



R&S - RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

<https://dergipark.org.tr/rs>

Vol:6 Issue:4; pp:388-411



TÜRKİYE'DE DEZAVANTAJLI GRUPLAR VE İSTİHDAM

Disadvantaged Groups and Employment in Turkey

Gülferah ERTÜRKMEN

Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Göksun Uygulamalı Bilimler
Yüksekokulu, gbozkaya@ksu.edu.tr Kahramanmaraş / Türkiye
<https://orcid.org/0000-0003-2239-0241>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1341447>

Ertürkmen, G. (2023). "Türkiye'de dezavantajlı gruplar ve istihdam". R&S- Research Studies
Anatolia Journal, 6(4). 388-411.

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 11.08.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 16.09.2023

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 10.10.2023

ÖZ

Bu çalışma dezavantajlı grupların çalışmaya yaşamı içerisindeki istihdam edilebilirlikleri değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Dezavantaj, bazen fiziksel engellerden, bazen toplumsal değer sistemlerinden, bazen de işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilerden yoksun olmaktan kaynaklanabilmektedir ve bu faktörler, ülkeden ülkeye büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Dezavantajlı gruplar, çocuklar, engelliler, eski hükümlülükler, göçmenler, kadınlar ve yaşlıları kapsamaktadır. Çalışma yaşamı içerisinde çevre, bireysel özellikler, kültürel değerler, çalışma koşulları, eğitim, yaş gibi farklılıklar dezavantajlı grupların istihdam düzeyini belirleyen faktörler arasında sıralanmaktadır. Dezavantajlı grupları tanımlayan bu faktörler çalışma hayatında, bu gruplara dâhil olan bireylerin yerini belirlemektedir. Neoliberal politikaların etkisiyle işten ayrılma, çalışma veya iş bulma sürecinde dezavantajlı gruplar ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İstihdam, ülke düzeyinde hem ekonomik, refah ve sosyal uyumun bir göstergesidir. Yaşanan krizler sonrası işsizliğin artması ve buna bağlı olarak sosyal devlet ve sosyal koruma kavramlarının tekrar önem kazanması, dezavantajlı grupların istihdamı konusu uluslararası kuruluşların ve ülkelerin gündemlerine sık sık gelmektedir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Dezavantajlı Gruplar, İşsizlik

ABSTRACT

This study aims to evaluate the employability of disadvantaged groups in working life. Disadvantage can sometimes stem from physical barriers, sometimes from social value systems, and sometimes from a lack of knowledge and skills demanded by the labor market, and these factors vary widely from country to country. Disadvantaged groups include children, the disabled, ex-convicts, immigrants, women and the elderly. Differences in working life such as environment, individual characteristics, cultural values, working conditions, education and age are among the factors that determine the employment level of disadvantaged groups. These

factors that define disadvantaged groups determine the place of individuals included in these groups in working life. With the effect of neoliberal policies, disadvantaged groups are exposed to discrimination in the process of leaving, working or finding a job. Employment is an indicator of both economic, welfare and social cohesion at the country level. The increase in unemployment after the crisis and the re-emphasis of the concepts of social state and social protection, employment of disadvantaged groups frequently come to the agenda of international organizations and countries.

Keywords: Employment, Disadvantaged Groups, Unemployment

GİRİŞ

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de dezavantajlı gruplar çalışma hayatına girişte çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Engelliler başta olmak üzere eski hükümlüler, yaşlılar, kadınlar, çocuklar ve göçmenler gibi eğitim, çalışma, sağlık, sosyal güvenlik, bilgi gibi olanaklara erişimde güçlük yaşayabilenler dezavantajlı gruplar içinde sayılmaktadır. Dezavantaj, bazen işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilerden yoksun olmaktan kaynaklanabildiği gibi bazen de toplumsal değerler sisteminden ya da fiziksel engellerden kaynaklanabilmektedir. Dezavantaj olarak adlandırılan bu faktörler ülkeden ülkeye de farklılık göstermektedir.

Dezavantajlı gruplar içinde sınıflandırılan yaşlılar, yaşlarının ilerlemesinden dolayı hem fiziksel güç hem de konsantrasyon gereken işlerde çalışamayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Engelliler hem işe girerken, hem işte, hem de işten ayrılırken diğer bireylere göre daha dezavantajlı olan gruptur. Kadınların iş gücü piyasası içinde dezavantajlı durumuma getiren başlıca olgu cinsiyet algısıdır. Kayıt dışı iş gücü piyasası içinde ciddi bir yeri olan ve önemli bir işgücü kaynağı olarak göçmenlerde dezavantajlı gruplar içinde yer almaktadır. Yaşamını devam ettirmek ya da aile bütçesine katkı sağlamak için güvencesiz olarak çalışan ve işverenlerce uygulanan negatif ayrımcılık nedeniyle uzun süre çalışma yaşamından uzak kalan kişilerdir (Çevik ve Özkul, 2022: 611-612).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde dezavantajlı grupların istihdamı da kendi içinde önemli sorunlar barındırmaktadır. Dezavantajlı çalışanların sağlıklarının korunması ve çalışma güvenliklerinin sağlanması; yani meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı önlem alınması gerekmektedir. Çünkü işletmelerde çalışan dezavantajlı bireyler, diğer bireylere göre daha fazla çeşitlilikte ve sayıda risk ve tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadır (Arpat ve Bertan, 2019: 215).

Bu çalışmanın amacı çalışma hayatı ve dezavantajlı gruplara ilişkin bilgilerin verilmesidir. Çünkü birden fazla dezavantajlı durumun bir arada olması çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Çalışma hayatı içindeki dezavantajlı grupları toplu halde ele alan çalışma sayısı azdır, çalışma bu boyutuyla da literatüre katkı sağlamaktadır.

ÇALIŞMA HAYATINDA DEZAVANTAJLI GRUPLAR

Yaşlılar

Yaşlanma, insanların yaşının ilerlemesiyle beraber psikolojik ve fizyolojik olarak değişmesidir. Yaşlanma kavramını bilimsel olarak tanımlayan gerontoloji bilimine göre “*kronolojik yaşın ilerlemesiyle, çevresel şartlar altında yaşayan organizmada ya da yetişkin insanda meydana gelen düzenli değişiklikler*”dir (Baybora, 2007:5).

Fizyolojik, biyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik yönden bu dönemin kendine has özellikleri bulunmaktadır. İnsanların hayat sürecinde geri dönülemeyen, kaçınılmaz bir süreçtir (Bulduk,2014: 54). Yetişkinliğin bir uzantısı olarak yaşamın ilerleyen dönemlerinde ruhsal ve fiziksel değişimlerin yoğun olarak yaşandığı bir dönemdir. 65 yaş ve üstündeki bireyler Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yaşlı olarak kabul edilmektedir. Fakat bu tanımlama sadece kronolojik yaşın sınırını belirlemektedir. Bir de işin biyolojik tarafı var ki bu da yaş almayla beraber doku ve organlarda meydana gelen yaşlanmadır (Tuncel ve Uzun:2019:311-312).

