

# DEZAVANTAJLI ÇALIŞANLAR



# DEZAVANTAJLI ÇALIŞANLAR

İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı  
İstanbul, 2025

**İLKE YAYINLARI: 256**  
**ARAŞTIRMA RAPORLARI: 21**  
**DEZAVANTAJLI ÇALIŞANLAR**

*Proje Yürütücüsü*

Ahmet Sait Öner

*Proje Danışmanları*

Nihat Erdoğmuş, Elyesa Koytak, Ömer Torlak

*Editör*

Ramazan Tiyek

*Yazarlar*

Elif Yüksel Oktay, Halim Baş, Harun Ceylan, Osman Akgül, Ramazan Tiyek, Şenol Baştürk, Şenol Öztürk, Şüheda Nur Uzuntaş

*Yayın Koordinatörü*

Mehtap Nur Öksüz

*Veri Görselleştirme*

Enes Kuru, Şüheda Nur Uzuntaş, Zeynep Yalçıntaş

*Katkıda Bulunan*

Kadriye Yıldız

*Tasarım*

Seyfullah Bayram

© İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı, İstanbul 2025

E-ISBN: 978-625-7684-41-5

DOI: <http://dx.doi.org/10.71174/ar21>



İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.



Bu araştırma raporu Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) tarafından hazırlanmıştır. TODAM; adil, hakkaniyetli ve müreffeh bir toplum hedefini hayata geçirmek üzere düşünce ve strateji üretmektedir.

Aziz Mahmut Hüdayi Mah. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/ İstanbul | +90 216 532 63 70 | [todam@ilke.org.tr](mailto:todam@ilke.org.tr) | [ilke.org.tr](http://ilke.org.tr)

© Tüm hakları saklıdır. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfının yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Raporda belirtilen görüşler yazara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfını bağlamaz.

# İçindekiler

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| Takdim                                                           | 6   |
| Giriş                                                            | 7   |
| Temel Bulgular ve Öneriler                                       | 10  |
| Dezavantajlı Çalışanlar                                          | 18  |
| Ramazan Tiyek                                                    |     |
| Türkiye’de ve Dünyada Engelli Bireylerin İstihdamının Görünümü   | 24  |
| Osman Akgül                                                      |     |
| Çalışma Hayatında Kadınların Görünümü                            | 42  |
| Elif Yüksel Oktay                                                |     |
| Çalışma Hayatında Gençler: Genel Görünüm, Sorunlar ve Çıkarımlar | 62  |
| Halim Baş                                                        |     |
| Dezavantajlı Çalışan Olarak Çocuklar                             | 78  |
| Şenol Öztürk                                                     |     |
| Çalışma Hayatında Yaşlılar                                       | 96  |
| Harun Ceylan                                                     |     |
| Eski Hükümlülerin İstihdamı                                      | 112 |
| Şüheda Nur Uzuntaş                                               |     |
| Türk İşgücü Piyasalarında Dezavantajlı Bir Grup Olarak Göçmenler | 126 |
| Şenol Baştürk                                                    |     |
| Sonuç ve Değerlendirme                                           | 138 |

# Grafik, Harita ve Tablolar

## Grafikler

|                                                                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Grafik 1. Seçili Ülkelerde Çalışma Çağı Nüfusu İçindeki Engelli İstihdam Oranı (% , 2023)                                       | 31  |
| Grafik 2. Seçili Ülkelerde Engelli İşsizlik Oranı (% , 2023)                                                                    | 31  |
| Grafik 3. Nüfus İçinde Eğitim Düzeyine Göre Engelli Görünümü (% , 2008-2023)                                                    | 34  |
| Grafik 4. Türkiye’de Nüfus İçinde Engellilerin Görünümü (% , 2011)                                                              | 34  |
| Grafik 5. Genel Nüfus ve Engelli Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı (% , 2002-2019)                                                 | 36  |
| Grafik 6. Kadınların İşsizlik Oranı (% , 1988-2000)                                                                             | 44  |
| Grafik 7. Cinsiyete Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (% , 2005-2024)                                                           | 48  |
| Grafik 8. OECD Üyesi Ülkelerde 15-64 Yaş Kadınların İstihdam Oranı (% , 2024)                                                   | 50  |
| Grafik 9. Türkiye’de Cinsiyete Göre 25 Yaş ve Üzeri Nüfusun Ortalama Eğitim Süresi (Yıl, 2011-2023)                             | 50  |
| Grafik 10. Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (% , 2023)                                                  | 51  |
| Grafik 11. OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İş Aramayan ve Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan 18-24 Yaş Arası Gençlerin Dağılımı (%) | 52  |
| Grafik 12. Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Hayatında Olmasına İlişkin Algı (2023)                                             | 55  |
| Grafik 13. Cinsiyete Göre Ücretsiz Bakım ve Ev İşlerine Ayrılan Süre (2023)                                                     | 55  |
| Grafik 14. Tam Zamanlı Çalışan Erkek ve Kadınlar Arasındaki Ücret Farkı (% , 2021)                                              | 56  |
| Grafik 15. Mesleklerine Göre Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Ücret/Kazanç Oranı (% , 2023)                                      | 57  |
| Grafik 16. 15-24 Yaş Aralığındaki Gençlerin İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (2014-2023)                                   | 65  |
| Grafik 17. Türkiye’de Yükseköğretim Fakülte Mezun Sayısı (Milyon, 2008-2023)                                                    | 65  |
| Grafik 18. 15-24 Yaş Aralığındaki Gençlerin Sektörlere Göre İstihdam Oranı (% , 2014-2023)                                      | 67  |
| Grafik 19. Yükseköğretim Mezunlarının İstihdamında Eğitim Eşleşme Durumu (% , 2024)                                             | 68  |
| Grafik 20. Hanehalkı Sorumlusu İşsiz Olan Hanehalklarında Yaşayan Çocuk Sayısı (Milyon, 2004-2022)                              | 81  |
| Grafik 21. Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan 15-17 Yaş Grubundaki Çocuk Nüfusunun Oranı (% , 2006-2023)                            | 82  |
| Grafik 22. Çocuk İstihdam Oranı (% , 2006-2019)                                                                                 | 82  |
| Grafik 23. Cinsiyete Göre Çocukların Çalışma Nedenleri (% , 2019)                                                               | 83  |
| Grafik 24. Yeni Çocuk İstihdam Oranı (% , 2006-2019)                                                                            | 84  |
| Grafik 25. Yaşlı Nüfus Oranı ve Bu Oranın Son 10 Yılda Değişimi (% , 2023)                                                      | 97  |
| Grafik 26. Doğum Sayısı ve Toplam Doğurganlık Hızı (2001-2023)                                                                  | 98  |
| Grafik 27. Yaş Gruplarına Göre Nüfusun Değişen Yapısı Projeksiyonları (% , 2023-2100)                                           | 99  |
| Grafik 28. Yaş Gruplarına Göre Nüfusun Değişimi (% , 1935-2080)                                                                 | 104 |
| Grafik 29. Hükümlü ve Tutuklu Sayısı (Bin Kişi, 2010-2023)                                                                      | 113 |

|                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Grafik 30. 100.000 Kişi Başına Hükümlü ve Tutuklu Sayısı (2011-2023)                                          | 114 |
| Grafik 31. Ceza İnfaz Kurumuna Giren ve Çıkan Akış Nüfusu (2016-2023)                                         | 115 |
| Grafik 32. Eğitim Düzeyine Göre Ceza İnfaz Kurumundan Çıkan Hükümlüler (% , 2011-2020)                        | 115 |
| Grafik 33. Yaş Grubuna Göre Tahliye Edilen Hükümlü ve Tutuklular (% , 2016-2023)                              | 116 |
| Grafik 34. İŞKUR Aracılığıyla Kamu ve Özel Sektörde Yapılan Eski Hükümlü İşe Yerleştirmeler (Kişi, 2000-2013) | 120 |
| Grafik 35. İŞKUR Aracılığıyla Kamuda İşe Yerleştirilen Eski Hükümlü Sayısı (2018-2023)                        | 121 |
| Grafik 36. Türkiye’de Göçmen İşgücünün Eğitim Düzeyleri (2023)                                                | 130 |
| Grafik 37. Seçili Ülkelerde Vatandaşlara Kıyasla Göçmen İşsizlik Oranı (% , 2023)                             | 130 |
| Grafik 38. Türk İşgücü Piyasalarında İşsiz Göçmenlerin İş Arama Kanalları (2023)                              | 131 |
| Grafik 39. Türkiye’de Göçmenlerin Meslek Dağılımları (% , 2023)                                               | 132 |
| Grafik 40. Türkiye’de Göçmenlerin Sektörel Dağılımı (% , 2023)                                                | 133 |
| Grafik 41. Mesleklerle Göre Saat Başına Ücretlerin Oranı (% , 2023)                                           | 133 |

## Haritalar

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Harita 1. Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranı (% , 2023)           | 47 |
| Harita 2. Avrupa’da 15-64 Yaş Kadınların İstihdam Oranı (% , 2024) | 49 |

## Tablolar

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 1. Gelişmiş Ülkelerde Engelli Nüfus (Bin, 2023)                                                                      | 30  |
| Tablo 2. Türkiye’de KOTA Kapsamında Çalıştırılan Engelliler (2011-2024)                                                    | 35  |
| Tablo 3. İşgücü İstatistikleri (1927-1995)                                                                                 | 43  |
| Tablo 4. Cinsiyete Göre 15 Yaş ve Üzeri İşgücü İstatistikleri (2000-2024)                                                  | 46  |
| Tablo 5. İstihdamdaki Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme Düzeyleri (2024)                                          | 68  |
| Tablo 6. Ön Lisans ve Lisans Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Kayıtlı İstihdam Oranı (% , 2021-2023)         | 69  |
| Tablo 7. Ön Lisans ve Lisans Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre İlk İş Bulma Süresi (Ay, 2021-2023)            | 70  |
| Tablo 8. Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Nedenine Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar (Bin Kişi, Ekim-Aralık 2019) | 83  |
| Tablo 9. Ekonomik Faaliyet Koluna Göre Çalışan Çocukların Oranı (2006-2019)                                                | 84  |
| Tablo 10. Dezavantajlı Gruplar ve Toplumdaki Görünümleri                                                                   | 139 |

## Av. Ahmet Sait Öner

İLKE Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı

İLKE Vakfı olarak toplumsal meselelere ilişkin konularda bilgi üretmeye, üretilen bilgileri karar alıcıların, politika yapıcıların, araştırmacıların ve sair ilgililerin istifadesine sunmaya devam ediyoruz. Çalışmalarımız adil ve müreffeh bir toplum yapısına yönelik imkanların oluşumuna katkı sunduğu ölçüde gayesine ulaşmış olacaktır. “Dezavantajlı Çalışanlar” raporumuz bu gayenin bir ürünü olarak, Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) tarafından titizlikle hazırlanmış olup kamuoyuyla paylaşılmaktadır.

Dezavantajlı gruplara ilişkin hem ulusal hem de küresel düzeyde birçok sosyal politika uygulanmakta, çeşitli kanuni güvencelerle bu bireylerin toplumsal yapıya intibakları sağlanmaktadır. Bu yönüyle mesele yalnızca sivil toplumun değil, aynı zamanda sosyal devlet anlayışının da öncelikli gündemleri arasındadır. Elbette tüm bu politikalar uygulanırken dezavantajlı grupların topluma eklemlenmiş bireyler değil, toplumun asli unsurları olarak var oldukları kabul edilmektedir.

Raporda, dezavantajlı grupların çalışma hayatına dair durumları mercek altına alınmıştır. Bu bağlamda Türkiye ve dünyada dezavantajlı grupların özellikle istihdam süreçlerindeki görünümeleri mukayeseli bir şekilde ortaya konulmuş; kadınların, gençlerin, çocukların, yaşlıların, eski hükümlülerin ve göçmenlerin durumları, her biri kendi alanında uzman akademisyenler tarafından analiz edilmiştir.

Raporun oluşum sürecine yazılarıyla katkı sunan kıymetli yazarlara; Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) Araştırmacıları Şüheda Nur Uzuntaş ve Enes Kuru’ya; Araştırma Yayın Koordinatörü Mehtap Nur Öksüz’e ve titiz nezaretiyle raporun yazarlığını ve editörlüğünü üstlenen TODAM Direktörü Prof. Dr. Ramazan Tiyek’e teşekkürlerimi sunuyorum.

Sivil toplum kuruluşları, toplumsal meselelerin çözümünde bir el feneri, bir işaret fişeği rolü üstlenmelidir. İLKE vakfı, bu rolünü odaklandığı alanlarda derinleşerek ifa etmeye devam etmektedir. Bu anlamda, toplumsal yapının kırılgan noktalarından birine işaret eden ve sosyal politika üretiminde ihmal edilemeyecek bir konuya odaklanan “Dezavantajlı Çalışanlar” raporumuzun yapısal çözümlere katkı sunmasını; politika yapıcılar, araştırmacılar ve toplumsal meselelere ilgi duyan herkes için güncel ve yol gösterici bir çalışma olmasını temenni ediyorum.

# Giriş

İnsanlar birçok nedenden dolayı çalışma hayatına dahil olmak istemektedirler. Bazı kişiler sosyalleşmek, bazı kişiler belirli bir gruba dahil olmak, bazıları da sahip oldukları yeteneklerini gösterebilmek için kendilerini gerçekleştirmek üzere çalışma hayatına dahil olmaktadır. Bununla birlikte insanların çoğu geçimlerini sağlayabilmek ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmek için çalışma hayatına girmektedir. Profesyonel olarak çalışma eylemi içerisinde bulunmak toplumdaki bireyler açısından kabul görmek anlamına da gelmektedir.

Çalışmanın kendisi Sanayi Devrimi ile birlikte toplumsal yapıda önemli bir gündem olarak yer almaya başlamıştır. Çalışma istek ve arzusunda olan her birey özellikle ekonomik koşulların uygun olmaması gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatına dahil olamayabilmektedir. Esasında emeğini arz edenler ile emek talebinde bulunanların denge seviyede buluşmaları gerekir. Denge seviyesi, işsizlik ile ilgili problemlerin toplumsal sorun olarak değerlendirilmesinin önüne geçilmesi ve istihdam koşullarının oluşturulması açısından önem taşımaktadır.

Özellikle 1970'li yıllar sonrası dönemde Fordist üretim sisteminin krize girmesiyle birlikte çalışma hayatında birtakım değişimler yaşanmıştır. Önceki dönemlerden farklı olarak çalışan nitelikleri ile birlikte çalışanlar arasındaki rekabet daha hissedilir hale gelmiştir. Bunun yansıması olarak istihdam süreci tüm çalışanlar için rekabetçi koşulları aktif hale getirmiştir. Bununla birlikte toplumda özellikle istihdama dahil olma koşullarında imkanları da biraz daha zor olan dezavantajlı gruplar yer almaktadır. Engelliler fiziksel ve zihinsel engeli; kadınlar istihdama dahil olma ve terfi sürecindeki problemler; gençler tecrübe eksikliği; çocuklar ve yaşlılar korunmasız olmaları; eski hükümlüler daha önce yaptıkları eylemlerinden dolayı ve göçmenler de ayrımcılık vb. davranışlar nedeniyle çalışma hayatına dahil olma ve istihdamlarını sürdürme konusunda problem yaşayabilmektedirler.

Raporda, dezavantajlı grupların istihdama dahil olma ve istihdam sürecinde yaşadıkları problemlerin ortaya çıkarılması ve onları koruyucu düzenlemelerin hayata geçirilmesi önerilerine odaklanılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'de engelliler bölümünü Doç. Dr. Osman Akgül, kadınlar bölümünü Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay, gençler bölümünü Doç. Dr. Halim Baş, çocuklar bölümünü Doç. Dr. Şenol Öztürk, yaşlılar bölümünü Prof. Dr. Harun Ceylan, eski hükümlüler bölümünü araştırmacı Şüheda Uzuntaş ve göçmenler bölümünü Doç. Dr. Şenol Baştürk detaylı bir şekilde irdlemiştir. Özverili bir çalışma sonunda hazırlanmış dezavantajlı gruplarla ilgili durum tespiti ve çözüm önerilerinin dezavantajlı gruplar, işverenler ve kamu yöneticileri için faydalı olacağı düşünülmektedir.

## DEZAVANTAJLI ÇALIŞANLAR



## NEDEN DEZAVANTAJLILAR?

### EĞİTİM

Tecrübe Eksikliği



Eğitim Eksikliği



Nitelik Uyumsuzluğu



### EKONOMİK

Ailenin Gelir Durumu



Emek Talebi Eksikliği



### TOPLUMSAL

Kültürel Etmenler



Ayrımcılık



### SAĞLIK

Fiziksel Özellikler



Bilişsel/Psikolojik Yetkinlik



### ERİŞİLEBİLİRLİK

Ulaşım ve Mekan Uygunluğu



Teknolojik Gelişmelere Uyumluluk



## TOPLUMSAL BOYUTLAR



Gelir Eşitsizliği

İş-Çalışan Uyumsuzluğu

Tatmin Olmayan Çalışanlar

İşsizlik

Suç Oranlarında Artış

## ÇÖZÜMLER



Pozitif Ayrımcılık Uygulaması

Farkındalık Çalışmaları

Kapsayıcı Yasal Düzenleme

Aktif Denetim

Gruplara Özel Destek

İstihdam Sübvansiyonları

# Temel Bulgular ve Öneriler



## Engelliler

### Temel Bulgular

- **Engelli bireylerin istihdamı toplumsal entegrasyonları için kritik öneme sahiptir.** Türkiye’de kamu sektöründe engelli istihdamı için %4, özel sektörde ise %3 kota uygulanmaktadır. 2024 yılı itibarıyla kamu ve özel sektörde toplamda 153.877 engelli çalışsa da 23.628 engelli kontenjanı hala dolmamıştır. Bu durum, engellilerin işgücüne katılımını etkileyen önemli bir bariyerdir.
- **Türkiye’deki engelli bireylerin işgücüne katılımını artırmak için eğitim fırsatlarına daha fazla odaklanılmalıdır.** Türkiye’de engelli bireylerin eğitim düzeyi genellikle düşüktür ve bu durum, işgücüne katılım oranlarını sınırlamaktadır. Özellikle mesleki eğitim ve beceri kazandırma programlarının güçlendirilmesi, engelli bireylerin daha nitelikli işlerde yer alabilmelerini sağlayarak işsizlik oranlarını düşürebilir. Bu alanda daha fazla kamu ve özel sektör işbirliği ile eğitim fırsatlarının arttırılması gerekmektedir.
- **Kota sistemi ve korumalı işyerleri, engelli istihdamını artırmada önemli bir rol oynamaktadır.** Bunlar haricinde engelli öğretmen ataması ve engelli iş koçluğu gibi uygulamalar da engelli bireylerin istihdamında önemli araçları oluşturmaktadır.
- **Toplumsal algılar engelli bireylerin işgücüne katılımını engellemektedir.** İşverenler, engelli bireyleri genellikle verimsiz veya uyumsuz olarak değerlendirmekte, bu da engelli bireylerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Bu algıların değiştirilmesi, işgücüne katılım oranlarını artırabilir.

### Öneriler

- Uygulamalı meslek edindirme kursları artırılmalı ve kurs sonrasında istihdama doğrudan geçiş sağlanmalıdır.
- Engelli kontenjanlarını boş bırakan işyerleri etkin biçimde denetlenmeli ve yaptırımlarla karşılaşmalıdır.
- İşyerleri, erişilebilirlik standartlarına uygun biçimde engelli dostu hale getirilmeli; esnek ve uzaktan çalışma olanakları yaygınlaştırılmalıdır.
- Engelli birey çalıştıran işverenlere yönelik teşvik ve eğitim programları geliştirilerek toplumsal farkındalık kampanyalarıyla desteklenmelidir.



## Kadınlar

### Temel Bulgular

- **Kadınların işgücüne katılma oranı yıllar içinde artış göstermiş olmasına rağmen, hala erkeklerin gerisindedir.** 2000 yılında %26,6 olan işgücüne katılma oranı 2024 yılı itibarıyla %36,8'e ulaşmıştır. Ancak bu oran hala OECD ortalamasının ve hedeflenen seviyelerin altında kalmaktadır.
- **Kadınlar, işgücü piyasasında erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmaktadır.** Türkiye'deki kadın-erkek kazanç farkı, 2023 yılında kadınların erkeklerden %2 daha az kazanmasıyla kendini göstermektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesine rağmen kadınlar benzer görevlerde erkeklerden daha düşük maaşlar almakta, bu da cinsiyet temelli ücret ayrımcılığını ortaya koymaktadır.
- **Kadınlar, iş yaşamında terfi ve liderlik pozisyonlarında erkeklerden daha az yer almaktadır.** Türkiye'deki üst düzey ve orta düzey yönetici pozisyonlarında kadınların oranı 2023 yılı itibarıyla %20,6'dır, ancak bu oran erkeklerin oldukça gerisindedir.

### Öneriler

- Kadın istihdam eden işverenlere yönelik teşviklerin kapsamı genişletilmeli; bu teşvikler kamu spotları ve yerel bilgilendirme çalışmalarıyla duyurulmalıdır.
- Mesleki eğitimler mahalle düzeyinde erişilebilir hale getirilmeli; çocuklu kadınlar için eğitim süresince devlet destekli kreş imkânı sağlanmalıdır.
- Kadın girişimciliğini destekleyen kredi ve danışmanlık hizmetleri güçlendirilmeli, bilgilendirme faaliyetleri mahalle muhtarlıkları ve kamu kurumları aracılığıyla yaygınlaştırılmalıdır.



## Gençler

### Temel Bulgular

- **Eğitim düzeyine göre gençlerin işgücüne katılma oranlarında belirgin farklılıklar görülmektedir.** Yükseköğretim mezunu genç kadınların işgücüne katılma oranı, lise mezunu genç kadınlara göre %25,8 daha yüksektir. Bu, genç kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının arttığını gösterirken, lise düzeyindeki eğitim alanların işgücüne katılım oranı oldukça düşük kalmaktadır.
- **2023 yılı verilerine göre lisans mezunları için ilk iş bulma süresi ortalama 12,1 ay olarak kaydedilmiştir.** Bu durum, eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzlukların, gençlerin kariyerlerine başlama sürecinde karşılaştıkları bazı engelleri ortaya koymaktadır.
- **Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) olan gençler işgücüne katılımda zorlanmaktadır.** TÜİK 2024 verilerine göre, 15-24 yaş arası gençlerin %22,5'i eğitim ve istihdamın dışında kalmaktadır. Gençler işgücü piyasasında çeşitli sosyal engellerle karşılaşmaktadır.

### Öneriler

- Gençlerin ilk iş deneyimini kazanmalarını desteklemek amacıyla KOBİ'lere yönelik teşvikler ile ücret sübvansiyonlarının kapsamı genişletilmelidir.
- Lise düzeyinden itibaren dijital beceri kazandıran staj programları yaygınlaştırılarak gençlerin dijital dönüşüme uyumu güçlendirilmelidir.
- Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlere yönelik sosyal ve psikolojik destek programları geliştirilmeli; pratik yaşam becerilerini kazandıracak sosyal sorumluluk projeleri teşvik edilmelidir.
- Dijitalleşme ve teknoloji odaklı sektörlerde genç girişimciliği yasal teşviklerle desteklenmeli, bu alanlarda fırsat eşitliği artırılmalıdır.



## Çocuklar

### Temel Bulgular

- **Çocuk işçiliği, özellikle fiziksel ve ruhsal gelişimi olumsuz etkileyen tehlikeli işlerde, çocukları kaza ve hastalıklarla karşı karşıya bırakmaktadır.** 2022 ve 2023 yıllarında, 14-17 yaş grubundaki çocuk işçilerin iş kazalarına maruz kalma oranı, toplam iş kazası geçirenlerin %15-19'unu oluşturmuştur.
- **Yoksulluk, eğitime erişim sorunları ve aile içindeki işsizlik, çocuk işçiliğinin temel sebepleri arasında yer almaktadır.** 2019 yılı verilerine göre Türkiye'de 5-17 yaş aralığında 720.000 çalışan çocuk bulunmaktadır. Bu çocukların büyük bir kısmı hanehalkı gelirin katkı sağlamak amacıyla çalışmaktadır.
- **Çocuk işçiliği, Türkiye'de tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde görülmektedir.** Çocukların en çok çalıştığı sektörler arasında tarım, özellikle mevsimlik gezici tarımda çocuk işçiliği hala önemli bir sorundur. Tarımda çalışan çocukların büyük bir kısmı 12-13 yaşında iş gücüne dahil olmaktadır.

- **Çocuk işçiliğiyle mücadele amacıyla Türkiye, bir dizi hukuki düzenleme ve politika geliştirmiştir.** 1990'lardan bu yana yapılan çabalarla çocuk işçiliğinde azalma görülse de gezici tarım işçiliği ve mesleki eğitimdeki çıraklık uygulamaları gibi alanlarda denetim eksiklikleri ve sistemsel problemler devam etmektedir.

## Öneriler

- TÜİK'in çocuk işgücü anketleri düzenli olarak yapılmalı ve çocuk işçiliğinin farklı türlerini ayırt edecek biçimde yapılandırılmalıdır.
- Anket verilerinde vatandaş ve göçmen çocuklar ayrı gösterilmeli; iş ve ev ortamlarındaki tüm çocuk emeği net biçimde sınıflandırılmalıdır.
- Çırak öğrencilerin işçi gibi çalıştırılmasını önlemek amacıyla etkin ve caydırıcı bir denetim mekanizması kurulmalıdır.
- Mevsimlik tarım ve ağır işlerde 18 yaş altı çocukların çalıştırılması yasaklanmalı; ilgili mevzuat buna göre güncellenmelidir.



## Yaşlılar

### Temel Bulgular

- **Türkiye, dünyanın en hızlı yaşlanan ülkelerinden biri olup yaşlı nüfusun artışı çalışma hayatında önemli değişikliklere yol açmaktadır.** Küresel ölçekte yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte Türkiye, 2024 yılı itibarıyla nüfusunun %10,6'sının 65 yaş ve üzeri yaşlılardan oluştuğu bir döneme girmiştir.
- **Yaşlı nüfusun işgücüne katılım oranı artmaktadır, ancak sektörel dağılımda eşitsizlikler bulunmaktadır.** Türkiye'de 65 yaş ve üzerindeki nüfusun işgücüne katılım oranı 2023 yılında %12,2'dir. Yaşlı bireylerin çoğunluğu tarım (%57,7) ve hizmet (%35,1) sektörlerinde yer alırken, sanayi ve inşaat gibi sektörlerdeki yaşlı istihdamı oldukça düşüktür.
- **Yaşlı bireyler, iş gücünde fiziksel sağlık sorunları ve dijital teknolojilere uyum zorlukları nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır.** Yaşlı bireyler, işgücü piyasasında fiziksel sağlık sorunları ve dijital teknolojilere uyum zorlukları nedeniyle işgücü piyasasında geride kalmaktadır.
- **Esnek çalışma modelleri yaşlı bireylerin işgücüne daha uzun süre katılabilmelerini sağlamaktadır.** Türkiye'de 2016 yılında yapılan değişikliklerle esnek çalışma modelleri yasal hale gelmiş olup bu tür düzenlemeler yaşlı bireylerin iş-yaşam dengesini koruyabilmelerine katkı sağlamaktadır.

## Öneriler

- Aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi modeli çerçevesinde yaşlılık, ulusal strateji olarak ele alınmalı ve iyi uygulama örnekleri hayata geçirilmelidir.
- Emeklilik yaşı sektörel olarak esnetilmeli, sosyal güvenlik sistemi çalışmak isteyen yaşlıları destekleyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

- Yaşlı istihdamına yönelik vergi ve prim destekleri artırılmalı, yaşlı dostu ve ergonomik çalışma ortamları yaygınlaştırılmalıdır.
- Kuşaklararası mentorluk programları, hayat boyu öğrenme ve Üçüncü Yaş Üniversitesi gibi uygulamalarla yaşlıların bilgi aktarımı ve toplumsal katılımı desteklenmelidir.



## Eski Hükümlüler

### Temel Bulgular

- **Eski hükümlülerin istihdamında işveren önyargıları önemli bir engel teşkil etmektedir.** Eski hükümlülere yönelik toplumsal önyargılar, onların işgücüne katılmalarını zorlaştıran en büyük engellerden biridir. İşverenler, eski hükümlüleri genellikle suça eğilimli ve güvenilmez olarak değerlendirmektedir.
- **Cezaevinden çıkan eski hükümlülerin eğitim düzeyinin genellikle düşük olması istihdam süreçlerini olumsuz etkilemektedir.** 2011-2018 yılları arasında tahliye edilenlerin çoğunluğu ilkokul veya ilköğretim mezunu olup, bu durum eski hükümlülerin iş piyasasında geri kalmalarına yol açmaktadır.
- **Eski hükümlülerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştıracak politikalar suçla mücadelede önemli bir araçtır.** İşsizlik, suç oranlarının artmasında önemli bir risk faktörü olduğundan, eski hükümlülerin istihdamına yönelik politikalar suçla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.

### Öneriler

- Eski hükümlü tanımı netleştirilmeli, bu gruba ilişkin kapsamlı veriler toplanarak çevrimiçi bir veri platformu oluşturulmalıdır.
- Cezaevi süreci ıslah odaklı yürütülmeli, mesleki eğitim ve topluma kazandırma programları yaygınlaştırılmalıdır.
- İŞKUR hizmetleri cezaevinden yeni çıkanlara doğrudan ulaşacak şekilde duyurulmalı ve özel yoklama çalışmalarıyla desteklenmelidir.



### Temel Bulgular

- **Göçmenlerin işgücü piyasalarında dezavantajlı olmalarının en önemli sebeplerinden biri dil engelleridir.** Dil becerileri, işgücü piyasasında daha iyi işlerde yer alabilmek için kritik bir faktördür. Göçmenler, genellikle teknik becerilere sahip olsalar da dil eksiklikleri nedeniyle daha düşük ücretli ve herkesin tercih etmediği zor işlerde çalışmaktadır.
- **Göçmenlerin kayıt dışı işlerde yoğunlaşması, yasal ve sosyal güvenceden yoksun çalışmalarına yol açmaktadır.** Türkiye’de Suriyeli göçmenler arasında kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında %56,5 olarak kaydedilmiştir. Kayıt dışı işlerde çalışan göçmenlerin sosyal güvenlik haklarından faydalanamaması, dezavantajlılık durumunu pekiştirmektedir.
- **Sosyal sermaye eksiklikleri, göçmenlerin iş bulma süreçlerini olumsuz etkileyen önemli bir faktördür.** Yerleşik sosyal ağlara sahip olmayan göçmenler, iş arama süreçlerinde zorluklar yaşamakta ve iyi iş fırsatlarına erişim konusunda yetersiz kalmaktadır. Kapalı ağlar göçmenlerin iş bulma imkanlarını kısıtlamaktadır.
- **Göçmenlerin meslek dağılımları, genellikle vasıfsız işlerde yoğunlaşmalarına yol açmaktadır.** Diğer göçmen gruplarının bir kısmı yüksek vasıflı işlerde çalışsa da Suriyeliler ve diğer bazı göçmen grupları daha çok vasıfsız hizmet işlerine yerleşmektedir.

### Öneriler

- Göçmen işgücüne yönelik politikalar, kayıtlı istihdama geçişi teşvik edecek şekilde mevzuat sadeleştirmeleriyle desteklenmelidir.
- İşgücü açığı bulunan sektör ve bölgeler tespit edilerek göçmenlerin bu alanlara yönlendirilmesini sağlayacak hedefli politikalar uygulanmalıdır.
- Düşük nitelikli işlerin çalışma koşulları iyileştirilmeli ve sendikalar dahil edilerek vatandaş-göçmen rekabeti kaynaklı toplumsal gerilimler azaltılmalıdır.
- Yabancı deneyimlerden faydalanılarak, göçmenlere dil ve beceri kazandırma programları ile vasıflı göçmenleri teşvik eden modeller birlikte geliştirilmelidir.



# DEZAVANTAJLI ÇALIŞANLAR

**Ramazan Tiyek**

Prof. Dr., Kırklareli Üniversitesi & TODAM Direktörü, İLKE Vakfı





# Dezavantajlı Çalışanlar

Raporda, çalışma hakkı bağlamında dezavantajlı grupların çalışma hayatına dahil olma süreçleri ve sonrasında çalışırken yaşadıkları problemlerin ortaya konulması ve çözüm önerilerinin üretilmesi amaçlanmıştır. Çalışma hayatında yer alan bireyler, günlük vakitlerinin çoğunu işyerlerinde geçirmektedir. Geçimlerini sağlamak için çalışmak zorunda kalan insanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışma hayatına dahil olma süreçlerinde yaşadıkları problemlerin ortadan kaldırılması önemlidir. Bununla birlikte sahip oldukları özellikleri itibarıyla herkes ile eşit koşullarda olmadıkları bilinen dezavantajlı grupların yaşadıkları problemlerin derecesi daha fazla olmaktadır.

## Çalışma Hakkı

Sanayi Devrimi ile birlikte günümüzdeki anlamına kavuşan çalışma, çalışma çağındaki nüfusun neredeyse tamamı tarafından yerine getirilmek istenmektedir. Toplumdaki bireyler çalışma neticesinde elde edeceği ekonomik gelir için çalışma hayatına girebildiği gibi diğer bireylerle sosyal ilişkilerini geliştirmek ve kendini gerçekleştirmek için de çalışma hayatına dahil olabilmektedir (Keser, 2004). Farklı gerekçeler olsa da çalışma eylemi bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışma aynı zamanda bir haktır. Hak olarak değerlendirilen çalışma eylemi gerçekleştirilirken belirli yükümlülüklerin de yerine getirilmesi gerekmektedir (Şen, 2014, s. 143). Genel olarak hak bir kimsenin isteyebileceği, ileri sürebileceği ve kullanabileceği bir durumu belirtir. Hak; devlet ve toplumun hukuk düzeni aracılığı ile ve yasalarla güvence altına almış bulunduğu bir durum olarak tanımlanabilir (Çeçen, 2020, s. 22). Hak ve hukuk arasında çok boyutlu bir ilişki düzeni bulunmaktadır. Hakların bütünü anlam olarak hukuku meydana getirir. Hakların çiğnenmesi anında veya yok sayıldığı noktalarda, hak ile beraber hukukun da savaşı verilir. Hak ve hukuk birbirlerine yapışmış iki kavramdır ve birbirlerinden ayrı düşünülemezler. Bir yerde hak yoksa veya çiğneniyorsa hukuk vardır denilemez (Çeçen, 2020, s. 23)

Yaşama hakkı, mülkiyet hakkı, düşünce ve ifade özgürlüğü gibi sosyal hakların gelişim sürecinin siyasal hakların elde edilmesinden sonra gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Sosyal haklarla ilgili meydana gelen gelişmeler bireyin soyut değil de somut bir varlık olarak ele alınabilmesi gereğini ortaya çıkarmış ve sonrasında çalışma, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi sosyoekonomik haklar elde edilmesine katkı sağlamıştır (Koray, 2005, s. 81-82). Temel insan haklarından birisi olarak değerlendirilen çalışma hakkı konusunda insan onurunun korunması gerekir. Çalışma hakkının temel unsurlarından bir tanesi istihdam edilmeyi isteme hakkıdır. İstihdam edilmeyi isteme hakkı; herkesin çalışarak yaşamını sürdürebileceği bir gelire sahip olmasını ifade etmektedir (Kaya & Yilmazer, 2016, s. 76).

Toplumdaki bireyler için istihdama dahil olabilmek sadece ekonomik varlığını devam ettirebilmek açısından değil toplumdaki konumunu oluşturabilmek bağlamında da önem taşımaktadır.

Buna karşın çalışma eylemi, tarihsel süreçte önemli değişiklikler yaşamıştır. İkel toplumlarda özgür olmayan kölelere özgü bir davranış olarak kabul edilen çalışma Sanayi Devrimi ile birlikte ciddi bir dönüşüm gerçekleştirmiş ve günümüzdeki anlamına kavuşmuştur. Günümüzde insanların başkalarına muhtaç olmadan hayatlarını sürdürebilmeleri önemli bir erdem olarak değerlendirilmektedir. Dinimiz açısından da çalışma kavramı kutsal bir değer ifade etmektedir. Dünya hayatında Müslümanın tembel ve başkalarına el açan pozisyonunda olması çok hoş karşılanmayan bir durumdur. “Allah’ın sana verdiği servet ile ahiret yurdunu ara; dünyadan da nasibini unutma; Allah sana nasıl iyilik ettiyse sen de öyle iyilik et...” (Kasas, 28/77) şeklinde sadece ahiret hayatına odaklanan bir yaşam anlayışı yerine ölçülü bir yaşam tavsiye edilmektedir. Buna ek olarak “İnsan için yalnız kendi çalıştığına karşılığı vardır” (en-Necm, 53/39) ayeti, sadece çalışma hayatındaki emeğin karşılığını ifade etmemekle birlikte insanın kendi emeğinin karşılığı olan kazancın kutsal olduğunu vurgulamaktadır.

Temel insan hakkı olarak değerlendirilen çalışma ile ilgili ulusal ve uluslararası birçok düzenleme bulunmaktadır. Tüm dünyada etkili olan ve Birleşmiş Milletlerin kurucu belgelerinden birisi olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. maddesinde “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.” ifadelerine yer verilerek çalışma hakkından bahsedilmektedir. 4 Kasım 1950 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı başlığı altında istisnalar haricinde “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.” ifadelerini kullanarak çalışma eyleminin özgür bir irade ile yerine getirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda uluslararası belgelerle saptanan ve evrensel geçerliliği tüm dünyaya onaylatılan insan hakları ile ilgili kazanımlarda önemli mesafeler katedilmiştir. Ulusal düzeylerde insan haklarına aykırı girişimlere karşı dünya kamuoyu ve insanlığın vicdanı ayaklanabilmekte, oluşturulan baskı ortamı ile insan haklarının çiğnenmesine izin verilmemektedir (Çeçen, 2020, s. 23). Bununla birlikte çalışma hakkını konu edinen araştırmamızda, insan hakları ve pozitif hukuk kurallarında meydana gelen gelişmelere rağmen dünyanın gözü önünde canlı olarak yaşanan Gazze’deki soykırımın temel yaşam hakkını dahi yok saymasının ifade edilmesinin gerekliliği de bir zorunluluktur.

Çalışma Hakkı ile ilgili Türkiye’de kabul edilen uygulamaların uluslararası düzenlemelere paralel olduğu anlaşılmaktadır. 1982 Anayasası’nın Çalışma Hakkı ve Ödevi ile ilgili düzenlemelerin olduğu 49. maddesinde “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” ifadesinin devamında “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” açıklamaları ile devletin çalışma koşullarını iyileştirme görevi vurgulanmaktadır (18.10.1982 tarih ve 2709 sayılı 1982 Anayasası). Doğası gereği Anayasa, tüm yasal düzenlemeler için yol gösterici, temel başvuru kaynağı statüsündedir. Dolayısıyla çalışma istek ve arzusunda bulunan herkesin Anayasa’nın kesin hükümleri ile korunma ve desteklenmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

## Dezavantajlı Çalışanların İstihdamı

Piyasa ve emek talebi haricinde istihdama girişte etkili olan bir diğer unsur ise emek arzında bulunanların kendi koşullarıdır. Toplumdaki bazı birey ya da gruplar, istihdama girme, istihdamda kalma ve istihdamda ilerleme konusunda belirli engellerle karşı karşıyadır. Bu durumda olan

kişiler için Dezavantajlı Gruplar ifadesi kullanılmaktadır (Barrett, 2010, s. 18). Dezavantajlı grupların istihdamı ile ilgili çalışmalar temel sosyal politika tedbiri olarak değerlendirilmektedir. Çalışma hayatında ortaya çıkan sosyal sorunları ortadan kaldırmayı amaçlayan sosyal politika, özellikle iktisadi anlamda daha zayıf durumda bulunan çalışanları koruyarak çalışma hayatında sosyal hayata yönelik düzenleyici, iyileştirici politikalar bütünüdür (Talas, 1967, s. 7; Seyyar, 2002a, s. 544). Adil, yaşanabilir ve sürdürülebilir bir toplumun oluşmasını hedefleyen sosyal politikanın kapsamı ve boyutları değişen ihtiyaçlara bağlı olarak toplumda ortaya çıkan sosyal sorunlar olmaktadır. Bu kapsamda engelliler, kadınlar, gençler, çocuklar, yaşlılar, eski hükümlüler ve göçmenler gibi sahip oldukları özellikleri itibarıyla korunmaya ve desteğe ihtiyaç duyanlar sosyal politikanın günümüzdeki temel konularını oluşturmaktadır (Bozkır Serdar, 2018, s. 1-6). Aynı zamanda dezavantajlı gruplar olarak değerlendirilen bu kişilerin kendi kendilerine yeterli olmalarının önünde bulunan engeller şunlardır (Bozok, 2011, s. 17):

- İstihdam, sağlık, eğitim gibi kaynakların hiç olmaması ya da sınırlı olması,
- Var olan kaynaklara ulaşamamak,
- Toplumsal ve ailevi destek alamamak,
- Önyargılarla karşılaşmak ve bunları çözememek,
- Kurumsal, yapısal destek alamamak,
- Topluluk halinde hareket edememek,
- Bireysel sorunları toplumsal düzleme taşıyamamak,
- Toplumsal dışlanmaya maruz kalmak.

Araştırma kapsamında değerlendirilen dezavantajlı gruplar ve neden dezavantajlı oldukları ile ilgili durumları aşağıda özetlenerek açıklanmıştır:

**Engelliler:** Fiziksel ve zihinsel eksiklikleri nedeniyle engelli olarak değerlendirilen kişiler toplumsal hayatta yaşadığı birçok problem nedeniyle sosyal politika kapsamında dezavantajlı gruplar içerisinde değerlendirilmektedir. Engellilerin dezavantajlı gruplar içerisinde değerlendirilmesinde; bireysel olarak yaşadıkları psiko-sosyal sorunları, çalışma hayatına dahil olma sorunları, erişilebilirlik sorunları, sosyal hayata dahil olmada rehabilitasyon sorunları, yoksulluk ve sosyal yardıma muhtaç olma sorunu ile tek başlarına hayatını devam ettiremeyen bazı engelliler için bakıma muhtaç olma sorunu gibi problemler etkili olmaktadır (Seyyar, 2015, s. 54-63).

**Kadınlar:** Toplumsal ve kültürel baskı, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükselmede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılık ve ev işleri, evde çalışma ve iş-aile çatışması gibi aile yaşamında karşılaşılan sorunlar karşısında kadınların çalışma hayatında korunmaları için yapılan çalışmalar kadınların dezavantajlı gruplar içerisinde gösterilmesinde etkili olan faktörlerdir (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 206-213).

**Çocuklar:** Çocukluk dönemindeki yaşam koşulları, çocukların beyin gelişimini doğrudan etkilemektedir. Sağlık, öğrenme ve sosyal davranış gibi kazanımların yetişkinlik döneminde doğrudan etkili olması çocukların korunmasını önemli hale getirmektedir (Yolcuoğlu, 2009, s. 14). Tarihsel olarak, çocukların ihtiyaçları ve ilgi alanları ailenin özel alanında gizli kalmış ve bunun sonucu olarak da çocuklar, politika süreci içerisinde görünmez kalma eğiliminde olmuştur (Ridge, 2011, s. 494). Çocuk olmalarından dolayı özel hassasiyet taşımaları, esenlik ve gelişme hakkından mahrum bırakılmamaları gibi nedenlerden dolayı çocuklar özel olarak korunması gereken gruplar içerisinde yer almaktadır (Avşar & Öğütoğulları, 2012, s. 21; UNICEF, 2011, s. 123).

**Gençler:** Zorunlu eğitimlerini tamamlayan gençler çalışma hayatına dahil olurken iş bulmakta zorluk yaşamaktadır. Gençlerin görece deneyim eksikliği istihdam edilmelerini zorlaştırmaktadır. Kariyerlerinin ilk dönemlerinde işsiz kalan gençlerin uzun vadeli kazanç beklentilerinin olumsuzlukla sonuçlanması gelecek dönemdeki performanslarını negatif etkileyebilmektedir. Gençlerin özellikle çalışma hayatına giriş döneminde karşılaştıkları zorluklar dezavantajlı olmalarına neden olmaktadır (Matsumoto vd., 2012, s. 1).

**Yaşlılar:** Yaşlı insanların yaşlanma sebebiyle yaşadıkları iktisadi, sosyal, psikolojik ve/veya bedeni problemler yaşlılığın sorunları ve yaşlıların dezavantajlı gruplar içerisinde değerlendirilmesinde etkili olan faktörler olarak değerlendirilmektedir (Seyyar, 2002b, s. 671). Nüfus yapısındaki değişim, sosyal güvenlik sistemlerinin kapsam ve içeriğindeki gelişmeler, aile yapısındaki değişim, ekonomik nedenler, hümaniter nedenler, demokratik yönetimlerin giderek yaygınlaşması ve benimsenen sosyal hukuk devleti ilkesi gibi nedenler yaşlılara yönelik sosyal politikalara duyulan gereksinimin nedenleridir (Altan & Şişman, 2003, s. 9-16).

**Eski Hükümlüler:** Cezaevlerinden tahliye edilen eski hükümlüler genellikle topluma uyum ve iş bulma sorunu yaşamaktadır. Eski hükümlülere karşı toplumsal tutum ve davranışlar, ayrımcılık ve sosyal dışlanma davranışları onların çalışma hayatına dahil olmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durumda tekrar suç işleme riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle sosyal politika kapsamında korunması gereken dezavantajlı gruplar içerisinde yer almaktadırlar (Aytaç, 2018, s. 470-473).

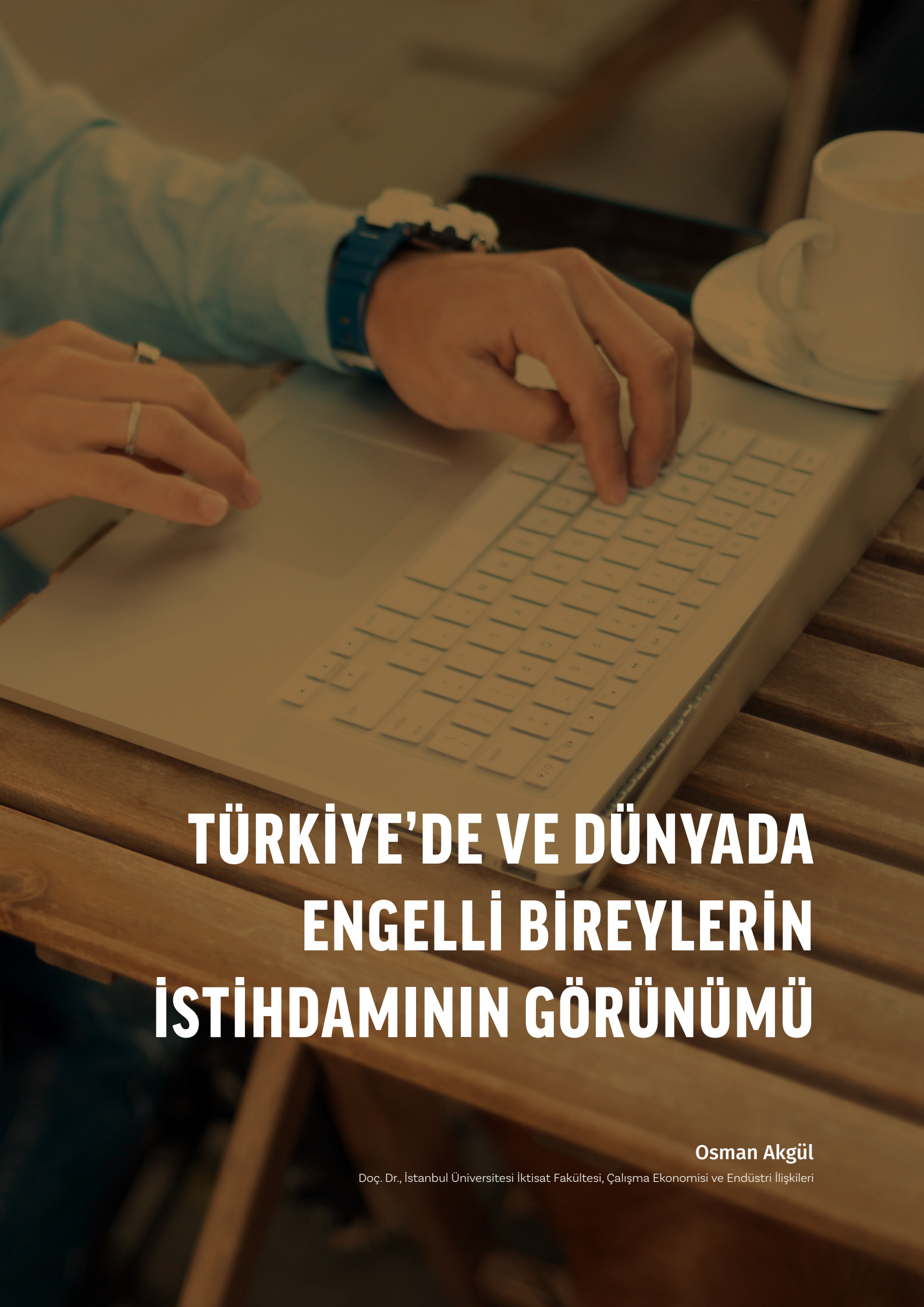
**Göçmenler:** Pazarlık güçlerinin görece daha zayıf olması ve sosyal hakların zayıf olduğu düşük ücretli işlerde çalışmaları ve istihdamda yer alan bireylerin çoğunluğu için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği ile iş güvencesi hükümlerinin zayıf olması göçmenlerin karşılaştıkları temel problemleri oluşturmaktadır. Ayrıca sosyal ve kültürel olarak toplumda dışlanmaları ve daha düşük ücretli konutlarda yaşamayı tercih etmeleri neticesinde bir müddet sonra getto olarak isimlendirilen bölgelerde yaşamak zorunda kalmaları sonrasında suç oranlarının yüksek olduğu bölgelerde yaşamaları gibi birçok sorun alanı göçmenlerin sosyal politika kapsamında dezavantajlı olarak değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Baştürk, 2018, s. 391-392).

Dezavantajlı grupların içinde bulundukları kendi kendine yetememe durumundan kurtulmaları her zaman için mümkündür. Bu noktada, içinde bulundukları durumdan kurtulmak, diğer grupta yer alan insanların önyargılarıyla hareket etmediklerini düşünmek, toplumsal kabul görmek ve toplumsal alanın merkezinde yer alabilmek için güçlenmeye ve bilinçlenmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Bozok, 2011, s. 17-18; Schmitt & Branscombe, 2002, s. 177).

Tüm dezavantajlı gruplar, işgücü piyasasına entegrasyonları ve kamu kurumlarının müdahalesini gerektiren çalışma koşulları açısından ortak sorunları paylaşmaktadır. Bununla birlikte, her grup kendine özgü özellikleriyle karakterize edildiğinden politikalar grup özelinde olmalıdır. Ayrıca, bu grupların heterojenliği dikkate alınmalı ve gerektiğinde özel politikalar tasarlanmalıdır (Malo & Sciulli, 2014, s. 1).

Dezavantajlı gruplar adından da anlaşılacağı üzere diğer bireylerle eşit koşullara sahip değildir. Negatif derecede etki eden özelliklerinden dolayı bu durumda olanların kamu gücü ile desteklenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu kapsamda 12.09.2010 tarihinde yapılan referandum ile engelliler, kadınlar, çocuklar ve yaşlılar gibi sosyal bakımdan korunması gerekenlere yönelik yapılacak iyileştirici çalışmaların toplumdaki diğer bireyler için eşitlik ilkesine aykırı olmadığı ve bunların pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kararlaştırılmıştır. Böylece dezavantajlı gruplara yönelik yapılacak faaliyetler Anayasa ile güvence altına alınmıştır.





# TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ

Osman Akgül

Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri



# Türkiye’de ve Dünyada Engelli Bireylerin İstihdamının Görünümü

## Giriş

Engellilerin ve engellilik ile ilgili farkındalığın oluşması ve anlaşılması kadar kavramsallaştırmasında da birtakım zorluklar ve farklılıklar bulunmaktadır. Bunlarla beraber toplumsal hayatın her alanında, toplumun her katmanında bulunan engellilere yönelik yaklaşımlar tanımlamaları etkilemektedir. Engellilik sadece sorunu yaşayan bireyi değil, ailesini ve yakın çevresini sosyal, psikolojik ve ekonomik olarak etkilemekte olduğu için toplumun büyük bir kesimini ilgilendirmektedir. Engelliler heterojen bir gruptur, engellilerin karakteristiği onların sağlık durumlarının türüne göre ve ciddiyet oranına bağlı olarak değişmektedir (Steventon & Sanchez, 2008, s. 9). Birleşmiş Milletler (BM) tarafından engelli, “diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (BM, 2006). 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanunu’na göre engelli; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireydir.

Engellilerin istihdamına yönelik hazırlanmış bu çalışmada öncelikle engelli istihdamının genel çerçevesi çizilmeye çalışılmış, karşılaşılan sorunlar teorik çerçevede ele alınmıştır. Engelli istihdamının dünyada ve Türkiye’de genel görünümünü verebilmek için çeşitli kaynaklardan elde edilen veriler işlenmiş ve anlaşılabilmesini kolay kılmak adına tablolar yardımıyla verilmiştir. Engellilere yönelik veri bulmakta yaşanan sıkıntı, özellikle engelli istihdamı alanında daha da belirginleşmiş; yalnızca sınırlı sayıda veriye ulaşılabilmektedir. Çalışmanın sonuç ve tartışma bölümünde ise tespitlerin ardından engelli istihdamını artırmaya yönelik öneriler getirilmiştir.

## Engelli İstihdamı

Engelliliğe dair paradigma değişimi ile birlikte geline nokta da engellilerin toplumla bütünleşmesini sağlamak ve sosyal hayata katılımlarını artırmak amacıyla ilk olarak ihtiyaç varsa tıbbi tedavi ve iyileştirme hizmetinden faydalandırılmaları, özel eğitime ihtiyacı olanlara mümkün mertebe eğitim imkanı sunulması ve işgücü niteliği taşıyan engellilerin mesleki rehabilitasyonu doğrultusunda emek piyasalarına girmeleri hedeflenmektedir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmalar neticesinde engellilerin kendilerine güvenleri gelecek ve sosyal içerme eğilimlerinde artış olacaktır (Genç & Çat, 2013, s. 367). Bir engeli olmayan insanlar için engellilik ve engellilerin sorunları kendilerine çok yakın bir durum olarak algılan(a)madığı için engellilerin sıkıntıları ve ihtiyaçları toplumun geneli tarafından pek dikkate alınmamaktadır. Bu tutum engellilere yönelik ayrımcı uygulamalara kadar gidebilmektedir (Öz & Orhan, 2012, s. 37). Birçok nedenden dolayı engelli bireyler işgücüne dahil olurken, engellileri korumak için önlemler alınmasına rağmen farklı sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Bu kişilere kendi ihtiyaçlarını karşılayacak imkanların sunulması ve öz saygılarını inşa etmek yoluyla engellilere topluma aidiyet duygusunu vermek mümkündür (Galarneau & Radulescu, 2009, s. 5).

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunu'nun 14. maddesinde engellilerin istihdam edilmesi ile ilgili "Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır." denilmektedir. Sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya olan engelliler; bu problemini istihdam politikaları ile çözmek, sosyal hayata katılmak, kendi imkanları ile ayakta durabilmek, engelli olmayan bireylerle aynı ortamları paylaşmak, işgücü piyasasında yer almak, başkalarına muhtaç olmadan yaşamak, kendilerini toplumun bir parçası olarak görmek ve her türlü haktan yararlanmak istemektedirler.

Engellilerin genel olarak eğitim düzeylerinin düşüklüğü, meslek edinme imkanlarını sınırlamakta ve engellilerin çalışmamasından dolayı engelliler arasında yoksulluğun yaygınlaştığı görülmektedir. Sosyal hayata katılımda karşılaşılan ayrımcılık ve sosyal dışlanma engellilerin mesleki eğitim, iş ve gelir sahibi olmalarının önündeki en büyük bariyerlerdir. Sosyal dışlanma ve sosyal hayata katıl(a)mama birbirini tetikleyen, engelli bireyler için zor bir süreçtir ve bunun neticesinde sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları söylenebilir. Eğitim ve iş fırsatları hususlarında eşitsizliğe kalmış olan engellilerin, kendi haklarını savunabilmek için toplumsal hayat üzerinde etkili karar alma organlarına yeteri kadar ulaşip söz sahibi olamadıkları görülmektedir (Mamatoğlu, 2015, s. 527).

Engelli istihdamının önünde çeşitli bariyerler vardır. Bunlardan birisi engelli kişinin engelinin niteliği ve oranının işveren tarafından tercih edilmemesine neden olmasıdır. İşverenler engelli istihdam edeceği zaman ilk etapta engellilik oranı en düşük olanı, işte kendisinden en çok verim alacağı kişiyi tercih etmektedir. Bundan dolayı da engellilik oranı yüksek olan kişinin iş bulma imkanı azalmaktadır. Beceri ve eğitim bakımından en iyi olan engelli tercih edilmekte olduğundan dolayı zaten eğitim olanaklarından engeli sebebiyle yeterince faydalanamamış olan bireyin dışlanması katlanarak artmış olmaktadır. Engelli bireyin kendine olan güveninin de çalışma isteğine etkisi ve başarılı olmasına etkisi düşünüldüğünde engelli bireyin güven eksikliğinin olmaması elzemdir. Yapılacak işin niteliği de engelli için çok önemlidir zira engeline uygun bir iş bulamaması halinde istihdam dışında kalmaktadır. İşyerinin engelliye uygun olmaması, engelliden beklenen verimliliğin de oluşmasına engeldir. Meslek edindirme kurslarının yeterli olmaması, çevre ve ailenin yetersiz desteği istihdamın önündeki bariyerlerdir. Kanunların ve yönetmeliklerin yetersiz olması, denetimdeki eksiklikte bu sorunu derinden etkilemektedir.

Engellilerin okuldan işe geçişte veya işten işe geçişlerinin hepsinde yaşam seyri istihdama yada işsizliğe doğru geçiş olabilecek şekilde duraklamalıdır. Bu durum uzun süreli işsizliğe veya erken emekliliğe dönüşebilmektedir (Durmaz, 2017, s. 259). Bununla beraber literatürde öne çıkan engellilere ithaf edilen birtakım özellikler bulunmaktadır; çalışmaya isteksiz, istikrarsız, iş beğenmez, uyumsuz, nazlı, saldırgan, verimsiz, yavaş. Bu ve benzeri yargılardan ötürü işverenler engelli istihdamına soğuk bakmakta, kota sisteminden kaynaklı zorunlu istihdamlarında bile çoğunlukla istihdama yanaşmamaktadır. Bunların yanında fiziksel mekan ve işyeri ortamından kaynaklanan, sektörün uygun olmaması, çalışma şartlarının uygun olmaması, işyerinin fiziki şartlarının uygun olmaması vb. sebepler de eklenince engelli istihdamı iyice açmaza girmektedir.

## Engelli İstihdamına Yönelik Uluslararası Politikalar

Engellilerin istihdamı hususunda ülkelerin hukuki yapısı, bireylerin engellilik algılayışı ve ülkelerin sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi ile bağlantılı olarak farklı uygulamalar mevcuttur. Her yöntemin kendi içinde avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Engellilerin istihdamıyla ilgili farklı

uygulamalar olmakla birlikte AB üye ülkeleri, pasif önlemlerden aktif işgücü piyasası politikalarına (Korumalı istihdam, istihdamda kota yükümlülükleri vb.) doğru yönelmiştir. Engellilere hayatı kolaylaştırmak için geleneksel yaklaşımlara ek önlemler alarak engellilerin işgücüne girebilmeleri için işverenlerle engellilerin eşleştirme sürecini kolaylaştırma, mesleki eğitim ve rehabilitasyon vb. birçok uygulama iş piyasasında tatbik edilmeye başlanmış, iş yerlerine adaptasyonun sağlanması, altyapının oluşturulması, fon sağlanması, ücret destekleri, vergi teşvikleri vb. birçok işgücü piyasası tedbirleri uygulanmaya başlanmıştır (Shima vd., 2008, akt. Durmaz, 2017, s. 261). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri ise tazminat yaklaşımından uzaklaşarak entegrasyon yaklaşımını benimsemektedir. Genel olarak daha az bütünleştirici sistemlere sahip olan orta gelirli devletlerin, ekonomik büyümeyi teşvik etmek, transfer programlarının etkinliğini azaltmak ve engellilerin özgüvenini artırmak için daha bütünleştirici bir yaklaşıma yönelmeleri daha doğrudur (Mont, 2004, akt. Durmaz, 2017, s. 261).

Gelişmiş ülkelerde engelli istihdamında en yoğun uygulama alanı bulmuş politika kota sistemidir. İlk olarak Almanya'da 1919 yılında uygulanmaya başlanmış, bunun akabinde 1920'de Avusturya, 1921'de Polonya ve İtalya, 1923'te Fransa izlemiştir. Uygulamada bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin İspanya ve İtalya gibi çoğu ülkede yürürlükte olan uygulamaya göre doğrudan doğruya kota uygulanmakta, Avusturya ve Almanya'da yürürlükte olan uygulamada ise kotaya uymak yerine belirli bir bedel ödenmesi şeklinde de uygulanabilmektedir. Fransa'da kota sisteminin uygulanmasında dört farklı sistem sunulmaktadır. İlki direkt zorunlu olarak istihdam uygulaması, ikincisi işverenlerin taşeron olarak korumalı işyeri açmaları, üçüncüsü engelliler için oluşturulan bir fona çalıştırılmayan her engelli için belli bir miktar saat ücreti ödenmesi ve dördüncüsü engelli insanlar için yıllık veya birkaç yıllık yürütme planını oluşturan anlaşmalar yapılmasıdır (Descolanges, 2002; akt. Öz & Orhan, 2012, s. 39-40). Ödeme yapılan sistemde ödeme yapılmadığı takdirde ek olarak ceza tahakkuk etmektedir.

Uygulamada öne çıkan diğer önemli uygulama da korumalı işyeri uygulaması gelmektedir. Korumalı işyerleri; geleneksel işgücü piyasasının rekabetçi yapısında istihdam fırsatı elde edemeyen engelliler için istihdam ve mesleki iyileştirme sağlamak için devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanım desteğinin yanında mali yönden de desteklenen çalışma ve iş ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleridir (Öz & Orhan, 2012, s. 41). Bu işyerleri, geleneksel işgücü piyasasına dahil olması güç olan zihinsel engelliler, eğitim seviyesi düşük engelliler, kadın engelliler ve ağır derece engelliler için planlanmıştır. Dünyada korumalı işyerlerinin kurulmasının gayesi; engellileri işe yerleştirmek, mal ve hizmet üretmek, engelli bireyin kendisini gerçekleştirmesine katkı sağlamaktır (Genç & Çat, 2013, s. 377). Korumalı işyerinin oluşturulmasının başlıca sebepleri; engelli bireylere rehabilitasyon hizmeti sunarak günlük bakım, istihdam ve eğitim olanağı meydana getirmek ve sosyal bütünleşmeyi kolaylaştırmaktır. Pek çok ülkede engellilerin istihdam sahibi olması bu politikanın ana amacıdır. Bunlarla birlikte finansal performans açısından yaklaşanlar olduğu gibi mal ve hizmet üretimini öne çıkaran ülkeler de bulunmaktadır.

Kota rejimini uygulayan ülkelerde ayrımcılığı önlemeye yönelik olarak da değerlendirilen bu yöntemde, engelleri sebebiyle başka işyerlerinde çalışamayacak olan engelliler için fırsat oluşmaktadır. Korumalı işyerinin en önemli ve kritik faktörü olan "korumalı" kavramı engelli bireylere, rekabetten bağımsız olarak, korunaklı bir çalışma ortamı sağlamakta, işi öğrenme olanağı tanımaktadır. Bu aynı zamanda sosyal entegrasyon ve rehabilitasyon amacı taşımaktadır. Korumalı işyeri modelinin çalışma saatleri, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakları, grev ve toplu pazarlık, karar alma süreçlerine katılım, iş sağlığı ve güvenliği, seçme ve seçilme hakkı ücretler

vb. hususlar mecz edilmesi suretiyle ülkeden ülkeye uygulama farklılıkları mevcuttur. Bunlardan ilki terapötik modeldir ve genellikle zihinsel engelli bireyler istihdam edilmektedir. Bu modelde engelli birey çalışandan ziyade kursiyer, müşteri veya yararlanıcı pozisyonundadır. Engelliler çalışan pozisyonunda olmadıklarından dolayı iş hukukunun birçok hükmü uygulanmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ek tedbirlerin koyulduğu görülmektedir.

