

İşGÜCÜ PİYASASINDA YAŞA DAYALI AYRIMCILIK SORUNU VE YAŞA DAYALI AYRIMCILIKLA MÜCADELE: ABD VE AB UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İÇİN BİR DEĞERLENDİRME

AGE-BASED DISCRIMINATION PROBLEM IN LABOR MARKET AND STRUGGLE AGAINST AGE-BASED DISCRIMINATION: AN EVALUATION FOR TURKEY WITHIN THE FRAMEWORK OF US AND EU PRACTICES

Dr. Öğr. Üyesi Banu METİN

Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
banumetin@gazi.edu.tr
ORCID: 0000-0002-4022-6544

Öz

Ayrımcılık, en yalın anlamıyla, bireysel farklılıklardan ziyade sadece algılanan grup özelliklerine dayalı olarak bir grup içerisindeki insanlara bir başka gruptaki insanlardan farklı muamele etmektir. Diğer temellerdeki ayrımcılıktan farklı olarak, yaşı dayalı ayrımcılık özellikle son birkaç on yılda işgücü piyasalarında önemli bir sorun alanı olarak dikkati çekmektedir. Yaşın bireyler arasındaki farklılıkların hemen göze çarpmadığı görece bir süreç olmasının bu durumda önemli rolü bulunmaktadır. Yaşı dayalı ayrımcılık, hem kavramsal olarak hem de uygulamada sadece yaşlılara yönelik ayrımcılığa işaret etmemekte, genç yaş gruplarını da etkilemektedir. Bununla birlikte, günümüzde demografik alanda yaşanan eğilimler ve yaşlanan işgücü bağlamında sorunun yaşlılar nezdindeki önemi giderek artmaktadır. Bu çalışma, işgücü piyasasında yaşı dayalı ayrımcılık sorununu ve bu sorunla mücadelede öne çıkan uygulamaları ABD ve AB örneklerinde inceleyerek, konuyu Türkiye işgücü piyasası açısından değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında görece genç nüfus yapısına sahip olan Türkiye’de, demografik eğilimler 40 yaş ve üzerindeki kesimlerin işgücündeki payının yükseleceğini ortaya koymaktadır. Bu durum, işgücü piyasasında görece yaşlı yaş gruplarına yönelik ayrımcılık sorununun öneminin artacağına işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, yaşı dayalı ayrımcılık, toplumsal yaşamda yaşı n değışen anlamı, yaşı dayalı ayrımcılıkla mücadele

Abstract

In its most pure sense, discrimination is simply treating people in one group differently than people in another group, based only on perceived group characteristics rather than individual differences. Unlike discrimination on the other bases, age-based discrimination is particularly noteworthy in the labor market in the last few decades. The fact that the age is a process in which the differences between individuals do not immediately draw attention plays an important role in this situation. Age-based discrimination both conceptually and practically does not only point to discrimination against the elderly, but also affects young age groups. Nevertheless, nowadays, in the context of demographic trends and ageing labor force the importance of the problem in the presence of elderly is steadily increasing. This study aims to evaluate the age-based discrimination issue in terms of Turkey’s labor market by examining the age-based discrimination problem and the practices in combating this problem in US and EU examples. In Turkey having a relatively young population compared with developed countries demographic trends reveal that the share of the labor force aged 40 and over will increase in the labor force. This situation indicates that the importance of the issue of discrimination against relatively old age groups in the labor market will increase.

Keywords: Discrimination, age-based discrimination, changing meaning of age in social life, struggle against age-based discrimination

1. GİRİŐ

Yaşa dayalı ayrımcılık, hem kavramsal olarak hem de uygulamada sadece yaşlılara yönelik ayrımcılığa işaret etmemekte, genç yaş gruplarını da etkilemektedir. Bununla birlikte, günümüzde demografik alanda yaşanan eğilimler ve yaşlanan işgücü bağlamında sorunun yaşlılar nezdindeki önemi giderek artmaktadır.

İnsanlar yaşlanırken, sürecin doğal bir sonucu olarak fiziksel ve zihinsel gerileme ortaya çıkabilirse de bunun nasıl gerçekleştiği ve zamanlaması bireyden bireye önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Bu durumu etkileyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bireysel faktörler, yaşam süresi boyunca sosyo-ekonomik koşullarda gerçekleşen değişiklikler ve çalışma, istihdam ve işyeri koşulları gibi istihdamla ilişkili faktörler bu kapsamdadır. İşverenler, yaşlanmanın sadece olumsuz sonuçlarına bakarak ve bireysel farklılıkları dikkate almak yerine belirli bir yaş grubundaki herkesi homojen kabul ederek bazı yaşlı çalışanlarla ilgili geçerli olabilen ama diğerleri için geçerli olmayan çeşitli basmakalıp inanışları sürdürebilmektedirler. Zamanla bu durum yaşlı çalışanlara karşı sistemik bir ayrımcılığa dönüőebilmektedir (Ghosheh, 2008: 3).

İşgücü piyasasında yaşlı kişilere yönelik önyargılı tutum ve davranışların olumsuz sonuçları sadece yaşlılar nezdinde ortaya çıkmamakta, işverenlerin ve daha geniş anlamda toplumun katlandığı çeşitli maliyetlerden de söz edilebilmektedir. Yaşlılar için söz konusu olan olumsuz sonuçlar, işe alınma, eğitilme, çalışma koşulları ve kariyer gelişimleri gibi istihdamın çeşitli aşamalarında ortaya çıkabilmektedir. İşverenler açısından ortaya çıkan olumsuz sonuçlar ise işyerindeki deneyim ve verimlilik kaybı ile ilişkilidir. Yaşlı kişilere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar, diğer yaş grupları üzerindeki ekonomik maliyetleri artırıcı bir etki yaratmak yoluyla toplumsal sonuçlara da sahip olmaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasası politikalarının yaşlı çalışanları destekleyecek ve onların emekli olduktan sonra da çalışma isteklerine cevap verebilecek mekanizmaları içinde barındırması gerekmektedir (2008: 1).

Bu alışma, demografik eğilimlerle birlikte önemi giderek artan işgücü piyasasındaki yaşa dayalı ayrımcılık sorununu ve bu sorunla mücadelede öne çıkan politika ve uygulamaları ABD ve AB olmak üzere birbirinden oldukça farklı örnekler kapsamında inceleyerek, sorunun niteliğini ve önemini Türkiye işgücü piyasası açısından ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, çalışmada öncelikle ayrımcılık kavramı ve türlerine yer verilmiştir. Daha sonra, toplumsal yapıda yaşın değişen anlamı bağlamında, işgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorunu ele alınmıştır. Son olarak, ABD ve AB örneklerinde yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadelede öne çıkan uygulamalar incelenerek yaşa dayalı ayrımcılık sorunu Türkiye işgücü piyasası açısından analiz edilmiştir.

2. AYRIMCILIK KAVRAMI

Ayrımcılık, kelime anlamı itibarıyla “ayrımcı olma durumu”; “belli insan öbeklerinin ayrımlaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük). Bu çerçevede, belirli bir takım özelliklere sahip kişilere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar şeklinde ifade edebileceğimiz ayrımcılık kavramı olumsuz bir anlam içermektedir. Diğer yandan, ayrımcılık, ayrımcılığa maruz kalan kişiler ve gruplar açısından çeşitli olumsuz ekonomik ve toplumsal sonuçları da beraberinde getirmektedir.

Ayrımcılık, en yalın anlamıyla, bireysel farklılıklardan ziyade sadece algılanan grup özelliklerine dayalı olarak bir grup içerisindeki insanlara bir başka gruptaki insanlardan farklı muamele etmektir (Lahey, 2005: 2). Ayrımcılığa maruz kalan grubun özelliklerini dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik vb. oluşturabilmektedir.

Ayrımcılık haksız ayırım yapmak, adil olmayan veya keyfi bir şekilde davranmak bağlamında küçültücü ya da aşağılayıcı bir anlama sahiptir. Bu bağlamda, ayrımcılığı genel olarak, eşit veya karşılaştırılabilir durumdaki kişilere farklı muamele yapılması şeklinde tanımlamak mümkündür (Hervey, 1992: 27-28). Bir başka ifadeyle, ayrımcılık, bir kişiye sahip olduğu bireysel bir özelliği

nedeniyle diğer kişilerden farklı davranılması ve bu farklı muamele sonucunda kişinin mağdur edilmesidir (Yıldız, 2008: 69; Onaran Yüksel, 2000: 38). Örneğin, bir işverenin yeterli düzeyde üretken olamayacağı ya da içi çabuk öğrenemeyeceği gibi yaşlılıkla ilişkilendirilen bir takım kalıplaşmış inanişlar nedeniyle kırklı yaşlardaki bir kişiye işe almaktan kaçınarak 25-35 yaş grubundaki bir kişiye tercih etmesi, kişilerin bireysel özelliklerinden ziyade ait oldukları yaş grubunun özelliklerinin dikkate alındığını göstermektedir. Çalışma ağının sonlarına yaklaşan kişilerin işgücü piyasasında yaşlı olarak değerlendirilmesi, söz konusu yaş grubundaki kişilerin bilgi, beceri, yeterlik ve verimlilik gibi bireysel özellikler açısından homojen olarak kabul edilmelerini de beraberinde getirmektedir.

3. AYRIMCILIK TÜRLERİ

Ayrımcılık türlerini genel anlamda, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve pozitif (olumlu) ayrımcılık şeklinde incelemek mümkündür.

3.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, bir yasal düzenlemenin, idari bir işlemin ya da sözleşme hükmünün ayırım yasaklarına dayalı olarak açıkça farklı uygulama getirmesi, işverenin ayırım yasağı olarak değerlendirilen bir lte dayalı olarak bir kişi ya da gruba dil, din, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik, yaş vb. nedenlerle farklı işlem yapması anlamına gelmektedir (Yıldız, 2008: 73; Manav, 2013: 737).

Doğrudan ayrımcılık, içerisinde çeşitli unsurları barındırmaktadır. Bunlardan biri, söz konusu farklı muamelenin tespit edilmesi gerekliliğidir. Dolayısıyla, ayrımcılık eylemi açısından aynı veya benzer durumdaki kişilerin karşılaştırılması gerekmektedir. Bir diğer unsur ise ilgili tespitin yapılmasının ardından, farklı muameleyi meşru kılan bir amacın olup olmadığının değerlendirilmesidir. Söz konusu amacın meşru olması için de nesnel ve makul olması ve ulaşılmak istenen amaç ile kullanılan araç arasında orantısallık olması gerekmektedir (Gl ve Karan, 2011: 14). Yaşa dayalı doğrudan ayrımcılığa, işverenin işyerinde yükselme açısından önemli rolü olabilecek çeşitli eğitim programlarına belirli bir yaşın üzerindeki kişileri dâhil etmemesi örnek olarak verilebilir.