“Yaşlılık”, “Yaşlanma” ve “İhtiyarlık” birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşlılık bireylerin fonksiyonel bir durumdan fonksiyonel olmayan

duruma geçtiği evreyi ifade etmektedir. Yaşlanma ise doğum ile başlar ve bireylerin ölümüne kadar olan süreci tanımlamaktadır. İhtiyarlık bir değerler sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin toplum ile birey arasında oluşan kültürel ve sosyal ilişkiler sonucunda gelinen süreçtir (Beğer ve Yavuzer, 2012: 1).

Sosyal politika alanında yaşlılık kavramı önemli bir yere sahiptir. Dünya genelinde yaşlı nüfusta meydana gelen artış, sosyal politika alanı içerisinde yaşlılara yönelik politikaların oluşturulması için daha fazla alan açılması gerekliliğini beraberinde getirmiştir (Gould, 1999: 165-174).

Sağlıklı yaşamı tanımlayan belirli göstergeler vardır. Bunlar; zihinsel ve biyolojik sağlık, yaşamdan zevk alma, yaşam süresinin uzunluğu, sosyal ve bilişsel yeterlilik, kişisel kontrol, üretkenlik gibi vs. Yani kişilerin sağlıklı bir biçimde yaşlanma sürecini yaşaması sadece bireysel değil toplumsal faktörlere de bağlıdır (www.ab.gov.tr).

WHO’nun yaptığı yaş sınıflandırmasına göre;

- 45-59 yaş arası orta yaş,
- 60-74 yaş arası yaşlılık,
- 75-89 yaş arası ileri yaşlılık,
- 90 ve üstü ise ihtiyarlık kategorisine alınmıştır (<http://tuik.gov.tr>).

Artan yaşam beklentisiyle beraber artık daha üretken bir yaşam tarzı oluşmuştur. Bu tarz “yaşlanan”, “yaşlı” ya da “ihtiyar ” algısını değiştirmiştir. Bu bakış açısı artık 45-64 yaş arası çalışanların sayısını ve işgücü içindeki oranını artırmıştır. Bu durumun işgücü piyasasına yansımalarına bakıldığında; bu yaş grubunun işgücü potansiyeli ekonominin ve insan kaynakları uygulamalarının merkezi haline geleceği düşünülmektedir. Yaşlanan olarak nitelendirilen bu çalışma grubu ya emekliliği ertelemekte ya da çalışma koşulları olarak daha iyisini beklemektedir. İşgücünden meydana gelen bu dönüşüme organizasyonların başarıyla uyum

sağlayabilmeleri için yaşlı çalışanlara yatırım yapmayı politika ve uygulamalara ihtiyaçları olacağı öngörülmektedir (Özen ve Özbek:2017: 548-549).

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Yaşlı Çalışanların İstihdam Oranları (55-64 yaş)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Almanya	62,7	64,6	65,2	67,6	69,2	70,4	71,6	71,8	71,9
Avustralya	61,4	61,4	62,1	62,5	63,6	63,8	64,5	63,6	65,4
Avusturya	43,8	45,1	46,3	49,2	51,3	54,0	54,5	54,3	55,4
Belçika	41,7	42,7	44,0	45,4	48,2	50,4	52,1	53,1	54,5
Kanada	59,5	59,6	60,1	60,9	61,4	62,1	62,6	60,4	62,2
Çek Cum.	51,6	54,0	55,5	58,5	62,1	65,1	66,7	68,2	69,8
Danimarka	58,8	60,7	63,0	65,8	68,2	69,2	71,3	71,4	72,3
Finlandiya	57,9	58,5	59,1	60,7	61,7	64,6	65,9	66,6	68,4
Fransa	46,9	48,3	50,1	51,2	52,6	53,6	54,5	55,2	56,0
Yunanistan	35,4	33,9	34,3	36,1	38,1	40,8	42,9	42,6	48,3
Macaristan	37,9	41,8	45,4	49,9	51,7	54,4	56,7	59,6	62,8
İzlanda	81,2	84,8	84,7	84,6	83,9	80,7	81,2	79,3	80,2
İrlanda	51,2	52,6	55,4	56,8	58,3	60,3	61,7	60,8	62,8
İtalya	42,2	45,9	47,9	49,9	51,9	53,4	54,0	53,4	53,4
Japonya	66,9	68,7	70,1	71,6	73,6	75,5	76,7	77,0	77,1
Kore	64,3	65,7	66,0	66,2	67,4	66,8	66,9	66,6	66,3
Lüksemburg	40,5	42,6	38,5	39,6	39,8	40,5	43,1	44,0	46,6
Meksika	55,0	55,0	54,7	54,9	55,0	55,4	56,1	0,0	53,1
Hollanda	59,0	59,7	61,5	63,3	65,5	67,5	69,5	70,8	71,4
Yeni Zelenda	74,3	76,1	75,1	76,0	78,2	77,9	76,2	76,8	77,9
Norveç	71,1	72,2	72,2	72,6	71,9	72,1	72,8	72,8	74,6
Polonya	39,5	41,4	43,4	45,4	47,7	48,4	49,1	51,2	54,7
Portekiz	41,3	43,3	46,3	48,8	53,5	57,3	58,5	59,0	63,4
Slovak Cum.	45,2	46,0	48,4	50,5	54,7	56,0	58,8	60,2	60,7
İspanya	43,3	44,3	46,9	49,1	50,5	52,2	53,8	54,7	55,8
İsveç	72,3	72,8	73,2	74,1	75,1	76,8	76,5	76,3	76,9
İsviçre	69,3	69,2	70,3	71,5	72,2	72,6	73,0	73,5	72,3
Türkiye	31,5	31,4	31,8	33,4	34,4	35,3	33,6	31,1	33,6
Birleşik Krallık	59,8	61,0	62,2	63,4	64,1	65,3	66,3	65,6	64,8
ABD	60,9	61,3	61,5	61,8	62,5	63,1	63,7	60,3	61,9
Şili	63,5	63,9	64,4	63,8	65,6	65,9	66,4	56,2	57,3
Estonya	62,6	64,0	64,1	65,1	67,9	68,4	71,9	71,3	71,7
İsrail	64,6	65,1	66,2	66,5	66,8	67,3	67,9	67,9	67,4
Slovenya	33,2	35,2	36,3	38,3	42,4	46,7	48,2	49,9	52,7
Kolombiya	61,1	61,5	62,6	63,1	63,3	63,7	61,8	55,0	51,7
Letonya	53,4	56,3	60,4	64,6	66,1	68,5	68,4	67,6	68,0
Kosta Rika	54,9	55,8	54,4	50,8	53,3	55,4	58,1	50,2	51,6
Litvanya	54,7	56,3	59,4	61,2	62,2	65,3	67,3	68,4	67,8
OECD	56,2	57,3	58,1	59,2	60,4	61,3	62,0	60,3	61,3

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm>

Yaşlı çalışanların istihdam içinde aldıkları pay incelendiğinde Türkiye OECD’nin ortalama değerinin altında kalmaktadır. 2013-2021 yılları arası değerler incelendiğinde yaşlı nüfusta en iyi istihdam oranlarının Almanya, Danimarka, İsveç, İsviçre, Japonya, Yeni Zelanda gibi ülkeler olduğu görülmektedir.