Bir diğer model olan “ara model” uygulamasında, engelli işçi yarı çalışan olarak kabul edilmektedir ancak bu model istihdamda olan engelliler ücret karşılığı çalışmaya ilişkin tüm borç ve yükümlülöklere tabi değillerdir. Bu uygulamada sosyal güvenlik hakkının daha yaygın olarak verildiğı görülmektedir. Üçüncüsü olan karışık (dual) modelde ise birbirinden farklı korumalı istihdam modelleri bir arada kullanılmakta ve uygulama şekli ülkeden ülkeye değışiklik göstermektedir. İş temelli yardım merkezine yönelinmesi durumunda tedavi amacı öne çıkmaktayken, ücretli istihdamın ana gaye olduğı durumlarda korumalı işyeri modeline ağırlık verilmektedir. Bunların dışında bir de ücrete dayalı istihdam modeli vardır. Bu modelde belli oranda ve sayıda engelli çalıştıran işyeri korumalı işyeri statüsü elde eder. Korumalı işyerlerine sigorta, vergi, teknik donanım vb. yardımlar, teşvikler verilir. Bu uygulamada engelli bireyler hizmet sözleşmesi ile korumalı işyerinde çalışmaktadırlar ve tıpkı engeli olmayan çalışanlar gibi hak ve borçlara sahiptirler (Çavuş & Tekin, 2015, s. 148-9).

Engelli istihdamını artırmak için kullanılan yöntemlerden birisi de belirli işlerin sadece engellilerin istihdamına yönelik hasredilmesi suretiyle oluşan seçilmiş işyeri modelidir. Tahsis yöntemi de denilen bu yöntemde; engelli grupların farklılıklarına göre bazı mesleklerin ve/ veya işlerin kısmen veya tamamen engelliler için ayrılması söz konusudur (Altan, 2004, akt. Genç & Çat, 2013, s. 376-7). İş ve mesleklerin kapsamı engellilerin istihdam edilebilirlikleri ve işgücü piyasası koşullarına göre oluşturulmaktadır. Bahçıvanlık, santral operatörlüğü, bilet gişe operatörlüğü, otopark bekçiliğı vb. birçok iş ve mesleğin çeşitli ölkelerde engellilerin istihdamı için seçilmiş iş olarak belirlendiğı görülmektedir. Örneğın Danimarka, İtalya, Yunanistan’da telefon santral memurluğı görme engelliler için seçilmiş bir iştir.

## **Türkiye’de Engelli İstihdamına Yönelik Politikalar**

İşverenlerin engellilere yönelik algıları genellikle verimsiz, vasıfsız, iş yerine uyumsuz şeklinde olduğı için işverenler engelli istihdamına olumlu yaklaşmamaktadırlar. Engelli politikası, engelli yetişkin ve çocuklara yönelik uygulanmakta olan sosyal politikalar bütünüdür. Bu politikalar; engellilerin ulaşılabilirliğı, sosyal güvenliğı, mesleki rehabilitasyonları ve eğitimi, aktif istihdam politikaları ve sosyal hayata katılımlarını kapsamaktadır (Seyyar & Genç, 2010). Bu politikaların uygulanmasındaki amaç engellilerin yaşam şartlarını iyileştirmek ve toplum hayatına katılımlarını sağlamaktır. Engelliler çoğunlukla talep edilmeyen, düşük ücretli, düşük nitelik gerektiren alt seviyedeki işlerde çalış(tırıl)maktadırlar (Orhan, 2013, s. 10).

Türkiye’de engelli istihdamında öne çıkan politikalardan birincisi, kontenjan sistemi/kota rejimi denilen uygulama modelidir. Bahsi geçen politika, yasalarla belirlenen sayıda işçi çalıştıran işletmelere, yine yasalar tarafından belirlenmiş sayı/oranlarda engelli çalıştırmanın zorunluluk arz etmesidir. Kota sistemi engellilerin istihdamını kolaylaştırmak gayesiyle yapılan pozitif ayrımcılık uygulamasıdır. Dünyada engelli istihdamı için en yaygın olarak görölen politika uygulamasıdır. Engellilerin istihdamda korunmaları için belli oranlarda engellinin çalıştırılmasını içeren bu uygulama, engellilerin istihdam ilişkisinde korunmasına dair ilk uygulama olmanın

yanında sosyal adaletin temini için gerekli bir enstrüman olarak da görülmektedir (Aktekin, 2010, s. 149). Türkiye’de engelli istihdamı hususunda yaygın olarak kota sistemi uygulanmakta olduğu görülmektedir. Türkiye’de uygulanan kota-ceza sistemi kapsamında oluşturulan engelli çalıştırma zorunluluk oranları kamu ve özel sektör çalışanı olma durumlarına ve işçi/memur statüsünde çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler özel sektör işyerlerinde %3, kamu sektörü işyerlerinde %4 engelli işçi çalıştırmak zorundadırlar. Kamuda ve özel sektörde engelli işçi istihdamından sorumlu olan birim Türkiye İş Kurumu’dur (İŞKUR). 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde düzenlenen engelli çalıştırma zorunluluğuna uymayan işverenlerden, aynı kanunun 101. maddesi uyarınca çalıştırılmayan her ay ve her engelli için idari para cezası uygulanmaktadır.

Türkiye’de öne çıkan ve önemli politikalarından bir diğeri korumalı işyeri uygulamasıdır. Korumalı işyerlerinin yasal altyapısı 2005 yılında yayımlanan Engelliler Hakkında Kanun ile oluşturulmuştur. Alt düzenleme olan ve 26.11.2013 tarihli 28833 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile birçok husus hükme bağlanmış durumdadır. Yaygınlaştırılması amacıyla çalışmalar sürdürülmektedir. Korumalı işyerinde en az beş zihinsel veya ruhsal engellinin çalışması gerekmektedir. Bununla beraber, korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının, toplam işçi sayısına oranı %50’den az olamaz. Korumalı işyerlerine sunulan destek gelir ve kurumlar vergisi indirimi ve Çevre ve Temizlik Vergisi’nden muafiyetidir. Korumalı işyerlerinde çalışacak zihinsel veya ruhsal engellilerin maaşlarının belli oranı (2023 yılı ikinci altı aylık dönemde her ay her bir engelli için 2.392,05 TL’dir.) Bakanlık tarafından karşılanmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023). Korumalı işyerlerinde çalışan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası, işveren payı primleri de Hazine’den karşılanmaktadır.

Türkiye’de engelli istihdamını artırmak için en çok kullanılan yöntemlerden üçüncüsü sübvans sistemidir. Bu uygulama işletmelerinde engelli istihdam eden işverenlerin, birtakım vergi muafiyetleri, vergi indirimleri, proje destekleri gibi uygulamalarla devlet tarafından teşvik edilmesi sistemidir. Bu sistem de engelli bireylerin geleneksel işgücü piyasasında gelir getirici bir iş bulma ve o işte istihdamlarının kalıcı olarak devam etmesi için işverenlerin desteklendiği bir uygulamadır. Burada en önemli unsur “destek” olup bu desteklerin engellilerin iş öncesi, işte olduğu ve iş sonrası süreçte desteklenmesini içermenin yanında işverenin de sübvans edilmesini içermektedir. Bu uygulamanın temel perspektifi, bireyin yapamadıklarına değil yapabildiklerine ve yeteneklerine odaklanmaktır.

Türkiye’de engellilere yönelik uygulanan bir diğer program olan destekli istihdam modeli 2018 yılından itibaren uygulanmaya başlamıştır. İŞKUR aracılığı ile “engelli iş koçluğu” adıyla yürütülen program birçok ülkeden farklılaşarak sadece ruhsal ve zihinsel engelli bireylere değil tüm engel türlerine hizmet vermektedir. Bu sebeple “engelli iş koçluğu” programı da oldukça kapsamlı bir program olarak uygulanmaktadır. Bu istihdam programının en önemli unsuru ve ortak özelliği iş koçlarıdır. İş sahibi olma ve sürdürme hususunda sorun yaşayan engellilerin belirli bir mesleğe yerleşmesi, o meslekte başarılı olması, yükselebilmesi veya gerektiğinde iş değişikliği yapabilmesi için gerekli desteğin profesyonel iş koçları tarafından sağlanmasıdır. İş koçları engelli bireylere uygun tempoda işlerini öğrenmelerini kolaylaştıran kişiselleştirilmiş destek hizmeti sunmaktadırlar.

Engellilerin istihdamı ile ilgili gerçekleştirilen bir diğer uygulama engelli öğretmen ataması olmaktadır. 2/1/2014 tarihli ve 2014/5780 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik

çerçevesinde görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunanlar hariç olmak üzere engellilerin öğretmen olarak atanmaları yoluyla istihdam edilmelerine başlanmıştır (Tiyek, 2019, s. 246).

Bunların yanında Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının da üyesi olduğu “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon” tarafından yürütülen çalışmalar neticesinde; kendi işini yapmak isteyen engelli bireylerin işgücü piyasasına aktif olarak katılmalarını temin için yeni imkanlar oluşturulmuştur. Bakanlık tarafından desteklenen, girişimcilik eğitimi almış veya meslekte eğitim görmüş engellilerden kendi işini yapmak isteyenlere, uygun görülmeleri halinde hibe desteği verilmiştir. Bilhassa fiziksel engelleri yüksek olan bireylerin istihdam edilmesinde bir alternatif olan evde çalışma yöntemi, iş görme ediminin evde gerçekleştirildiği çalışma şekliyle Türkiye’de uygulanmamaktadır.

## Engelli İstihdamının Durumu

Engellilerin istihdamlarını artırmak için uygulanan politikalar sonucu engelli istihdamının geldiği nokta nispeten ümit vericidir. Farkındalığın artması ve istihdam koşullarının kolaylaştırılması engelli istihdamında olumlu gelişme kaydedilmesini sağlamıştır.

## Dünyada Engelli İstihdamının Durumu

Engellilerin istihdamı ile ilgili uluslararası kuruluşlar birçok aksiyonlar almışlar ve engelli istihdamını artırmak için çeşitli kararlar almışlardır. Bunların içinde en önemlisi olarak niteleyebileceğimiz, Türkiye’nin 2007 yılında imzaladığı, TBMM’nin de 3 Aralık 2008 tarihinde onayladığı Birleşmiş Milletler’in (BM) Engelli Hakları Sözleşmesi, 50 maddeden oluşan ve anlaşmanın tarafı olan devletlere, engellilere karşı ayrımcılığı bertaraf etmek ve onların yaşam standartlarını artırmak gibi yükümlülükler getirmektedir. Sözleşmenin 27. maddesinde Çalışma ve İstihdam ile ilgili bölümü “Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Genel olarak toplumdaki nüfusun %15’i kadarının engelli olduğu bilinmektedir ve yapılan çalışmalara göre gelişmekte olan ülkelerde engelli nüfus oranı gelişmiş ülkelere göre daha yaygındır (WHO & World Bank, 2011, s. 28). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler engelliğin dezavantajlarını bertaraf etmek için istihdamda yukarıda bahsi geçen çeşitli politikaları uygulamış, aynı zamanda engellilerin sosyal dışlanmasını önlemeye çalışmışlardır. Engellilerin sosyal içerilmesine en çok katkı sunan istihdam politikalarının faydası üzerine ve engelliliğin engellilerin işsizliği üzerindeki etkileri hususunda birçok çalışma yapılmıştır (Mizunoya & Mitra 2013, Baumberg, Jones & Wass, 2015; Mori & Sakamoto, 2018; Angela, 2015; Acton, 1981; Barners & Mercer, 2005). Engelli istihdamına yönelik yapılan bunca faaliyet ve uygulanan politikaya rağmen engelli istihdamının görünümüne dair verilere ulaşmakta zorluk yaşansa da ulaşılan verilerin görselleştirilmesiyle engelli istihdamının görünümü incelenecektir.

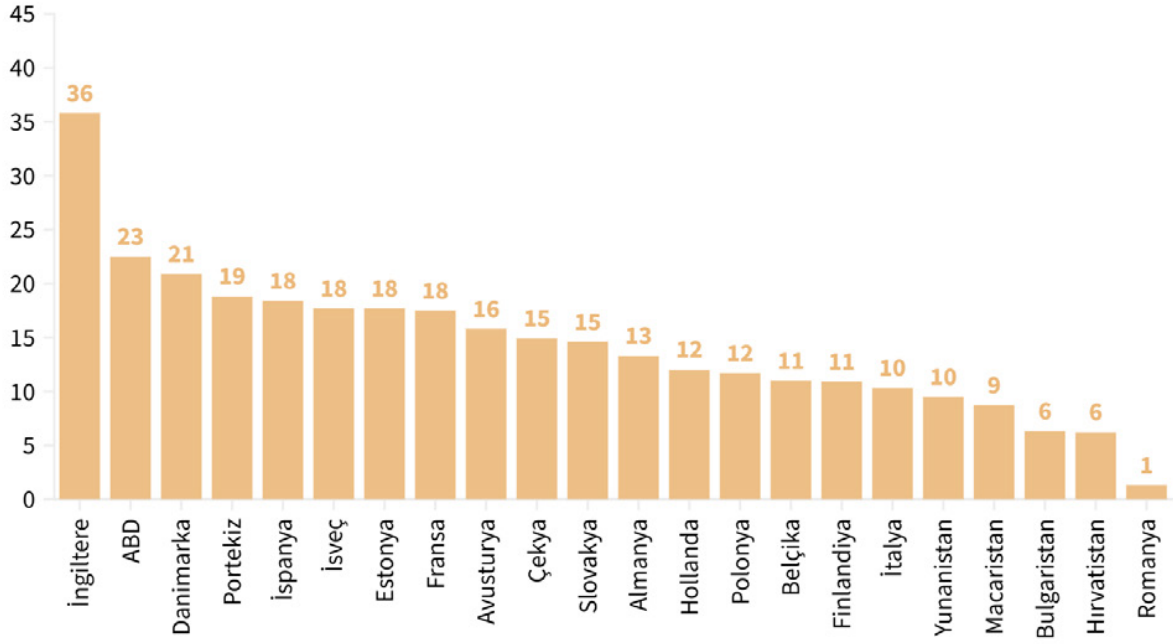
**Tablo 1.** Gelişmiş Ülkelerde Engelli Nüfus (Bin, 2023)

| Ülke        | Eğitim Düzeyi - Toplam |       |       |       | Eğitim Düzeyi - Erkek |       |      |       | Eğitim Düzeyi - Kadın |       |       |       |
|-------------|------------------------|-------|-------|-------|-----------------------|-------|------|-------|-----------------------|-------|-------|-------|
|             | Toplam                 | Temel | Orta  | İleri | Toplam                | Temel | Orta | İleri | Toplam                | Temel | Orta  | İleri |
| Avusturya   | 601                    | 211   | 291   | 97    | 297                   | 77    | 159  | 60    | 303                   | 133   | 132   | 38    |
| Belçika     | 785                    | 316   | 278   | 165   | 331                   | 127   | 132  | 61    | 454                   | 189   | 146   | 105   |
| Bulgaristan | 157                    | 57    | 69    | 23    | 61                    | 18    | 34   | 7     | 96                    | 40    | 35    | 16    |
| Çekya       | 643                    | 132   | 442   | 63    | 278                   | 35    | 210  | 30    | 365                   | 96    | 232   | 34    |
| Almanya     | 3757                   | 1150  | 2010  | 598   | 1798                  | 421   | 1006 | 371   | 1959                  | 729   | 1003  | 227   |
| Danimarka   | 227                    | 56    | 99    | 63    | 102                   | 27    | 48   | 22    | 125                   | 29    | 51    | 41    |
| İspanya     | 2228                   | 926   | 369   | 424   | 924                   | 417   | 163  | 191   | 1304                  | 509   | 206   | 233   |
| Estonya     | 101                    | 28    | 44    | 27    | 41                    | 14    | 18   | 8     | 60                    | 14    | 26    | 19    |
| Finlandiya  | 259                    | 116   | 91    | 46    | 111                   | 50    | 38   | 19    | 147                   | 66    | 53    | 27    |
| Fransa      | 5176                   | 2183  | 1892  | 722   | 2248                  | 896   | 898  | 287   | 2928                  | 1286  | 994   | 434   |
| İngiltere   | 14825                  | 2892  | 3838  | 2253  | 6383                  | 1328  | 1715 | 877   | 8442                  | 1564  | 2123  | 1376  |
| Yunanistan  | 794                    | 396   | 199   | 86    | 344                   | 165   | 95   | 48    | 450                   | 232   | 103   | 38    |
| Hırvatistan | 265                    | 120   | 109   | 26    | 114                   | 37    | 60   | 12    | 151                   | 83    | 50    | 14    |
| Macaristan  | 514                    | 203   | 256   | 47    | 216                   | 66    | 127  | 19    | 298                   | 137   | 129   | 28    |
| İtalya      | 2644                   | 1567  | 580   | 205   | 1141                  | 646   | 323  | 84    | 1503                  | 921   | 257   | 121   |
| Hollanda    | 487                    | 152   | 171   | 124   | 227                   | 64    | 89   | 61    | 260                   | 88    | 82    | 63    |
| Polonya     | 1669                   | 429   | 965   | 204   | 732                   | 154   | 471  | 77    | 936                   | 276   | 494   | 127   |
| Portekiz    | 712                    | 453   | 74    | 51    | 318                   | 214   | 42   | 22    | 393                   | 239   | 31    | 29    |
| Romanya     | 742                    | 411   | 250   | 23    | 274                   | 136   | 109  | 13    | 468                   | 275   | 141   | 10    |
| Slovakya    | 378                    | 95    | 244   | 28    | 160                   | 26    | 117  | 13    | 218                   | 69    | 127   | 15    |
| İsveç       | 292                    | 87    | 121   | 52    | 136                   | 41    | 54   | 22    | 156                   | 46    | 67    | 31    |
| ABD         | 32567                  | 2364  | 20072 | 9838  | 15427                 | 1127  | 9541 | 4617  | 17140                 | 1237  | 10531 | 5221  |

**Kaynak:** ILOSTAT, 2024

**Not:** Temel eğitim Seviyesinin altı sınıflandırması her ülkede düzenli verilmediği için alınmamıştır. 3 eğitim seviyesinin toplamı bazı ülkelerde tam eşleşmeyebilir.

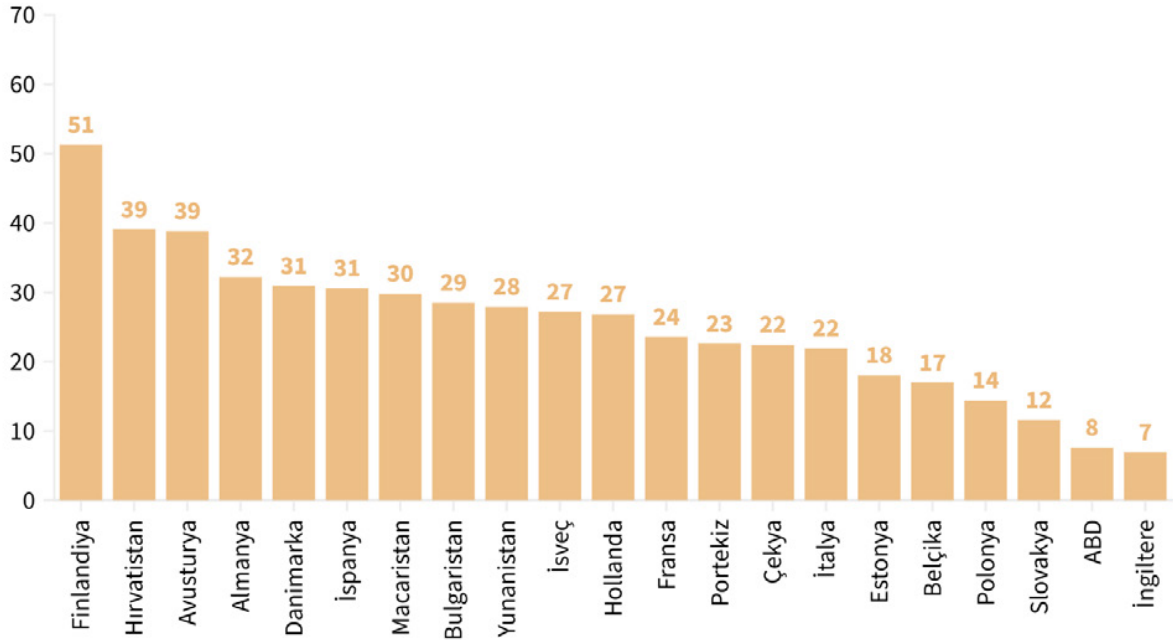
Tablo 1’de görüleceği üzere eğitim düzeyi ilerleyen seviyelere geçtikçe engelli nüfus oranı tüm ülkelerde azalmaktadır. Bu durum, en temelde engellilerin eğitimden dışlanmaları ve eğitime devam edemedikleri ile ilgili bir gösterge olmakla beraber istihdam edememelerinin de önemli bir sebebidir. Birkaç ülke hariç engelli nüfusun kadınlar arasında erkeklere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak engellilerin ileri düzey eğitime ulaşması konusunda erkeklerin kadınlardan daha fazla katılım sağladığı dikkat çekmektedir.



**Grafik 1.** Seçili Ülkelerde Çalışma Çağı Nüfusu İçindeki Engelli İstihdam Oranı (% , 2023)

Kaynak: ILOSTAT, 2024

Grafik 1'de görüleceği üzere Avrupa'nın genelinde engellilerin istihdamında olumlu gelişmeler yaşanmıştır. 2004 yılından itibaren istihdam oranlarında genel bir iyileşme görülmekle beraber hala istenilen seviyelere çıkamadığı görülmektedir. Dramatik bir yükselme trendi hiçbir ülkede görülmemektedir. Engellilerin topluma entegre olmaları için uygulanan politikalar neticesinde toplumda ve engellilerde oluşan bilinçlenme ile bağlantılı olarak engelliler işgücüne dahil olmuş, istihdam da bundan etkilenmiştir.



**Grafik 2.** Seçili Ülkelerde Engelli İşsizlik Oranı (% , 2023)

Kaynak: ILOSTAT, 2024

İşsizlikle ilgili trendin ülkelerin kendi uyguladığı politikalarla ilişkili olarak dalgalandığı görülmektedir. Bilhassa kriz dönemlerinin ülkelerin genel ekonomik gidişatıyla paralel olarak dalgalanmalarda katkısı yadsınamaz. Burada önemli olan husus zaten istihdama katılım oranının çok düşük seyrettiği bir kitle olan engellilerin içindeki işsizlik oranının da çok yükseklerde olması durumunun daha da içinden çıkılmaz bir hal almasına sebep olmaktadır. Bu durumun işgücüne katılımın düşüklüğüne de yol açtığı da söylenebilir.

## **Türkiye’de Engelli İstihdamının Durumu**

Türkiye’de engellilere yönelik uygulamalar ve politikalar gelişmiş ülkelere daha sonra başlamıştır. Özellikle II. Dünya savaşıdan sonra savaşa giren devletler tarafından başlatılıp, diğer ülkelere hızla yayılan engelli politikalarını, Türkiye yaklaşık 20 yıl sonra gündemine almıştır. BM’nin öncülük etmesiyle, engellilerin topluma entegrasyonu hususunda bazı politikalar geliştirilmiş, fakat pratik anlamda Türkiye’deki etkileri sınırlı kalmıştır.

Cumhuriyet kurulduktan sonra engellilerle ilgili politikaların istikrarlı bir çizgi izlemediği görülmüştür. 1960 Askeri Darbesi sonrası çıkan Anayasaya eklenen “Sosyal Devlet” misyonu gereği sosyal güvenlik, adil ücret, eğitim ve her vatandaşın istihdamı temel haklar olarak tanınmıştır. 1964’te yasalaşan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık ve engellilik halinde sosyal sigorta yardımlarının verilmesi söz konusu olmuştur. 1967 yılına kadar hükümet programlarında engellilere sadece “Beş Yıllık Kalkınma Programlarında” sosyal güvenlik hususu ile yer verilmiştir. 1980’e kadar sosyal güvenlik politikaları kapsamının geliştirilmesine öncelik verilmiş, engellilerin durumlarıyla ilgili doğrudan politikalar oluşturulmamıştır. 1982 Anayasasında engellilerin eğitimleri, istihdamları ve sosyal güvenlik hususlarını kapsayacak olan 42., 50. ve 61. maddeleri yürürlüğe girerek yasal dayanağı oluşturmuştur. 1997’de 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi kurulmuş ve sosyal hayata engellilerin aktif katılımı ve eğitim durumlarının geliştirilmesi vurgulanmıştır.

2005’te çıkan 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile bazı düzenlemeler yapılmıştır. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un uygulanmasına ilişkin ilgili diğer mevzuat ile birlikte bir engelliler hukuku oluşturulmuştur. Mart 2007’de BM Engelli Hakları Sözleşmesini Türkiye de imzalamıştır. Bu sözleşme gereğince taraf devletler engellilerin çalışma hakkını eşit bir şekilde tanıyacak ve bu hak ile engelliler erişebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında özgür bir şekilde yer alabileceği düşüncesiyle oluşturulmuştur. 2010 yılında Anayasa’nın 10. maddesinde yapılan değişiklikle, engelliler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı görülemeyeceği hükmü getirilerek engellilere pozitif ayrımcılık yapılabilmesi anayasal düzeyde güvence altına alınmıştır. 2013 yılında tüm yasal mevzuatta “sakat”, “özürlü”, “çürük” ibarelerinin yerini “engelli” ibaresi almıştır. 2014 yılı Şubat ayındaki kanun değişikliğiyle (6518 sayılı Kanun) 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun güncellenerek, BM Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’ye uyum sağlanmıştır. BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol, onaylanarak 10 Şubat 2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmış ve Türkiye Protokole taraf olmuştur.

Engellilerin istihdamına yönelik Türkiye’de yapılmış çok fazla çalışma bulunmamakla birlikte, yapılan en kapsamlı araştırma olan “2011 Yılı İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Araştırması” sonuçlarına göre, zihinsel ve ruhsal-duygusal engeli olanlar istihdam açısından tüm engel grupları içinde daha fazla dezavantajlı durumundadır. Bundan dolayı istihdamları diğer

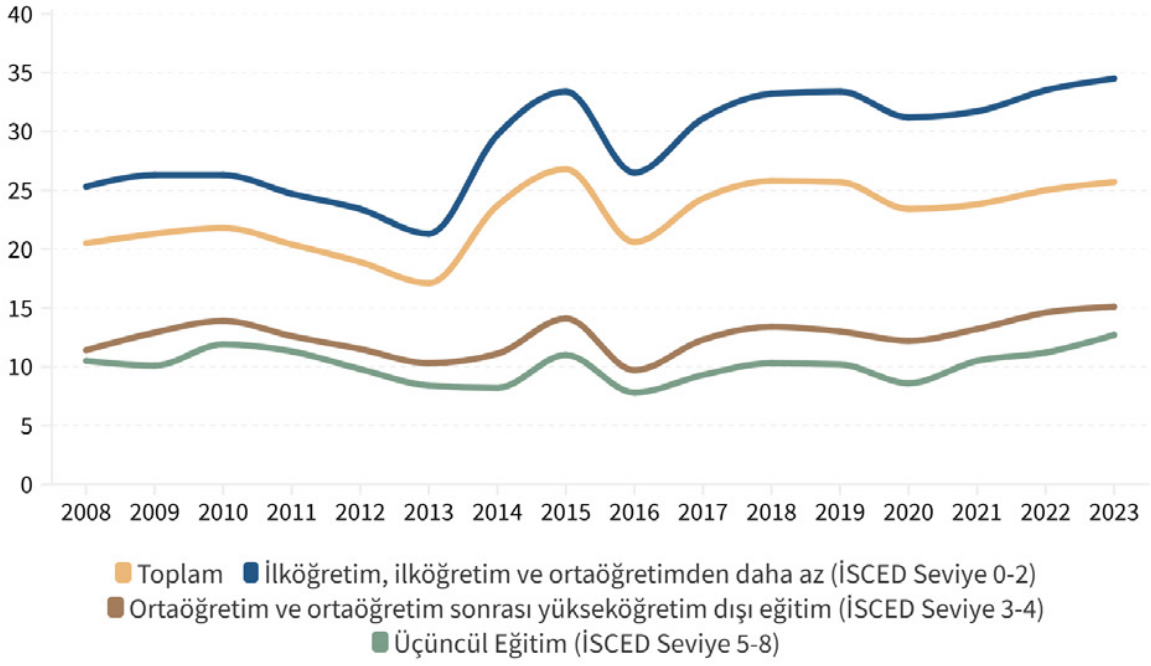
engel gruplarına göre daha zor olan zihinsel ve ruhsal engellilerin korumalı işyerleri aracılığıyla istihdam edilmelerinin daha yerinde olacağı düşünülmüş, istihdamın sağlanmasında bir geçiş modeli olarak korumalı işyerlerinin açılması planlanıp uygulamaya alınmıştır.

Türkiye'deki yasal düzenlemeler, esnek istihdam biçimleri, engelli işgücünün eğitim ve nitelik eksikliğinin işgücü piyasası talepleri ile örtüşmemesi, ekonomik büyüme-istihdam ilişkisi ve ekonomik krizlerin meydana gelmesi engelli istihdamını etkilemektedir. Bunun yanında kayıt dışı istihdam ile İŞKUR'un engellilere yönelik iş eşleştirme hizmetini veren tek kurum olması Türkiye'de ücret karşılığı engelli istihdamına tesir eden faktörlerdendir (Kuzgun, 2012, s. 2453).

2008 yılında kanun değişikliği yapılmış ve kota kapsamında istihdam edilen engellilerle, korumalı işyerlerinde istihdam edilen engellilerin sigorta primine ait işveren payının hepsinin, kontenjan fazlası isteğe bağlı olarak istihdam edilen engellilerin sigorta primine ait işveren hissesinin %50'sinin Hazine tarafından ödenmesi kararlaştırılmıştır. 2014 yılında yapılan mevzuat değiştirilmiş ve özel sektörde engelli istihdamının artırılmasına çalışılmıştır. Teşvik kapsamında zorunlu olmadığı halde engelli istihdam eden işverenler ve kota fazlası engelli istihdam eden işverenler için sigorta primi destek miktarının %100'e artırılması sağlanmıştır. 2011 yılından itibaren engelli memurların gece nöbeti ve vardiyaya kalmaması, engelli memurların mesai ve dinlenme sürelerinin onlara özel olarak belirlenebilmesi imkanı sağlanmıştır.

Bağımlı statüler altında çalışma haricinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), İŞKUR ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından hazırlanan projelerle engellilerin işgücüne kazandırılmasına odaklanılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2013, s. 9-10). Bunların yanında İŞKUR doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza neticesinde ruhsal, bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli oranlarda kaybetmeleri sebebiyle çalışma gücünü en az %40 oranında kaybetmiş olan engelli bireylerin toplumsal hayata uyumlarını sağlama, korunma, bakım ve rehabilitasyon, destek ve danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyanların istihdamı için çalışmakta, engellilerin istihdam edilmelerini kolaylaştırmak ve işverenlerin talep ettikleri nitelikleri elde etmeleri için çalışmalar yapmaktadır. Bu minvalde toplumun tüm kesimleri (meslek odaları, meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri, belediyeler) ile işbirliği yaparak mesleki eğitim projeleri yapmakta ve bu projeleri finanse etmektedir. İşletmeler tarafından talep edilmesi halinde mesleki eğitimler işletmede yapılmakta ve her türlü maliyeti İŞKUR üstlenmektedir.

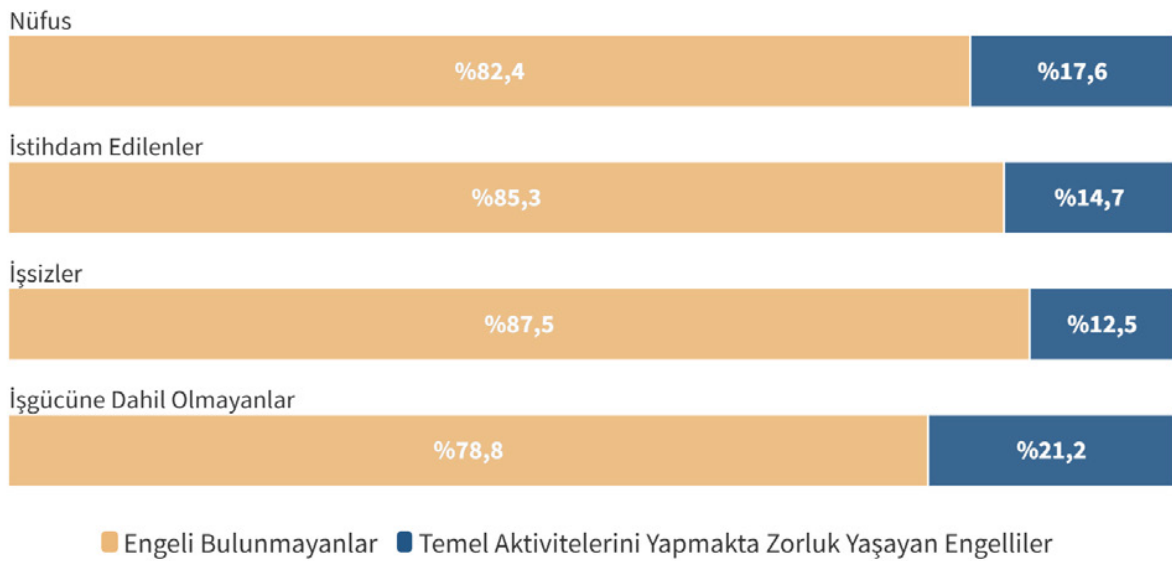
Dünyada engelliler ve engelli istihdamı ile ilgili veri kısıtı Türkiye için çok daha ileri düzeydedir. Birkaç küçük veri dışında düzenli veri hususunda ciddi eksiklikler mevcuttur. Engelli istihdamına yönelik veriler ASHB ve Sağlık Bakanlığı nezdinde tutulmakta ve yayınlanmamaktadır. Bu sebeple birkaç kurumun çok detaylı olmayan verileri üzerinden çalışmak durumunda kalınmıştır. 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırma sonuçlarına göre engelli bireylerin cinsiyet ve yaş kriterlerine göre dağılımı aşağıdaki grafikte yer almaktadır.



**Grafik 3.** Nüfus İçinde Eğitim Düzeyine Göre Engelli Görünümü (% , 2008-2023)

Kaynak: Eurostat, 2024

Grafik 3'teki verilerden de görüleceği üzere temel eğitim düzeyinde engellilerin eğitime dahil olma oranları daha fazladır. Bu trendin diğer gelişmiş ülkelerle de benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ayrıca temel eğitim düzeyinde yıllar içinde diğer düzeylere kıyasla daha fazla ilerleme kaydedilmiş olduğu görülmektedir. Eğitimden dışlanan engellilerin istihdama da çok az katılım göstermeleri beklenir. Özellikle nitelik/eğitim gerektiren işlerin daha yüksek kazanç getirisi göz önüne alındığında, engellilerin bu alanlarda neredeyse hiç yer alamaması dolayısıyla yoksulluğun da engellilerin üzerine yapıldığı söylenebilir.



**Grafik 4.** Türkiye'de Nüfus İçinde Engellilerin Görünümü (% , 2011)

Kaynak: Eurostat

Grafik 4'te de görüleceği üzere nüfusun %17-18 bandı temel aktivitelerini yapmakta zorluk yaşayan engellilerden oluşmaktadır. İstihdam edilenlerin oranının nüfusun geneline göre düşük olduğu görülmektedir. İşgücüne dahil olmayanların engellilerde daha fazla olması işsizliğin nüfusun genel işsizliğine oranla daha az çıkmasına da yol açmaktadır.

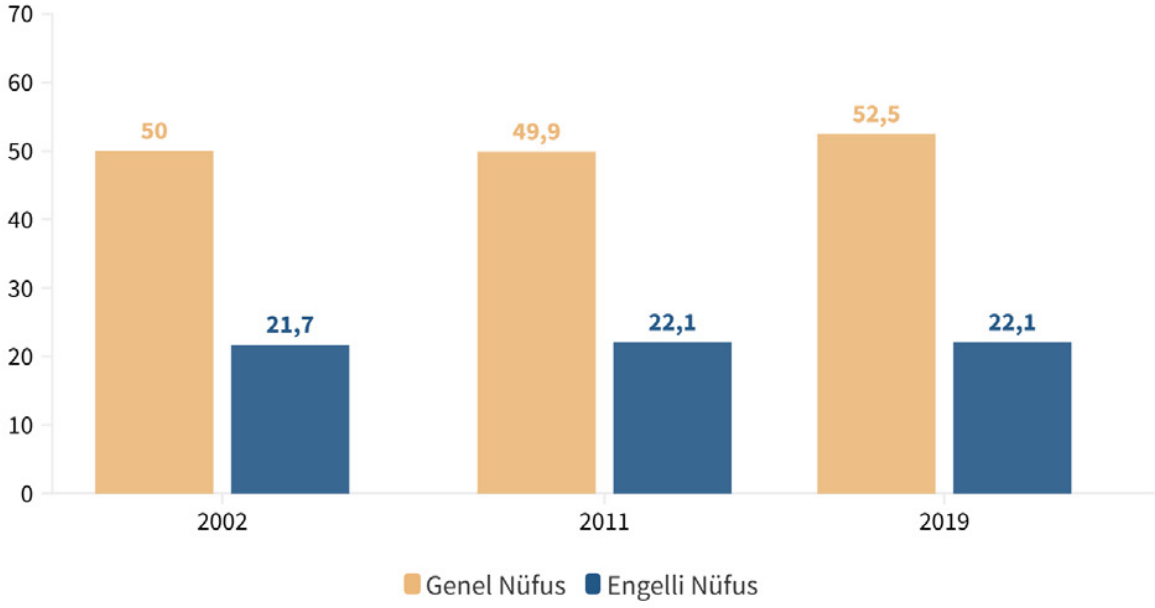
İŞKUR verilerine göre özel sektörde ve kamu kurumlarında engelli kotasında işçi olarak çalışan bireylerin dağılımı aşağıdaki tabloda ele alınmıştır.

**Tablo 2.** Türkiye’de KOTA Kapsamında Çalıştırılan Engelliler (2011-2024)

|      | Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı |        | Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı |        | Engelli Çalışan Sayısı (50+ İşyeri Sayısı) |        | Engelli Açık Kontenjan Sayısı |       | Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı |       |
|------|-------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------|--------|--------------------------------------------|--------|-------------------------------|-------|----------------------------------|-------|
|      | Kamu                                            | Özel   | Kamu                                        | Özel   | Kamu                                       | Özel   | Kamu                          | Özel  | Kamu                             | Özel  |
| 2011 | 1004                                            | 15.118 | 10496                                       | 86607  | 12347                                      | 71088  | 1164                          | 20789 | 3015                             | 5270  |
| 2012 | 979                                             | 16980  | 10246                                       | 97322  | 12358                                      | 77547  | 931                           | 25250 | 3043                             | 5475  |
| 2013 | 890                                             | 17596  | 9514                                        | 97689  | 11804                                      | 80434  | 700                           | 23075 | 2990                             | 5820  |
| 2014 | 809                                             | 17773  | 8417                                        | 101823 | 10422                                      | 84706  | 712                           | 23637 | 2717                             | 6520  |
| 2015 | 844                                             | 17144  | 8432                                        | 99262  | 10696                                      | 84370  | 472                           | 22037 | 2736                             | 7145  |
| 2016 | 806                                             | 18332  | 8206                                        | 104966 | 10822                                      | 92413  | 387                           | 20336 | 3003                             | 7783  |
| 2017 | 782                                             | 19957  | 7801                                        | 117687 | 10323                                      | 102751 | 466                           | 23232 | 2988                             | 8296  |
| 2018 | 1352                                            | 17826  | 16157                                       | 110094 | 14453                                      | 97893  | 4775                          | 17821 | 3071                             | 8391  |
| 2019 | 1320                                            | 18029  | 16664                                       | 95627  | 15928                                      | 101377 | 3958                          | 16938 | 3222                             | 8221  |
| 2020 | 1167                                            | 15266  | 17011                                       | 115662 | 15375                                      | 85614  | 4092                          | 16875 | 2456                             | 6862  |
| 2021 | 1440                                            | 18695  | 20792                                       | 125361 | 20296                                      | 103426 | 4205                          | 20744 | 3709                             | 8508  |
| 2022 | 1443                                            | 20175  | 21793                                       | 132964 | 21309                                      | 110160 | 3849                          | 24216 | 2265                             | 9015  |
| 2023 | 1433                                            | 21501  | 22528                                       | 132692 | 22449                                      | 121729 | 3532                          | 21370 | 3553                             | 10407 |
| 2024 | 1428                                            | 22502  | 22863                                       | 137281 | 25517                                      | 128360 | 2486                          | 21142 | 5140                             | 12221 |

**Kaynak:** İŞKUR İstatistikleri

Tablo 2’de görüleceği gibi kamu ve özel sektörde 50 ve üzeri çalışanı olan kurumların sayısı 23.930’dur. Bu kurumların toplamda istihdam etmesi gereken engelli sayısı 160.144’tür. Kamu ve özel sektörde istihdam edilen engelli işçi sayısı, İŞKUR tarafından yayımlanan 2024 yılı güncel verilerine göre 153.877’dir. Kamu ve özel sektörde açıkta kalan engelli kontenjanı ise toplamda 23.628’dir. Bu tabloya dair ikinci husus ise kamu sektörünün hemen hemen zorunlu kontenjanı doldurduğu, buna mukabil özel sektörün ise istihdam etmesi gereken kontenjanları dolduramadığı görülmektedir. Kota uygulaması engellilerin istihdamında önemli bir yer tutmaktadır. Bunun haricinde birçok farklı yöntem ile engelliler çalışma hayatına dahil olmaktadır.



**Grafik 5.** Genel Nüfus ve Engelli Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı (% , 2002-2019)

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni

Grafik 5'te de görüleceği üzere engelli bireylerin işgücüne katılım oranları genel nüfusun oranları ile kıyaslandığında engellilerin işgücüne katılım hususunda da dezavantajlı oldukları açıkça görülmektedir. Engelli erkeklerin 2019 yılı işgücüne katılma oranı %35,4 iken, kadınlarda bu oran %12,5 düzeyindedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020). Kadın engellilerin çalışma yaşamının daha fazla dışında kalmaları dolayısıyla çoklu dezavantajlılık yaşadıkları söylenebilir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Dünya tarihi boyunca engelliler toplumların genel düşünce yapısı ile bağlantılı olarak çok farklı davranış ve politikaların muhatabı olmuş ve sosyal dışlanma riskini sürekli yaşamışlardır. İçinde bulundukları topluma entegre olmaları, kaynaşmaları problem olmuş, Ortaçağ Avrupa'sında olduğu gibi cinlenmiş, lanetlenmiş vb. olumsuz algılarla çeşitli kötü muamelelere maruz kalmışlardır. Engellilerin istihdamı kendi ayakları üzerinde durma, kendilerine olan güvenlerini sağlama ve koruma, sosyal hayata katılma ve sosyal çevre oluşturmaları bakımından çok ehemmiyetlidir. Günümüzde engellilere yönelik uygulanmakta olan politikalar engellilerin sosyal hayata katılmaları için işgücü piyasasına dahil olmalarının çok önemli bir unsur olduğunu ispatlamaktadır.

Engelliler içinde çalışma gücünde olup üretmek, işgücü piyasasında yer edinmek ve çalışmak isteyenlerin olduğu görülmektedir. İstihdam edilmeleri hem bir rehabilitasyon işlevi görmekte hem de üretime pozitif etkisi olması vesilesi ile ekonomiye katkı sunmaktadır. Çalışma ortamının sosyal içerme ve sosyalleşme bakımından çok önemli bir fırsat olduğu düşünülmektedir. Mesleki rehabilitasyon engellilerin psikososyal yapılarına pozitif katkı sunmaktadır. Üretmek, çalışmak, toplumdan biri olmak, dikkate alınmak, yararlı olmak, beceri ve kapasitelerini kullanabilmek, sosyal ilişkiler geliştirmek ve kendilerine yeterli olmak engelliler açısından önemlidir. İstihdam edilmeleri engellilere bu imkanı sağlamanın yanında sosyal içermelerine de çok katkı yapmaktadır.

Türkiye özelinde engellilerin istihdamını veya istihdam edilememelerini değerlendirdiğimizde birkaç husus öne çıkmaktadır. Her şeyden önce bu meselede bir zihniyet probleminin tartışılması gerekmektedir. Bu noktada iki farklı hususa değinmek gerekmektedir. Birincisi engelliler dediğimiz kesimin homojen bir yapıya sahip olmadığı, her engel türüne ait olan grubun kendi içinde oluşturulacak politika gereksinimlerinin farklı olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Buradan yola çıkarak oluşturulacak politikaların da çeşitlenmesi hayatidir. İkinci olarak değinilmesi gereken husus ise engelli çalıştırmaya dair “engellilerin çalışamayacağı, eksik insan, faydası olmayan insan” olarak değerlendirilerek istihdam edilememeleridir. Hatta zorunlu kotayı doldurmak için istihdam edilen engelliye “sen gelme biz senin maaşını ödeyelim” demek suretiyle onları iş ve sosyal hayatından dışlanmasına yol açtıkları da çok yaygın bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu mesele eli-ayağı tutmuyor seviyesine indirgenmeden, (ağır engellileri hariç tutarak) herkesin becerisine göre bir iş olduğu görülmeli, insanın engeline değil yapabilirliklerine odaklanılmalıdır. Bu hususta değinilmesi gereken bir diğer alan ise merhamet ile bakılması, belki bunun acımayı da barındırıyor olması da ele alınmalıdır. Küçümseme vb. algılardan yola çıkarak bireyin yapabileceklerinden çok engeli sebebiyle yapamayacaklarına odaklanılmasına yol açtığı söylenebilir. Bu zihniyet problemleri çözülmeden engelli istihdamında sağlıklı bir yol alınması mümkün görünmemektedir. Zihniyet probleminin aşılmasıyla uygulamalarında daha sağlıklı bir zemine kavuşacağı görülmektedir.

Öne çıkan bir diğer husus ise engelliye konuşurken sadece kendisiyle ilgili konuşuluyor olunmasıdır. Aslına bakıldığında engelli konuşulduğu zaman ailesiyle birlikte ele alınması gerekmektedir. Zira engel türünden bağımsız olarak az veya çok olarak engelli aile/bakım veren bağımlı bir birey olarak var olmaktadır. Bu hususu sadece ailesi/bakımverenin sorumluluğundan çıkarıp topluma mal etme, toplumsal hayatın içine alma, toplumun diğer bütün bireyleri gibi yaşama katılımları yönünde politikalar geliştirilmelidir.

Bunların dışında engellilerin istihdamda yüzleştikleri sorunlara baktığımız zaman Eğitim ve gelişime eşit olmayan katılımdan kaynaklı problemlerin devam ettiği görülmektedir. Bunun istihdama yansımaları da şiddetli bir negatiflik olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelli için kullanıma uygun olmayan binalar, ulaşım araçları, şehir hayatının planlanması, yaya yolu vb. hususlarda ilerlemeler kaydedilmiş olsa da maalesef yeterli gelmemekte, bunların yoksunluğu istihdama yansımaktadır. Gerek eğitim hususunda gerek istihdam hususunda destekleyici ve denetleyici yasal düzenlemelerin/ortamların olmayışı birbirini destekler nitelikte olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu noktalarda politika ve düzenleme eksikliğinin giderilip engellilerin dezavantajlılığını azaltmak gerekmektedir. Erişilebilir bilgi eksikliğinin hala varlığını sürdürmesi, bunun yanında düşük özsaygı ve fazla korumacı ailelerin yaklaşımları da istihdama katılımın önünde büyük engeller olarak durmaktadır.

***Engellilere yönelik tek tip politikalar yetersizdir;  
her engel türüne özgü ihtiyaçlara göre çeşitlendirilmiş  
çözümler gerekmektedir.***

## Öneriler

Engelli bireylerin istihdam edilme oranlarını artırmaya ve işgücüne daha aktif katılımlarını sağlamaya yönelik kapsamlı bir yol haritası sunmak adına detaylı bir şekilde oluşturulmuş aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir.

### **Meslek Edindirme Kursları**

- Engellilerin bilgi ve becerilerini tam anlamıyla sergileyebilecekleri uygulamalı meslek edindirme kursları düzenlenmelidir.
- Kursların sonunda engellilerin istihdama dahil olabilecekleri işyerleri ile irtibatlandırılmaları sağlanmalıdır.
- Gerekirse kamu desteğiyle engellilerin çalışabileceği işyerleri kurulmalıdır.

### **Engelli Kontenjanlarının Doldurulması ve Denetimlerin Artırılması**

- Özel sektör ve kamudaki engelli kontenjanlarının tamamı doldurulmalıdır.
- Engelli kontenjanını boş bulunduran işyerlerine yönelik denetimler artırılmalıdır.
- Kontenjan açığını gidermeyen işyerlerine yönelik caydırıcı cezai yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Engelli kotası kapsamında kontenjan açığı bulunan işyerlerinin genç, kadın vb. diğer istihdam teşviklerinden yararlandırılması sınırlandırılmalıdır.

### **Engelli Dostu Çalışma Ortamlarının Oluşturulması**

- Engelli istihdam eden işyerleri, engellilere uygun şekilde dizayn edilmelidir.
- Engellilere uygun çalışma ortamı sağlanarak işyerlerinde aktif ve verimli olmaları desteklenmelidir.
- Erişilebilirlik uygulamaları ile ilgili denetimler yoğunlaştırılmalı ve iş yerleri engellilere uygun hale getirilmeli; asansör, rampa, işitme engellilere yönelik sesli ve görsel uyarı sistemleri gibi düzenlemelerin Türk Standartları Enstitüsü kapsamında uygun hale getirilmelidir.
- Engelli bireyler için uzaktan çalışma veya esnek çalışma saatleri seçenekleri artırılmalıdır.
- Görme, işitme veya bedensel engellilere uygun yazılım ve donanımlar geliştirilmelidir.

### **Engellilere Uygun Eğitim Kurumlarının Artırılması**

- Engellilerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi için onlara uygun koşullarda okullar artırılmalıdır.
- Eğitimin artmasıyla engelli bireylerin istihdam oranlarının yükselmesi sağlanmalıdır.
- Eğitim süreçlerinde erken destek programları oluşturularak işgücüne katılım oranının artırılması desteklenmelidir.
- Engellilerin yeteneklerine uygun mesleklerde yetiştirilmeleri için devlet destekli eğitim programları düzenlenmelidir.

- Fiziksel erişimi zor olan bireyler için çevrim içi mesleki eğitim ve sertifika programları oluşturulmalıdır.
- Sivil Toplum Kuruluşu ve üniversite işbirlikleri ile engelli bireylerin istihdamını destekleyecek araştırmalar, projeler ve eğitimler teşvik edilmelidir.

### **Engelli İstihdamını Engelleyen Faktörlerin Ortaya Konması ve Çözüm Üretilmesi**

- Engellilerin istihdamını engelleyen faktörler detaylı şekilde belirlenmelidir.
- Bu faktörlerin giderilmesi için iyileştirmeler yapılmalı, engellilerin istihdam edilebileceği uygun ortam oluşturulmalıdır.

### **İşveren Teşvikleri ve Destekler**

- Engelli birey çalıştıran işletmelere vergi indirimleri ve SGK prim desteği sağlanmalıdır.
- Engelli bireylerin iş yerlerine entegrasyonu için işverenlere eğitim verilmelidir.
- Engellilere yönelik hibe, düşük faizli kredi ve destek programları oluşturulmalıdır.

### **Toplumsal Farkındalık ve Kapsayıcı Politikalar**

- Şirketlerin engellilere yönelik özel iş fuarları düzenlemesi teşvik edilmelidir.
- Engelli bireylerin iş hayatındaki başarılarını öne çıkaran kampanyalar düzenlenmelidir.
- Toplumun engelli bireylerin işgücüne katkısı hakkında bilinçlendirilmesi için kamu spotları ve farkındalık eğitimleri verilmelidir.



# ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN GÖRÜNÜMÜ

Elif Yüksel Oktay

Prof. Dr., Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü





# Çalışma Hayatında Kadınların Görünümü

## Giriş

Ekonomik, sosyal, kültürel ve politik haklar açısından ortaya çıkan dezavantajlılık aynı zamanda toplumdaki dışlanmayı da ifade eder. Kadınlar tüm dünyada dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadır. Yaşadıkları dezavantajlılık konusu ülkeden ülkeye farklılık gösterse de ekonomik, sosyal, kültürel ve politik haklara ilişkin istatistikler bu durumu daha net ortaya koymaktadır.

Kadınların dezavantajlı olduğu alanlardan biri çalışma hayatıdır. Çalışma hayatı bireylere statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma gibi olanaklar sağlamakla birlikte, bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçleri de belirli ölçülerde sunmaktadır (Toygar, Kıriloğlu & Kara, 2020). Bununla birlikte kadınlar öncelikle iş bulmak konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Çalışma hayatına girdiklerinde ise çoğu zaman erkeklere göre ücret ve çalışma koşulları açısından dezavantajlı olduklarını fark ederler. Konuya ilişkin uluslararası istatistiklere bakıldığında durum daha iyi anlaşılmaktadır.

Kadınlar, Türkiye işgücü piyasasında da dezavantajlı durumdadırlar. Her ne kadar yıllar itibariyle kadınların eğitim seviyeleri yükselmişse de Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) verileri incelendiğinde işgücüne katılım, istihdam, işsizlik, ücretlendirme ve kayıt dışılık oranlarında erkeklere nazaran daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerin ve Türkiye'nin de üye olduğu OECD'ye üye ülkelerin istatistikleriyle karşılaştırıldığında Türkiye'deki kadınların çalışma hayatındaki görünürlüklerinin daha az olduğu ortaya çıkacaktır.

Bu çalışmada Türkiye'de kadın istihdamının görünümü ve kadınların istihdama ilişkin yaşadıkları sorunlar genel hatlarıyla değerlendirilecektir. Bu amaçla kadınların Cumhuriyet'in ilanı sonrası süreçteki istihdam durumu ve özellikle de 2000'li yıllardan günümüze kadar çalışma hayatındaki görünümü istatistiki verilerle analiz edilmiştir.

## 2000 Yılına Kadar Kadınlarda İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik

Cumhuriyet döneminde ilk nüfus sayımı 1927 yılında yapılmış ve kadınların Türkiye nüfusunun yarısından fazlasını oluşturduğu ortaya çıkmıştır. 1940'lerden itibaren erkek nüfusu kadın nüfusunu geçmeye başlamıştır. Kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve politik haklara sahip olmaları için gereken kanuni düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bu haklar arasında çalışma hayatına ilişkin haklar da yer almıştır. "1923 yılındaki İzmir İktisat Kongresi ile birlikte kadın işçilere temsilcilik hakkı sunulmuş ve 1924 yılında Teşkilat-ı Esasiye Kanunu kadınlara eğitime katılma, çalışma hayatına katılma gibi birçok konuda erkeklerle eşit haklar sağlamış, 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çocuk, yetişkin ve kadın çalışanların yaşları, çalışma süreleri ve çalışma koşullarına ilişkin maddeler yürürlüğe girmiştir" (Küçükbaş & Kocabaş, 2023, s. 31). 1930 yılında Belediye Kanunu, 1933 yılında Köy Kanunu ve 1934 yılında da milletvekili seçimi kanunlarıyla kadınlara seçme ve

seçilme hakkı verilmiş (İnan, 1985, s. 333), kadınlar siyasette de yer almaya başlamışlardır. “Kadınların çalışma hayatıyla ilgili çağdaş hak ve özgürlükleri” içeren 1936 tarihli İş Kanunu 1967 yılında 931 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesine kadar yürürlükte kalmıştır (Demir, 2008, s. 19).

**Tablo 3.** İşgücü İstatistikleri (1927-1995)

| Yıllar | Erkek  |        |     | Kadın       |            |             | Toplam |        |      |
|--------|--------|--------|-----|-------------|------------|-------------|--------|--------|------|
|        | Nüfus  | İşgücü | İKO | Nüfus       | İşgücü     | İKO         | Nüfus  | İşgücü | İKO  |
|        | Milyon | Milyon | %   | Milyon      | Milyon     | %           | Milyon | Milyon | %    |
| 1927   | 6,6    | 3      | 45  | <b>7,1</b>  | <b>2,1</b> | <b>30</b>   | 13,7   | 5,1    | 38   |
| 1935   | 7,9    | 4      | 51  | <b>8,2</b>  | <b>2,9</b> | <b>35</b>   | 16,2   | 6,9    | 43   |
| 1940   | 8,9    | 4,6    | 52  | <b>8,9</b>  | <b>3,2</b> | <b>36</b>   | 17,8   | 7,8    | 44   |
| 1945   | 9,4    | 4,9    | 52  | <b>9,3</b>  | <b>4,2</b> | <b>45</b>   | 18,8   | 9,2    | 49   |
| 1950   | 10,5   | 6      | 57  | <b>10,4</b> | <b>4,8</b> | <b>46</b>   | 20,9   | 10,7   | 51   |
| 1955   | 12,2   | 6,9    | 57  | <b>11,8</b> | <b>5,3</b> | <b>45</b>   | 24,1   | 12,2   | 51   |
| 1960   | 14,2   | 7,7    | 54  | <b>13,6</b> | <b>5,3</b> | <b>39</b>   | 27,8   | 13     | 47   |
| 1965   | 16     | 8,4    | 53  | <b>15,4</b> | <b>5,1</b> | <b>33</b>   | 31,4   | 13,6   | 43   |
| 1970   | 18     | 9,3    | 52  | <b>17,6</b> | <b>5,8</b> | <b>33</b>   | 35,6   | 15,1   | 43   |
| 1975   | 20,7   | 11,2   | 54  | <b>19,6</b> | <b>6,2</b> | <b>32</b>   | 40,3   | 17,4   | 43   |
| 1980   | 22,7   | 12,3   | 55  | <b>22</b>   | <b>6,9</b> | <b>30</b>   | 44,7   | 19,2   | 43   |
| 1985   | 25,7   | 13,9   | 54  | <b>25</b>   | <b>7,6</b> | <b>31</b>   | 50,7   | 21,6   | 43   |
| 1990   | 27,9   | 16,1   | 58  | <b>27,8</b> | <b>8,7</b> | <b>31,3</b> | 56,5   | 24,7   | 43,8 |
| 1995   | 24,9   | 15,8   | 77  | <b>35,1</b> | <b>6,4</b> | <b>30,9</b> | 60,0   | 22,2   | 54,1 |

**Kaynak:** Zaim, 1997

Tablo 3’te de görüldüğü üzere Cumhuriyet’in ilk yıllarında kadın nüfusu erkek nüfusundan fazladır. Bu durumun da yansıması ile birlikte 1955 yılına kadar kadın işgücü ciddi bir artış göstermiş ve %45’lere varan bir işgücüne katılma oranına (İKO) ulaşmıştır. Sonraki dönemlerde özellikle kırsal kesimlerden kentlere göçün hızlanmasının da etkileriyle nüfus artışına paralel düzeyde kadınların işgücüne katılma oranlarında artış olmamıştır.

Çalışma hayatında yer alan kadınların durumu ile ilgili 1957 yılında bir anket yapılmıştır. Ankete göre kadınların %92,6’sının “düşük ücretli ve emek yoğun olan” tütün, mensucat ve gıda iş kol- larında çalıştıkları ve erkeklere göre daha düşük ücret aldıkları ortaya çıkmıştır<sup>1</sup>. Bunun nedeni olarak kadınların düşük eğitilmiş olması, vasıfsız işler yapması ve bazı işverenlerin cinsiyetlerinden dolayı onlara yüksek ücret vermek istememesidir (Tokgöz, 2012).

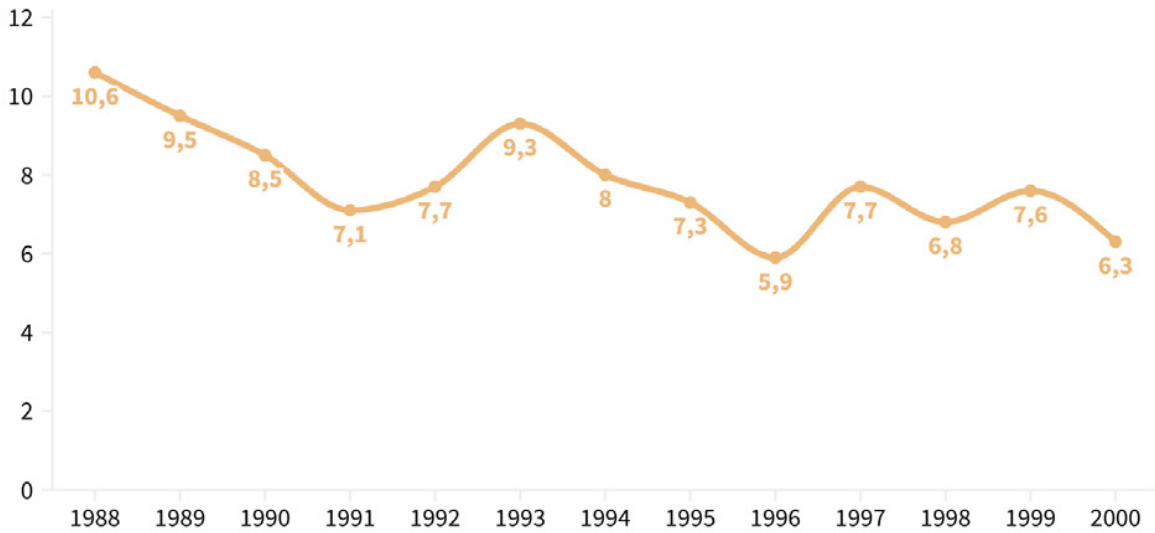
1980’lerde “başta tarımın çözülmesi olmak üzere hızlı nüfus artışı, kadınların eğitim imkanları- dan yeterince yararlanamamaları, erken emeklilik, informal sektörde çalışma zorunluluğu, işsizlik, kırdan kente göç gibi pek çok faktör gerek kadınlarda gerekse erkeklerde işgücüne katılma oran- larının düşmesine neden olmuştur. Tarımda teknolojinin kullanımının artmasıyla insan gücüne duyulan ihtiyaç azalınca kırsal kesimden kentlere göç” başlamış, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olan kadınlar kentlerde çoğunlukla işsiz kalmışlardır (Sağlık, 2021, s. 265). 1938-1980 dö- neminde işçi kadınların sayısı erkeklere göre daha azken, memur kadınların sayısı memur erkeklere

1 Kadın işçilerin ücretleri tütün sanayisinde erkek işçilerin ücretinin %65,2’si, mensucat sanayisinde %75,4’ü, gıda sanayisinde %55,1’i kadardı.

göre daha fazla artmıştır. Kadın memur sayısı 24 kat, erkek memur sayısı 8 kat artmıştır (Özçiftçi & İncekara, 2023, s. 142).

1970-1990 döneminde “Hızlı nüfus artışı ve kente göç nedeniyle kentlerde artan işgücü için tarım-dışı sektörlerde yeterli istihdam yaratılamaması ve bu durumun yukarıda da belirtildiği gibi kadınların çalışma yaşamına geçişini sınırlaması, eğitim düzeyinin düşüklüğü, iş piyasasında emeğini sunacağı işin niteliğine sahip olmamaları, kadınların kent hizmetlerinde çalışmasını engelleyen toplumsal değerler, nüfus sayımı araştırmalarında kadınların, evlerde iş yaptıkları halde, kendilerini ev kadını olarak nitelendirmeleri ve kadınların ailevi sorumlulukları” bu düşüşün sebepleri arasındadır (Kavak, 1997, s. 23; Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 202).

1980’li yıllardan itibaren çalışmak isteyen kadınların sayısının artmasına karşın onlara yönelik emek talebi gerçekleşmemiştir. “Hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş, daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmıştır.” 24 Ocak 1980 kararlarıyla başlayan ihracata dayalı büyüme istihdama yansıyamamış, sanayi sektöründe istihdam artıracak yeni yatırımlar yerine atıl olan kapasite kullanılmış, 1980 yılında işten çıkarma yasağının kaldırılması ile işsizlik oranları artmıştır. “1980-1985 yılları arasında sadece sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20’ler civarındadır” (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 202; Toksöz, 2012b, s. 5). 1980’lerde ve 90’larda İKO düşüktür. Bunun sebepleri arasında kadınların düşük eğitilmiş olmaları da yatar. Keza eğitime ilişkin yatırımlara rağmen Devlet İstatistik Enstitüsünün (DİE) 1980, 1985 ve 1990 yılı verilerine göre kadınların 1980 yılında %26,81’i, 1985 yılında %26,53’ü, 1990 yılında ise %33,58’i herhangi bir öğrenim kurumundan mezun olmamışlardır. Kadınların 1980 yılında %57,5’i, 1985 yılında %57,94’ü, 1990 yılında ise %43,38’i yani neredeyse yarısı ilkokul mezunudur (İçli, 1998, s. 98).