3.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan bir hükmün ya da uygulamanın sonuçlarının, diğerleri ile karşılaştırıldığında belirli bir gruba mensup kişileri olumsuz etkilediği ve ortaya çıkan bu olumsuz durumun da haklı bir gerekçeye dayandırılmadığı durumlara işaret etmektedir (Yıldız, 2008: 75; Ghosheh, 2008: 23). Örneğin, eğer bir iş ilanı, işin gereği olmamasına rağmen işin fiziksel özelliklerine aşırı vurguda bulunuyorsa, işverenin ya da yöneticinin niyetine bakılmaksızın sonuçları itibarıyla böyle bir eylem dolaylı yaş ayrımcılığı olarak kabul edilebilmektedir (Ghosheh, 2008: 23).

Dolaylı ayrımcılığın  unsurundan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki, görünüşte tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın bulunması gerekliliğidir. İkincisi, söz konusu uygulama, tedbir ya da kuralın olumsuz sonuçlar doğurması ya da bu yönde bir ihtimalin olmasıdır. ncs ise ilgili durumu meşru kılacak bir nedenin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesidir (Gl ve Karan, 2011: 15). Doğrudan ayrımcılığla karşılaştırıldığında dolaylı ayrımcılığın varlığını ispatlamak daha zor olabilmektedir (Baybora, 2010: 37).

3.3. Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, belirli alanlarda az temsil edilen gruplara fırsat eşitliğini sağlayabilmek için olumlu anlamda bazı ayrımcılıklar yapılmasını sağlayan program veya politikalaradır. Bu politikalar genellikle

eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal refah alanlarında uygulanmaktadır. Pozitif ayrımcılıkta klasik ayrımcılık kavramından farklı olarak belirli bir grup lehine ayrımcılık yapılmaktadır. Ayrımcılığı makul kılan unsur ise taşıdığı amaçtır. Olumlu ayrımcılık politika ve uygulamalarında, lehine ayrımcılık yapılan grubun geçmişte maruz kaldığı haksız ayrımcı davranışlar nedeniyle ortaya çıkan eşitsizliklerin giderilmesi amaçlanmaktadır (Yıldız, 2008: 83). Dolayısıyla, buradaki temel hedef, zararın, ortaya çıkmadan önlenmesidir (Manav, 2013: 742).

4. TOPLUMSAL YAŞAMDA YAŞIN DEĐİŐEN ANLAMI

Yaş, farklı türleri olan ve bu anlamda kişilerin çeşitli alanlardaki konumlarını ya da durumlarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Buna göre, kişilerin doğdukları günden itibaren geçirdikleri yaşam süresini ifade eden takvimsel yaőtan; hücre ve organ düzeyinde ortaya çıkan ve biyolojik süreçlerle ilişkili olan biyolojik yaőtan; bireyin verimlilik ve yeterliliği ile ilişkili olan işlevsel yaőtan ve sosyal statü ve rollerle ilişkili olan sosyal yaőtan söz etmek mümkündür. Bunların yanında, tarihsel yaş, idari yaş, hukuksal yaş gibi farklı yaş türlerinden de söz edilebilmektedir (Tufan, 2014: 11-13).

Yaşın bireysel ve toplumsal anlamda önemli işlevleri bulunmaktadır. Yaş, birey için, yaş-statüsü merdivenlerinin alt basamaklarından üst basamaklarına geçişi kolaylaştıran bir belirginlik ve öngörülebilirlik sağlamaktadır. Bu anlamda yaş, yaşam sürecinde belirli bir uyum ve bütünlüğe işaret eden bir dizi sosyal konum oluşturmaktadır. Yaş, toplum için ise etkin bir işbölümü sağlamaktadır. En geniş anlamıyla yaş, ekonominin, eğitim sisteminin, aile sisteminin, askeri, siyasi ve dini sistemlerin sürdürülebilmesi için sosyal bir mekanizma oluşturmaktadır (Neugarten, 1981: 815).

Belirli bir takvimsel yaşa ulaşmış kişilerden iş ve aile yaőamıyla ilgili çeşitli beklentilerin olması yaşın sosyal statü ile olan ilişkisinin bir sonucudur (Tufan, 2014: 13). Toplumsal yapıda önemli işlevleri olan ve bu bağlamda eğitim, aile, ekonomi, siyaset gibi toplumsal kurumların önemli boyutlarından birini temsil eden yaş, aynı zamanda gündelik yaşamda da insanların birbirleriyle kurdukları ilişkileri belirleyen önemli bir faktördür (Neugarten ve Neugarten, 1987: 1). Okula başlamak için asgari bir yaşın belirlenmesi ve okul sistemlerinin yaşa göre düzenlenmesi yaş faktörünün eğitim kurumu açısından sahip olduğu öneme işaret etmektedir. Evlenme, çocuk sahibi olma gibi aile kurma ile ilgili beklentilerin ortaya çıkması da bireylerin belirli bir olgunluğa ulaştığı yaőlarda söz konusu olmaktadır. Yaşlanma sürecine bağlı olarak kişilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin azalması, ekonomik üretkenliklerinin gerilemesi ve işgücü piyasasından ayrılmaları yine belirli bir yaşa erişilmesiyle birlikte ortaya çıkmakta ve bu durum yaşın ekonomik ve sosyal bakımdan sahip olduğu role işaret etmektedir.

Bütün toplumlarda yaşam süresi toplumsal yaőamla bağlantılı çeşitli dönemlere ayrılmaktadır. Belirli biyolojik ya da sosyal olaylar yaşam sürecinde önemli noktalama işaretleri olarak görülmekte ve bir yaş statüsünden diğerine geçişi belirtmektedir. Örneğin, ergenlik bazı toplumlarda yetişkinliğe girişe işaret eden bir olay olarak kabul edilmektedir. Diğer bazı toplumlarda ise ergenlik, yaş statüsü ile ilgili daha sınırlı bir anlama sahiptir ve yetişkinliğe geçiş daha ziyade evlilik ve ebeveynlik ya da ekonomik bağımsızlığın kazanılmasıyla belirlenmektedir (Neugarten, 1981: 813-814). Bir yaş statüsünden diğerine geçişte hangi biyolojik ya da sosyal olayın belirleyici olduğu konusu toplumsal ve kültürel yapıdaki farklılıklara göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, ortalama yaşam süresinin halen 60 yaşın altında seyrettiği az gelişmiş toplumsal yapılarda yaşlılığın başlangıcı ile ortalama yaşam süresinin 80 yaşın üzerine çıktığı gelişmiş toplumlarda yaşlılığın başlangıcını aynı yaőlarla ifade etmek de yanıtıcı olabilmektedir. Nitekim gelişmiş toplumsal yapılarda, hem demografik eğilimler hem de modern toplumların karmaşıklaşan yapısı nedeniyle yaş statüleri de çoklu bir yapıya bürünmekte ve yaş statüleri arasındaki sınırların belirginliği azalmaktadır.

Yaşam süresinin toplumsal yaőamla bağlantılı çeşitli dönemlere ayrılmasıyla farklı yaş grupları sistematikleştirilmekte ve haklar ve sorumluluklar da sosyal yaşa göre dağıtılmaktadır. En basit toplumlarda bile yaşam süresi, çocukluk, yetişkinlik ve yaşlılıktan oluşan en az üç dönemle tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, değişen ve karmaşıklaşan toplumsal yapılarda yaşın sosyal anlamında da değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, yaşam süreçleri arasındaki sınırların

bulanıklaştığı ve yeni yaş grubu tanımlamalarına gidildiği görölmektedir. Buna bir örnek teşkil etmesi açısından “genç-yaşlı” (young-old) yaş grubundan söz edilebilir. Pek çok insanın emekli olduğu yaş olan 65 yaş, genellikle yaşlılığın da başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, yaşlılar arasında sağlıklı ve güclü olan, aile yaşamıyla ve toplumsal yaşamla iyi bir şekilde bütönlöşebilen ve siyasi olarak da aktif olan bir kesimi nitelemek için kullanılan genç-yaşlı ifadesi, esasında belirli bir yaşı nitelemekten çok sağlıkla ve sosyal özelliklerle ilişkili olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, genç-yaşlı, 55 yaşındaki kişiye niteleyebileceği gibi 80 yaşındaki kişiye de niteleyebilmektedir. Bu durum, orta yaş ile yaşlılık arasındaki sınırın artık net olmadığı bir sosyal gerçekliği yansıtmaktadır. Dolayısıyla, yaşa uygun davranış olarak kabul edilegelen davranış biçimlerinde de çeşitli uyumsuzluklar görölebilmektedir (Neugarten ve Neugarten, 1987: 1-2).

Yaş statüsü sistemleri diğer sosyal değişim türlerini yansıttığı için zaman içerisinde değişime uğramaktadır. Örneğin, ortalama yaşam süresinin artması, eğitim süresinin uzaması ve bilim ve teknoloji alanındaki ilerlemelerle birlikte yaşam seyrinin zamanlaması da değişmiştir. Pek çok toplumda evlenme ve ilk ocuk sahibi olma yaşının yükselmesi, işgücü piyasasına giriş zamanının uzaması vb. gelişmeler yaşam sürecinin akışında gözlenen değişimlere örnek oluşturmaktadır. Yaşa dayalı statüler toplumsal değişimin diğer biçimlerine uyum sağladığı için yasalarda yer bulan çeşitli kronolojik yaşlar da orijinal değerini zamanla kaybedebilmekte, bazıları geçerliliğini yitirmekte, bazıları da yasa yapıcıların, yöneticilerin ve mahkemelerin nazarında ayrımcılığa temel oluşturan bir faktör haline gelebilmektedir (Neugarten, 1981: 816-818).

5. YAşCILIK (AGEISM) ve YAşA DAYALI AYRIMCILIK (AGE-BASED DISCRIMINATION)

Yaşa dayalı ayrımcılık konusunda ilgili kaynaklar incelenirken yaşa dayalı ayrımcılık (age discrimination) kavramı yanında yaşçılık (ageism) kavramından da söz edildiği görölmektedir (Butler, 1969; Butler, 1980; Ghosheh, 2008; Rothenberg ve Gardner, 2011; Macnicol, 2006; Macnicol, 2010). İşgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılığın kaynağındaki nedenlere ve sorunun mahiyetine ilişkin değerlendirme yapmadan önce, zaman zaman birbiri yerine kullanılmakla birlikte, tam olarak aynı şeye tekabül etmeyen iki kavram arasındaki farklılığa değinmek yerinde olacaktır.

