmekteyken; 18 yaşın üzerinde olanlarda bu oran %8 düzeyindedir (Tablo 9).

Tablo 9. Yaş Grupları ile Eğitime Devam Etme Durumları Arasındaki Farkın Analizi

		15-17 Yaş	18 Yaş ve Üstü	Toplam	X2	SD	p
Eğitime Devam Ediyor	Sıklık	325.090	2.102.695	2.427.785	1934970,152	1	.000
	%Eğitim	13,4%	86,6%	100,0%			
	%Yaş	64,9%	8,0%	9,1%			
	Toplam	1,2%	7,8%	9,1%			
Eğitime Devam Etmiyor	Sıklık	175.456	24.208.942	24.384.398	1934970,152	1	.000
	%Eğitim	0,7%	99,3%	100,0%			
	%Yaş	35,1%	92,0%	90,9%			
	Toplam	0,7%	90,3%	90,9%			

⁶⁰ Madde 71 Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı. Değişik dördüncü fıkra: 4/4/2015-6645/38 Md.

		15-17 Yaş	18 Yaş ve Üstü	Toplam	X2	SD	p
Toplam	Sıklık	500.546	26.311.637	26.812.183			
	%Eğitim	1,9%	98,1%	100,0%			
	%Yaş	100,0%	100,0%	100,0%			
	Toplam	1,9%	98,1%	100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Geliri sıfırdan büyük olan istihdamda yer alan çocukların ortalama gelirleri, 18 yaşından büyük istihdamda yer alan bireylerle karşılaştırılmıştır. Tablo 10'da yer alan veriler ışığında, çocuk çalışanların gelirlerinin 2020 yılı asgari ücret tutarı olan 2.324,70TL'nin yaklaşık yarısı kadar olduğunu; ayrıca 18 yaşından büyüklerin ortalama gelirlerinin yaklaşık üçte birine denk gelen bir gelire sahip olduklarını söylemek mümkündür. İstihdamda bulunanların yaşlarına göre gelir ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız iki örneklem t-testi ile sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre yaş ile gelir ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{0,05}$; 285429,181 = -1362,204). Grup ortalamaları incelendiğinde ise 18 yaşını doldurmamışlar ($\bar{x}_{18\text{yaşaltı}}$ = 1.210,94), 18 yaşından büyük çalışanlara göre ($\bar{x}_{18\text{yaşüstü}}$ = 3.480,44) daha düşük ücret düzeyi ile çalışmaktadır (Tablo 10).

Tablo 10. Yaş Grupları ile Gelir Ortalamaları Arasındaki Farkın Analizi

Yaş Aralığı	n	$\bar{x}$	ss	t	p
15-17 Yaş	223341	1210,94	740,482	-1362,204	.000
18 Yaş ve üzeri	17043878	3480,44	2337,819		

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş Kanunu 71. maddeye göre, çocuk çalışanların haftalık çalışma süreleri sınırlandırılmaktadır. Okul öncesi eğitimi alan veya eğitimlerine devam eden çocukların eğitim öğretim saatleri içerisinde çalışmaları sınırlandırılmakla beraber; bu saatler dışında ise günde 2; haftada 10 saatten fazla çalışmaları yasaklanmaktadır. Zorunlu eğitimi tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların ise günde 7; haftada 35 saatten; sanat, kültür ve reklam işlerinde çalışan çocukların ise günde 5;

haftada 30 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu süreler, 15 yaşını doldurmuş çocuklar için günde 8 haftada 40 saate kadar artırılabilir. ⁶¹

Araştırmada yaş aralığı ile haftalık çalışma süresi arasındaki ilişki, çocuk çalışanların yaş sınırı gözetilerek ki-kare analizi ile sınanmış ve 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($\chi^2=262684,090$; $p<0,05$). Çocuk çalışanların önemli kısmı (%41,4), İş Kanunu'na uygun biçimde haftada 30 saate kadar çalışmaktadır. Ancak, haftada 45 saatin üzerinde çalışan çocukların oranı da (%39,7) azımsanmayacak düzeydedir (Tablo 11).

Tablo 11. Yaş Gruplarına Göre İstihdamdakilerin Haftalık Çalışma Süreleri Arasındaki Farkın Analizi

		15-17 Yaş	18 Yaş ve Üstü	Toplam	X2	SD	p
0-30 Saat	Sıklık	207.210	4.068.659	4.275.869	262684,090	2	.000
	%Saat	4,8%	95,2%	100,0%			
	%Yaş	41,4%	15,5%	15,9%			
	Toplam	0,8%	15,2%	15,9%			
31-45 Saat	Sıklık	94.484	10.299.526	10.394.010			
	%Saat	0,9%	99,1%	100,0%			
	%Yaş	18,9%	39,1%	38,8%			
	Toplam	0,4%	38,4%	38,8%			
45 Saatten fazla	Sıklık	198.853	11.943.451	12.142.304			
	%Saat	1,6%	98,4%	100,0%			
	%Yaş	39,7%	45,4%	45,3%			
	Toplam	0,7%	44,5%	45,3%			
Toplam	Sıklık	500.547	26.311.636	26.812.183			
	%Saat	1,9%	98,1%	100,0%			
	%Yaş	100,0%	100,0%	100,0%			
	Toplam	1,9%	98,1%	100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁶¹ Madde 71 Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı. Değişik dördüncü fıkra: 4/4/2015-6645/38 Md.