Kadınlar

Kadının işgücüne katılması, kadın istihdamının artırılması, toplumlarda ekonomik kalkınmanın sağlanmasında oldukça önemlidir. Bu durum bir yandan toplumların refah seviyesini arttırırken diğer yanında hane içi gelirin artmasını sağlamaktadır (Sar, 2021: 21). Günümüzde, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve statüsünde olumlu gelişmeler olsa da, çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanan sorunlar görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları ne yazık ki istenilen düzeyde değildir. Kadınların çalışma hayatında dezavantajlı duruma düşüren bazı faktörler söz konusudur. Bunlar aslında cinsiyet temelli yaklaşımın birer ürünüdür (Çevik ve Özkul,2022: 612). Kadınlar işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları birçok engel vardır. Bunlardan bazıları aşağıda incelenmiştir.

İkili Rol Yaklaşımı: İş hayatında kadın işgücünün erkek işgücünden ayrışmasının birçok nedeni vardır. Bu konu da da geliştirilen bazı kuramlar vardır. Bu kuramlardan birincisi, kadının ev dışında çalışması ile birlikte üstelendiği ikinci rol için dengesini kurmaya çalışmasıdır. Fakat bu yaklaşım çözüm önerileri getirmek yerine kadının var olan yükünü de artırmaktadır. Çözüm olarak; kadının iş hayatındaki yerinin ikinci plana alındığı “ikili rol yaklaşımı”dır (Eyuboğlu, 1999: 20). İkili rol yaklaşımında hem iş hem de aile hayatı bağdaştırılmaya çalışılmaktadır. Fakat kadının işteki konumunun ikinci planda olması gerektiği savunulmaktadır. Bunun için hangi niteliğe veya vafa sahip olursa olsun kadının birincil görevi olarak ev içi sorumluluklar görülmektedir (Erdem ve Şahin, 2008: 49).

Kazançtaki (Ücretteki) Farklılıklar: Kadınlar-erkekler için uygulanan ücret politikaları yüzünden kazançlar arasında farklılıklar olmaktadır. Eğitim düzeyleri aynı olan sadece cinsiyet

farklılığından dolayı erkeklerin kazançları kadınlardan yüksek olmaktadır(Aydınbaşı ve Ünlüoğlu,2022: 8).

Eğitim Seviyesi ve Beşeri Sermaye Yatırımı: Eğitim seviyesi kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli değişkenlerin başında gelmektedir. Nicelik ve nitelik açısından eğitim düzeyinin yüksek olması istihdamı artırmaktadır (Eyuboğlu, 1999: 88). Eğitim seviyesi ile işgücüne katılım arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Çünkü eğitim maliyetli ve uzun süre alan bir yatırımdır. Bunun karşılığı olarak da yüksek ücret ve iyi meslekler elde edinilmesi beklenmektedir (Biçerli, 2005: 65).

Çocuk Sahibi Olmak: Çocuk bakımı başta olmak üzere kadınların ev içi yükümlülükleri - işgücü piyasasına girişte engel olarak görülmektedir. Eğitimli ve vasıflı kadın, çalışmaya hayatına girmesi ile birlikte elde ettiği gelirle çocuğuna bakım hizmeti satın alabilmektedir. Fakat vasıfsız işgücüne grubuna dahil olan kadınlar ise elde ettiği gelir ile ancak ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir (Belet, 2013: 211). Kreş ve bakım evlerinin yetersizliği ve olanlarında yüksek ücretli olması, temel eğitim kurumlarının yarı zamanlı olması sebebiyle çalışma saatleriyle uyuşmaması, bir çocuğa en iyi annenin bakabileceği algısı kadınların istihdamını olumsuz etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Çakır, 2008: 33).

Medeni Durum: Bu durum kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen bir başka önemli unsurdur. Evlenme ile beraber kadınların ev içi sorumluluklarının olacağı düşünülmektedir. Kadınların, çalışmaya hayatı ile ev işleri-çocuk bakımı ve benzeri faaliyetler arasında zamanlarını en uygun şekilde paylaşmalarını önemlidir (Becker, 1965). Dolayısıyla, evli olan kadınların, evli olmayan kadınlara göre işgücüne katılım oranının daha düşük olması beklenmektedir.

Tablo 2. OECD Ülkelerinde Kadınların İstihdam Oranları

	2013	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Almanya	68,1	68,6	69,0	69,9	70,6	71,2	71,9	73,2
Avustralya	66,4	66,1	66,8	67,4	68,2	69,2	70,0	68,6
Avusturya	66,9	66,9	67,1	67,7	68,2	68,6	69,2	67,4
Belçika	57,2	58,0	58,0	58,1	58,7	60,8	61,7	60,8
Kanada	69,4	69,1	69,2	69,4	70,1	70,4	71,2	66,8
Çek Cum.	59,6	60,7	62,4	64,4	66,2	67,6	68,1	67,1
Danimarka	68,3	68,1	68,7	69,8	70,5	71,3	72,0	71,4
Finlandiya	67,0	67,2	66,8	66,8	67,6	69,7	70,6	69,6
Fransa	61,3	61,8	62,1	62,4	62,7	63,3	63,9	63,6
Yunanistan	39,5	40,7	42,1	42,8	43,9	44,6	46,6	44,7
Macaristan	56,7	59,6	61,6	64,2	65,2	66,6	67,1	66,9
İzlanda	79,0	80,5	82,3	83,6	83,5	82,5	81,9	77,9
İrlanda	57,1	57,9	59,3	61,1	62,3	63,1	64,1	61,0
İtalya	46,3	46,7	47,0	48,1	48,9	49,5	50,2	48,4
japonya	62,5	63,7	64,7	66,2	67,7	69,9	71,4	71,1
Kore	54,0	55,0	55,7	56,1	56,9	57,2	57,8	56,7
Lüksemburg	59,1	60,5	60,8	60,4	62,6	63,4	63,7	64,0
Meksika	45,0	44,2	44,7	45,1	45,0	45,7	47,1	
Hollanda	70,8	69,9	71,1	71,9	73,1	74,6	75,9	75,7
Yeni Zelenda	67,6	69,0	69,1	70,6	72,0	73,0	73,2	72,2
Norveç	73,5	73,4	73,0	72,8	72,4	72,7	73,1	72,7
Polonya	52,2	54,0	55,6	57,4	58,9	60,4	60,7	61,0
Portekiz	56,2	58,5	60,1	61,6	64,0	66,3	67,1	66,2
Slovak Cum.	57,1	58,1	59,9	62,4	64,5	65,6	66,8	66,1
İspanya	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7	56,9	57,9	55,8
İsveç	71,8	72,5	73,3	74,2	74,7	75,2	74,7	72,8
İsviçre	73,2	74,1	74,7	75,4	75,2	75,7	76,4	75,9
Türkiye	29,7	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2	29,7
Birleşik Krallık	66,8	68,1	68,9	69,6	70,5	71,2	72,0	71,9
ABD	62,3	63,0	63,4	64,0	64,9	65,5	66,3	62,2
Şili	51,8	52,5	52,6	53,1	54,1	54,5	55,0	46,6
Estonya	67,1	67,5	69,4	69,7	72,5	72,5	73,0	72,1
İsrail	63,0	64,2	64,6	65,2	65,7	66,4	66,4	64,9
Slovenya	58,9	59,6	60,6	62,2	65,4	67,1	68,2	67,1
Kolombiya	54,4	55,0	55,9	55,8	55,8	55,1	54,0	45,7
Letonya	63,2	64,3	66,3	67,4	68,3	70,0	70,7	70,1
Kosta Rika	48,7	48,0	47,2	44,3	45,0	46,6	48,6	41,4
Litvanya	62,8	64,9	66,5	68,8	70,2	71,6	72,5	71,0
OECD	57,3	57,8	58,5	59,2	60,0	60,8	61,4	58,8