Yaşçılık, yaklaşık 50 yıl önce, 1969 yılında, kendisi daha sonra ABD’deki Ulusal Yaşlanma Enstitüsü’nün ilk yöneticisi olan Robert N. Butler’in öne çıkan makalesinde ciddi bir ulusal sorun olarak gösterilmişti (Levy ve Macdonald, 2016: 5). Butler, yaşçılığı, bir yaş grubu tarafından diğer yaş gruplarına yönelik önyargılar şeklinde açıklamaktadır. Bu açıklamaya göre, yaşçılık sadece belirli bir yaş grubuna değil, farklı yaş gruplarına yönelik olabilmektedir. Orta yaşlıların yaşlılara ve gençlere yönelik önyargılı tutum ve davranışları bu duruma örnek gösterilmektedir. Butler, yaşçılığın gençlerde ve orta yaşlılarda, yaşlanmaya, hastalığa ve engelliliğe yönelik kişisel bir tepki ve beğenmeme hali ile yaşlanmayla ilişkili olarak güçsüzlük, faydasızlık ve ölüm korkusunu içeren kökleşmiş bir huzursuzluk ve kaygı halini yansıttığını ileri sürmektedir (1969: 243). Butler’in tanımı, gençlere ilave olarak orta yaşlıların da yaşlılara yönelik olumsuz tutum içerisinde olduklarını ileri sürse de tarihsel olarak yapılan araştırmalar daha dar bir kapsama sahiptir ve bu anlamda daha ziyade genç yetişkinlerin 65 yaş ve üzerindeki kişilere yönelik tutumlarını konu almaktadır (Levy ve Macdonald, 2016: 9).

İrkçilik ve cinsiyetçilikte olduğu gibi yaşçılığın da kendine özgü bir anlama sahip olduğu belirtilmektedir. Buna göre, yaşçılığın ayırt edilebilir ve birbiriyle ilişkili çeşitli yönleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yaşlılığa, yaşlılara ve yaşlanma sürecine yönelik yaşlıların kendi tutumlarını da içeren önyargılı tutumlardır. İkincisi, istihdam başta olmak üzere toplumsal alanlarda ve rollerde yaşlılara yönelik ayrımcı uygulamalardır. Üçüncüsü ise genellikle kasıtlı olmamakla birlikte, yaşlılara yönelik kalıplaşmış inanışları devam ettiren ve bu anlamda yaşlıların yaşam fırsatlarını ve kişisel onurlarını olumsuz etkileyen kurumsal politika ve uygulamalardır. Burada sözü edilen tutum ve inanışlar, ayrımcı davranışlar, kurumsal norm ve politikalar birbiriyle ilişkilidir ve biri diğerini güçlendirmektedir. Üzerinde durulması gereken önemli bir diğer husus da belirtilen unsurların yaşlanmayı doğal bir süreç olmaktan çıkararak yaşlı bireylerin olumsuz sonuçlarına katlandıkları sosyal bir soruna dönüştürmesidir (Butler, 1980: 8).

Diğer ayrımcılıklarda olduğu gibi yaşçılık da esas itibarıyla, varsayılan yaşa dayalı grup özelliklerinin, bir bireye, o bireyin gerçek bireysel özelliklerini dikkate almaksızın uygulanmasıdır. Dolayısıyla, yaşçılık sosyal ilişkilerde ve tutumlarda ortaya çıkmaktadır. Buna karşın, yaş ayrımcılığı, yaşçılığın istihdamdaki ve daha geniş bağlamda işgücü piyasasındaki yansımasıdır. Buna göre, istihdamdaki yaş ayrımcılığı, işe alma, işten çıkarma, yükseltme, yeniden eğitim ve özellikle zorunlu emeklilikle ilişkili olarak işverenin kişisel kararlarında yaşa dayalı ön kabullerle, bir diğer ifadeyle, yaşa ilişkin genel göstergelerle hareket etmesi anlamına gelmektedir. Elbette ki uygulamada yaşçılık ve yaş ayrımcılığı birbiriyle yakından ilişkili olabilmektedir. Örneğin, işverenlerin yaşlılara yönelik negatif önyargıları, yaşlı çalışanlarına yönelik politikalarını güçlü bir şekilde etkileyebilmektedir (Macnicol, 2006: 6).

6. İşGÜCÜ PİYASASINDA YAşA DAYALI AYRIMCILIK SORUNU

Öncelikle belirtmek gerekir ki yakın zamanlara kadar, işgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorunu diğer temelerde (ırk, cinsiyet vb.) ortaya çıkan ayrımcılık sorunları kadar görünür olmamıştır. Bu görünürlük ya da tanınırlık eksikliğinin çeşitli nedenlerinden söz etmek mümkündür. Bunlardan biri, yaş ayrımcılığını çevreleyen konuların istihdamdaki diğer ayrımcılık biçimleri kadar net olmaması ile ilgilidir. Zira yaş, bireyler arasındaki farklılıkların hemen göze çarpmadığı görel bir süreçtir. Dolayısıyla, yaşlı çalışanlar arasındaki farklılıklar da her zaman açık ve görünür değildir (Ghosheh, 2008: 4-5). Diğer yandan, yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki sorunlarının ayrımcılıktan mı yoksa ekonomik yeniden yapılanma başta olmak üzere ekonomik faktörlerden mi kaynaklandığına ilişkin tartışmalar 1930’lardan bu yana yapıyor olmasına rağmen, işgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorununa yönelik ilginin özellikle 1990’lı yıllardan itibaren arttığına tanık olunmaktadır. Yaş ayrımcılığı sorununa yönelik son dönemlerdeki ilgi artışı önemli ölçüde, sosyal adalet ile ekonomik verimlilik gerekçeleri arasındaki dengenin nasıl sağlanacağı sorusu temelinde şekillenmektedir (Mcnicol, 2010: 3).

Demografik eğilimlerle birlikte nüfusun yaşlanması, yaşlı işgücünün işgücü piyasasındaki sorunlarının ve bu kapsamda yaşlı işgücüne yönelik ayrımcılığın daha görünür hale gelmesinde etkili olan önemli bir gelişmedir. Demografik yapının doğum ve ölüm oranlarındaki yüksek ve istikrarsız düzeylerden düşük ve görel olarak istikrarlı düzeylere doğru gerçekleşen uzun süreli bir dönüşüme uğraması şeklinde ifade edilen demografik dönüşüm sürecinin (Lee ve Reher, 2011) en önemli sonucu, toplam nüfus içerisinde 65 yaş ve üzerindeki nüfusun payının artması anlamında nüfusun yaşlanmasıdır. Nüfusun yaşlanma sürecinin hızlanmasında İkinci Dünya Savaşı’nın ardından gerçekleşen yüksek nüfus artışının (baby boom) gerilemeye başlaması ve ortalama yaşam süresinin uzaması etkili olmuştur. Hâlihazırda dünyanın birçok gelişmiş bölgesinde toplam nüfus içerisinde 0-14 yaş grubundakilerin payındaki gerilemeyle mukayese edildiğinde, 65+ yaş grubundakilerin payındaki artışın daha yüksek olduğu görülmektedir (Metin, 2016: 9-12).

Nüfusun yaşlanmasına paralel olarak işgücü de yaşlanmakta ve çalışma çağının sonlarına yaklaşan ve 65 yaşın üzerinde olmakla birlikte işgücü piyasası ile bağını koparmak istemeyen işgücünün işgücü piyasasındaki sorunları giderek daha görünür ve önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla, işgücü piyasasında yaşlı çalışanlara yönelik ayrımcılık sorunu, giderek daha büyük bir nüfus grubunu etkilemesi bağlamında, toplumsal adaletin sağlanması amacıyla özellikle sosyal politikalar kapsamında ilgi görmektedir. Diğer yandan, konuya ekonomik verimlilik açısından yaklaşıldığında, yaşlı çalışanların değişen ve gelişen teknoloji karşısında üretim sürecine nasıl uyarlanabilecekleri sorusu öne çıkmaktadır. Yaşlı çalışanların uyarlanma kapasitelerinin sınırlı olduğuna ilişkin geniş bir tabanda kabul gören görüşler yaşlı ayrımcılığı sorunuyla yakından ilişkilidir. Refah devletleri üzerindeki finansal yükün arttığı 1980 sonrasında ekonomik, sosyal ve demografik gelişmeleri çerçevesinde konunun önemli bir boyutunu da devletin sosyal alandaki harcamalarının azaltılmasına yönelik uygulamalar oluşturmaktadır. Nitekim çalıştırmacı ya da çalışmaya dayalı refah anlayışı olarak ifade edebileceğimiz “workfarist” uygulamalar, çalışabilecek durumda olan herkesin işgücü piyasasına katılmasını teşvik etmektedir. Yaşlı işgücüne yönelik ayrımcılık sorunu ile mücadelenin 1990’lardan itibaren daha yoğun bir biçimde gündeme gelmesinde belirtilen gelişmelerle

birlikte şüphesiz, refah politikalarındaki liberal karakterli yön değişiminin de önemli rolü bulunmaktadır.

ABD’de giderek artan sayıda yaşlı için emeklilik makul bir seçenek olmaktan uzaklaşmaktadır. Diğer yandan, özellikle de düşük gelirlili yaşlılar emeklilik dönemlerinde çalışmaktadır. Bu durum esasında, Amerikan refah sisteminin, sınırlı düzeyde sosyal koruma sağlayan liberal karakteri ile de son derece uyumludur. Amerikan Emekliler Derneği’nin 2009 yılında 45 ve üzeri yaştaki 767 yetişkinle yaptığı bir araştırma, 45-54 yaş grubundakilerin %22’sinin, 55-64 yaş grubundakilerin ise %27’sinin emeklilik planlarını ertelediklerini ortaya koymaktadır. Ekonomik resesyonun ve buna bağlı olarak durgun konut ve kredi piyasalarının etkileri dikkate alındığında, ABD’de emeklilik yaşından sonra çalışmayı planlayan yetişkinlerin sayısının gelecek yıllarda artması muhtemel görünmektedir (Rothenberg ve Gardner, 2011: 10). Bununla birlikte, çalışma çağının sonlarına yaklaşanlar ve 65 yaşından sonra çalışmayı isteyenler ABD’de tarihsel olarak zorlu kurumsal ve toplumsal engellerle karşı karşıya kalmışlardır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde belirli bir yaşın üzerindeki kişilerin iş bulabilmesi daha da zorlaşmaktadır. Nitekim ekonomik krizin yaşandığı 2008 yılında ABD’de 45 ve yukarı yaştaki işsizlerin iş arama süresi ortalama 22 hafta iken bu süre 45 yaşın altındakiler için 16 hafta olarak gerçeklemiştir (2011: 12).

Birçok ülkede yapılan çalışmalar, pek çok kişinin geleneksel emeklilik yaşının ötesinde çalışmayı istediğini ortaya koymaktadır. Daha uzun süreli çalışma isteğinin gerisinde, finansal gereksinim, daha sağlıklı, üretken ve aktif olma gibi bir dizi etkenden söz edilebilirse de finansal gereksinimin kişilerin daha uzun sürelerle çalışma isteklerini tetikleyen faktörlerin başında geldiğini söylemek mümkündür (Lahey, 2005: 1). Son birkaç on yılda OECD ülkelerinde sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması kapsamında gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle emeklilik yaşının yükseltilmesi yanında, tanımlanmış fayda esasına dayalı emeklilik programlarından tanımlanmış katkı esasına dayalı emeklilik programlarına geçilmesi ve emekli aylığının hesaplanması yöntemlerinde yapılan değişikliklerle kişilerin emekli olduktan sonra alacakları aylıkları azaltan uygulamalar hayata geçirilmiştir (Metin, 2016: 57). Emekli olunduktan sonra sosyal güvenlik sistemlerinden elde edilen gelirin azalması, yaşamlarını sürdürebilmek için ihtiyaç duydukları gelirin büyük kısmını bu kanalla sağlayan kişileri finansal açıdan zorlamaktadır ve bu durum da kişileri çalışmaya yönelten etkenler arasında finansal gereksinimi öne çıkarmaktadır. Bununla birlikte, çalışmaya ihtiyaç duyan, çalışma isteğinde ve gücünde olan yaşlı kişilerin istihdam edilmesinde, ekonomideki konjonktürel gelişmeler gibi işgücü piyasasının talep yönüyle ilgili koşulların belirleyiciliğinin yanında, söz konusu kişilerin işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları ayrımcılık da önemli rol üstlenmektedir.