**Grafik 6.** Kadınların İşsizlik Oranı (% , 1988-2000)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri

1994 yılında yaşanan ekonomik kriz sonucunda ülke ekonomisi %6 oranında küçülmüş (Çetin & Sevüktekin, 2014, s. 66), kriz tüm çalışanları etkilemiş, doğal olarak bu durum kadınların da işgücüne katılmalarını ve istihdam oranlarını olumsuz etkilemiştir. 1990 yılında kadınlarda İKO %43,7

iken 1995 yılında %30,9'a, istihdam oranı 1990 yılında %31,2 iken, 1995 yılında %28,7'ye düşmüştür. 1998 yılındaki kriz ve 1999 yılında yaşanan Gölcük Depremi<sup>2</sup> de kadın istihdam oranını olumsuz etkilemiş, kadınlarda işsizlik oranı artmıştır. 1999 yılında İKO %30 iken 2000 yılında azalarak %26,6 olmuştur. 1998 yılında %6,8 olan işsizlik oranı 1999 yılında artarak %7,6'ya yükselmiş ve 2000 yılında %6,3 olarak gerçekleşmiştir.

## 2000 Yılından İtibaren Kadınlarda İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik

Kadın nüfusu arttıkça İKO da artmaktadır. Günümüzde kadınlar neredeyse toplam nüfusun yarısını oluşturmaktadırlar. 2000 yılında Türkiye'nin nüfusu 67.803.927 olup nüfusun %49,3'ünü kadınlar oluşturmuştur. 2022 yılına kadar kadın nüfusu erkeklerden daha az iken toplam nüfustaki kadın oranı 2022 yılında %50,5'e çıkmış, 2023 yılında ise azalmıştır. Türkiye'nin nüfusu "31 Aralık 2024 itibarıyla 85.664.944 kişi olmuştur". Erkekler toplam nüfusun %50,02'sini oluşturmuşken, kadınlar ise toplam nüfusun %49,98'ini oluşturmuşlardır (TÜİK, 2024a). Kadınlar erkeklere göre daha uzun yaşam süresine sahiptirler. "2021-2023 döneminde doğuştan beklenen yaşam süresi erkeklerde 74,7 yıl, kadınlarda ise 80,3 yıl olmuştur (TÜİK, 2024b). Yaşam süresi bakımından erkeklere göre daha avantajlı olmalarına rağmen işgücü piyasalarında dezavantajlı durumdadırlar. Türkiye'de kadınların İKO ve istihdam oranları erkeklere göre daha düşük, işsizlik oranları ise daha yüksektir. Ekonomik krizlerden kadın çalışanlar erkeklere nazaran daha olumsuz etkilenmişlerdir.

2000 yılı sonrası kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan sosyal politikaların etkisiyle kadınların çalışma hayatına ilişkin verilerinde yıllar itibarıyla iyileşme olduğu görülmektedir. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu cinsiyete dayalı ayrımcılığı da ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Ayrıca çalışan işçinin kadın olması nedeniyle gebelik, analık gibi özel olarak korunması gereken alanlarda bazı haklar getirmiştir. Bununla birlikte aynı dönemde kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kadınlara yönelik koruyucu hükümler içermektedirler (Işık Erol, 2022, s. 602). Buna rağmen işgücüne katılma oranı, istihdam oranı hedeflenen oranların altında, işsizlik oranı ise hedeflenen oranların üstünde kalmıştır. Keza kadınlara ilişkin temel amaç olarak "onlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkanlardan eşit bir biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak" şeklinde ifade edilen 11. Kalkınma Planı (2019-2023)'te "2023 yılı sonuna kadar kadınların; işgücüne katılma oranının %38,5'e, istihdam oranının %34'e, kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranının %20'ye, işveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranının %10'a yükseltilmesi hedeflenmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 141). ÇSGB'nin (2017, s. 41) 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde 2023 itibarıyla kadınlarda işgücüne katılma oranının %41'e, istihdam oranının %55'e, işsizlik oranının %5'e, kayıt dışı istihdam oranının %30'a indirilmesi hedefleri konulmuştur.

Genel olarak yıllar itibarıyla Türkiye'de kadın istihdamı düşüktür. Düşük olmasının sebepleri "ekonomik istikrarsızlık, yatırımların yetersiz olması, işgücü piyasasının kurumsallaşamaması, tarımdan gelen niteliksiz işgücüne yeterli iş imkanlarının yaratılamaması, çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, işgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması, işgücü piyasası

2 Depremlerin en önemli iki sonucundan biri göç, diğeri istihdama ilişkin problemlerdir (Dilekli Karatay & Çilmi, 2024)

esnekliğinin sağlanamaması, girişimciliğin yeterince desteklenememesi ve kadınların, özellikle de kentlerdeki kadınların istihdam oranının çok düşük kalmasıyla açıklanmaktadır". İşgücüne dahil olmayan kadınlara ilişkin yapılan bir çalışmada kadınlar işgücüne dahil olmayışın en önemli sebebinin ev işleri olarak açıklamışlardır (Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008, s. 14).

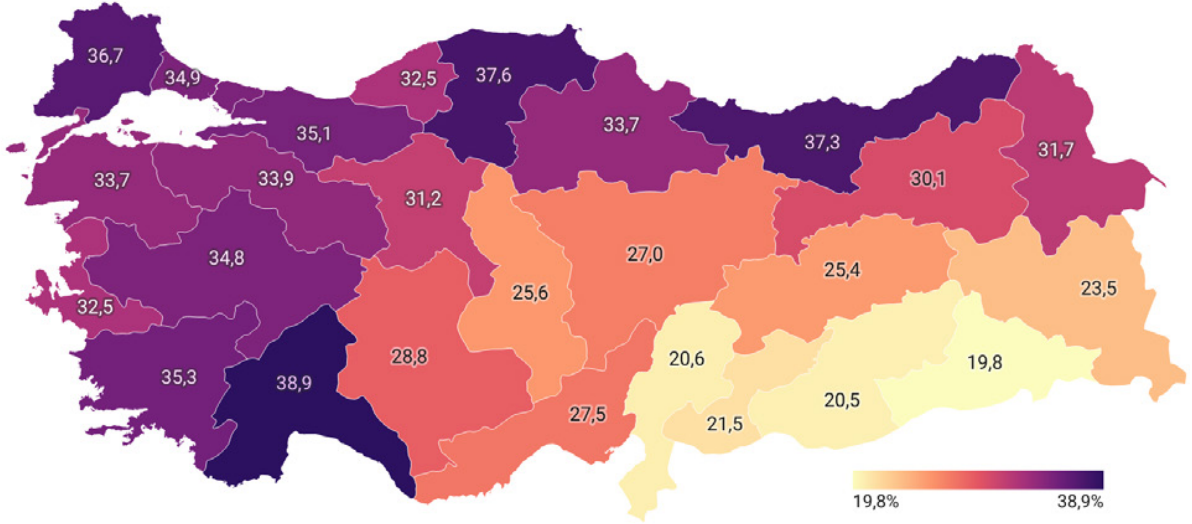
TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılma oranları ve çalışma hayatındaki yoğunluğu yıllar itibariyle artış göstermiştir. 2000 yılında % 26,6 olan kadınların işgücüne katılma oranı 2019 yılında %34,4 iken COVID-19'un da etkisiyle 2020 yılında %30,9'a inmiş, uygulanan sosyal politikaların etkisiyle de sürekli yükselerek 2021 yılında %32,8, 2022 yılında %35,1 ve 2023 yılında ise %35,8 olarak gerçekleşmiştir. Böylelikle %41 olan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde yer alan 2023 yılı hedefine çok yaklaşılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 41). Kadınların işgücüne katılma oranı 2024 yılında %36,8 olmuştur.

**Tablo 4.** Cinsiyete Göre 15 Yaş ve Üzeri İşgücü İstatistikleri (2000-2024)

| Yıllar | 15+ Nüfus (Bin) |        | İşgücü (Bin) |        | İstihdam (Bin) |        | İşsiz (Bin) |       | İşgücüne dahil olmayanlar (Bin) |        | İşgücüne katılma oranı (%) |      | İstihdam oranı (%) |      | İşsizlik oranı (%) |      |
|--------|-----------------|--------|--------------|--------|----------------|--------|-------------|-------|---------------------------------|--------|----------------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|
|        | E               | K      | E            | K      | E              | K      | E           | K     | E                               | K      | E                          | K    | E                  | K    | E                  | K    |
| 2000   | 22.916          | 23.295 | 16.890       | 6.188  | 15.780         | 5.801  | 1.111       | 387   | 6.025                           | 17.108 | 73,7                       | 26,6 | 68,9               | 24,9 | 6,6                | 6,3  |
| 2005   | 23.887          | 24.813 | 16.153       | 5.294  | 14.620         | 4.789  | 1.533       | 505   | 7.733                           | 19.520 | 67,6                       | 21,3 | 61,2               | 19,3 | 9,5                | 9,5  |
| 2010   | 26.305          | 27.032 | 17.817       | 6.732  | 16.099         | 5.968  | 1.718       | 765   | 8.487                           | 20.300 | 67,7                       | 24,9 | 61,2               | 22,1 | 9,6                | 11,4 |
| 2015   | 28.751          | 29.463 | 20.435       | 9.306  | 18.502         | 8.108  | 1.933       | 1.197 | 8.316                           | 20.157 | 71,1                       | 31,6 | 64,4               | 27,5 | 9,5                | 12,9 |
| 2020   | 31.212          | 31.826 | 21.170       | 9.624  | 18.396         | 8.299  | 2.554       | 1.417 | 10.043                          | 22.202 | 67,8                       | 30,8 | 59,4               | 26,2 | 12,4               | 14,8 |
| 2021   | 31.712          | 32.383 | 22.488       | 11.007 | 19.792         | 9.005  | 2.133       | 1.547 | 9.223                           | 21.375 | 70,3                       | 32,8 | 62,8               | 28,0 | 10,7               | 14,7 |
| 2022   | 32.184          | 32.842 | 23.174       | 11.915 | 21.258         | 10.298 | 1.917       | 1.617 | 9.010                           | 20.927 | 71,4                       | 35,1 | 65,0               | 30,4 | 8,9                | 13,4 |
| 2023   | 32.383          | 33.042 | 23.052       | 11.844 | 21.286         | 10.346 | 1.766       | 1.498 | 9.330                           | 21.198 | 71,2                       | 35,8 | 65,7               | 31,3 | 7,7                | 12,6 |
| 2024   | 32.624          | 33.302 | 23.478       | 12.255 | 22.809         | 10.811 | 1.669       | 1.444 | 9.146                           | 21.047 | 72,0                       | 36,8 | 66,9               | 32,5 | 7,1                | 11,8 |

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2025

Kadın istihdam oranı da yıllar itibariyle yükselmesine rağmen Ulusal İstihdam Stratejisi'nde hedeflenen %55 oranına ulaşamamıştır ancak 12. Kalkınma Planı'nda hedeflenen %31,4 hedefine ulaşılmıştır. TÜİK verilerine göre 2005 yılında %19,3 olan kadın istihdam oranı 2010 yılında %22,1'e, 2015 yılında %27,5'e, 2020 yılında %25,8'e ve 2024 yılında ise %32,5'e yükselmiştir. Bu artışta kadın istihdamının artışına yönelik hukuki düzenlemelerin getirilmesi, kadın istihdam eden işverenlere yönelik uygulanan sosyal güvenlik prim desteği vb. destekler gibi aktif istihdam politikalarının uygulanmasının önemli rolü vardır. İşsizlik oranı açısından değerlendirildiğinde 2019 yılında %16,5 olan kadınların işsizlik oranı 2020 yılında %14,8'e düşmüştür. Salgın döneminde hastalıktan korkan bazı kadınların işyerlerini kapatmaları, bazı kadınların iş aramaktan vazgeçmeleri de kanaatimizce istihdam ve işsizlik oranında etkili olmuştur. İstihdamı artırmaya yönelik uygulanan politikalar neticesinde kadınlardaki işsizlik oranı takip eden yıllarda azalış eğilimine girmiş ve 2024 yılında %11,8 olarak gerçekleşmiştir.



**Harita 1.** Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranı (% , 2023)

Kaynak: TÜİK, İlgücü İstatistikleri, 2024

Bölgelere göre en yüksek kadın istihdamının olduğu bölge %38,9 ile Antalya, Isparta ve Burdur'un oluşturduğu TR61 bölgesidir. En düşük bölge ise %19,8 ile Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'ten oluşan TRC3 bölgesidir (TÜİK, 2025). Esasen kadın istihdamı Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerindeki illerde Batı illerine göre daha düşüktür. Bunun nedenleri arasında kadınların çalışmasına karşı olan geleneksel bakış açısı, kadınların ev ve bakım sorumluluğu, bu bölgelerde yatırımların fazla olmaması, ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması ve kadınların eğitim seviyesinin düşük olması kanaatimizce önem arz etmektedir.

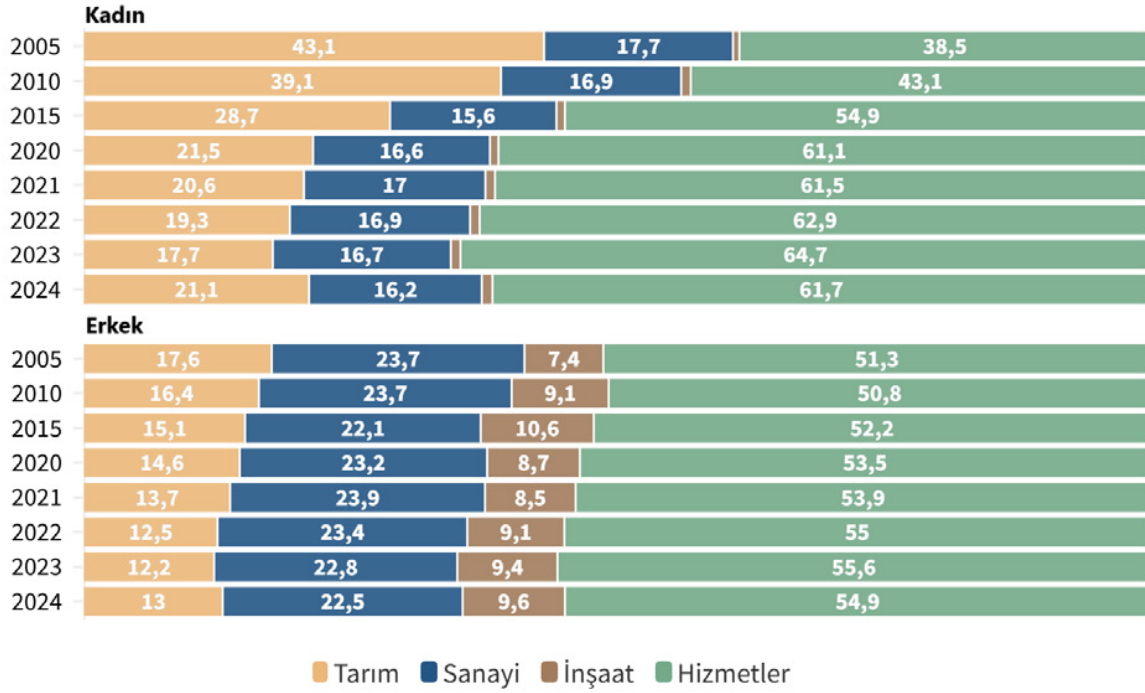
İşveren olarak çalışan ve kendi hesabına çalışan kadın oranı erkeklere göre düşüktür. 2024 yılında işveren olarak çalışan kadın oranı %12,3 iken, kendi hesabına çalışan kadın oranı %19,9'dur. Hem işveren hem de kendi hesabına çalışan yani girişimci olan kadınların oranı ise 2002 yılında %13,1 iken bu yıl içinde %17,4 olmuştur (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024).

Kadın istihdamını artırmak için uygulanan politikalardan birisi de kooperatifçiliğe yöneliktir. Keza kadın kooperatifleri; kadınların ekonomik anlamda güçlendirilmesi amacıyla işgücü piyasasına kazandırılması, sosyokültürel etkinliklerinin geliştirilmesi, kadın sorunları ve hakları hususlarında farkındalık oluşması, kadınların desteklenmesi ve sürdürülebilir gelişim imkanının sağlanması, sağlıklı ve gelişmiş bir çevrede yaşam sürebilmeleri için önemli araçlardan (Yıldırım, 2021) biridir. Günümüzde kadın kooperatiflerinin sayısı 1000'i geçmiştir. Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi önemli bir hedeftir. Bu hedef kapsamında 2018'de "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı işbirliğinde "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü imzalanmıştır."

İşbirliği Protokolü'nün hedefleri (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023): "Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesine yönelik merkezi ve yerel düzeyde yürütülecek proje, program ve faaliyetlerin desteklenmesi için güçlü iş birlikleri sağlanması, proje geliştirme-uygulama, ürün geliştirme, satış-pazarlama, teknoloji kullanımı, markalaşma, muhasebe gibi konularda eğitim, danışmanlık ve teknik destek sunmak için gerekli çalışmalar yürütülmesi, kadın kooperatiflerinin üretim, satış ve pazarlama konusunda desteklenmesi amacıyla 3 bakanlık dışında diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde çalışmalar yapılması, kadın kooperatifleri arasında ticari iş birliğinin sağlanması ve

iyi uygulamaların yaygınlaştırılması amacıyla yeni faaliyetlerde bulunulması” şeklindedir. ASHB tarafından 2020, 2021 ve 2022’de 500’e yakın kadın kooperatifine, çeşitli proje konularında yaklaşık 50 milyon lira hibe desteği sağlanmıştır (Anadolu Ajansı, 2023).

Kadın kooperatiflerine desteklerin yanı sıra kadın girişimciliğini artırmak amacıyla KOSGEB vasıtasıyla verilen destekler, “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi” vb. ASHB’nin paydaş olduğu projelerle verilen destekler, Kalkınma Ajanslarının verdiği destekler (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, t.y.), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi (WOMEN-UP) Projesi vb. projelerle verilen destekler, Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından verilen destekler, Kredi Garanti Fonu tarafından verilen destekler de mevcuttur. Buna rağmen girişimci kadınların oranı hala düşüktür.



**Grafik 7.** Cinsiyete Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (% 2005-2024)

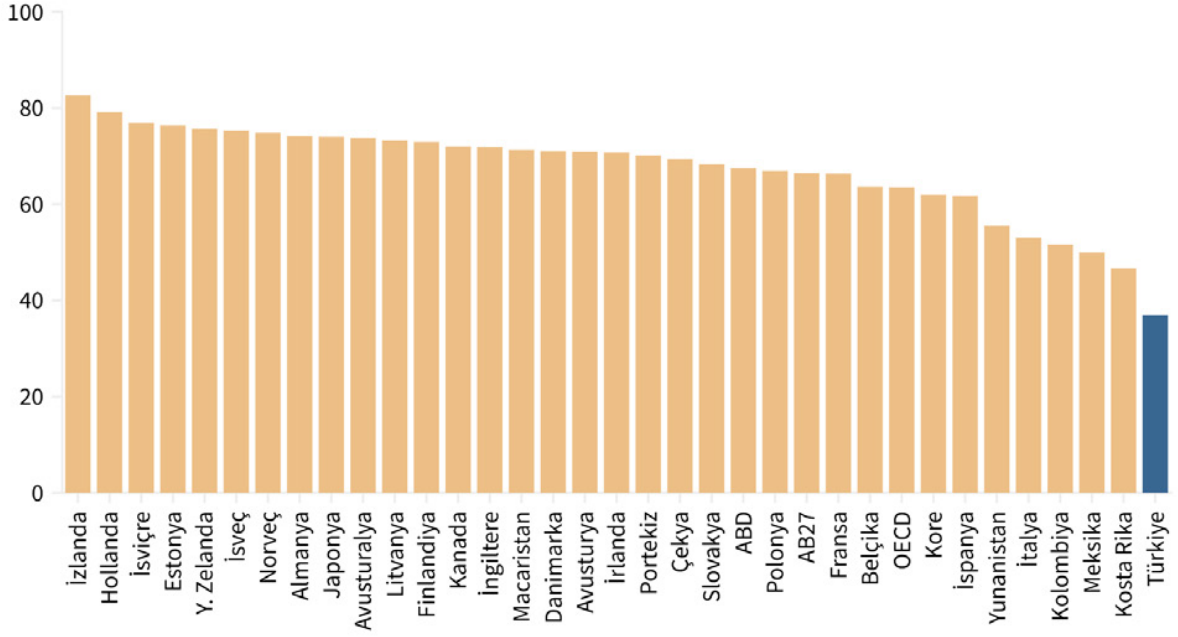
**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2025

**Not:** 2024 III. Çeyreği kapsar.

Kadınların sektörlere göre istihdamları incelendiğinde ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Yıllar itibariyle kadın istihdam oranlarının tarım sektöründe ciddi oranda azaldığı ve hizmetler sektöründe ise önemli düzeyde artış gösterdiği anlaşılmaktadır. 2005 yılında hizmetler sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların oranı %38,5 iken 2024 Yılı III. Çeyrek’te bu oran %61,7 olmuştur. Aynı dönemlerde kadınların tarım sektöründeki istihdam oranı %43,1’den %21,1’e gerilemiştir. Sanayi sektöründe istihdam oranı 2005 yılında %17,7 iken 2024 yılı III. Çeyrek’te %16,2’ye gerilemiştir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların oranlarında tarım veya hizmetler sektörüne benzer ciddi değişiklikler yaşanmamıştır.

**Kadın istihdamı, yıllar içinde tarım sektöründen hizmetler sektörüne kaymıştır.**

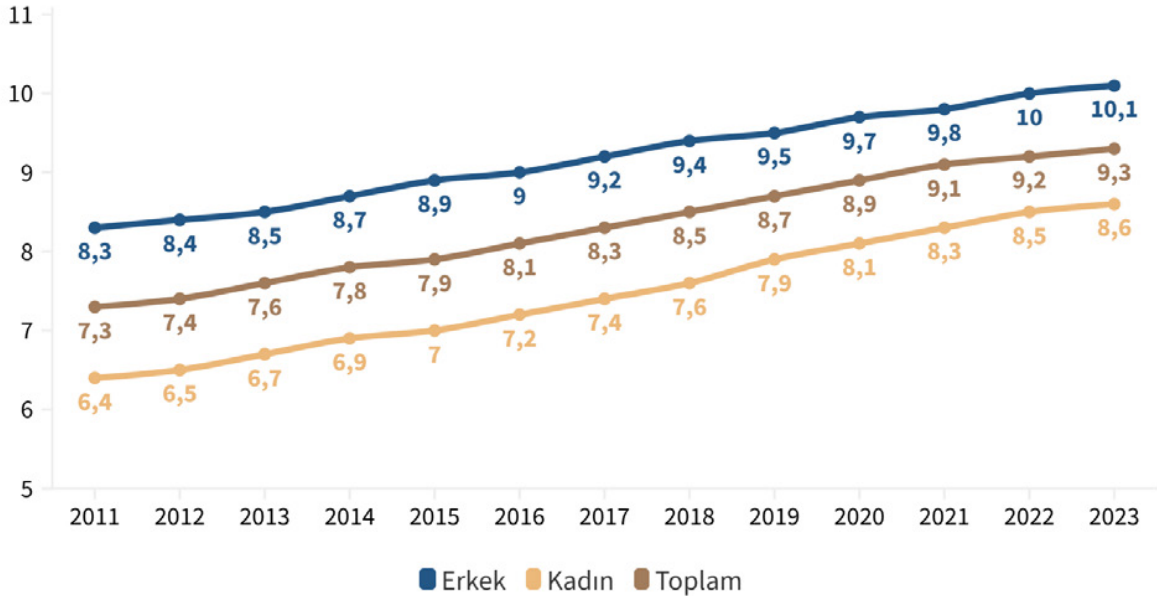




**Grafik 8.** OECD Üyesi Ülkelerde 15-64 Yaş Kadınların İstihdam Oranı (% ,2024)

Kaynak: OECD, 2024

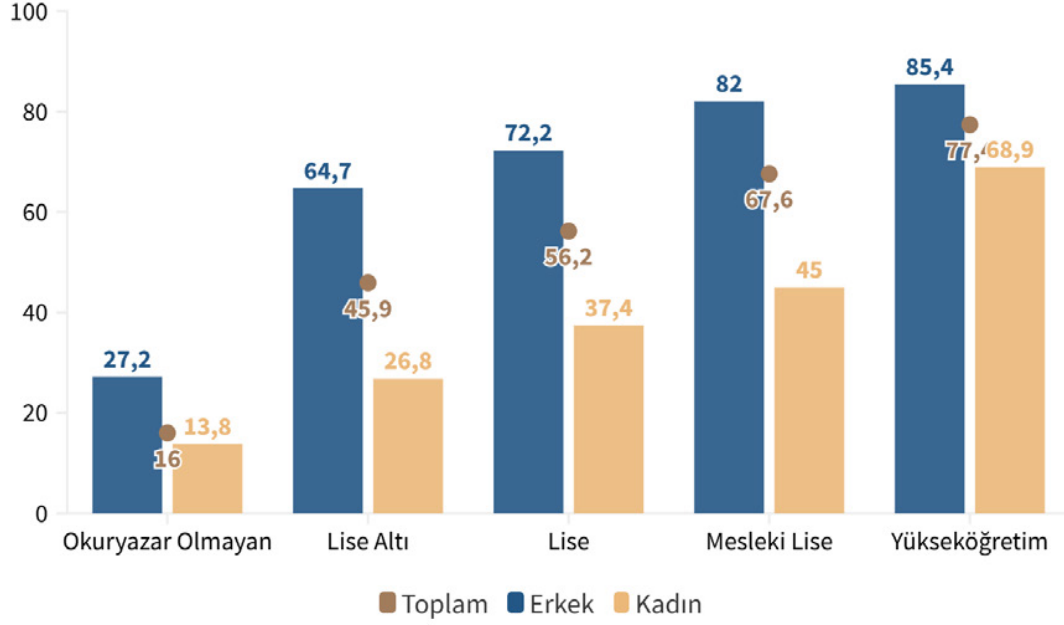
İKO'yu etkileyen faktörlerden biri eğitimidir. Ortalama eğitim verileri incelendiğinde kadınların erkeklere göre dezavantajlı oldukları görülecektir. Grafik 9'da da görüleceği gibi 2023 yılında 25 yaş ve üzeri nüfusun ortalama eğitim süresi 2023 yılında 9,3 yıl olmuştur. Kadınlarda bu süre 8,6 yıl iken, erkeklerde 10,1 yıl olmuştur. 2023 yılında okuma yazma bilen 6 yaş üstü erkek oranı %99,2 iken bu oran kadınlarda %96 olmuştur (TÜİK, 2024c).



**Grafik 9.** Türkiye'de Cinsiyete Göre 25 Yaş ve Üzeri Nüfusun Ortalama Eğitim Süresi (Yıl, 2011-2023)

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2023

Yükseköğretimi tamamlama oranı da erkeklerde daha yüksektir. 2023 yılında 25 yaş ve üzeri erkeklerde yükseköğretimi tamamlama oranı %26,2 iken, kadınlarda ise bu oran %22,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2025). Eğitim seviyesi İKO ve istihdam üzerinde etkili olduğundan eğitim seviyesinin yüksek olmaması bu oranları olumsuz etkilemektedir.

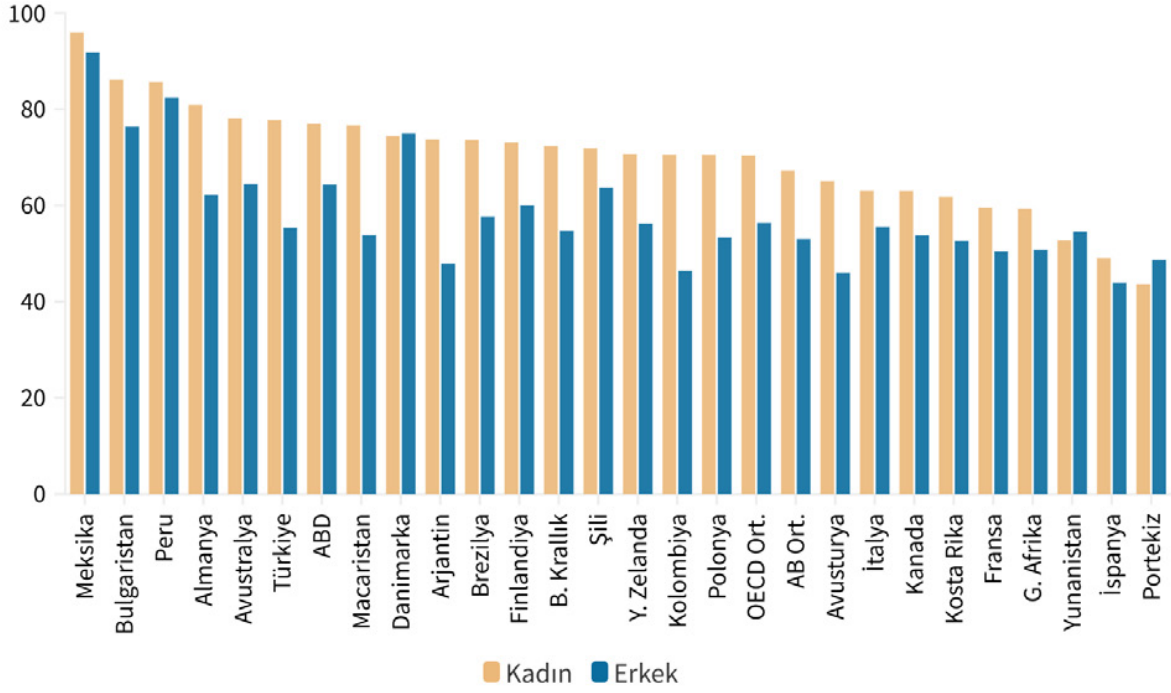


**Grafik 10.** Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (% , 2023)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2025

Cinsiyete ve eğitim durumuna göre İKO incelendiğinde kadınların aynı eğitim seviyesindeki erkeklere göre daha az işgücüne katıldıkları görülmektedir. Grafik 10'da da görüleceği gibi kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da artmıştır. Örneğin yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %68,9'a ulaşmıştır. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılma oranı tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Eğitim faktörü kadınların işgücüne erişimini olumlu yönde etkilese de cinsiyetler arası farkın mevcudiyeti belirgin bir şekilde görülmektedir.

**Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımı  
%68,9'a ulaşmıştır.**



**Grafik 11.** OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İş Aramayan ve Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan 18-24 Yaş Arası Gençlerin Dağılımı (%)

Kaynak: OECD, 2024

OECD (2024c, s. 65-67)'nin verilerine göre 2023 yılında Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) olan 18-24 yaş arası kadınların oranı Türkiye'de %41,4 olup, bu oranla ülkemiz OECD ülkeleri arasında en yüksek orana sahip üye ülkeler arasındadır. OECD ortalaması ise %14,4'tür (s. 75). Türkiye'de iş aramayan ve Ne Eğitimde Ne İstihdamda olan kadınların oranı %77,7'dir. OECD ortalaması ise %70,4'tür

TÜİK'in verilerine göre ise 15-24 yaş arası kadınların 2014 yılında %35'i ne eğitimde ne istihdamdaydılar. Bu oran azalarak 2018 yılında %33,6 olarak gerçekleşmiştir. COVID-19 salgını bu oranı yükseltmiş ve 2020 yılında %35,7 olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılından itibaren salgının etkisini kaybetmesiyle ve kadın istihdamına yönelik uygulanan teşviklerin de etkisiyle 2021 yılında azalmaya başlayan Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) 18-24 yaş arası kadınların oranı 2023 yılında %29,8'e (TÜİK, 2024d) 2024 yılının ikinci çeyreğinde %25 olmuştur. Bununla birlikte siyasi temsilde de kadın oranının düşük olduğu görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen dezavantajların dışında kadınlar siyasi katılımında ve bazı profesyonel mesleklerde de dezavantajlıdır. 2023 yıl sonu itibarıyla 599 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısı sadece 119'dur (%19,9). Kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken 2023 yılında %27,3'e yükselmiştir. 2010-2011 öğretim yılında kadın profesör sayısı %27,6 iken 2022-2023 öğretim yılında %33,9 olmuştur. Yükseköğretimde görevli doçentler içerisindeki kadın doçent oranı ise, 2010-2011 öğretim yılında %32,2 iken 2022-2023 öğretim yılında %40,8 olmuştur. 2024 yılında "kadın büyükelçi oranı %26,9, 2023-2024 öğretim yılında yükseköğretimde görevli kadın profesör oranı %34,6, 2023 yılında üst düzey ve orta düzey kadın yönetici oranı %20,6, kadın araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) personelinin oranı %34,1'dir (TÜİK, 2025).

# Kadınların İşgücü Piyasasında Yaşadıkları Sorunlar

## ***İşgücüne Katılmada ve İstihdamda Yaşadıkları Sorunlar***

Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi ücretsiz bakım işleri, çalışmak isteseler bile çocuğu bırakacak kreş veya bakıcı konusunda sıkıntı yaşamaları, medeni durumları, ailelerinin veya işverenlerin kadın çalışmasına yönelik olumsuz tavırları, bazı kadınların işsizlik nedeniyle çalışmak istememeleri, gücenmişlikleri nedeniyle işgücüne katılma oranları düşüktür. Kadınların çalışma hayatına dahil olmak istedikleri zaman karşılaştıkları en önemli sorun iş bulma zorluğudur. İşsizliğin nedenleri genel olarak emek talebinin ihtiyaç duyduğu eğitim ve vasfa sahip olunmaması, “kırdan kente göç, Türk eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki eşgüdümsüzlük, cinsiyet ayrımcılığı ve işverenlerin önyargıları, mesleki yönlendirmelerin sonucu: sektörel sınırlandırmalar, işgücü piyasalarına yönelik düzenlemelerin yetersizliği, ulusal belgelerde kadın istihdamına yönelik hedeflerin yetersizliği, eğitilmiş kadınların düşük nitelikli işleri beğenmemesidir (Karatepe & Şahin, 2023, s. 42).

Ülke genelinde yaşanan krizlerde erkeklere nazaran kadınlar daha olumsuz etkilenmektedirler. 2020 yılında Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ve UN Women (2020) tarafından Mart 2020-Haziran 2020 tarihleri arasında 339 firmanın yer aldığı çalışmanın sonuçları da kadınların işgücü piyasasında dezavantajlılığını ortaya koymaktadır. Anketi cevaplayanların %73’ünün kadın olduğu bu çalışmanın sonuçlarına göre işini kaybeden kadınların oranı %18,8, işini kaybeden erkeklerin oranı ise %14,2’dir. İş-yaşam dengesi kadınlarda bozulmuştur. Çocuk, yaşlı ve hasta bakım elemanları COVID-19 nedeniyle işe gelemeyince kadınların %99’u, erkeklerin %25’i bakım nedeniyle zorluklar yaşadıklarını, kadınların %97’si, erkeklerin %57’si evden çalışmanın ev işleri ve bakım yükünün de etkisiyle daha uzun çalışma saatlerine yol açtığını ifade etmişlerdir (TÜSİAD, TÜRKONFED & UN Women, 2020).

Bazı işverenler evlilik ve hamilelik dönemlerinde verilen izinler ve doğum izinleri gibi süreçlerle muhatap olmamak için ve bazı işlerin erkek işi olduğu yönündeki toplumsal önyargılarla kadın istihdamına mesafeli yaklaşabilmektedirler. Dedeoğlu ve Şahankaya (2023) Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman’da imalat sektöründe faaliyet gösteren 212 işverenle yaptıkları görüşmelerin sonucunda kadın istihdamının önündeki engellerden birinin kadınların sosyal konumunu ev içi rollerle tanımlayan geleneksel anlayış olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan görüşmeler sonucunda, kadınların öncelikli görevinin aile yükümlülükleri ve çocuk bakımı olduğu, gece çalışmanın kadınlar için uygun olmadığı, çocuğu olan kadının çalışmaması gerektiği ve kadınların çalışmak için erkekten izin almasının gerekli olduğu şeklindeki yargıların işverenlerin genel görüşlerini yansıttığı ortaya çıkmıştır. İşverenler kadın istihdamını zarurettten dolayı gerçekleştirmektedirler. Zaten TÜİK’in (2023) verilerinden de Şanlıurfa ve Adıyaman’ın 2022 yılında Türkiye’de en az kadın istihdamının gerçekleştiği iller arasında olduğu anlaşılmaktadır.

***Eğitim düzeyi, bakım yükümlülükleri ve toplumsal tutumlar, kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.***

Boşanmaların kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarını artırdığına ilişkin çalışmalar olmasına rağmen Denizli’de imalat sanayinde faaliyet gösteren 12 işveren ve 4 insan kaynakları yöneticisiyle yapılan görüşmeler sonucunda bazı işlerin kadın işi, bazılarının da erkek işi olarak sınıflandırıldığı; “boşanmaya ilişkin sorunların işyerine taşınması” nedeninden dolayı boşanma arifesinde olan kişilerin veya boşanmış kişilerin işe alım konusunda tercih edilmediği, işverenlerin belirli işlerde kadın işçi ve belirli işlerde erkek işçi tercih ettiklerini tespit eden Gerelioğlu (2022), aynı çalışmanın kapsamında gıda, mermer, tekstil ve metal sektöründen 97 kadın, 131 erkekle yaptığı anket çalışmasında iş bulmakta zorlanan kadınların çoğunluğu bunun nedenleri sorulduğunda “çalışma saatlerinin uygun olmaması ve işyerinin servisi olmaması” cevabını verirken; erkeklerin çoğunluğu ise “düşük ücret ve ekonomik kriz” cevaplarını vermişlerdir. Kadınların %78,4’ü çalışma hayatında kadınların yaşadığı en önemli sorunun “ev işleri ve çocuklarla birlikte işi yürütmek” olarak belirtmişlerdir.

Ateş ve Başaran (2019) Afyonkarahisar iline bağlı Gazlıgöl termal bölgesinde çalışan 121 kadınla yaptıkları anket çalışmasında kadınlar “kadın çalışanların sadece temizlik, mutfak ve benzeri ev ile uyumlu işlerde yer verildiğini, işverenin bu işler için ödenen ücrete çalışacak erkek bulamadıklarını dolayısıyla işverenin kendilerini ikincil işgücü” olarak gördüğünü ifade etmişlerdir.

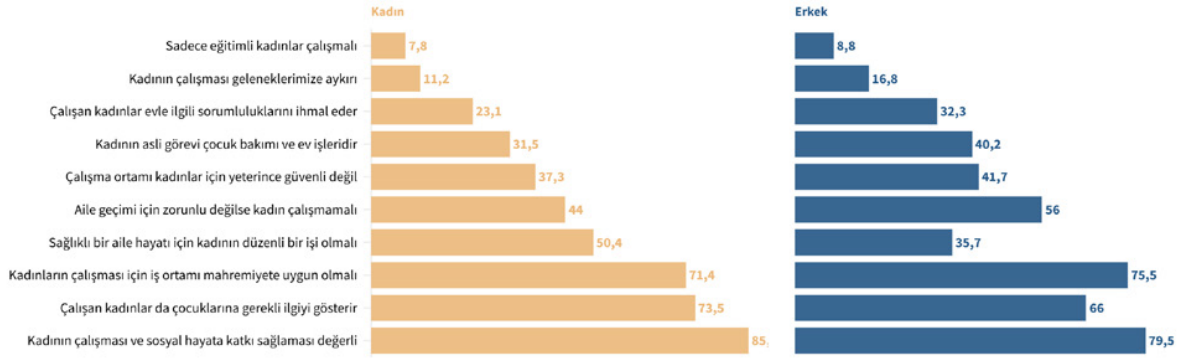
Kadınların terfi ve kariyer süreçlerinde görünmez engellerle karşılaştığını ifade eden cam tavan sorunu ve kadın yöneticilerin etrafında kadın istememesi manasına gelen kraliçe arı sendromu kadınların çalışma hayatındaki en önemli engellerdendir. Keza kadın yönetici oranı erkek yönetici oranlarına nazaran daha düşüktür. “Kadın yönetici oranı 2012 yılında %12,2’lik düzeyinden 2018 yılında %14,8’e yükselmesine rağmen erkeklerin dörtte birinden azdır”. TÜİK’in verilerine göre üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2023 yılında %20,6 olmuştur (TÜİK, 2024f).

Kadınların çalışma hayatında düşük oranlarda yer almasının bir yansıması da örgütlü hareket etmede önemli bir araç olarak değerlendirilen sendikalaşma düzeylerinde gerçekleşmiştir. Kadınların sendikalaşma oranı da düşüktür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) (2024) göre işçi kadınların sendika üyeliğinin oranı %23,1, memur kadınların sendika üyelik oranı ise %43,9’dur.

Kayıt dışı çalışma en önemli sorunlar arasındadır. Özellikle ev eksenli çalışan kadınlar, ücretsiz aile işçisi kadınlar, kısmi çalışmak isteyenler, iş bulamayanlar kayıtdışı çalışmaktadırlar. 2018 yılında %42,3 olan tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışan kadınların oranı 2023 yılında %32,2’e düşmüştür (ÇSGB, 2025, s. 42). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi’nde (2014-2023) tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışan kadın oranının %30’a düşme hedefi gerçekleştirilememiş olmasına rağmen çok yaklaşmıştır (ÇSGB, 2017, s. 41). 2023 yılında tarım sektöründe istihdam edilen kadınlarda kayıt dışı çalışma oranı ise %90,6’dır.

## ***İş Yaşam Dengesine İlişkin Sorunlar***

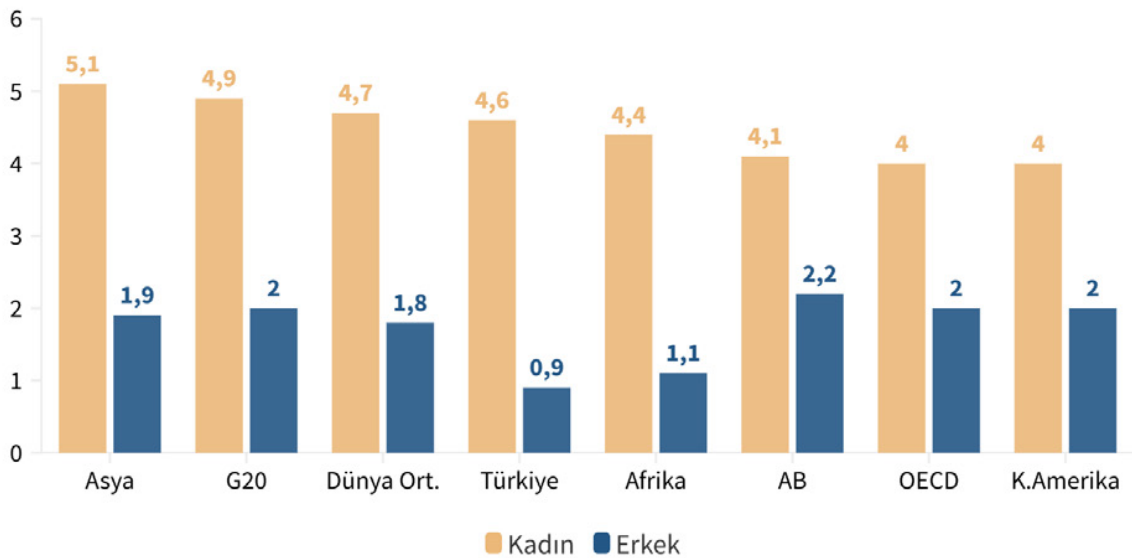
TÜİK’in 2021 yılındaki Aile Yapısı Araştırma sonuçları hem kadınlar arasında hem de erkekler arasında kadının çalışmasına ilişkin olumsuz algılar da olduğunu ortaya koymuştur. Grafik 12’de de görüldüğü gibi araştırmaya göre kadınların %85,6’sı “kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir” derken aynı düşüncede olan erkeklerin oranı %79,5’tir. Buna karşılık kadınların %11,2’si, erkeklerin %16,8’i kadının çalışmasının geleneklerine aykırı olduğunu ifade ederken, kadınların %44’ü, erkeklerin ise %56’sı “aile geçimi için zorunlu değilse kadın çalışmamalıdır” demişlerdir.



**Grafik 12.** Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Hayatında Olmasına İlişkin Algı (2023)

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2023

Bakım yükü kadınların üzerindedir, doğumlarda babaların doğum izni çok az olduğu için yeni doğan bebeğin bütün sorumluluğu çalışsa da çalışmasa da doğum yapan annededir. Kadın katılımcıların %31,5'i, erkek katılımcıların %40,2'si "kadınların asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri" olduğunu düşünmektedir. Keza evde yapılan işler yani ücretsiz bakım ve ev işleri de kadınların İKO'larını ve istihdam oranlarını etkilemektedir. OECD'nin OECD üyesi 34 ülke, Afrika'dan 16 ülke, Amerika'dan 19 ülke, Asya'dan 25 ülke, Avrupa'dan 30 ülke, Latin Amerika ve Karayipler'den 17 ülke ve Güneydoğu Asya'dan 4 ülkeden topladığı verilere göre Grafik 3'te de yer aldığı gibi global çapta kadınlar ücretsiz bakım ve ev işlerine erkeklere göre 2,6 kat, OECD ülkelerinde 2,1 kat, Afrika'da 4,1 kat, Amerika'da 2,1 kat, Asya'da 2,7 kat, Avrupa'da 1,9 kat, Latin Amerika ve Karayipler'de 2,5 kat ve Güneydoğu Asya'da 3,1 kat daha fazla zaman saat ayırmaktadırlar. Grafik 3'te de görüleceği gibi kadınlar en fazla Asya'da, erkekler en fazla Avrupa'da bu işler için vakit ayırmaktadırlar. Kadınlar global düzeyde ortalama olarak her gün zamanlarının 4,7 saatini, erkekler ise 1,8 saatlerini, OECD ülkelerinde 4 saatlerini, AB üyesi ülkelerde 4,1 saatlerini ücretsiz bakım ve ev işlerine ayırmaktadırlar (OECD, 2023a, s. 51-52). Türkiye'de ise kadınlar ortalama olarak her gün zamanlarının 4,6 saatini, erkekler ise 0,9 saatlerini ücretsiz bakım ve ev işlerine ayırmaktadırlar (OECD, 2023b):



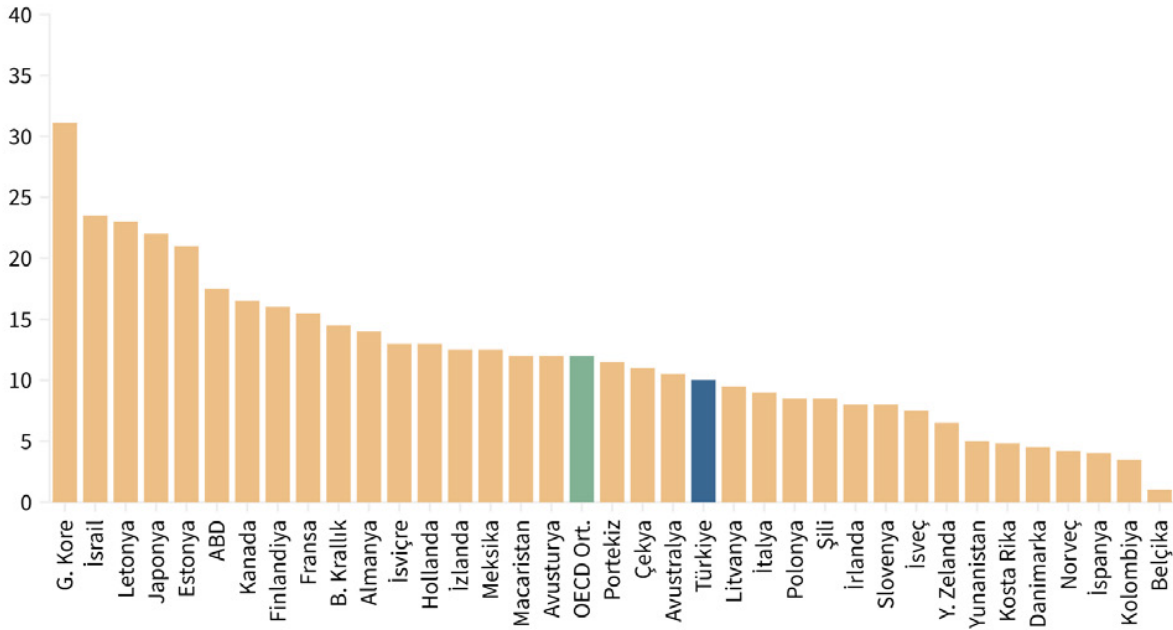
**Grafik 13.** Cinsiyete Göre Ücretsiz Bakım ve Ev İşlerine Ayrılan Süre (2023)

Kaynak: OECD, SIGI 2023 Global Report, 2023

Bakım sorumluluğu kadınlarda görüldüğü için kadınlar uzun çalışma saatlerinde evde değillerse ve yardımcı desteği de yoksa iş yaşam dengesini sağlayamamaktadırlar. Konuya ilişkin olarak Kayseri’de çalışan kadınların iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunları ortaya koymak için 510 öğretmenle yapılan çalışmanın sonuçları, işinden memnun olmayan katılımcıların %74,6’sının, işinden memnun olduğunu söyleyen katılımcıların ise %50,4’ünün çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğini düşündüklerini söylemeleri iş yaşam dengesini sağlamakta güçlük çektiklerini ortaya koymaktadır (Aksöz & Eroğlu Durkal, 2021).

## Ücret/Kazanç Ayrımcılığı

Ücretlendirme de kadınların dünya genelinde işgücü piyasasında ayrımcılığa uğradığı konulardandır. 1997 yılında OECD ülkelerinde tam zamanlı çalışan bir kadın ve bir erkek arasındaki ücret farkı %19 iken, bu oran 2021 yılında %12’ye düşmüştür. 2021 yılında OECD ülkelerinde tam zamanlı çalışan bir erkek 1 dolar kazanırken, tam zamanlı çalışan bir kadın ise 88 cent kazanmaktaydı. Cinsiyetler arası ücret farklılığı %11,4’tür. En büyük ücret farklılığı Güney Kore’de olup, en az fark ise Belçika’dadır (OECD, 2023d, s. 12). Avrupa Birliği’nde 2021 yılında tam zamanlı çalışan bir erkek 1 euro kazanırken, tam zamanlı çalışan bir kadın ise 0,87 euro kazanmaktaydı. Cinsiyetler arası ücret farklılığı %13’tür. Son on yılda cinsiyetler arası ücret farklılığı sadece %2,8 azalmıştır (European Commission, 2022).

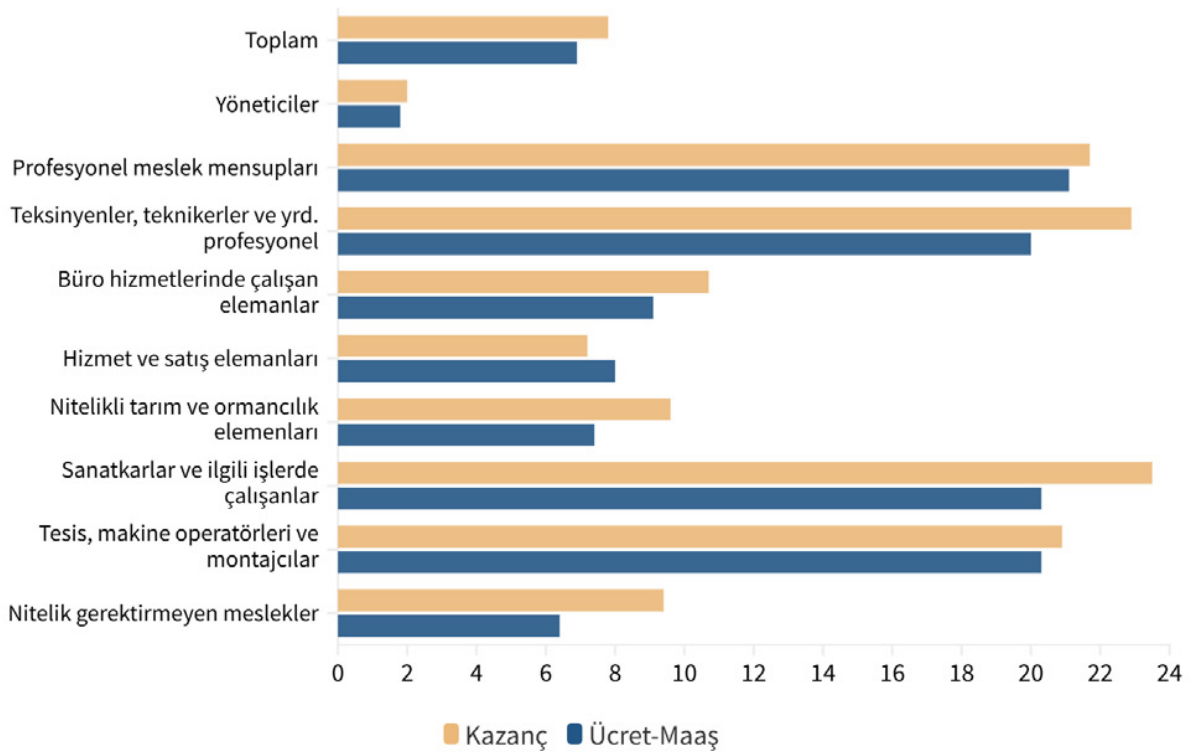


**Grafik 14.** Tam Zamanlı Çalışan Erkek ve Kadınlar Arasındaki Ücret Farkı (% , 2021)

Kaynak: OECD, 2023

Türkiye’de de kadınlar ve erkekler arasında ücret/kazanç farklılığı vardır. 2023 yılında Aylık ortalama kişi başı brüt kazanç 26.402 TL olarak gerçekleşmiştir. Ücretli çalışan erkekler için aylık ortalama brüt kazanç 26 bin 638 TL olurken, kadınlar için 25 bin 931 TL olmuştur. Kadın-erkek arası kazanç farkının en yüksek olduğu meslek grupları; %23,5 ile sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve %22,9 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları olmuştur. En düşük olduğu meslek grupları ise %2,0 ile yöneticiler ve %7,2 ile hizmet ve satış elemanlarıdır. Meslek grupları karşılaştırıldığında “%21,1 ile profesyonel meslek mensupları, %20,3 ile tesis ve makine operatör-

leri ve montajcılar ve aynı oran ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar olmuştur. Ücret farkının en düşük olduğu meslek grupları ise %1,8 ile yöneticiler ve %6,4 ile nitelik gerektirmeyen mesleklerde kadın-erkek arasında yüksek ücret farkları olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024g).



**Grafik 15.** Mesleklerine Göre Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Ücret/Kazanç Oranı (% , 2023)

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2023

Ücret/kazanç ayrımcılığı eğitim seviyesine göre de yapılmaktadır. “Yıllık ortalama brüt kazanç ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %20,0 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,9 ile ilkokul ve altı mezunlarda gerçekleşmiştir. Yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için ise en yüksek fark %17,4 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %13,2 ile yine ilkokul ve altı mezunlarda gerçekleşmiştir” (TÜİK, 2024g).

## Girişimciliğe İlişkin Sorunlar

Kadın girişimciler veya girişimci olmaya çalışan kadınlar çalışma hayatında finansal kaynak bulma, ihtiyaçları olan sermayeye erişememe, tecrübesizlik, kredi kullanmak için izlenmesi gereken bürokratik süreçleri bilmemeleri, özgüven eksikliği, teşvik mekanizmalarına ve pazara erişememe, iş-yaşam dengesini sağlama gibi konularda yaşadıkları sıkıntıların yanında koçluk ve danışmanlık ihtiyacı duymaktadırlar (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024).

Keza Eylül 2021’de 68 ilden 395 kadın girişimciye uyguladıkları anket ve 12 ilden 14 kadın girişimci ile yapılan mülakat sonucunda da benzer sorunlar ortaya çıkmıştır (Bektaş vd., 2023). İşletmelerin kuruluş aşamasında girişimci kadınların %75,9’u sermaye teminine ilişkin sıkıntı çektiklerini, %45,6’sı iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarını ifade ederken; işletme kurulup faaliyetlere başladıktan sonra da %71,1’i “yeni finansman kaynaklarına erişimde, %65,8’i işi sürdürmek için ihtiyaç duyulan sermayeyi bulmakta, %60’ı günlük faaliyetlerini sürdürmek için gerekli nakit temininde zorluk yaşadıklarını” ifade etmişlerdir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Tarihsel gelişimi içinde kadın istihdamına ilişkin verilere bakıldığında yıllar itibariyle işgücüne katılma ve istihdam oranlarında artma, işsizlik oranlarında azalma olmasına karşın diğer OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında bu ülkelerdeki oranların çok uzağında olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim oranının yıllar içerisinde artmasına, devlet tarafından kadın istihdamına yönelik uygulanan sosyal politikalara ve konuya ilişkin hayata geçirilen pozitif ayrımcılığa ilişkin projelere rağmen kadınların işgücüne katılma oranları ve istihdam oranları hedeflerden hala uzaktır. Kadınlar işgücüne katılmada, işe kabulde, terfide, ücretlendirmede, çalışma saatleri konusunda, iş-yaşam dengesini sağlama konusunda erkeklere nazaran dezavantajlı durumdadırlar.

ASHB tarafından Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) hazırlanmış; eğitim, sağlık, ekonomi, liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılım ve çevre ve iklim değişikliği başlıklı beş temel politika ekseninde kadını güçlendirmek için çalışmalar yürütülmüştür. Ancak tüm hedeflere ulaşılamamıştır. Şu anda söz konusu Planın yerini Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028) almıştır. Eğitim, sağlık, ekonomi, liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılım, çevre ve iklim değişikliği başlıklı beş temel politika ekseninde faaliyetler sürdürülmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024). Bu kapsamda kadınların işgücü piyasasına ilişkin yaşadıkları problemlerin ortadan kaldırılmasında aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir.

## Öneriler

- Kadın istihdam eden işverenlere yönelik teşviklerin süresi ve miktarı artırılmalıdır. İşverenler İŞKUR temsilcileri tarafından ziyaret edilerek kadın istihdamına ilişkin teşvikler konusunda bilgilendirilmeli, bu teşviklerin yer aldığı afişler her yere asılarak, televizyonlarda kamu spotlarıyla halka da duyurulmalıdır.
- İstihdamda kadın ve erkek özellik ve nitelikleri de dikkate alınmak suretiyle kadınların işe giriş, ücret, terfi vb. çalışma hayatı uygulamalarında erkeklerle eşit düzeyde değerlendirilmesi gerektiği anlayışını destekleyen eğitim içerikleri eğitim kurumları ile işletmeler ve iş dünyası örgütlerinde daha kapsamlı biçimde yer almalıdır. Televizyon dizi, film ve programlarında kadınları küçük düşüren, kadın-erkek eşitliğine zarar verecek içeriklere yer verilmemesine dikkat edilmelidir.
- 18 yaş üstü her kadının mesleki eğitim imkanı kolaylaştırılmalıdır. Mesleki eğitimler, kadınların ulaşım ya da başka bir masraf yapmadan katılabilmesi için her mahallede verilmelidir. Çocuğu olan kadınlara ise bu eğitimler sırasında devlet tarafından kreş imkanı sağlanmalıdır.
- İstihdam edilmeye iş tecrübesi eksikliğinin kadınların da dahil olduğu gençler için dezavantaj oluşturmaması için özel sektör-üniversite işbirliği için gerekli düzenlemeler yapılmalı; stajyer istihdam eden işverenlere teşvik sağlanmalıdır.
- Türkiye’de çalışan kadınlar çocuk bakımı konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Çocuğu/çocukları bırakacak kreş, bakıcı veya akrabasının olmaması kadını istihdamdan çekmektedir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik kapsamında “yaşı ve medeni hali ne olursa olsun, 150’den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaş aralığındaki çocukların bırakılması, bakılması ve emziren çalışanların emzirmeleri için işverence, çalışma yerlerinden ayrı ama işyerine yakın bir yurdun kurul-

ması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzak ise işveren taşıt sağlamak zorundadır” şeklindeki maddede yer alan “kadın” kelimesi kaldırılmalı, çalışan kelimesi konulmalıdır. Babalar da çocuklarının bakımından sorumludurlar. Dolayısıyla kendi işyerlerinde kurulacak kreşe çocuğunu bırakabilir. İŞKUR bünyesinde de bakım elemanı (çocuk, hasta, yaşlı, engelli) yetiştirilip, sertifika verildikten sonra bakım elemanına ihtiyaç duyan ailelere tavsiye edilebilir.

- Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi tüm Türkiye’de uygulanmalıdır.
- Ne eğitimde ne istihdamda olan kadın erkek tüm gençler için hayat boyu eğitim kapsamında eğitim imkanları artırılmalıdır.
- Kadın istihdamını artıran bir diğer etmen olan kadın girişimciliği incelendiğinde ise uygulamaya giren politikaların istihdam artırıcı etkisi olmakla birlikte yetersiz oldukları söylenebilir. Kadınlara kendi işlerini kurmada daha çok mikro düzeyde maddi destek sağlanmakta ancak birçok kadının bu projelerden haberi olmamaktadır. Girişimciliğe ilişkin bilgilendirmelerin televizyonlardaki kamu spotlarının yanı sıra herkesin görebileceği yerlere ilan şeklinde asılması ve bilgilendirme çalışmalarına mahalle muhtarlarının da katılması daha fazla kadının bilgi sahibi olmasını sağlayacaktır. Girişimcilik kredilerinin alınmasından işin kurulmasına kadar geçen süre içinde girişimcilik eğitimleri alan kadınlara yardımcı olmak üzere KOSGEB tarafından bu konuda uzman danışmanlar görevlendirilmelidir. Kadınlara siz işletmenizi kurun faturaları bize gönderin masrafları sonra karşılayalım şeklindeki uygulamalar zaten çoğu yoksul olan kadınları girişimcilikten vazgeçirecektir (Yüksel Oktay & Altunok, s. 116). Kredi kullanma şartları kolaylaştırılmalıdır. Yurt dışı odaklı çalışmak isteyen kadın girişimciler Ticaret Bakanlığı tarafından desteklenmelidir. Bu destekler eğitim vermek, paydaş bulmak, kredi bulmada yardımcı olmak şeklinde olabilir. Benzer destekler Ticaret ve Sanayi Odaları tarafından da verilebilir.
- Tüm Türkiye’deki kadın kooperatif üyelerini kapsayan anket yapılarak sorunlarının belirlenmesi Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü’nün başarısını da ortaya koyacaktır. İl Ticaret Müdürlükleri vasıtasıyla gerekli anketler yapılmalı, kadın kooperatiflerinin sorunları ortaya konularak çözüm yollarının tespit edilmesi faydalı olacaktır.
- Dijitalleşmenin önem arzettiği günümüzde kadınların dijital okuryazarlığının artırılması elzemdir. İşgücü piyasasındaki dijital dönüşüm yeni iş fırsatları doğurduğundan/doğuracağından dijital becerilerle donanmış kadınların istihdam oranlarını artıracaktır.
- Kadın kooperatiflerine ilişkin sıkıntıların tespiti için Ticaret Bakanlığı tarafından belirli aralıklarla anketler uygulanmalıdır. Bakanlığın İl Müdürlüklerinde oluşturulacak bir birim tarafından kooperatif üyelerine mevzuata ilişkin bilgilendirmelerin yapılması, konuya ilişkin sade anlatımlı broşürlerin hazırlanması gerekir.
- Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında eğitim gören kız öğrencilere staj önceliği tanıyan işverenlere devlet tarafından destekler sağlanmalıdır.





# ÇALIŞMA HAYATINDA GENÇLER: GENEL GÖRÜNÜM, SORUNLAR VE ÇIKARIMLAR

Halim Baş

Doç. Dr., Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri



# Çalışma Hayatında Gençler: Genel Görünüm, Sorunlar ve Çıkarımlar

## Giriş

Türkiye’de ekonomik yapının geldiği nokta, yaklaşık son kırk yıldır neoliberal politikaların etkisi çerçevesinde istihdam potansiyeli ve işgücü hacmi bakımından dalgalı bir seyir arz etmektedir. Türkiye, 1940’lı yılların sonlarından itibaren doğum patlaması (baby booming) etkisiyle nüfus cihe-tinden; ivmelenen, ardından belirli bir dönem sonunda yatay seyreden, 2010’lu yılların başından itibaren demografik geçiş kuramının düşük doğum-düşük ölüm aşamasını tecrübe ederek düşüş eğilimine giren bir ülke konumundadır. Ancak yine de bu olumsuz tabloya rağmen genç nüfus sa-yısı göz önüne alındığında demografik fırsat penceresi açık bir ülke olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de genç nüfusun sayısına bakıldığında (12,8 milyon) genel nüfus içinde önemli bir orana (%15,1) karşılık gelmektedir. Bu durumun haliyle ülke yararına olması gerektiği akıllara gelmekte-dir. 85,3 milyon nüfusun içinde önemli bir kesimin faal nüfus içinde ve bunun içinde gençlerin yoğunlukla yer alabileceği varsayılmaktadır. Ancak varsayımlar her zaman makul bir şekilde ger-çekleşmemektedir. Bu yazıda, faal olarak çalışma hayatına katılım arzusunda bulunan gençle-rin özellikle çalışma hayatına geçiş aşamasında karşılaştığı sorunlara temas edilerek, çalışma hayatına girdikten sonraki sorun kümelerinin tespiti ve çözümüne yönelik alternatif politika ve stratejilere yer verilecektir.