Berigel ve Eroğlu tarafından 2019 yılında yayımlanan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre çocuk çalışanların yaklaşık %47'si, haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır. Araştırmada, haftalık çalışma sürelerinin uzunluğunun, çocukların bedensel ve zihinsel performanslarını etkileyerek meslek hastalığına yakalanma ve iş kazası riskini artırabileceği vurgulanmaktadır.⁶²

Çocuk istihdamına yönelik bir diğer düzenleme ise İş Kanunu'nun 72. maddesinde yer almaktadır. İlgili maddeye göre 18 yaşından küçüklerin, maden ocaklarında, kablo döşeme işlerinde, kanalizasyon işlerinde ve tünel inşaatlarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Benzer bir düzenleme de ILO 123 No'lu Yer Altı Madenlerinde İşe Almada Asgari Yaş Hakkında Sözleşme⁶³'de yer almaktadır. Sözleşmenin 2. maddesinde yer altı maden işletmelerinde istihdam edilenlerin yaş sınırının hiçbir şekilde on altıdan aşağı olamayacağı belirtilmektedir. Gerek İş Kanunu gerekse ILO 123 No'lu Sözleşme uyarınca bahsi geçen düzenlemelerin işgücü piyasasına nasıl yansıdığını belirlemek amacıyla çocuk ve erişkinlerin çalıştıkları sektörler incelenmiş ve ilgili değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı ki-kare analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yaş değişkeni ile çalışan sektörler arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=187737,104$; $p<0,05$). TÜİK HİAMVS'ye göre 18 yaşın altında çalışanların %40,3'ü tarımda; %36,9'u hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Ancak, yapmakta oldukları işin niteliği bilinmemekle birlikte, sınırlı da olsa, maden sektöründe de inşaat sektöründe de 18 yaş altı çocukların çalıştığı görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12. Yaş Gruplarına Göre İstihdamdakilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler Arasındaki Farkın Analizi

		15-17 Yaş	18 Yaş ve Üstü	Toplam	X2	SD	p
Tarım	Sıklık	201.594	4.514.530	4.716.124	187737,104	5	.000
	%Sektör	4,3%	95,7%	100,0%			
	%Yaş	40,3%	17,2%	17,6%			
	Toplam	0,8%	16,8%	17,6%			

⁶² Sevdâ Berigel ve İlhan Eroğlu, 'Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Dinamikleri' (2019) Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 39, 52.

⁶³ 123 No'lu ILO Yer Altı Madenlerinde İşe Almada Asgari Yaş Hakkında Sözleşmesi, Sözleşme Kabul Tarihi: 22.06.1965, RG 21.05.1991/20877.

		15-17 Yaş	18 Yaş ve Üstü	Toplam	X2	SD	p
Madencilik	Sıklık	382	133.262	133.644			
	% Sektör	0,3%	99,7%	100,0%			
	%Yaş	0,1%	0,5%	0,5%			
	Toplam	0,0%	0,5%	0,5%			
İmalat	Sıklık	59.842	3.754.775	3.814.617			
	% Sektör	1,6%	98,4%	100,0%			
	%Yaş	12,0%	14,3%	14,2%			
	Toplam	0,2%	14,0%	14,2%			
Tekstil	Sıklık	30.733	1.518.462	1.549.195			
	% Sektör	2,0%	98,0%	100,0%			
	%Yaş	6,1%	5,8%	5,8%			
	Toplam	0,1%	5,7%	5,8%			
İnşaat	Sıklık	23.135	1.515.132	1.538.267			
	% Sektör	1,5%	98,5%	100,0%			
	%Yaş	4,6%	5,8%	5,7%			
	Toplam	0,1%	5,7%	5,7%			
Hizmet	Sıklık	184.860	14.875.476	15.060.336			
	% Sektör	1,2%	98,8%	100,0%			
	%Yaş	36,9%	56,5%	56,2%			
	Toplam	0,7%	55,5%	56,2%			
Toplam	Sıklık	500.546	26.311.637	26.812.183			
	% Sektör	1,9%	98,1%	100,0%			
	%Yaş	100,0%	100,0%	100,0%			
	Toplam	1,9%	98,1%	100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Taş ve Abbasigil (2016) tarafından kaleme alınan çalışma kapsamında da çocuk çalışanların en yüksek düzeyde tarım sektöründe istihdam edildikleri saptan-

mıştır.⁶⁴ Özdemir, Albayrak ve Korkutan (2024) tarafından yapılan araştırmada ise çocuk çalışanların en yüksek düzeyde hizmet sektöründe çalıştıkları belirlenmiştir.⁶⁵ Benzer biçimde Ersoy (2023) tarafından yapılan araştırmada da TÜİK 2019 yılı Çocuk İşgücü Araştırması verilerine göre çocukların önemli kısmı hizmet sektöründe çalışmaktadır. Hizmet sektörünü sırasıyla tarım ve sanayi sektörü izlemektedir.⁶⁶

İş Kanunu 73. madde uyarınca ise çocukların sanayiden sayılan işlerde gece postalarında çalıştırılması yasaklanmaktadır. İlgili maddeye aykırı hareket eden işverene 2024 yılı için 14.740 TL idari para cezası öngörülmektedir. Ayrıca İş Kanunu'nda çocuk işçilerin yıllık izin hakları da düzenlenmektedir. İş Kanunu 53. maddeye göre 18 yaşından küçüklerin yıllık izin sürelerinin 20 günden az olamayacağı vurgulanmaktadır. Ancak, çocukların gece saatlerinde çalıştırılmaları ve yıllık izin sürelerine ilişkin veriler HİAMVS'de bulunmadığı için, işgücü piyasasına dönük analizler gerçekleştirilememiştir.

4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yaşlılara Yönelik Düzenlemeler ve Türkiye İşgücü Piyasasında Yaşlılar

Yaşlanma, bireylerin fiziki ve ruhsal becerilerinde zamanla azalmaya sebebiyet veren fizyolojik bir süreçtir. Bireyin çevreye uyum sağlama gücünün azalması olarak ifade edilen ve çevresel ve toplumsal pek çok kritere bağlı olarak değişen yaşlanma kavramında Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) yaş aralıklarını kategorize etmektedir. DSÖ'ye göre 65 yaş ve üzeri bireyler yaşlı kategorisinde değerlendirilmektedir. DSÖ yaşlı bireyleri “genç yaşlı”; “yaşlı” ve “ileri yaşlı” olmak üzere üç grupta toplayarak; 65 ile 74 yaş aralığında bulunanları “genç yaşlı”; 75-84 yaş aralığındakileri “yaşlı” ve 85 yaşın üzerindeki “ileri yaşlı” olarak sınıflandırmaktadır.⁶⁷

⁶⁴ Hacı Yunus Taş ve Serkan Ömer Abbasigil, ‘Dünya’da Çocuk İşçiliği Sorunu: Türkiye-Almanya-Pakistan Karşılaştırması’ (2016) 6 (14) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 25, 31.