7. İşGÜCÜ PİYASASINDA YAŞA DAYALI AYRIMCILIKLA MÜCADELE

İşgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorunu ile mücadele açısından ABD ve AB uygulamaları önemli örnekleri oluşturmaktadır. Gerek söz konusu sorunla mücadelenin gündeme gelmesi ile ilgili zamanlama gerek mücadeleye yönelik yasal düzenlemeler ve uygulamalar bakımından ABD ve AB örnekleri birbirinden oldukça farklıdır. Türkiye’de işgücü piyasasında yaş ayrımcılığı sorununun politika gündemindeki yerine ilişkin değerlendirme yapmadan önce söz konusu uygulamaları genel hatlarıyla ortaya koymanın anlamlı olacağı düşünölmektedir.

7.1. ABD’de Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele

7.1.1. Tarihsel Arka Plan

Yaş ayrımcılığı konusu ABD’de Amerikan kapitalizminin gelişmesiyle ilişkili olarak zaman içerisinde modern sanayi ekonomisinin bütünleşik bir özelliği haline gelmiştir. Yaşa dayalı ayrımcılık sorunu 20.yy’ın başlarında bir miktar ilgi görmeye birlikte II. Dünya Savaşı’na kadar sosyal bir sorun olarak kabul edilmedi. 1940-1945 arasında, savaş dönemi ekonomisi işgücü talebini önemli ölçüde yükseltmiş ve buna bağlı olarak işgücündeki 65 yaş ve üzerindeki erkeklerin sayısı %75 oranında

artmıştır. Savaş sonrası dönemde ise yaşlı erişkinlerin istihdam oranları neredeyse savaş öncesi düzeylere geri dönmüştür. Bununla birlikte, Yaşlılık ve lm Sigortası Dairesi tarafından 1942’de ve 1951’de yürütülen çalışmalar, erkek yararlanıcıların sadece %5’inin gönüllü emekli olduğunu, yarısından fazlasının işten çıkarıldığını ve kabaca üçte birinin sağlıkla ilgili nedenlerden dolayı çalışmayı bıraktığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda, keyfi yaş sınırları işe alma uygulamalarında giderek yaygınlaşmıştır (Rothenberg ve Gardner, 2011: 13).

İşgücü piyasasında yaş ayrımcılığına ilişkin çeşitli araştırmalar, yaşlı çalışanlar için iş hareketliliğinin gençlere nazaran daha düşük olduğunu ve yaşlı kişilerin işe alınmalarında ve yükselmelerinde önemli engeller bulunduğunu ortaya koymaktadır. Yaş ayrımcılığı ile ilişkili sorunlarla mücadele etmek için yirminci yüzyılın başından itibaren, ABD’de birçok eyalet yaş ayrımcılığını yasaklayan yasalar çıkarılmıştır. Colorado 1903’te yasal düzenlemeyi gerçekleştiren ilk eyalettir. Yasa kapsamında korunması öngörülen kişilerin alt ve st yaş sınırları eyaletler arasında farklılık göstermekle birlikte, sunulan koruma koşulları büyük ölçüde benzerlik göstermektedir (Adams, 2004: 221-223).

Ekonomik, siyasi ve sosyal gelişmeler ABD’de politika yapıcıların işyerinde yaşa dayalı ayrımcılığın varlığı ve boyutları konusunda endişe duymalarında etkili olmuştur. ABD, savaştan tahrip olmuş dünyanın çeşitli bölümlerinin aksine, II. Dünya Savaşı’ndan güçlü ve büyüyen bir ekonomiyle çıktı. 1940-1960 yılları arasında GSYİH ikiye katlandı ve yeni işler hem imalat hem de büyüyen hizmet sektöründe yaratıldı. Devam eden gelişme ve modernleşme, istihdam kararlarını basmakalıp düşüncelerin ve önyargıların aksine bireysel yeterliliklere ve liyakate dayandıran yöneticiler ve daha verimli bir işgücü gerektirdi. Belirtilen gelişmeler, ABD’de sivil haklar hareketinin kurumsal destek kazanmasına da yardımcı oldu. Nitekim işyerinde ayrımcılık karşıtlığına ilişkin ilk kapsamlı federal yasal düzenleme, ırk, din, cinsiyet ya da ulusal köken temelinde istihdamda ayrımcılığı yasaklayan 1964 Sivil Haklar Yasası’ydı. Daha sonra, çeşitli emekli birliklerinin baskılarıyla 1967 yılında İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası (The Age Discrimination in Employment Act/ADEA) ıkarıldı (Rothenberg ve Gardner, 2011: 13-14).

7.1.2. ABD’de Yaş Ayrımcılığına İlişkin Yasal Düzenleme: ADEA

1967 yılında ıkarılan İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası (ADEA), 20 ya da daha fazla çalışanı olan firmalardaki 40-65 yaş grubundaki çalışanlara karşı yaş ayrımcılığını yasaklamıştır. 1978 yılında Kongre, yaş ayrımcılığı karşısında korunan yaş grubunda st yaş sınırını 65’ten 70’e yükseltmiştir. 1979 yılında alışma Bakanlığı, ADEA’nın uygulanmasındaki idari sorumluluğu ABD Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonuna (US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)) vermiştir. Son olarak, 1986 yılında Kongre, ADEA’da korunan yaş aralığındaki st sınırın kaldırılması yönünde değişikliğe gitmiştir (Lahey, 2006: 2). ABD’de yaş ayrımcılığına ilişkin yasal düzenlemede 40 yaşın alt yaş sınırı olarak belirlenmesi, işgücü piyasasında görece yaşlı olarak kabul edilen ve dolayısıyla da koruma kapsamında yer alan kesimlerin 40 yaş ve üzerindeki kişiler olduğuna işaret etmektedir. Bu haliyle, yasa yaş ayrımcılığı karşısında gençlere koruma sağlamamaktadır.

ADEA, Bölüm 621’de yasanın gerekçesi niteliğinde çeşitli hükümlere yer verildiği grlmektedir. Buna göre, ilgili bölümde, artan verimlilik ve refah karşısında, yaşlı çalışanların istihdamda kalma ve özellikle işten çıkarıldıklarında yeniden istihdam fırsatı elde etme çabalarında kendilerini dezavantajlı buldukları (a/1); iş performansı için gerekli potansiyele bakılmaksızın keyfi yaş sınırlarının belirlenmesinin yaygın bir uygulama haline geldiği (a/2); işsizliğin, özellikle de uzun süreli işsizliğin daha genç çalışanlara göre yaşlı çalışanlar arasında yüksek olduğu ve bu kişilerin istihdam sorunlarının derinleştiği (a/3) belirtilmektedir.

ADEA’nın amacı, yaştan ziyade yeteneklerine dayalı olarak yaşlı insanların istihdamını desteklemek; istihdamda keyfi yaş ayrımcılığını yasaklamak; işverenlere ve çalışanlara yaşın istihdam üzerindeki etkisinden kaynaklanan sorunların zm yollarını bulmada yardımcı olmaktır (Bölüm 621, b). Yasanın 623. bölümünde ise bir işveren için yasadışı olan uygulamalar belirtilmektedir. Buna göre, herhangi bir bireyi, bu bireyin yaşı nedeniyle işe almayı reddetmek ya da işten çıkarmak veya

tazminat, istihdam koşulları ya da ayrıcalıkları ile ilgili olarak kişiye yaşı nedeniyle ayrımcılık yapmak yasadışı kabul edilmektedir (a/1). Herhangi bir bireyi, yaşı nedeniyle istihdam fırsatlarından yoksun bırakan ya da yoksun bırakma eğiliminde olan veya çalışan olarak statüsünü olumsuz etkileyen bir biçimde çalışanlarını sınırlandırmak, ayırmak ya da sınıflandırmak ya da bu doğrultuda herhangi bir çalışanın ücret oranını azaltmak da işveren uygulamaları bakımından yasadışıdır (a/2,3). Ayrıca ADEA, bir işveren, istihdam kurumu ya da içi kuruluşunun istihdamla ilişkili olarak yaş temelinde herhangi bir tercih, sınırlama, belirleme ya da ayrımcılığa işaret eden bir ilan ya da reklam basmasını ya da yayınlamasını veya basılmasına ya da yayınlanmasına neden olmasını yasadışı kabul etmektedir (e).

ADEA'da işveren, istihdam kurumu ya da içi kuruluşu açısından yasal olan uygulamalara da yer verilmiştir. Buna göre, yasal uygulamalar, mesleki yeterlilik yaşı, diğer makul faktörler, yabancı işyerinin yasaları, kıdem sistemi, çalışanların fayda planları, hukuken geçerli bir sebebe dayalı olarak işten çıkarma ya da disiplin cezası verme olarak belirtilmiştir (Bölüm 623, f).

Yaşın belirli bir işletmenin normal çalışması için makul lde gerekli geek bir mesleki nitelik olması (bona fide occupational qualification) ya da farklılaşmanın yaş dışında makul faktörlere dayalı olması veya bu tür uygulamaların yabancı lkede bulunan bir işyerindeki çalışanı kapsamaması halinde, yasada aksi yasaklanan herhangi bir eylemin geçekleştirilmesi işveren, istihdam kurumu ya da içi kuruluşu için yasadışı sayılmamaktadır (Bölüm 623, f/1).