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>

Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'ye göre, Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı OECD'ye üye ülkeler arasında sonlarda yer almaktadır. 2020 yılında İzlanda'da

kadınların istihdama katılım oranı % 77, Almanya'da % 73 ve OECD ortalaması da % 59 düzeyindedir. Türkiye bu oran OECD ortalamasının altında olup; yalnızca %29,7'dir. Kadınların işgücüne katılımının bu kadar düşük olmasının altında birçok neden yatmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bu düşük katılımın belki de en önemli nedenidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği maalesef kadınların kendi seçimleri olmaya, bu duruma mecbur bırakılmalarının sonucudur. Aile bireylerinin kadınların iş hayatında olmasını istememeleri, çocuk bakımı, ücret farklılıkları, medeni durum vs. gibi nedenler toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirmektedir. 2018 yılında yapılan Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmasına (TNSA) göre 15-49 yaş aralığında bulunan kadınların çocuk sayısı arttıkça ve öğrenim düzeyleri azaldıkça istihdamın içinde daha az yer aldıkları durumu saptanmıştır. Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda bir yandan kadınlar için güvenceli istihdam imkânlarının artırılması için politikalar oluşturulurken diğer yandan da sosyal ve sağlık alanlarında kadınların daha çok desteklenmesi gerekmektedir.

Çocuklar

Son dönemlerde tarımsal yapısı çözülmekte olan veya ekonomisi tarıma dayanan toplumlarda çocuk emeğinin niteliğinin ne olduğu önem arz eder duruma gelmiştir. Bunun için bu toplumlarda çocuk emeği üzerine yapılacak analizler ve uygulanacak politikalar da kendini göstermeye başlamıştır. Bu amaçla çocuklara dair tanımlamaların netleşmesi üzerine çalışmalar yapılması da bir ihtiyaç haline gelmiştir. Çocuğun çalışmasının sağlıklı ölçülebilip, bunun değerlendirmesinin yapılabilmesi toplumlarda, çocuk ve çocukluk, çocuk çalışması, çocuğun değeri ve çocuk emeği kavramlarının tanımlanmasının yapılması gerekmektedir. Çocuğun yaptığı faaliyet sınıflamaları yapılırken; hangisinin sosyalizasyon, hangisinin eğitim, hangisinin çalışma ve hangisinin sömürü olduğu konusunda yeni tipolojilerin ve tanımlamaların geliştirilmeye çalışıldığı görülmektedir(Köksal ve Lordoglu, 1993: 17–18).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nun genç işçi tanımlamasına 15–24 yaş grubundaki bireyler girmektedir ve çocuk işçi tanımlaması yapılırken de çizilen yaş sınırı 15 olmaktadır. Buna göre, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak, hayatını kazanmak amacıyla çalışma hayatına katılan çocuklar, çocuk işçi veya çalışan çocuk olarak tanımlanmaktadır (Karaman ve Özçalık, 2007: 31).

Dünyada 160 milyona yakın çocuk, çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Bu sayının 97 milyonu erkek ve 63 milyonunun kız çocuğu olduğu tahmin edilmektedir. Bu her 10 çocuktan bir tanesinin çocuk işçi olarak çalışması anlamına gelmektedir. Bu çocuklara dair diğer bir tespit ise 79 milyona yakın yani çocuk çocukların yaklaşık yarısı sağlıklarını ve gelişimlerini etkileyen tehlikeli işlerde çalışmaktadırlar. 2000 yılından itibaren, çocuk işçi olarak çalışan çocuk sayısında net olarak 94 milyon azalma yaşanmıştır. Bu süre zarfında tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısında yarı yarıya azalma olmuştur. Ancak, 2012-2016 dönemde arasında bu ilerleme yavaşlamıştır. Bu dönemde çocuk işçi sayısındaki azalma 16 milyonla sınırlı kalmıştır. Tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısındaki azalma da benzer şekilde yavaşlamıştır. 2016-2020 döneminde ise çocuk işçiliğinde artışlar gözlenmiştir. Bu dört yıllık süre içinde çocuk işçi olarak çalışan çocukların yüzdesi değişmezken, mutlak sayıları 8 milyondan fazla artmıştır. Benzer şekilde, tehlikeli işlerde çalışan çocukların yüzdesi neredeyse aynı kaldı, ancak mutlak sayıları 6,5 milyon kadar artmıştır.

Çocuk işçiliğinin, bölgelere göre dağılımına bakıldığında, en yüksek rakamlara sahip olan bölge Afrika bölgesidir. Afrika'da toplam çocuk işçi sayısı 92 milyon olup her beş çocuktan biri çocuk işçisi olarak çalışmaktadır. Asya-Pasifik bölgesi ikinci sırada yer almaktadır ve burada 49 milyon çocuk işçi bulunurken; bu sayı Dünyadaki tüm çocukların %5,6'sını oluşturmaktadır.

Diğer bölgelerdeki çocuk işçi dağılımına bakıldığında ise Amerika Kıtası'nda 8,3 milyon, Avrupa ve Orta Asya'da 8,3 milyon ve Arap Ülkeleri'nde 2,4 milyon olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk işçiliği sektörüne göre dağılımı incelendiğinde, tarım sektörünün açık ara en büyük paya sahip olduğu görülmüştür. Dünya genelindeki çocuk işçilerin yaklaşık %70'inin yani 12 milyonluk bir kesimi tarım sektöründe çalışmaktadır. Hizmet sektöründe 31,4 milyon, sanayide ise 16,5 milyon çocuk işçi bulunmaktadır. Çocuk işçi olup, tehlikeli işlerde çalışan çocukların yaşının 5 ila 11 yaş aralığında olduğu saptanmıştır. 2020 yılında 5 ila 11 yaş aralığındaki çocuk işçi sayısı, 2016 yılına göre 16.8 milyon artmıştır. Bu yaş aralığındaki tüm çocuk işçilerin dörtte üçünden fazlası tarım sektöründe çalışmaktadır. Kırsal alanlarda yaşayan çocuk işçi sayısı 122,7 milyon iken, bu sayı kentsel alanlardaki çocuk işçiler için 37,3 milyon olarak belirlenmiştir. Çocuk işçiliği kırsal alanlarda görülme sıklığı %13.9, kentsel alanlardakinden %4.7 neredeyse üç kat daha yüksektir (ILO, www.ilo.org, 15.06.2023).