⁶⁵ Nurten Ebru Özdemir, Elif Akyiğit Albayrak ve Mümtaz Korkutan, ‘Çocuk İşçiliği: Sağlık ve Sosyal Yaşam Koşulları Bağlamında Bir Değerlendirme’ (2024) 7 (1) Sosyal Bilimler Akademik Dergisi 44, 51.

⁶⁶ Hatice Hilal Tiritoglu Ersoy ‘Türk İş Hukukunda Asgari Çalışma Yaşı’ (2023) 13 (2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1583, 1587.

⁶⁷ Esra Akan ‘Toplumun Yaşlanması ve Yaşlılıkta Barınma Problemi Bağlamında Kurumsal Yaşlı Yaşam Alanları Tasarımı’ (2023) 1 (2) Senectus, 145, 149; Adem Kuzu, Cihan Aydın, Mücahit Yıldız, Hanife Ece Erik, Gökçe Keskinkılıç, Dilek Aslan ve Meltem Şengelen, ‘Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi’nde Yaşlanma ile İlgili Seçilmiş Bazı Ölçütlerin Değerlendirilmesi’ (2019) 28 (1) STED 17,18.

TÜİK 2020 yılı HİAMVS'ye göre Türkiye işgücü piyasasında istihdamda bulunanların %79,7'si 50 yaşını doldurmamıştır. DSÖ tanımlamasına göre Türkiye'de istihdamın yaklaşık %97,2'si yaşlı grubunda yer almamaktadır. Başka bir ifade ile, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda bulunanların %2,8'i yaşlı kategorisindedir. Genç yaşlı olarak çalışanların oranı %2,4; yaşlıların oranı %0,3; 85 yaş ve üzerinde çalışanlar ise oldukça sınırlı sayıdadır (Tablo 13).

Tablo 13. İstihdamda Yer Alan Bireylerin Yaş Dağılımları

Yaş Aralığı	n	Yüzde (%)
49 Yaş ve altı	21.362.462	79,7
50-64 Yaş arası	4.695.958	17,5
65-74 Yaş arası	654.734	2,4
75-84 yaş arası	93.247	0,3
85 yaş ve üzeri	5.781	0,0
Toplam	26.812.183	100,0

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

TÜİK verilerine göre istihdamda 65 yaş üzerinde 753.763 kişi yer almaktadır. Bu kişilerin önemli kısmı erkektir (%73,8). HİAMVS, istihdamda bulunan bireylerin işteki durumunu, ücretli/maaşlı/yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak gruplandırmaktadır. Buna göre 65 yaş üzerinde istihdamda yer alan bireylerin %57,6'sı kendi hesabına çalışmaktadır. Ayrıca veriler, bahsi geçen kişilerin %87,7'sinin kayıt dışı ve %67,6'sının ise tam zamanlı çalıştığına işaret etmektedir (Tablo 14).

Tablo 14. 65 Yaş ve Üzeri Bireylerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları

Cinsiyet		
	n	Yüzde (%)
Erkek	556.460	73,8
Kadın	197.302	26,2
Toplam	753.763	100,0

İşteki Durum		
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	124.437	16,5
İşveren	59.095	7,8
Kendi hesabına çalışan	434.498	57,6
Ücretsiz aile işçisi	135.734	18,0
Toplam	753.763	100,0
Kayıtlı Çalışma Durumu		
Kayıtlı	92.661	12,3
Kayıt dışı	661.102	87,7
Toplam	753.763	100,0
Çalışma Şekli		
Tam zamanlı	509.686	67,6
Yarı zamanlı	244.077	32,4
Toplam	753.763	100,0

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

İstihdamda 65 yaşın altında ve üstünde çalışanların gelir ortalamaları arasında farklılık olup olmadığı 0,05 anlamlılık düzeyinde bağımsız iki örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 65 yaşın altında çalışanlar ile üstünde çalışanların gelir ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{0,05;114660,181}=59,526$). Yaş aralığı ve gelir ortalamalarına göre yapılan analiz sonucunda 65 yaşın üzerindeki bireylerin gelirleri ($\bar{x}_{65\text{yaşüstü}}=2865,89$), 65 yaşın altındaki bireylerin ($\bar{x}_{65\text{yaşaltı}}=3454,97$) elde ettiği gelirden daha düşük olduğu bulgulanmıştır (Tablo 15).

Tablo 15. Yaş Grupları ile Gelir Ortalamaları Arasındaki Farkın Analizi

Yaş Aralığı	n	$\bar{x}$	ss	t	p
15-64 Yaş	17153297	3454,97	2329,748	59,526	.000
65 Yaş ve üzeri	113921	2865,89	3334,779		

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yaş grupları ile çalışılan sektörler arasında bir ilişki olup olmadığı ki-kare analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yaş grupları ile çalışılan sektörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($\chi^2 = 2319071,620$; $p < 0,05$).