7.1.3. ADEA Uygulamasına İlişkin Değerlendirmeler

ABD'de yaş ayrımcılığı yasağına ilişkin yasaya ve gelinen süreçte yasanın nasıl uygulandığı konusuna yönelik değerlendirmeler içeren çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Bu kapsamda, Rothenberg ve Gardner, özellikle ülkenin sağ politikalara yöneldiği ve neoliberal ekonominin norm haline geldiği 1980 sonrası süreçte yasanın yaşlı çalışanlara yeterli koruma sağlayamadığı üzerinde durmaktadırlar. Amerikan ekonomisinin yavaşladığı ve yeniden yapılanmaların ve geniş çaplı işten çıkarmaların görüldüğü söz konusu süreçte, imalat sanayiinde işgücünün büyük bir bölümünü oluşturan ve ortalama olarak daha yüksek ücretlere ve sosyal haklara sahip olan yaşlı çalışanların bu durumdan daha fazla etkilendiklerini belirtmektedirler. Nitekim 1980-1991 arasında EEOC'ye yapılan başvuruların iki buçuk kat arttığına işaret edilmektedir. Bu durum yaşla ilgili işten çıkarmaların arttığını göstermektedir. Mahkemelerin bu süreçte ekonominin ve serbest piyasanın gerekleri doğrultusunda hareket ederek işverenler lehine karar verdikleri üzerinde durulurken, büyük firmaların da çalışanları emekliliğe ikna etmek ve ADEA kapsamındaki haklarından feragat etmelerini sağlamak için alternatif emeklilik planları geliştirdikleri vurgulanmaktadır (2011: 19-20). Aynı alışma, 2001 ve 2008 ekonomik krizlerinin yaşandığı dnemelerde de yaş ayrımcılığı iddialarının sırasıyla %24 ve %29 oranlarında arttığına işaret etmektedir. 2008-2009 Haziran döneminde 55 yaş ve üzerindeki yetişkinlerin işsizlik oranı %106'lık bir artışla %3,4'ten %7'ye yükselmiştir ki bu genel işsizlik oranındaki %70'lik artışla karşılaştırıldığında oldukça yüksektir (2011: 22).

ABD'de eyalet düzeyindeki yaş ayrımcılığı yasalarının yaşlı işgücü açısından ortaya çıkardığı sonuçları inceleyen bir başka çalışma, yaş ayrımcılığı yasalarının bir sonucu olarak yasa kapsamında korunan yaşlı çalışanların istihdamının arttığını ortaya koymaktadır. İlgili yasaların işe alım sonuçları üzerindeki etkisinin çok net olmadığı belirtilmekle birlikte, araştırma kapsamındaki tahminlerin, işe alınma olasılığını azaltma eğilimine sahip olduğu ortaya konulmaktadır. Diğer yandan, yasaların kabul edilmesini takiben emekli olma olasılığında da bir gerileme olduğu ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, bir bütün olarak bakıldığında, söz konusu araştırmanın sonuçları yaşlı çalışanların daha uzun süre işgücünde kalmalarına olanak tanımak yoluyla yaş ayrımcılığı yasalarının yaşlı bireylerin istihdamını arttırmada başarılı olduğunu öne sürmektedir (Adams, 2004: 240).

Federal düzeydeki yaş ayrımcılığı yasası (ADEA) uygulamasına yönelik değerlendirmelerde bulunan bir diğer çalışmada ise ADEA kapsamındaki pek çok davanın temelini işe almadaki ayrımcılıktan ziyade istihdamın haksız yere sona erdirilmesinin ve gayrı iradi emekliliğin oluşturduğu üzerinde durulmaktadır. Söz konusu çalışmada, ADEA'nın işverenlerin işe alma, işten çıkarma ve

emeklilik teşviklerine ilişkin kararlarını etkilemek yoluyla yaşlı çalışanlar lehine ya da aleyhine sonuçlar doğurduğu belirtilmektedir. Örneğin, yasa kapsamındaki firmalarda işverenlerin, dava korkusu nedeniyle yaşlı bir çalışanı işten çıkarma olasılıkları daha az olmaktadır. Bununla birlikte, işe alma sürecinde ayrımcılığın kanıtlanması zor olduğu için işverenler işten çıkarılması güç olacak yaşlı çalışanları işe almayı tercih etmeyebilmektedirler. Kendilerine dava açılmasından kaçınmak isteyen firmalar ise yaşlı çalışanları işten çıkarmak yerine alternatif emeklilik planları ile onları emekliliğe teşvik edebilmektedir (Lahey, 2006: 3). Söz konusu araştırma, ADEA'nın uygulamada sınırlı düzeyde bir fayda sağladığına ve önemli maliyetler içerdiğine işaret etmektedir. Çalışmada, yasanın yaşlı çalışanların işten çıkarılmasını azalttığı ve bu anlamda hâlihazırda istihdamda olanların bir miktar kazançlı çıktığı belirtilirken, yeni istihdam arayanlara zarar verdiği üzerinde durulmaktadır. Bu nedenle, işe alma aşamasında yaş ayrımcılığı ile mücadele etmek için gerekli resmi denetimlerin yapılması ve işe almada ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan davaların kamuoyundaki farkındalığının artırılması ve bu konuda kamusal desteğin sağlanması gerekliliğine işaret edilmektedir (2006: 5).

ADEA uygulamasını değerlendiren bir diğer önemli çalışmada ise EEOC istatistiklerine dayandırılarak yasa uygulamasının işe alımlardan çok daha fazla işten çıkarmalara yoğunlaştığı üzerinde durulmaktadır. ADEA uygulamasında işten çıkarma davalarına göre işe alma davalarının daha az sayıda olması çeşitli nedenlere bağlanmaktadır. Bunlardan biri, yaş ayrımcılığının önemli bir kısmının işten çıkarma aşamasında görülmesidir. Ayrıca, yaş ayrımcılığı iddialarını ileri sürmek için oluşturulmuş yasal çerçevenin işe almadaki ayrımcılık vakalarının kanıtlanmasını zorlaştırması da bir başka neden olarak belirtilmektedir (Neumark, 2008: viii). Çalışmada, hem eyalet düzeyinde hem de federal düzeyde yaş ayrımcılığı yasalarının, koruma kapsamındaki yaşlı çalışanların istihdamını artırdığı üzerinde durulurken, istihdamdaki artışın işe almadaki artıştan kaynaklandığına ilişkin bir kanıt olmadığı da belirtilmektedir. Burada, daha ziyade, işlerine son verilen yaşlı çalışanların sayısının azalmasından kaynaklanan ve dolayısıyla uzun süreli istihdam ilişkilerinin korunması sonucunu doğuran bir durum söz konusudur (2008: 30).

7.2. AB'de Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele

7.2.1. Tarihsel Arka Plan

ABD örneğinde olduğu gibi, AB'de de yaşlı nüfus oranı yüksektir ve önümüzdeki on yıllarda bu oranın daha da artması beklenmektedir. Yaşlı nüfus oranının arttığı bir süreçte, birçok AB üyesi ülkede, erken emeklilik deneyimlerinin de bir sonucu olarak çalışma çağındaki pek çok kişinin erken yaşta işgücünün dişında kalmasıyla sosyal güvenlik sistemlerinin aktüeryal dengeleri zora girmiştir. Bu bağlamda, çalışma çağındaki görece yaşlı yaş gruplarının istihdam edilebilirliklerinin ve istihdam oranlarının artırılması AB istihdam politikaları gündeminde daha önce olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Bu nedenle, AB'de emeklilik sistemlerinde gerçekleştirilen reformlarla çalışma yaşamında geçirilen sürenin uzatılmasına yönelik düzenlemeler yanında, özellikle istihdama erişimde, istihdamın sürdürülmesinde ve sona erdirilmesinde yaşlı yaş gruplarına yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda hem AB hem de üye devletler düzeyinde giderek güçlenen bir politika yaklaşımından söz etmek mümkündür (Metin, 2016: 96).

Ayrımcılıkla mücadele, AB'nin oluşum sürecinin başlarında Birlik gündeminde yer almamıştır. Konuyla ilgili ilk düzenleme, Roma Antlaşması'nda bulunmaktadır ve cinsiyet temelindeki ayrımcılığa yöneliktir. Antlaşma'nın 119. maddesinde kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesi yer almaktadır. 1990'lı yılların başına kadar ayrımcılık AB'nin çalışma alanı dişında kalmıştır. Ayrımcılık konusunda yapılan çalışmalar bölgesel düzeyde Avrupa Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, küresel ölçekte ise Birleşmiş Milletler kapsamında gerçekleştirilmiştir (Gül ve Karan, 2011: 72).

Geleneksel olarak, AB düzeyinde istihdam yasaları cinsiyet ve milliyet temellerindeki ayrımcılığın önlenmesine vurgu yapmıştır. Ancak, 1997'de, AB üyesi devletlerin Amsterdam Anlaşmasını onaylamasıyla odak noktası değişmiştir. Söz konusu Anlaşmanın 13. maddesi, AB kurumlarına, yaş ayrımcılığı da dâhil olmak üzere, çeşitli temellerde gerçekleşen ayrımcılıkla

mücadele konusunda yeni yetkiler tanımıştır. Anlaşma'nın 1999 yılında yürürlüğe girmesinden itibaren istihdamda ayrımcılığa karşı mevzuat geliştirme çabaları başlamıştır. 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi, eşit muamele ve meslek edinme için genel bir çerçeve oluşturmuştur ki bu çerçeve, özellikle yaş gereğçelerinden biri olarak içermektedir. Direktif, istihdamda, eğitimde ve çalışan ve işveren örgütlerine üyelikte eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymaktadır. 2006 yılı sonuna kadar neredeyse AB üyesi bütün ülkeler bu Direktifin yasal ilkelerini, istihdam yasaları da dâhil olmak üzere kendi ulusal ayrımcılık yasalarına dâhil etmiştir (Ghosheh, 2008: 15).

7.2.2. İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi: 2000/78/EC

2000/78/EC sayılı Konsey Direktifinin amacı, üye devletlerde istihdam ve meslek açısından eşit muamele ilkesinin uygulamaya konması için din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadeleye yönelik genel bir çerçeve oluşturmaktır (md. 1). Direktifin amaçları doğrultusunda “eşit muamele ilkesi”, 1. maddede belirtilen herhangi bir temelde doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılmayacağı anlamına gelmektedir (md. 2/1). Direktifin kapsama ilişkin 3. maddesinde, Direktifin kamu ve özel sektördeki tüm kişilere uygulanacağı belirtilmektedir. Buna göre, Direktif, seçim kriterleri ve işe alma koşulları da dâhil olmak üzere istihdama, kendi hesabına çalışmaya ya da bir mesleğe erişim koşulları ile ilişkili olarak profesyonel hiyerarşinin her aşamasında uygulanacaktır. Ayrıca, uygulamalı çalışma deneyimi de dâhil olmak üzere mesleğe yönelmenin, mesleki eğitimin, ileri mesleki eğitimin ve mesleki yeniden eğitimin bütün türlerine ve düzeylerine erişimle ilişkili olarak Direktifin uygulanması öngörülmüştür. Bunun yanında, işten çıkarmalar ve ödemeler de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşullarının oluşturulmasında ve uygulanmasında yaşa dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı ilgili madde hükmünde yer almaktadır (md. 3/1). Dolayısıyla, kapsama ilişkin belirtilen hükümlerden, ABD'deki düzenlemenin aksine, AB'de ayrımcılık yasağının sadece belirli yaş gruplarını hedeflemediği, kamu ve özel sektördeki herkesi içerdiği görülmektedir. Buna bağlı olarak, AB hukuk sisteminde ayrımcılık yasağı yaşlı yaş grupları ile birlikte gençleri de kapsamaktadır.