Eski Hükümlüler

Herhangi bir suç işlemesi nedeniyle, mahkûmiyet kararı kesinleşmiş, hürriyeti bağlayıcı bir ceza verilerek tutuklanıp cezaevine konmuş kişi “hükümlü” olarak tanımlanmaktadır. Eski hükümlü terimi, hapis cezasını tamamlamış ve cezaevinden çıkmış kişileri ifade eder. (Aytaç, 2014: 422). Eski hükümlü Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğe göre “Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri ya da bir yıldan uzun süreli bir cezadan, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, koşullu salıverilenleri, cezası ertelenenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam imkânı bulunmayanları ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları” ifade etmektedir (Çevik ve Özkul:2022).

Eski hükümlüler işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bununda altında yatan belki de en temel neden işverenlerin ve toplumun onlara duydukları güvensizliktir. Birde buna vasıfsız işgücü olma durumu da eklenince iş içinden iyice çıkılmaz bir hal almaktadır. Dolayısıyla bu kişilere vasıf kazandırılması en azından işgücü piyasasına girme önündeki engellerden de birini kaldırmış olmaktadır. İnfaz kurumlarında düzenlenen meslek edindirme kursları ile temel, orta ve yüksek eğitim programları örnek istihdam olanaklarını artırıcı

uygulamaların başında gelmektedir (Koçak ve Altun,2010: 101-102). Eski hükümlülerin hem çalışma hayatında başarılı olmaları hem de toplumla bütünleşmeleri için ise sosyal rehabilitasyon büyük önem taşımaktadır. (Şahin,2002: 13). Bu nedenle engelliler gibi eski hükümlüler için de kanunlarla kota sistemi veya işverenleri eski hükümlü çalıştırmaya özendirici tedbirler getirilmekte, kendi işlerini kurmaları için parasal, aynı ve teknik destek sağlanmaya çalışılmaktadır (Altan,2010: 203)

Eski hükümlülerin çalışma hayatında korunması, üç aşamada şeklinde değerlendirilmektedir. İlk aşama eğitimidir. Hükümlülerin ceza infaz kurumunda buldukları süre zarfı içerisinde hem sosyal hem de mesleki yönden eğitim aldıkları aşamadır. Böylelikle toplumsal hayata uyum sağlamakta zorlanmayacaklardır. İkinci aşama, eski hükümlünün işe girerken koruma altına alınmasıdır. Bu aşamada eski hükümlülere, eğitim ve mesleki danışmanlık hizmetleri sağlamanın yanında, bu kişiler için işyerlerinde belirli kotalar belirlenebilir, bazı iş alanları sadece eski hükümlülerin çalışması için ayrılabilir. Üçüncü aşama ise, eski hükümlülerin işe yerleştirildikten sonra koruma altına alınmasıdır. İş ve ücret sözleşmesinin haksız feshi gibi konular olması durumunda eski hükümlüler için özel koruma önlemlerinin alınmasını gibi konuları içerebilir (Tokol ve Alper,2014: 253).

Eski hükümlülerin istihdamı çalışacak sektöre göre değişiklik göstermektedir. Çünkü eski hükümlüleri istihdam etme yükümlülüğü 4857 sayılı Kanun’un 30. maddesi uyarınca sadece kamu sektöründeki işverenlere yüklenmiştir. Buna yasaya göre, 50 kişiden fazla işçi çalıştıran kamu sektörüne ait işyerlerinde eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma zorunluluğu % 2 olarak belirlenmiştir (Yaman, 2023: 116-117).

Tablo 3. Türkiye’de Eski Hükümlü Bireylerde İşe Yerleştirme Çalışmaları

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2018	377	10	387
2019	774	13	787
2020	1454	53	1507
2021	300	3	303
2022	182	3	185

Tablo’da yer alan bilgiler İŞKUR İstatistik Yıllıklarından Alınan Bilgiler doğrultusunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'e göre Türkiye'de İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirmeler incelendiğinde 2018 yılında 377'si erkek 10'nu kadın olmak üzere toplam 387 eski hükümlü birey işe yerleştirilmiştir. 2020 yılına kadar işe yerleştirme sayıları artış gösterirken 2021 yılı itibariyle azalış göstermeye başlamıştır. Diğer taraftan eski hükümlülerde işe yerleştirmeler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadın ve erkek bireyler arasında ciddi düzeyde farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.

Eski hükümlülerde istihdamı OECD ülkeleri bazında değerlendirdiğimizde GSMH'dan sosyal harcamalara ayrılan payın ortalama %20 olduğu saptanmıştır. OECD 'ye üye olan ülkelerin uyguladıkları aktif ve pasif politikalar içerisinde hükümlü ve eski hükümlülere yönelik politikalar ile GSMH'larından ayırdıkları paylara yönelik ayrı bir veri tabanı bulunmamaktadır. Dolayısıyla ülkelerin eski hükümlüler için uyguladıkları politikalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Erel, 2022: 42). Örneğin İsviçre'de "Krami" adı verilen bir kurumla tahliye sonrası işlemler yürütülmektedir. Bu kurumda yürütülen programla eski hükümlülerin tam istihdamını sağlayacak destek ve sübvansiyonları sağlamaktadır. Krami programı ile devlet ücret, teşvik ve yardımlar sağlayarak eski hükümlü çalıştıran işverenlere kalıcı olarak destek olmaktadır. Krami programı eski hükümlülerin eski alışkanlıklarına dönmemeleri, tekrar suç işlememeleri için sık sık sosyal etkinlikler organize etmektedir. Bu etkinliklerden toplum bilincinin aşılması ve sosyal çevreyle uyum içerisinde yaşam hedeflenmektedir (Boijesen ve Tallving, 2017: 12-22).

Avusturya'da tahliye edilecek hükümlülere istihdam, barınma ve mali destekler hakkındaki bilgilendirmeler tahliye sürelerine iki kalasıya yapılmaktadır. Toplumsal uyum süreçlerinin hızlanması için hükümlülere ev izinleri verilmektedir. Tahliye öncesi ve sonrası dönemde iş eğitimi, istihdam danışmanlığı, mesleki eğitim gibi alanlarda hizmetler verilerek işgücü piyasasına uyum süreçlerine destek sağlanmaktadır (Koss ve Grafl, 2013: 29-34).

Almanya'da eski hükümlülerin sicil kayıtları suç geçmişi nedeniyle işe alınmama veya ayrımcılık yaşama gibi durumlarla karşılaşmamaları için sicil kayıtları gizli tutulmaktadır. İdari ve cezai makamlar, bireylerin sicil bilgilerini kayıt altına almaktadırlar fakat bu makamlar dışında başka kimsenin bu kayıtlara erişim hakkı bulanmamaktadır. Kamu ve özel sektör işverenlerine belli alanlarda imtiyaz hakkı tanınmaktadır (Morgenstern, 2011: 26-27).