Tablo 16. Yaş Grupları ile Faaliyet Gösterilen Sektörler Arasındaki Farkın Analizi⁶⁸

		Tarım	Maden	İmalat	Tekstil	İnşaat	Hizmet	Toplam
15-49 Yaş	Sıklık	2.684.994	113.470	3.344.686	1.363.780	1.270.792	12.584.739	21.362.461
	Yaş	12,6%	0,5%	15,7%	6,4%	5,9%	58,9%	100,0%
	Sektör	56,9%	84,9%	87,7%	88,0%	82,6%	83,6%	79,7%
	Toplam	10,0%	0,4%	12,5%	5,1%	4,7%	46,9%	79,7%
50-64 Yaş	Sıklık	1.546.653	19.132	439.433	171.399	252.314	2.267.027	4.695.958
	Yaş	32,9%	0,4%	9,4%	3,6%	5,4%	48,3%	100,0%
	Sektör	32,8%	14,3%	11,5%	11,1%	16,4%	15,1%	17,5%
	Toplam	5,8%	0,1%	1,6%	0,6%	0,9%	8,5%	17,5%
65-74 Yaş	Sıklık	417.223	1.043	28.728	13.029	14.574	180.138	654.735
	Yaş	63,7%	0,2%	4,4%	2,0%	2,2%	27,5%	100,0%
	Sektör	8,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	1,2%	2,4%
	Toplam	1,6%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,7%	2,4%
75-84 Yaş	Sıklık	63.661	0	1.607	986	588	26.405	93.247
	Yaş	68,3%	0,0%	1,7%	1,1%	0,6%	28,3%	100,0%
	Sektör	1,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%
	Toplam	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%
85 Yaş ve üzeri	Sıklık	3.593	0	162	0	0	2.027	5.782
	Yaş	62,1%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	35,1%	100,0%
	Sektör	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Toplam	Sıklık	4.716.124	133.645	3.814.616	1.549.194	1.538.268	15.060.336	26.812.183
	Yaş	17,6%	0,5%	14,2%	5,8%	5,7%	56,2%	100,0%
	Sektör	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam	17,6%	0,5%	14,2%	5,8%	5,7%	56,2%	100,0%

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HiAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁶⁸ Ki-kare analiz sonuçları tabloya sığdıramadığı için metin içerisinde verilmiştir. ($\chi^2_{20} = 2319071,620$; $p < 0,05$).

Araştırmaya göre yaşlı olarak gruplandırılan 65 yaş üzerindeki bireylerin önemli kısmı tarım sektöründe çalışmaktayken; 65 yaşın altındaki bireyler hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Madencilik sektöründe ise 65 yaşın üzerinde oldukça sınırlı oranda bir istihdam görülmektedir (Tablo 16).

Yaş aralığı ile haftalık çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi test etmek üzere kare analizi uygulanmış ve değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=546852,156$; $p<0,05$). 65 yaşın üzerinde çalışanların önemli kısmı haftada 30 saatin altında çalışmaktadır. 50 yaş ve altı istihdamdakilerin %83; 50-64 yaş aralığındakilerin %39,5'i haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. İstihdamda bulunan 65-74 yaş aralığında olanların %37,4'ü; 75-84 yaş aralığındakilerin % 44,1'i; 85 yaş ve üzerindekiilerin ise 53,5'i haftada 30 saatten az çalışmaktadır (Tablo 17).

Tablo 17. Yaş Grupları ile Haftalık Çalışma Süreleri Arasındaki Farkın Analizi

		0-30 Saat	31-45 Saat	45 Saat üzeri	Toplam	X2	SD	p
15-49 Yaş	Sıklık	2.926.328	8.363.164	10.072.970	21.362.462	546852,156	8	.000
	% Yaş	13,7%	39,1%	47,2%	100,0%			
	% Saat	68,4%	80,5%	83,0%	79,7%			
	Toplam	10,9%	31,2%	37,6%	79,7%			
50-64 Yaş	Sıklık	1.060.121	1.780.658	1.855.179	4.695.958			
	% Yaş	22,6%	37,9%	39,5%	100,0%			
	% Saat	24,8%	17,1%	15,3%	17,5%			
	Toplam	4,0%	6,6%	6,9%	17,5%			
65-74 Yaş	Sıklık	245.194	214.758	194.782	654.734			
	% Yaş	37,4%	32,8%	29,7%	100,0%			
	% Saat	5,7%	2,1%	1,6%	2,4%			
	Toplam	0,9%	0,8%	0,7%	2,4%			
75-84 Yaş	Sıklık	41.133	33.757	18.357	93.247			
	% Yaş	44,1%	36,2%	19,7%	100,0%			
	% Saat	1,0%	0,3%	0,2%	0,3%			
	Toplam	0,2%	0,1%	0,1%	0,3%			

		0-30 Saat	31-45 Saat	45 Saat üzeri	Toplam	X2	SD	p
85 Yaş ve üzeri	Sıklık	3.093	1.672	1.016	5.781			
	% Yaş	53,5%	28,9%	17,6%	100,0%			
	% Saat	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%			
	Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Toplam	Sıklık	4.275.869	10.394.009	12.142.304	26.812.182			
	% Yaş	15,9%	38,8%	45,3%	100,0%			
	% Saat	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
	Toplam	15,9%	38,8%	45,3%	100,0%			

Kaynak: TÜİK, 2020 Yılı HİAMVS ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yaşlı bireylere yönelik sınırlı düzenleme bulunmaktadır. Bu sınırlamalarda ise 65 yaş ve üzeri şeklinde belirtilmemekle birlikte ilgili kanunun 53. maddesinde yıllık ücretli izin hakları yönü ile pozitif bir ayrımcılık dikkat çekmektedir. Buna göre 50 ve üzeri yaşta olup çalışanların yıllık izinlerinin 20 günden az olamayacağı belirtilmektedir. Ancak yıllık izin kullanımına ilişkin veriler, TÜİK HİAMVS'de sunulmadığı için, işgücü piyasasında yaşa göre yıllık izin kullanımının nasıl gerçekleştiğine yönelik analizler yapılamamıştır.

5. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarına Yönelik Düzenlemeler

5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'a⁶⁹ göre engelli "*doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi*" olarak tanımlanmaktadır. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'na⁷⁰ göre ise engelli "*doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi*

⁶⁹ Engelliler Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5378, Kabul Tarihi: 01.07.2005, RG 07.07.2005/25868.