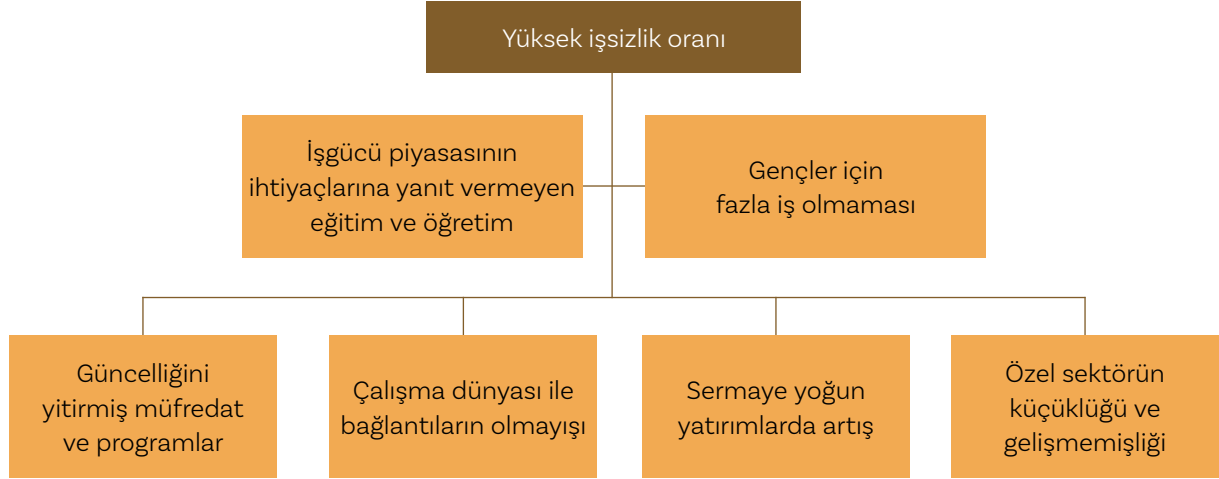
## Gençler Gerçekten Dezavantajlı mı?

Gençlik, toplumlar için gelecek anlamı taşımasının yanı sıra ekonomik, sosyal ve siyasi cihetten bakıldığında sosyal politikalar ve kalkınma çalışmalarının dinamik olarak merkezinde yer alan kri-tik bir dönemdir.

Bu çerçevede gençlik, biyolojik, sosyolojik, psikolojik ve kültürel boyutlarıyla çocukluktan yetiş-kinliğe geçişte ara bir dönemdir. Öyle ki, bu dönemde biyolojik olarak gelişirken bir yandan da sosyal ve psikolojik açıdan hem kendisini hem de toplumsal rolleri keşfeder ve tanımlar. Genç, modern dünyada tanım itibarıyla kültürel bir nitelendirmedir denilebilir. Zira gerek kültürel gerek-se de kurumların yaklaşımları arasında görece yaklaşım farklılıkları bu nitelendirmeyi çeşitlendir-mektedir. Söz gelimi, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 15-24 yaş aralığını tercih etmektedir. AB düzeyindeki farklılıklardan kaynaklı olarak bu kategori 15-29 olarak alınabilmektedir. Türkiye’de ise TÜİK ile Kalkınma Planları 15-24 yaş aralığını baz alırken, Gençlik ve Spor Bakanlığı 15-29 yaş aralığını dikkate almaktadır. Görüldü-ğü üzere gerek dünyada gerekse de Türkiye’de gençlik yaş aralığına dair bir tanım birliğine varıla-mamıştır (Baş, 2017, s. 259).

Gençlerin çalışma hayatına giriş öncesi etki faktörleri ile çalışma hayatında tecrübe ettikleri so-runlara değinmeden evvel, iş bulma ve istihdam olma aşamasından önceki konumlarına ilişkin birkaç durumu ortaya koymak gerekmektedir. Gençlerin konumları, gerek Türkiye’deki yapısalılık-

tan gerekse de bireysel durumlar etrafında şekillenmektedir. Hâl böyle olunca gençler için dış-salıklardan kaynaklı dezavantajlılığı tebarüz ettiren bir konum kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında genel olarak makro faktörlerin yaygın etkisi olduğu kanaati de mevcut olmakla birlikte az da olsa bireysel hususlar söz konusudur. Buna ilişkin olarak neden faktörlü durum değerlendirmesi Rosas ve Rossignotti (2010, s. 39) tarafından ortaya konulmaktadır. Buna göre Türkiye’deki işgücü piyasası şartları incelenerek yapılan değerlendirmeye göre ana hatlarıyla genç işsizlik sorununu ortaya çıkaran farklı nedenler Şekil 1’de yer almaktadır.



**Şekil 1.** Genç İşsizliği Sorun Ağacı

**Kaynak:** Rosas & Rossignotti 2010

İlk olarak, gençler için fazla iş olmaması cihetinden bakıldığında Türkiye’de uygulanmaya başlanan 24 Ocak kararlarının ardından gelen etkilerden söz edilebilir. Sermaye hareketlerinin hız kazanması ile sermaye yoğun yatırımlar neticesinde ortaya çıkan ticari açıkların uzun vadede işsizlik üzerinde etkili olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Güney & Balkaya, 2018, s. 71). Dolayısıyla Türkiye özelinde bakıldığında, emek-sermaye bileşiminde emeğin katma değer payının azalarak gelir dağılımının sermaye lehine yoğunlaşması üretim ve yatırımları etkileyerek işsizliğe yol açtığı ileri sürülmektedir (Ay, 2012, s. 328). Haliyle ortaya çıkan bu tablo genel makro çerçevede gençler için de geçerli olmaktadır.

Büyüme odaklı ekonomik anlayışın benimsendiği bir ekonomide özel sektör yatırımlarının uzun dönemli büyüme rakamları üzerinde hatırı sayılır miktarda etkisi olabilmektedir. Hakeza büyüme oranındaki istikrar da özel sektör yatırımlarının miktarını ve devamlılığını desteklemektedir. Bunun yanında Türkiye’ye ilişkin yapılan bir çalışmada öne çıkan reel gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH), ticari açıklık oranındaki artış gibi faktörlerin özel sektör yatırımlarının üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Artan & Ekinci, 2007, s. 177; Peker & Özcan, 2018, s. 164). Ancak istihdam yaratmayan bir büyümenin söz konusu olduğu durumda Türkiye gibi demografik yapı içinde genç nüfusu görece yüksek gelişmekte olan ülkeler için uzun vadede olumsuz sonuçları olacağı ifade edilebilir.

Türkiye’de özel sektörün küçüklüğü ve gelişmemesi meselesi halen büyük bir sorun olarak görülmektedir. Özel sektörün gelişmemesinin önünde birçok engel ifade edilebilir. Söz gelimi, coğrafi bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları özel sektörün dengeli büyümesinin önünde bir engeldir (Kulaksız, 2008, s. 50). Ancak genel olarak 2023 yılı verilerine göre Türkiye’de toplam girişim içinde KOBİ oranı (%99,7) ve istihdam oranı (%70,6) dikkate alındığında zaten işletme büyüklüğüne

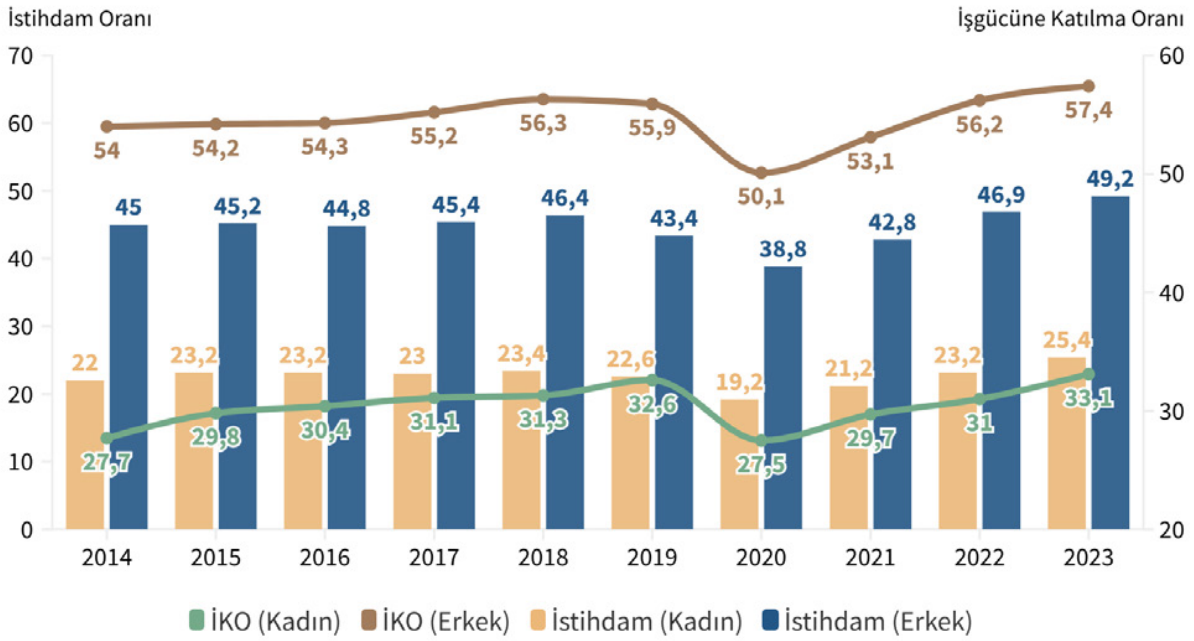
ilişkin de istenilen düzeyde olmadığı da ifade edilebilir (KOSGEB, 2023). Ek olarak özel sektörün Ar-Ge harcamalarına verdiği kamu destekleri OECD ülkelerine kıyasla yüksek olmasına karşın Ar-Ge'ye ayrılan payın geri dönüşümü (gayri safi milli hasılaya oranı) yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla kaynakların etkin kullanımına ilişkin önemli bir sorun bulunmaktadır (Bilgimag, 2022). Etkinlik ve verimlilik kaybına bağlı olarak istihdam alanları istenilen düzeyde genişleyememektedir. Bunlara ilaveten özel sektörün borçluluk oranının yüksek oluşu ve Türkiye'de kayıt dışı istihdamın yaygınlığı gençlerin çalışma hayatına girişini etkileyen sonuçlar meydana getirmektedir.

Genç işsizliği kaynaklarına ilişkin Şekil 1'de gençler için fazla iş olmaması yalnızca bahsi geçen kaynaklı nedenler değil, Türkiye'de yıllar içinde değişkenlik gösteren ücretler seviyesi, belirli periyotlarla tekrarlanan finansal ve ekonomik krizler, kriz dönemlerinde ekonomik faaliyetlerden kaynaklı meydana gelen durgunluklar, enflasyonist etkiler ve para politikalarındaki dönemsel değişiklikler genel olarak gençleri henüz çalışma hayatına giriş aşamasından evvel dezavantajlı konuma düşüren makro sorunlar olarak dikkat çekmektedir.

## Genç İstihdamının Panoraması ve Çalışma Hayatına Dair Zorluklar

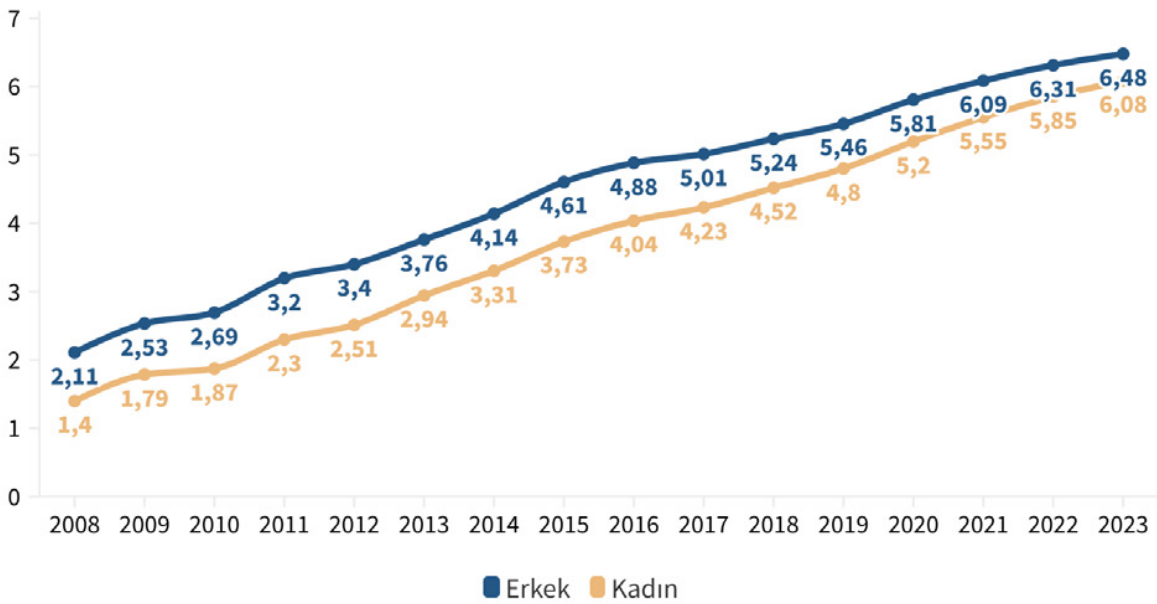
Türkiye'de gençler için istihdam olma fırsatı yıllar içinde eğitim imkanları ve üniversite sayıları genişlemesine rağmen piyasa şartlarından bağımsız değildir. Bu nedenle, gençler için herhangi bir düzeyde eğitim bitirmiş olmak istihdam garantisi sağlamamaktadır. Bu durumun arka planında birçok sebep sıralanabilir ancak mesele doğrudan gençlerin yoğunlukla karşılaştığı nedenler üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu sebepler, gençleri çalışma hayatına giriş öncesi dezavantajlı konuma düşüren faktörler üzerine yoğunlaşmaktadır. İlk olarak, genel işsizlik oranlarının yüksek olmasına mukabil genç işsizlik oranlarının yüksek oluşudur. İş arama süreleri uzadıkça bu durum daha belirgin bir hal alıyor. Tabi iş arama sürecinde ailenin maddi desteği ile manevi tutumu da oldukça etkili. Sosyoekonomik olarak daha düşük bir statüye sahip ailede olan bir genç için iş aramak, sorumluluk baskısı ile aile beklentileri devreye girdiğinde daha stresli bir durum olabilmektedir. Bu durumun gençler arasında homojen bir dağılımı söz konusu değil. Bu nedenle genç kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıklar göze çarpıyor.

Türkiye'de işgücüne katılımın belirleyicileri üzerine yapılan çalışmada lise ve üzeri eğitimi bitiren genç kadınlarda işgücüne katılım olasılığı anlamlı olarak artarken üniversite eğitimi belirgin bir farklılık meydana getirmektedir. Örneğin, TÜİK İstatistiklerle Kadın 2024 verilerine göre, yükseköğretim mezunu genç kadınların işgücüne katılma oranı lise düzeyinde eğitime sahip olanlara göre %25,8 daha fazladır. Ayrıca kırdaki yaşayan genç kadınlar için de bu durum anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bunun nedeni olarak kırdaki çalışma sürelerinin daha düşük olması ve iş yaşam dengesini sağlamaya olanak sağlaması olarak ifade edilmektedir (Alcan, 2018, s. 104-105). Diğer yandan eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma olasılığının arttığı durum genç erkekler için geçerli olmakta ancak eğitim düzeyi işgücüne katılım olasılığında belirgin bir farklılık oluşturmamaktadır. Özellikle lise düzeyinde eğitime sahip olanlar için düşük bir işgücüne dahil olma durumu söz konusudur (Alcan, 2018, s. 107). Son 10 yıl içinde 15-24 yaş gençler arasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı erkeklere kıyasla daha belirgin bir artış kaydetmiştir.



**Grafik 16.** 15-24 Yaş Aralığındaki Gençlerin İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (2014-2023)

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Gençlik, 2023



**Grafik 17.** Türkiye'de Yüksekokul veya Fakülte Mezun Sayısı (Milyon, 2008-2023)

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2023

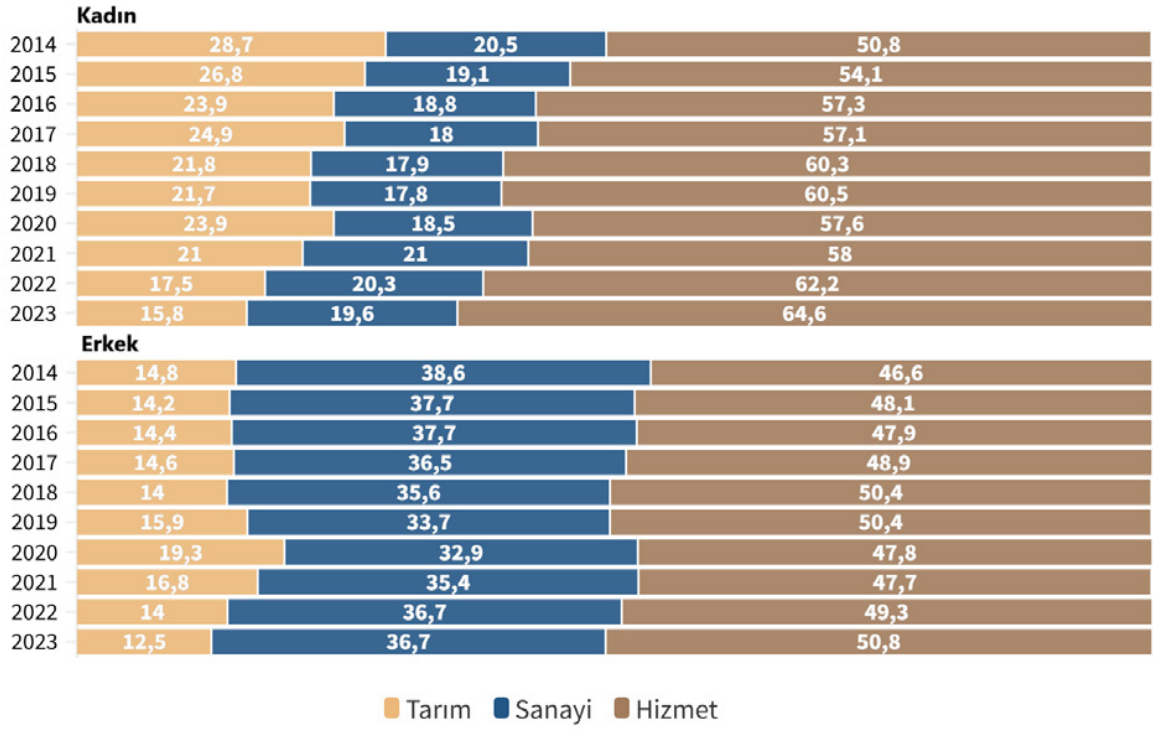
Grafik 17'de görüldüğü üzere, son 15 yıl içinde genç kadınların yüksekokul veya fakülte bitirme durumu erkeklere kıyasla belirgin bir ivme yakalamış ve hızla artmaya devam etmektedir. Haliyle yüksekokul veya lisans eğitim düzeyi genç kadınların işgücüne katılma olasılığında en önemli belirleyicilerden biri olduğu gerçeği belirgin bir şekilde görülmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki bu durum genç kadınlar için olumlu olsa da genel tablo içinde evlilik ve çocuk sahibi olmanın beraberinde çalışma hayatından çekilmeye ve bir daha çalışma hayatına gir(e)memeye neden olduğu ifade edilebilir. Burada erken kariyer döneminin olmayışı, güvencesiz bir çalışma koşulu ya da

ücret tatminsizliği de önemli bir faktör olabilir. Buna karşın daha geç yaşta evlenen ya da evlilik öncesi uzun çalışma hayatı olduğu durumda çalışma hayatına geri dönüş daha güçlü olmaktadır (Yavuz & Yavuz, 2015, s. 9). İşgücü ve istihdama katılıma dair söylenecek bir başka husus eğitimde kalınan sürelerin artışına ilişkindir. TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri 2024 verilerine göre, 2011 yılına kıyasla erkeklerin eğitimde kaldığı süre %20 artarken, kadınların ise %33 artmıştır. Dolayısıyla eğitimde kalınan süreler şayet eğitim döneminde herhangi bir iş ya da staj deneyimi ile desteklenmediğinde ileriki yaşlarda tecrübesizlik hali çalışma hayatına girişi güçleştirmektedir. Örneğin Avrupa’da gençler arasında 2023 yılında yapılan Eurobarometer anketine göre stajın ardından iş fırsatına erişme oranı %68 olarak tespit edilmiştir. Bu gerekçeyle stajlar, öğrenmek ve iş bulmak için iyi bir araç ve fırsat sunmaktadır. Fırsatların yeterli olmadığı ya da erişim zorluklarının olduğu durumda çalışma hayatına girişin önünde gençler için büyük bir duvar örülmüş olmaktadır.

Staj yapan öğrencilerin iş bulma süreleri Türkiye’de de benzer şekilde staj yapmayan öğrencilere göre kısadır. Yapılan bir çalışmada staj yapan öğrencilerin ilk iş bulma süresi 5 ay iken, staj yapmayanlar için bu süre 9 ay olarak ölçülmüştür (Vupa Çilengiroğlu, 2023, s. 60). Staj yapan gençlerin daha kısa sürede iş bulabildiklerini destekleyen bir başka araştırmada; gençlerin staj yaptıkları işyerlerinde belirsiz süreli ve ücretli iş teklifi alma olasılıklarının arttığı ve aynı iş yerinde çalışmaya başlama olasılıklarının oransal olarak büyük artış gösterdiği sonucu ortaya çıkmaktadır (Dost & Bilgin, 2020, s. 119).

Gençler için çalışma hayatına girişte yaşanan diğer sorun/engel düşük kaliteli ve geçici işlerdir. Eğitim düzeyi geliştikçe istihdamın sektörel görünümü de değişmektedir. Grafik 18’de yer alan verilere bakıldığında genç kadınların tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru bariz bir şekilde yöneldiği görülmektedir. Verilere istinaden hizmet sektörünün önemli bir oranda hacim kazandığı, yeni yaratılan işlerin çoğunlukla hizmet sektöründe olduğu düşünüldüğünde gençler, çalışma koşullarını ve alacakları ücretleri aşağı yukarı bilmektedir. Her ne kadar hizmet sektöründe cinsiyet farkı olmaksızın giderek artan bir eğilim görülse de uzun vadede iş güvencesi ve kariyer inşası açısından dezavantajlı bir durum da söz konusu olmaktadır. Ayrıca rekabetin yüksek olduğu ve nüfus yoğun büyük şehirlerde çalışma hayatına adım atmak oldukça zor olabilmektedir. Bir vesile ile girilse bile nitelikli iş bulma sorunu gün yüzüne çıkmaktadır ki -hizmet sektörünün bu denli genişlemesi çok nitelik gerektirmeyen işlerin varlığından kaynaklı olduğu düşünüldüğünde- sorunun boyutlarının daha derinlikli olabileceğini akıllara getirmektedir. Dolayısıyla bu durumun gençler için ikilem oluşturan kısır bir döngüye sebebiyet verdiği söylenebilir.

***Genç kadınların tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru bariz bir şekilde yöneldiği görülüyor.***



**Grafik 18.** 15-24 Yaş Aralığındaki Gençlerin Sektörlere Göre İstihdam Oranı (% , 2014-2023)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

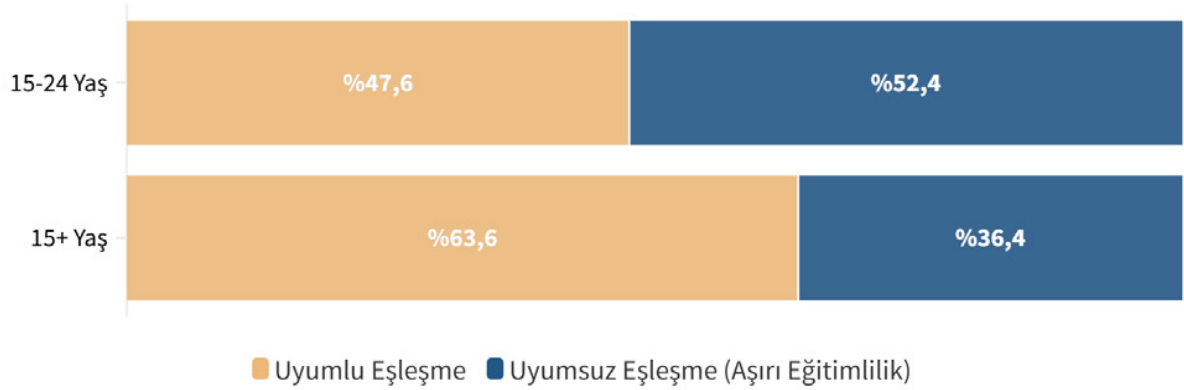
Gençler için çalışma hayatına girişte bir başka mesele eğitim kalitesi ve nitelik uyumsuzluğudur. Bir başka deyişle eğitim sisteminin işgücü piyasasının talepleriyle uyuşmamasıdır. Eğitim ve beceri arasında meydana gelen bu boşluk, hem işverenin arzuladığı niteliklere haiz işgücüne erişemesine, hem de gençlerin işgücü piyasasına giriş yapmasına engel teşkil etmektedir. Tablo 5'te buna istinaden detaylı bir veri yer almaktadır.

**Gençler için  
çalışma hayatına girişte bir başka mesele eğitim  
kalitesi ve nitelik uyumsuzluğudur.  
Bir başka deyişle eğitim sisteminin işgücü  
piyasasının talepleriyle uyuşmamasıdır.**

**Tablo 5.** İstihdamdaki Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme Düzeyleri (2024)

| Meslek Grubu (ISCO 08)                |                                                                     | Yaş Grubu (Bin kişi) |               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|
| Kod                                   | Meslek Grupları                                                     | 15-24 Yaş grubu      | 15+ Yaş grubu |
| 1                                     | Yöneticiler                                                         | 13                   | 1055          |
| 2                                     | Profesyonel meslek mensupları                                       | 207                  | 3.819         |
| 3                                     | Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları | 136                  | 1239          |
| Uyumlu Eşleşme %                      |                                                                     | Bin kişi             | 6113          |
|                                       |                                                                     | 47,6                 | 63,6          |
| 4                                     | Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar                                | 96                   | 1168          |
| 5                                     | Hizmet ve satış elemanları                                          | 161                  | 1330          |
| 6                                     | Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar            | 21                   | 163           |
| 7                                     | Sanâtkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar                            | 37                   | 329           |
| 8                                     | Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar                         | 25                   | 246           |
| 9                                     | Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar                            | 52                   | 267           |
| Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) % |                                                                     | Bin Kişi             | 3.503         |
|                                       |                                                                     | 52,4                 | 36,4          |
| İstihdam Edilenler (Toplam, Bin Kişi) |                                                                     | 748                  | 9.616         |

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.



**Grafik 19.** Yükseköğretim Mezunlarının İstihdamında Eğitim Eşleşme Durumu (% 2024)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

Türkiye’de 15-24 yaş aralığında uyumlu eşleşme oranının oldukça düşük seyrettiği ve bu durum gençler için bir olumsuz meydana getirme ihtimalinin yüksek olduğu görülmektedir. Kurnaz Baltacı (2023, s. 13) yaptığı çalışmada yükseköğretim mezunlarının ilgili mesleki sınıflandırmaya göre uyumsuz eşleşme düzeylerine yer vermiştir. 2022 yılı verilerinde ilk üç kod sınıflamasındaki mesleklerin %46,7 olan uyumlu eşleşme düzeyi 0,9 puanlık artışla %47,6’ya yükselmiştir. Buna karşın uyumsuz eşleşme (aşırı eğitimlilik) düzeyi 0,9 puan azalmıştır. Her ne kadar verilerde son iki

yılda görece bir iyileşme söz konusu olsa da uyumsuz eşleşme düzeyinin aşırı yüksek olduğu ve bu durumun gençler arasında alan dışı çalışma olasılığını artırdığı gözlemlenmektedir

Daha geniş perspektifle ifade edilecek olunursa, söz konusu boşluklar birkaç farklı şekilde ortaya çıkabilir. Örneğin yüksek becerilere olan talep düşük becerilerle karşılanmama tercih edilebilir ki bu durum Türkiye’de mevcut halde tecrübe edilmektedir. Yahut düşük becerilere olan talep yüksek beceriler arzıyla karşılanıyor. Bu durumda da beceri kapasitesinin gereği gibi kullanılmadığı eksik istihdama (*underemployment, overqualification*) ve yeteneklerin göç etmesi gibi sorunlara yol açmaktadır (OECD, 2017, s. 48).

**Tablo 6.** Ön Lisans ve Lisans Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Kayıtlı İstihdam Oranı (% , 2021-2023)

|                                               | 2021      | 2022 | 2023 | 2021   | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------------------|-----------|------|------|--------|------|------|
| Eğitim ve öğretim alanları                    | Ön lisans |      |      | Lisans |      |      |
| Eğitim                                        |           |      |      | 78,1   | 79,4 | 79,8 |
| Sanat ve beşeri bilimler                      | 51,5      | 56,6 | 56,0 | 60,5   | 62,7 | 62,2 |
| Sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon   | 62,8      | 67,9 | 67,5 | 66,6   | 69,1 | 69,9 |
| İş, yönetim ve hukuk                          | 64,3      | 68,0 | 68,9 | 67,3   | 74,6 | 74,8 |
| Doğa bilimleri, matematik ve istatistik       | 65,2      | 69,8 | 71,7 | 71,8   | 73,9 | 73,5 |
| Bilişim ve iletişim teknolojileri             | 65,8      | 70,5 | 70,4 | 76,2   | 79,3 | 79,6 |
| Mühendislik, imalat ve inşaat                 | 71,3      | 76,4 | 77,3 | 78,4   | 82,0 | 83,7 |
| Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik | 66,0      | 70,0 | 69,6 | 68,6   | 75,5 | 74,5 |
| Sağlık ve refah                               | 57,1      | 61,8 | 62,6 | 82,8   | 86,7 | 87,4 |
| Hizmetler                                     | 64,0      | 70,3 | 71,0 | 67,8   | 71,6 | 71,8 |

**Kaynak:** TÜİK, Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2023

Tablo 5 ve Tablo 6 verilerine göz atıldığında farklı eğitim düzeylerinde eğitim ve öğretim alanlarına göre istihdam oranları ve ilk iş bulma süreleri göze çarpmaktadır. Bu verilerden yola çıkarak nitelik ve beceri uyumsuzluğunun lisans mezunu sağlık ve refah alanı hariç daha yoğun bir biçimde okunabilir. Özellikle ilk iş bulma sürelerinin 1 yıl ve üzeri bir zamanı bulabildiği çoğunluk alanlar bunu destekler mahiyettedir. Diğer yandan örneğin, Avrupa’da 14 ülkenin verilerini kullanarak yapılan karşılaştırmalı bir çalışmada gençler için okuldan işe geçiş için 6 aylık sürenin yeterli olduğu kanısına varılmıştır (Pastore vd., 2021, s. 3). Hal böyle olunca yani ilk iş bulma süreleri uzadıkça aile baskısı, sosyal maliyetler veya yaşamsal ihtiyaçları karşılama güdüsü ile kişiler eğitim ve öğretim alanlarının dışındaki iş güvencesinden mahrum kesikli işlere yönelmek durumunda kalmaktadır. Tabii olarak gençlerin çalışma hayatına giriş motivasyonları da olumsuz etkilenebilmektedir.

**Tablo 7.** Ön Lisans ve Lisans Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre İlk İş Bulma Süresi (Ay, 2021-2023)

|                                               | 2021      | 2022 | 2023 | 2021   | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------------------|-----------|------|------|--------|------|------|
| Eğitim ve öğretim alanları                    | Ön lisans |      |      | Lisans |      |      |
| Eğitim                                        | 15,0      |      |      | 10,9   | 12,2 | 12,1 |
| Sanat ve beşeri bilimler                      | 15,4      | 18,2 | 17,7 | 14,3   | 16,3 | 15,7 |
| Sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon   | 15,8      | 17,5 | 16,8 | 18,0   | 19,4 | 18,3 |
| İş, yönetim ve hukuk                          | 16,1      | 18,1 | 17,1 | 18,7   | 20,1 | 19,0 |
| Doğa bilimleri, matematik ve istatistik       | 12,7      | 14,3 | 13,7 | 14,7   | 15,3 | 14,6 |
| Bilişim ve iletişim teknolojileri             | 15,5      | 17,1 | 16,3 | 11,6   | 12,8 | 11,9 |
| Mühendislik, imalat ve inşaat                 | 13,7      | 15,0 | 14,4 | 11,0   | 11,9 | 11,6 |
| Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik | 16,7      | 18,7 | 17,3 | 14,5   | 16,2 | 15,7 |
| Sağlık ve refah                               | 13,7      | 16,4 | 15,3 | 7,7    | 8,8  | 8,7  |
| Hizmetler                                     | 12,5      | 14,2 | 13,4 | 12,4   | 14,3 | 13,5 |

**Kaynak:** TÜİK, Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2023

Diğer önemli sorun Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) olan gençlerin varlığıdır. Bu kitle, AB İstatistik Ofisi (Eurostat) güncel verilerine göre 15-29 yaş aralığında genç nüfusun %25,8’ine karşılık gelmektedir. TÜİK İstatistiklerle Gençlik son verilerine göre ise 15-24 yaş aralığında bir önceki yıla kıyasla %1,7 azalarak %22,5 olarak hesaplanmıştır. Bir başka deyişle 15-24 yaş grubu 11,8 milyon gencin 2,6 milyonu eğitim ve istihdam faaliyetlerinin dışındadır (TÜİK, 2024). Bu grupta yer alan gençlerin çalışma hayatında sağlanan desteklere çoğunlukla erişememe sorunu göze çarpmaktadır. Motivasyon ve beceri eksikliğinin yanı sıra ailenin rehberlik etmedeki rol eksikliği, ekonomik krizlerin yol açtığı olumsuzluklar, yaşanan yere ilişkin olarak bölgesel kalkınma farklılıkları ile işgücü piyasası, eğitim, politika ve daha pek çok alandaki yasal düzenlemelerin etkileri gibi bireysel, aile ve çevresel pek çok etkenlerden söz edilebilir. Bu neden faktörleri elbette Türkiye’de farklı bölgeler ve hatta nüfus yoğun büyük şehirlerde farklı profiller ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla tek tiplendirilemeyen birçok farklı hikaye, çözümü zorlaştırsa da bu gruptakilerin çalışma hayatına girişinin teşvik edilmesi noktasında farklı kırımların olduğu gerçeğinin altını çizmekte yarar bulunmaktadır. Ama genel olarak NENİ gençlere Amartya Sen’in ileri sürdüğü yapabilirlik (*capability*) yaklaşımı çerçevesinde yaklaşım geliştirmek çalışma hayatına hazırlık aşamasında daha etkili bir yöntem olabilir.

Türkiye’de girişimcilik ekosisteminin yeterli düzeyde karşılık bulamaması ya da kabul görmemesi gençler için de geçerli bir durum olarak ifade edilebilir. Bu durumda, gençler için geriye kısıtlı seçenekler kalmaktadır. Ya yeteneğine göre özel sektörde ücretli bir iş ya da kamu istihdamı. Her iki durumda da farklı aşamalar ve zorluklar bulunmasına rağmen çoğunlukla bu iki yol tercih edilmektedir. Girişimcilik kültürünün yıllar boyu işgücü piyasası politikaları çerçevesinde yürürlükte olmasına karşın tekil başarılar hariç istenen seviyede bir kazanıma dönüşmemiş olması gençler için bu yolun umut olmaktan çıkması anlamı da taşımaktadır. Bu nedenle, yeni teşvikler ile ekonomik programlardaki uygulama ve mevzuatların etkinliğini artırmak yerinde bir hamle olacaktır. Ayrıca aktif işgücü piyasası politikalarının sunduğu içerik bakımından gençleri cezbedecek bir içeriğe sahip olmasına karşın gençler nazarında öngörülen düzeyde karşılık bulmadığını belirt-

mek gerekir. Belirtmek gerekir ki beceri noksanlığının bu aşamada seçeneklerini kısıtlayan bir şekilde yeniden karşılarına çıktığını göz ardı etmemek yerinde olacaktır.

Diğer yandan özellikle İŞKUR tarafından uygulaması yapılan plan ve programlara iştirak noktasında gençlerin duyarsızlığı ya da ilgisinin kaybolması umut ve inanç perspektifinden değerlendirilmek gereklidir. Zira genç kendisine sunulan açık işlerin –ki çoğunluğu vasıf gerektirmeyen işler- kendisine sunacağı kazanımlar yahut maddi karşılığının beklentilerini karşılamayacağı düşüncesi ile herhangi bir girişimde bulunmaktan imtina edebilmektedir. Dolayısıyla piyasa şartları gençlere inandırıcı gelmemekte hatta umut vadetmemektedir. Diğer bir husus ise iş beğenmeme olgusudur. Z kuşağı olarak tabir edilen gençlerin özellikle kendisine çizdiği konfor alanı, özgürlüğe önem atfetme gibi hususlardan ötürü çalışma hayatından beklentileri koşullar ile uygunluk göstermediğinde kendi yaşamını ön planda tutarak çalışmamayı tercih edebilmektedir (Yıldırım alp & Güvenç, 2020, s. 67).

Ebeveynleri tarafından yoğun ilgi ve az ya da hiç sorumluluk anlayışıyla yetişen gençler için risk olarak rahatlığın dışına çıkmak düşük bir ihtimal olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla düşük beceri yüksek beklenti gençlerin çalışma hayatına girişte yaşadıkları bir başka ikilem olarak ifade edilebilir. ILO’nun salgın döneminde Türk gençlerinin istihdam durumu ve koşullarını da içeren raporunda (2022) aktif olmayan ve işsiz gençler; Türkiye’nin ekonomik koşullarını, düşük maaşları, iş bulmalarına yardımcı olacak bir referans ya da tanıdık olmayışını, yetersiz önceki iş deneyimi ile işyerinde ayrımcılığı karşılaşılan en temel zorluklar olarak zikretmektedir. Bu kapsamda raporda, Türkiye’nin makroekonomik kısıtlamalarının pandemi şartlarıyla beraber işgücü talebini, ücretleri, iş bulma modelini, ilk iş deneyimi ve işyerinde kötü muamele biçimlerini etkilediği ileri sürülerek, kadınların, düşük becerilere sahip olanlar ve daha önce deneyimi olmayanlar için söz konusu etkilerin daha ağır hissedildiği belirtilmektedir (ILO, 2022, s. 59).

## Çalışma Hayatında Gençler

Bugünün gençleri büyük oranda 1997-2012 arasında doğan ve Z kuşağı olarak adlandırılan kuşakta yer almaktadır. Dolayısıyla muhatap kitle olarak bu yaş grubundaki gençlerin çalışma hayatına adım attıktan sonra karşılaştığı sorunlar diğer yaş grubundakilere göre farklılaşabilmektedir. Yapılan bir çalışmada gençlerin, çalışma hayatında yönetici dilinin yapıcılığına, değer görme ve takdir edilme, fikirlerinin alınması ve saygı gibi çalışma hayatında oldukça önemli unsurlara yönelik beklentilerinin olduğu ortaya konmaktadır (CO-OP, 2023; Bilir, t.y., s. 7). Dolayısıyla bu hususlarda yaşanan sorunlar gençlerin çalışma hayatındaki istikrarı için belirleyici olabilmektedir. Ek olarak hizmet sektöründeki muhtelif işlerde yönetim, organizasyon ve kurumsallaşma sancılarının gölgesinde iş tanımlarında belirsizlikler olabilmektedir. Bu tür eksiklikler gençler nezdinde tutarsızlık olarak addedilmekte veya rahatsız edici olmaktadır (Serbestiyet, 2020). Hatta bu gibi durumlarda hiyerarşik olarak otoriter yapı ve üstenci bir dil gençler için mobbing olarak yorumlanma ihtimali kuvvetle muhtemeldir.

Çalışma hayatında gençler için belki de en önemli sorunların başında istikrar ve kariyerde devamlılık sorunu gelmektedir. Bazı saha araştırmaları ve uzman görüşlerine göre gençlerin birkaç ay çalışıp işten çıkarak elde ettiği geliri bitirene kadar işsiz kalmayı tercih ettiği ileri sürülmektedir. Böylesi bir durumda güçlü bir kariyer geliştirmek ve işte uzun dönemli devamlılık sağlamak ya da belirli bir işyerinde uzun yıllar devam edebilmek güçleşmektedir. Bu noktada kariyer gelişim fırsatlarının yeteri kadar sunulmaması ya da erişimin önündeki engeller de etkili olmaktadır. Ör-

neğin, çoğunlukla asıl önemli işler yerine önemsiz işleri yapmaya yönlendirilmeleri bu konuda ön plana çıkmaktadır (Bilir, t.y, s. 7). Bir diğer sorun alanı olarak gençlerin güvencesiz koşulları ve düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalmasıdır. Bu durum kariyer başlangıcında kısmen kabul edilebilir olsa da kariyer kalıcılığı açısından orta ve uzun vadede önemli bir sorundur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 56.). Son olarak cinsiyet eşitsizliğine de vurgu yapmak yerinde olur. Genç kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma düşüncesine bağlı olarak piyasada daha düşük ücret alma olasılıklarının yüksek olduğuna dikkat çekilmektedir (Halaçlı & Karaalp-Orhan, 2022, s. 80).

## Gençler için Çalışma Hayatına Yönelik Uygulanan ve Öngörülen İmkanlar

Genç istihdamını artırmak ve desteklemek amacıyla farklı kurum ve kuruluşlar birçok program ve uygulama yürütmektedir. Örneğin, Kalkınma Ajanslarının 2022 ve 2023 yıllarındaki çalışma temaları genç istihdamı odaklı yürütülmüştür. Ek olarak Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yatırım teşviklerinde genç istihdamı için ilave sigorta primi işveren hissesi desteği (İSPIH), gençlerin istihdamına yönelik sigorta primi teşviki ile 18-29 yaş aralığındaki genç girişimcilere 1 yıl boyunca bağ-kur prim desteğini içeren prim ve vergi teşvikleri güncel olarak belirli kıstaslara göre uygulanmaktadır. Bunun yanında devlet destekli staj programları çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kariyer Kapısı Ulusal Staj Programı (USP) gençler için önemli bir araçtır. Hakeza İŞKUR İşbaşı Eğitim programları, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Toplum Yararına Programlar (TYP) ve KOSGEB girişimcilik desteklerinin yanı sıra; üniversiteler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşlarında farklı kurumlar bünyesinde gönüllü ve zorunlu staj imkanları, üniversite-sanayi işbirlikleri çerçevesinde sektörel eğitimler, sertifika programları, kuluçka merkezleri, girişimcilik kursları, kariyer fuarları, network oluşturma etkinlikleri, Erasmus ve diğer kanallar yardımıyla uluslararası işbirlikleri, teknolojik ve dijital dönüşümü destekleme programları, teknoloji transfer ofisi faaliyetleri ile işyerinde destek uygulamalarını içeren geniş bir yelpazede gençlerin çalışma hayatını destekleyici mahiyette önemli bir program ve uygulama zemini bulunmaktadır.

AB ülkelerinde ise Gençlere Yönelik Programlar oldukça çeşitlidir. Zira her üye ülkenin ve bölgenin farklı uygulamaları bulunmaktadır. Ancak birlik düzeyinde olanlar ise yaygın etki açısından oldukça dikkat çekicidir. 2008 finans krizinin ardından gençlerin çalışma hayatına geçişini desteklemek üzere 2013 yılında AB kapsamında eğitim, staj ve iş olanaklarını artırma amacıyla Gençlik Garanti Programı (Youth Guarantee Programme) başlatılmıştır. Hedef 25 yaş altı gençlere okuldaki mezun olduktan ya da işten çıktıktan sonraki dört ay içinde staj, eğitim ya da iş fırsatı sağlamaktır. Bu program yine COVID-19 gibi bir başka krizin ardından 2020 yılında genişletilerek “Güçlendirilmiş Gençlik Garantisi” olarak revize edilmiştir. Özellikle COVID-19 döneminde gençlerin çalışma hayatını zorlaştıran unsurları en aza indirmek için ihtiyaç duyulan becerilerin dijitalleşme ve çevre sorunlarını daha da merkeze alan iş fırsatlarına erişim için araçsallaştırılması hedefini gütmektedir. Söz konusu program kapsamında 15-24 yaş aralığı 15-29 yaş olarak genişletilmiştir. Program hem teknoloji uyumu, yeşil işler gibi ihtiyaç duyulan alanlara gençleri kanallandırmak hem de sosyal açıdan dezavantajlı ve iş bulmakta zorlanan veya işle bağlantısı uzun süredir kopmuş gençleri sosyal içermeye vazifesi görmektedir.

Diğer bir program Gençlik İstihdam Girişimi (Youth Employment Initiative) ise 2013 yılında AB düzeyinde genç işsizliğinin artmasına mukabil başlatılmıştır. Gençlik Garanti Programı ile büyük oranda benzerlik göstermekle beraber başta Ne Eğitimde Ne İstihdamda olan gençler olmak

üzere 15-29 yaş arasındakilere eğitim, staj, iş bulma desteği ile girişimcilik desteğini sağlamayı taahhüt etmektedir. Bir diğer nüans ise bu programın özellikle AB kapsamında genç işsizlik oranı %25'in üzerinde olan ülkelerde uygulanmasıdır. Hakeza 2018 yılında kabul edilen Avrupa Gençlik Stratejisi (European Youth Strategy) kapsamında güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde beceri, bilgi ve yetkinlik vurgusu ile çalışma hayatına değinilmektedir.

Program ve uygulamaların yanı sıra uluslararası kuruluşların dönemsel projeleri de son derece etkilidir. Dünyada geleceğin meslekleri ve istihdam edilebilirliği bu yönde uyumlaştırmak adına uluslararası ve ulusal birçok kurum ve kuruluş öncü rol oynamaktadır. Halihazırda Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Türkiye Belediyeler Birliği dijital yetkinlik amaçlı "Bugünün Gençleri, Geleceğin Meslekleri" adlı ortak bir projeyi 2023 yılından beri uygulamaktadır. İhtiyaca binaen bu gibi projelerin yakın gelecekte artarak çeşitlenmesi kuvvetle muhtemeldir.

Diğer taraftan uygulamalara ve planlara dair Temel Politika Belgelerine de yer vermek gerekmektedir. Eylül 2023 tarihinde açıklanan 2024-2026 Orta Vadeli Programda NENİ gençlerin eğitim ve istihdama katılımları için mesleki eğitim, yetkinlik ve beceri programları, geleceğin mesleklerine yönelik olarak kariyer farkındalıklarını artıracak program ve faaliyetler, eğitim ve istihdam olanaklarını geliştirmek üzere Aile ve Gençlik Bankasının kurulması, gençlerin çalışma hayatında kalıcılığını artırmak için yeni çalışma biçimlerinin sosyal güvenlik mevzuat ve uygulamaları ile uyumlu hale getirilmesi, etkin olmayan istihdam teşviklerinin gençlere yönelik olarak ağırlık kazandırılması ifade edilmektedir.

Eylül 2024 tarihinde açıklanan Orta Vadeli Program 2025-2027'de işgücüne katılımda güçlük yaşayan kesimlerin istihdamı başlığı altında özellikle NENİ gençlerin istihdama katılımlarını teşvik amaçlı mesleki eğitim, yetkinlik ve beceri odaklı programların uygulanacağı ve bu grupta yer alanların işgücü uyum programının da aynı kapsamda ele alınacağı belirtilmektedir. Ayrıca bölgelerin sektörel ihtiyaçlarını temin için merkezi tematik bölgesel kalkınma programları ve mali destek programlarına yer verileceği ifade edilmektedir. Beşerî sermaye ve beceri uyumluluğunu güçlendirmek amacıyla da meslek yüksekokulları da dahil olmak üzere kamu ve özel sektörün ihtiyacını orta vadede karşılamak üzere kontenjanlar ihtiyaca uyumlu hali getirilecektir denilmektedir. Ayrıca istihdam teşvikinde etkisi bulunmayanların uygulanması sona erdirilerek gençlere yönelik teşviklerin ağırlığının artırılması öngörülmektedir staj programlarının genişletilmesi çerçevesinde ise üniversite öğrencilerine teknoloji firmalarında staj imkanlarını artırmak için özel sektör firmalarının stajyer programları özendirilecektir. Bunların dışında kırsal alanların sosyoekonomik kalkınmasını güçlendirmek amacıyla gençler için uygulanan programların destek miktarları artırılarak tarım ve hayvancılık özendirilecektir.

Halihazırda yürürlükte olan program ile hedeflenen program mukayese edildiğinde özellikle atıl durumda bulunan NENİ kitlenin katılımına ağırlık verildiği ve Türkiye'de teknofestlerin gençler üzerindeki etkisi de göz önüne alınarak teknoloji firmalarında staj imkanlarının yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalara vurgu yapıldığı görülmektedir. Bunun dışında işgücü nitelik uyumunu artırmak, kırsal kalkınmayı güçlendirmek ve bölgesel kalkınmanın tematik olarak ele alınması gençlerin istihdama katılma olasılıklarını artırmak için tasarlanan program ve uygulama öngörülerini olarak dikkat çekmektedir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye’de gençlerin demografik yoğunluğu, uzun süredir kalkınma belgelerinde stratejik avantaj olarak sunulmakla birlikte, bu potansiyelin istihdama yansımaları noktasında önemli yapısal engellerin varlığı dikkat çekmektedir. Eğitim olanaklarının artmasına rağmen genç işsizliği ve NENİ gençlerin oranının yüksek seyretmesi, yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve yönetsel bir sorunun varlığına işaret etmektedir. Özellikle eğitim ve işgücü piyasası arasında yaşanan beceri uyumsuzluğu, gençlerin mezuniyet sonrası uzun süre iş bulamamasıyla sonuçlanmakta ve gençleri düşük ücretli, geçici, güvencesiz işlere yönlendirmektedir. Genç kadınlar ve genç erkekler arasındaki ayırt edici farklılıklar gençler için bütüncül bir verinin analizini güçleştirmektedir. Örneğin, genç kadınlar açısından istihdama katılım eğitimin niteliğiyle birlikte artış gösterse de, evlilik, çocuk sahibi olma ve çalışma-yaşam dengesine ilişkin endişeler bu katılımın istikrarını tehdit etmektedir. Öte yandan genç erkeklerde düşük eğitim düzeylerinde istihdam dışı kalma ihtimali daha yüksek seyretmektedir.

Diğer yandan çalışma hayatına geçişte staj deneyiminin belirleyici etkisi verilerle desteklenmekte, işgücü piyasasına giriş süresini kısalttığı görülmektedir. Ancak staj imkanlarının bölgesel ve kurumsal dağılımındaki eşitsizlikler hala sorun olarak sürmektedir. Bu noktada gençler açısından beceri edinimi kadar psikolojik ve sosyal destek mekanizmalarının da devreye girmesi gerekmektedir. Kuşak çalışmaları perspektifinden bakıldığında gençlerin değer algılarının dikkate alınması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Z kuşağının beklentilerinde görülen değişim, iş güvencesinden ziyade saygı, iletişim, esneklik ve anlam arayışına yönelmiştir. Ancak bu beklentiler, mevcut iş kültürüyle her zaman örtüşmemekte; bu da işten çabuk ayrılma, iş beğenmeme ya da kısa süreli çalışmalara yönelme gibi eğilimleri artırmaktadır.

Gençlerin kariyer yönelimleri noktasında da gel git yaşadıkları söylenebilir. Gençlerin büyük bölümü kamu istihdamını hedeflerken özel sektör ise çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvenceden yoksun pozisyonlar sunmakta; bu da hem çalışma hayatına geçişte bir motivasyon kırılması hem de işsizlik süresinin uzamasına neden olmaktadır. Girişimcilik ise henüz gençler için yeterince güven veren bir yol olmaktan uzaktır. Uygulanan teşvikler çoğunlukla tekil başarılarla sınırlı kalmakta, sistematik bir dönüşüm yaratamamaktadır.

Son olarak, NENİ grubunun büyüklüğü ve bu gruptaki gençlerin hem beceri hem de motivasyon eksiklikleri göz önüne alındığında, politika yapımcıların bu gruba özgü çok boyutlu bir destek mekanizması geliştirmesi gerekliliği kaçınılmazdır. Aksi halde, sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal olarak da büyük bir kayıp riskiyle karşı karşıya kalınacaktır.

Türkiye’de gençlerin nüfus bakımından çokluğu temel politika belgeleri başta olmak üzere birçok farklı belgede zenginlik olarak ifade edilmektedir. Ancak beşeri sermaye gücü olarak bakılırsa zenginliğin ortaya çıkabilmesi birtakım olanakların zemin bulabilmesiyle mümkündür. Nihayetinde Türkiye’de gençler için fırsatlar olduğu görülse de eğitim sisteminden çalışma hayatına geçişteki süreler dikkate alındığında verimlilik kaybı olduğu bir gerçektir. Bu verimlilik kaybını en aza indirmek mümkündür. Bunun için yapılması elzem birtakım gerekliliklere vurgu yapmak icap eder.

## Öneriler

- Gençlerin deneyim kazanması için uygun bir zemin inşası gereklidir. Gençler için ilk iş deneyiminin eksikliği önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bunun için KOBİ'lerin teşvikleri ilk iş deneyimi çerçevesinde genişletilmelidir. Bu hususta ücret sübvansiyonlarının niteliği ve kapsamının genişletilmesi yarar sağlayacaktır.
- Gençler için kamuda çalışmak giderek zorlaşmakta, özel sektör şartları da çekici gelmemektedir. Bu noktada, genç girişimciliği için öncelikli alanlarda yasal teşviklerin kapsamı genişletilerek dijitalleşme ve teknolojik gelişim desteklenebilir.
- Dijital dönüşümün yoğun bir şekilde gündeme alındığı günümüzde gençlerin beceri açıklarını kapatmaya yönelik atılacak adımlar önemlidir. Bu konuda Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı öncülüğünde dijital becerileri geliştirecek staj programlarının lise düzeyinden itibaren yaygınlaştırılması önemlidir.
- Ne eğitimde ne de istihdamda olan büyük bir kitle bulunmaktadır. Bunların önemli bir bölümü hem ilk iş deneyimine sahip değildir, hem de beceri ve yetkinlik açısından dezavantajlı konumdadır. Bu nedenle bu konuda son yıllarda yapılmış çalışmaların arttığı görülmekle beraber öncelikli kategorisinde sosyal ve psikolojik destek mekanizmalarının güçlendirme programı çerçevesinde inşası gereklidir.
- Şu anki genç neslin sosyal destek mekanizmalarının dışında pratik yaşam becerilerinden yoksunluğu söz konusudur. Kreş eğitiminden itibaren yoğun bir denetim ve gözetleme sürecinin parçası olan gençler yalnızca okul hayatına odaklı bir ilgiye maruz kalmakta ve yaşamsal becerilerini elde edebilecekleri pratiklerden mahrum olmaktadır. Bu konularda, ebeveynin aşırı korumacılık algısını minimum düzeye indirecek sosyal sorumluluk projeleri teşvik edilmelidir. Ebeveynlere yerel yönetim destekli ASHB öncülüğünde modül eğitim hizmetleri artırılabilir. Böylece gençlerin okuldan sonra çalışma hayatına geçişi için önemli bir zemin oluşabilecektir.
- Çalışma hayatında ayrımcılık içeren her türlü muamelenin yaptırımı olmalı, gençlerin şeffaflık algısından bakıldığında karşılığı olduğunu görebilmeli ve gençler için çalışma hayatında deneyimsizlik bir dezavantaja dönüşmemelidir.
- Kayıt dışılıkla mücadele titizlik ve kararlılık içinde yürütülerek gençlerin sigorta bildirimlerinde eksiklik olmaması sağlanmalıdır. Bu hususta Hazine ve Maliye Bakanlığının yapay zeka destekli denetim uygulamalarını merkeze alması önem arz etmektedir.





# DEZAVANTAJLI ÇALIŞAN OLARAK ÇOCUKLAR

Şenol Öztürk

Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri



## Dezavantajlı Çalışan Olarak Çocuklar

Çocukluk, insanın gelişim süreci içinde yetişkinliğe hazırlanması yönünden önemli ve özel bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Toplum tarafından gerekli görülen eğitim döneminde olanlar çocuk olarak değerlendirilirken bu durumda olanlarla ilgili üst yaş sınırının belirlenmesinde değişiklikler söz konusudur (Günöz, 2007, s. 4).

Çocukluğun üst yaş sınırını belirlemede en geniş ve kapsayıcı tanım 18 yaşından küçük herkesi “çocuk” olarak kabul eden Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi 1. maddesinde yapılmıştır. Ulusal mevzuatta da benzer şekilde Türk Medeni Kanunu’na göre rüşt yaşı dikkate alınarak, 18 yaşını doldurmamış olan herkes çocuk olarak kabul edilmektedir (Şişman, 2003, s. 4). Genel çocuk işçiliği konusunda kabul edilen mevcut sözleşme ve tavsiye kararlarında çocukluğu belirleyen üst yaş sınırını 15 olarak kabul eden Uluslararası Çalışma Örgütü de (Şişman, 2003, s. 5), son yayınladığı çalışmalarda çocuk işçiliği istatistiği alanındaki karmaşayı önlemek amacıyla çocuk kavramını genişleterek, “5 ila 17 yaş arasındaki tüm kişiler” olarak tanımlamıştır (ILO, 2017, s. 54).

### Çocuk İşçiler Neden Dezavantajlı Konumdadır?

Çocuk işçiliğinin çocuklar için dezavantaj oluşturmada 4 temel nedenden bahsedilebilir. Her şeyden önce çocuk işçiliği çocuğun kendi isteği dışında, çoğunlukla da istememesine rağmen gerçekleşmesinden yani zorunlu işçilik statüsünde gerçekleştiği için bu durumdaki çocukların dezavantajlı konumda oldukları kabul edilebilir. İkinci olarak çocuk işçiliğinden çocukların doğrudan fiziksel, ruhsal ve duygusal olarak olumsuz etkilenmesi sayılabilir. Özellikle en kötü biçimdeki çocuk işçiliği çocuklar için ciddi iş kazaları, hastalıklar ve ölüme yol açan olasılıklarla doludur. SGK iş kazası istatistiklerinde de görüleceği üzere, çocukluk ve yaşlılıkta artma eğiliminde olan iş kazaları çalışma çağındaki artışla birlikte azalmaktadır. Bu durumun ise çocukların oyun çağındaki olmaları sebebiyle yetişkinlere göre dikkatlerinin daha düşük olması ve fiziksel olarak güçlü olmaları sebebiyle olası kazaları engellemekten aciz olmalarından ileri geldiği düşünülebilir. Üçüncü olarak çocuk işçiliği çocuğun fiziksel, ruhsal ve entelektüel yönden gelişimini olumsuz yönde etkilemesinin yansısı çocuğu nitelikli bir işgücü için ihtiyaç duyulan resmi eğitimden mahrum bırakarak, gelecekteki beşeri sermaye kapasitesini zayıflatması sebebiyle çocuğu dezavantajlı bir konuma hapseder. Son olarak çocuk işçiliği durumunda çocuklar maddi ve manevi olarak su-iistimale uğrayacak bir konumdadırlar. Çocuk işçiliği durumunda çocuklar uzun çalışma süreleri ve yıpratıcı çalışma şartlarına karşı kendilerini savunacak durumda olmadıkları gibi sundukları emeğin karşılığını da çoğunlukla alamamaktadırlar.

Çocuk işçiliği üzerine yapılan çalışmalarda çocukların genellikle biyolojik gelişimlerine göre fazla sürelerde ve yorucu işlerde çalıştırıldıkları görülmektedir. Diğer taraftan yıpratıcı çalışmaya karşılık olarak yeterli görülebilecek maddi faydanın çocuğa verildiği kabul edilse dahi nihai olarak bu kazancın çocuğun kendisi için değil çocuğun ebeveyni konumunda bulunan yetişkinlerin tatmini

**Çocuk işçiliği, çocukların fiziksel, ruhsal ve duygusal gelişimlerini olumsuz etkileyerek, onları eğitimden mahrum bırakmakta, iş kazaları ve suiistimallere açık hale getirmektedir.**

için kullanılma olasılığı yüksektir. Bu sebeplerden dolayı çocuk işçiliği durumundaki çocuklar her şartta dezavantajlı konumda bulunmaktadır.

## **Çocuk İşçi – Çocuk İşçiliği**

ILO'ya göre çocuk işçiliği, çocukların çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltken, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren işlerde çalıştırılmaları olarak tanımlanabilir. Daha geniş bir ifade ile çocuklar için zihinsel, fiziksel, toplumsal ya da ahlaki açılarından tehlikeli ve zararlı işler, çocukların okula düzenli devam etmelerini engelleyerek eğitimlerini aksatmalarına veya okullarından erken ayrılmalarına yol açacak işler ve okula devam ederken uzun süreli ve ağır işlerde çalıştırılmaları “çocuk işçiliği” olarak değerlendirilir (ILO, 2021, s. 1; ILO, t.y.).

BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 32. Maddesine göre çocuk işçiliği erken yaşta reşit olma durumu hariç olmak üzere 18 yaş altındaki çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitime zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da toplumsal gelişimi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılması olarak tanımlanabilir (ÇSGB, 2017, s. 24).

Çocuk işçi veya çocuk işçiliği çalışan çocuk olgusunun olumsuz kısmını ifade etmektedir. ILO'ya göre bir “çalışma” biçiminin “çocuk işçiliği” olarak tanımlanması, çocuğun yaşına, yapılan işin türüne ve süresine, yapıldığı şartlara ve her bir ülkenin izlediği hedeflere bağlı olmakta ve ülkeden ülkeye ve ülke içinde sektörlere göre değişebilmektedir (ILO, t.y.). ILO'nun 2008 yılında kabul ettiği çocuk işçiliği istatistiklerine ilişkin karara göre çocuk işçi, “belirli bir zaman diliminde (a) en kötü-tehlikeli çocuk işçiliği biçimleri; (b) asgari yaştan altındaki istihdam ve (c) tehlikeli ücretsiz ev hizmetleri” kategorilerinde çalışan 5 ila 17 yaş arasındaki kişidir (ILO, 2017, s. 54).

Diğer bir ifadeyle ILO çocuk işçiliğini nihai olarak tehlikeli işlerde (tehlikeli ücretsiz ev hizmetleri de tehlikeli iş kapsamındadır) çalışan çocuk sayısına iki kategori daha ekleyerek hesap etmektedir: herhangi bir istihdam biçiminde çalışan 5 ila 11 yaş arasındaki çocuklar ve 12 ila 14 yaş arasındaki haftada 14 saat veya daha fazla çalışan çocuklar. Bu sınıflandırmada 12-14 yaşındakiler için, 14 saatlik eşik, izin verilen hafif iş ile izin verilen hafif iş olarak kabul edilemeyecek işleri belirleyen bir kriterdir (ILO, 2017, s. 57). Çalışma süresi yönünden 12-14 yaş grubundaki çocuklar için haftalık 14 saat ve üstünde çalışma süresi hafif işler için bile olsa çocuk işçiliği kapsamına girerken, 15-17 yaş grubunda ise haftalık 43 saat ve üzeri çalışma süresi çocuk işçiliği kapsamına girmektedir. Hafif işlerde dahi 12 yaşından gün almamış tüm çocuklar çocuk işçi olarak sınıflanmıştır (ILO, 2017, s. 55).

Çocuk işçiliğinin bir alt kümesi olan çocuklar tarafından yapılan tehlikeli iş olgusu belirlenmiş tehlikeli endüstrilerde çalışan çocukları, tehlikeli mesleklerde çalışan çocukları, uzun saatler çalışan çocukları ve diğer tehlikeli şartlarda çalışan çocukları kapsamaktadır. Ayrıca 5-11 yaş arası

çocuklar için her türlü istihdam çocuk işçiliği olarak kabul edilirken 15-17 yaş aralığı için çocuk işçiliği tehlikeli işlerde (belirlenmiş işler, haftalık 43 saat ve üzeri çalışma ve gece çalışması, aşırı ısıya maruz kalarak çalışma gibi diğer tehlikeli işler) istihdamı demektir (ILO, 2017, s. 57). Son olarak ILO çocuğun kendi evindeki çalışmasında ve stajyerlikte tehlikeli şartlarda çalışmayı ve asgari yaşın altında olmayı belirleyici unsur olarak kabul etmektedir (ILO, 2018, s. 9-13).