Danimarka'da sosyal hizmet uzmanları, denetimli serbestlik kapsamında bireylerin aile ve akrabalarla yeniden iletişim kurmasına, iş bulmasına, kişisel ihtiyaçlara yönelik mali destekler gibi alanlarda yardımlar sunmaktadır. Ayrıca Danimarka Adalet Bakanlığı, tüm belediyelerde işbirliği içinde çalışmaktadır. Bu işbirliğinde Denetimli Serbestlik Hizmetleri kapsamında eski hükümlülerin tahliye sonrası nereden yardım ve destek arayabileceklerini bilmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır (www.kriminalforsorgen.dk, 2022).

Engelliler

Engellilik kavramının anlamı ve kapsamı zaman içinde değişmektedir. Oldukça karmaşık, değişken ve çok boyutlu/yönlü bir kavram olan engellilik, bir bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal veya sosyal işlevlerinin sınırlılığı veya eksikliği olarak tanımlanabilir. Ancak engellilik, sadece kişisel sorunların bir kapsülü olmayıp, toplumsal bir olgu olarak da kendini göstermektedir. Toplumun diğer aktif bireyleri gibi engellilerin de sosyal hayata aktif katılımını ve yaşam kalitelerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar, engellilerin haklarına saygı gösterilmesi, engelliler için koşulların sağlanması, engelliler için eğitim, sağlık, istihdam/işgücü piyasası, ekonomik ve sosyal hizmetleri içermektedir (Avrupa Komisyonu, 2020). Bu faktörlerin uygulanması, engellilerin sosyal katılımını ve yaşam kalitesini artıracaktır. Bunun için de bu konulara daha dikkatli bakılması ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınması gerekmektedir. Engellilik alanında, topluma eşit katılımı garanti altına almak amacıyla engellilerin haklarına ilişkin ulusal ve uluslararası belgeler bulunmaktadır. Bu alanda atılan en önemli adım, 2006 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Engellilerin Haklarına

İlişkin Sözleşme' dir. Uluslararası bir belge niteliği taşıyan bu sözleşme, devletlere engellilerin insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tam ve eşit şekilde kullanılmasını teşvik etme, koruma ve sağlama yükümlülükleri getirmiştir (Sözen, 2023: 122).

Ülkemizde, engellilere yönelik istihdam politikaları 1970'lerde başlamıştır. Bu politikaların çoğu kota ve kota/ceza sistemine dayanmaktadır. Engelli bireylerin istihdam edilebilirlik yükümlülüğü hem kamu hem de özel sektör işverenlerine verilmiştir. Bu kapsamda 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ile engelli işçi istihdamı düzenlenmiştir. Kamu ve özel sektör işverenlerine %2 oranında engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. 1997 yılında yürürlüğe giren 572 sayılı KHK ile bu oran %'3 üçe çıkarılmış, daha sonra yapılan yeni bir mevzuat düzenlemesi ile de bu oran kamu işyerleri için %4 olarak belirlenmiştir. İş Kanunu gereğince engelli istihdam etme yükümlüğünü yerine getirmeyen özel sektör işverenleri için cezai yaptırım getirilmiştir. Engelli bireyleri verilen kotalar doğrultusunda istihdam etmeyen işyerleri için belirli bir miktarda ceza ödeme yükümlülüğü olmuştur. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından engelli işçi istihdamına ilişkin iş ve işlemler yürütülmektedir. 1997 yılında engelli memur istihdamı, yürürlüğe giren 572 sayılı KHK ile 657 sayılı DMK' da yapılan değişiklikle uygulamaya girmiş; kamu kurum ve kuruluşlarının çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli memur çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir (www.aile.gov.tr, 25.07.2023).

Tablo 4. Türkiye'de Engelli Bireylerde İşe yerleştirme Çalışmaları

Yıllar	Kamu			Özel			Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2018	585	137	722	11607	2601	14208	12192	2738	14930
2019	689	228	917	11085	2713	13798	11774	2941	14715
2020	861	336	1197	6355	1301	7656	7216	1637	8853
2021	287	68	355	8312	1888	10.200	8599	1956	10.555
2022	324	94	418	14.064	3407	17.471	14.388	3501	17.889

Tablo'da yer alan bilgiler İŞKUR İstatistik Yıllıklarından Alınan Bilgiler doğrultusunda yazar tarafından oluşturulmuştur

Engelli bireylerin istihdam oranları ülke bazında incelendiğinde; Güney Afrika'da %30'un ve Japonya'da %38'in altında, İsviçre'de %81'in ve Malavi'de %92'nin üstünde değişiklik

göstermektedir. Dünya Sağlık Araştırmasında 51 ülkeden elde edilen sonuçlar analiz edildiğinde, istihdam oranlarının engelli erkeklerde %52.8 ve engelli kadınlarda %19.6 olduğu görülmüştür. Engelli bireylerin istihdam oranı için bir karşılaştırma yapılacak olursa; engelli olmayan erkekler için % 64.9 ve engelli olmayan kadınlar için %29.9'dur. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün yapmış olduğu bir çalışmadan 27 ülkeden elde edilen verilere göre; çalışma çağındaki engelli bireyler iş piyasasında çok büyük dezavantajlar yaşamaktadırlar. Dolayısıyla da istihdam oranları çalışma çağındaki engelli olmayan bireylerinkinden daha kötü düzeydedir. Bu çalışmaya göre engelli bireylerin ortalama istihdam oranı %44 olarak tespit edilmiştir. Bu oran, engelli olmayan bireylerin ortalama istihdam oranının (%75) yarısından biraz fazladır. Engelli olmayan bireyler arasında faal olmama oranı (%49) 2.5 kat daha fazladır (bu oran engelli olmayan bireylerde %20 'dir) (worldbank.org/. 26.07.2023).

Göçmenler

Geçmişten günümüze gerek gönüllü gerekse de zorla topluluklar, aileler ya da kişiler yaşadıkları yeri bazen terk etmek durumunda kalmışlardır. Bu olgu savaş vb. durumdan olabileceği gibi daha iyi hayat şartlarına sahip olma düşüncesiyle de olabilmektedir. Göç kavramı aslında bir yer değiştirme hareketinden daha kapsamlı bir süreci tanımlamaktadır. Özellikle de dış göçler, iç göçten daha sıkıntı süreçleri beraberinde getirmektedir. Göçmenler, göç ettikleri ülkede yaşayan vatandaşlarına göre dil, kültür, yaşam tarzı vb. farklılıklara sahiptirler. Göçmenler bu farklılar sonucu entegrasyon ve benimsenme problemleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Yaşadıkları bu problemler göçmenlerin çalışma hayatını da etkilemektedir. Göçmenler, ev sahibi ülkede çalışma hayatında dezavantajlı bir konumda yer alırken; ya tercih edilmeyen ya da tercih edilse de ev sahibi ülke vatandaşlarının çalışma standartlarına ulaşmakta zorluklar yaşayan bir grup halindedirler (Birinci Gemici, 2016: 240).