⁷⁰ Sosyal Hizmetler Kanunu, Kanun Numarası: 2828, Kabul Tarihi: 24.05.1983, RG 27.05.1983/18059.

nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi”dir. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik⁷¹ ise engelli, Sosyal Hizmet Kanunu’na benzer biçimde, doğumdan veya sonradan gelişen bir sebeple, kişinin bedensel, zihinsel, duyuşsal ve sosyal becerilerini kaybetmesi sonucu günlük ihtiyaçlarını gidermekte zorlanan, çalışma gücünün %40’ını yitirdiğini sağlık raporu ile belgeleyen, korunmaya ve/veya bakıma muhtaç kişi olarak tanımlamaktadır. Bahsi geçen yönetmeliğe göre eski hükümlü “kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgeledirenler” olarak tanımlanmaktadır. Terör olaylarında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar ise aynı yönetmelik, askerlik hizmeti yaparken, terör olayları nedeniyle malul sayılmayacak şekilde yaralandığını askeri hastane ve ilgili komutanlık yazısı ile belgeleyenleri ifade etmektedir.

TÜİK, HİAMVS engelli çalışanların istihdamına yönelik veri sunmamaktadır. Ancak, TÜİK, *Türkiye Engelliler Araştırması*, engellilere yönelik veriler içermektedir. TÜİK *Türkiye Engelliler Araştırması* 2002 yılı verilerine göre toplam nüfusun %12,3’ü engellidir. Engellilerin %2,6’sı ortopedik, görme, işitme, konuşma ve zihinsel engelli iken; %9,7’si süregelen hastalığa sahiptir. Engellilerin %71,5’i ücretli/maaşlı/yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Ortopedik, görme, işitme ve zihinsel engelli nüfusun %52,5’i; süregelen hastalığa sahip nüfusun ise %36,3’nün sosyal güvencesi bulunmamaktadır.⁷²

Engellilik, işgücü piyasasındaki en önemli dezavantajlardan biri olarak kabul edilmekte ve bireyin görüşünü, hareketini, iletişimini, yaşam kalitesini, sosyal ilişkilerini etkileyebilmektedir. DSÖ’ye göre engelliliğin üç ana boyutu vardır. İlki, hafıza ve uzuv kaybı gibi bireylerin bedensel ve zihinsel işlevlerinde bozulma; ikincisi görme, işitme, problem çözmede zorluk gibi aktivitelerin sınırlı olması; üçüncüsü ise çalışma ve sosyal hayata ilişkin normal günlük aktivitelere katılımda sınırlılık olarak değerlendirilebilmektedir.⁷³

⁷¹ Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, RG 25.04.2009/ 27210.

⁷² Türkiye İstatistik Kurumu ‘Türkiye Engelliler Araştırması’ (2002).

⁷³ Noémi Meisznerné Kuklek, Máté Cséplő, Eszter Pozsonyi and Henriette Pusztalvi, ‘Raising Employment and Quality of Life Among People With Disadvantages-Results of a Hungarian Project’ (2021) 21 BMC Public Health, 1, 2.

4857 sayılı İş Kanunu'nda engelli/terör mağduru/eski hükümlülere yönelik düzenlemeler 30. maddede yer almaktadır. İşverenlere, istihdam şansı zayıf olan bu kişilere yönelik, birtakım zorunluluklar getirilmektedir. Bahsi geçen maddeye göre özel sektör işyerlerinde elli ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler %3 engelli; kamu sektöründe ise %4 engelli ve %2 terör mağduru/eski hükümlü çalıştırmak durumundadır. Ayrıca çalışan, işyerinde çalışmakta iken engelli hale geldiyse, işveren bu kişileri istihdam etme noktasında öncelik vermelidir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), engelli/terör mağduru/eski hükümlü olan bireylerin iş bulmasına ve istihdam etme zorunluluğu bulunan işverenlerin işçi bulmasına aracılık etmektedir. İŞKUR, *Mart 2024 İstatistik Bülteni* verilerine göre, 2024 yılı Ocak ve Mart döneminde 9.401 engelli birey işe yerleştirilmiştir. İŞKUR *İstatistik Yıllıkları* verilerine göre 2023 yılı sonu itibarıyla, toplam 35.177 engelli ile 168 eski hükümlü İŞKUR kanalı ile işe yerleştirilmişlerdir. Engelli istihdamının yaklaşık %98'i özel sektörde (34.622 kişi); %2'si kamu da (555 kişi) işe girmişlerdir.

Öte yandan, İş Kanunu'nun 72. maddesinde çocuk işçilere ve her yaştaki kadına tanınan bir ayrıcalık olan yer altında ve su altında çalıştırma yasağı, engelliler için de geçerlidir. Engelli/terör mağduru/eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırı hareket eden işverene her ay için 2024 yılı itibarı ile 20.901TL idari para cezası öngörülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ulusal ve uluslararası yazın, dezavantajlı grupları, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, uyruk, göç, hastalık vb. gibi farklı değişkenler gözeterek gruplandırmaktadır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan bireylerden, kadın, çocuk, yaşlı ve engelli/terör mağduru/eski hükümlülere ilişkin koruyucu düzenlemeler içermektedir. Çalışmada, bahsi geçen gruplara yönelik yasal düzenlemelerin neler olduğu ve ilgili düzenlemelerin işgücü piyasasına nasıl yansıdığı saptanmaya çalışılmıştır.

TÜİK HİAMVS 2020 yılı verilerine göre çalışabilir nüfusun yaklaşık %51'i işgücüne dâhil değildir. Potansiyel işgücü olarak nitelendirilebilen bu grubun %32,5'i ev kadını; %15,4'ü ise özürlü/yaşlı ve hasta oldukları için işgücünde değildir. Veriler, kadınların, engellilerin ve yaşlıların, işgücü piyasasına girme ve tutunma noktasında dezavantajlı olduklarını gösterir niteliktedir.