Direktifte “mesleki gereklilikler” başlığı altında, üye devletlere belirli koşullar dâhilinde söz konusu temellerde farklı muamelenin ayrımcılık oluşturmayacağına ilişkin düzenleme yapma olanağı da tanınmıştır. Buna göre, üye devletler, Direktifin 1. maddesinde sözü edilen herhangi bir zeminle (din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim) ilişkili bir özelliğe dayalı farklı muamelenin ayrımcılık oluşturmayacağına yönelik düzenleme yapabilirler. Ancak, bunun için belirli mesleki faaliyetlerin uygulandıkları bağlam itibarıyla doğasından kaynaklanan nedenlerin var olması, söz konusu özelliğin belirleyici bir mesleki gerekliliği oluşturması ve düzenlemenin amacının da meşru olması gerekmektedir (md. 4/1).

Direktifte, yaş temelindeki muamele farklılıklarının haklı gereğçeleri düzenlenmiştir. Buna göre, “ulusal yasalar bağlamında meşru istihdam politikası, meşru işgücü piyasası ve eğitim hedefleri gibi nesnel ve makul haklı bir gereğçeye dayanıyorsa ve amaç için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise Üye Devletler doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasaklandığı madde 2/2 hükmüne hâlel getirmeksizin yaş nedeniyle yapılan farklı muamelenin ayrımcılık oluşturmayacağı düzenlemelere gidebilirler” (md.6/1).

Yukarıda ifade edilen muamele farklılıklarına aşağıdaki durumlar örnek oluşturmaktadır (md. 6/1, a,b,c):

- Mesleki entegrasyonlarını ya da korunmalarını temin maksadıyla, gençler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumlulukları olan kimseler için istihdam ve mesleki eğitime erişimde ve işten çıkarma ve ücret dâhil istihdam koşullarında özel şartların getirilmesi,
- İstihdama ya da istihdamla ilişkili belirli avantajlara erişim için yaş, profesyonel deneyim ya da hizmet süresine ilişkin asgari koşulların belirlenmesi,
- İlgili işin eğitim gerekliliklerine dayalı bir işe alımda ya da emeklilik öncesi makul bir istihdam süresinin gerekliliği nedeniyle azami bir yaşın belirlenmesi.

Direktife göre, eşit muamele ilkesine aykırı davranıldığı durumlarda, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlama yükü davalı tarafa aittir (md. 10/1).

7.2.3. 2000/78/EC Sayılı Direktifin Ardından AB’de Yaş Ayrımcılığı

Diğer temelerde gerçekleştirilen ayrımcılıkla birlikte yaş ayrımcılığını da yasaklayan 2000/78/EC Sayılı Direktifin ardından Avrupa Komisyonu, ilki 2006 yılında gerçekleştirilmiş olan ve AB düzeyinde farklı temellerdeki ayrımcılığı ölçmeyi amaçlayan araştırmalar yürütmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından son olarak Haziran 2015’te gerçekleştirilen ve 28000 AB vatandaşını içeren araştırmada, ayrımcılığa ilişkin algı ve deneyimler tespit edilmiştir. Buna göre, ayrımcılık algısı bakımından, en yaygın ayrımcılık türü etnik temelde gerçekleştirilen ayrımcılıktır (%64). Bunu, %58 oranıyla cinsel yönelim, %56 oranıyla cinsel kimlik izlemektedir. Din ya da inanç veya engellilik temelindeki ayrımcılık algısı %50 iken, 55 yaş üzerinelilere yönelik ayrımcılık algısı %42’dir. Araştırmada, yaşa dayalı ayrımcılık algısı sadece 55 yaş ve üzerinelilere yönelik değil, 30 yaş altındaki gençlere yönelik olarak da ölçülmüştür. Bununla birlikte, 30 yaş altındakilere yönelik ayrımcılık algısı 55 yaş ve üzerinelilere yönelik ayrımcılık algısıyla karşılaştırıldığında %19 ile görel olarak düşük düzeyde kalmaktadır. 55 yaş üzerinelilere yönelik ayrımcılık algısının, bir önceki araştırmanın yapıldığı 2012 yılındaki %45 oranı ile karşılaştırıldığında üç puan gerilediği görülmektedir. Araştırmada, cinsiyet temelindeki ayrımcılık algısı %37 olarak belirlenmiştir (European Commission, 2015: 1-2).

Yaş temelindeki ayrımcılığa ilişkin deneyimler bakımından, 55 yaş üzerinde olma nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını belirtenlerin oranı %5’tir ve diğer türlerde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtenlerin oranından daha yüksektir. 2012 yılındaki %4 ile karşılaştırıldığında söz konusu oranın bir puan arttığı görülmektedir. 2015 yılındaki araştırmada, cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtenlerin oranı %4, etnik temelde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtenlerin oranı %3 ve engellilik temelinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtenlerin oranı %3 ile yaş ayrımcılığına maruz kaldıklarını belirtenlerin (55 yaş üzerineliler) oranından daha düşüktür (2015: 2). Belirtilen sonuçlar, 2012-2015 döneminde 55 yaş üzerinelilere yönelik ayrımcılık algısında bir gerileme olduğuna ancak, ayrımcılığa maruz kalanların oranının arttığına işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında istihdamda eşit fırsatlar konusu da yer almaktadır. Buna göre, araştırma kapsamındaki kişilere, bir firmanın aynı becerilere ve vasıflara sahip iki kişi arasında tercih yapma hakkına sahip olması halinde, hangi kriterlerin istihdam edilecek kişi açısından bir dezavantaj oluşturacağı sorulmuştur. Bu bağlamda, araştırma kapsamındaki kişilerin %56’sı, işe başvuran bir kişinin yaşı 55’in üzerinde ise bu durumun o kişi için dezavantaj oluşturduğunu düşünmektedir. Bu oranı, %52 ile adayın görünüşü ya da prezantasyonu, %46 ile ten rengi ya da etnik kökeni, yine %46 ile engelliliği ve %45 ile genel fiziksel görünüşü izlemektedir. 2012 yılındaki sonuçlarla karşılaştırıldığında, 55 yaş üzerinde olmanın istihdamda dezavantaj yaratacağını düşünenlerin oranının iki puan yükseldiği görülmektedir (2015: 3).

Birçok AB üyesi ülke, işverenlerin yaşlı çalışanlara yönelik önyargılı tutumlarını değiştirmek ve yaş ayrımcılığını önlemek için çeşitli girişimler başlatmışlardır. 2000/78/EC sayılı AB Direktifi ile uyumlu, ayrımcılıkla mücadeleye yönelik yasal düzenlemeler yanında işgücü piyasalarında ve işyerlerinde yaş çeşitliliğini destekleyen bilgilendirme ve farkındalık kampanyaları, iyi uygulama örneklerinin teşvik edilmesi ve sosyal taraflarla işbirliğinin desteklenmesi bu kapsamda belirtilebilir. Ayrıca, çeşitli sektörlerden ve disiplinlerden aktörleri bir araya getiren iştiraforumlar ve konseyler de oldukça yaygındır. Ancak, söz konusu tedbirlerin etkinliğini değerlendirmeye yönelik çalışmaların henüz sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir (Sonnet ve diğer. 2014: 333).

8. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA YAŞA DAYALI AYRIMCILIK SORUNU

8.1. Türkiye’de Demografik Eğilimlerle Birlikte Yaşlanan Nüfus Yapısı

Türkiye’deki demografik eğilimler, gelişmiş ülkelerdeki yaşlı nüfus yapısına işaret etmese de nüfusun yaşlanma sürecinde olduğunu göstermektedir. Nitekim 1950-1955 döneminde %2,51 olan nüfus artış hızı, 2010-2015 döneminde %1,58’e gerilemiştir. Söz konusu oranın 2025-2030 döneminde %0,53’e, 2045-2050 döneminde ise %0,22’ye gerilemesi öngörülmektedir (UN, 2017: 52-53). Nüfus artış hızının azalmasına paralel olarak kadın başına canlı doğum sayısını ifade eden toplam doğurganlık hızı da azalmaktadır. Türkiye’de 1950-1955 döneminde 6,69 olan toplam doğurganlık hızı 2010-2015 döneminde 2,12’ye gerilemiştir. Toplam doğurganlık hızının 2025-2030 döneminde 1,88’e, 2045-2050’de ise 1,75’e gerilemesi öngörülmektedir (2017: 128-129). Bunun yanında, doğumda yaşam beklentisi yükselmektedir. 1950-1955 döneminde 41 yıl olan doğumda yaşam beklentisi, 2010-2015 döneminde 74,8 yıla yükselmiştir. 2045-2050 döneminde doğumda yaşam beklentisinin 82,5 yıla uzaması beklenmektedir (2017: 188-199).

Türkiye’de nüfusun yaşlanmakta olduğuna işaret eden bir diğer gösterge de yaşlı nüfus ve yaşlı bağımlılık oranlarındaki artıştır. Türkiye’de 1950 yılında %2,9 olan 65 yaş ve üzerindeki nüfusun toplam nüfusa oranı 2000 yılında %6’ya, 2015 yılında ise %7,8’e yükselmiştir. Söz konusu oranın 2030 yılında %12’ye, 2050 yılında %20’ye ulaşması beklenmektedir (2017: 246-247). Yaşlı nüfusun yanında yaşlı bağımlılık oranları da artmaktadır. Türkiye’de 1950 yılında %5 olan yaşlı bağımlılık oranı, 1980’de %8’e, 2000’de %10’a, 2015’te %12’ye ulaşmıştır. Yaşlı bağımlılık oranının 2030’da %18’e, 2050’de %33’e, 2070’de ise %47’ye yükselmesi beklenmektedir (2017: 328-329). Bir sonraki başlık altında daha kapsamlı incelenecek olmakla birlikte, belirtilen demografik eğilimlerin toplumsal yaşlanmayı, bir diğer ifadeyle toplam nüfustaki yaşlı nüfus oranının artmasını beraberinde getirdiğini belirtmek gerekmektedir. Yaşlanan toplum yapısı ile birlikte çalışma çağındaki nüfusun ve işgücünün yaş ortalaması yükselmektedir. Söz konusu gelişmeler işgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorununun görece yaşlı yaş grupları açısından önemini artırmaktadır.

8.2. Yaş a Dayalı Ayrımcılık Sorununun Türkiye İşgücü Piyasası Açısından Değerlendirilmesi

Türkiye’de yukarıda sözü edilen demografik eğilimlerle birlikte çalışma çağındaki nüfusun büyüklüğünün 2040 yılına kadar artması beklenmektedir. Ortalama yaşam süresinin uzamasıyla ortanca yaş da yükselmektedir. Nüfusun yaş yapısındaki değişime paralel olarak çalışma çağındaki nüfusun yaş yapısı da değişmektedir. 2013 yılı itibariyle çalışma çağındaki nüfusun %60’ı gibi büyük bir kısmı 40 yaş altındayken, yapılan projeksiyonlarda 2023 yılında bu oranın %55’e, 2050 yılında ise %46’ya gerilemesi beklenmektedir (Metin, 2016: 142-144). Dolayısıyla, projeksiyonlar önümüzdeki birkaç on yıl içerisinde çalışma çağındaki 40 yaş ve üzerindeki kişilerin oranının artacağına işaret etmektedir.