Göçmenler genellikle daha az gelişmiş ülkelerden daha gelişmiş ülkelere göç etmektedir. Bunun nedeni; buldukları ülkede çalışma çağındaki genç nüfusun fazla olması nedeni ile iş

imkânlarının daha kısıtlı olması ve gelişmiş ülkelerde işgücü arzının daha fazla olmasıdır (ILO, 2021, 13). OECD ülkelerinde göçmen işçilerin istihdama katılım oranlarının yüksek olmasının nedeni ise; gelişmiş ülkelerin çalışma çağında ve eğitilmiş genç nüfusu ülkelerine kabul etmeleridir. Genç ve eğitilmiş göçmen işçiler gittikleri ülkelerde nitelikli işgücü olarak değerlendirilir (UNHCR ve UNESCO, 2016: 6). İzlanda’da göçmen işçilerin % 82,4’ü, Çek Cumhuriyeti’nde %79,2’si ve İsrail’de %79,1’i istihdama dahil edilirken Türkiye’de bu oran sadece %44,2’dir (OECD, 2020).

Göçmen işçiler en fazla Avrupa ve Orta Asya bölgelerinde yer almaktadır. Bunun nedeni; göçmenlerin çalışmak için genellikle yüksek ve üst-orta gelire sahip ülkeleri tercih etmesidir (ILO, 2021: 26). Buna rağmen, göçmen işçiler çoğunlukla yerel vatandaşların daha az tercih ettiği, emeğe dayalı ve düşük ücretli sektörlerde çalıştırılmaktadır. Göçmenlerin çalıştığı işler literatürde ‘3-D işler’ olarak adlandırılmaktadır (Nhengu, 2022: 2). 3-D iş kavramı aslında Japonlara ait olan “3-K (kitanai, kiken, kitsui) jobs” kavramından türetilmiştir. Japonca’da “kitanai” kelimesi kirli, “kiken” kelimesi tehlikeli ve “kitsui” kelimesi alçaltıcı iş anlamına gelmektedir. “3-K işler” ilk olarak el emeği ile görülen işleri (tarım çalışanları, yaşlı/hasta bakımı, inşaat işleri, yiyecek/içecek sektörü, ağaç işleme, balıkçılık vb.) yani mavi yakalılar (blue-collar workers) çalıştıkları işleri ifade etmek için ortaya çıksa da günümüzde daha çok göçmen işçilerin çalıştıkları işleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Irawati ve Iskandar, 2022: 378-378).

Türkiye yıllardır coğrafi konumu ve sınır ülkelerdeki iç savaşlar nedeni ile Ortadoğu ülkelerinden Avrupa ülkelerine geçiş yolu olarak görüldüğünden başta Suriye olmak üzere Irak, Gürcistan, Afganistan, İran, Afrika ve Doğu Avrupa ülkelerinden sürekli göç almaktadır. İçişleri Bakanlığı tarafından yapılan açıklamalara göre; 2011-2021 yılları arasında yaklaşık 6 milyon göçmen, sığınmacı ve mülteci ülkemize göç etmiştir. OECD verilerine göre Türkiye’ye

göç edenlerin istihdama katılım oranı diğer ülkelere oranla az olmasına rağmen kayıt dışı çalıştırılan göçmen sayısı oldukça fazladır (OECD, 2020; Akyıldız vd., 2020: 146).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre 2021 yılında Türkiye’de çalışma izni alan kayıtlı göçmen sayısı 168.103’tür. Şekil 5’te yer alan veriler Türkiye’de göçmenlere verilen tüm çalışma izinlerini (sürelili, süresiz ve bağımsız çalışma izinleri) kapsamaktadır. 2019 yılından itibaren Türkiye’de yabancılara süresiz ve bağımsız çalışma izni verilmediği için çalışma izni olan tüm yabancı çalışanlar işçi sayılmaktadır. 2021 yılında Türkiye’de 168.103 göçmene süreli çalışma izni verilmiş olup bunların % 71,2 si erkek ve % 28,8’i kadındır. Türkiye’de 6 milyondan fazla göçmen bulunduğunu göz önüne aldığımızda çalışma izni verilen göçmenlerin sayısının ve göçmen işçilerin istihdama katılım oranının çok düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak SGK verilerine göre; 2022 yılında Türkiye’de 19 milyona yakın sigortalı işçi bulunurken 38.643 çalışan kayıt dışı istihdam edilmiştir (SGK, 2022). Ancak kayıt dışı istihdam edilen çalışanların arasında göçmen işçilerin oranı net olarak tespit edilememektedir (ÇSGB, 2021: 114-115).

SONUÇ

Hem Dünyada hem de Türkiye’de çalışma hayatında karşı karşıya kalınan eşitsizlikler konusu önemli bir sorun haline gelmiştir. Çalışma yaşamındaki eşitsizlerin kendini insan yaşamını ve sağlığını tehdit eden doğrudan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelliler, çocuklar, eski hükümlüler, göçmenler, yaşlılar ve kadınlar dezavantajlı gruplar olarak tanımlanmaktadır. Bu gruplar politik, etnik, sosyoekonomik, cinsiyet, yaş vb. nedenlerle diğer bireylere göre sosyal yaşamdan yoksun kalan kişilerdir. Bu gruplar çalışma hayatında ayrımcılığa hem istihdam edilirken, hem de işten ayrılma sürecinde maruz kalmaktadırlar. Bu durum işsizliğin bir yandan işsizliğin artmasına neden olurken diğer yandan da bu kişileri güvencesiz koşullarda çalışmaya sevk etmektedir. Dezavantajlı grupların istihdama katılımının

sağlanması ile dezavantajlılığın getirdiği ayrımcılığın azalması ve sosyalleşme anlamında önemli bir adım atılmış olacaktır.

İşgücünün yaşlanması ilerleyen zamanlarda işletmelerin deneyimli ve becerikli genç işgücü bulmasını zorlaştırmaktadır. Çünkü yaşlı bir işgücünün bilgi ve deneyim gibi bir beşeri sermayesi vardır. Yaşlı işgücünün bilgi ve deneyimlerinden yararlanılması durumunda işletmenin bir yandan üretkenliği artarken diğer yanda da genç işçiliğin getirdiği maliyet yükünde de azalma olacaktır. İşyerlerinde sağlanacak olan ergonomik tedbirlerle yaşlı çalışanların verimliliği artırılabilir. Diğer taraftan da çalışma saatlerine esneklik getirilmesi durumunda da fiziksel rahatsızlıklar iş ortamına taşınmamış olacaktır. Yaşlı çalışanların tecrübelerinden faydalanarak, yeni işe girmiş çalışanların oryantasyon ve eğitim süreçleri kurum içerisinde daha kolaylıkla sağlanabilecektir. Dolayısıyla yaşlı çalışanlar işletme için bir yük olmaktan çıkıp; işletmenin hafızası olarak örgüt kültürünün de gelişip değişmesine katkı sağlayacaklardır.

Dezavantajlı olma durumu hem çocukları hem de çocukların içinde yaşadıkları toplumları olumsuz etkilemektedir. Çocukların dezavantajlılık durumlarını, temel hakları olan sağlık, eğitim, barınma vb. haklarına erişememeleri daha kötü duruma getirmektedir.