TÜİK 2020 yılı HİAMVS'ye göre Türkiye'de istihdamda bulunanların %69'unu erkekler; %31'ini kadınlar oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda

istihdama sınırlı katılım sağlayan kadınları korumaya yönelik pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan ilki hem Anayasa’da hem İş Kanunu’nda benzer işi yapan ve benzer niteliklere sahip bireylere, cinsiyet gözetilerek ayrımcılık yapılamayacağıdır. Araştırma bulgularına göre, özel sektörde faaliyet gösteren kadınların ortalama ücret düzeyi erkeklerden daha düşüktür. Ek olarak, İş Kanunu’nda kadınların yeraltında ve sualtında çalışmaları, gece postalarında çalıştırılmaları, analık halinde çalıştırılmaları sınırlandırılmakta ve doğum sonrasında annenin çocuk sayısı ile orantılı olarak değişecek biçimde ücretsiz izin ve süt izni verilmesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu noktada, yeraltında ve su altında kadın işçi çalıştırma yasağına ilişkin düzenlemelerin işgücü piyasasını doğrudan şekillendirdiği söylenebilmektedir. Araştırma bulgularına göre madencilik ve inşaat sektöründe çalışanların önemli kısmının erkek olduğu belirlenmiştir. Benzer biçimde kadınların doğum sonrası yarı zamanlı çalışma hakkı da, yarı zamanlı çalışmanın doğum izni ile ilgili olup olmadığı bilinmemekle birlikte, istihdamı şekillendirmiştir. 2020 yılında istihdamda bulunanların yarı zamanlı çalışma nedenleri incelendiğinde ve *işin niteliğinin* yarı zamanlı çalışmayı gerektirmesi grubu göz ardı edildiğinde, kadınların *çocuk ve yetişkin bakımı*; erkekler ise *tam zamanlı iş bulamadıkları* gerekçesi ile yarı zamanlı çalışmayı tercih ettikleri ya da yarı zamanlı çalışmak zorunda kaldıkları belirlenmiştir.

İş Kanunu çocuk istihdamının da biçimlenmesini sağlayan düzenlemeler içermektedir. İş Kanunu’na göre, istisnaları olmak ile birlikte çalışma yaşı 15’tir. Araştırma bulgularına göre istihdamda bulunanların %1,9’u 15-17 yaş aralığındadır. Çocuk çalışanların yaklaşık %65’i eğitimlerine devam etmektedir. İş Kanunu, çocukların haftalık çalışma sürelerini de sınırlandırmaktadır. Zorunlu eğitimi tamamlamış ve örgün eğitime devam eden çocukların haftada 35 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmış olmakla beraber, veriler, 18 yaşın altında çalışanların yaklaşık %40’ının haftada 45 saatten fazla çalıştıklarını göstermektedir. Ek olarak, İş Kanunu’na göre çocukların yeraltında/sualtında ve gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır. İstihdamdaki çocukların sektörel dağılımları incelendiğinde ise bahsi geçen kanun maddesi ile uyumlu biçimde madencilik ve inşaat sektöründe sınırlı çocuk çalışan olduğu belirlenmiştir. Çocuk çalışanlar 2020 yılı verilerine göre en yüksek oranda tarım ve hizmet sektöründe çalışmaktadır.

Yaşlılar ise bir diğer dezavantajlı gruptur. Araştırma bulgularına göre istihdamdakilerin %2,8’i 65 yaşın üzerindedir. İstihdamdaki yaşlıların önemli kısmı tarım sektöründe ve haftada 30 saatten az çalışmaktadır. 4857 sayılı İş Kanu-

nu'nda yaşlılara yönelik sınırlı düzenleme bulunmaktadır. Kanun, 50 yaş ve üzerinde çalışan bireylerin yıllık izin sürelerinin 20 günden az olamayacağına ilişkin hüküm bildirmektedir. Ancak, ortalama insan ömrünün uzaması, emekli maaşlarının düşük olması, emeklilik yaşının düşürülmesi ve erken emeklilik uygulamaları, işgücü piyasalarında yaşlı istihdamını günden güne arttırabilecek unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, ilerleyen dönemlerde İş Kanunu'nda yaşlı çalışanları korumaya yönelik yasal düzenlemeler üzerine çalışılması önemli bir sosyal politika aracı olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Engelli/terör mağduru/eski hükümlüler ise işgücü piyasasında istihdam şansı en zor olan bireylerdir. İş Kanunu bahsi geçen bireylere yönelik yaptırımlar içeren düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeler, kamu ve özel sektör işverenleri bakımından farklılaşmaktadır. Kanun, özel sektör işverenlerine sadece engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirmekteyken; kamu işyerlerine hem engelli hem de terör mağduru/eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirmektedir. Ayrıca, İş Kanunu'na göre engellilerin yeraltında ve sualtında çalıştırılmaları yasaklanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, istihdam fırsatı yakalama ve istihdamda kalma durumları, diğer bireylere göre daha düşük olan dezavantajlı kişilere yönelik yaptırımlar içeren düzenlemeler de getirmektedir. Bu düzenlemelere aykırı hareket edenlere idari para cezası verilmektedir. İş Kanunu 5. maddeye göre eşit davranma ilkesine aykırı hareket eden işverene, her bir işçi için 2024 yılı itibari ile 1.402 TL; çalışma sürelerine uymayan, çalışanları gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştıran, çocuk işçi çalıştırma yaşına ve yasağına aykırı hareket eden, yeraltı ve su altında çalışma yasağına uymayan, çocuk ve genç işçileri gece postalarında çalıştıran, doğum öncesi ve sonrasında kadın işçiyi çalıştıran veya ücretsiz izin hakkını kullandırmayan işverene 14.740 TL; engelli ve eski hükümlü istihdam etme şartlarını sağladığı halde istihdam etmeyen işverene, her bir engelli ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için 20.901 TL idari para cezası kesilmesi öngörülmektedir.