Türk hukukunda ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesi'ne göre; çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi, genç işçi de 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi olarak tanımlanmaktadır. İş Kanunu'nun 71. maddesinde 14 yaşını doldurmamış çocukların bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilecekleri hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da 15 yaşını bitirmiş, ancak 18 yaşını doldurmamış kişiler genç çalışan olarak tanımlanmıştır (ÇSGB, 2017, s. 13).

## Çalışan Çocuk Olgusu

ILO çocukların yaptığı tüm işleri çocuk işçiliği olarak görmemektedir. Çocuğun gelişimini destekleyecek şekilde başarma, sorumluluk alma, üretme, takdir ve kabul görme gibi kazanımlar elde etmesini sağlayacak işlerde korunarak ve gözetilerek çalışması durumu çocuk işçiliğinden farklı olarak çalışan çocuk olgusu olarak görülmektedir. Buna göre istihdama kabul için asgari yaşın üzerindeki çocukların bir aile işletmesine destek olmak veya okul saatleri dışında ve okul tatillerinde harçlık kazanmak gibi sağlıklarını, kişisel gelişimlerini ve eğitimlerini etkilemeyen işler, çocukların gelişimine ve ailelerinin refahına katkıda bulunan, onlara beceri ve deneyim kazandıran ve yetişkin yaşamlarında toplumun üretken üyeleri olmaya hazırlanmalarına katkı sağlayacak nitelikte görülmekte ve genel olarak olumlu karşılanmaktadır. (ILO, t.y.). Çocuğa zarar vermediği gibi çocuğun gelişimini sağlayan, çocuğa beceri ve deneyim kazandıran, onu üretken bir yetişkin olacak şekilde hayata hazırlayan nitelikteki çalışmalar çocuk işçiliği kapsamında değil, çalışan çocuk olgusu olarak kabul edilmektedir. (AÇSHB, t.y., s. 12; TİHEK, t.y., s. 3).

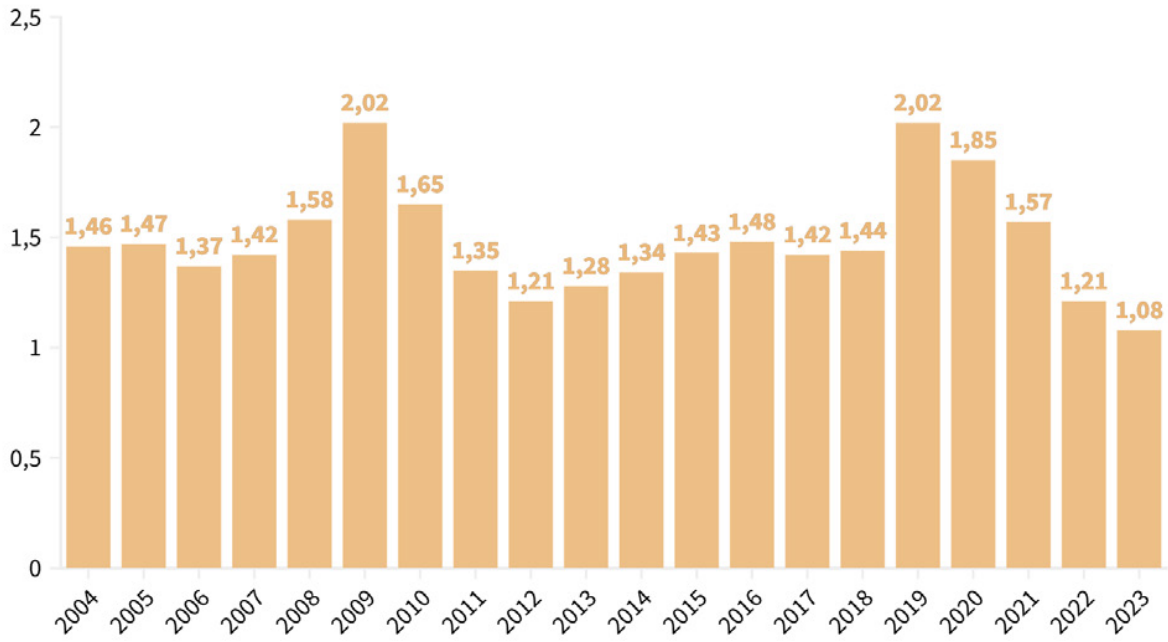
## Çocuk İşçiliğinin Nedenleri

Çocuk işçiliğinin temel sebepleri yoksulluk, ücretsiz ve kaliteli eğitime erişememe, yetişkin aile bireylerinin işsizliği, geleneksel bakış açısı, sosyal dışlanma, göç ve plansız kentleşme, kayıt dışılık, mevzuattaki eksiklikler ve denetim eksikliği, işverenlerin ucuz işgücü talebi olarak sıralanabilir (ILO, 2021, s. 1; Kurt, 2021, s. 31; Demir, 2021, s. 55-60).

Çocuk işçiliği dünyada yaygın olarak fakir ülkelerde görülmektedir. 2015-2023 yılları arasında (bazı ülkeler için 2010 sonrası) yapılan anketlerden elde edilen son verilere göre Dünya üzerinde en yoksul ülkelerin bulunduğu Batı ve Orta Afrika, Sahraaltı Afrika ve Doğu ve Güney Afrika bölgelerinde 5-17 yaş aralığındaki nüfusta çocuk işçiliğinin oranı sırasıyla %26, %27 ve %28'dir. Az gelişmiş ülkelerdeki çocuk işçiliği ortalaması %23 olup, bu oran Asya ve Pasifik bölgesinde %7, Latin Amerika ve Karayipler ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde %5'tir (UNICEF, 2024).

2020 ILO-UNICEF tahminlerine göre Türkiye için yakın coğrafya olan Avrupa ve Merkezi Asya bölgesinde<sup>1</sup> ise çocuk işçiliği oranı %5,7 olup (8,3 milyon çocuk), bu işlerin %95'i sağlık, güvenlik ve ahlaki gelişim için doğrudan tehlikeli işlerdir (ILO, 2021b, s. 2). Alt bölgeler olarak bakıldığında Kuzey-Güney-Batı Avrupa alt bölgesinde çocuk işçilerin %65,4'ü 15-17 yaş grubunda, 8,2'si 12-14 yaş grubunda ve %26,3'ü 5-11 yaş grubundadır. Doğu Avrupa, Merkezi Asya ve Batı Asya alt bölgelerinde 15-17 yaş grubundaki çocuk işçi oranı sırasıyla, %13,8, %9,9 ve 12,5 olup 12-14 yaş grubu için %24,5, %18,6 ve %21,8; 5-11 yaş grubu için %61,7, %71,5 ve %65,7'dir (ILO, 2021b, s. 4).

Ailede geçimi sağlamakla görevli olan anne-babaların işsizlik durumu çocuk işçiliğinin nedenlerinden bir tanesi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de hanehalkı sorumlusu işsiz olan ailelerdeki çocukların yıllara göre sayısı grafikte yer almaktadır.



**Grafik 20.** Hanehalkı Sorumlusu İşsiz Olan Hanehalklarında Yaşayan Çocuk Sayısı (Milyon, 2004-2022)

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023

Grafikte de görüldüğü üzere Türkiye'de hanehalkının geçiminden sorumlu kişinin işsiz olduğu ailelerdeki çocuk sayısı 2019 yılındaki artıştan sonra tekrardan azalma sürecine girmiş ve tekrardan 2012 yılındaki seviyeyi görmüştür.

Çocuk işçiliğinin nedenlerinden bir diğeri ise eğitime devam etmeme durumu şeklindedir. Eğitimlerini devam ettiren öğrencilerin büyük çoğunluğu istihdam içerisinde bulunmamaktadır. Bununla birlikte hem eğitimde hem de çalışma hayatında olmayan bir kesim bulunmaktadır. Türkiye'de 15-17 yaşları arasındaki çocuklardan eğitim ve istihdamda olmayanların yıllar itibarıyla oransal dağılımı Grafik 21'de yer almaktadır.

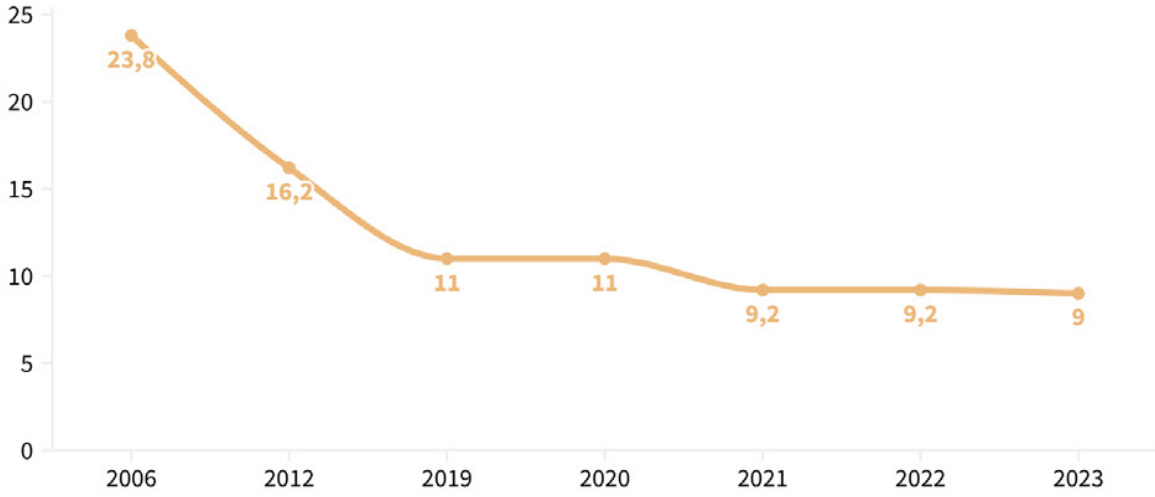
1 Avrupa ve Merkezi Asya bölgesini oluşturan alt bölgeler ve ülkeler:

Orta Asya alt bölgesi: Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan, Türkmenistan ve Özbekistan.

Doğu Avrupa alt bölgesi: Belarus, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Moldova, Polonya, Romanya, Rusya, Slovakya ve Ukrayna.

Kuzey, Güney ve Batı Avrupa: Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Bosna-Hersek, Hırvatistan, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Makedonya, Malta, Karadağ, Hollanda, Norveç, Portekiz, Sırbistan, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık.

Batı Asya: Ermenistan, Azerbaycan, Kıbrıs, Gürcistan, İsrail ve Türkiye.



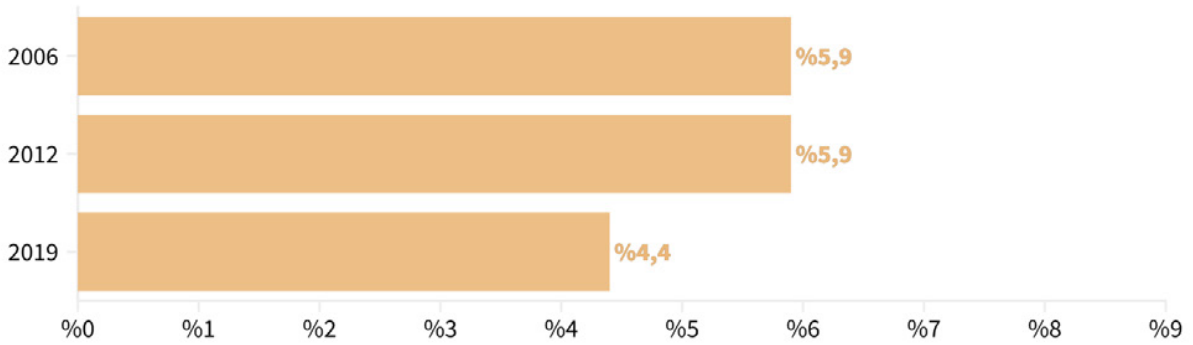
**Grafik 21.** Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan 15-17 Yaş Grubundaki Çocuk Nüfusunun Oranı (% , 2006-2023)

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiklerle Gençlik, 2024

Yıllar itibariyle hem eğitimde hem de çalışma hayatında yer almayan çocukların verilerinde azalış olduğu anlaşılmaktadır. Grafik 21'de de görüldüğü üzere ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı 2006 yılında %23,8 iken, 2023 yılında %9'a düşmüştür.

## Türkiye'de Çocuk İşçiliğinde Mevcut Durum

TÜİK'in 2019 Yılı Çalışan Çocuk İstatistikleri'ne göre Türkiye genelinde 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16.457.000 kişidir. Bunların 8.449.000'i erkek, 8.008.000'i ise kız çocuğudur. Bu yaş grubundaki çocuklardan 720.000'i çalışan çocuklar arasında yer almaktadır. 5-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı ise %4,4'tür.



**Grafik 22.** Çocuk İstihdam Oranı (% , 2006-2019)

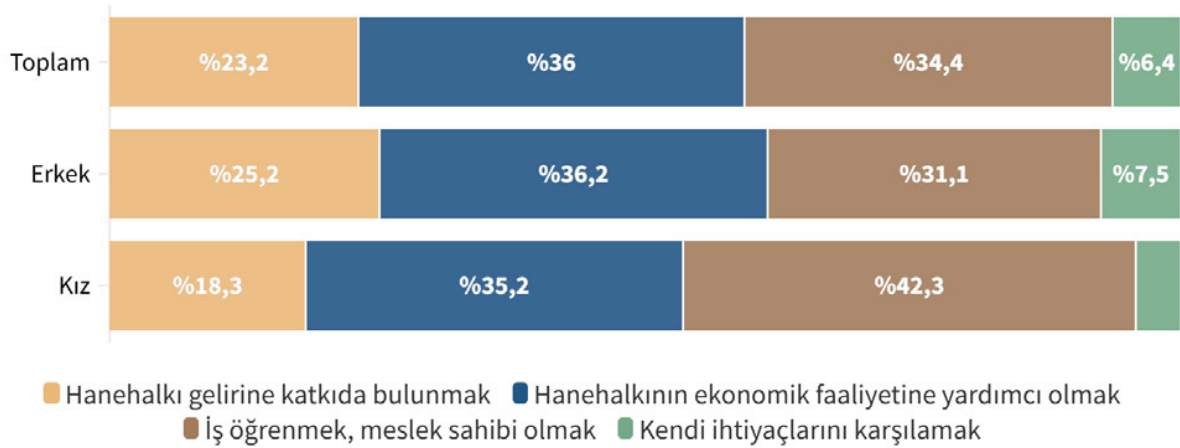
**Kaynak:** TÜİK, Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012 & TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri 2019 Temel Bulgular

Türkiye'nin 30 yılı aşan çocuk işçiliği ile aktif mücadele sürecinde, 1994 ve 2006 yılları arasında çalışan çocukların sayısında ve oranında önemli düşüş gerçekleşmiştir (Dayıoğlu, 2023, s. 2). 2006 ve 2012 yılları arasında çalışan çocuk sayısı ve oranında bir azalma söz konusu olmayıp neredeyse aynı seviyede kalmıştır. 2019 yılında ise 2012 yılına göre çalışan çocuk sayısı ciddi oranda düşmüştür (ILO, 2021, s. 2) ve Türkiye çocuk işçiliği ile mücadele konusunda dünya ortalamasına göre daha iyi duruma yükselmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006, s. 30).

**Tablo 8.** Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Nedenine Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar (Bin Kişi, Ekim-Aralık 2019)

| Yaş Grubu ve Cinsiyet | Toplam     | Hanehalkı gelirine katkıda bulunmak | Hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak | İş öğrenmek, meslek sahibi olmak | Kendi ihtiyaçlarını karşılamak | Diğer    |
|-----------------------|------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------|
| <b>Toplam</b>         | <b>720</b> | <b>167</b>                          | <b>259</b>                                       | <b>247</b>                       | <b>46</b>                      | <b>1</b> |
| 5-14 Yaş              | 146        | 17                                  | 108                                              | 15                               | 5                              | 1        |
| 15-17 Yaş             | 574        | 150                                 | 150                                              | 232                              | 41                             | -        |
| <b>Erkek</b>          | <b>508</b> | <b>128</b>                          | <b>184</b>                                       | <b>158</b>                       | <b>38</b>                      | <b>1</b> |
| 5-14 Yaş              | 101        | 9                                   | 73                                               | 14                               | 4                              | 1        |
| 15-17 Yaş             | 407        | 120                                 | 110                                              | 144                              | 33                             | -        |
| <b>Kız</b>            | <b>212</b> | <b>39</b>                           | <b>75</b>                                        | <b>90</b>                        | <b>9</b>                       | <b>-</b> |
| 5-14 Yaş              | 45         | 8                                   | 35                                               | 1                                | 1                              | -        |
| 15-17 Yaş             | 167        | 30                                  | 40                                               | 89                               | 8                              | -        |

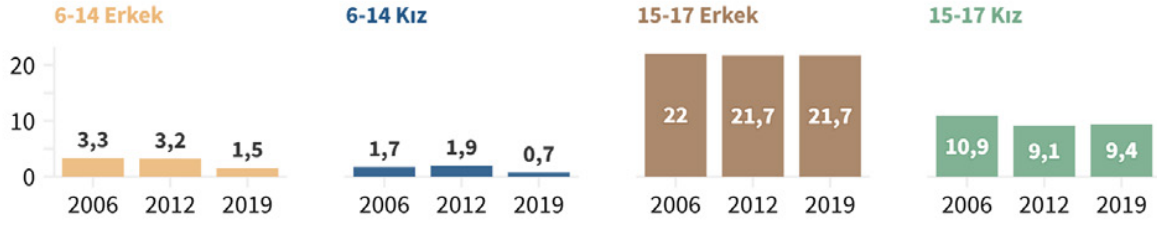
Kaynak: TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri, 2019



**Grafik 23.** Cinsiyete Göre Çocukların Çalışma Nedenleri (% , 2019)

Kaynak: TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri, 2019

Diğer taraftan Çocuk İşgücü Anketleri'nin yanı sıra çocuk işgücü verisi olarak yayınlanan Hanehalkı İşgücü Araştırması anketleri sonuçlarına göre 15-17 yaş grubunda istihdam oranı 2020-2021 yıllarında %14 seviyelerine kadar düştükten sonra tekrardan artışa geçerek 2022 yılında %16,4, 2023 yılında %19,6 ve 2024 yılında ise %22,3 seviyesine çıkmıştır. 15-17 yaş grubu çocuklarda son yıllarda istihdam oranının artmasında belirleyici unsurlara yönelik bir açıklama belirtilmemiştir (TÜİK, 2025). Bununla birlikte 2012 ve 2019 yıllarına ait çocuk işgücü araştırma sonuçlarına göre 15-17 yaş grubunda çalışma sebebi olarak bir iş öğrenme gerekçesinin oranı artmıştır. Buna göre 2012 yılında 15-17 yaş grubunda çalışan çocukların %20'si iş öğrenmek ve meslek sahibi olmayı çalışma sebebi olarak belirtirken, 2019 yılında bu oran %40,4 gibi oldukça yüksek bir seviyeye çıkmıştır (TÜİK, 2022, s. 121-129). Bu sebepten, genel çocuk işgücü oranını belirleyici bir grup olarak 15-17 yaş grubunda son yıllardaki bu istihdam artışının, hane sorumlusu işsiz olan ailelerdeki çocuk sayısındaki azalma da göz önüne alındığında yoksullaşmadan daha çok bir kariyer kaygısı ile oluştuğu düşünülebilir.



**Grafik 24.** Yeni Çocuk İstihdam Oranı (% , 2006-2019)

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2020

**Tablo 9.** Ekonomik Faaliyet Koluna Göre Çalışan Çocukların Oranı (2006-2019)

| Yaş Grubu | Cinsiyet | Tarım |      |      | Sanayi |      |      | Hizmet |      |      |
|-----------|----------|-------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
|           |          | 2006  | 2012 | 2019 | 2006   | 2012 | 2019 | 2006   | 2012 | 2019 |
| 6-14 Yaş  | Erkek    | 46,8  | 63,2 | 57,2 | 16,3   | 16,2 | 15,1 | 37,4   | 20   | 27,7 |
|           | Kız      | 66,3  | 76,9 | 79,6 | 20     | 8,3  | 4    | 12,6   | 13,9 | 16,4 |
| 15-17 Yaş | Erkek    | 20,4  | 27,4 | 21   | 38,4   | 32,1 | 31   | 41,1   | 40,2 | 48   |
|           | Kız      | 46,4  | 46,8 | 25,4 | 34     | 23,4 | 16,4 | 19,1   | 30,4 | 58,3 |

Kaynak: TÜİK, Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012 & TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri 2019 Temel Bulgular

6-14 yaş aralığında yer alan çocuk işçilerde 2006 yılı ile 2019 yılları arasında tarım sektöründe bir artış söz konusu iken sanayi ve hizmet sektörlerinde oransal olarak aynı seviyede ya da azalış eğiliminde olduğu görülmektedir. 15-17 yaşlarındaki çocukların tarım sektöründe çalışanlarında erkekler için aynı oran korunurken kadınlarda bu oranın azaldığı anlaşılmaktadır. 15-17 yaşlarındaki erkek çocuklar sanayi sektöründe yıllar itibarıyla azalırken hizmet sektöründe artış göstermiştir. 15-17 yaşlarındaki kız çocuklar sanayi sektöründe ciddi oranda azalırken hizmet sektöründe neredeyse 3 katına yakın oranda artış göstermiştir.

**6-14 yaş aralığındaki çocuklar ağırlıklı olarak Tarım sektöründe; 15-17 yaş aralığındaki çocuklar da Hizmet sektöründe çalışmaktadır.**

# Çocuk İşçiliği Çalışma Biçimleri

## Türkiye’de En Kötü Biçimdeki ve Tehlikeli Çocuk İşçiliği

Türkiye’deki çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak sokakta çalışma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışma ve aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma belirlenmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 11). Türkiye çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini 2005-2015 yılları arasında ortadan kaldırmayı hedeflemiş ve bu amaçla 2004 yılından itibaren özellikle tarım sektöründe ücretli ve gezici çocuk işçiliğini ortadan kaldırmaya yönelik çok sayıda projeyi hayata geçirmiştir (Yılmaz, 2017, s. 29). Bununla birlikte resmi istatistiklerde bu kategorideki çocuk işçiliği için veri bulunmamaktadır. Bu konudaki kesin olmayan bilgiler sınırlı kapsama sahip az sayıdaki saha çalışmalarının sonuçlarından yola çıkılarak öngörülmektedir.

## Ticari Cinsel Sömürü

Türkiye, somut ve geçerli bir veri kaynağı olmaksızın gerek bazı yabancı ve uluslararası raporlarda (US Department of Labor ILAB, 2021; 2023) gerekse yurt içinde yayımlanmış bazı metinlerde (DPT, 2001, s. 85; ÇTCS Mücadele Ağı, 2015, s. 30), çocukların ticari cinsel sömürüye maruz bırakılması ile itham edilmektedir. Bununla birlikte bu çalışmaların somut verilere ve açık veri kaynaklarına sahip olmaması, sadece bazı duyumlara dayalı ifadelerden oluşması sebebiyle bu çalışmalardaki yargıların şu aşamada bilimsel açıdan geçerli olmadığı kabul edilmelidir. Diğer taraftan bu konudaki bilgi kirliliğinin önüne geçmek için daha kesin ve geçerli verilerin ortaya konulacağı araştırmalara da ihtiyaç olduğu görülmektedir.

## Sokakta Çalışan Çocuklar

Sokakta çalışan çocuklar genel olarak, ayakkabı boyacılığı, kâğıt mendil, sakız, su, simit, milli piyango bileti, kalem, çiçek, dini kitap ve malzeme gibi mal ve ürünlerin satışı, araba camı silme, çöp toplama, mezarlıklarda su taşıma, mezarların temizlenmesi, gibi işler yapmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, t.y., s. 32). UNICEF’e göre Türkiye’de sokaklarda yaşayan veya çalışan çocuk sayısı en az 42 bindir (Kalkınma Atölyesi, 2022b, s. 29).

ASHB tarafından risk altındaki çocukları koruma kapsamına alma amacıyla oluşturulan Çocuklar Güvende Ekipleri tarafından 12 Haziran 2017-31 Aralık 2024 tarihleri arasında müdahale edilen sokakta yaşayan veya çalışan çocuk sayısı 51.808’e ulaşmış olup (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2025, s. 77), bu çocukların 19.500’ü geçici koruma statüsündeki Suriye vatandaşıdır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024, s. 305).

Sokakta çalışılan işlerde haftanın yedi günü günde on dört saate varan çalışma süreleri, üst solunum yolu enfeksiyonları başta olmak üzere çeşitli sağlık sorunları, kirlilikten ve hava koşullarından kaynaklanan cilt problemleri, yetersiz ve dengesiz beslenme, fiziksel ve duygusal şiddet ile ihmal ve istismar, taciz, eğitim eksikliği gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmasına yol açtığı; özellikle ayakkabı boyacılığı, çöp toplama gibi işlerde kimyasallarla ve bağımlılık yapıcı maddelerle temas etmesine, sokakta çalışmaktan sokakta yaşamaya geçişinin kolaylaşmasına, bağımlılık yapıcı maddeleri kullanma riskinin artmasına da neden olduğu bilinmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, t.y., s. 33). Sokakta çalışan çocuklar üzerine Ankara-Sincan’da 6-15 yaş aralığında

46'sı göçmen 100 çocuk ile yapılan çalışmada; çocukların 81'inin okula devam etmediği, 62'sinin günde 11-15 saat arasında çalıştığı, 77'sinin zararlı alışkanlığı bulunmazken 23'ünün madde kullanımı gibi düzenli bir kötü alışkanlığı bulunduğu görülmüştür (Kahraman & Özden, 2017, s. 317-324).

### **Sanayide Çalışan Çocuklar**

Sanayi sektöründe çocuklar ağırlıklı biçimde tehlikeli işler sınıfında ve en kötü biçimdeki çocuk işçiliği kategorisinde yer alan (Elma, 2021, s. 77; Karabıyık & Dedeoğlu, 2019a, s. 67; 2019b, s. 26) ve emek yoğun sektörler olan ayakkabı-saya ve mobilya imalatında çalışmaktadır. Bazı çalışmalarda metal işleri, deri ve tekstil imalatı işlerinde de çocuk işgücünün bulunduğu ifade edilmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2022b, s. 43, 64). Bununla birlikte zorunlu eğitimin önce 8 ardından 12 yıla çıkartılması bu sektörlerde çirak olarak isimlendirilen çocuk işgücünün kullanımını zorlaştırmış bu nedenle piyasada oluşan çocuk işgücü açığı Suriyeli göçmen çocuklarla ikame edilmiştir (Karabıyık & Dedeoğlu, 2019a, s. 53; 2019b, s. 31; Kalkınma Atölyesi, 2022b, s. 67).

Ayakkabı-saya imalatında çocuk işçiliği üzerine yapılan çalışmalarda, sektördeki işgücü içinde çocuk işçilerin payının ağırlıklı kısmını Suriyeli çocuklar oluşturacak şekilde %10 olduğu, çalışan çocukların ağırlıklı kısmının 10-15 yaş aralığında olup, 10 yaşından küçük çocukların da çalıştırıldığı görülmüştür (Elma, 2021, s. 79-80; Karabıyık ve Dedeoğlu, 2019a, s. 55). Bu çalışmalara göre sektörde yüksek kayıt dışılık olup, saya imalatı alt bölümünde ise kayıt dışılığın %80'in üzerinde olduğu, bazı çalışmalara göre %95, düşünülmektedir (Elma, 2021, s. 76, 92; Karabıyık & Dedeoğlu, 2019a, s. 61).

Çocuklar üretim sürecinde yeterli havalandırmanın olmadığı ortamlarda yapıştırıcı kimyasallara maruz kalmakta (Elma, 2021, s. 101), haftada 6 gün, günde ortalama 10 ile 12 saat çalışmakta, yıllık ücretli izin kullanmayıp, işlerin durduğu dönemlerde ancak ücretsiz izin yapabilmektedir (Karabıyık & Dedeoğlu, 2019a, s. 63).

Mobilya sektöründe de kayıt dışılık oranı %50-60 seviyesinde olup, çocuk işçiliği genel olarak kayıt dışı küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaşmakta ve günlük ortalama 10-11 saat çalışan çocukların yaşı 12-13'e kadar düşmektedir (Karabıyık & Dedeoğlu, 2019b, s. 28-29, 32).

### **Mevsimlik Gezici Tarımda Çalışan Çocuklar**

Türkiye'de çocuk işçiliğinin en yoğun olduğu alan tarım iş kolu olup genel çocuk işçiliğindeki azalmaya rağmen, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak mevsimlik tarımsal üretimde çocuk işçiliği hala ciddi bir problem oluşturmaktadır (ILO, 2021, s. 3). Bununla birlikte Türkiye'de mevsimlik gezici tarımda çalışan yetişkin ve çocuk işgücünün sayısı hakkında kesin ve herkes tarafından kabul gören bir veri bulunmamaktadır.

**Çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında 18 yaşından küçüklerin mevsimlik gezici tarım işlerinde çalıştırılmalarının İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle yasaklanması önemli bir adım olacaktır.**

Bir yazara göre mevsimlik tarım işçilerinin sayısının yerel ve gezici olarak toplamda 2 milyona yakın olduğu kabul edilirken (AA, 2022), bir başka yazara göre bakanlığın göç alan ve veren il valiliklerinden aldığı verilere göre tarımda gezici çalışan tarım işçilerinin sayısının 300 bin civarında olduğunu söylemek mümkündür (İnciroğlu, 2017). Bir çalışmada ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan mevsimlik tarım işçilerinin sayısına ilişkin bilgi edinme başvurusuna verilen cevapta 2017 yılında devamlı göç halinde aileleri ile mevsimlik tarım işçisi olarak göç edenlerin nüfusunun 500 bin olduğu ifade edilmiştir (Küçükbalaban, 2018, s. 12). Yapılan bazı saha araştırmalarında ise kayıtlı mevsimlik gezici tarım işçilerinin yanı sıra bazı bölgelerde bu sayının on katına yakın oranda kayıt dışı mevsimlik tarım işçisinin de olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım & Karakoyun, 2023, s. 66).

Bakanlığın yayınına göre ise her yıl 150.000'in üzerinde ailenin, mart-kasım ayları arasında mevsimlik tarımda çalışmak üzere çocukları ile birlikte hareket etmekte olduğu ve her sezon 4-7 farklı illerde ve ürünlerde 15 gün ile 1,5 aylık sürelerle ve çoğunlukla çadırlarda kalarak çocukları ile birlikte çalıştığı tahmin edilmektedir (AÇSHB, t.y., s. 34).

En iyimser tahminle TÜİK'in 2019 yılı çocuk işgücü anketindeki tarımda çalışan çocuk işgücünün sayısının yarısını kabul edildiğinde mevsimlik gezici tarımda çalışan çocuk sayısı 100 bin civarında hesaplanabilirken, saha araştırmalarındaki demografik yapı ile bakanlığın yayınındaki gezici tarım işçisi aile sayısından hareketle yapılacak kötümser bir tahminle<sup>2</sup> gezici mevsimlik tarım işgücü olarak çalışan çocuk sayısının 300 bin civarında olduğu hesaplanabilir.

Mevsimlik tarım işçilerinin çocukları, ebeveynleri ile seyahat etmekte ve yaşlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılmakta, okula düzenli devam edememekte, eğitimden kopma riski ile karşılaşmaktadır. Tarımda kullanılan makine ve ekipmanın tehlikeleri, pestisitlere maruz kalma, uzun çalışma saatleri, aşırı sıcak ve soğuğa maruz kalma, ağır yük taşıma, fiziksel zorlanma, izole ortamlarda çalışma ve olumsuz barınma şartları çocuklarda kronik sağlık problemlerine yol açabilmektedir (ILO, 2021, s. 3).

Saha araştırmalarının sonuçlarına göre çocukların 12-13 yaşından itibaren mevsimlik gezici tarımda işgücüne dahil olmaya başladığı -bazı çalışmalarda 11 yaşın altındaki çocukların da çalıştığı (Beyazova, 2020, s. 20; Semerci, Erdoğan & Kavak, Tarihsiz, s. 91; Yılmaz, 2017, s. 32)- ve 14 yaşından itibaren ise çocuk işçilerin yetişkin işçi muamelesi gördüğü ifade edilmiştir (Kalkınma Atölyesi, 2019, s. 53; Yılmaz, 2017, s. 36). Çocukların çoğunluğunun haftanın yedi günü ve günlük 11 saatin üzerinde çalıştığı, çocukların güneş çarpması, haşere ve böcek sokmasına ve iş kazasına -hatta ölümlü traktör kazalarına (Batır, 2020, s. 43)- maruz kalabildiği (Beyazova, 2020, s. 20) ve uygunsuz barınma ortamından, yeterli boş zaman olmamasından, böcek sokmasından, işin ağırlığından, yetersiz beslenmeden, hastalanmadan ve güneş çarpmasından şikâyet ettiği görülmüştür (Yılmaz, 2017, s. 44).

## **Hizmet Sektöründe Çocuk İşçiliği**

Yapılan araştırmalarda Türkiye'de çocukların hizmet sektöründe en yoğun çalıştığı alanlar arasında pazarda satış veya taşımacılık yapma, sanayide oto mekanik, elektrik, vb. işlerde çalışma,

2 Kalkınma Atölyesinin çalışmasındaki demografik yapı (Kalkınma Atölyesi, 2019, s. 51-54, 71) ve Bakanlığın yayınındaki aile sayısı veri kabul edilirse, bir ailenin ortalama 8 kişiden oluştuğu varsayıldığında 150 bin ailenin nüfusunun yaklaşık 1,2 milyon kişi olduğu hesap edilebilir. Bu nüfusun %41,7'si 6-17 yaş aralığında olduğundan, çalışabilecek durumdaki çocuk sayısının 500 bin olduğu hesaplanabilir. Bu çocukların da %61'inin tarım işçisi olduğu düşünülürse, 300 bin çocuğun gezici tarım işçisi olduğu hesaplanabilir.

kuaför veya berberlerde yardımcı işlerde çalışma, katı atık toplama-ayırıştırma işleri öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra turizm sektöründe ve yardımcı işlerde (garson, kurye, bulaşık, temizlik, ortacı, vb. çocuk işgücü kullanıldığını gösteren çalışmalar söz konusudur (Kalkınma Atölyesi, 2022a, s. 26; Kalkınma Atölyesi, 2022b, s. 43, 64).

Bununla birlikte bazı çalışmalarda sanayi sektöründe olduğu gibi hizmet sektöründe de özellikle lokantacılıkta çocuk işçilerin büyük çoğunluğunu kayıt dışı olarak yabancı göçmen çocukların oluşturduğu, oto tamir sektöründe de yabancı çırak öğrenci ve çocuk işçi sayısının belirginleşmeye başladığı görülmüştür (Kalkınma Atölyesi, 2022b, s. 53, 63, 74)

ILO-IPEC programı kapsamında sekiz proje kapsamında 1993-2010 yılları arasında çocukların çalıştırıldığı oto tamir ve bakım işyerlerinin olduğu sanayi sitelerinde yapılan denetimlerde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı çalışma şartlarının bulunduğu, çırakların sağlık raporlarının alınmadığı, çıraklara fazla çalışma yaptırıldığı, yıllık izin kullandırılmadığı, asgari ücretin altında ödeme yapıldığı, çocukların çıraklık sözleşmesi adı altında sigortasız biçimde çalıştırıldığı görülmüştür (Kayhan, 2012, s. 194). Bu problemler farklı çalışmalarda da ortaya konmuştur (Kalkınma Atölyesi, 2022a, s. 44, 45, 48, 51, 57; Yıldırım, 2008, s. 127-128).

Hizmet sektöründeki bir diğer önemli problem alanı çıraklık uygulamasının kanuna aykırı biçimde yapılmasıdır. Buna göre mesleki eğitim kapsamında kayıtlı çırak öğrenci olarak çalışan çocukların kanunen işçi sayılmamasına rağmen uygulama da bir işçi gibi çalıştırıldıkları yönünde eleştiriler söz konusudur (ILO Türkiye Ofisi, 2022, s. 2; Kalkınma Atölyesi, 2022a, s. 71). Çıraklık eğitim merkezlerinde yapılan çalışmalarda çalışma şartlarındaki problemler nedeniyle çırakların öğrencilik kimliklerinin zarar gördüğü ve özlük haklarına riayet edilmediği ortaya konmuştur (Toz, 2019, s. 30, 51-52; Canbaz, 2003, s. 35-36; Yıldız, Kaya & Bilir, 2011, s. 19-20).

Yine çırakları çalıştıran işyeri sahiplerinin birçoğunun usta öğretici sertifikasının bulunmadığı görülmektedir (Yıldırım, 2008, s. 118). Ayrıca çırakların işverenle yaptıkları sözleşmenin işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmesi ve bu durumda çırağın başka bir işverenle sözleşme imzalamaması sebebiyle eğitimlerinin sonlanması baskısı çırakları işverenler karşısında savunmasız bırakmaktadır (Yıldırım, 2008, s. 116).

## **Çocuk Çalışanlarda İş Kazası Riski**

Türkiye’de en kötü biçimdeki çocuk işçiliğinin oluşumuna yol açan en önemli unsur çocuk çalışanların yüksek oranda iş kazasına maruz kalmasıdır. Kayıtlı iş kazalarının yanı sıra önemli oranda kayıt dışı iş kazasının olduğu ve mesleki eğitim kapsamındaki öğrenci çalışanların-stajyer öğrencilerin mevzuata aykırı şekilde çalıştırılmaları sebebiyle bazı vakalarda ölümlü de olabilen iş kazalarına maruz kaldığı görülmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2022a, s. 51; Batır, 2020, s. 54).

2007-2017 yılları arasında medyada yer alan 402 çocuk işçinin iş kazası sonucu öldüğü vakanın %59’u Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık, %14’ü inşaat, %11’i imalat, %10’u Toptan ve Perakende Ticaret; Kara Taşıtlarının Onarımı ve kalan %6’sı ise diğer sektörlerde meydana gelmiştir (Batır, 2020, s. 65).

2022 ve 2023 yıllarında 14-17 yaş grubundaki çocuk çalışanların iş kazası istatistikleri iş kazalarında bir artışın olduğunu göstermektedir. SGK istatistiklerine göre 2022 yılında 14-17 yaş grubundaki 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalı çalışanlardan iş kazası geçirenlerin sayısı 11.038’dir. Kaza geçiren çocuk çalışan sayısının toplam sigortalı çocuk çalışan sayısına oranı %15,7’dir. 14

yaşında kaza geçirenlerin sayısı 1.270, 15 yaşındakilerin 2.006, 16 yaşındakilerin 2.807 ve 17 yaşındakilerin 4.955'tür. Kaza geçirenlerin %74,7'si kazadan sonra aynı gün çalışabilir durumdayken, %13,4'ü 5 gün ve üzere, %11,9'u ise 1-4 gün arası iş göremezlik raporu almıştır. 14-17 yaş grubundaki kaza geçiren işçi sayısı toplam iş kazası geçirenlerin %1,9'udur. 2022 yılında iş kazası sonucu ölen 14-17 yaş arasındaki çocuk ve genç işçilerin sayısı 2022 yılında 12 olup bunların 2'si 15, 4'ü 16 ve 6'sı 17 yaşındadır (SGK, 2022).

2023 yılında 14-17 yaş grubundaki 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalı çalışanlardan iş kazası geçirenlerin sayısı 15.120'dir. Kaza geçiren çocuk çalışan sayısının toplam sigortalı çocuk çalışan sayısına oranı %19,7'dir. 14 yaşında kaza geçirenlerin sayısı 1.546, 15 yaşındakilerin 2.798, 16 yaşındakilerin 4.473 ve 17 yaşındakilerin 6.303'tür. Kaza geçirenlerin %58'i kazadan sonra aynı gün çalışabilir durumdayken, %11,7'si 5 gün ve üzere, %10,9'u ise 1-4 gün arası iş göremezlik raporu almıştır. 14-17 yaş grubundaki kaza geçiren işçi sayısı toplam iş kazası geçirenlerin %2,2'sidir. 2023 yılında iş kazası sonucu ölen 14-17 yaş arasındaki çocuk ve genç işçilerin sayısı 2023 yılında 20 olup bunların 2'si 14, 1'i 15, 7'si 16 ve 10'u 17 yaşındadır (SGK, 2023).

2022 yılında 17 yaş ve altındaki sigortalı sayısı 70.24 olup toplam aktif 4-1/a kapsamındaki sigortalıların %0,4'ünü oluşturmaktadır. 2023 yılında 17 yaş ve altındaki sigortalı sayısı 76.778 olup toplam aktif 4-1/a kapsamındaki sigortalıların %0,5'ini oluşturmaktadır. 2022 yılında 14-17 yaş grubunda iş kazası geçirenlerin toplam iş kazası geçirenlere oranı %1,9 olup, 2023 yılında %2,2 olmuştur (SGK, 2022; SGK, 2023). Bu oranlar çocuk çalışanların yetişkinlere göre daha fazla iş kazası riskine maruz kalma olasılığını göstermektedir.

Çocuk çalışanların yetişkinlere göre iş kazası riskinin fazlalığını gösteren bir gösterge olarak 2022 yılında 14 yaş grubunda kişi başına düşen iş kazası sayısı 0,37 olup, bu sayı 15 yaş grubunda 0,34, 16 yaş grubunda 0,14 ve 17 yaş grubunda 0,12'ye düşmektedir. Yaş ilerledikçe kişi başına düşen iş kazası sayısı düşmekte ve 49 yaş grubunda 0,025'ten tekrar artışa geçmektedir. 2023 yılında 14 yaş grubunda kişi başına düşen iş kazası sayısı 0,52 olup, 15 yaş grubunda 0,46, 16 yaş grubunda 0,21 ve 17 yaş grubunda 0,14'e düşmektedir. Yaş ilerledikçe kişi başına düşen iş kazası sayısı düşmekte ve 42 yaşından sonra oran 0,03'ten tekrar artışa geçmektedir (SGK, 2022; SGK, 2023).

2022 ve 2023 yılları için Türkiye'de çalışan çocuklar arasında iş kazasına maruz kalma oranı, ILO'nun dünya genelinde çocuklar arasında iş kaynaklı kaza yoğunluğu için hesapladığı oran olan %4,3'ün (Fouad vd. 2022, s. 2) oldukça üstündedir.

## Türkiye'de Çocuk İşçiliği ile Mücadele

Türkiye'nin çocuk işçiliğini açık biçimde sosyal bir mesele olarak kabul etmesi ve bu konuda kamu politikası geliştirmesi ancak BM ve ILO'nun Dünya genelinde çocuk işçiliğine yönelik girişimlerini takiben 1990'lı yıllarda başlamıştır. Bu meseleye yönelik ilk adım BM tarafından 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilen Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'yi 14 Eylül 1990 tarihinde 17, 29 ve 30'uncu maddelerine çekince koyarak imzalamasıdır. 27 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe giren bu sözleşme ile Türkiye, eğitime, sağlığa, bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da sosyal gelişime zarar verecek nitelikteki işlerde çalıştırılmak suretiyle çocukları ekonomik sömürüye karşı korumayı taahhüt etmiştir (Kurt, 2021, s. 37; AÇSHB, t.y., s. 37).

1992 yılında Türkiye, ILO ile mutabakat zaptı imzalayarak ILO'nun Çocuk Emeginin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı'na (IPEC) katılan ilk 6 ülkeden biri olmuştur (ILO, 2021, s. 2). Türkiye

için bu programa katılım bir dönüm noktası olmuş bu tarihten sonra çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında yoğun faaliyetler yürütülmeye başlanmıştır (ÇSGB, 2017, s. 10).

Türkiye bundan sonraki süreçte konu ile ilgili uluslararası sözleşmeleri onaylamış ve çocuk işçiliği ile mücadele için eylem stratejileri, programlar ve planlar hazırlamış, bu belgelerdeki planlamaları gerekli, kanun ve genelgeleri çıkararak ve ILO ile ortak biçimde projeler başlatarak hayata geçirmiştir (ILO, 2021, s. 2; ASPB, 2012; AÇSHB, Tarihsiz, s. 91-95; AHSPB, t.y., s. 58-59; Çalışma Genel Müdürlüğü, 2024, s. 10).

2005 yılında yürürlüğe giren 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu ve 2005/5 sayılı Sokakta Yaşayan ve/veya Çalıştırılan Çocuklara Yönelik Hizmet Modeli Başbakanlık Genelgesi kapsamında oluşturulan çok taraflı mobil ekipler ve sonrasında 2017 yılında hayata geçirilen çocuklar güvende ekipleri uygulaması okula devam etmeyen çocuklar ile sokakta risk altında bulunan çocuklara yönelik nicel ve nitel yönden etkin bir risk tanımlamasını mümkün kılması sebebiyle önemli politika dönüşümü olarak kabul edilmelidir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2025, s. 77).

Halihazırda devam eden strateji, program ve projelerle çocuk işçiliği ile mücadele özellikle en kötü biçimde çocuk işçiliği alanında olmak üzere en yüksek düzeyde devam ettirilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023, s. 175; Çalışma Genel Müdürlüğü, 2024, s. 11).

## Sonuç ve Değerlendirme

Çocuklara yönelik sosyal politikalardan sorumlu bakanlığın yayınında çocuk refahına yönelik tespit edilen stratejiler (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, t.y., s. 100-111), çocuk işçiliği konusunda uygulanması gereken politikalar olup, bakanlığın konu hakkındaki yeterliliğini göstermektedir. Diğer taraftan 1990'lı yıllardan bu yana çocuk işçiliğinin engellenmesi ve çocuğun ekonomik ve sosyal hayatta korunması amacıyla hükümetler önemli hukuki düzenlemeler ve politikaları hayata geçirmektedir. Bununla birlikte 2006 yılından bu yana çocuk işçiliğinin düşüşündeki yavaşlama ve en kötü biçimdeki çocuk işçiliği ile ilgili düşük düzeyli de olsa problemlerin varlığına yönelik literatürdeki eleştiriler devam etmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde Türkiye 'de sağlıklı ve düzenli verinin olmaması, denetimlerin yetersiz kalması, gezici mevsimlik tarımda çalışan çocukların sayısının ve durumlarının aciliyet arz etmesi, mesleki eğitim sisteminin mevzuata aykırı biçimde işletilmesinin çocuk işgücü ile ilgili öncelikli problemleri alanlar olduğu görülmektedir.

TÜİK'in gerçekleştirdiği çocuk işgücü anket çalışmalarının periyodik olarak yapılması, anket formlarının çalışan çocuk olgusu ve tehlikeli ve en kötü biçimdeki çocuk işçiliğini ayırt edecek şekilde ve kayıt dışı istihdam oranını tespit edecek şekilde yapılandırılması hem ilgili yazındaki spekülasyonları sonlandırmak hem de sağlıklı politika belirlemek için gerekli ve acil bir durumdur. Yine çocuk işgücü konusunda göçmen çocukların durumunu ayrı olarak incelemek meselenin bulanıklaşmasını engelleyecek ve çözümü için daha sağlık politika geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

TÜİK'in Çocuk İşgücü Anketleri'nin yılın son çeyreğinde yapılması ve referans haftası olarak anketin yapıldığı tarihten önceki 1 haftalık süre kullanıldığı için çocukların yazın işte olma durumlarının dikkate alınmadığı ve bu nedenle çocuk işgücü oranının anketlerdeki oranın daha yüksek olması gerektiği savunulmaktadır (Dayıoğlu, 2023, s. 3). Fakat bu konuda iki hususun göz önüne alınması gerekir, ilki Türkiye'de normal olarak çocuk işgücü içinde ağırlıklı pay 15-17 yaş grubuna aittir. 2019 yılı için 6-14 yaş grubunda işgücü oranı %1,3 iken 15-17 yaş grubunda bu oran %15,7'dir. Diğer

taftan ILO'ya göre tehlikeli ve en kötü biçimdeki çocuk işçiliği (özellikle mevsimsel gezici tarım işçiliği) dışında 15 yaş ve üzerindeki çocukların okul dışında ve özellikle yaz tatillerinde maddi ve manevi açıdan uygun işlerde çalışmasında problem olmayıp bu durumdaki çocukları çalışan çocuk kategorisinde değerlendirmek gerekir. Bu durumda yaz döneminde yapılan çalışmaların dikkate alınmamasının en kötü biçimdeki çocuk işçiliği dışında çocuk işgücü verileri yönünden önem arz etmediği kabul edilmelidir.

Bununla birlikte çocukların yaz tatili döneminde yaptıkları ekonomik faaliyetlerin bilgisini sağlayacak şekilde referans döneminin genişletilmesi en uygun olan şeydir. Diğer taraftan çocuk işgücü anketlerinde çocukların yaşına uygun olarak ILO'nun kriterlerine göre çocuk işçiliği olup olmadığını ölçen kriter-parametrenin konması gerektiği görülmektedir. Resmi bir veri olmaması nedeniyle özellikle mevsimlik gezici tarım işçiliği ve diğer tehlikeli sanayi ve hizmet sektöründeki çocuk işçiliğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Türkiye'deki çocuk işçiliği konusunda yapılan eleştiriler içinde bir diğer ciddi ve çocuk işçiliğini önemli oranda belirleyici nitelikte olan husus mesleki eğitim sistemindeki çırak öğrencilerin durumu hakkındadır. Birçok çalışmada Türkiye'de çırak öğrencilerin işçi olarak kullanıldığı ve emeklerinin sömürüldüğü iddia edilmektedir. Bu iddiaların bazı yönlerden geneli yansıtan bir geçerliliğe sahip olduğu kabul edilebilir.

Bununla birlikte mesleki eğitim üzerine yapılan bazı eleştirilerin yapılan saha araştırmalarında çok da anlamlı olmadığına dair işaretler de bulunmaktadır. Örnek olarak mesleki eğitimdeki çırak öğrencilere yeterli akademik-teorik eğitimin verilmemesi eleştirisine karşılık, bazı çalışmalarda çırak öğrencilerin teorik derslerde zorlandıkları ve bu derslerden kaçındıkları ortaya konmuştur (Toz, 2019, s. 48-49). Diğer taraftan çırak öğrenciliği tercih eden öğrencilerin genel olarak düşük akademik başarıya sahip öğrenciler tarafından tercih edildiği de birçok çalışmada zaten ifade edilen bir gerçektir. Yine bazı çalışmalarda meslek lisesi öğretmenleri tarafından mevcut staj sürelerinin yetersiz olduğuna ve 9. sınıftan itibaren öğrencilerin işletmelerde vakit geçirmesi gerektiğine dikkat çekildiği (Üstün & Yiğit, 2022, s. 833) göz önüne alınırsa, mesleki eğitimde daha fazla teorik derse yer verilmesi bu eğitimin mesleki eğitim niteliğini zayıflatacak bir talep olarak görülebilir.

Fakat, çırak ve stajyer öğrencilerin çalışma şartlarındaki olumsuzlukların tamamen denetimsizlikten ileri geldiği, bu işverenlerin aldıkları mali desteklerle zaten maliyet problemlerinin olmadığı bu sebepten sıkı bir denetimle mesleki eğitimin işletme ayağındaki problemlerin çözülmesi gerekmektedir. Bu sebepten çırakların işyerindeki eğitim süreçlerinde gerek iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekse, çırakların çalışma süresi ve fiziksel yıpranma yönünden korunmasını sağlayacak bir denetim sisteminin geliştirilmesi gerekli görülmektedir. Bu noktada 2025 yılında gezici mevsimlik tarım işçiliği için başlatılacağı duyurulan (AA, 2024) Çocuk İşçiliği Riski İzleme ve Takip Sistemi'nin çıraklık sistemi için de hayata geçirilmesi uygun bir çözüm alternatifi olabilir.

Özellikle asgari yaştaki istihdamın ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gerekli denetimlerin yapılabilmesi için literatürde dikkat çekildiği gibi ILO'nun iş teftişi konusundaki 129 nolu Tarımda iş teftişi sözleşmesine ve gençlerin (Sanayi dışındaki alanlarda) Gece işinde çalıştırılmasına ilişkin 79 nolu sözleşmesi ile Gençlerin (Sanayiye ait alanlarda) Gece işinde çalıştırılmasına ilişkin 90 Nolu sözleşmesine (Küçükbalaban, 2018, s. 5) uygun düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir.

Çocukların daha küçük yaşlarda çalıştırılması ve iş kazasına en fazla maruz kaldığı sektör olması sebebiyle mevsimlik gezici tarım işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağının İş Kanu-

nu'nda ve ilgili yönetmeliklerde açıkça düzenlenmesi (Kalkınma Atölyesi, 2018, s. 11) çocuk işçiliği konusunda atılması önemli bir adım olacaktır.

Çocukların korunmasına yönelik bir diğer öneri İş Kanununda ve Çocuk ve Genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte on altı yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağına dair düzenlemenin on sekiz yaş altı olacak şekilde değiştirilmesidir (TBB, t.y., s. 234). Bununla birlikte sektördeki işveren, meslek odası ve sendikaların görüşleri alınarak mesleki eğitim kapsamında olan işlerde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının çocuk işçiliğine yol açmayacak şekilde değiştirilmesi de bu konudaki problemi ortadan kaldırılabılır.

Bu konudaki bir diğer öneri de Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ekinde yer alan çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler listesinde tarımın hafif iş kollarından çıkartılması (TBB, t.y., s. 234) ve iş sağlığı güvenliği standartlarının yeniden belirlenmesidir.

Diğer taraftan çocuk işçiliğinin resmi çabalara rağmen belirli bir seviyede takılıp kalması ve mevsimlik tarımda ve sanayi ve hizmetler sektörlerinin bazı alanlarında yoğun biçimde varlığını sürdürmeye devam etmesi, meselenin yapısal kaynaklarının olduğunu ve salt idari ve hukuki tedbirlerle çözülemeyeceğine işaret etmektedir. Çocuk işgücünün yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde yönelik çalışmalarda emek talebi tarafı ve çocuk emeğinin istihdam edildiği mesleklerdeki usta pozisyonundaki kişiler, bu mesleklerin emek yoğun niteliği ve çalışma şartlarının cazip olmaması sebebiyle eğitilmiş işgücünün bu işleri tercih etmediğini dolayısı ile mevcut mesleklerin ekonomide bir gelir kaynağı olarak varlığını sürdürebilmesi için orta öğretimin ileri aşamasına devam etmek istemeyen çocukların emek arzını kullanma mecburiyeti olduğunu ifade etmektedir. Bunun iki temel sebebi vardır, ilki emek yoğun işleri yapmak için gereken becerilerin kazanılmasının belirli bir zaman alması, diğeri ise bu tür işlerdeki çalışma şartlarına belirli bir yaştan sonra alışılmasında zorluk çekilmesidir.

Buna göre ya bu mesleklerin kısa sürede varlıkları tehlikeye girecek ya da, gerekli nitelikli işgücü için erken yaşlarda orta öğretimde çok ilerlememiş çocukların istihdamına göz yumulacaktır. Bu durum düşük katma değerli ve emek yoğun nitelikli mesleklerin ortak bir ikilemidir. Bu sebepten, bu sektörlerde çocuk işçiliğinin önlenmesinin yolu, ya bu sektörlerin üretim süreçlerinin sermaye yoğun hale getirilmesi ya da sektördeki katma değer yüksek çalışma standartlarına imkan sağlayacak bir seviyeye çıkartılmasından geçmektedir. İlk durumda büyük ölçekli işletmelerin sektörlerde hakim olması, ikinci durumda ise oluşacak yüksek maliyet ve fiyat seviyesi ile yabancı rekabetle başa çıkılması ihtiyacı söz konusudur. Bu sebepten çocuk işçiliğinin kalıcı olarak sonlandırılması için öncelikli politikanın çocuk emeği arzını sağlayan yoksulluğun azaltılması ve ekonominin katma değer seviyesinin ucuz emek talebine ihtiyaç duymayacak seviyeye yükseltilmesi olmalıdır.

***Çocuk işçiliğinin kalıcı olarak sonlandırılması için öncelikli politika, yoksulluğun azaltılması ve ekonominin katma değer seviyesinin ucuz emek talebine ihtiyaç duymayacak bir düzeye yükseltilmesi olmalıdır.***

## Öneriler

Türkiye'nin çocuk işçiliğini önlemek ve çocuk işçiliğine yönelik sağlıklı ve etkin politikalar geliştirebilmesi için aşağıdaki öncelikli tedbirleri almasının zaruri olduğu görülmektedir.

- TÜİK'in gerçekleştirdiği çocuk işgücü anket çalışmalarının periyodik olarak yapılması, anket formlarının çalışan çocuk olgusu ve tehlikeli ve en kötü biçimdeki çocuk işçiliğini ayırt edecek şekilde ve kayıt dışı istihdam oranını tespit edecek şekilde yapılandırılması gerekmektedir.
- TÜİK'in verilerinin yoruma yer vermeyecek şekilde hem iş ortamında hem de ev ortamında çocuklar tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin çalışan çocuk, çocuk işçiliği, tehlikeli ve en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği ayrımını verecek nitelikte hazırlanması gerekmektedir.
- Her ne kadar, geçici koruma kapsamında Türkiye'de misafir edilen Suriyeliler ülkelerine dönmeye başlamış olmakla birlikte, TÜİK'in çocuk işgücü verilerini Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve göçmen-mülteci-geçici koruma statüsündeki vatandaş olmayanlar şeklinde belirgin hale getirmesi gerekmektedir.
- Mesleki eğitim sistemindeki çırak öğrencilerin işçi gibi çalıştırılmasının önlenmesi için etkin ve caydırıcı bir denetim sistemi kurulmalıdır.
- Meselenin mevzuatla ilgili alınması gereken tedbirlerin başında mevsimlik gezici tarım işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağına İş Kanunu'nda ve ilgili yönetmeliklerde açıkça düzenlenmesi gelmektedir.
- Benzer biçimde eğitim kapsamında ve gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmış olması haricinde, Çocukların korunmasına yönelik bir diğer öneri İş Kanununda ve Çocuk ve Genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte on altı yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağına dair düzenlemenin on sekiz yaş altı olacak şekilde değiştirilmelidir.
- Çocuk işçiliğinin yapısal olarak varlığına yol açan sebep olarak, emek yoğun ve düşük katma değerli sektörlerle ekonominin bağımlılığının azaltılması veya bu sektörlerdeki emek kullanım şeklinin ve katma değer yapısının dönüştürülmesi gerekmektedir.



# ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLILAR

Harun Ceylan

Prof. Dr., Yalova Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet



## Çalışma Hayatında Yaşlılar

Küresel demografik dönüşüm, 21. yüzyılın en belirgin sosyoekonomik olgularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. BM'nin (2020) projeksiyonlarına göre söz konusu demografik dönüşüm giderek hız kazanarak 2050 yılına kadar dünya nüfusunun yaklaşık %16'sının 65 yaş ve üzeri bireylerden oluşacağı ve dünya çapında yaşlı nüfusun 1,5 milyarı aşacağı öngörülmektedir (United Nations, 2020).

Küresel ölçekte yaşanan bu demografik dönüşümün en açık haliyle gözlemlendiği ülkelerin başında ise Türkiye yer almaktadır. Geçtiğimiz yüzyılda genç nüfuslu bir ülke olan Türkiye bu yüzyılda dünyanın en hızlı yaşlanan ülkesi haline gelmiştir. TÜİK (2024a) verilerine göre 2024 yılı itibarıyla Türkiye nüfusunun %10,6'sı 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfustan oluşmaktadır. Projeksiyonlara göre Türkiye nüfusundaki yaşlanma eğilimi devam ederek 2040 yılında nüfusun %17,9'unun; 2060 yılında ise %28,8'inin 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfustan oluşması beklenmektedir. Başka bir ifadeyle önümüzdeki 25 yıl içinde Türkiye'de her beş kişiden biri 65 yaşın üzerinde olacaktır (TÜİK, 2024a). Bu tablo yaşlılığın önümüzdeki dönemde sosyal güvenlik, sağlık, eğitimden ekonomiye kadar pek çok alanı doğrudan etkileyeceğini göstermektedir.

Bu anlamda artan yaşlı nüfus ve azalan genç nüfusla birlikte ortaya çıkacak en önemli sorunların başında işgücü piyasasında meydana gelen dönüşüm ve ortaya çıkan yeni istihdam sorunları yer alacaktır. Zira giderek düşen doğum oranları ve yaşlanan nüfusun beraberinde getirdiği işgücü arzındaki düşüş, istihdam piyasasının karşı karşıya olduğu yapısal sorunlar ve sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesinin bozulması gelecek dönemde Türkiye'nin istihdam politikalarının demografik dönüşüm ekseninde yeniden belirlenmesine ihtiyaç duyulacağını göstermektedir. Başka bir ifadeyle yaşlanan nüfusla birlikte yaşlıların istihdam piyasasında daha fazla yer almasına ihtiyaç duyulacaktır. Bu nedenle yaşlıların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmelerinin önündeki engellerin belirlenerek bireylerin yaşlılık dönemlerinde de aktif çalışma hayatı içinde yer alabilmeleri için gereken düzenlemelerin çok yönlü olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda yaşlanan nüfusla birlikte ortaya çıkan istihdam sorunlarının çözümünde ve yaşlıların sosyoekonomik hayata daha aktif katılımında gümüş ekonomi<sup>1</sup> önemli imkanlar sunabilir. Zira gümüş ekonomi modeliyle yaşlıların ekonomik ve sosyal hayata daha fazla katılımını teşvik etmek ve yaşlılık döneminde yaşam doyumunu ve yaşam kalitesini artırmak mümkün olabilir.

Bu bağlamda Türkiye'de yaşlıların çalışma hayatına katılımını etkileyen faktörlerin ve bu süreçte karşılaşılan zorlukların neler olduğu sorusuna cevap aramak faydalı olabilir. Bu temel soruya cevap bulmak amacıyla yaşlı bireylerin işgücü piyasasına katılımlarını ve istihdamda kalmalarını etkileyen yapısal ve sosyokültürel dinamikleri üç ana başlık altında incelemek mümkündür:

1 Gümüş Ekonomi: Demografik yaşlanma süreciyle birlikte ortaya yaşlı nüfusun ihtiyaçlarını bütüncül bir yaklaşımla ele alan; koruyucu sağlık hizmetleri, hayat boyu öğrenme ve gelişen teknolojik imkanlarla yaşlıların istihdamını ve yaşam kalitesini artırmayı hedefleyen politikalar bütünüdür. Bu kapsamda gümüş ekonomi modeli aktif ve sağlıklı yaşlanmayı desteklemektedir (Demirbilek & Öktem Özgür, 2017, s. 18).

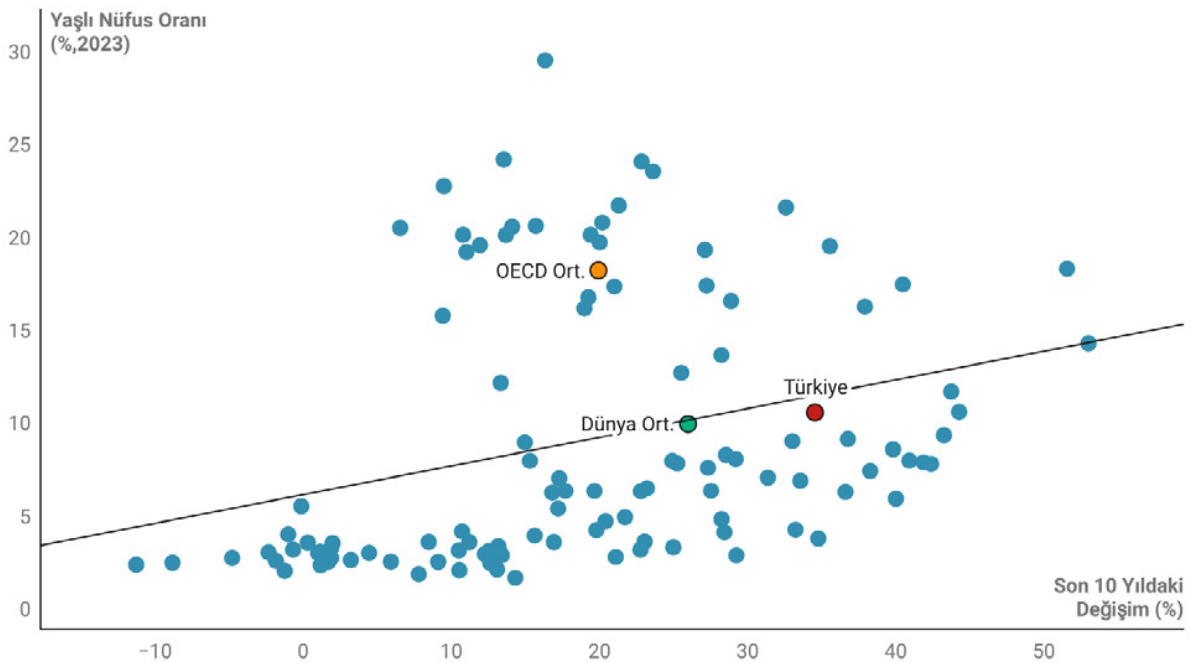
- Türkiye’de yaşlıların istihdama katılımını ve istihdamda kalmalarını etkileyen bireysel ve toplumsal faktörlerin belirlenmesi,
- Çalışma hayatında yer alan yaşlı nüfusun karşılaştığı problemlerin tespit edilmesi ve iş yerlerinin/çalışma koşullarının yaşlı istihdamına uygun olup olmadığının ve gümüş ekonomi yaklaşımının mevcut durumunun tespit edilmesi
- AB ülkelerindeki ve diğer gelişmiş ülkelerdeki iyi uygulama örnekleri ışığında, Türkiye’de yaşlı istihdamının artırılmasına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik politika önerilerinin geliştirilmesi.