Türkiye’de yaş a dayalı ayrımcılık sorunu hem genel olarak hem de özellikle çalışma çağıının sonlarına yaklaşan yaşlı işgücü bağlamında sosyal politika gündeminde yeterli düzeyde yer almamıştır. Yaşlı bağımlılık oranlarındaki artış dikkate alındığında, önümüzdeki yıllarda kişilerin daha uzun sürelerle istihdamda kalmalarını ve hâlihazırda işsiz olan 40 yaş ve üzerindeki kişilerin istihdam edilebilmelerini sağlamaya yönelik tedbirlerin çok daha önemli hale geleceği söylenebilir. İşgücü piyasasında yaş ayrımcılığı sorunu, yaş ayrımcılığına maruz kalanlar arasında yaşlı yaş gruplarını daha fazla etkileyen bir niteliğe sahip olmakla birlikte gençleri de kapsamaktadır. Dolayısıyla, sorun, Türkiye’de işgücünün yaşlanmasına bağlı olarak sadece görece yaşlı yaş gruplarını değil, gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında genç nüfus oranının yüksekliği ile halen dinamik bir nüfus yapısına sahip olması bakımından genç nüfusu da etkilemektedir.

Türkiye’de, işgücü piyasasında yaş ayrımcılığının hangi düzeylerde olduğunu tespit etmeye yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, AB üyesi ülkelere ek olarak Türkiye ve Hırvatistan olmak üzere iki aday ülkenin de yer aldığı ve Eurofund tarafından 2005 yılında gerçekleştirilen Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması, Türkiye’de yaş ayrımcılığına ilişkin çeşitli bilgiler vermektedir. Araştırmada, cinsiyet, etnik köken, yaş, milliyet, din, engellilik ve cinsel

yönelim olmak üzere farklı temellerdeki ayrımcılık değerlendirilmiştir. Buna göre, din, etnik köken, cinsel yönelim ve engellilikle ilişkili olarak işyerindeki ayrımcılık düzeyinin AB 27 ortalamasında %1'in altında olduğu tespit edilmiştir. Milliyet ya da cinsiyet temelindeki ayrımcılıkla ilişkili olarak ise söz konusu oranın %1 civarında olduğu belirtilmektedir. 2000 ve 2005 yılları arasında, sonuçlar açısından bir istikrar olduğuna da işaret edilmektedir. Bununla birlikte, AB 27 ortalamasında diğer temellerdeki ayrımcılığa göre yaş ayrımcılığı daha yüksek düzeydedir. Buna göre, 15-29 yaş grubundaki kadınlarda işyerindeki yaş ayrımcılığı oranı %3,5 düzeyindeyken, aynı yaş grubundaki erkeklerde % 6'dır. 50 yaş üzerindeki kadınlarda yaş ayrımcılığı oranı %4'ün hemen altında iken, erkeklerde %4'ün bir miktar üzerindedir. Hırvatistan ve Türkiye'nin aynı kategoride değerlendirildiği araştırmada sonuçlar, iki ölkede yaş ayrımcılığı oranının 50 yaş üzerindeki erkeklerde %8'e yaklaştığını ve bu anlamda kadın ve erkeklerde %4 civarındaki AB ortalamasının neredeyse iki katı olduğunu ortaya koymaktadır. 30 yaş altındaki kadın ve erkekler açısından bakıldığında ise Türkiye ve Hırvatistan'da yaş ayrımcılığı oranı erkeklerde %2'nin altında iken, kadınlarda %7 civarındadır (Eurofund, 2007: 39). Buradaki sonuçlar dikkate alındığında, Türkiye'de yaş ayrımcılığının 50 yaş üzerindeki erkekler ve 30 yaş altındaki kadınlar açısından önemli bir sorun niteliğinde olduğu görölmektedir. Söz konusu oranlar, ilgili yaş ve cinsiyet kategorisindeki AB ortalamasının neredeyse iki katına ulaşmaktadır. AB'de ise 30 yaş altı erkekler yaş ayrımcılığına daha fazla maruz kalmaktadır.

8.3. Türkiye'de Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele

Yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadelenin en önemli ayaklarından birini yaşa dayalı ayrımcılığın yasaklanmasını öngören yasal düzenlemeler oluşturmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'de yaşa dayalı ayrımcılık sorununun gerek hukuk doktrininde gerek yargıda yeterince ilgi görmediği üzerinde durulmaktadır. Konuya yönelik yargı ve doktrinindeki ilgi eksikliğinin, işverenlerin yaş ayrımcılığı oluşturan işlemlerini yaygınlaştırmalarında etkili olduğu belirtilmektedir (Ünal, 2017: 315).

Türkiye'de yaş ayrımcılığının hukuki dayanaklarını Anayasa'da "Kanun Önünde Eşitlik" ilkesinin düzenlendiği 10. madde ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5.maddesi ve son olarak, 20.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK) "Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı" başlıklı 3.maddesi oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" hükmü yer almaktadır. Madde hükmünde belirtilen "benzeri sebepler" ifadesinin yaşı da içerdigi kabul edilmektedir (Süzek, 2017: 590; Yıldız, 2008: 156; Manav, 2014: 768).

Nisan 2016'da kabul edilen ve yürürlüğe giren TİHEKK'da ise İş Kanunu'ndaki düzenlemeden farklı olarak, yaşa dayalı ayrımcılık yasağı ilgili madde hükmünde açık bir biçimde belirtilmiştir. Buna göre, Kanunun "Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık Yasağı" başlıklı maddesinde "Bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır" hükmü yer almaktadır (md. 3/2). Diğer yandan, Kanunda, çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek isteyen kişi aleyhine bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işe ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmektedir (md.6/1). Burada ifade edilen hususların işe ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşının tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları kapsadigi ifade edilmektedir (md.6/2).

Kanunda yaşa dayalı ayrımcılıkla ilgili olarak ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar da belirlenmiştir. Buna göre, istihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varliğı halinde amaca uygun ve orantılı olmak kaydıyla farklı muamele yapılabilecektir (md. 7/1/(a)). Ayrıca, işe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla, yaşa dayalı

farklı muameleye olanak tanımaktadır (md.7/1(c)). Son olarak, eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muameleye de yasada olanak tanınmıştır (md.7/1(f)). Belirtilen düzenlemelerden (a) ve (f) bendindekilerin genel haklı kılma sebeplerini, (c) bendindeki düzenlemenin ise münhasıran yaşa özel olması nedeniyle yaş temelindeki özel haklı kılma sebebini oluşturduğu söylenebilir (nal, 2017: 320).

Hukuk sistemimizdeki düzenlemeyi ABD ve AB hukuk sistemindeki düzenlemeyle karşılaştırdığımızda bazı tespitlerde bulunmak mümkündür. Buna göre, yaş ayrımcılığı yasağı Amerikan hukuk sisteminde münhasır bir yasa ile düzenlenmişken, AB ve Türk hukuk sistemlerinde çeşitli temellerdeki ayrımcılığın yasaklandığı genel bir düzenleme söz konusudur.

Amerikan hukukunda yaş temelinde farklı işlem mesleki gereklilik veya yaş dışında makul sebepler ile haklı kılınabilirken, AB Konsey Direktifinden farklı olarak meşru istihdam, meşru işgücü piyasası ve eğitim hedefleri doğrultusunda yaş temelinde farklı işlemin haklı kılınması imkni yoktur. Dolayısıyla, Amerikan hukukunda yaş temelinde farklı işlemin haklı kılınmasının uygulaması AB hukukuna göre daha dar bir kapsama sahiptir (nal, 2017: 319-320). Hem yaşa dayalı ayrımcılık yasağının sadece belirli bir yaşın üzerindeki kişileri kapsamaması hem de farklı muamelenin haklı kılındığı durumlar itibarıyla Türk hukuk sistemindeki düzenlemenin AB hukuk sistemindeki düzenlemeye benzerlik gösterdiği grlmektedir.¹

İşçilerin yaşları nedeniyle ayrımcılığa uğramaları genellikle iş sözleşmesinin feshi konusunda grlmektedir. Hukuk sistemimizde işçiler için resen emeklilik öngörülmemiştir. Bununla birlikte, uygulamada bazı işletmelerde, i yönetmeliklerde iş sözleşmesinin feshine ilişkin yaş sınırı öngören düzenlemeler yer almaktadır. Aynı Şekilde, bazı toplu iş sözleşmelerinde de emekliliğe hak kazanmış işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshedebileceği öngörülmektedir. Bununla birlikte, mevzuatımızda sözleşmelerde yaş sınırına ilişkin kayıtlara olanak tanıyan herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla, gerek işyeri i yönetmeliklerinde gerek toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin yaş sınırı getiren düzenlemeler İş Kanunu md.18/1'deki emredici hükümlere aykırı olduğu için söz konusu düzenlemeler tek başına kural olarak geçerli feshi dayanak oluşturamazlar (Süzek, 2017: 590; Yıldıız, 2008: 157). İş Kanunu md.18/1'de, iş sözleşmesinin feshinin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu belirtilmektedir. Buradaki hükümden de anlaşıldığı üzere, işçinin salt yaşlılığı ya da yaşlılık aylığına hak kazanması feshin geçerliliği konusunda tek başına bir anlam ifade etmemektedir. İşçinin belirli bir yaşa gelmesi onun yetersiz olduğu konusunda genel bir sonuca varmayı mümkün kılmamaktadır. Zira yaşlılığın etkisi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Yaşlılığın işçinin verimini ciddi bir biçimde olumsuz etkilemesi, iş görme borcunu gerektiği Şekilde yerine getirmesine engel teşkil etmesi halinde mesleki yetersizliğin geçerli bir fesih nedeni olabileceği kabul edilmelidir (Süzek, 2017: 589-590). Diğer yandan, belirli bir yaşa ulaşma ve emekliliğe hak kazanma nedeniyle yetersizliği olmayan işçilerin işten çıkarılması hem Anayasanın eşitlik ilkesine (md. 10) hem de İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesinin düzenlendiği 5. maddesine aykırıdır. Bununla birlikte, bazı iş ve mesleklerde belirli bir yaşa ulaşma yeterlilik kaybını da beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, pilotlar, sporcular, güvenlik görevlileri, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlar için yaptıkları işe uygun yaş sınırlaması getirilmesi mümkün olabilmektedir. Belirtilen hallerde, eşitlik ilkesinin ihlalinin söz konusu olmayacağını ifade etmek gerekmektedir (Süzek, 2017: 591).

Genç işgücü açısından hukukumuzda yaş ayrımcılığına örnek oluşturabilecek bir düzenleme, Nisan 2014'teki değişikliğe kadar asgari ücretin işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirleneceğini ngren Asgari cret Yönetmeliği'nin 7.maddesinde yer almaktaydı. 2014 yılında getirilen değişiklikle söz konusu hükmün kaldırılmış olması gençlere yönelik ayrımcı uygulamaya son verilmesi bakımından önemlidir.