Sonuç olarak, dezavantajlı grupları korumaya yönelik hazırlanan yasal düzenlemelerin, işgücü piyasasının şekillenmesinde önemli ancak sınırlı bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Özellikle kanunda yaşlı istihdamına ilişkin sınırlı düzenleme yer almaktadır. Ayrıca, TÜİK HİAMVS'de, kadın çalışanların çocuk sayısı, doğum izni, süt izni ve doğum sonrası ücretsiz izin süreleri, 15 yaş altında çalışanların istihdam durumları, istihdamdakilerin yıllık izin süreleri ve engelli istihdamına ilişkin veriler bulunmamaktadır. Dolayısıyla İş Kanunu'nda yer alan

düzenlemelerin işgücü piyasasına bu kriterler gözetilerek nasıl yansıdığı belirle-
nememiştir. TÜİK'in yukarıda bahsi geçen yasal düzenlemeleri de içeren kapsa-
yıcı bir araştırma yapması ve kamuoyu ile paylaşması, araştırmacılara işgücü
piyasası hakkında daha doğru karşılaştırmalar yapma imkânı sunabilecektir. Ek
olarak, bundan sonraki çalışmaların nitel araştırma deseni üzerine kurgulanma-
sı, yazına derinlik katabilecek önemli bulgulara erişilebilmesine ve bulguların
karşılaştırılabilmesine olanak tanıyacaktır.

Kaynakça

- Akan E, 'Toplumun Yaşlanması ve Yaşlılıkta Barınma Problemi Bağlamında Kurumsal Yaşlı Yaşam Alanları Tasarımı' (2023) 1 (2) Senectus 145-184
- Akgeyik T, 'Ülke Örnekleri ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü' (2017) 7 (2) Sosyal Güvenlik Dergisi 33-62
- Akpulat A K, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77 (2) İstanbul Hukuk Mecmuası 523-553
- Aksoy İ İ, 'Dezavantajlı Grupların İstihdamına Yönelik Politikalar: Gelişmiş Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Politika Önerileri' (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2019)
- Alp L, '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, 2014)
- Al-Qudsi S S, 'Return to Education, Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait' (1989) 8 (3) Economics of Education Review 263-276
- Aracı Ü E ve Koçak N, 'Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Algı, Görüş ve Deneyimlerinin İncelenmesi' (2014) (2) Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi 191-205
- Berigel S ve Eroğlu İ, 'Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Dinamikleri' (2019) Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 39-56
- Bradbury K L, 'Rising Tide in the Labor Market: To What Degree Do Expansions Benefit the Disadvantaged?' (2000) New England Economic Review 3-34
- Bursal M ve Şentürk İ, 'Evli Kadınların Yarı Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışma Şekillerinin Belirleyicileri: Türkiye Örneği' (2024) 7 (1) Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi 123-141
- Caillods F, 'Education Strategies for Disadvantaged Groups: Some Basic Issues' (1998) UNESCO, International Institute for Educational Planning
- Chapman A R and Carbonetti B, 'Human Rights Protections for Vulnerable and Disadvantaged Groups: The Contributions of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights' (2011) 33 Human Rights Quarterly 682-732
- Coffey M, Coufopoulos A and Kinghorn K, 'Barriers to Employment for Visually Impaired Women' (2014) 7 (3) International Journal of Workplace Health Management 171-185
- Çelik O ve Selim S, 'Türkiye'de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi' (2014) 21 (1) Yönetim ve Ekonomi Dergisi 205-232
- Dayıoğlu Tayfur M ve Kasnakoğlu Z, 'Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları' (1997) 24 (3) ODTÜ Gelişme Dergisi, 1997, 329-361

- Doğmuş I ve Yıldırım S, 'Çalışma Hayatında Yaşlı Olmak' (2021) (15) Anasay 107-124
- Dustmann C and Soest A V, 'Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany' (1997) 18 (3) Fiscal Studies 225-247
- Edmonds E V and Shrestha M, 'The Impact of Minimum Age of Employment Regulation on Child Labor and Schooling' (2012) 1 IZA Journal of Labor Policy 1-28
- Emmett T and Alant E, 'Women and Disability: Exploring the Interface of Multiple Disadvantage' (2006) 23 (4) Development Southern Africa 445-460
- Ertürkmen G, 'Türkiye'de Dezavantajlı Gruplar ve İstihdam' (2023) 6 (4) R&S-Research Studies Anatolia Journal 388-411
- Fisher M, Lewin P A and Pilgeram R, 'Farmworkers and the Gender Wage Gap: An Empirical Analysis of Wage Inequality in US Agriculture' (2022) 44 (4) Applied Economic Perspectives and Policy 2145-2163
- Genç Y ve Çat G, 'Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi' (2013) 8 (1) Akademik İncelemeler Dergisi 363-394
- Göçoğlu V, 'Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması' (2015) 8 (36) Journal of International Social Research 846-863
- Gökçeoğlu Balcı Ş, 'Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi' (2017) 3 (54) Çalışma ve Toplum 1263-1298
- Güloğlu T ve Güven Çepni G, 'Dezavantajlı Gruplar Açısından Yoksulluk Profilleri' (2022) 2 (1) Journal of Economics and Political Sciences 80-101
- Halaçlı B ve Karaalp Orhan H S, 'Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz' (2022) 61 Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 65-90
- Hyder A and Reilly B, 'The Public and Private Sector Pay Gap in Pakistan: A Quantile Regression Analysis' (2005) 44 (3) The Pakistan Development Review 271-306
- İlkkaracan İ ve Selim R, 'The Gender Wage Gap in the Turkish Labor Market' (2007) 21 (3) Labour 563-593
- İslamoğlu E ve Yıldırım S, 'Çalışma Hayatında Eski Hükümlü Olmak: Sakarya İlinde Bir Araştırma'ın Emel İslamoğlu ve Elif Alp (eds), Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar IV (Berikan Yayınevi 2020)
- Jovanovic B and Lokshin M M, 'Wage Differentials Between the State and Private Sectors in Moscow' (2004) 50 (1) Review of Income and Wealth 107-123
- Kala E S, 'Türk Hukukunda Engelli Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananların İstihdamı Hakkında Düzenlemeler' (2020) 19 (38) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 56-73
- Kapsos S, 'The Gender Wage Gap in Bangladesh' (2008). ILO Asia-Pacific Working Paper Series, 1-29