Bu üç başlık altında yaşanan Türkiye’de istihdamın geleceğini yeniden düşünmek faydalı olabilir. Buna göre öncelikle Türkiye’de yaşanan demografik dönüşümün genel bir resmini çizmek faydalı olacaktır.

## Demografik Dönüşüm: Türkiye’de Yaşlanma Eğilimi

Yaşlanma, doğumdan ölüme kadar devam eden kaçınılmaz bir süreci ifade etmektedir. Yaşlılık ise yaşlanma süreci sonunda çocukluk ve yetişkinlikten sonra gelen yaşamın doğal bir dönemidir. Her ne kadar yaşlılığın fizyolojik, psikososyal ve kültürel boyutları olsa da dünya genelinde ortak bir tanımlama yapabilmek için yaşlılık kavramı kronolojik bir yaklaşımla 65 yaş ve üzerindeki bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu yönüyle yaşlılık bireyin yaşlanmasını ifade eden bir kavram olarak anlaşılmaktadır.

Bununla beraber genel nüfus içindeki yaşlı nüfusun oransal artışını ifade eden demografik yaşlanma ise özellikle gelişmiş refah toplumlarında doğum oranlarının azalması ve yaşam süresinin uzamasıyla birlikte ortaya çıkan toplumsal yaşlanmayı ifade eden bir olgudur. Nüfusun yaşlanması olarak ortaya çıkan demografik yaşlanma süreci toplumun bütün kesimlerini doğrudan ya da dolaylı etkilemektedir. Zira nüfusun yaşlanmasıyla birlikte artan yaşlı bağımlılık oranları sağlıktan sosyal güvenliğe, eğitimden istihdama, ekonomiden sosyal politikalara kadar toplumsal hayatın pek çok alanını etkilemektedir.

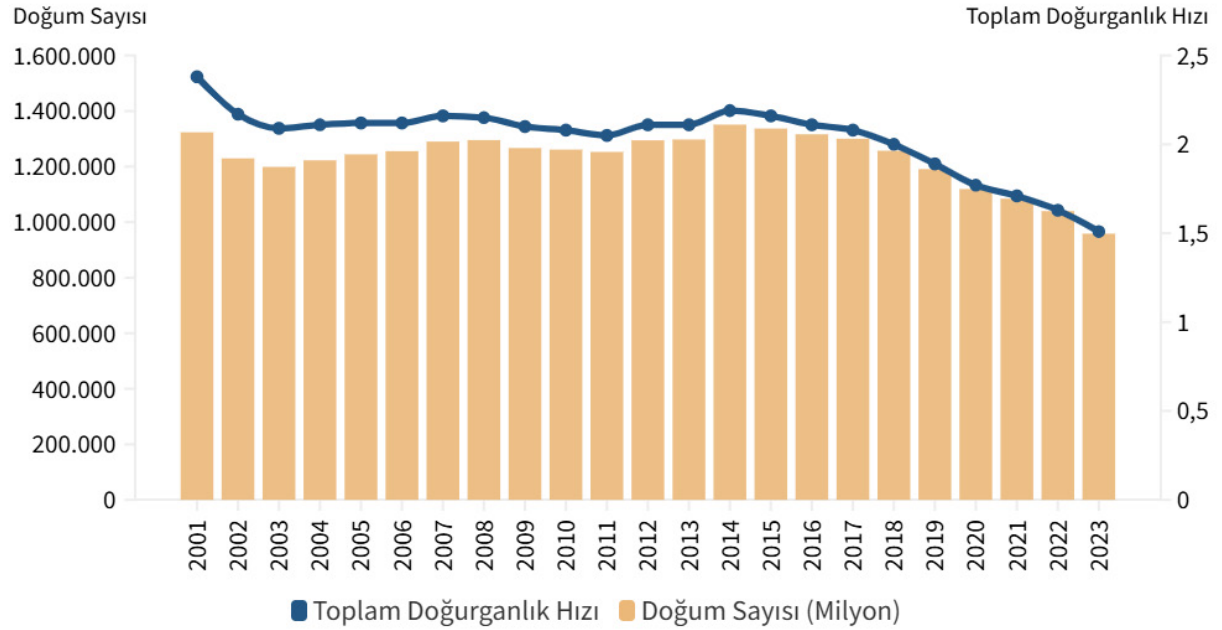


**Grafik 25.** Yaşlı Nüfus Oranı ve Bu Oranın Son 10 Yıldaki Değişimi (% , 2023)

Kaynak: Dünya Bankası

Başlangıçta gelişmiş refah toplumlarında ortaya çıkan demografik yaşlanmanın özellikle 21. yüzyıla birlikte gelişmekte olan ülkelerde hız kazanmaya başladığı görülmektedir. Bu ülkelerde doğum oranlarının düşmesi ve yaşam süresinin uzamasıyla birlikte çocuk nüfus giderek azalırken yaşlı nüfus aynı hızla artmaya başlamaktadır. Yüksek doğurganlık dönemlerindeki nüfusun çalışma çağı döneminde yer aldığı ve nispeten düşük bağımlılık oranlarının demografik bir fırsat penceresi sunduğu gelişmekte olan ülkeler yaşlanmanın sonuçlarıyla çok daha derinden yüzleşeceklerdir. Zira demografik fırsat penceresinin tam olarak kapanmadığı ve yaşlanmanın sonuçlarının öngörülemediği bu toplumlarda demografik yaşlanmanın ne gibi sonuçları beraberinde getirebileceği yeterince anlaşılabilmiş değildir.

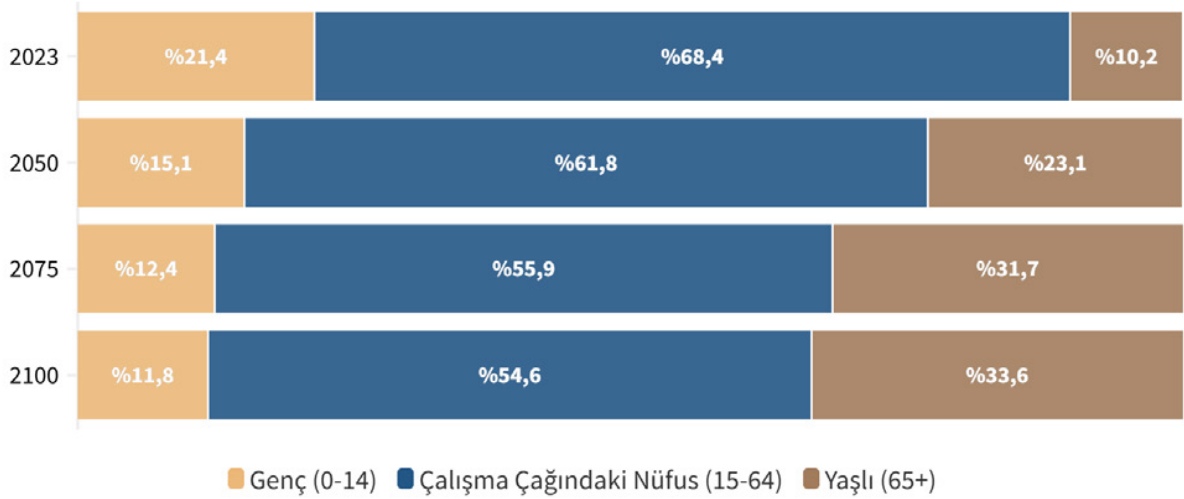
Özellikle Türkiye gibi demografik yaşlanmanın ortaya çıkardığı çok boyutlu sorunlarla henüz tam anlamıyla yüzleşmemiş ülkelerde yaşlılık konusu güncel tartışmaların gölgesinde kalmaktadır. Ancak çok yakın bir gelecekte gelişmekte olan diğer ülkeler gibi Türkiye’de de yaşlılık olgusu ekonomik ve sosyal tartışmaların odağında yer alacaktır. Zira Türkiye son yıllarda köklü bir demografik dönüşüm yaşamaktadır. Söz konusu bu dönüşüm istatistiklerde açıkça görülmektedir. Şekil 2’de görüleceği üzere Türkiye’de ilk defa 2023 yılında toplam doğurganlık hızı 1,51 seviyesine, doğan çocuk sayısı da 1 milyonun altına inmiştir. Doğurganlık oranındaki son 5 yılda yaşanan keskin düşüş nüfusun kendini yenileyemeyecek seviyeye düştüğünü göstermektedir. Bu tablo önümüzdeki on yıllarda Türkiye’nin istihdam piyasası için işgücü göçüne ihtiyaç duyacağını göstermektedir. Bu yönüyle Türkiye 1960’lı yıllarda Avrupa’nın yaşadığı işgücü açığına benzer bir durumu oldukça derinden yaşayacak ülkelerden birisi olacaktır.



**Grafik 26.** Doğum Sayısı ve Toplam Doğurganlık Hızı (2001-2023)

**Kaynak:** TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2024

Nitekim demografik yapıda meydana gelen dönüşümün gelecek yıllarda da hız kazanarak devam etmesi ve bu durumun nüfusun yaş yapısını tamamen değiştirmesi öngörülmektedir. Grafik 26 Türkiye’nin demografik yapısının nasıl köklü bir dönüşüm süreci geçireceğini göstermektedir. Buna göre önümüzdeki yıllarda Türkiye’nin çocuk ve yetişkin nüfusu giderek azalırken yaşlı nüfusun oranı ise aynı hızla artacaktır.



**Grafik 27.** Yaş Gruplarına Göre Nüfusun Değişen Yapısı Projeksiyonları (% , 2023-2100)

**Kaynak:** TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, 2024

Bu bağlamda çalışma çağındaki yüz kişiye düşen yaşlı sayısını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı da artmaktadır. Türkiye’de 2019 yılında %13,4 olan bu oran 2024 yılında %15,5’e yükselmiştir. Projeksiyonlara göre yaşlı bağımlılık oranı önümüzdeki yıllarda da yükselmeye devam ederek 2030 yılında %19,5’e, 2040 yılında %26,5’e, 2060 yılında %45,5’e ve son olarak da 2080 yılında %61,9’a yükselecektir (TÜİK, 2024a).

Demografik yapıda meydana gelen dönüşüm yaşlı nüfusun istihdam piyasasındaki durumunu da etkilemektedir. Nitekim OECD verileri 65 yaş üstü nüfusun işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülkelerin Endonezya (%41,7), Güney Kore (%36,25), Meksika (%23,85) ve Hindistan (%22,85) gibi gelişmekte olan ülkeler olduğunu göstermektedir. Bununla beraber Fransa (%3,54), İtalya (%5,24), Almanya ve Birleşik Krallık (%10,45) gibi gelişmiş refah toplumlarında yaşlı nüfusun işgücüne katılım oranı daha düşüktür. Aynı dönemde Türkiye’de yaşlı nüfusun istihdama katılım oranı ise %11,25 olarak gerçekleşmiştir (Aysan & Yüce, 2023, s. 4). Bu anlamda yaşlı nüfusun istihdam piyasasında/çalışma hayatında yer almasını etkileyen faktörlerin daha yakından anlaşılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yaşlı nüfusun çalışma hayatında yer almasını etkileyen faktörler bireysel, toplumsal ve yapısal/kurumsal olarak üç başlık altında ele alınabilir. Yaşlıların istihdam piyasasında daha az yer almalarına neden olan bu üç boyutlu faktörlere yönelik iyileştirme ve müdahaleler sadece çalışma barışı ile iş ve işçi verimliliği açısından değil aynı zamanda toplumsal refahın ve yaşam kalitesinin artırılması bakımından da önemlidir.

***Türkiye, demografik yaşlanma ile henüz tam anlamıyla yüzleşmemiş olsa da yakın gelecekte yaşlılık, ekonomik ve sosyal tartışmaların odağı olacaktır.***

# Yaşlıların Çalışma Hayatında Dezavantajlı Olmalarında Etkili Olan Unsurlar

Yaşlı bireylerin işgücü piyasasında karşılaştıkları bireysel, kurumsal ve toplum engeller/zorluklar yaşlıları çalışma hayatında dezavantajlı hale getirmektedir. Bu bölümde yaşlıların çalışma hayatında dezavantajlı konuma düşmelerine neden olan başlıca unsurlar ele alınacaktır.

## Fiziksel Sorunlar ve Sağlık Sorunları

Yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan çeşitli sağlık sorunları yaşlıların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen en önemli faktörlerin başında yer almaktadır. Özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde karşılaşılan zorluklar yaşlıları çalışma hayatında dezavantajlı hale getirebilmektedir. Zira kardiyovasküler sistemde ve kas-iskelet sistemindeki gerileme yaşlı çalışanların performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Ilmarinen, 2002).

Nitekim araştırmalar yaşla birlikte artan sağlık sorunlarının, çalışma hayatında istikrarsızlık ve erken emeklilik oranlarının yükselmesine neden olduğunu ve bu nedenle işverenlerin yaşlı çalışanları istihdam etme konusunda isteksiz davrandıklarını göstermektedir (Welsh vd., 2018).

Yaşlanmaya bağlı olarak fiziksel kapasitede ve sağlıkta yaşanan gerilemelerin farklı iş kazalarının yaşanma riskini artırabilecek olması da yaşlı istihdamını etkileyen bir unsurdur. Her ne kadar gençlerin daha çok iş kazası yaşadıkları bilinse de özellikle el becerisi gerektiren işlerde yaşlıların daha fazla kaza yaşadıkları bilinmektedir (Ofloğlu & Albar, 2017).

Fiziksel sorunların ve sağlık sorunlarının yaşlı çalışanlar üzerindeki etkilerinin azaltılması, iş kazalarının ve mesleğe bağlı hastalıkların önlenmesi amacıyla ergonomik çalışma ortamlarının ve esnek çalışma modellerinin hayata geçirilmesi önemlidir. Esnek çalışma koşullarının sağlanmasıyla çalışanların fiziksel rahatsızlıklarının iş ortamına yansımalarının da önüne geçilebilir (Çöl & Özbek, 2017, s. 547-572).

Bu anlamda yaşlı nüfusun istihdam piyasasında daha uzun süre ve üretken olarak kalabilmesinin esnek çalışma modellerinin ve ergonomik düzenlemelerin hayata geçirilmesiyle ilgili olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Nitekim 2022 yılı verilerine göre, Avrupa Birliği ülkelerinde 55-64 yaş grubundaki çalışanların %19,7'si esnek çalışma imkanlarından yararlanmakta veya kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır. Bu oran genel nüfusun esnek çalışma ortalamasından daha yüksek bir orandır (Eurostat, 2023a).

Günümüzde teknolojik gelişmeler, insan ömrünün uzamasına katkıda bulunurken, paradoksal bir şekilde yaşlı bireylerin günlük hayatlarında ve çalışma hayatında zorluklarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir. Yaşlı nüfus, hızla gelişen dijital teknolojiler ile kendi deneyimlerinden kaynaklanan engeller arasında bir ikilem yaşayabilmektedir (Köroğlu, 2024, s. 239-264). Teknolojik gelişmelerin hızlanmasıyla birlikte uzun yıllar boyunca edinilen deneyim giderek önemini yitirmeye başlamış (Soysal, 2023), geleneksel dönemde bir "değer" olma özelliği taşıyan yaşlılık modern dönemle birlikte giderek bir "sorun" olarak anılmaya başlamıştır (Ceylan, 2015, s. 25-54).

Her ne kadar yaşa bağlı olarak ortaya çıkan hastalıkların önlenmesi ve iyileştirilmesi için yeni teknolojilerin geliştirilmesi yaşlıların yaşam kalitesine olumlu katkılar sunsa da özellikle yeni teknolojilere erişim ve bu teknolojileri günlük hayatında kullanma konusunda karşılaşılan zorluklar yaşlıları teknolojiyi günlük hayatta ve çalışma ortamlarında kullanma konusunda dezavantajlı

hale getirebilmektedir. Teknolojik gelişmelere uyum konusunda yaşlıların karşılaştıkları zorluklar temelde iki ana faktör bağlamında açıklanmaktadır. Bunlar yaşla birlikte bilişsel yeteneklerde meydana gelen değişimler ve teknoloji kullanımı konusundaki deneyim eksikliğidir. Yaşlanmayla birlikte bellek kapasitesi ve işlem hızı gibi bilişsel yeteneklerde meydana gelen azalma yeni teknolojilerin öğrenilmesinde ve kullanılmasında zorluklarla karşılaşılmasına neden olabilmektedir (Salthouse, 2019, s. 17). Bununla beraber yaşlıların iletişim ve üretimde yeni teknolojileri kullanma konusunda zorluk yaşamalarının sebepleri arasında cihazların karmaşıklığı, sosyoekonomik durum ve dijital okur yazarlık düzeyi gibi faktörler de etkili olabilmektedir (Artan & Urhan, 2019, s. 66-71; Czaja & Weingast, 2020; Üresin, 2022).

Avrupa Birliği ülkelerinde 16-24 yaş arası grupta kadınların %72'si; erkeklerin %68'i temel dijital becerilere sahipken; bu oran 65-74 yaş arası erkekler %34, kadınlarda ise %23 olarak karşımıza çıkmaktadır (Eurostat, 2023b). Türkiye'de ise 2023 yılı verilerine göre 16-74 yaş grubunda %87,1 olan internet kullanım oranı 65-74 yaş arası bireylerde %40,7'dir. Bu oran erkeklerde %49,8 iken yaşlı kadınlarda %32,7 olarak karşımıza çıkmaktadır. E-Devlet hizmetlerini kullanma oranı ise 25-34 yaş grubunda %92,1 iken bu oran 65-74 yaş grubunda %25,6 olmuştur (TÜİK, 2023). Her ne kadar Türkiye'de yaşlıların teknoloji kullanım oranı Avrupa Birliği ortalamasından yüksek olsa da hem Türkiye'de hem de AB ülkelerinde gençlerin ve yaşlıların teknoloji kullanım oranları arasındaki uçurum yaşlıların çalışma hayatında daha dezavantajlı hale gelmelerine neden olmaktadır.

Bununla beraber Ng ve Feldman (2013) meta-analizlerinde, yaş ile teknolojiye uyum arasındaki ilişkinin sanıldığı kadar zor olmadığını ve bu ilişkinin iş deneyimi, eğitim düzeyi gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Yine çalışmalar yaşlı çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlama noktasında yaşadıkları zorlukların uygun eğitim programlarıyla aşılabileceğini göstermektedir (Pappas vd., 2015, s. 6). Nitekim, Uluslararası İş Makineleri (International Business Machines Corporation [IBM]) şirketinin "Reverse Mentoring" programıyla, genç çalışanların yaşlı meslektaşlarına teknoloji konusunda mentorluk yapması sağlanarak yaşlıların teknolojiye daha kolay uyumunda başarılı sonuçlar elde edilmiştir (Marcinkus Murphy, 2012).

Bu anlamda Avrupa Komisyonu'nun "Dijital Eğitim Eylem Planı 2021-2027" (European Commission, 2020a) gibi uygulamalar, hayat boyu öğrenme ve dijital becerilerin geliştirilmesi yoluyla yaşlı çalışanların teknolojik uyumunu desteklemeyi amaçlamaktadır. Türkiye'de de benzer şekilde, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yürütülen "Dijital Türkiye" projesi kapsamında, yaşlı bireylerin dijital okuryazarlığını artırılması hedeflenmektedir (Türkiye Yüzyılı, 2021).

Teknolojik değişimlere uyum zorluğu, yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki konumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Ancak, uygun eğitim programları, kuşaklararası işbirliği ve destekleyici politikalarla bu zorlukların üstesinden gelinebilir ve yaşlı çalışanların deneyimlerinden teknolojik yeniliklerin ışığında faydalanılabilir.

### **Yaş Ayrımcılığı (Ageism)**

Yaş ayrımcılığı bütün dünyada en sık görülen ayrımcılık türüdür. Bireylerin hayatının bir döneminde yaş ayrımcılığına maruz kalma ihtimali diğer ayrımcılık türlerinden daha yüksektir. Yaş ayrımcılığının en yaygın görüldüğü alanların başında da çalışma hayatı yer almaktadır. Zira işverenlerin; iş güvenliği, üretkenlik, yenilikçilik ve verimlilik noktasında yaşlılara yönelik önyargılı olmaları istihdam süreçlerinde yaşlılara yönelik ayrımcı tutumlar sergilenmesine neden olabilmektedir. Yaşa yönelik stereotipler gerek işe alımda gerekse çalışma hayatındaki yaşlıların iş performansını

ve yaşam kalitesini olumsuz etkilediği gibi kuşaklar arasındaki dayanışmayı ve barışı da zedelemektedir (Wang ve Shi, 2024). Yaşlıların teknoloji kullanımı noktasında gençlere göre daha az yetenekli olduklarına yönelik önyargılar bu süreci daha da pekiştirmekte ve işe alım süreçlerinde ayrımcılığın derinleşmesine yol açmaktadır (Jin & Baumgartner, 2023).

Bununla beraber işgücündeki hızlı dijitalleşme yaşlıların yeni teknolojilere uyum sağlamasını daha da zorlaştırabildiği için gerekli becerilerden yoksun kalan yaşlı çalışanların yaşadıkları ayrımcı tutumları daha da artırmaktadır (Çiftçi & Çiftçi, 2022). Zira nesnelerin interneti olarak anılan üretimde tam otomasyona evrilen bir süreçte ve teknolojik gelişmenin zirve yaptığı bir dönemde doğan ve yetişen genç kuşaklarla; üretimde el emeği ve basit makine kullanımının yaygın olduğu dönemde doğup büyümüş yaşlı kuşakların günümüz teknolojisini kullanma noktasında eşit şartlara sahip oldukları söylenemez. Bu anlamda Endüstri 2.0 ve Endüstri 3.0 kuşağı ile Endüstri 4.0 kuşağının çalışma hayatında teknolojinin kullanımı noktasında kuşaklar arası işbirliğinin artırılması, üretimde verimliliğin artmasına katkıda bulunduğu gibi kuşaklar arası dayanışmanın güçlenmesine de katkıda bulunabilir (Ceylan, 2022, s. 3).

Özellikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve teknolojik ergonomik tasarımlar yaşlıların iş verimliliğinin artmasına katkıda bulunabilir (Qvist, 2024). Nitekim çalışmalar bütün önyargılara rağmen yaşlıların dijital ve teknolojik etkileşime girme noktasında son derece istekli olduklarını (Durakova & Endovitsky, 2023), yaşlılara yönelik olumsuz tutumların daha çok teknolojik ve ergonomik olarak yetersiz olan sektörlerde ve iş yerlerinde yaygın olduğunu göstermektedir (Perek-Biafas vd., 2023).

Bununla beraber yaş ayrımcılığı çalışma hayatında önemli bir engel olmaya devam ederken, olumlu algıları ve destekleyici uygulamaları teşvik etmek, kuşaklar arası etkileşimi ve iletişimi artırmak yaşlı çalışanlar için istihdam ortamının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Yaşla ilgili stereotiplerin devam etmesi ise sadece yaşlı istihdamını olumsuz yönde etkilemekle kalmamakta, sosyal güvenlik sistemini zora sokarak toplumsal kalkınmanın ve refah artışının önündeki bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışma koşullarının, iş yerlerinin ve yeni teknolojilerin yaşlılara yönelik olarak yeniden düzenlenmesini içeren gümüş ekonomi modelinin yaygınlaştırılması yaşlılara yönelik olumsuz stereotiplerin ve yaşlı ayrımcılığının önlenmesine olduğu kadar kuşaklar arası dayanışmanın ve refahın artmasına da katkıda bulunabilir.

## **Eğitim ve Beceri Güncellemesi İhtiyacı**

Yaşlıların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmeleri için gereken bir diğer husus eğitim ve beceri güncellemesine duyulan ihtiyaçtır. Zira hızla değişen ve gelişen işgücü piyasası dinamikleri, tüm yaş gruplarındaki çalışanlar için sürekli öğrenme ve beceri güncelleme ihtiyacı doğurmaktadır. Ancak, bu ihtiyaç yaşlı çalışanlar için özel bir öneme sahiptir ve onların istihdam edilebilirliklerini doğrudan etkilemektedir (Cedefop, 2012).

Dünya Ekonomik Forumunun İşlerin Geleceği 2023 raporuna göre, mevcut işlerin %50'sinin önümüzdeki beş yıl içinde önemli ölçüde değişmesi beklenmektedir (World Economic Forum, 2023). Bu hızlı değişim, yaşlı çalışanların becerilerinin güncelliğini yitirme riskini artırmaktadır.

OECD'nin Yetişkin Becerileri Araştırması (The Survey of Adult Skills-PIAAC), yaş ile temel bilgi işleme becerileri arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (OECD, 2019a). Bu durum, yaşlı çalışanların yeni beceriler edinme ve mevcut becerilerini güncelleme konusunda daha fazla desteğe ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır.

Türkiye özelinde, TÜİK'in 2022 yılı Yetişkin Eğitimi Araştırması sonuçlarına göre, 55-64 yaş grubundaki bireylerin sadece %6,1'i herhangi bir eğitim veya öğrenim faaliyetine katılmıştır (TÜİK, 2023). Eurostat (2023) verileri cinsiyet ve yaşa göre eğitim ve öğretime katılım oranlarının Türkiye'de (%7,4) AB ortalamasının (%12,9) altında olduğunu ve Türkiye'deki yaşlı çalışanların eğitim ve beceri güncelleme fırsatlarına erişimde zorlandıklarını göstermektedir.

Bununla birlikte, hayat boyu öğrenme kavramı, yaşlı çalışanların beceri güncellemesi ihtiyacını karşılamada önemli bir rol oynamaktadır. Avrupa Birliği'nin Yetişkin Öğrenimi Gündemi (European Commission, 2020b), üye ülkeleri yaşlı çalışanların eğitim ve öğrenim fırsatlarına erişimini artırmayı teşvik etmektedir. Bu kapsamda Alman işletmelerinde yapılan bir araştırma yaşlı çalışanlara yönelik eğitim programlarının çalışanların üretkenliğini ve istihdam edilebilirliğini artırdığını ortaya koymuştur (Zwick, 2015). Başka bir çalışma ise işyeri tarafından sağlanan eğitimlerin çalışanların işte kalma sürelerini uzattığını göstermiştir (Picchio & Van Ours, 2013, s. 29-48).

Öte yandan, yaşlı çalışanların eğitim ve beceri güncelleme süreçlerinde bazı zorluklar yaşadıkları da bilinmektedir. Bu bağlamda yaşlılara yönelik eğitim programlarının yaşlıların motivasyon, öz-yeterlik ve öğrenme stratejileri konularında gençlerden farklı ihtiyaçları olduğu dikkate alınarak planlanması önem arz etmektedir (Findsen & Formosa, 2011, s. 77-88).

Bu kapsamda Türkiye'de, İŞKUR tarafından yürütülen "İşbaşı Eğitim Programları" ve "Mesleki Eğitim Kursları", yaşlı çalışanların da yararlanabileceği önemli fırsatlar sunmaktadır (İŞKUR, 2022). Ancak, bu programların yaşlı çalışanların özel ihtiyaçlarına göre uyarlanması ve erişilebilirliğinin artırılması gerekmektedir.

Sonuç olarak, eğitim ve beceri güncellemesi ihtiyacı, yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki konumunu etkileyen kritik faktörlerden biridir. İşverenlerin ve eğitim kurumlarının işbirliği ile yaşlı çalışanlara yönelik özel eğitim programları geliştirmek, hayat boyu öğrenme fırsatlarını artırmak ve işyerinde kuşaklararası bilgi transferini teşvik etmek çalışma hayatında yaşlıların önündeki engellerin kaldırılması ve verimliliğin artırılmasına katkıda bulunacaktır.

## ***Türkiye'de Yaşlıların İstihdamını Etkileyen Faktörler***

Türkiye'de yaşlı istihdamı, demografik değişimler, ekonomik koşullar ve sosyal politikaların kesişiminde şekillenen karmaşık bir konudur. Bu bölümde, yaşlıların istihdam edilmesi ve istihdamının korunmasını etkileyen temel faktörler incelenecektir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin hukuk sistemi, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı konusunda kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Bu çerçevede Anayasa'nın 10. maddesi, kanun önünde eşitlik ilkesini güvence altına almaktadır. Bu maddeye 2010 yılında yapılan bir değişiklikle, yaşlıların da dahil olduğu dezavantajlı gruplar için alınacak özel tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi, iş ilişkilerinde eşit davranma ilkesini düzenlemektedir. Bu madde, yaş temelli ayrımcılığı yasaklamaktadır (4857 Sayılı Kanun, 2003). 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (2016), eşitlik ilkesinin kapsamını genişletmektedir. Bu kanun, yaş dahil olmak üzere çeşitli faktörlere dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır.

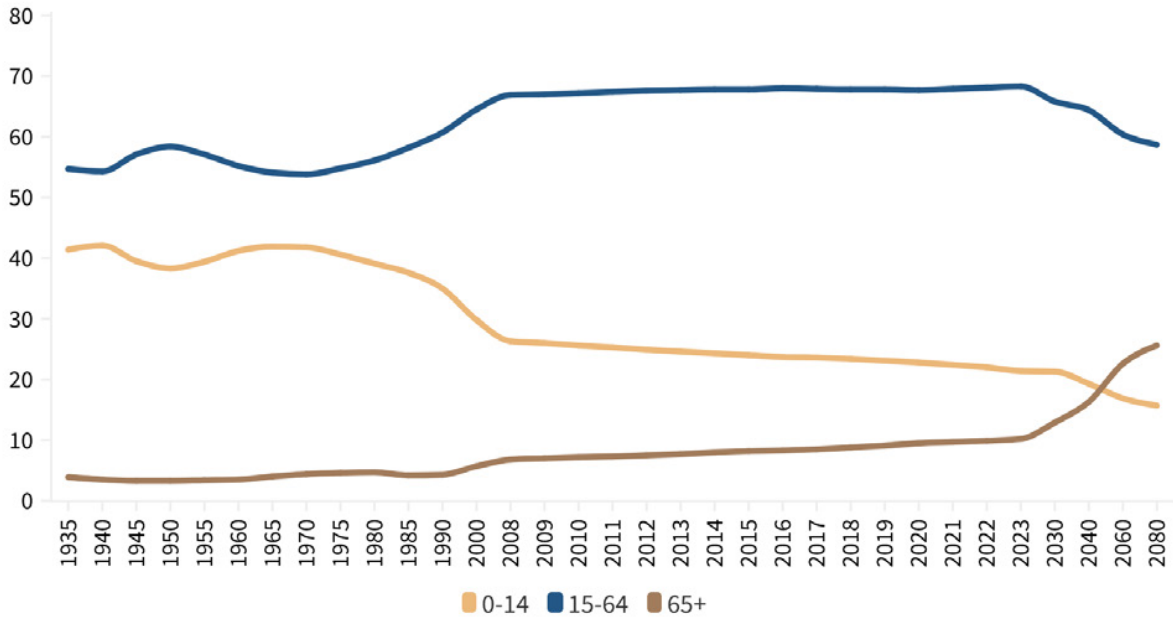
Anayasal ve kanuni düzenlemeler kapsamında son yıllarda Türkiye'de yaşlı istihdamını etkileyen yasal düzenlemeler ve emeklilik sisteminde önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin temel amacı yaşlı istihdamının teşvik edilmesidir. Buna göre 2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu, yaşlı istihdamını etkileyen en önemli yasal düzenlemelerin başında yer almak-

tadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006) ile emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmiş ve emeklilik yaşı erkekler için 60, kadınlar için 58 olarak belirlenmiştir. 2048 yılına kadar emeklilik yaşının kademeli olarak 65'e yükseltilmesi planlanmıştır. Bu düzenleme, bireylerin işgücü piyasasında daha uzun süre kalmalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. 2016 yılında yapılan bir düzenleme ile emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden bireylere uygulanan Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) kesintisi kaldırılarak (6761 Sayılı Kanun, 2016) emekli bireylerin işgücüne katılım oranlarının artması sağlanmıştır (TÜİK, 2017).

Benzer şekilde 2016 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, uzaktan çalışma ve diğer esnek çalışma modelleri yasal zemine kavuşturulmuştur (6715 Sayılı Kanun, 2016). Bu düzenleme, çalışan yaşlıların iş-yaşam dengesini kurmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

## Türkiye'de İstihdamda Yer Alan Yaşlıların Görünümü

Türkiye nüfusu hızla yaşlanmaktadır. 2023 yılı verilerine göre nüfusun içindeki 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfus oranı dünya ortalaması olan %10'un üzerindedir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2019 yılında %12 olan yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranı 2023 yılında %12,2'ye yükselmiştir. 2023 yılı verilerine göre yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranı erkeklerde %20,0; kadınlarda %6,1 olarak gerçekleşmiştir. Yaşlı çalışanların en yoğun olduğu sektörler arasında tarım (%57,7) ve hizmetler (%35,1) sektörü yer alırken; yaşlı istihdamının en az olduğu sektörler sanayi (%7,3) ve inşaat (%2,8) sektörleridir (TÜİK, 2024a).



**Grafik 28.** Yaş Gruplarına Göre Nüfusun Değişimi (% , 1935-2080)

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2023

## Çalışma Hayatında Yaşlıların Karşılaştıkları Problemler

### İş Güvencesi Eksikliği

Türkiye’de yaşlılar, demografik değişimler ve gelişen işgücü piyasası nedeniyle önemli ölçüde iş güvencesizliği ile karşı karşıyadır. Nüfus yaşlandıkça, yaşlı çalışanlar istihdam koşullarını daha da kötüleştiren toplumsal cinsiyet eşitsizliği, yoksulluk ve sosyal güvencesizlik gibi zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Ulukan, 2020, s. 94-110). Buna ek olarak, işgücünün hızla dijitalleşmesi, yeni teknolojilere uyum sağlamak için gerekli beceri ve farkındalıktan yoksun oldukları için birçok yaşlı çalışanı geride bırakmış ve işgücü piyasasından dışlanmalarına neden olmuştur (Çiftçi & Çiftçi, 2022).

### İş-Yaşam Dengesi Sorunları

Türkiye’de yaşlıların karşılaştığı iş-yaşam dengesi sorunları hem fiziksel hem de sosyoekonomik zorluklardan kaynaklanmaktadır. Çalışan yaşlıların birçoğu (%82,9) çalışma koşullarından ve fiziksel ortamlarından şikayetçi olduğunu ifade ederken, önemli bir kısmı da (%65,7) ekonomik kaygılar nedeniyle çalışmak zorunda olduklarını belirtmektedirler (Pıçakçıefe vd., 2021). Ayrıca, yaşlı çalışanların önemli bir kısmı kronik yorgunluk ve stres gibi sağlık sorunları yaşamakta, bu da iş kalitelerini ve genel refahlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Aydın, 2017). Yaşlı istihdamında iş yaşam dengesini etkileyen bir diğer unsur da toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Yaşlı kadınların genellikle sosyal güvencesi olmayan ev içi işlerde istihdam edilmeleri (Barlin vd., 2022, s. 159-176) daha nitelikli ve güvenceli işlerde çalışabilme konusunda hem yaş hem de cinsiyet açısından çifte dezavantajlılık yaşamalarına neden olmaktadır. Bu da iş yaşam dengesinin sağlanmasından çok iş ve özel hayatın birbiri içine geçtiği karmaşık bir süreci beraberinde getirmektedir. Bu da çalışan yaşlı kadınların yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

## AB Ülkelerinde Yaşlıların İstihdamını Koruyucu Uygulama ve Düzenlemeler

### Yaş Ayrımcılığına Karşı Yasal Düzenlemeler

AB’de istihdamda yaş ayrımcılığına karşı yasal düzenlemeler öncelikle Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD- European Court of Justice) tarafından özerk bir AB hukuku ilkesi olarak tesis edilen yaş temelinde ayrımcılık yapmama ilkesi ekseninde şekillenmektedir. (Peres, 2018). Hem genç hem de yaşlı çalışanları doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktan korumayı amaçlayan bu ilke meşru amaçlarla gerekçelendirilmesi halinde belirli pozitif ayrımcılık istisnalarına izin vermektedir. Bununla beraber ABAD, aktif yaşlanma stratejilerini ve eşit muameleyi teşvik etme genel hedefine zarar verebilecek olsa da zorunlu emeklilik gibi doğrudan yaş ayrımcılığına yönelik gerekçeleri kabul etmiştir (Numhauser-Henning, 2013).

### Esnek Çalışma Modelleri

Esnek çalışma modelleri, AB ülkelerinde yaşlı bireylerin istihdamında yaş ayrımcılığıyla mücadele etmek için bir strateji olarak kabul edilmektedir. Araştırmalar, Esnek Çalışma Düzenlemeleri’nin (Flexible Working Arrangements-FWA) uygulanmasının, iş ve kişisel taahhütleri dengelemelerine

olanak tanıyarak yaşlı çalışanlar arasında işe bağlılığı artırabileceğini ve böylece yaşla ilgili stereotiplerin ve sağlık sorunlarının istihdam deneyimleri üzerindeki olumsuz etkisini azaltabileceğini göstermektedir (Allen vd., 2021). Ayrıca, yarı zamanlı ve serbest çalışma fırsatları gibi çeşitli esnek istihdam seçeneklerinin benimsenmesi, emekliliğe daha yumuşak geçişleri kolaylaştırarak işgücü piyasasını yaşlı yetişkinler için daha kapsayıcı hale getirebilmektedir (Platman, 2004, s. 181-188).

## **Hayat Boyu Öğrenme Programları**

Hayat boyu öğrenme programları, özellikle yaşlanan nüfus ve hızlı teknolojik değişimler bağlamında, AB ülkelerindeki yaşlıların istihdamını korumak için gereklidir. Bu programlar yaşlıların bilişsel becerilerini geliştirerek sosyal izolasyonun önlenmesine ve aktif vatandaşlığın teşvik edilmesiyle yaşlı yetişkinlerin istihdam edilebilirliklerinin ve yaşam kalitelerinin artırılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Hosnjak vd., 2020).

2021 yılında ise Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (European Pillar of Social Rights) kaliteli ve kapsayıcı hayat boyu öğrenme hakkını işgücü piyasalarının daha adil ve iyi işleyebilmesi amacıyla ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma için kilit bir itici güç olarak kabul etmiştir (Vera-Toscano & Brancati, 2020). Ancak, mali kısıtlamalar ve toplumsal algılar gibi farklı engeller yaşlı yetişkinlerin bu programlara yeterince katılımının önüne geçmektedir (Hosnjak vd., 2020, s. 122-132).

## **İşyeri Uyarlamaları ve Ergonomik Düzenlemeler**

AB ülkelerinde yaşlanan işgücü bağlamında, işyeri uyarlamaları ve ergonomik düzenlemeler yaşlı çalışanların istihdamını korumak için çok önemlidir. Zira işverenler genellikle yaşlı çalışanları daha az üretken ve uyumlu olarak algılamakta, bu da çalışan yaşlılar için stresin ve sağlık risklerinin artmasına neden olabilmektedir. Yaşlı çalışanlara yönelik bu olumsuz algıları ortadan kaldırmak için, yaşlı çalışanların özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış sağlığı geliştirme programlarının uygulanması da çok önemlidir. Ancak bu tür girişimler şu anda Avrupa genelinde farklı nedenlerle yeterince kullanılmamaktadır (Georgieva, 2022, s. 4217-4222).

Buna ek olarak, ERGO WORK projesi, ergonomi ve evrensel tasarımın engelli bireyler için olduğu kadar yaşlı çalışanların da çalışma hayatına katılımını teşvik etmenin önemini vurgulamaktadır (Moody vd., 2017, s. 27-31). Bu bağlamda işyeri ortamlarının ergonomik standartlara göre uyarlanması yaşlı çalışanların işgücü piyasasına katkılarını sağlamak adına oldukça önemlidir (Lössbroek vd., 2017, s. 924-950).

Bu bağlamda yaşlanan işgücünün getirdiği zorluklarla baş edebilmek için OECD ülkeleri için hazırlanan 2018 yılında kabul edilen Yaşlanma ve İstihdam Konusunda Konsey Tavsiyesinde ülkelere 3 temel başlıkta politika önerileri sunulmaktadır. Buna göre ülkeler aşağıdaki üç temel başlıkta düzenlemeler yaparak yaşlanan işgücünün getirdiği zorluklarla başa çıkabilirler (OECD, 2019, 28b):

- Teşvikler (İleri yaşta çalışma için sunulan teşvikler)
- Fırsatlar (Yaşlı çalışanlar için iyi iş fırsatları sunmak)
- İstihdam Edilebilirlik (İleri yaşlarda istihdam edilme önündeki engellerin kaldırılması)

Yaptıkları yatırımlar dikkate alınarak bu üç başlıkta en iyi performans gösteren ülkeler ise İzlanda, İsveç, Norveç, Danimarka, Yeni Zelanda ve Kanada iken Türkiye, Yunanistan ve Lüksemburg yaşlılar için düşük istihdam oranları, düşük emeklilik yaşı ve zayıf hayat boyu öğrenme fırsatları

## ***Türkiye, demografik dönüşüm sürecinde hızla yaşlanmakta ve bu durum, yaşlı nüfusun işgücü piyasasındaki rolünün giderek daha fazla önem kazanmasına yol açmaktadır.***

açısından dikkat çekmektedir (OECD, 2019, s. 28). Bununla beraber özellikle 2020 yılından sonra Türkiye'nin yaşlı istihdamı noktasında Almanya ve Fransa gibi ülkelerden daha iyi seviyede olduğunu söylemek gerekir (Aysan & Yüce, 2023, s. 4).

## **Sonuç ve Değerlendirme**

Bu çalışma, Türkiye'de yaşlıların çalışma hayatındaki durumunu, karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelmek için uygulanan politikaları ele almaktadır.

Araştırma bulguları Türkiye'nin demografik dönüşüm sürecinde olduğunu ve hızla yaşlandığını göstermektedir. Bu süreç yaşlı nüfusun işgücü piyasasındaki rolünün giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir. Bununla birlikte Türkiye'de yaşlıların istihdama katılımının önünde birtakım engellerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda yaşlıların istihdam piyasasında yer almalarının önündeki engeller fiziksel sorunlar ve sağlık sorunları, teknolojik değişimlere uyum zorluğu, eğitim ve beceri güncellemesi ihtiyacı, yaş ayrımcılığı, iş güvencesi eksikliği, iş-yaşam dengesi sorunları ile yetersiz sosyal politikalar olarak sıralanabilir.

Hayat boyu öğrenme stratejisi kapsamında Türkiye'de Halk Eğitim Merkezleri ve Yerel Yönetimler, Mesleki Eğitim Kurumları, üniversiteler ve meslek kuruluşları tarafından çeşitli eğitimler verilmektedir. Bu bağlamda Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan aktif yaşlanma politikaları, hayat boyu öğrenme programları ve esnek çalışma modelleri, Türkiye için uyarlanabilir ve uygulanabilir stratejiler sunan iyi uygulama örnekleri olarak öne çıkmaktadır.

Bununla beraber yaşlı nüfusun mesleki yeterlilik kazanması, eğitimi ve istihdamı için önemli adımlar atılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'nin yaşadığı demografik dönüşüm sürecini başarıyla yönetebilmesi ve yaşlanan nüfusun potansiyelinden en iyi şekilde yararlanabilmesi için, yaşlı istihdamına yönelik kapsamlı ve bütüncül politikaların geliştirilmesine ve uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu politikaların geliştirilmesi ve uygulanabilmesinde kamu kurumlarının, özel sektörün, sivil toplum kuruluşlarının ve üniversitelerin işbirliği oldukça önemlidir. Zira yaşlıların çalışma hayatına aktif katılımının sağlanması, sadece ekonomik büyüme ve refah için değil, aynı zamanda toplumsal uyum ve kuşaklar arası dayanışmanın güçlendirilmesi ve yaşlıların yaşam kalitesi açısından da önemlidir.

Bu anlamda Türkiye'de dijitalleşme, esnek çalışma, iş yeri uyarlama ve ergonomik tasarımlar noktasında ihtiyaç duyulan düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve yaşlanmaya yönelik politikaların gümüş ekonomi modeli anlayışıyla kapsam ve içerik yönüyle bütüncül bir aktif yaşlanma modeline dönüşmesi demografik yaşlanmanın sonuçlarının yönetilebilirliğine ve toplumsal refahın artırılmasına katkıda bulunabilir.

## Öneriler

Bu kapsamda Türkiye’de demografik yaşlanmanın sonuçlarının istihdam piyasasının ihtiyaçları ve yaşlıların yaşam kalitesi bağlamında sürdürülebilirliğini sağlamak adına aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Yaşlılık ve yaşlanma konusunun ulusal bir strateji olarak ele alınması ve yaşlanan nüfusla birlikte ortaya çıkabilecek sorunları yönetebilmek adına dünyadaki iyi uygulama örneklerinin kapsamlı olarak hayata geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi modelinin yaşlılık olgusuna bütüncül yaklaşımın temel referansları olarak kabul edilmesi faydalı olabilir.
- Sosyal güvenlik sisteminin çalışmak isteyen emeklilerin/yaşlıların çalışma hayatında kalmasını teşvik edecek şekilde yeniden düzenlenmesi faydalı olabilir. Emeklilik yaşının sektörel olarak esnetilmesi özellikle hizmet sektöründe ya da ileri yaşlarda da çalışılabilecek işlerde emeklilik yaşının yükseltilmesi nitelikli işgücünün sadece takvim yaşı esas alındığı için kaybedilmesinin önüne geçebilir.
- Yaşlı istihdamını teşvik eden vergi indirimleri ve sosyal güvenlik prim destekleri gibi ekonomik teşviklerin uygulanması ve yaşlı dostu işyerlerinin yaygınlaştırılması faydalı olabilir.
- Girişimci olmak isteyen yaşlıların da teşvik edilmesi ve desteklenmesi yaşlılık dönemindeki aktifliğin sağlanması adına önemlidir. Girişimci ve yenilikçi yaşlı yatırımcılara gümüş yatırımcı adıyla finansal ve kurumsal destekler verilebilir.
- Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve teşvik edilmesi ile emekliliğe uyum programı kapsamında ileri yaştaki bireylerin çalışma hayatından tamamen kopmadan emekliliğe kademeli bir geçiş sağlamaları, emeklilik dönemindeki kayıplar nedeniyle (rol, statü ve gelir gibi) yaşanabilecek sorunların azaltılmasının yanı sıra istihdam piyasasındaki nitelikli işgücü kaybının ivmesini de dengeleyebilir.
- Gümüş ekonomi anlayışıyla işyerlerinde ergonomik düzenlemelerin yapılması ve yaşlı dostu çalışma ortamlarının ve esnek çalışma şartlarının oluşturulması ileri yaştaki bireylerin ve yaşlıların çalışma hayatından kopmalarının önüne geçerek yaşlanan nüfusla birlikte istihdam piyasasında sorun yaşanmasının önüne geçebilir. Ayrıca “yaşlı dostu şehirler” ve “yaşlı dostu işyerleriyle” yaşlıların ekonomik ve sosyal hayata katılımının önündeki engeller kaldırılarak daha aktif bir yaşlılık dönemi yaşamalarına imkan sağlanabilir.
- Yine gümüş ekonomi modeli anlayışıyla iş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemelerin standartlarının yaşlı çalışanlar dikkate alınarak bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Yaş ayrımcılığına karşı yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanmasıyla bir kişinin sadece yaşı nedeniyle işe kabul edilmemesi ya da işten ayrılmak zorunda kalmasının önüne geçilebilir. Bu kapsamda iş yerlerinde yaş çeşitliliğinin teşvik edilmesi belirli sayıda çalışanın bulunduğu işyerlerine yaşlı istihdam kotası getirilmesi tercih edilebilir.
- Kuşaklararası dayanışmanın ve mentorluk programlarının desteklenerek yaşlı çalışanların emeklilik öncesindeki birkaç yılda esnek çalışma kapsamında tecrübelerini paylaştıkları ve genç çalışanlara mentorluk yaptıkları modellerin hayata geçirilmesi faydalı olabilir. Bu uygulamalar yaşlıların bilgi ve tecrübesine gösterilen değeri ortaya koymanın yanı sıra kuşaklar arası bilgi/tecrübe aktarımına ve dayanışmaya da katkıda bulunabilir.

- Hayat boyu öğrenme programları ve Üçüncü Yaş Üniversiteleri/Tazelenme Üniversiteleri gibi eğitim uygulamalarının geliştirilmesi/yaygınlaştırılması ve yaşlı bireylerin bu programlara erişiminin kolaylaştırılması yaşlıların aktifliğinin sürdürülmesine ve başarılı/sağlıklı bir yaşlılık dönemi yaşamalarına katkıda bulunabilir. Başarılı ve sağlıklı yaşama/yaşlanma, dijital okuryazarlık, medya okuryazarlığı, güncel teknoloji ve bilimsel gelişmelere yönelik verilen eğitimler yaşlıların mesleki yetkinliklerine ve istihdamına olduğu kadar yaşam doyumlarına ve yaşam kalitelerine de katkıda bulunacaktır. Bu eğitimler yüz yüze olabileceği gibi çevrimiçi platformlar ya da televizyon aracılığıyla da verilebilir. Yaşlı nüfusun geleneksel medya araçlarını daha fazla kullandıkları da dikkate alınarak TRT bünyesinde yaşlılara yönelik yeni bir TV-Radyo kanalı kurulabileceği gibi mevcut bir kanalda yaşlılara yönelik içerikler ve eğitimlerle farklı programlar da yapılabilir.
- Her şeyden önce yaşlı bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdikleri dikkate alınarak iş-yaşam dengesini bozmayacak şekilde çalışma gün ve saatlerinin iş ve yaşam doyumu ekseninde bütüncül politikalarla desteklenmesinin toplumun değer sermayesi olan yaşlılara karşı bir görev olduğu da unutulmamalıdır. Bu kapsamda yaşlıların ekonomik zorluklar nedeniyle çalışmak zorunda kalmadıkları ancak çalışmak istediklerinde de herhangi bir engelle karşılaşmadıkları bir çalışma ortamının inşa edilmesi sadece istihdam piyasasının geleceği ve iş barışı açısından değil kuşaklar arası ilişkiler ve toplumsal dayanışma açısından da önemli imkanlar sağlayabilir.





# ESKİ HÜKÜMLÜLERİN İSTİHDAMI

Şüheda Nur Uzuntaş

Araştırmacı, İLKE Vakfı



# Eski Hükümlülerin İstihdamı

Çalışma hakkı en temel insani haklardan biridir. Dezavantajlı sosyal gruplar, istihdam sürecinde karşı karşıya kaldıkları dezavantajlılık hali nedeniyle bu temel hakka sahip olabilmek hususunda zorluk çekmektedir. Sosyal devlet anlayışı gereği dezavantajlı grupların yaşadığı zorlukların azaltılması, dezavantajlıların istihdam sürecini kolaylaştırmaya yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir (Gündüz & Çebi Buğdayıcı, 2021). İşlediği suç nedeniyle yargı ve ceza süreci tamamlanmış kişi olarak tanımlanabilen eski hükümlü (Aytaç, 2018, s. 469; Bedük, 2010, s. 49) de özellikle istihdam sürecinde dezavantajlı gruplar içerisinde yer almaktadır. Devlet memuru olmada bir engel olarak değerlendirilen eski hükümlülük halinin ülkemizde istihdam süreçleri ile ilgili konularda aktif olarak rol oynayan İŞKUR tarafından özel düzenlemelerle sağlanması gereken sosyal bir durum<sup>1</sup> olarak değerlendirilmektedir (Çebi, 2023, s. 13).

Sabıka kaydı nedeniyle toplumsal hayata karışmada çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalan eski hükümlüler için istihdam süreci bu zorlukların en belirgin olduğu yerdir (Engin, 2012). Dezavantajlı bir grup olduğu kabul edilen eski hükümlülerin sosyal devlet anlayışı gereğince toplumdan dışlanmasını önlemek gerekmektedir. Düzenli bir yaşamın esaslarından biri olan çalışma hayatına katılmayan eski hükümlülerin sosyal yaşamda da pek çok sorunla karşılaştığı söylenebilir (Karakartal, 2018; Koçak ve Altun, 2010; Savaş & Eryalçın, 2020). İşgücüne kazandırılmayan eski hükümlülerin suça geri dönme tehlikesi de düşünüldüğünde eski hükümlülerin istihdamının sosyal düzeni korumakla doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Engin, 2012, s. 26). Buna binaen, cezası infaz edilmiş bireylerin toplumsal yaşama katılımının devlet tarafından desteklenmesi gereken sosyal bir durum olduğu söylenebilir.

Mesleki eğitim, bilgi ve tecrübe bir bireyin işgücüne katılımını kolaylaştıran önemli unsurlardır. Ceza alınan süre her eski hükümlü için farklılık gösterse de cezaevine girip çıkmanın bu unsurları edinme noktasında önemli bir eksikliğe sebep olduğu söylenebilir. Mesleki eğitimden yoksun olmalarının üzerine uzun süreli bir mesleki tecrübeye sahip olmayan eski hükümlüler, cezaevinden çıktıktan sonra işgücüne katılmakta zorlanmaktadır. Eski hükümlüler toplumsal hayatta dezavantajlı konuma iten unsurlar arasında iş eğitimi eksikliği, iş imkanlarının sınırlılığı, maddi zorlukların yanı sıra toplumdan dışlanma, psikolojik sorunlar ve aile ilişkilerinin bozulması gibi unsurlar da bulunmaktadır (Çebi, 2023, s. 14).

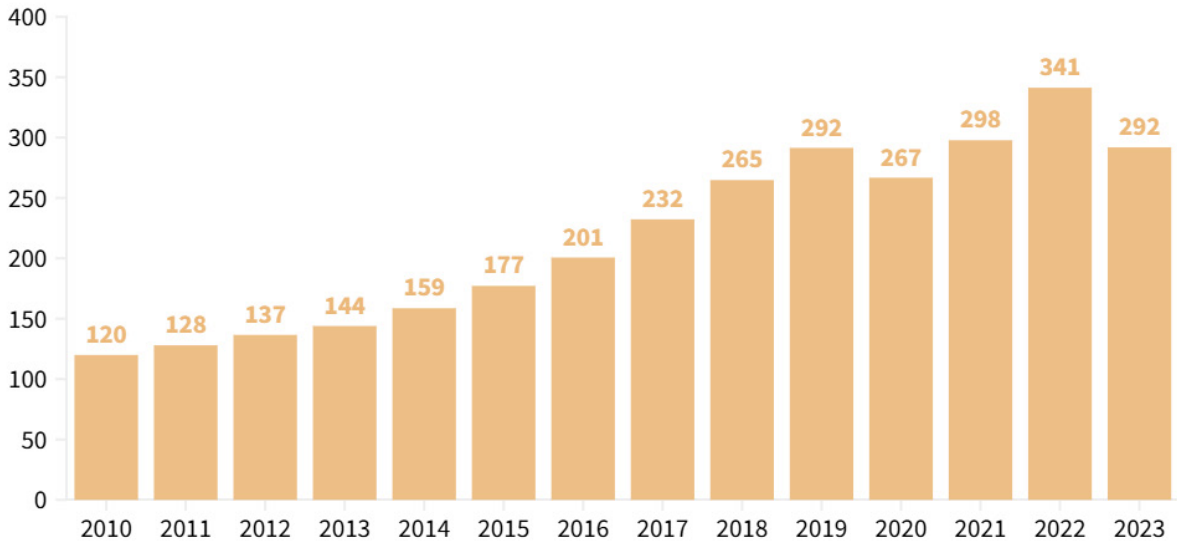
İstihdama katılmak, sayısı giderek artan eski hükümlü nüfusla ilgili en önemli problemlerden biridir. Eski hükümlülerin istihdamına yönelik en büyük engellerden biri, işverenlerin eski hükümlülere yönelik önyargısıdır (Çebi, 2023, s. 15; Erusta, 2016, s. 52). Eski hükümlülerin istihdamında karşılaşılan zorluklar, işverenlerin suça ilişkin bakış açısının yanı sıra eski hükümlülerin yaş, eğitim, cezaevine girmeden önceki işleri gibi çeşitli nitelikleriyle de alakalıdır. Bu niteliklerin belirlenerek bir eski hükümlü profilinin oluşturulması, eski hükümlülerle ilgili istihdam politikaları için yol gösterici olacaktır.

1 İŞKUR, Veri Sözlüğü. Erişim: <https://media.iskur.gov.tr/40852/veri-sozlugu.pdf>

Eski hükümlülerin istihdamına ilişkin politikalar, bireylerin dezavantajlılık durumunu gidermeye yönelik bir düzenleme olmanın ötesinde toplumsal düzenin korunmasına yönelik politikalar olarak değerlendirilmelidir. Literatürde işsizliğin suç hususunda önemli bir risk faktörü olduğu tartışılmaktadır (Baron, 2008; Görgülü & Cankurtaran Öntaş, 2013). Buna binaen, toplumsal ve sosyal boyutları bir arada barındıran eski hükümlülerin istihdamı meselesi, toplumsal olarak suçla mücadelenin önemli unsurlarından biriyken, sosyal devlet anlayışının da bir gereğidir (Engin, 2012; Çebi, 2023, s. 13).

## Eski Hükümlülerin Görünümü

Ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlü ve tutuklu sayısı, 2010-2022 yıllarında artış gösterirken, 2023 yılında %14,5 oranında azalmıştır. 2010'da 120 bin olan cezaevi nüfusu, 2022'de 341,3 bine ulaşarak zirveye çıkmış, 2023'te ise 291,9 bine gerilemiştir. Cezaevindeki hükümlü ve tutukluların büyük çoğunluğu erkeklerden oluşurken, 2021 itibarıyla kadın mahkûm oranı %4'e yükselmiştir.

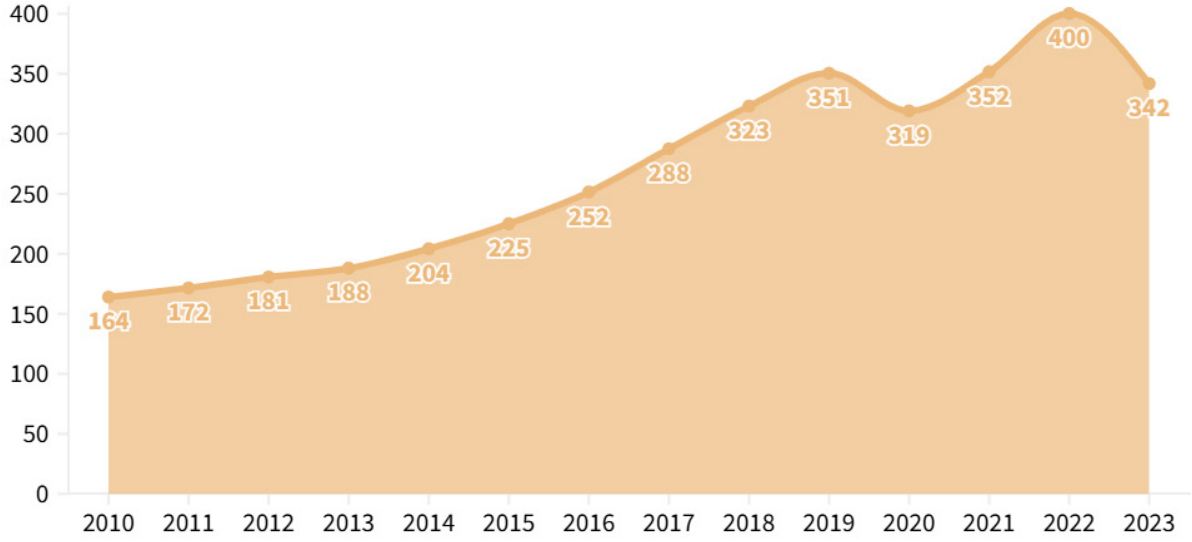


**Grafik 29.** Hükümlü ve Tutuklu Sayısı (Bin Kişi, 2010-2023)

**Kaynak:** T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri, 2024

Bu azalma, Türkiye'de 100.000 kişi başına düşen hükümlü ve tutuklu sayısına da yansımış, 2022'de 400,2 olan bu oran, 2023'te 341,9'a düşmüştür. Türkiye, 2022'de Avrupa ülkeleri arasında 100.000 kişi başına düşen hükümlü ve tutuklu sayısının Belarus'tan sonra en yüksek olduğu ikinci ülke olmuştur (Fair & Walmsley, 2024).

***Eski hükümlülerin istihdamı, toplumsal suçla mücadele açısından önemli bir unsur olup aynı zamanda sosyal devlet anlayışının da bir gereğidir.***

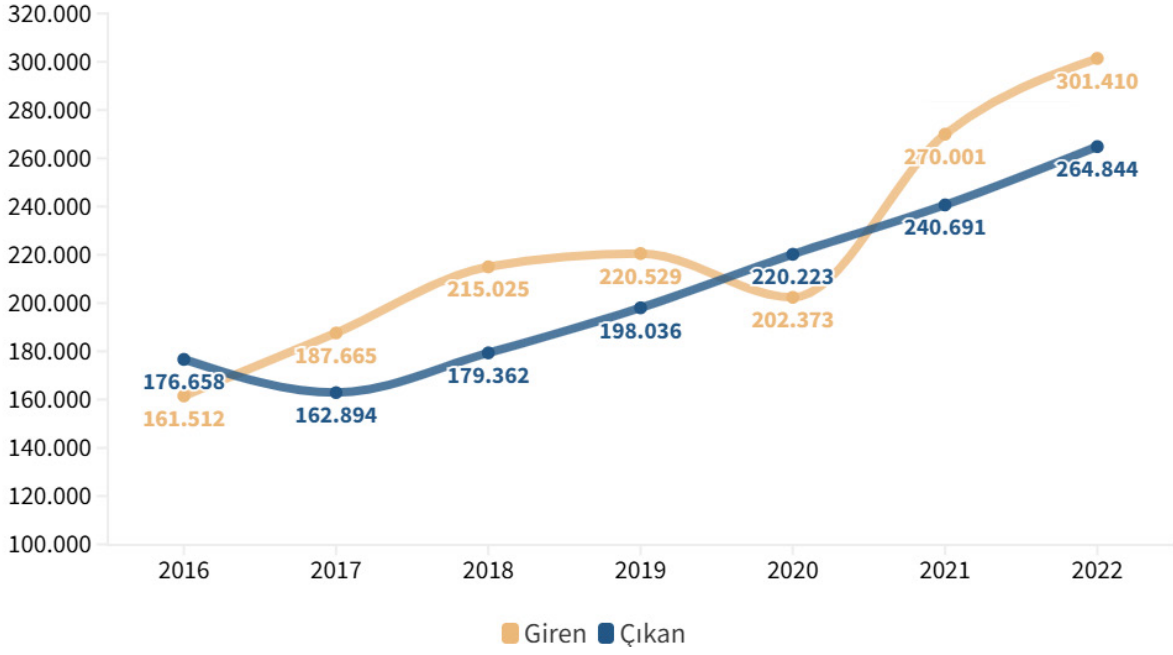


**Grafik 30.** 100.000 Kişi Başına Hükümlü ve Tutuklu Sayısı (2011-2023)

**Kaynak:** TÜİK ADNKS ve T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri'nden hareketle yazar tarafından hesaplanmıştır.