¹ Karşılaştırmalı hukukta ve Türk hukukunda yaş temelinde farklı işlemin haklı kılınması konusuna ilişkin detaylı bilgi için bkz. nal, a.g.e. s.317-334.

İşe alım aşamasında yaş ayırmcılığının tespiti noktasında iş ilanlarında belirtilen koşullar önemli bir veri kaynağı niteliğindedir. Türkiye’de Kasım 2009-Ocak 2010 tarihleri arasında Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları ekindeki iş ilanlarından 600 adedinin rastgele seçilerek çeşitli temellerdeki ayırmcılık açasından incelendiği bir çalışmada, 600 ilandan 483’ünde, yani yaklaşık %80’inde yaş koşulunun yer almadığı tespit edilmiştir. Yaş koşulunun yer aldığı ilanlarda ise 40 yaş üstü kişilerin ise en az aranan yaş grubunda yer aldıkları tespit edilmiştir (İştar, 2012: 7-8). 40 yaş ve üzerindeki kişilerin işgücü içerisindeki oranının önümüzdeki yıllarda daha da artacak olması yönündeki tahminlerle birlikte değerlendirildiğinde, söz konusu veriler, belirtilen yaş grubunun işsizlik ve istihdam sorunlarının ağırlaşacağına işaret etmektedir.

9. SONUÇ

Yaşa dayalı ayırmcılık konusuna ilişkin tartışmaların tarihsel geri planı ABD’de, ülkenin kendi iç dinamikleri ile de ilişkili olarak 1930’lu yıllara kadar uzanmakla birlikte, soruna yönelik ilgi artışının 1990’lı yıllara rastladığını söylemek mümkündür. Bu durumda etkili olan gelişmeler arasında demografik eğilimlere bağlı olarak yaşlanan nüfus yapısının ve artan yaşlı bağımlılık oranlarıyla birlikte sosyal güvenlik sistemlerinin karşı karşıya kaldığı finansal baskının önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

ABD’de de 65 yaş ve üzerindeki nüfusun gelecek on yıllarda artma eğilimi dikkate alındığında, yaşlı bağımlılık oranlarındaki artışın sosyal harcamalar üzerindeki baskıyı daha da artırması kaçınılmazdır görünmektedir. Liberal refah rejiminin özelliklerini temsil eden ABD’de emeklilik sisteminden sağlanan sınırlı düzeydeki hakların daha da kısıtlanmasına yönelik son yıllardaki gelişmelerin yaşlı çalışanların emeklilik dönemindeki refahını olumsuz etkileyeceği açıktır. Bu nedenle de emekli olduktan sonra kısmi ya da kısa süreli işlerde çalışmaya devam etme isteğinde olan önemli bir yaşlı işgücü potansiyelinden söz etmek mümkün görünmektedir. Yaşlı alışanların emekli olduktan sonra yeniden işe girebilmeleri kuşkusuz, ülkenin ekonomik koşulları, yaşlı çalışanların işverenlere maliyeti ve istihdam edilebilirlikleri gibi bir dizi faktöre bağlıdır. Ancak, ABD’de yaş ayırmcılığı sorununun işgücü piyasasındaki önemi dikkate alındığında, yaşlı işgücünün işe girmesinde yaş ayırmcılığından kaynaklanan sorunların geçmiş on yıllarda olduğundan çok daha önemli hale gelmesi muhtemeldir.

Mevcut haliyle, ABD’de yaşa dayalı ayırmcılıkla mücadeleyle yönelik yasal düzenleme daha ziyade işten çıkarma aşamasında yaşlı işçilere koruma sağlamaktadır. ABD örneğinde olduğu gibi kapsamlı ulusal sağlık ve emeklilik sistemlerinin olmadığı ülkelerde, işverenler çalışanlar yaşlandıkça yükselen maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum da yaşlı çalışanları işe alma ve yeniden eğitime konusunda işverenlerin cesaretini kırmaktadır. Kapsamlı bir sağlık sisteminin yaşlı işgücüne yönelik ayırmcılığın maddi temelini zayıflatacağını söylemek mümkün ise de (Lahey, 2007, s.25) ABD’nin liberal karakterli refah sisteminin buna olanak tanıyacağını söylemek pek mümkün görünmemektedir.

ABD ile karşılaştırıldığında yaşa dayalı ayırmcılık konusu AB sosyal politikaları ve hukuk sisteminde görece daha yakın zamanlara rastlamaktadır. Konuya ilişkin 2000 yılında ıkarılan Konsey Direktifi, yasal düzenlemenin niteliği, yaşa dayalı ayırmcılık karşısında korunan yaş grupları, yaş temelindeki muamele farklılıklarının haklı gerekçelerinin kapsamı bakımından ABD’deki düzenlemelerden farklılık göstermektedir. Bu bağlamda, Türk hukuk sistemindeki yaş ayırmcılığına ilişkin düzenlemenin AB hukuk sistemindeki düzenlemeye büyük ölçüde benzerlik gösterdiği görülmektedir. AB’de söz konusu Direktifin ardından gerçekleştirilen ve çeşitli temellerdeki ayırmcılığın tespit edilmesine yönelik çalışmalar 2012-2015 döneminde 55 yaş üzerindekiilere yönelik ayırmcılık algısında bir gerileme olduğuna ancak, ayırmcılığa maruz kalanların oranının arttığına işaret etmektedir. Söz konusu araştırmalarda, ilgili Direktifin etkisini ayıştırmak mümkün olmamakla birlikte, AB’de yaş ayırmcılığının halen işgücü piyasasında önemli bir sorun olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim yapılan araştırmada, diğer temellerde ayırmcılığa maruz kaldıklarını belirtenlere göre yaş temelinde ayırmcılığa maruz kaldıklarını belirtenlerin oranı daha yüksek tespit edilmiştir.

Türkiye’de demografik eğilimler nüfusun ve işgücünün yaşlandığına işaret etmektedir. Önümüzdeki yıllarda işgücü içerisinde 40 yaş ve üzerindekiilerin oranı artacaktır. Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, hâlihazırda genç nüfus yapısına sahip olan Türkiye’de işgücü piyasasındaki 40 yaş ve üzerindekiilerin işsizlik ve istihdam sorunlarının yakın gelecekte daha önemli hale geleceği söylenebilir. Bu nedenle, yaşa dayalı ayrımcılık, ülkemizde hem gençleri hem de çalışma çağının sonlarına yaklaşan görece yaşlı yaş gruplarını etkilemektedir. Yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadelede yasal düzenlemeler mücadelenin en önemli ayaklarından birini oluşturmaktadır, ancak söz konusu mücadelenin etkinliğini artırmak için diğer destekleyici politika tedbirleri de son derece önemlidir. İşyerlerinde yaş çeşitliliğini destekleyen bilgilendirme ve farkındalık kampanyaları, iyi uygulama örneklerinin teşvik edilmesi, sosyal taraflarla işbirliğinin desteklenmesi, yaşlılara yönelik önyargılı ve ayrımcı tutum ve davranışlarla mücadele için toplumsal farkındalığın artırılması, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamına 40 yaş ve üzerindeki kişilerin işgücü piyasasındaki sorunlarını hedef alan tedbirlerin de dâhil edilmesi bunlar arasında belirtilebilir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, S. J. (2004). “Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers”, *Labour Economics*, (11): 219-241.
- BAYBORA, D. (2010). “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, *Çalışma ve Toplum* (1): 33-57.
- BUTLER, R. N. (1980). “Ageism: A Forward”, *Journal of Social Issues*, 36(2): 8-11.
- BUTLER, R. N. (1969). “Age-ism: Another form of bigotry”, *Gerontologist*. 9(4): 243-246.
- EUROFUND (2007). Fourth European Working Conditions Survey 2005. Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2015). Eurobarometer on Discrimination 2015: General Perceptions, Opinions on Policy Measures and Awareness of Rights. Factsheet. October.
- GHOSHEH, N. (2008). Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context. ILO: Conditions of Work and Employment Series No:20.
- GÜL, İ. I.ve KARAN, U. (2011). Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, (Ed.) Yeşiladalı, B. ve Ayata, G., Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- HERVEY, T. K. (1992). Justifications for Sex Discrimination in Employment. Thesis submitted for the degree of PhD University of Sheffield, Faculty of Law. <http://etheses.whiterose.ac.uk/2957/1/DX200453.pdf>. 20.09.2017, (9.11.2017).
- İŞTAR, E. (2012). “Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık”, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. Sayı:28: 1-13.
- LAHEY, J. N. (2007). Does Health Insurance Affect The Employment of Older Workers?. The Center on Ageing & Work. Issue Brief 08.
- LAHEY, J. N. (2006). How Do Age Discrimination Laws Affect Older Workers, Work Opportunities for Older Americans. Series 5.
- LAHEY, J. N. (2005). Do Older Workers Face Discrimination? An Issue in Brief Center for Retirement Research at Boston College. No.33.
- LEE, R. D. and REHER, D. S. (2011). “Introduction: The Landscape of Demographic Transition and Its Aftermath”, *Population and Development Review*. 37. (SUPPLEMENT): 1-7.
- LEVY, S. R. and MACDONALD, J. L. (2016), “Progress on Understanding Ageism”, *Journal of Social Issues*, 72(1):5-25.
- MACNICOL, J. (2010). Ageism and Age Discrimination: Some Analytical Issues, ILC-UK.

- MACNICOL, J. (2006). *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*, Cambridge University Press, New York.
- MANAV, E. (2013). “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri erevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt.15, Özel Sayı: 731-779.
- METİN, B. (2016). *Dünyada ve Türkiye’de Yaşlanma Sorunu Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- NEUGARTEN, B. L. and NEUGARTEN, D. A. (1987), “The Changing Meanings of Age”, *Psychology Today*, Vol.21: 1-4.
- NEUGARTEN, B. L. (1981). “Age Distinctions and Their Social Functions”, *Chicago-Kent Law Review*, 57(49):809-825.
- NEUMARK, D. (2008). *Reassessing the Age Discrimination in Employment Act*. AARP Research Report. AARP Public Policy Institute, Washington.
- ONARAN Y. M. (2000). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ROTHENBERG, J.Z. and GARDNER, D. S. (2011). “Protecting Older Workers: The Failure of the Age Discrimination in Employment Act of 1967”, *The Journal of Sociology & Social Welfare*. 38(1):9-30.
- SONNET, A.; OLSEN, H.; MANFREDI, T. (2014). “Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland”, *De Economist*, (162): 315-319.
- SÜZEK, S. (2017). *İş Hukuku*, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- TUFAN, İ. (2014). *Türkiye’de Yaşlılığın Yapısal Değişimi*, Ko Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- UNITED NATIONS (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Volume 1: Comprehensive Tables*, New York.
- ÜNAL, C. (2017). “Yaş Ayrımcılığı Yasağı Kapsamında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaş ve Emekliliğin Değerlendirilmesi”, (Ed.) DOğAN YENİSEY, K., ERGÜNEş EMRAğ, S., *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- YILDIZ, G. B. (2008). *İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu*, Yetkin Yayınları, Ankara.