- Kara O, 'Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey' (2006) 33 (2) Journal of Economic Studies 130 - 143
- Kino H, 'Kamu Hizmetlerinin Değişen Yüzü ve Seçilmiş Dezavantajlı Gruplar' (2019) 6 (6) Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 55-69
- Korkut G ve Bulduk M F, 'Sektörler İtibariyle İşverenlerin Yaşlı İstihdamına İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma' (2021) 26 (1) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 51-63
- Köseoğlu A C, 'Türk İş Hukukunda Analık' (2016) 2 (4) İş ve Hayat 97-124
- Kuklek N M, Cséplő M, Pozsonyi E and Pusztafalvi H, 'Raising Employment and Quality of Life Among People With Disadvantages-Results of a Hungarian Project' (2021) 21 BMC Public Health 1-7
- Kuzu A, Aydın C, Yıldız M, Erik H E, Keskinçilic H G, Aslan D ve Şengelen M, 'Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi'nde Yaşlanma ile İlgili Seçilmiş Bazı Ölçütlerin Değerlendirilmesi' (2019) 28 (1) STED 17-27
- Mayer S E, 'What is a "Disadvantaged group?" (2003) Effective Communities Project, 1-5
- Namal M K, Berke M ve Çetinay H A, 'Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri' (2021) 6 (63) Yaşar Üniversitesi E-Dergisi 1338-1354
- Nasir Z M, 'Earnings Differential Between Public and Private Sectors in Pakistan' (2000) 39 (2) The Pakistan Development Review 111-130
- Oğlak S, 'Yaşlı Sosyal Refahının Küresel Yaşlanma İzlem Endeksi Yönünden Değerlendirilmesi ve Türkiye Yaşlı Sosyal Refahının Görünümü' (2019) 12 (2) Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 84-96
- Onuk P, 'Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği' (2017) 53 (2) Çalışma ve Toplum 703-720
- Özdemir N E, Albayrak E A ve Korkutan M, 'Türkiye'de Çocuk İşçiliği: Sağlık ve Sosyal Yaşam Koşulları Bağlamında Bir Değerlendirme' (2024) 7 (1) Sosyal Bilimler Akademisi Dergisi 44-66
- Rahman M M and Tasneem S, 'Employment and Income Status of Disadvantaged Women-A Comparative Analysis Between Some Selected Urban and Rural Areas of Khulna District' (2016) 5 (2) East West Journal of Business and Social Studies 15-37
- Rodier G and Galea G, 'Physical Activity Promotion in Socially Disadvantaged Groups: Principles For Action' (2013) World Health Organization Regional Office For Europe <<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/344859/9789289000079eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Erişim Tarihi 12 Aralık 2024
- Sağlam B, 'Türkiye'de Engelli Bireylerin Dezavantajlı Konumlarına Engellilik Sosyolojisinin Eleştirel Tavrıyla Bakmak' (2017) 11 (24) Toplum ve Demokrasi 107-125

- Sönmez Ö A ve Gülçek Y, 'Pandemi Sürecinde Evlerimizin Hizmetkârları Gündelikçi Kadınlar'ın Emrah Başaran ve Ruhi Can Alkın (eds) Pandemi Sürecinde Dezavantajlı Gruplar (NEU Yayınları 2021)
- Süral N, 'Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve' (2014) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 279-309
- Tansel A, 'Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey' (2005) 53 (2) Economic Development and Cultural Change 453-477
- Taş H Y ve Abbasgil S Ö, 'Dünya'da Çocuk İşçiliği Sorunu: Türkiye-Almanya-Pakistan Karşılaştırması' (2016) 6 (14) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 25-46
- Taş H Y ve Köse A, 'Türkiye'de Gençlerin İstihdama Kazandırılmasına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar' (2024) 13 (35) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 89-112
- Tiritoğlu Ersoy H H, 'Türk İş Hukukunda Asgari Çalışma Yaşı' (2023) 13 (2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1583-1621
- Toksöz G, Dedeoğlu S, Memiş P E ve Kaya B S, 'Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi' (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Ankara 2014)
- Tosun O, 'Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Dezavantajlı Gruplar' (Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi 2019)
- Ünlü İ D, 'Yerel Yönetimlerin Hayat Boyu Öğrenmedeki Yeri ve Dezavantajlı Gruplar Açısından Değerlendirilmesi: İSMEK Örneği' (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi 2019)
- Verbruggen J, 'Effects of Unemployment, Conviction and Incarceration on Employment: A Longitudinal Study on the Employment Prospects of Disadvantaged Youths' (2016) 56 (4) British Journal of Criminology 729-749
- Yıldırım A, 'Sosyal Politika Kapsamında Türkiye'de Yaşlanmaya İlişkin Ulusal Düzeydeki Düzenlemeler' (2021) 10 (3) MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi 1889-1909
- Yılmaz A T, 'Türkiye İş Kurumu Tarafından Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Kurslarının Etkilerinin İncelenmesi Ve Faaliyetlerin Çeşitlendirilmesine Yönelik Öneriler' (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2016)

İnternet Kaynakları

- European Institute for Gender Equality, Disadvantage Groups, 2024, <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1174?language_content_entity=en> Date of Access 14 August 2024
- International Labour Organization, Global Wage Report 2016/17 Wage Inequality in the Workplace, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf> Date of Access 10 October 2024

Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, <<https://sozluk.tdk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 25 Nisan 2024

Türkiye İstatistik Kurumu, Türkiye Engelliler Araştırması, 2002, <<https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engellilik>> Erişim Tarihi 10 Ekim 2024

Türkiye İş Kurumu, İstatistik Yılları, 2023 Yıllık Tabloları, <<https://iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>> Erişim Tarihi 12 Eylül 2024

Türkiye İş Kurumu, Mart 2024 İstatistik Bülteni, <<https://media.iskur.gov.tr/88063/03-mart-2024-aylik-istatistik-bulteni.pdf>> Erişim Tarihi 12 Eylül 2024