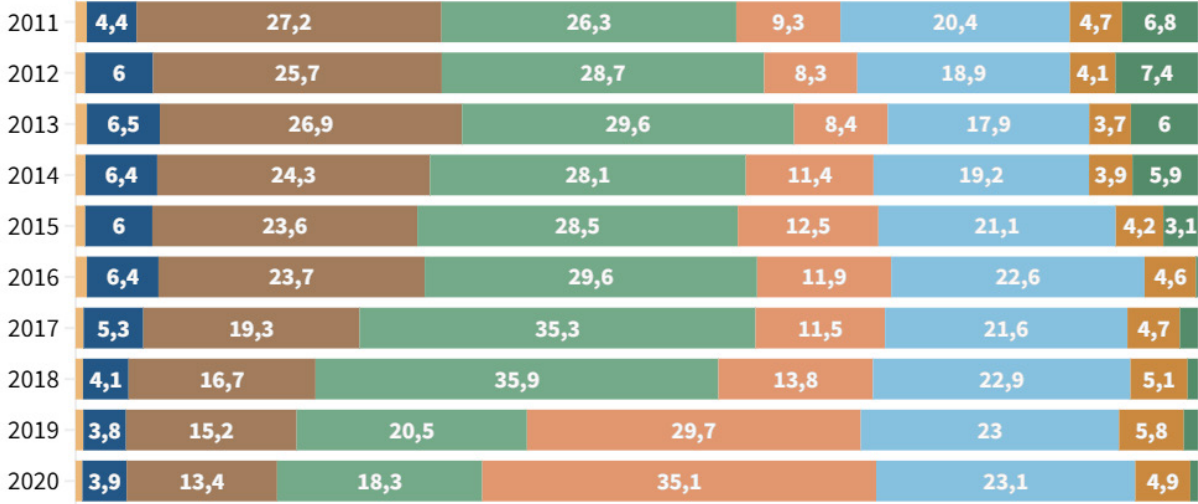
Ceza infaz kurumlarına giren ve çıkan nüfus incelendiğinde, 2023'te çıkanların sayısının girenlerden %35 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumda, hükümlülük ve tutukluluk hali biten kişiler olarak tanımlayabileceğimiz eski hükümlü nüfusun artmaya başladığı söylenebilir. TÜİK verilerine göre, son yıllarda tahliye edilen her on kişiden biri 18-24, üçü ise 25-34 yaş grubundaki kişilerden oluşmaktadır. 18-24 yaş aralığı mesleğe yönelik ileri eğitimlerin alındığı yaş grubuyken, 25-34 yaş aralığı kişinin ilk iş tecrübelerini edinerek kariyerinin şekillenmeye başladığı yıllardır. Hayatın bu dönemini cezaevinde geçirmiş olan eski hükümlülerin eğitim ve kariyer geçmiş i istihdam sürecini doğrudan etkiliyor. Eğitim düzeyi ve kariyer tecrübesinin istihdam piyasasının gerisinde kalması, eski hükümlülerin dezavantajlı konumda olmasını perçinleyen nitelikler olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Eğitim ve kariyer eksiklikleri  
eski hükümlülerin istihdam sürecini zorlaştıran  
başlıca faktörlerdendir.**



**Grafik 31.** Ceza İnfaz Kurumuna Giren ve Çıkan Akış Nüfusu (2016-2023)

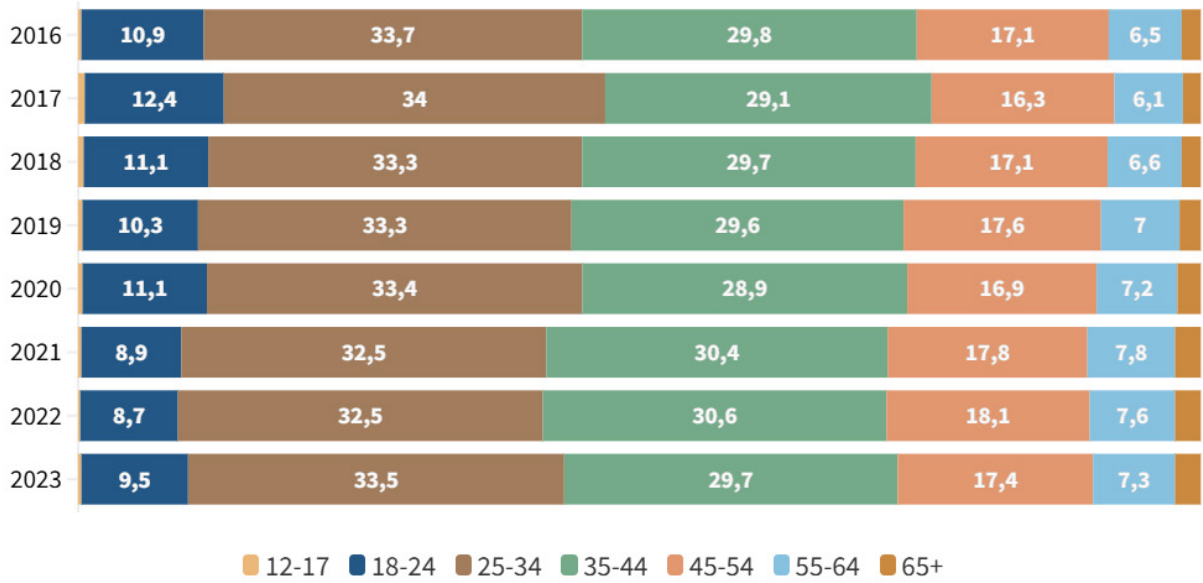
Kaynak: T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri, 2024



**Grafik 32.** Eğitim Düzeyine Göre Ceza İnfaz Kurumundan Çıkan Hükümlüler (% , 2011-2020)

Kaynak: T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri, 2024

Eğitim düzeyleri incelendiğinde, 2011-2018 yılları arasında tahliye edilenlerin çoğunluğunun ilkokul veya ilköğretim mezunu olduğu, 2019-2020 döneminde ise bu grubun ortaokul mezunları lehine değiştiği görülmektedir. Eski hükümlülerin yalnızca %5'i yükseköğretim mezunu olup, bu durum suç ve düşük eğitim seviyesi arasında kısmen geçerli bir ilişki olduğunu düşündürmektedir. Ancak, son yıllarda cezaevindeki yükseköğretim mezunu sayısında da ciddi bir artış gözlenmiştir. 2016'da 8 bin olan bu sayı, 2022'de 29 bine çıkmıştır. Bu artış, suçun toplumun farklı sosyoekonomik katmanlarına yayıldığını ve eğitim seviyesinin suç oranlarını doğrudan düşürebileceğini göstermektedir.



**Grafik 33.** Yaş Grubuna Göre Tahliye Edilen Hükümlü ve Tutuklular (% , 2016-2023)

**Kaynak:** TÜİK, Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri, Ceza İnfaz Kurumundan Çıkan (Tahliye Edilen) Hükümlüler tablolarından hareketle yazar tarafından oluşturulmuştur.

55-64 yaş grubundaki eski hükümlülerin oranında da artış eğilimi gözlenmektedir. Emeklilik yaşının yükselmesi ve bu grubun iş piyasasında yer edinme şansının düşük olması, dezavantajlı konumlarını daha da belirgin hale getirmektedir.

Veriler, eski hükümlülerin istihdam edilebilirliğini doğrudan etkileyen yaş, eğitim düzeyi ve mesleki yeterlilik gibi faktörlerin bu grubun dezavantajlılığını artırdığını kanıtlar niteliktedir. Eski hükümlülerin topluma yeniden entegrasyon süreci, bireysel gelişimden toplumsal uyuma kadar çok yönlü bir etki alanına sahiptir. Eski hükümlülerin profiline baktığımızda bu entegrasyon sürecinde yalnızca bireysel çabanın yeterli olmayacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, eski hükümlülerin istihdamına yönelik yapısal düzenlemelerin tutukluluk halini kapsayacak şekilde düzenlenmesi önemli bir husustur. Zira eski hükümlülerin dezavantajlı konumda olması tutukluk hali süresince mahrum kalınan deneyimlerin bir sonucudur. Üstelik ceza infaz kurumlarının hükümlülerin sosyal güvenlik hakkındaki kaybın önüne geçmek ve yeniden sosyalleşmeyi sağlama hususunda önemli bir sorumluluğunun bulunduğu bilinmektedir (Akbiyık, 2021; Namal, Berke & Çetinay, 2021).

## Eski Hükümlülerin İstihdamına Yönelik Uygulamalar

Türkiye’de eski hükümlülerin istihdamına ilişkin uygulamalar ceza infaz kurumu öncesi ve sonrası olmak üzere iki kanaldan ilerlemektedir. Ceza infaz kurumunda geçirilen süre hükümlüler için dezavantaj yaratan önemli bir unsurdur. Bu süre zarfında hükümlüleri istihdama hazırlamak eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak için önem arz etmektedir. Ceza süresince ceza infaz kurumu içerisinde sunulan çalışma imkanının yanı sıra hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları gibi eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü bilinmektedir. Dünya genelinde hükümlülerin çalışması ve çalıştırılmasına yönelik uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık göstermekte; Amerika Birleşik Devletleri, Çin ve Rusya gibi ülkelerde hükümlülerin çalışması zorunluyken Türkiye’de hükümlülerin gönüllülük esasına dayalı bir şekilde çalıştığı bilinmektedir. Ceza infaz kurumlarında yürütülen hükümlü çalıştırma uygulamaları kimi ülkelerde ekonomik üretim odaklı gerçekleştirilirken, Türki-

ye’de ceza infaz süresince rehabilitasyon odaklı bir yaklaşımın olduğu söylenebilir. Hükümlülerin mahkumiyet süresince ve sonrasında ruh ve beden sağlığının korunması, gelişmesi ve gerektiğinde tedavi edilmesi amacıyla hükümlülere psikososyal destek verildiği bilinmektedir (Psiko-Sosyal Servis Faaliyetleri, t.y). Bu destek kapsamında hükümlülerin bireysel özellikleri, yaşam koşulları ve suç işleme nedenleri belirlenerek önleyici tedbirler almaya ve yeniden suç işlemesini engellemeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmalarla hükümlü ve tutukluların rehabilite edilerek toplumsal entegrasyon sürecini kolaylaştırmak amaçlanmakta, mahkumiyet sonrasında sosyal yaşama ayak uydurmaları sağlanmaktadır. Psikolojik, sosyal ve manevi gelişimin tamamlayıcısı olarak hükümlü ve tutuklulara yönelik eğitim ve öğrenim çalışmalarının gerçekleştirildiği de bilinmektedir. Bu kapsamda ceza infaz kurumlarında öncelikli olarak yürütülen faaliyetler arasında eğitim ve öğretim çalışmaları yer almaktadır.

Ceza infaz kurumlarının hükümlü ve tutukluları topluma yeniden kazandırma hususunda birer eğitim merkezi olduğu görüşünün benimsendiği bilinmektedir (Eğitim Servisi Faaliyetleri, t.y). Hükümlü ve tutuklulara ilişkin eğitim ve öğretim çalışmaları temel eğitimden yükseköğretime pek çok eğitim düzeyini kapsamakta; yaygın, örgün ve uzaktan olmak üzere eğitim çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Yanı sıra, işyurtları aracılığıyla meslek kazandırma eğitimleri ve kabiliyetlerine uygun el işi faaliyetlerinde bulunmalarına imkan tanınmaktadır. Adalet Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı arasında imzalanan 2020 tarihli “Eğitim Öğretim İş Birliği Protokolü” hükümlü ve tutukluların eğitim düzeyinin iyileştirilmesi amacıyla çalışmaların gerçekleştirilmesini, eğitim düzeyinin iyileştirilmesini, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Adalet Mesleki Eğitim Merkezleri tarafından verilen eğitimlerle hükümlü ve tutuklulara kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgeleri verilmesini sağlamaktadır (Eğitim Öğretim İş Birliği Protokolü, 2020). Bu merkezlerde gıda teknolojisi, elektrik elektronik teknolojisi, hayvan yetiştiriciliği ve sağlığı, inşaat teknolojisi, motorlu araçlar teknolojisi, metal teknolojisi, tarım teknolojisi, mobilya ve iç mekân tasarımı, yiyecek içecek hizmetleri, giyim üretim teknolojisi, güzellik ve saç bakım hizmetleri, tesisat teknolojisi ve iklimlendirme olmak üzere çeşitli iş kollarına ilişkin faaliyetler yürütülmektedir. Meslek eğitim faaliyetleri kapsamında pratik karşılığı olan eğitimlere öncelik verilmesinin yanı sıra mevcut iş piyasasının ihtiyaçları göz önüne alınarak hükümlülerin nitelik gelişimine katkıda bulunduğu söylenebilir.

Üstelik eğitim süreci takip edilen ve nitelikli işgücü olarak ceza infaz kurumlarından salıverilen hükümlülere yardımcı olmak ve istihdamını kolaylaştırmak amacıyla 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu kapsamında denetimli serbestlik sistemiyle koruma kurulları oluşturulmuştur. Bu sistem denetimli serbestlik yükümlüsü olarak tanımlanan hükümlülerle ilgili takip ve destek sistemi olarak işlemekte; aynı zamanda eski hükümlülerin topluma entegrasyonunu sağlamak amacıyla çalışmalar yürüterek sosyal araştırma raporları hazırlamaktadır (Eryalçın &

***Eski hükümlülerin mesleki eğitimleri kapsamında pratik odaklı eğitimlere öncelik verilerek ve iş piyasasının ihtiyaçları gözetilerek nitelik gelişimlerine katkı sağlanabilir.***

Birinci, 2021, s. 174). Adalet komisyonunun bulunduğu bütün illerimizde 131 merkezde teşkilatlanan koruma kurulları eski hükümlülerin takibini yapacak, sosyal uyumuna katkıda bulunacak ve istihdamını kolaylaştıracak bir oluşum olarak kurgulanmaktadır. Cumhuriyet Başsavcısı tarafından seçilen çeşitli sivil toplum örgütlerinin, vakıf ve derneklerin, işyerlerinin yöneticileri olmak üzere toplumun her kesiminden kişilerin oluşuma ve faaliyetlere katkı sunması beklenmektedir (Ceza İnfaz Kurumlarından Salıverilen Hükümlülere Yönelik Yürütülen Çalışmalar, t.y.). Avrupa ülkelerinde de var olan bu sistemin yönetimi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Belçika, İtalya, İspanya ve Norveç'te Türkiye'deki uygulamaya benzer şekilde kamu yönetimi anlayışı uygulamadayken, Fransa'da kamu denetimi altındaki bir özel sektör tarafından yürütülmektedir (Eryalçın & Birinci, 2021, s. 174-177). Almanya ve Avusturya'da ise sivil toplum kuruluşları tarafından yürütüldüğü söylenmektedir (Eryalçın & Birinci, 2021, s. 174-175). Uygulama farklılıklarına rağmen bu sistemin eski hükümlülerin takip edilmesi noktasında oldukça önemli bir uygulama olduğu görülmektedir. Toplumun farklı kesimlerinin bir araya getirilerek eski hükümlülerin toplumsal uyum sürecinin desteklenmesi yeniden suça bulaşma mekanizmasının kırılması için önemlidir.

Toplumsal desteğin yanı sıra eski hükümlülerin istihdamına yönelik daha kapsamlı ve somut uygulamaların işgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerle sağlanacağı bir gerçektir. Kota sistemi, eski hükümlülerin istihdamına yönelik en somut uygulamalar arasında yer almakta, kota uygulaması ülkeden ülkeye ve dönemden döneme farklılaşmaktadır. İlk kota sistemi uygulamaları dünya savaşlarının ardından ortaya çıkan yıkımın derinleşmesini önlemek ve dezavantajlı kimselerin topluma entegrasyonunu sağlamak amacıyla Avrupa ülkelerinde ortaya çıkmıştır (Yaman, 2023, s. 107-108). 1990'lı yıllarda bir sosyal politika aracına dönüşen kota sistemi, kapsamı genişletilerek dezavantajlı grupların istihdam edilmesini sağlamak amacıyla yeniden düzenlemelere konu olmuştur (Yaman, 2023, s. 109).

Türkiye'de kota sistemi engelli ve eski hükümlülerin istihdamına ilişkin olarak uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu mevzuatıyla uygulanan kota sisteminde bazı dönemlerde değişiklikler yapılmıştır. Eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuyla ilgili ilk düzenlemelerden biri olan bu mevzuat, eski hükümlülerin istihdamına yönelik politikaların da temelini oluşturmaktadır. 2008 öncesinde 4857 Sayılı İş Kanununun 30. maddesi uyarınca elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerleri %2 oranında eski hükümlü işçiyi uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüyken, 2008 sonrasında ilgili maddede yapılan değişiklikle özel sektör için eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 30) 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle eski hükümlülerin çalıştırılmasına ilişkin düzenlemede Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 4. Maddesine göre kamuda eski hükümlü istihdamı gerçekleşmektedir. Bu değişiklikle birlikte özel sektör iş yerleri için de zorunlu olan eski hükümlü istihdamı tamamen kamuya kaydırılmıştır (Göçoğlu, 2015; Gündüz & Çebi Buğdayıcı, 2021). Bu değişikliğin gerekçeleri incelendiğinde, işverenler üzerindeki zorlayıcı istihdam yükünü hafifletme amacı öne çıkmaktadır.

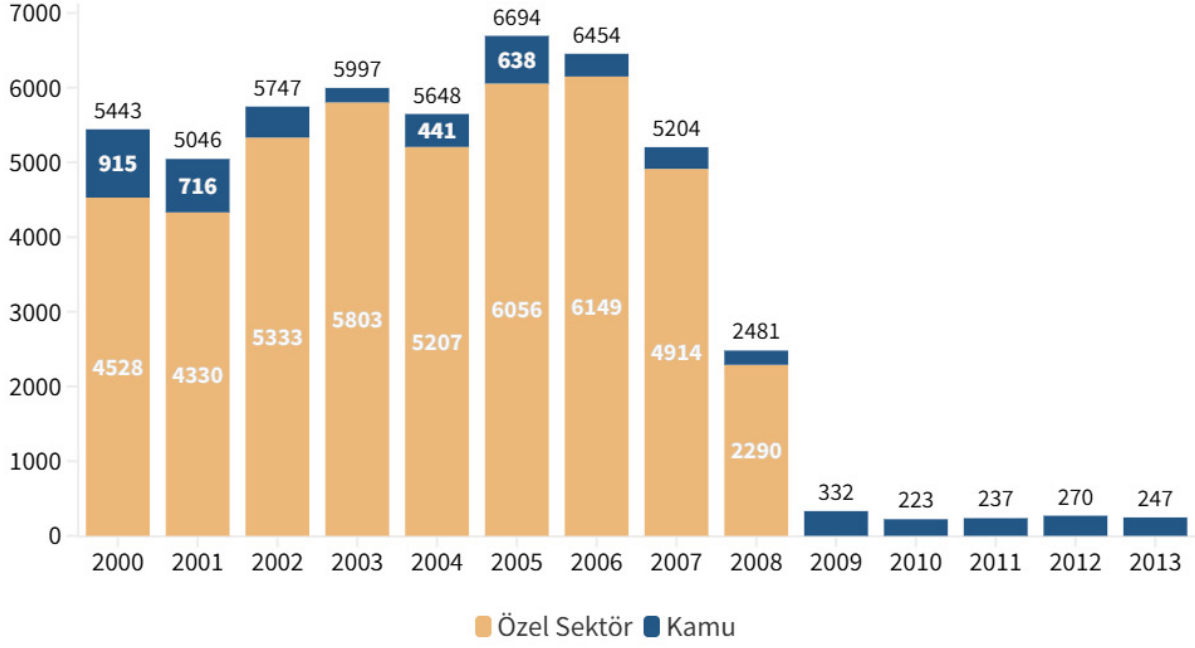
Meclise sunulan değişiklik tekliflerinde işverenlerin, zorunlu eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü nedeniyle kayıt dışı istihdama yöneldiği ve 50 kişi üzerinde işçi çalıştıran işletmelerin bu sınırı aşmaktan kaçındığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, eski hükümlü istihdamına yönelik yasal zorunluluğun kaldırılmasıyla işverenin işletme kapasitesini artırmasını teşvik edeceği ve genel istihdamı artırıcı bir etkisinin olacağı savunulmuştur (Göçoğlu, 2015, s. 854-855). Bu durum, eski hükümlülerin kamu istihdamına yönelik çalışmaların kamuya ve bireysel projelere yoğunlaşmasına neden olur-

ken, özel sektörde eski hükümlüler için halihazırda sınırlı olan iş fırsatlarının önünü kapatmıştır. 2014'te yapılan bir diğer düzenlemeyle de kamu eski hükümlülerin kamuda çalıştırılması durumu kurumların tercihinin bırakılmıştır (Göçoğlu, 2015, s. 847). Eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı giderek daraltılmış, eski hükümlülerin istihdamı noktasında hükümlünün bireysel olarak iş kurmaya teşvik edilmesi yönündeki kamu politikaları İŞKUR aracılığıyla öne çıkmaya başlamıştır.

İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına yönelik çeşitli faaliyetler yürütmekte; aktif işgücü hizmetleriyle de dezavantajlıların istihdamını artırmayı hedeflemektedir. 2013 yılında hayata geçen Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, eski hükümlülerin istihdamına yönelik politikalarla ilgili bir diğer temel politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönetmelik, eski hükümlülerin istihdamı özel politika gerektiren dezavantajlı gruplar arasında sayılmaktadır (Açık, 2023, s. 33). Yönetmelik kapsamında İŞKUR, dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitim kursları, toplum yararına programlar, iş ve meslek danışmanlığı, işbaşı eğitim programları ve hibe destekleri gibi hizmetler vermektedir (Engelli ve Eski Hükümlü Projeleri, t.y.). İŞKUR bütçe planlamasında engelli ve eski hükümlüler tek bir kalem olarak ele alınmakta; bu durum, yalnızca eski hükümlülere ayrılan bütçe miktarının belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Buna ek olarak, 2018'den bu yana bu harcama kalemine ayrılan bütçenin büyük oranda harcanmadığı dikkat çekmektedir. İŞKUR'un 2023 yılına ait bütçe giderlerine göre engelli ve eski hükümlülere yönelik iş ve hizmetler kalemine 100.000.000 TL bütçe ayrılırken, yalnızca 12.342.637 TL'nin harcandığı kaydedilmiştir (İŞKUR, 2024, s. 40).

4857 Sayılı İş Kanununda bahsedildiği üzere eski hükümlü işçi çalıştırmakla yükümlü olan işyerleri bu yükümlülüğü yerine getirmediğinde ceza ödemekte, bu ödemeler eski hükümlülere yönelik projelerde ve hibe desteklerinde kullanılmaktadır. 2023 yılında bahsedilen ceza miktarı her eski hükümlü için 13.190 TL'dir. İlgili tutarlar İŞKUR'un eski hükümlülere yönelik projelerinde ve eski hükümlülerin kendi işini kurması için verilen hibelerde kullanılmaktadır. Son yıllarda eski hükümlü kendi işini kurma projelerinde kabul edilen proje sayısında belirgin bir düşüş yaşanmış, kesilen cezalardan oluşan komisyondan aktarılan kaynak miktarı azalmıştır. 2023'te 112 eski hükümlünün kendi işini kurma projesi desteklenmiş, bu projeler için toplam kaynak miktarı ise 8 milyon 932 bin TL olmuştur (İŞKUR, 2024, s. 58).

***Toplumsal desteğin yanı sıra,  
eski hükümlülerin istihdamına yönelik daha kapsamlı ve  
somut uygulamalar, işgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerle  
desteklenmelidir.***

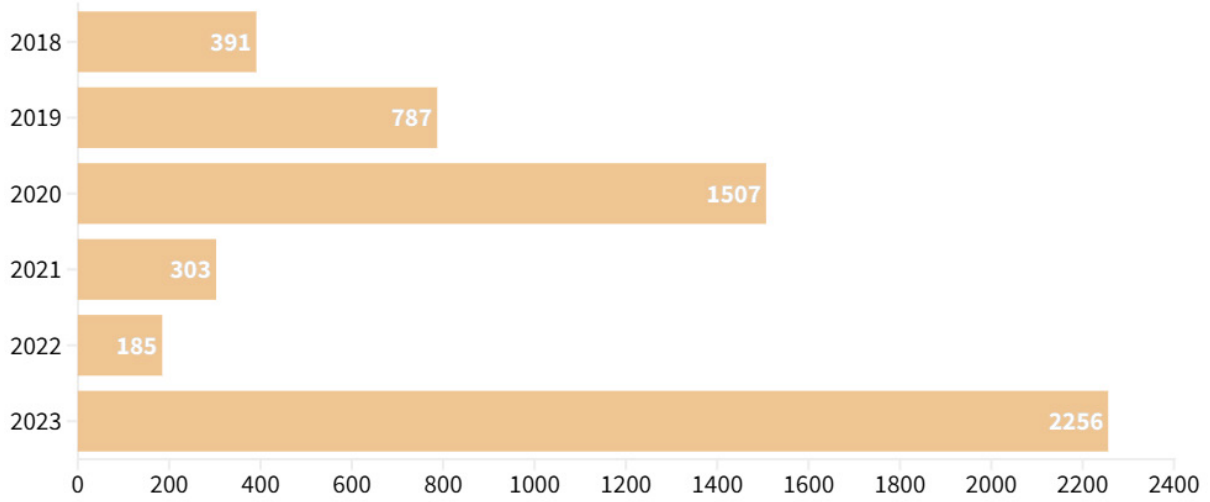


**Grafik 34.** İŞKUR Aracılığıyla Kamu ve Özel Sektörde Yapılan Eski Hükümlü İşe Yerleştirmeler (Kişi, 2000-2013)

Kaynak: Kara, 2014, s. 42

İlgili kanundaki eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kamuyla sınırlandırılması İŞKUR'un eski hükümlülerle ilgili yürüttüğü çalışmaları önemli ölçüde etkilemiştir. İş piyasasının talep ettiği kişiler doğrultusunda yapılan işe yerleştirmelerin bu değişikliğin ardından oldukça azaldığı kayıtlara geçmiştir. İŞKUR'un 1977-2013 yılları arasında kamuda işe yerleştirdiği kişi sayısı 27.845 kişiyken özel sektörde bu sayı 76.646'dır (Kara, 2014, s. 42). 2008-2013 yılları arasında özel sektörde işe yerleştirme yapılmadığı hesaba katıldığında aradaki farkın ne denli büyük olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim elimizdeki güncel veriler, 2018'den bu yana kamuda işe yerleştirilen eski hükümlü sayısında belirgin bir artışın yaşanmadığını göstermektedir. 2018-2023 yıllarında kamuda işe yerleştirilen eski hükümlü sayısı oldukça düşük seyretmiş, son yıllarda en çok işe yerleştirmenin yapıldığı yıl, 2256 kişiyle 2023 yılı olmuştur. Bu tablo, özel sektörle işbirliğinin eski hükümlü istihdamındaki rolünün önemini göstermekte, mevcut politikalarda bir revizyon ihtiyacına işaret etmektedir.

***Eski hükümlülerin  
topluma kazandırılması için istihdam önemli  
bir sosyal politika aracıdır.***



**Grafik 35.** İŞKUR Aracılığıyla Kamuda İşe Yerleştirilen Eski Hükümlü Sayısı (2018-2023)

**Kaynak:** İŞKUR Faaliyet Raporlarından hareketle yazar tarafından oluşturulmuştur.

İŞKUR'un özel politika gerektiren sosyal grupların istihdamı konusunda bir diğer çalışması ise İş Kulüpleridir. Bu kulüplerde kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler olmak üzere çeşitli gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı verilmektedir (İŞKUR, 2024, s. 65). Cezaevleriyle yapılan çeşitli mutabakatlarla iş kulüplerinin çalışmaları yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Buna ek olarak, hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları verilmekte; eski hükümlüler de bu kurslardan yararlanabilmektedir. Cezaevinde açılan mesleki eğitim kurslarına katılım, cezaevi nüfusuna kıyasla oldukça düşük seyretmektedir. 2018'de 866 kişinin katıldığı bu kurslara katılım, yıllar içinde belirgin bir artış göstermemiştir. İŞKUR faaliyet raporları incelendiğinde 2018'den bu yana mesleki eğitim kurslarından yararlanan hükümlü ve eski hükümlü oranının %1'in üzerine çıkmaması önemli bir göstergedir. 2018'den bu yana her yıl 50'ye yakın kurs açılırken, bu kurslara katılımın oldukça düşük olması ilgili çalışmanın hükümlüler için cazip fırsatlar sunamadığı ve eski hükümlülere ulaşamadığı söylenebilir. Eski hükümlülerin kaydedilmesi, dolayısıyla mevcut eski hükümlü nüfusun saptanamaması İŞKUR faaliyetlerinin ilgili nüfusa ulaşmamasında önemli bir etkidir.

***Eski hükümlülerin topluma kazandırılması için mesleki eğitim ve istihdamı artıran bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir.***

Aktif işgücü hizmetleri yararlanıcılarının genel sayısı, yıl içinde tahliye olmuş eski hükümlü sayısına ek olarak mevcut eski hükümlüler de hesaba katıldığında oldukça düşüktür. Özel sektörde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasıyla kamuya yoğunlaşan bu hizmetlerden yeterince verim alınamadığı açıktır. Kamuda çalışma alanı oldukça sınırlı olan eski hükümlülerin bu hizmetlerden faydalanma oranlarından işe yerleştirilme sayılarına diğer dezavantajlı grupların dahi gerisinde kaldığı görülmektedir. Eski hükümlü ve engellilere yönelik kendi işini kurma projelerinde de benzer bir durum söz konusudur. Eski hükümlülerin kabul edilen proje sayıları sınırlıyken, aktarılan kaynak miktarının da diğer gruplara kıyasla oldukça düşük seyrettiği bir gerçektir. Bununla birlikte, işgücü nitelikleri bakımından işgücü piyasasının oldukça gerisinde olan bu gruba yapılan hibe desteklerinin etkin bir destek mekanizması olup olmadığı hususu değerlendirmeye açıktır. Ancak, konuyla ilgili geri bildirim mekanizmalarının bulunmaması bu politikanın işlerliğini takip etmeyi zorlaştırmaktadır.

## Sonuç ve Değerlendirme

Eski hükümlülerin topluma kazandırılması, toplumsal maliyeti bulunan suç olgusundan uzaklaşmaları için elzemdir. Bu entegrasyonu sağlamak için istihdamın önemli bir sosyal politika aracı olduğu açıktır. Bu sayede dezavantajlı gruplardan biri olan eski hükümlülerin istihdamı sağlanarak istihdam artırılırken, eski hükümlülerin suça geri dönmesi engellenebilir. Ancak bu yalnızca etkili ve kapsayıcı politikalarla mümkündür. Eski hükümlülerin çalışması ve çalıştırılmasıyla ilgili mevcut mevzuat ve politikalarda ise kapsam sorunu ilk dikkat çeken hususlardan biridir.

Hükümlü ve tutuklu sayısının yüksek olduğu ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin eski hükümlü nüfusa ilişkin bilgi eksikliği ilk dikkat çeken husustur. Tahliye edilen kişi sayısının 2020'den bu yana 1.000.000 kişiyi aştığı göz önünde bulundurulduğunda eski hükümlü nüfus, oldukça belirgin bir sosyal grup olarak karşımıza çıkmaktadır. Eski hükümlü kavramına ilişkin bir tanımın yapılması ve bu gruba dair genel bir verinin olmaması bütüncül politika yapımını etkilerken, ilgili politikaların etki alanına ilişkin değerlendirmeleri zorlaştırmaktadır. Buna bağlı olarak, eski hükümlülere ilişkin kayıtların İŞKUR politikalarında etkili bir şekilde kullanılamaması eski hükümlülerin istihdamını geliştirmeye yönelik politikaların etkin bir şekilde uygulanmasını engellemektedir.

Bahsedilen bilgi eksikliğinin bir diğer yönü de eski hükümlülere ilişkin detaylı bilgilere ulaşmayı zorlaştırmasıdır. TÜİK, 2008'den bu yana sistematik olarak topladığı hükümlülerle ilgili verileri paylaşmamaktadır. Adalet Bakanlığınca paylaşılmaya başlanan verilerle ilgili ise 2016 öncesine dair veri bulunmamakta, önceki yıllarda paylaşılan detaylı verilere ulaşılamamaktadır. Bu durum eski hükümlülerle ilgili son on yıla ait portrenin ortaya çıkarılmasını zorlaştırmaktadır. Bu da eski hükümlülere yönelik politikaların geçmiş eğilimler ve gelişim süreçleri ışığında değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Dolayısıyla, eski hükümlülere yönelik uzun vadeli ve etkili politikalar tasarlanabilmesi için daha kapsamlı ve erişilebilir bir veri altyapısına ihtiyaç duyulmaktadır.

İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü politikaları, mesleki eğitim programları ve hibe destekleri gibi uygulamalar önemli bir başlangıç noktası oluşturmaktadır. Ancak, bu politikaların kapsamı ve etkisi oldukça sınırlıdır. Özellikle yıl içinde tahliye edilen eski hükümlülerin büyük çoğunluğunun 25-34 yaş grubunda yoğunlaştığı göz önüne alındığında, politikaların bu yaş grubuna yönelik daha spesifik destekler içermesi gerektiği görülmektedir. Öte yandan, 55-64 yaş grubundaki eski hükümlü oranının son yıllarda artış göstermesi, istihdam politikalarının yaş aralığını genişleterek bu grubu da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ceza in-

faz kurumlarında ve İŞKUR kapsamında hükümlü ve tutuklular ile eski hükümlülere verilen meslek eğitimlerinin işgücü piyasasında boşlukları dolduracak şekilde kurgulanması elzemdir. İlgili kitlenin dikkatini çekecek şekilde tanıtım kampanyaları düzenlenmeli ve bu kitlenin katılımını sağlamak amacıyla dolaylı ve dolaysız olmak üzere farklı şekillerde teşvik edilmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, 2008’de İş Kanunu’nda yapılan değişiklikle birlikte özel sektörde eski hükümlü çalıştırma kotasının kaldırılarak zorunlu istihdamın kamuya kaydırılması eski hükümlülerin iş fırsatlarını oldukça sınırlandırmaktadır. İlgili politikaların özel sektörü de içerecek şekilde protokol ve yaptırımlar üzerinden yeniden düzenlenmesinin gerekliliği aşikardır.

Sonuç olarak, eski hükümlülerin topluma kazandırılmasına yönelik politikaların, mevcut eksiklikler göz önüne alınarak yeniden ele alınması gerekmektedir. Daha geniş yaş gruplarını kapsayan, mesleki eğitim ve istihdamı artırmayı hedefleyen, eğitim düzeylerini yükseltmeye yönelik programlarla desteklenen bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, eski hükümlülerin suç döngüsüne geri dönmemesi için işverenlerin önyargılarını azaltmaya yönelik farkındalık kampanyalarının düzenlenmesi ve işgücü piyasasında daha fazla fırsat yaratılması hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör arasındaki işbirliği güçlendirilmelidir.

## Öneriler

- Eski hükümlü kavramına ilişkin net bir tanım yapılarak politika süreci geliştirilmelidir. Bu kapsamda eski hükümlü nüfusa ilişkin veriler daha kapsamlı bir şekilde toplanmalı, eski hükümlülere ilişkin verilerin bir araya getirileceği online bir platform hizmeti sunulmalıdır.
- Hükümlülük süreci ıslah odaklı yürütülmeli, mesleki eğitim ve topluma kazandırma programları artırılarak hükümlülerin tahliye sonrası istihdamları desteklenmelidir.
- İŞKUR’un aktif işgücü hizmetlerine yönelik duyuruların ilgili nüfusa ulaşması için duyuru çalışmalarını yapılmalı, eski hükümlülerin dikkatini çekmek amacıyla özellikle cezaevinden yeni çıkmış eski hükümlülere yönelik yoklama çalışması yapılmalıdır.
- Etkili izleme ve değerlendirme mekanizmaları güçlendirilmelidir. Bu bağlamda 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu kapsamında salıverilen hükümlülere yardımcı olmak üzere kurulan koruma kurulları merkez teşkilatları ulaşılabilir ve aktif kurumlar haline getirilmelidir. Kurulların işleyişi geliştirilmeli ve takipte olan eski hükümlü nüfusa ilişkin bilgiler kamu ve özel sektördeki paydaşlarla paylaşılmalıdır.
- Özel sektörle işbirliği sağlanarak eski hükümlülerin çalışma alanları genişletilmeli, eski hükümlülerin istihdamının kolaylaştırılması için eski hükümlülerin çalıştırılmasına yönelik kota sisteminin özel sektörde yeniden uygulanması gerekmektedir.
- İşveren teşvikleri ve destekleri hususunda düzenlemeler gerçekleştirilmelidir. Sağlanan yardımların etkisini ölçebilmek için Ar-Ge çalışmaları düzenlenerek periyodik bir şekilde nitel ve nicel araştırmaların yürütülmesi gerekmektedir. Bu sayede teşviklerin ne ölçüde iş kurmaya yardımcı olduğu ve iş kurma sürecinde ortaya çıkan sorunlar tespit edilebilir.



# TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA DEZAVANTAJLI BİR GRUP OLARAK GÖÇMENLER

Şenol Baştürk

Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri





## Türk İşgücü Piyasalarında Dezavantajlı Bir Grup Olarak Göçmenler

Çalışma hayatında dezavantajlı toplumsal gruplar arasında, üzerinde en fazla durulmuş olanının göçmenler olduğunu iddia etmek yanlış değildir. Göçmen tanımı, homojen bir kategori değildir ve farklı statüleri barındırır. Farklı statülerin işgücü piyasalarındaki dezavantajları arasında da ciddi farklılıklar vardır. Düzenli göçmenler, yasal hareketlilik düzenlemelerine (çalışma izinleri, oturma izin, vb.) uygun olarak bir ülkede bulunan yabancılardır. Bunlar, vatandaşlar ile karşılaştırıldığında işgücü piyasaları bağlamında daha dezavantajlıdır. Ancak mültecilik, sığınmacılık ve kaçak göç gibi diğer biçimler ile karşılaştırıldığında yüzleştikleri dezavantajlar daha sınırlıdır. Buna karşın ülkelerini birtakım zorunluluklar (yaşamın tehlikeye girmesi, iç çatışmalar, vb.) ile terk etmek durumunda kalıp bir başka ülkeye yaşamak için göç edenlere sığınmacı olarak tanımlanır. Sığınmacılık, geçici bir hukuki statüdür ve çeşitli ulusal – uluslararası düzenlemelere göre hedef ülkede yaşama hakkı yani “mültecilik” statüsü alana kadar devam eder. Ancak günümüzde sığınma talebinde bulunanların sayısı, çok hızlı artış göstermiştir. Bu nedenle mültecilik statüsüne erişme kararı uzun sürer ve bu gruptaki göçmenler, çoğunlukla kayıt dışı yollarla, işgücü piyasalarına dahil olurlar. Dolayısıyla işgücü piyasalarındaki en dezavantajlı grubu oluştururlar. Mülteciler ise yasal bir statü olmasına rağmen işgücü piyasalarına dahil olmaları, çoğunlukla düzenli göçmenlerden farklı ve daha zorlayıcı bir hukuka bağlıdır. Çoğunlukla da kötü ücret ve istihdam koşullarına sahip işlerde yoğunlaşırlar.

Göçmenlerin farklı kategorilerinin işgücü piyasalarındaki konumları çokça çalışmanın olduğu bir alandır. Bu ilginin temel kaynağı, özellikle son 15 yılda küresel düzeydeki “mülteci krizinin” etkilerinin en fazla işgücü piyasalarında hissedilmesidir. Ancak bunun yanı sıra göçmenlerin işgücü piyasalarında dezavantajlı konuma sokan faktörlerin çok yönlülüğü de araştırmacıları teşvik eder. Biline gelen diğer dezavantaj gruplarından farklı olarak, işgücü piyasalarında göçmenleri ayrımcılığın potansiyel hedefi haline getiren nesnel nedenleri açıklayabilmek güçtür. Örneğin son yıllarda yapılan araştırmalar, göçmenleri işgücü piyasalarında dezavantajlı hale gelmelerine neden olan engellerin (dil zorlukları, vasıf düzeyi, kültürel entegrasyon vb.) ortadan kalkması durumunun dahi göçmenlerin ikincil pozisyonlarının çok az değişime uğradığını göstermektedir.

Ülkemizde göçe ilişkin sorunlar son 10 yıldır ciddi tartışmalara neden olmaktadır. Kamuoyundaki yerleşik aktörlerin gözünden göçe dair sorunlar çoğunlukla işgücü piyasalarıyla bağlantılıdır. Göçmenler, işgücü arz artışlarının bir kaynağı olarak başta ücret düzeyleri olmak üzere var olan çalışma şartlarını aşağıya çeken bir faktör olarak görülür. Ancak sorun yerleşik çalışma standartları üzerinde damping yaratmakla sınırlı değildir (Card, 1990; Talani, 2024). Göçmenler çoğunlukla işgücü piyasalarında ücret düzeyleri, güvencesiz istihdam ve çalışma koşulları bakımından yoğun dezavantajlar içeren koşullarda, kendi içine kapalı ikincil işgücü piyasalarında istihdam edilir (Eckstein & Peri, 2018, s. 1-17; Kalleberg, 2009, s. 1-22; Waldinger, 1994, s. 3-30). Bu nedenle yoksulluk ve ayrımcılığa ilişkin süreçlerin başlıca kurbanlarından birisidir. Yapılan araştırmaların sayısı sınırlı olmakla birlikte; Türk işgücü piyasalarında da göçmenlerin benzer koşullara sahip olduğuna dair kanıtlar güçlüdür (Gültekin vd., 2024; Tanrıku, 2021; Toksöz vd., 2012). Bu kısa değerlendir-

me, bazı sınırlarına rağmen, Türk işgücü piyasaları hakkında detaylı bir veri seti olan TÜİK İşgücü Anketlerinin göçmenlerin konumlarına ilişkin bir görüş sunabileceğine dair görüşlerden hareketle (Karadeniz, 2023; Pinedo-Caro, 2019) ve Pinedo-Caro'nun (2019) "tanımlama metodolojisini" kullanarak, 2023 İşgücü anketleri mikro veri seti üzerinden Türkiye'de farklı göçmen gruplarının konumunu ve dezavantaj deneyimlerinin boyutlarını ortaya koymaya çalışacaktır.

## Göçmenler İşgücü Piyasalarında Neden Dezavantajlıdır?

Göçmenlerin işgücü piyasalarında dezavantajlı konumda olması, oldukça karmaşık ve birbiriyle ilintili olduğu kadar bağımsız etkilerde de bulunabilen faktörlerin bir sonucudur. Söz konusu dezavantajların tanımlanmasında emek göçüne ilişkin iktisadi teorilerin belirgin bir etkisi bulunur. Bu teoriler, çoğunlukla tarihsel ve politik bağlamları dışarıda bırakan bir yapıya sahiptir. Göç olgusunu, daha fazla avantaj sunan ülke ve bölgelere yerleşmeyi içeren kişisel ekonomik tercihlerin bir sonucu olarak görürler. Yani terk edilen ülkelerde daha az ekonomik mükafat alanlar, potansiyel olarak daha fazla mükafat alacaklarını düşündükleri ülkelere göç etmeye karar verirler (Borjas & Tienda, 1987, s. 645-651). Dolayısıyla göçmen kitlelerinin ağırlıklı vasıf düzeyinin, düşük olacağı varsayılır. Ağırlıklı olarak düşük vasıf düzeyindeki göçmen işçilerin, çoğunlukla hedef ülke işgücü piyasalarında düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına sahip ikincil işgücü piyasalarında ya da işgücü piyasalarının daha az organize olduğu ve vatandaşların çalışmayı tercih etmedikleri "niche" işgücü piyasalarında yoğunlaşması tahmin edilebilecek bir durumdur (Eckstein vd. s. 1-17, 2018; Waldinger, 1994, s. 3-30).

Ancak göçmenlerin işgücü piyasalarında düşük vasıflara sahip olmaları, çoğu zaman bir neden değil; bir sonuçtur. Göçmenlerin çok boyutlu dezavantajlarının temel nedeni, iyi işlere ulaşma zorluklarıdır. Bu zorlukları yaratan faktörlerin başında dil problemleri gelir. Dil becerileri, işgücü piyasalarında daha iyi çalışma koşullarına sahip olmada önemli bir belirleyicidir (Chiswick, 2009; Dustman & Van Soest, 2002). Günümüzde yüksek ücretli iyi işlerin, iletişim becerisine dayalı ileri hizmetler sektöründe yoğunlaştığı bilinmektedir. Buna karşın göçmenler, teknik ve manuel becerilere sahip olsalar bile dile dayalı soft beceri eksikleri (Balcar, 2016, s. 453-470) nedeniyle iyi çalışma koşullarına erişme konusunda dezavantaj yaşamaktadır (Zamudio & Lichter, 2008).

İşgücü piyasalarında iyi işlere sahip olmada, vasıf ve eğitim gibi beşeri sermaye düzeyi yanında; yüksek sosyal sermayeye sahip olmanın belirleyici bir yanı vardır (Granovetter, 2018). Göçmenler bu konuda yerleşik sosyal ağlara sahip olmadığı için ya da kendi içine kapalı güçlü ağlara erişebildikleri için, becerilerine uygun ve iyi işlere ulaşmanın yolları konusunda çok az bilgiye sahiptir. Çok sayıda araştırmacıya (Behtoui, 2008; Drever & Hoffmeister, 2008; Patacchini & Zenou, 2012) göre göçmenlerin işgücü piyasalarında dezavantajlı konumları, sınırlı temaslar sunan kapalı sosyal ağların yoğun olarak kullanılmasıyla ve diğer etkili iş arama kanallarına erişimin sınırlı olmasıyla ilgilidir. İş arama sürecinde göçmenlere dezavantajlar yaratan yapısal farklardan bir tanesi de rezerv ücretlerdir. Bir an önce gelire kavuşmanın göçmenler için hayati önemi, rezerv ücret düzeylerinin daha düşük düzeyde belirlenmesine neden olur (Nanos & Schluter, 2014). Gelir aciliyeti, ayrıca göçmenlerin ikincil işgücü piyasalarında kayıt dışı olarak çalışmayı kabul etmelerinin ana yönlendiricisidir. Göçmenlerin kayıt dışı işlerde yoğunlaşmasının, işgücü talebinin yapısıyla da ilişkisi mevcuttur. Göçmenlerin düşük pazarlık düzeyi ve işgücü piyasalarında geçici olarak bulunduklarına dönük algıları, işverenlerin kayıtlı işlerin yarattığı maliyetleri yüklenmemelerine fırsat sunar. Yine yabancı işgücünün yasal olarak çalıştırılmasına ilişkin mevzuat, genellikle karmaşık bürokrat

yükler barındırır. İşverenler, buradaki işlem maliyetlerinden kaçınmak için göçmenlerin kayıt dışı istihdamına daha fazla yönelirler. Ayrıca göçmen işçilerin, sendika üyesi olma eğilimlerinin düşük olması (Kranendork ve De Beer, 2016) ve yönetime karşı itaatkâr işçi (*docile workers*) (Gomberg-Munoz, 2010) tutumuna sahip olma olasılıklarının daha yüksek olması, kayıt dışılığı teşvik eden diğer toplumsal faktörlerdendir.

## Türk İşgücü Piyasalarında Göçmenlerin Konumu

Türk işgücü piyasalarında göçmenler, 1990'ların ikinci yarısından sonra dikkat çekici bir grup haline gelmiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin maliyet avantajları üzerinden küresel değer zincirlerine entegrasyonu, düşük ücret düzeylerine dayalı ikincil işgücü piyasalarının genişlemesiyle sonuçlanmıştır. Dolayısıyla göçmenlerin ülkemizdeki çalışma koşulları, dünya literatüründe tartışılan dezavantajlı nitelikleri büyük ölçüde paylaşır. Yapılan araştırmaların sayısı yoğun olmasa da Türk işgücü piyasalarındaki göçmenlerin çoğunlukla düzensiz göçmen niteliğinde olduğunu göstermektedir (Akpınar, 2009; Erder & Kaşka, 2012; Lordoğlu, 2007). Sadece sınırlı sayıda göçmen, bir hayli bürokratik yüke katlanmayı gerektiren çalışma iznine sahiptir. Kaçak işgücü olarak istihdam edilen büyük kitle ise düşük eğitim ve beceri düzeyine sahiptir. Düşük ücretli düzensiz işlerde kayıt dışı istihdam edilmektedirler.

Göçmenlerin işgücü piyasalarındaki konumlarına ilişkin kamuoyu tartışmaları ve akademik ilgiler, 2011'de Suriye'deki iç karışıklıklara bağlı küresel mültecî krizinden en çok etkilenen ülkenin Türkiye olmasından sonra belirgin bir artış göstermiştir. Krizin yarattığı istikrarsızlıkların bölgesel nitelikler kazanmasıyla 2014'ten itibaren tüm düzensiz göçmen kategorilerinde hızlı bir artış yaşanmıştır. Bu durum, Türk işgücü piyasalarındaki göçmenlerin tümünün Suriyeliler ile özdeşleştirilmesine neden olmuştur. Geçici koruma statüsüne sahip Suriyelilerin ciddi oranı göz ardı edilemez olmakla birlikte; Türkiye'de göçmen işgücü piyasası homojen niteliklere sahip değildir.

Geçici koruma altındaki Suriyeliler, Türk işgücü piyasalarında zaten dinamik olan ikincil işgücü piyasalarının farklı segmentlerini derinleştirmiştir (Kavak, 2016; Ünlütürk-Ulutaş & Akbaş, 2020; Yılmaz, 2020). Türkiye'de göçmenlerin işgücü piyasalarındaki ağırlıklı olarak "kötü işlerde" yoğunlaştığı bilinmektedir. Dünya'da göç politikalarının kapsamını değerlendiren MİPEX endeksine göre (MİPEX, 2020) Türkiye'de göçmenlere ilişkin işgücü piyasaları politikaları, genel göç politikalarının en zayıf olduğu alanı oluşturmaktadır. Bu durum geçici koruma statüsündekilerin dışındaki göçmen grupları için de dezavantajların söz konusu olduğunu gösterir. Giderek yoğunlaşan küresel üretim ilişkileri nedeniyle (Sassen, 1990) Türkiye'ye yönelik düzenli işgücü göçü de artış göstermektedir. Bu grupların, yüksek vasıflı olma olasılıkları yüksektir ve daha çok iyi işlerde istihdam edildikleri düşünülebilir. Ancak bazı araştırmalar (Arman ve Aycan, 2013; Tuncer, 2024), vasıflı göçmen gruplarının da Türk işgücü piyasalarında farklı yoğunlukta dezavantajlı deneyimleri yaşamakta olduğunu göstermektedir.

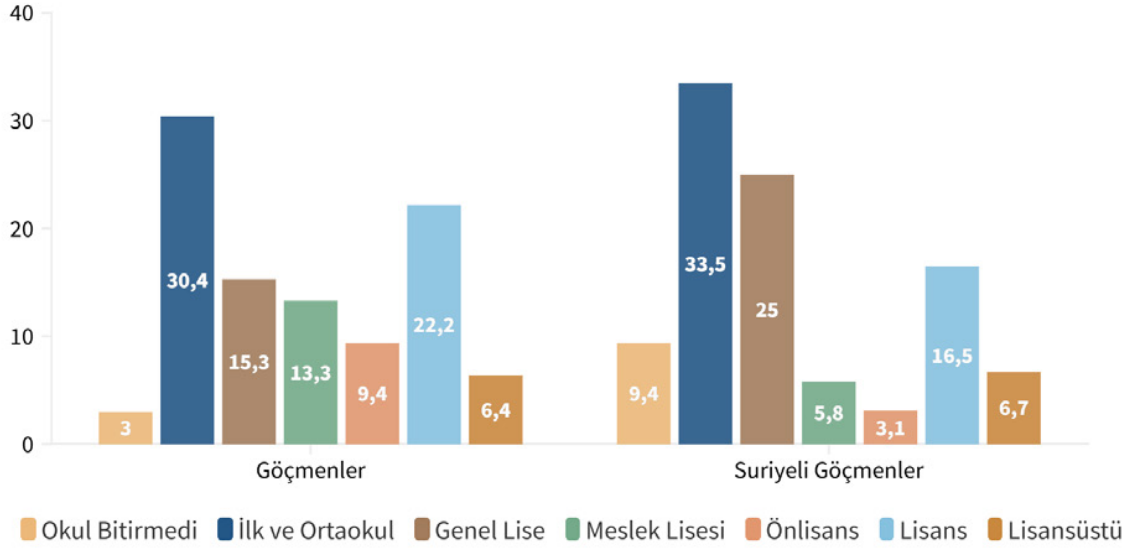
Bu çalışmada Türkiye'deki farklı göçmen kategorilerinin çalışma koşulları, betimsel olarak analiz edilecektir. Türk işgücü piyasalarında göçmenlere odaklanmış veri setleri bir hayli sınırlıdır. Buna

1 Göçmenlerin hukuki statüsü, kompleks bir konudur. Ülkemiz tarafı olduğu göçmenlere ilişkin uluslararası hukuktaki en üst düzenleme olan 1951 Cenevre Anlaşması'ndaki göçmen kategorilerinden "mültecilik" statüsünü, sadece Batı Avrupa'dan gelenlerle sınırlı olmak üzere "coğrafi kısıt" ile kabul etmiştir. Ancak Suriye göçüyle birlikte göç yönetim rejiminde 6458 sayılı "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu" ile revizyona gidilmiştir. Coğrafi kısıt korunmakla birlikte, ikincil koruma ve geçici koruma statüleri tanımlanmıştır. Ülkemize giriş yapan Suriyelilere yeni yasada belirlenen koşulları taşımaları kaydıyla, geçici koruma statüsü verilmiştir (Detaylar için bkz. Ekşi, 2018).

karşın, Türk işgücü piyasalarına ilişkin en kapsamlı araştırma olan TÜİK İşgücü Anketleri mikro veri setlerinin bu konuda da veri sunabileceğini iddia edilmektedir (Karadeniz, 2023; Pinedo-Caro, 2019). Pinedo-Caro (2019), 2004-2010 ile 2011-2017 arasında bir karşılaştırmaya dayanarak, geçici koruma altındaki Suriyeliler ile diğer göçmen grupları arasında bir tanımlama metodolojisi geliştirmiştir. TÜİK anketinde doğrudan göçmenlik-vatandaşlık ile ilgili sorular mevcut değildir. Ancak yurt dışında doğanlar ve mevcut ikametinden önce yurt dışında ikamet edenleri, geldikleri yıla göre tespit etmeye imkan veren sorular vardır. Buradan hareketle kurulan metodoloji, bir takım gözlem kayıplarıyla birlikte, yurt dışında doğmuş ve bir önceki ikamet yeri yurt dışı olanlar göçmen kabul etmektedir. Bunlar arasında 2011 öncesi gelenler, Suriyeli kategorisinin dışındaki grubu oluşturur. 2011 ve sonrasında olanlar ise Suriyeli göçmenlerin hane halkı özellikleri doğrultusunda (hanehalkı büyüklüğü 4'ten büyük olması, 14'ten küçük çocuk sayısı ve enformel çalışan sayısının fazla olması vb.) diğerlerinden ayrılır. Burada söz konusu metodolojiye büyük ölçüde uyularak, Türkiye'de farklı göçmen gruplarının işgücü piyasalarındaki konumlarına ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır. Buradaki analizler 2023 veri setine dayanmaktadır ve Pinedo-Caro (2019)'un araştırmasındaki 2017 veri setinden daha yakın zamanlara erişmek mümkündür. Göç İdaresi Başkanlığının ilgili istatistikleri, geçici koruma statüsü tanınanların sayısının 2021 yılına kadar düzenli şekilde arttığını ve 2022'de istikrarlı bir düşüşe geçtiğini göstermektedir (GİB, 2024). Bu nedenle farklı olarak 2011-2021 periyodu tanımlayıcı kabul edilecektir. Pinedo-Caro'nun (2019) orijinal hesaplamasından bir başka fark ise tanımlayıcı kriter olarak sadece hanehalkı büyüklüğünün 4 ve daha fazla olması kullanılmasıdır (gerçekten de HÜ-NEE (2017) gibi çalışmaların da gösterdiği Suriyeliler, diğer göçmen gruplarından bu konuda net biçimde ayrılmaktadır).

Pinedo-Caro'nun (2019) orijinal hesaplamasında örneğin çocuklar, işgücüne katılma hesabı dışında tutulduğundan veya kayıt dışı çalışma bizzat tespit edilmesi istenilen bir değişken olmasından dolayı gibi nedenler ile diğer kriterler kullanılmamıştır. TÜİK İşgücü Anketi verileri üzerinden göçmenlerin koşullarına ilişkin araştırmada, Pinedo-Caro'nun (2019) aşmaya çalıştığı tanımlama zorlukları bir tarafa; diğer bir önemli sorun yanlılık problemidir. Veriler, doğal olarak göçmen segmentinin ana kütesini temsil hedefi taşımadığından ve kayıt dışı -ikincil işgücü piyasalarındaki göçmen işçilere ulaşma zorluğunu içerdiğinden dolayı, kayıtlı- birincil işgücü piyasalarına doğru bir yanlılık içerdiğinin kabul edilmesi ve buna göre yargılara ulaşılması gerekir. Yine doğal olarak, Türkiye'de göçmen segmentinin ana kütesindeki çalışma koşullarının buradaki eğilimlerin gösterdiğinden daha fazla ikincil işgücü piyasalarındaki koşullara yakın olacağı akılda tutulmalıdır. TÜİK İşgücü Anketleri'nin kapsamlı verilerinin sağladığı güçlü imkanlarının, örneklemdeki söz konusu açık yanlılık sorunlarını bir nebze telafi edecek nitelikte olduğu düşünülmektedir.

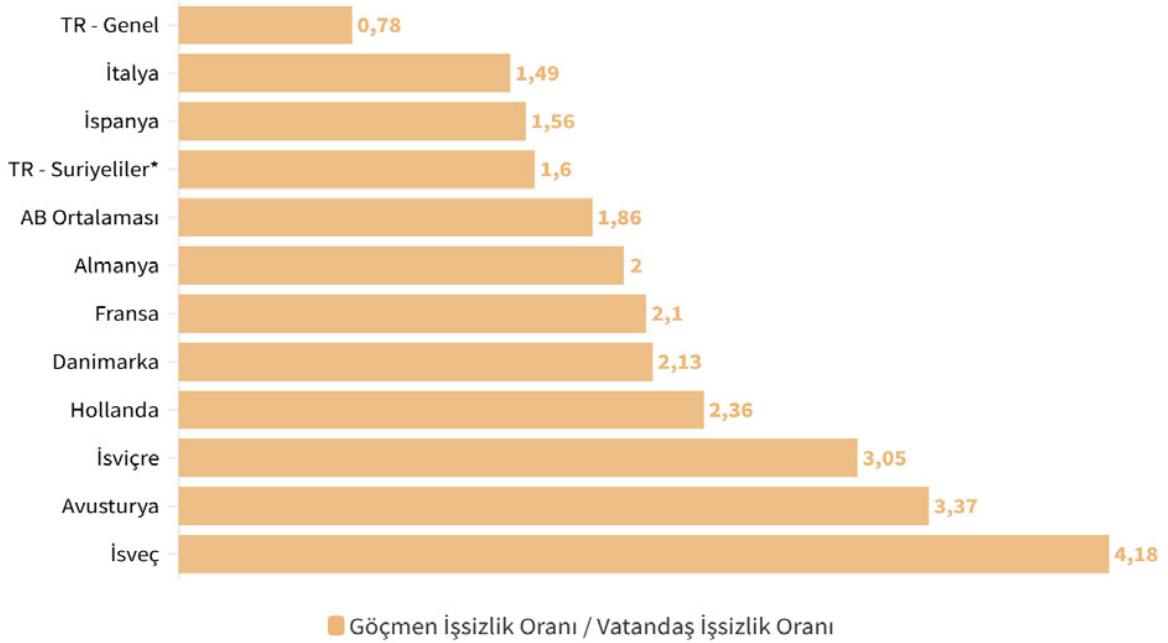
2023 TÜİK İşgücü Anketleri'nden bu şekilde elde ettiğimiz örneklemin (n=880), %53,4'ünü belirtilen koşullara göre Suriyeliler ve %46,6'ı da diğer göçmen grupları oluşturmaktadır. Suriyelilerin işgücünün yaş ortalaması 36,50'dir ve %71'i erkeklerden oluşmaktadır. Buna karşın Suriyeli olmayan göçmenlerin yaş ortalaması 43,08'dir ve erkeklerin oranı %51,2'dir.



**Grafik 36.** Türkiye’de Göçmen İşgücünün Eğitim Düzeyleri (2023)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü Anketleri (Mikro Veri Seti), 2023

Grafik 36’da görüldüğü gibi Türk işgücü piyasalarındaki geçici koruma altındaki Suriyelilerin eğitim düzeyi (lisansüstü eğitimdekiler daha fazla olmakla birlikte) diğer göçmen gruplarına göre daha düşüktür ve yarıya yakın bir bölümü (%42,9) ilköğretim mezunu veya herhangi bir okul bitirmeyenlerden oluşmaktadır. Diğer göçmenlerde bu oran %33,4’tür. Yine geçici koruma altındaki Suriyelilerin dörtte birinden daha azı (%23,2) lisans ve üstü mezunu iken; bu oran diğer göçmenlerde biraz daha fazladır (%28,6). Bu durum ülkemize 2011 öncesi ve 2022 sonrası gelen göçmen gruplarının vasıf düzeylerinin, Suriyeli göçüyle gelenlere göre daha yüksek olduğunu dair bir ön tablo sunar.



**Grafik 37.** Seçili Ülkelerde Vatandaşlara Kıyasla Göçmen İşsizlik Oranı (% , 2023)

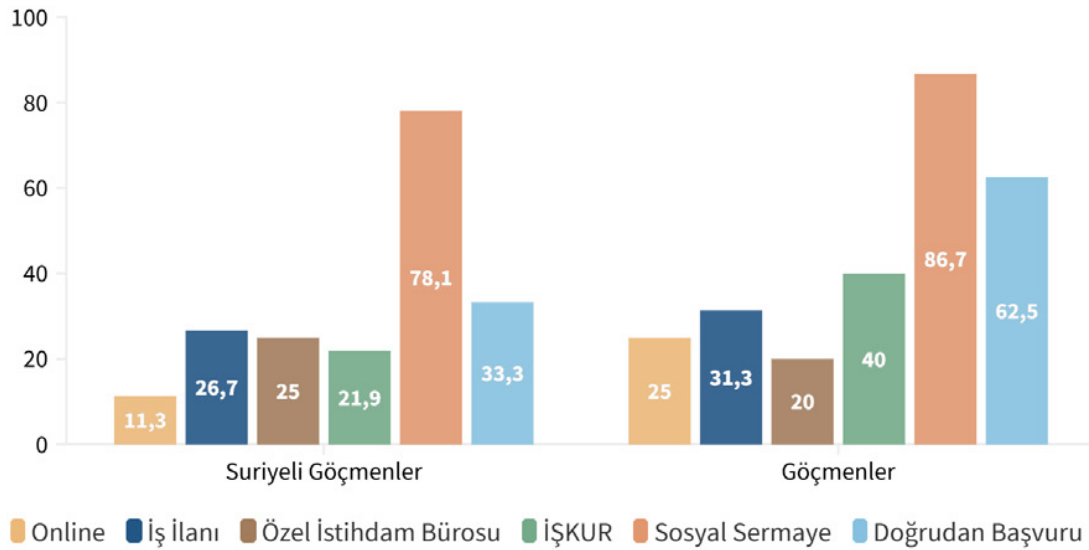
**Kaynak:** TÜİK, İşgücü Anketleri (Mikro Veri Seti), 2023; Eurostat, 2024

**Not:** Geçici Koruma statüsündeki Suriyelileri kapsar.

Grafik 37 değerlendirildiğinde göçmenler Türk işgücü piyasalarında dezavantaj yapılarına ilişkin fikir verici bir tablo daha da netleşir. İşsizlik oranlarında vatandaşlar ile karşılaştırıldığında göçmenler aleyhine fark neredeyse küresel bir eğilimdir. Ancak yapılan araştırmalar, bu farkın ülkemizde özellikle Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında daha az olduğunu göstermektedir (Demirci & Kırdar, 2023). TÜİK 2023 mikro veri setine bakıldığında, geçici koruma altındaki Suriyelilerin işsizlik oranlarının %14,7 olduğu görülmektedir. 2023 yılında ülkemizdeki %9,2'lik işsizlik oranı (TÜİK, 2023) dikkate alındığında, arada yaklaşık 1,5 kat fark olduğu görülmektedir. Buna karşın diğer göçmen grupları arasında işsizlik oranı, Suriyelilerin yaklaşık yarısı kadardır (%7,2). Yani, geçici koruma altındaki gruplar dışarıda bırakıldığında göçmenler arasındaki işsizlik oranlarının Türk vatandaşlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu oranlar, bazı Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında Türk işgücü piyasalarında göçmenler arasındaki dezavantaj dağılımının katmanlı yapısı net biçimde ortaya çıkar.