Kadınların işgücü piyasası içindeki yerlerini belirleyen en önemli etken, kadınlara biçilen toplumsal rollerdir. Özellikle özel sektörde işe alımlarda kadının medeni hali ya da annelik rolünden dolayı toplumsal cinsiyet rolü yoğun şekilde göz önüne alınmaktadır. Bu yüzden kadınlara yönelik politikalar ve düzenlemeler yapılırken, toplumun zihniyetinin ve yapısının nasıl olduğu önemli bir kavram haline almaktadır. Kadın istihdamının artırılabilmesi için hem yasal düzenlemelere hem de buna ek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye'nin konumu ve çevresindeki ülkelere göre ekonomik olarak daha gelişmiş olması, ülkeyi göç için cazibe merkezi haline getirmiştir. Hem iş bulmak hem de Avrupa ülkelerine geçiş yapabilmek için ülke köprü görevi görmektedir. Bu durum ülke içerisinde ücret eşitsizliğinin yanında kayıt dışı istihdam oranlarını da artırmaktadır.

Aktif ve pasif istihdam politikaları birbirlerini tamamlayıcı niteliktedirler ve bu politikalarda işsizlik ve etkilerinin azaltılması hedeflenmektedir. Bunun için dezavantajlı grupların istihdam oranlarını arttırmak ve işsizliğin olumsuz etkisini azaltmak amacıyla; uygulanan istihdam politikalarının birlikte etkin bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir. Bunlara ek olarak da denetim faaliyetlerinin artırılması ve aksi bir durumda da yaptırımların uygulanması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Aile Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yasli-istatistik-bulteni/>
Erişim Tarihi: 25.07.2023.
- Akyıldız, C. , Ekmekçi, İ. ve Başlıgil, H. (2020). Göçmen İşçilerin İSG Faktörlerinin İncelenmesi, Sonuçlar Üzerinde Tartışma ve Öneriler: Kapsam Belirleme Derlemesi. Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi, 6 (2), 145-159.
- Altan, Ö. Z. (2010). Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arpat, B. Ve Bertan, B. (2019). Dezavantajlı Grupların İş Sağlığı Ve Güvenliği, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkez, ss. 215-241
- Aytaç, S. (2014). “Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar”, İçinde Sosyal Politika, Edt. Aysen Tokol ve Yusuf Alp er, Dora Yay., 5. Baskı, 422-438
- Baybora, D. (2007). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Beğer, T. ve Yavuzer, H. (2012). Yaşlılık ve Yaşlılık Epidemiyolojisi, Klinik Gelişim Dergisi, 25, 1-3.
- Belet, N. H.,(2013), Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15, 1, 196-223.
- Biçerli, M. K., (2005), *Çalışma Ekonomisi*, Genişletilmiş 3. Baskı,İstanbul:Beta.

- Birinci Gemici, N. (2016). Çalışma Hayatında Dezavantajlı Bir Grup: Göçmenler. *İş ve Hayat*, 2 (4) , 239-261 .<https://dergipark.org.tr/en/pub/isvehayat/issue/29036/310480>
- Boijesen, G., ve Tallving, G. (2017). “Probation in Europe Sweden”, Confederation of European, <https://www.cep-probation.org/wp-content/uploads/2021/07/chaptersweden-final.pdf> (27.03.2022).
- Bulduk, E. Ö. (2014). Yaşlılık Ve Toplumsal Değişim . *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 182 (182) , 53-60. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tsadergisi/issue/21492/230389>
- Çakır, Ö., (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31, Temmuz-Aralık 2008, 25-47.
- Çevik, C. Ve Özkul, B. (2022) . Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar ve Eşitsizlikler. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi; 7(3): 611-618
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2021). Çalışma Hayatı İstatistikleri. https://www.cs.gb.gov.tr/media/89862/calisma_hayati_2021.pdf, Erişim Tarihi: 26.02.2023.
- Danimarka Adalet Bakanlığı (2022) “Denetimli Serbestlik Hizmetleri” <https://www.Kriminalforsorgen.Dk/Straf/Faengsel/Ud-Af-Kriminalitet/> . (26.07.2023)
- Dünya Bankası (2022). Dünya Engellik raporu, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/540061468336031909/pdf/627830TURKISH00YA0ENGELLILIK0RAPORU.pdf> Erişim Tarihi: 26.07.2023.
- Erdem, Z. ve Şahin, L., (2008). Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı, *Kamu-iş Dergisi*, 10(2), 43-78.
- Erel, C. (2022). Eski Hükümlü Bireylerin İşgücü Piyasasındaki Koşulları: İzmir İli Örneği. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans Tezi.

- Eyuboğlu, D., (1999). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 637, Ankara
- Gould, Arthur (1999). The Erosion Of The Welfare State: Swedish Social Policy And The EU, Journal Of European Social Policy, Vol. 9, No. 2, ss.165-174.
- Hilmi, S. (2023). Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Engellilere Yönelik Yasal Düzenlemeler: Fransa, İspanya ve Almanya Örneği. Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi. 3(2)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. Third Edition, Geneva: International Labour Office.
- Irawati, R., ve Iskandar, K. (2022). Potential Discrimination and Coping Strategy Models Implemented by Indonesian Trainees in Japan. KnE Social Sciences, 377-394.
- Koçak, O. ve Altun, S. (2010). Ceza İnfaz Kurumundaki Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Hükümlü İstihdamına Katkıları. Çalışma İlişkileri Dergisi, 1 (1) , 95-117
- Koss, C., ve Grafl, C. (2013). “Probation in Europe Austria. Confederation of European”, <https://www.cep-probation.org/wp-content/uploads/2021/07/probation-in-europe2013-chapter-austria.pdf> (27.03.2022), Austria.
- Köksal, S. ve Lordoğlu, K. (1993), Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emegine: Bir Alan Araştırması, İstanbul: Friedrich Nauman Vakfı Yayınları.
- Morgenstern, C. (2011). “Judicial Rehabilitation in Germany-The Use of Criminal Records and the Removal of Recorded Convictions”, European Journal of Probation, Cilt: III/1, 20-35.
- OECD (2020) International Migration Database And Labour Market Outcomes of Immigrants
Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/els/mig/keystat.htm> Erişim Tarihi: 03.02.2023.

- Özen, S. ve Özbek, Ç. (2017). Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/2 , ss. 547-572
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımaları. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(1): 20-40.
- Şahin, C. (2002). Tahliye Öncesi ve Sonrası Hükümlüye ve Eski Hükümlüye Yardım. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5 (2)
- Taşkın, E., ve Çetin, A., (2012), Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 33, 19-34.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2014). Sosyal Politika, Dora Yayıncılık
- Tuncel, G. ve Uzun, H. (2019). Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (2) , 309-334 . <https://dergipark.org.tr/en/pub/fuuiibfdergi/issue/51484/668373>
- WHO., (1998). World Health Organization, Population Ageing-A Public Health Challenge, Fact Sheet No. 135.
- Yaman, M. (2023). İşverenlerin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdam Etme Yükümlülüğü. Aurum Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 99-138.
- <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm> Erişim Tarihi: 15.06.2023.
- https://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20%C4%B0stihdam/aktif_yaslanma_bilgi_notu.pdfAvrupa Aktif Yaşlanma ve Nesiller Arası Dayanışma Hakkında Bilgi Notu.