Grafikteki veriler, göçmenler arasındaki işsizlik oranının vatandaşlar arasındaki işsizlik oranına bölünmesiyle bulunmuştur. Bu bakımdan Türkiye’de göçmenlerin genel işsizlik oranının vatandaşlar arasındaki işsizlik oranından, Avrupa’daki genel eğilimlerden farklı olarak daha düşüktür. AB ortalaması, göçmenlerin işsizlik oranının vatandaşların işsizlik oranından 1,86 kat daha yüksek olmasıdır. İtalya (1,49 kat) ve İspanya’da (1,56 kat) fark AB ortalamasından daha düşük olmakla birlikte; göçmenler arasındaki işsizlik oranları bariz şekilde yüksektir. İsveç (4,18 kat), Avusturya (3,37 kat) ve İsviçre’de (3,05 kat) bu farklar radikal bir biçim almaktadır. Ancak Türk işgücü piyasalarındaki geçici koruma altındaki Suriyeliler arasında işsizlik oranı, vatandaşların işsizlik oranlarından (1,6 kat) daha yüksektir ve AB ortalamasına yaklaşmaktadır. Kısaca genel göçmen kategorileri arasında Türk işgücü piyasaları, yüksek bir işsizlik riski barındırmaz. Ancak geçici koruma statüsündeki Suriyeliler açısından bu durum ciddi biçimde farklılaşmaktadır.

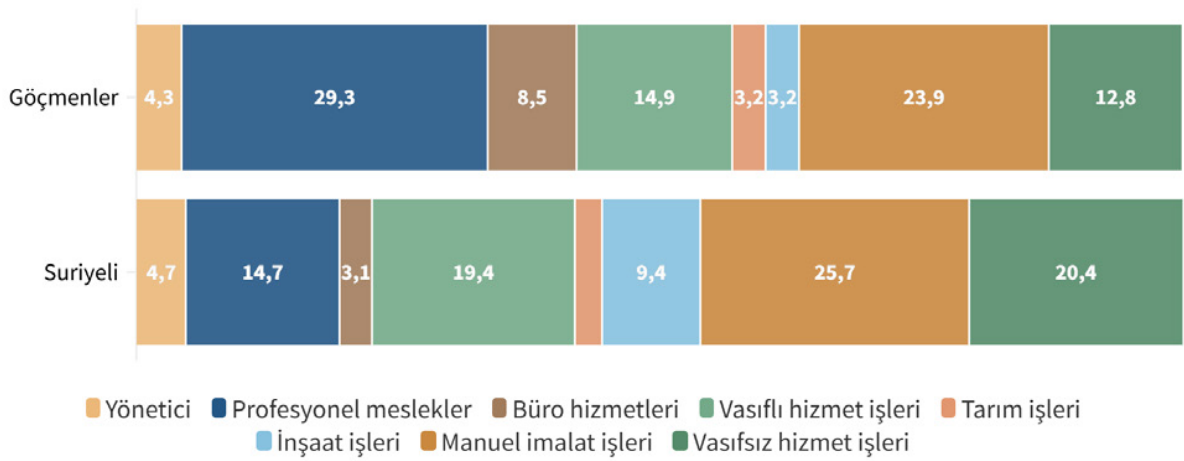
Yukarıda da değinildiği gibi iş arama teorilerine göre, göçmenlerin işgücü piyasalarında yapısal biçimde dezavantajlı konumda olmalarının nedenlerinden birisi iş arama süreçlerinde kapalı ilişkilere dayalı sosyal sermaye ağlarının etkisidir. Bu ağlar üzerinden göçmenler, ancak dezavantajlı diğer çalışan göçmenlerin istihdam edildiğine benzer işler bulabilirler.



**Grafik 38.** Türk İşgücü Piyasalarında İşsiz Göçmenlerin İş Arama Kanalları (2023)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü Anketleri (Mikro Veri Seti), 2023

Grafik 38, iş arama teorilerinin işsiz göçmenlerin ağırlıklı olarak akraba, arkadaş vb. gibi sosyal sermaye ağlarını ağırlık bir şekilde kullanacağı hipotezinin, Türk işgücü piyasaları için de geçerli olduğuna dair kanıtlar sunar. Ancak burada da gruplar arasındaki farklar dikkat çekicidir. Diğer göçmenler arasında işverene doğrudan başvurunun da neredeyse sosyal ağlar kadar yoğun kullanılan bir iş arama kanalı olduğu görülmektedir. Buna rağmen geçici koruma altındaki Suriyeliler, iş arama faaliyetlerinin tüm kategorilerine diğer göçmenlerden daha az müracaat etmektedir. Krug ve Rebien (2012), göçmenler gibi işgücü piyasalarındaki düşük statü gruplarının uzun işsizlik-düşük ücret sarmalına düşmelerinde kanal kullanma yoğunluklarının düşük olmasının etkisine dikkat çeker. Bu bakımdan geçici koruma altındaki Suriyelilerin kanalları etkin kullanamamaları, eğitim ve vasıf farkları yanında kötü işlerde yoğunlaşmalarında etkili bir faktördür. İş arama sürelerine bakıldığında ise dikkat çekici bir durum ortaya çıkar. İlgili veri setine göre işsiz Türk vatandaşlarının iş arama süresi 8,66 ay olmasına karşın<sup>2</sup> göçmenlerin genelinde 8,45 aydır. Geçici koruma altındaki Suriyeliler için bu süre 8,41 ay iken; diğer göçmenler için 8,53 aydır. İş arama süresi, vasıflar yanında rezerv ücret gibi faktörlere de bağlıdır. Göçmenlerin gelir aciliyeti, bu süre üzerinde düşürücü etki yapar. Burada özellikle enformel sektörün rolü de önemlidir. Türkiye’de küresel değer zincirlerine dahil firma yapılarının kayıtdışı göçmen istihdamını kolaylaştırması, düşük vasıflı göçmenlerin iş bulma sürelerini azaltan ciddi bir faktör olduğunun unutulmaması gerekir.

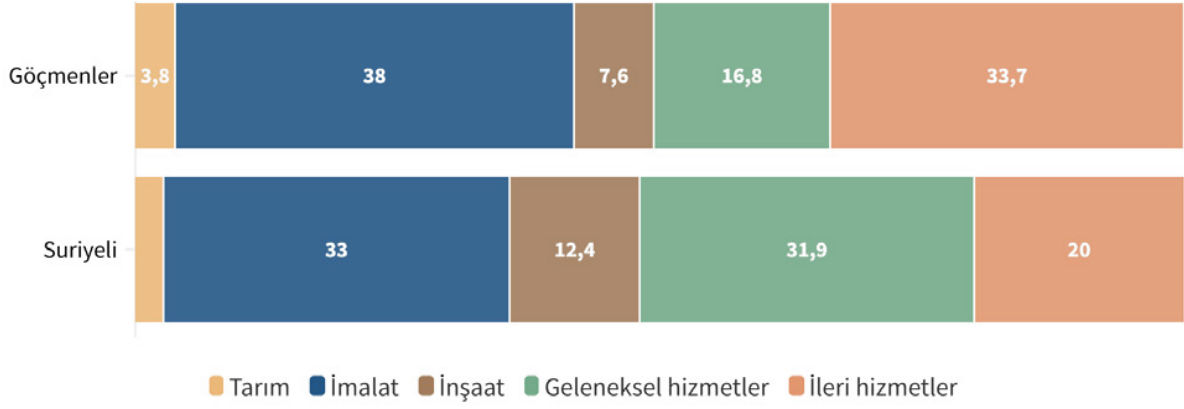


**Grafik 39.** Türkiye’de Göçmenlerin Meslek Dağılımları (% 2023)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü Anketleri (Mikro Veri Seti), 2023

Göçmenlerin hedef ülke işgücü piyasalarında yaptıkları işler ve vasıf düzeyleri, hedef ülkeye göç akımlarının yapısını gösterir. Grafik 39 bu bakımdan göçmen grupları arasında belirgin bir fark olduğunu gösterir. Eğitim durumlarındaki farka paralel olarak diğer göçmen gruplarının yaklaşık yarıya yakını (%42,1) yönetici meslekler, profesyonel meslekler ve büro hizmetleri gibi beyaz yakalı işlerde istihdam edilmektedir. Bu açıdan Türkiye’de özellikle diğer göçmen grupları arasında, vasıflı işgücü göçünün parçası olan göz ardı edilemez bir sayıdadır. Buna karşın bu oran Suriyelilerde toplamın beşte birini biraz geçmektedir (%22,5). Her iki grupta da mavi yakalı işlerin yüksek yüzdesi, Türkiye’de göçmen emeği ile küresel değer zincirleri arasındaki bağlantıyı teyit eder. Yine vasıfsız hizmet işlerinde özellikle Suriyelilerin yoğunluğu dikkat çekicidir.

2 Burada baz etkisi ayrıca dikkate katılmalıdır. Türk vatandaşlarının yerleşik konumları iş arama sürelerinin artmasına neden olur. Nitekim veri setine göre iş arama sürelerinde maksimum değer 96 aydır. Buna karşın göçmen gruplarının Türkiye’de yerleşikliği daha kısadır ve bunların iş arama sürelerinde maksimum değeri 36 aya düşer. Ortalamalarda bu farktan kaynaklanan değişimler göz ardı edilmemelidir.

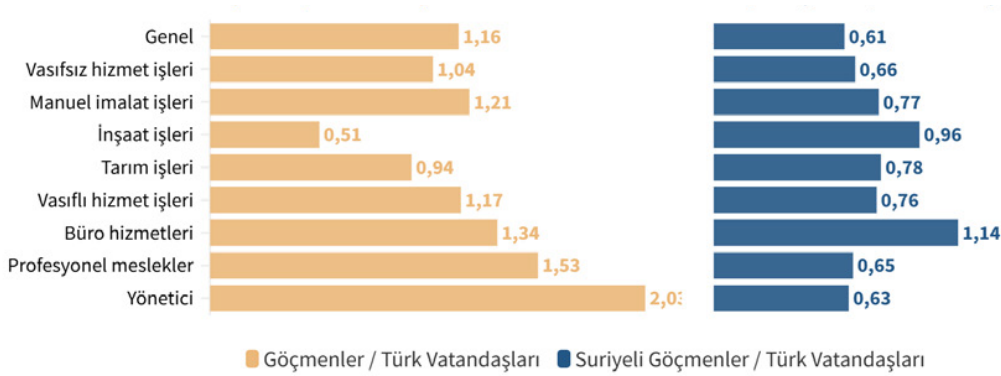


**Grafik 40.** Türkiye’de Göçmenlerin Sektörel Dağılımı (% 2023)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü Anketleri (Mikro Veri Seti), 2023

Grafik 40’da bu kez göçmenlerin istihdam edildikleri sektörlerin bir dağılımını gösterir. Suriyeli göçmenler, beklenildiği gibi daha çok ikincil işgücü piyasalarına ait işler yaratan geleneksel hizmetler (konaklama, yiyecek içecek, bakım vb.) ile imalat sektöründe yoğunlaşırlar. Diğer göçmen gruplarında yine imalat öncelikli olmakla birlikte, birincil işgücü piyasalarına karşılık gelen ancak ileri hizmetler (bilişim, iletişim, finans vb.) alanındaki istihdamın yüksek oranı dikkat çekicidir.

İstihdam edilen işlerdeki ücretler ise, aylık ortalama gelir değişkeni üzerinden elde edilen haftalık gelirin, ortalama haftalık çalışma süresine bölünmesiyle hesaplanan değer ile gösterecektir. Buradan geçici koruma altındaki Suriyeliler ve diğer göçmenlerin mesleklerine göre ortalama saatlik ücretleri hesaplanmıştır. İlgili rakamlar, yine meslekler bazında Türk vatandaşlarının ortalama saat ücretlerine bölünmüştür<sup>3</sup>.



**Grafik 41.** Mesleklere Göre Saat Başına Ücretlerin Oranı (% 2023)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü Anketleri (Mikro Veri Seti), 2023

Elde edilen sonuçlar, Grafik 41’de izlenebilir. Suriyeli göçmenler, büro hizmetleri dışındaki tüm alanlarda Türk vatandaşlarından belirgin bir biçimde daha düşük saat başı ücretler almaktadır. Geçici koruma altındaki Suriyeliler genelde Türk vatandaşlarının %61’i kadar ücret almaktadır. Bu fark inşaat işlerinde diğer göçmen grupları da hesaba katıldığında dikkat çekici biçimde Türk

3 Buradaki saat başı ücret hesabında meslek içi homojene yakın eğitim durumları nedeniyle ayrıca bir dikkate gerek yoktur. Ancak saat ücretlerine etki eden kıdem ve yaş gibi faktörler kontrol edilmemiştir. Bu faktörleri dikkate alan bir hesaplamanın daha net sonuçlar vereceği açıktır. Yine de ortalamaların bir noktaya kadar genel eğilimler hakkında bilgi vereceği düşünülmektedir.

vatandaşlarına yaklaşmaktadır. Ama yöneticilik ve profesyonel meslekler ile vasıfsız hizmet işlerinde fark çok belirgindir. Diğer göçmen gruplarına bakıldığında ise inşaat sektöründeki dramatik fark dikkat çeker. Tarım işlerinde diğer göçmen grupları ile Türk vatandaşları arasındaki fark ihmal edilebilir boyuttadır. Diğer tüm mesleklerde diğer göçmenlerin, Türk vatandaşlarından daha yüksek ortalama saat ücretine sahip oldukları görülür. Özellikle beyaz yaka mesleklerde fark ciddi düzeyde diğer göçmenler lehine açıktır. Burada söz konusu grubun ağırlıklı bir kısmının 2011 öncesi ülkemize gelen ve uzun süredir istihdamda olma olasılıkları yüksek olan gruplardan oluştuğu akılda tutulmalıdır.

Ülkemizde işgücü piyasalarında göçmenlerin konumunu açıklarken, en fazla başvurulan kavram kayıt dışı çalışmadır. İkincil işgücü piyasalarında yoğunlaşan gruplar çoğunlukla sosyal güvenlik korumasına erişemezler. Ayrıca yabancılar için mevzuatın karmaşık ve belirsiz yapısı (Civan & Gökalp, 2011), kayıtsız çalışma durumunu belirginleştirir. Veri setinden hareketle yapılan karşılaştırmada göçmen grupları arasında arada ciddi bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer göçmen grupları arasında kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı %20,7'dir. Bu oran 2023 rakamlarına göre tarım dışı %19'luk genel Türkiye ortalamasının biraz üzerindedir. Ancak Suriyelilerde bu oran ayırt edici biçimde yüksektir ve %56,5 bulunmuştur. Rakamlar Türkiye'de özellikle geçici koruma statüsündekilerin yoğun kayıt dışı çalışma eğilimlerini teyit eder.

## Sonuç ve Öneriler

İşgücü piyasalarında en belirgin dezavantaj gruplarından birisi de göçmenlerdir. Göçmenleri dezavantajlılar kategorisine sokan faktörler çok yönlüdür ve çoğu zaman nesnel olarak ortadan kalksalar dahi, etkileri devam eder. Ülkemizde özellikle 2011 sonrası göçmenlerin, ikincil işgücü piyasalarında belirgin bir grup haline geldiğine dair gözlemlerin sayısı fazladır. Ancak göçmenlerin konumları ve karşılaştıkları dezavantajların boyutları hakkında çok az veri mevcuttur. Buradaki kısa değerlendirme, TÜİK İşgücü Anketlerinin 2023 yılına ait mikro verileri üzerinden, Pinedo-Carro'nun (2019) metodolojisi takip edilerek bir değerlendirme yapmaya çalışmıştır. Elde edilen sonuçları yorumlarken; buradaki örneklemin Türkiye'deki göçmenleri temsil etme hedefine sahip olmadığı ve kayıt dışı istihdam başta olmak üzere "kötü işlere" ilişkin koşulların burada tanımlandığından daha belirgin olduğunun unutulmaması gerekir.

Analiz sonucunda, Türkiye'deki göçmen işgücünün geçici koruma altındaki grupların 1/3'ünden fazlasının imalat işletmelerinde istihdam edildiği görülmüştür. Bu veri, Türkiye'de göçmen işgücü talebinin temel dinamiklerinin küresel değer zincirlerine bağlı düşük maliyetli üretim yapısında aranması görüşünü teyit eder. Yapılan analizin ayrıca bir dayanağı, ülkemizde göçmenlerin işgücü piyasalarındaki konumlarının homojen nitelikler taşımadığı iddiasıdır. Özellikle 2011 sonrasındaki geçici koruma altındaki Suriyeliler segmentinin çalışma koşulları, 2011 öncesi gruplardan negatif yönde ayrılmaktadır. Analiz bu ayrışmanın ipuçlarını barındırır. Örneğin 2011 sonrası gruplar, diğerleriyle kıyaslandığında daha düşük eğitim düzeylerine sahip olmaktadır. Yine kayıt dışı istihdam edilme olasılıkları çok daha yüksektir. Geçici koruma altındaki Suriyeliler, kendilerini işsizlik-kötü işler sarmalından kurtarabilecek formel iş arama kanallarına açık şekilde daha sınırlı erişim göstermektedirler. İstihdamdakiler ise diğer göçmen gruplarıyla kıyaslandığında daha hizmet sektörünün vasıf gerektirmeyen işlerinde daha yoğun şekilde yer almaktadır. Türk vatandaşları ile diğer göçmen grupları arasında ücret açığı bulunmazken; geçici koruma altındaki grupların ücret açığı barizdir.

## Öneriler

Bu sonuçlar dikkate alınarak aşağıdaki noktaları içeren politikaların geliştirilmesi, göçmen işgücüne bağlı sorunları hafifletici etkiler yapabileceği düşünülmektedir:

- Göçün işgücü piyasalarında yarattığı sorunlar Türkiye'ye özgü değildir. Elbette Türkiye'deki göçün kendine has dinamikleri vardır. Ancak farklı ülkelerde uygulanan bazı politika deneyimlerinden yararlanılabilir. Günümüzde özellikle AB ülkelerinde işgücü piyasalarına ilişkin göç politikalarının iki temel boyuta sahip olduğu görülmektedir. Birincisi göçmenlerin işgücü piyasalarındaki dezavantajlarını giderici ve uyumlarını kolaylaştırıcı politikalardır. Bunlar genellikle dil engelinin azaltılması ve beceri kazandırma programlarını içerir (Örneğin İsveç'te "İş Bulma Kurumu-Arbetsförmedlingen" tarafından desteklenen programlar veya Fransa'da uygulanan "Contrat d'intégration républicaine-Cumhuriyet Entegrasyon" programı). İkincisi ise özellikle işgücü açığı çekilen alanlarda vasıflı göçmenleri çekebilmek için uygulanan teşvik programlarıdır (Örneğin Almanya'da uygulanan "Yetenek Göç Yasası-Fachkräfteeinwanderungsgesetz"). Ülkemizde de söz konusu deneyimler dikkate alınarak politika setleri çeşitlendirilmeli ve derinleştirilmelidir.
- Ülkemizde özellikle geçici koruma altındaki Suriyelilerin sayısının artmasının ardından göçmenlerin işgücü piyasalarındaki konumlarına dair birtakım düzenlemeler oluşturulmuştur. Ancak ilgili düzenlemelerin bürokratik zorlayıcılığı fazladır ve kısıtlayıcı niteliği belirgindir. Bunlar göçmen işgücünü kayıt dışılığı iten sonuçlar yaratmaktadır. Bu nedenle ilgili mevzuat, sadeleştirilmeli ve göçmenlerin kayıtlı işlere erişimini teşvik edici bir niteliğe kavuşturulmalıdır.
- Göçmen işgücü hacminin artması, ülkemizde özellikle düşük vasıf ve düşük eğitimli vatandaşlar üzerinde bir rekabet baskısı yaratmaktadır. Bu durum, toplumsal gerilimlerin büyümesine de zemin hazırlar. Türk işgücü piyasalarında bu bakımdan temel sorun, literatürde "iyi işler (good jobs)" olarak tanımlanan, yüksek ücretli, kayıtlı ve çalışanların işe katılımını teşvik eden işlerin kısıtlı olmasıdır. Bu nedenle ülkemizde nitelikli istihdamın artırılması ve iyi işlerin yaygınlaştırılmasına özel önem verilmelidir. Var olan düşük nitelikli - kötü işlerin iyileştirilmesi için başta işçi sendikaları olmak üzere toplumsal tarafların katılımıyla yeni politika setleri oluşturulmalıdır. Böylece göçmen işgücünün, vatandaşlar üzerinde yarattığı rekabet baskısı da hafifletilebilir. Toplumsal gerilimler azaltılabilir.
- Türk işgücü piyasalarında göçmenler homojen bir kategori değildir. Özellikle 2013 Suriyeli göçüyle birlikte ülkemize gelen gruplar, açık dezavantajlara sahiptir. Ülkemizde işgücü piyasalarında özellikle kayıt dışı istihdam edilen farklı kategorilerdeki göçmenleri, kayıtlı istihdama yönltecek politikalar oluşturulmalıdır. Ayrıca, ülkemizde göçmenler işgücü açığı bulunan bazı alanlarda tamamlayıcı etkiler yapabilmektedir. Bu nedenle işgücü açığına sahip sektör ve bölgeler tespit edilmelidir. Bunlara yönelik spesifik politikalar uygulanmalıdır.



A collection of colorful wooden human figures and wheelchair symbols scattered on a dark wooden surface. The figures are in various colors including green, orange, red, and yellow. Some are standing, while others are in wheelchair symbols. The background is a dark, textured wooden surface.

# SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

# Sonuç ve Değerlendirme

Toplumdaki bireyler açısından çalışma hayatına dahil olmak hayati derecede önemlidir. Anayasa ile devletin niteliğinin ‘Sosyal hukuk devleti’ olarak tanımlanması, kamu gücünün herkesin istihdamı için birinci derecede sorumlu olduğunu göstermektedir. Nitekim yine Anayasa’nın 49. maddesi Çalışma Hakkı ve Ödevi başlığı altında “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” ifadelerine yer vermektedir.

İstihdama dahil olabilmek için genel ekonomik durumun emek arz ve talebinin dengede olmasını sağlayacak düzeyde olması gerekmektedir. Bu çerçevede genel olarak işsizliği önleyici, istihdamı artırıcı, ekonomiyi iyileştirici düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bununla birlikte toplumda dezavantajlı gruplar olarak isimlendirilen ‘sahip oldukları özellikleri itibariyle desteklenmeye ihtiyaç duyan kesimler’ bulunmaktadır. Dezavantajlı çalışanlar olarak da isimlendirilebilecek gruplar ve onları çalışma hayatında dezavantajlı gösteren özellikleri Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10’da yer alan dezavantajlı grupların her biri sahip olduğu özellikleri itibariyle kendileri ile aynı statüde olan kişilerle eşit seviyede bulunmamaktadır. Bu nedenle Anayasa’da her bir bireyin eşit muamele hakkına sahip olduğu vurgulanmakla birlikte 2010 yılında yapılan değişiklikle “Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” ifadeleri ile dezavantajlı grupların özel olarak korunmaları gerekliliği vurgulanmaktadır.

Dezavantajlı çalışanların istihdamlarının sağlanmasında etkili olan unsurlardan bir tanesi de onların çalışma hayatında yer almalarını sağlayacak şekilde gerekli mesleki bilgi ve beceri ile donatılmasıdır. Çalışma hayatının gerekliliklerini sağlayabilecek mesleki eğitime sahip olan bireyler iş bulma ve kendilerini kabul ettirme konusunda çok problem yaşamamaktadır. Bununla birlikte yeterli eğitim seviyesinde olmayanlar çalışma hayatına dahil olamadıkları gibi yoksulluk koşullarından çıkış yolunu bulmakta zorlanabilmektedir. Dolayısıyla dezavantajlı çalışan grupların neredeyse tüm kesimleri için gerekli örgün ve mesleki eğitimleri alabilecekleri ortamların oluşturulması ve yaygınlaştırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

**Tablo 10.** Dezavantajlı Gruplar ve Toplumdaki Görünümleri

| Dezavantajlı Çalışanlar | Çalışma Hayatı için Dezavantajlı Olan Yönleri                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Toplumdaki Nüfus Yoğunluğu                                                              |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Engelliler              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışmaya istekli olmadıkları yönündeki önyargılar</li><li>• “Eksik insan” algısı</li><li>• Düşük eğitim düzeyi</li><li>• İşyerlerinin fiziksel olarak erişilebilir olmaması</li></ul>                                                                                                    | Nüfusun yaklaşık %17'si                                                                 |
| Kadınlar                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Görece düşük eğitim düzeyi</li><li>• Çocuk, yaşlı ve hasta bakımının ağırlıklı olarak kadınlara yüklenmesi</li><li>• Medeni durum ve aile baskısı</li><li>• İşverenlerin kadın istihdamına yönelik önyargıları</li><li>• İş-yaşam dengesi sorunları</li><li>• Ücret ayrımcılığı</li></ul> | Nüfusun %50'si                                                                          |
| Gençler                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• İş olanaklarının yetersizliği</li><li>• Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk</li><li>• Eğitim süresince iş dünyasıyla yeterli temas kurulamaması</li><li>• Sermaye yoğun yatırımların istihdam yaratmaması</li><li>• Özel sektörün yetersiz gelişmişliği</li></ul>             | Nüfusun %15'i                                                                           |
| Çocuklar                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışmak zorunda bırakılmaları</li><li>• Fiziksel, ruhsal ve duygusal gelişimin olumsuz etkilenmesi</li><li>• Eğitime erişimlerinin engellenmesi</li><li>• Emeklerinin maddi ve manevi olarak sömürülmesi</li></ul>                                                                       | 5-17 yaş aralığı toplam nüfus 16.457.000, çalışan çocuk sayısı 720.000 kişi (2019 Yılı) |
| Yaşlılar                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fiziksel ve sağlık sorunları</li><li>• Teknolojik değişimlere uyumda güçlük</li><li>• Yaş ayrımcılığı</li><li>• Eğitim ve becerilerin güncellenmesi ihtiyacı</li></ul>                                                                                                                    | Nüfusun %10,2'si 65 yaş üstü                                                            |
| Eski Hükümlüler         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mesleki eğitim eksikliği</li><li>• Sınırlı iş olanakları</li><li>• Maddi güçlükler</li><li>• Toplumdan dışlanma</li><li>• Psikolojik sorunlar</li><li>• Aile ilişkilerinde bozulma</li></ul>                                                                                              | Bilinmiyor                                                                              |
| Göçmenler               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ayrımcılık</li><li>• Dil bariyerleri</li><li>• Vasıf düzeyinin düşük olması</li><li>• Kültürel entegrasyon sorunları</li></ul>                                                                                                                                                            | Yaklaşık 4 milyon                                                                       |

Eğitim seviyesinin iyileştirilmesi haricinde engellilere yönelik önyargılarla birlikte özellikle yaşadıkları tüm alanlar ile işyerlerinin erişilebilirlik problemlerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Kadınlarla erkeklerin eşit koşullarda oldukları kabul edilmeli ve aile hayatından kaynaklı ve kadınlar aleyhine dezavantaj oluşturan unsurların iş-özel yaşam dengesini sağlayacak şekilde iyileştirilmesi gerekmektedir. Genç nüfusun fazla olması gençlerin istihdamı için dezavantaj olmamalı aksine daha verimli işgücü için üstünlük olarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda özellikle tecrübe eksikliği gibi konuların üniversite-çalışma hayatı yakınlaşmasını sağlayacak yapısal düzenlemelerle çözülmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Çocukların çalışma hayatında yer almaları biyolojik ve ruhsal gelişimleri açısından olumsuz etkiler bırakmaktadır. Yıllar itibariyle çocuk işçiliğinde azalış olmakla birlikte bu durumun gelecek nesiller açısından tamamen ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bununla birlikte özellikle gençlik dönemlerinde iş tecrübesi eksikliği yaşamamaları için bazı mesleklerde çocukların biyolojik ve ruhsal gelişimlerine uygun çıraklık eğitimlerinin de verilmesi gözardı edilmemelidir. Yaşlıların emeklilik dönemlerine yaklaşmış olmaları toplumdaki dışlanmalarına neden olmamalıdır. Özellikle yakın gelecek projeksiyonlarında artacağı düşünülen yaşlı nüfus dikkate alındığında yaşlı bireylerin tecrübelerinden herkesin istifade edebileceği bir ortamın oluşturulmasına gereksinim bulunmaktadır.

Eski hükümlüler hayatlarının bir döneminde yaptıkları hatalara yaşamları boyunca katlanmak zorunda bırakılmamalıdır. Onların istihdamlarına önyargı ile bakılması istihdama dahil olmalarını zorlaştırdığı gibi özel hayatlarında daha önce yaptıkları hataları tekrar etmeye davetiye çıkaracaktır. Bu süreçte özellikle hükümlü oldukları dönemde çeşitli mesleki eğitimleri almaları için daha kapsamlı çalışmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Göçmenlerin birçok konuda karar verme sürecinde keyfi davranmamaları çalışma hayatında başta ücret adaletsizliği olmak üzere bazı problemleri yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durumun suistimal edilmemesi insanlara olan saygının evrensel gereğidir.

Anayasa’da devletin niteliklerine yer verilirken sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlanması dezavantajlı gruplar başta olmak üzere toplumda desteğe ihtiyaç duyan kesimlere yönelik gerçekleştirilecek faaliyetlerin lütuf olarak değil de hak temelli yerine getirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Ayrıca çalışma hayatında yer alan herkesin verimliliği yani performansı üzerinden değerlendirilmesi çalışma barışını sağlamak açısından daha olumlu sonuçların oluşmasına katkı sağlayacaktır. Her bir dezavantajlı gruptaki bireylerin kendi özellikleri doğrudan verimliliği açısından değerlendirilmelidir.

# Kaynakça

- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı: 25134). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> adresinden erişildi.
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun (2005, 7 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 25868). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5378&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden erişildi.
- 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (2016, 20 Nisan). *Resmî Gazete* (Sayı: 29690). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6701.pdf> adresinden erişildi.
- 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2016, 20 Mayıs). *Resmî Gazete* (Sayı: 29717). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> adresinden erişildi.
- 6761 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2016, 24 Kasım). *Resmî Gazete* (Sayı: 29898). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161124-8..htm> adresinden erişildi.
- Acton, N. (1981). Employment of disabled persons: Where are we going?. *International Labor Review*, 120(1), 1-14.
- Açık, Y. (2023). Bir aktif iş gücü piyasası politika aracı olarak toplum yararına programlar. İçinde N. Öksüz (Ed.), *İstihdamda 3İ* (s. 30-35). Türkiye İş Kurumu.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni: 2020-Şubat*, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/40734/istatistik-bulteni-subat2020.pdf> adresinden 07.04.2020 tarihinde erişildi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023, Nisan). *Evde Yaşlıya Hizmet Genel Müdürlüğü İstatistik Bülteni* (Nisan 2023). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. [https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_nisan\\_23.pdf](https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf) adresinden erişildi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). Kadın kooperatiflerinin desteklenmesinde güçlü iş birliği. <https://www.aile.gov.tr/haberler/kadin-kooperatiflerinin-desteklenmesinde-guclu-is-birligi/> adresinden erişildi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024). *Kadın girişimciliği*. <https://kadingirisimci.gov.tr/kadin-girisimciligi/> adresinden erişildi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2025). *2024 yılı faaliyet raporu*. [https://www.aile.tr/media/197069/faaliyet-raporu-2024\\_son\\_28-02-2025.pdf](https://www.aile.tr/media/197069/faaliyet-raporu-2024_son_28-02-2025.pdf) adresinden erişildi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (t.y.) Korumalı İşyerleri, <https://124.im/aFuQpZC> adresinden 10.10.2024 tarihinde erişildi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (t.y.). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023-2028 Türkiye çocuk hakları strateji belgesi ve eylem planı.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2012). *Çocuk işçiliğinin önlenmesi raporu*. <https://www.aile.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/genelgeler/2012-2--cocuk-isciliginin-onlenmesi.pdf> adresinden erişildi.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2013). Türkiye’de engellilik ve kalkınma: Son 10 yılın raporu, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2002-2013. <https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/xklhnh4i/t%C3%BCrkiye-de-engellilik-ve-kalk%C4%B1nma-raporu-2002-2013.pdf> adresinden erişildi.
- Akbıyık, T. (2021). Tutuklu ve hükümlülerin çalışmasının sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 69(4), 1569-1607.
- Akpınar, T. (2010). Türkiye’ye yönelik kaçak işgücü göçü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(3), 1-22.
- Aksöz, F. & Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 141-176.
- Alcan, D. (2018). *Türkiye’de işgücüne katılımın belirleyicileri ve işgücüne katılım oranı öngörülleri*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.

- Allen, J., Alpass, F. M., Szabó, Á., & Stephens, C. V. (2021). Impact of flexible work arrangements on key challenges to work engagement among older workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 404-417. <https://doi.org/10.1093/workar/waab010>
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal politika dersleri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No. 1592. Eskişehir.
- Altan, Ö. Z., & Şişman, Y. (2003). Yaşlılara yönelik sosyal politikalar. *Kamu-İş*, 7(2), 1-36.
- Anadolu Ajansı. (AA). (2022, 1 Eylül). *Mevsimlik tarım işçileri 'ekmek parası için' Türkiye'yi dolaşıyor*. <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/mevsimlik-tarim-iscileri-ekmek-parasi-icin-turkiyeyi-dolasiyor/2674153> adresinden erişildi.
- Anadolu Ajansı. (AA). (2023). <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/uc-bakanlik-kadin-kooperatiflerinin-guclendirilmesi-icin-isbirligi-protokolune-imza-atti/2984683> adresinden erişildi.
- Anadolu Ajansı. (AA). (2024, 11 Şubat). *Çocuk işçiliği riski izleme ve takip sistemi 2025'te uygulamaya konulacak*. <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/cocuk-isciligi-riski-izleme-ve-takip-sistemi-2025te-uygulamaya-konulacak/3246337> adresinden erişildi.
- Angela, B. M. (2015). Employment of persons with disabilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 979-83.
- Arman, G. & Aycan, Z. (2013). Host country nationals' attitudes toward expatriates: Development of a measure. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2927-2947.
- Artan, S., & Ekinci, A. G. A. (2007). *Ekonomik büyümede beşeri sermaye ve özel yatırımların rolü: Türkiye örneği*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 10(1-2), 159-180.
- Artan, T., & Urhan, G. (2019). Yaşlıların teknoloji kullanarak ulaşabilecekleri sosyal ağlar ve iletişim teknolojileri. *Türkiye Klinikleri Geriatrics-Special Topics*, 5(3), 66-71.
- Avşar, Z., & Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği ile mücadele stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 9-40.
- Ay, S. (2012). Türkiye'de işsizliğin nedenleri: istihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Aydın, A. (2017). The problems of older workforce in working life: The case of Kırklareli Yaşlı işgücünün çalışma hayatındaki sorunları: Kırklareli ili örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1632-1646. doi: 10.14687/JHS.V14I2.4603
- Aysan, M. F. & Yüce, B. (2023). *Yaşlanan nüfus ve yaşlılar*. Marmara Üniversitesi Nüfus ve Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkez. Politika Notları: No 1.
- Aytaç, S. (2018). Eski hükümlülere yönelik sosyal politikalar. İçinde A. Tokol & Y. Alper (Ed.), *Sosyal Politika* (s. 469-492). Bursa: Dora Yayınları.
- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills?. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 453-470.
- Barlin, H., Yaylagul, N. K., & Mercan, M. A. (2022). Decision to extend working life in Turkey and its relation to subjective well-being: A qualitative analysis from a gender perspective. İçinde *Well-being and extended working life* (s. 159-176). Routledge. doi: 10.4324/9781003145325-9
- Barners, C. & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19(3), 527-45.
- Baron, S. W. (2008). Street youth, unemployment, and crime: Is it that simple? Using general strain theory to untangle the relationship. *Canadian Journal of Criminology and Crime Justice*, 50(4), 399-434.
- Barrett, R. (2010). Disadvantaged groups in the labour market. *Economic & Labour Market Review*, 4(6), 18-24.
- Baş, H. (2017). Türkiye'de genç nüfus: Sorunlar ve politikalar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 255-288.
- Başaran, M. ve Ateş, A. (2019). Kırsal kalkınmanın sağlanmasında kadın istihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl termal turizm bölgesi araştırması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14(54), 87-95.
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). *Kadın ve ekonomi*, Ankara.
- Baştürk, Ş. (2018). Göçmenlere yönelik sosyal politikalar. İçinde A. Tokol & Y. Alper (Ed.), *Sosyal politika* (9. ed., s. 383-413). Bursa: Dora Yayınları.
- Batır, E. (2020). *Çocuk işçi ölümleri: Yaşam ve eğitim hakkı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Baumberg, B. & Jones, M. & Wass, V. (2015). Disability prevalence and disability-related employment gaps in the UK 1998-2012: Different trends in different surveys?. *Social Science & Medicine*, 141, 72-81.
- Bedük, A. (2010). Kamu kurum ve kuruluşlarında eski hükümlü işçi çalıştırılması. *Kamu-İş*, 7(2). <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1123.pdf> adresinden erişildi.

- Behtoui, A. (2008). Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(3), 411-430.
- Bektaş, H., vd. (2023). *Üreten kadınların girişimcilik yolculuğu*. İstanbul: Türkiye Halk Bankası Yayınları.
- Beyazova, A. (2020). *Kapsayıcı ve katılımcı okullar için eğitimcilere yönelik çocuk işçiliği ve ayrımcılıkla mücadele rehberi: Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocukları ve eğitim*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
- Bilgimag (2022). Uzun vadeli ekonomik büyümenin tek koşulu teknolojik gelişim ve verimlilik. <https://mag.bilgi.edu.tr/tr/haber/uzun-vadeli-ekonomik-buyumenin-tek-kosulu-teknoloji/> adresinden erişildi.
- Bilir, N. (t.y.). *Çalışma hayatında bir risk grubu: Genç çalışanlar (Çalışan Gençlik)*. UNDP.
- Birleşmiş Milletler. (BM). (2006). Engellilerin haklarına ilişkin sözleşme. [www.un.org/disabilities/documents/natl/tur-key.doc](http://www.un.org/disabilities/documents/natl/tur-key.doc) adresinden erişildi (Erişim tarihi: 20.09.2024).
- Borjas, G. J., & Tienda, M. (1987). The economic consequences of immigration. *Science*, 235(4789), 645-651.
- Bozkır Serdar, A. (2018). Sosyal politika kavramı. İçinde A. Tokol & Y. Alper (Ed.), *Sosyal politika* (9. baskı, s. 1-6). Dora Yayınları.
- Bozok, N. (2011). *Ben değerliyim, nar taneleri: Güçlü genç kadınlar mutlu yarınlar projesi güçlenme hikayeleri biriktiriyor*. Boyner Yayınları.
- Canbaz, S. (2003). Samsun Çıraklık Eğitim Merkezi'ne devam eden çırakların sosyodemografik ve çalışma yaşamı özelliklerinin değerlendirilmesi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 4(13), 33-39.
- Card, D. (1990). The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market. *ILR Review*, 43(2), 245-257.
- Careja, R., & Andreß, H. J. (2013). Needed but not liked-The impact of labor market policies on natives' opinions about immigrants. *International Migration Review*, 47(2), 374-413.
- Ceylan, H. (2015). Sosyal değerden sosyal soruna yaşlılık. İçinde H. Ceylan, (Ed.), *Modern hayat ve yaşlılık* (s. 25- 54). Ankara: Nobel Yayınları.
- Ceylan, H. (2022). Önsöz. *Kuşaklar arası ilişkiler*. İçinde H. Ceylan (Ed.). Nobel Yayınları.
- Chiswick, B. R. (2009). The economics of language for immigrants: An introduction and overview. *IZA Discussion Paper*, No. 3568, <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm?abstractid=1155862> adresinden erişildi.
- Civan, O. E., & Gökalp, A. (2011). Göçmen işçi kavramı ve göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği. *Çalışma ve toplum*, 1(28), 233-264.
- CO-OP. (2023). *Z kuşağının çalışma hayatından beklentileri: Boylamsal bir araştırma*. <https://Coop.Bau.Edu.Tr/Wp-Content/Uploads/2023/04/Z-Kusaginin-Calisma-Hayatindan-Beklentileri-Arastirma-Projesi.Pdf> adresinden erişildi.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). *11. Kalkınma Planı (2019-2023)*. Ankara.
- Czaja, S. J., & Weingast, S. Z. (2020). The changing face of aging: Characteristics of older adult user groups. *Gerontechnology*, 19(2), 115-124.
- Çalışma ve Sosyal Bilimler Bakanlığı. (2023). *On ikinci kalkınma planı (2024-2028)*. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-ikinci-Kalkinma-Planı\\_2024-2028\\_11122023.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-ikinci-Kalkinma-Planı_2024-2028_11122023.pdf) adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). Çocuk işçiliği ile mücadele ulusal programı. Ankara.Tekin, C. (2023). Türkiye ceza infaz kurumlarında eğitim ve iyileştirme faaliyetler ve yasal dayanakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 1200-1223. <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/78573/1272895> adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*. <http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/eEvMu+20170707M1-1.pdf> adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2024). Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık e-Bülten. <https://www.csbg.gov.tr/Media/5esndq4e/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-mart-2024.pdf> adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028)*. <https://www.csbg.gov.tr/Media/y1v1qieo/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028-1.pdf> adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (t.y.). *Çocuk işçiliği ve eğitim öğretmen el kitabı*. Genel Yayın No: 72. [https://www.csbg.gov.tr/media/19084/cocuk\\_isciligi\\_elkitabi.pdf](https://www.csbg.gov.tr/media/19084/cocuk_isciligi_elkitabi.pdf) adresinden erişildi.
- Çavuş, Ö. H. & Akay, T. (2015). Türkiye'de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-65.
- Çebi, M. (2023). *Eski hükümlülerin istihdamı ve entegrasyonu kapsamında ABD ve Türkiye üzerine karşılaştırmalı bir analiz (Uzmanlık Tezi)*. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). <https://media.iskur.gov.tr/91603/mesut-cebi.pdf> adresinden erişildi.

- Çeçen, A. (2020). *İnsan hakları* (5. Baskı). Astana Yayınları.
- Çetin, A. İ., & Sevrüktekin, P. M. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 10(2), 52-83.
- Çiftçi, A. N., & Çiftçi, M. (2022). The sample of the Turkish labor market in digital discrimination and pandemic regarding elderly/older employment. İçinde *Handbook of Research on Digital Violence and Discrimination Studies* (s. 466-488). IGI Global. doi: 10.4018/978-1-7998-9187-1.ch020
- Çocuklara yönelik ticari cinsel sömürüyle mücadele ağı. (2015). *Turizm ve Seyahatte Çocukların Cinsel Sömürüsü Küresel Araştırması Ülkeye Özel Rapor Türkiye*. <https://cocukhaklariizleme.org/yayin/turizm-ve-seyahatte-cocuklarin-cinsel-somurusu-kuresel-arastirmasi> adresinden erişildi.
- Çöl, S. Ö., & Özbek, Ç. (2017). Çalışma yaşamında yaşlılık: Yaşlı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 2(53), 547-572.
- Dayoğlu, M. (2023). Çocuk işçiliğinin değişen yüzü. BETAM Araştırma Notu 23/271.
- Dedeoğlu, S. & Şahankaya Adar, A. (2023). Türkiye’de ataerkinin kadın istihdamı tabusu: İşveren tutumları üzerine bir uygulama. *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 387-415.
- Demir, F. (2008). Tarihsel süreç içinde kadın hakları ve kadının çalışma hayatı içindeki yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(4), 8-24.
- Demir, M. (2021). Çalışma hayatında çocuk işçiliği ve mesleki eğitimin önemi. İçinde Ed. Yasin Yılmaz, *Özel Politika Ge-rektiren (Dezavantajlı) Gruplar İçin Hayat Boyu Rehberlik Politikaları: Meslek ve Kariyer Rehberliği* (s. xx-xx). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Demirbilek, T., & Öktem Özgür, A. (2017). Gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bağlamında yaşlı istihdamı. *YSAD-EIRJ*, 10(1), 14-28.
- Demirci, M., & Kırdar, M. G. (2023). The labor market integration of Syrian refugees in Turkey. *World Development*, 162, 106138.
- Descolanges, P. (2002). Active labour market programmes for people with disabilities, country profile: France, Germany. *EIM Business and Policy Research*, Zoetermeer.
- Dilekli Karatay, Z., & Çimli, M. (2024). Deprem sonrası yaşanan zorunlu göç ve istihdam problemi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Deprem Özel Sayısı*, 15(1), 314-333. doi: 10.4017/gt.2020.19.2.004.00
- Dost, Zeki Deniz, & Bilgin, Kamil Ufuk. (2020). Gençlerin işgücü piyasasına geçişinde deneyim ve stajın etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, Özel Sayı, 119-153.
- DPT. (2001). *Sekizinci beş yıllık kalkınma planı çocuk özel ihtisas komisyonu raporu*. Ankara.
- Drever, A. I., & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and social networks in a job-scarce environment: The case of Germany 1. *International Migration Review*, 42(2), 425-448.
- Durakova, I., & Endovitsky, D. (2023). Older workers and the supply and demand for digital technology jobs. doi: 10.51408/csit2023\_62.
- Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 249-276.
- Dustmann, C., & Van Soest, A. (2002). Language and the earnings of immigrants. *ILR Review*, 55(3), 473-492.
- Eckstein, S., & Peri, G. (2018). Immigrant niches and immigrant networks in the US labor market. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 4(1), 1-17.
- Ekşi, N. (2018). *Yabancılar ve uluslararası koruma hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Elma, Y. (2021). *Türkiye’de çocuk işçiliği: İstanbul saya işçileri örneği*. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu.
- Engin, E. M. (2012). Suçu önleyici tedbirler bağlamında ceza infaz kurumlarında çalışma ve eski hükümlü istihdamı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 24-35.
- Erder, S., & Kaşka, S. (2012). Turkey in the new migration era: Migrants between regularity and irregularity. İçinde S. P. Elitok & T. Sraubhaar (Ed.), *Turkey, migration and the EU: Potentials, challenges and opportunities* (s. 113-132). Hamburg: Hamburg University Press.
- Erusta, M. (2016). *Türkiye’de hükümlü ve eski hükümlülere yönelik sosyal politikalar* (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi). Sakarya Üniversitesi Açık Erişim Sistemi.
- Eryalçın, T., & Birinci, M. (2021). Türkiye ve Avrupa’da denetimli serbestlik sisteminin yönetim yapısı. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 5(2), 171-182.

- European Commission. (2020a). *Digital education action plan 2021-2027: Communication*. [https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/deap-communication-sept2020\\_en.pdf](https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/deap-communication-sept2020_en.pdf) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- European Commission. (2020b). *European agenda for adult learning*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- European Commission. (2022). *Equal Pay Facts*. Factsheet. [https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal\\_pay\\_day\\_factsheet\\_2022\\_en\\_1\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf) adresinden erişildi.
- Eurostat. (2023a). Part-time and full-time employment - statistics. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time\\_and\\_full-time\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Eurostat. (2023b). Towards Digital Decade targets for Europe. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Towards\\_Digital\\_Decade\\_targets\\_for\\_Europe#Digitally\\_skilled\\_citizens\\_and\\_professionals](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Towards_Digital_Decade_targets_for_Europe#Digitally_skilled_citizens_and_professionals) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Eurostat. (2024). Foreign-born people and their descendants - labour market indicators. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Foreign-born\\_people\\_and\\_their\\_descendants\\_-\\_labour\\_market\\_indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Foreign-born_people_and_their_descendants_-_labour_market_indicators) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Eurostat. (2024). Türkiye'de eğitim düzeylerine göre engelli görünümü. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_silc\\_07\\_custom\\_13500018/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_07_custom_13500018/default/table) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Eurostat. (2024). Türkiye'de genel nüfus içinde engelliler. [Veri Seti]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm040\\_custom\\_13500651/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm040_custom_13500651/default/table) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Fair, H., & Walmsley, R. (2024). *World prison population list (14th edition)*. Institute for Crime & Justice Policy Research, Birkbeck, University of London. <https://www.prisonstudies.org/research-publications/world-prison-population-list-14th-edition> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Findsen, B., & Formosa, M. (2011). Understanding older adult learners and education: Sociological perspectives. *İçinde Lifelong Learning in Later Life* (s. 77-88). Brill.
- Fouad, vd. (2022). Work-related injuries among 5-17 years-old working children in Egypt: Findings from a national child labor survey. *BMC Public Health*, 22, s.1303.
- Galarneau, D., & Radulescu, M. (2009). Employment among the disabled. *Perspectives on Labour and Income*, 21(2), 31.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Georgieva, S. L. (2022). Workplace health promotion in the context of aging workforce in Europe. *Journal of IMAB-Annual Proceeding Scientific Papers*, 28(1), 4217-4222. doi: 10.5272/jimab.2022281.4217
- Gerelioğlu, Z. (2022). *İşçi ve işveren açısından kadın istihdamının görünümü: Denizli örneği*. Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- GİB. (2024). Yıllara göre geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Gomberg Muñoz, R. (2010). Willing to work: Agency and vulnerability in an undocumented immigrant network. *American Anthropologist*, 112(2), 295-307.
- Göçoğlu, V. (2015). Dezavantajlı gruplar üzerinde yapılan bir kamu politikası sonlandırmasının analizi: Eski hükümlülerin özel sektördeki istihdam zorunluluğunun kaldırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 846-863.
- Görgülü, T., & Cankurtaran Öntaş, Ö. (2013). Hükümlülerin suç davranışının nedenlerine ve suç davranışı risk faktörlerine ilişkin düşünceleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 59-82.
- Granovetter, M. (2018). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gultekin, D., Hisarciklilar, M., & Yusufi, F. (2024). Multiple faces of labour market segmentation within the Turkish construction industry. *The Economic and Labour Relations Review*, 1-22.
- Gündüz, F. E. & Çebi Buğdayıcı, Ö. (2021). Sosyal devlet ilkesinin gereği olarak kamuda istihdam zorunluluğu. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 183-233.
- Güney, A., & Balkaya, E. (2018). Kamu harcamaları ve ticari açıklığın işsizlik ve genç işsizliğe etkisi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 49-74.
- Günöz, M. (2007). *Türkiye'de çocuk işçiliği sorunu ve çözüm önerileri*. Uzmanlık Tezi, T.C. ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürün Karatepe, S., & Şahin, L. (2023). İstanbul'da eğitimli kadın işsizlerin, işsizlik nedenleri üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 14(1), 36-58.

- Halaçlı, B., & Karaalp-Orhan, H. S. (2022). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: İşveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 65-90.
- Hosnjak, A. M., Ilic, B., Kurtovic, B., Ledinski, F. S., & Smrekar, M. (2020). Development strategies in the field of lifelong learning of older adults. *Acta Medica Martiniana*, 20(3), 122-132. doi: 10.2478/ACM-2020-0014
- HÜ-NEE [Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü]. (2017). *Türkiye’de yasal olarak ikamet eden yabancıların profili ve yaşam koşulları araştırması*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü.
- Ilmarinen, J. (2002). Physical requirements associated with the work of aging workers in the European Union. *Experimental Aging Research*, 28(1), 7-23.
- ILO Türkiye Ofisi. (2022). Bilgi notu Türkiye’de çıraklığın mevcut durumu: İlgili ILO belgelerine genel bakış. <https://www.ilo.org/tr/publications/turkiyede-cirakligin-mevcut-durumu-ilgili-ilo-araclarina-dair-bir-inceleme> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- ILO. (2017). *Methodology of the global estimates of child labour. 2012-2016*, Geneva.
- ILO. (2018). *Amending the 18th ICLS Resolution concerning statistics of child labour in line with the 19th ICLS Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsmp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms\\_633806.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsmp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_633806.pdf) adresinden erişildi.
- ILO. (2021). *ILO’nun Türkiye’de Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Programı (2021-2025)*. <https://www.ilo.org/tr/publications/ilo-nun-turkiyede-cocuk-isciligiyle-mucadele-programi-2021-2025> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- ILO. (2021b). *Child Labour Statistical Profile: Europe and Central Asia*.
- ILO. (2022). *Youth employment in Turkey: Structural challenges and impact of the pandemic on Turkish and Syrian youth*. Geneva.
- ILOSTAT. (2024a). Gelişmiş ülkelerde engelli nüfus [Veri Seti]. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=POP\\_XWAP\\_SEX\\_EDU\\_DSB\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=POP_XWAP_SEX_EDU_DSB_NB_A) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- ILOSTAT. (2024b). Gelişmiş ülkelerde engelli istihdam oranları [Veri Seti]. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer51/?lang=en&id=EMP\\_DWAP\\_SEX\\_AGE\\_DSB\\_RT\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer51/?lang=en&id=EMP_DWAP_SEX_AGE_DSB_RT_A) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- ILOSTAT. (2024c). Gelişmiş ülkelerde engelli işsizlik oranları [Veri Seti]. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=POP\\_XWAP\\_SEX\\_EDU\\_DSB\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=POP_XWAP_SEX_EDU_DSB_NB_A) adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- İşık Erol, S. (2022). Türk iş hukukunda kadın çalışanlara yönelik koruyucu düzenlemeler. *DÜHFD*, 27(47), 597-620.
- İçli, T. G. (1998). Cumhuriyet döneminde kadının sosyal konumu. *H.Ü. Edebiyat Fakültesi Dergisi Cumhuriyetin 75.Yılı Özel Sayısı*, 93-103.
- İnan, A. (1985). Çağdaşlaşmada kadın hakları. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 1(2), 331-334.
- İnciroğlu, L. (2017). Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ve sosyal hayatlarının iyileştirilmesi. <https://www.incirolg-ludanismanlik.com/2017/10/11/mevsimlik-gezici-tarim-iscilerinin-calisma-ve-sosyal-hayatlarinin-iyilestirilmesi/> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Jin, B., & Baumgartner, L. (2023). Ageism in the labor market: Learning and education for older adult job seekers. *Innovation in Aging*, 7(Suppl 1), 716. doi: 10.1093/geroni/igad104.2321
- Kahraman, A. B., & Özden, M. H. (2017). Çocuk yoksulluğu ve sokakta çalışan çocuk işçiler üzerine bir inceleme (Ankara – Sincan örnekleme). *Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 311-327.
- Kalkınma Atölyesi. (2018). *Tarımsal üretimde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik kurumsal boşluk analizi ve öneriler*. Ankara.
- Kalkınma Atölyesi. (2019). *Yoksulun umudu çocuk: Mevsimlik tarım işçisi hanelerin sosyo-ekonomik profili ve çocuk işçiliği araştırması*. Ankara.
- Kalkınma Atölyesi. (2022a). *Hizmet sektöründe çocuk işçiliği (Ankara, Antalya, İstanbul, İzmir) hızlı değerlendirme araştırma raporu*. Ankara.
- Kalkınma Atölyesi. (2022b). *Sanayi ve hizmet sektöründe çocuk işçiliği ile sokakta çalıştırılan çocuklar: Ankara ve Konya illeri çocuk işçiliğiyle mücadele uygulama programı*. Ankara.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kara, T. (2014). *İş ve meslek danışmanlarının görevleri ve önemi (Uzmanlık tezi)*. Türkiye İş Kurumu. <https://media.iskur.gov.tr/15653/tufan-kara.pdf> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Karabıyık, E., & Dedeoğlu, S. (2019a). Türkiye’de ayakkabı imalatında çocuk işçiliği: Hızlı değerlendirme raporu. *Kalkınma Atölyesi*, Ankara.
- Karabıyık, E., & Dedeoğlu, S. (2019b). Türkiye’de mobilya imalatında çocuk işçiliği: Hızlı değerlendirme raporu. *Kalkınma Atölyesi*, Ankara.

- Karadeniz, O. (2023). Türkiye işgücü piyasasında geçici koruma sağlanan Suriyelilerin sosyal güvenlik durumu ve kayıtlı istihdama geçiş için öneriler, ILO Türkiye. <https://www.ilo.org/tr/media/364891/download> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Karakartal, D. (2018). Cezaevinden çıkan eski hükümlülerin yaşadıkları sorunların incelenmesi. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 4(9), 72-85.
- Kavak, S. (2016). Syrian refugees in seasonal agricultural work: A case of adverse incorporation in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 54, 33-53.
- Kavak, Y. (1997). Eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 21-26.
- Kaya, P. A., & Ertuğrul Yilmazer, I. U. (2016). Uluslararası insan hakları bağlamında çalışma hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70, 55-80.
- Keser, A. (2004). Çalışma-birey ilişkisi ve çalışmanın bireyin yaşamındaki yeri. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Kocacık, F., & Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koçak, O., & Altun, S. (2010). Ceza infaz kurumundaki mesleki eğitim faaliyetlerinin hükümlü istihdamına katkıları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 95-117.
- Koray, M. (2005). *Sosyal politika* (2nd ed.). Bursa: İmge Kitabevi.
- KOSGEB. (2023). Küçük ve orta büyüklükteki girişim istatistikleri, 2022. <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/de-tay/9057/kucuk-ve-orta-buyuklukteki-girisim-istatistikleri-2022> adresinden erişildi.
- Köroğlu, M. A. (2024). Dijitalleşen dünyada yaşlılık-teknoloji ilişkisi üzerine bir araştırma. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 239-264.
- Kranendonk, M., & De Beer, P. (2016). What explains the union membership gap between migrants and natives?. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 846-869.
- Krug, G., & Rebien, M. (2012). Network-based job search: An analysis of monetary and non-monetary labor market outcomes for the low-status unemployed. *Zeitschrift für Soziologie*, 41(4), 316-333.
- Kulaksız, Y. (2008). *Türkiye'de bölgesel gelişmişlik farkları, istihdam ve kurum hizmetlerinin çeşitlendirilmesi*. İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kurnaz Baltacı, I. (2023). *Kayıp potansiyel, gizli maliyet işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu* (Politika Notu: 2023/56). İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı.
- Kurt, A. K. (2021). Çocuk işçiliğine yönelik kamu politikası analizi. *Disiplinlerarası Çocuk Hakları Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 29-54.
- Kuzgun, İ. K. (2010). Türkiye'de özürlü işgücünün ücret karşılığı istihdamında politika değişikliği ve nedenleri. *Toprak İşveren Dergisi*, 87, 1-5.
- Küçükbalaban, H. (2018). *Çocuk işçiliğine genel bakış ve mevsimlik tarımda çocuk işçiliği*. Çocuğa Karşı Şiddeti Önlemek İçin Ortaklık Ağı Uluslararası Çocuk Merkezi, Ankara.
- Küçükbay, F., & Kocabaş, İ. Ü. (2023). Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin ekonometrik analizi. *Emek ve Toplum*, 12(32), 29-51.
- Lordoğlu, K. (2007). Çalışma hayatımızda yeni yabancılar: Bir araştırmanın sonuçları ve bazı değerlendirmeler, (Ed. Arı, F.A.), *Türkiye'de yabancı işçiler: Uluslararası göç, işgücü ve nüfus hareketleri*. İstanbul: Derin Yayınları, 83-128.
- Lössbroek, J., Lancee, B., Van der Lippe, T., & Schippers, J. (2017). Understanding old-age adaptation policies in Europe: The influence of profit, principles and pressures. *Ageing & Society*, 39(5), 924-950. doi: 10.1017/S0144686X17001295
- Malo, M. A., & Sciulli, D. (2014). *Disadvantaged workers: Empirical evidence and labour policies* (M. A. Malo & D. Sciulli, Ed.). Springer International Publishing.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye'de engelli istihdamının genel görünümü: İşveren gözüyle engelli istihdamını artırma konusunda önerilen politikalar. *Alternatif Politika*, 7(3), 524-58.
- Marcinkus Murphy, W. (2012). Reverse mentoring at work: Fostering cross generational learning and developing millennial leaders. *Human Resource Management*, 51(4), 549-573.
- Matsumoto, M., Hengge, M., & İslam, I. (2012). Tackling the youth employment crisis: A macroeconomic perspective. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Tackling-the-youth-employment-crisis-a/995218897002676> adresinden erişildi.
- MIPEX. (2020). Migration integration policy index: Turkey. <https://www.mipex.eu/turkey> adresinden erişildi.
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is there a disability gap in employment rates in developing countries? *World Development*, 42, 28-43.

- Moody, L., Saunders, J., Rebernik, N., Leber, M., Čurin, A., Wójcik-Augustyniak, M., & Szajczyk, M. (2017). Tackling barriers to the inclusion of disabled people in the European workplace through ergonomics. İçinde *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education: Proceedings of the AHFE 2016 International Conference on Human Factors, Business Management and Society* (s. 841-849). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-42070-7\_78
- Mori, Y., & Sakamoto, N. (2018). Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 48, 1-14.
- Namal, M. K., Berke, M., Çetinay, H. A. (2021). Eski hükümlü istihdamında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Journal of Yasar University*, 16(63), 1338-1354.
- Nanos, P., & Schluter, C. (2014). The composition of wage differentials between migrants and natives. *European Economic Review*, 65, 23-44.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). A meta analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 585-616.
- Numhauser-Henning, A. (2013). The EU ban on age-discrimination and older workers: Potentials and pitfalls. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29(4).
- OECD. (2017). Foreword. İçinde *Employment and Skills Strategies in Turkey* (s.2). OECD Publishing. doi: 10.1787/9789264279506-2-en
- OECD. (2019a). Skills matter: Additional results from the survey of adult skills. *OECD Skills Studies*. Title of the document. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1f029d8f-en.pdf?expires=1728390684&id=id&accname=guest&checksum=8AA4155DEA20160CBA3CFAD6D87DFE59> adresinden erişildi.
- OECD. (2019b). Working better with age, Ageing and Employment Policies. OECD Publishing. doi: 10.1787/c4d4f66a-en
- OECD. (2023a). SIGI 2023 Global report: Gender equality in times of crisis. *Social Institutions and Gender Index*, OECD Publishing. doi: 10.1787/4607b7c7-en
- OECD. (2023b). Gender, institutions and development database (GID-DB) 2023. [https://data-explorer.oecd.org/vis?-df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_GID%40DF\\_GID\\_2023&df\[ag\]=OECD.DEV.NPG&dq=.....&lom=LASTNPERIODS&lo=5&to\[TIME\\_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?-df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_GID%40DF_GID_2023&df[ag]=OECD.DEV.NPG&dq=.....&lom=LASTNPERIODS&lo=5&to[TIME_PERIOD]=false) adresinden erişildi.
- OECD. (2023d). Reporting gender pay gaps in OECD countries: Guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform. *OECD Publishing*. doi: 10.1787/ea13aa68-en
- OECD. (2024a). OECD data explorer. Infra-annual labour statistics: Employment rate (database). [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_LFS%40DF\\_IALFS\\_LF\\_WAP\\_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=.LF\\_WAP..Z.Y.F%2B\\_T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to\[TIME\\_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_LF_WAP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=.LF_WAP..Z.Y.F%2B_T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) adresinden erişildi.
- OECD. (2024b). Labour market situation. October. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2024/10/labour-market-situation-oecd-10-2024.pdf> adresinden erişildi.
- OECD. (2024c). Education at a glance 2024: OECD indicators. *OECD Publishing*, Paris. doi: 10.1787/c00cad36-en
- Orhan, S. (2013). Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları (durum analizi ve öneriler). *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*. Yayın No: 35. Ankara.
- Orhangazi, Ö. (2019). 2000’li Yıllarda Yapısal Dönüşüm ve Emeğin Durumu. *Çalışma ve Toplum*, 1(60), 325-348.
- Öz, C. S., & Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Özbucak Albar, B., & Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing ve Tükenmişlik ilişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550.
- Özçiftçi, H. ve İncekara, A. (2023). Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreci, sektörel dağılımı ve istihdamın önündeki engellere yönelik bir değerlendirme. İçinde A. İncekara & S. A. Oktar (Ed.), *Cumhuriyetin 100. yılında Türkiye ekonomisi* (ss. 137-155). İstanbul University Press.
- Pappas, M. A., Demertzi, E., Papagerasimou, Y., Koukianakis, L., Voukelatos, N., & Drigas, A. (2019). Cognitive-based E-learning design for older adults. *Social Sciences*, 8(1), 6.
- Pastore, F., Quintano, C., & Rocca, A. (2021). Some young people have all the luck! The duration dependence of the school-to-work transition in Europe. *Labour Economics*, 70, 101982.
- Patacchini, E., & Zenou, Y. (2012). Ethnic networks and employment outcomes. *Regional Science and Urban Economics*, 42(6), 938-949.
- Peker, A. E., & Özcan, B. (2018). Özel sektör yatırımlarının belirleyenleri üzerine bir analiz: Türkiye örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 150-166.

- Perek-Białas, J., Urbaniak, A., Krygowska-Nowak, N., & Varlamova, M. (2023). Older workers' and employers' perspective on extending working life: The case of Poland. *Innovation in Aging*, 7(Supplement\_1), 545-545. doi: 10.1093/geroni/igad104.1790
- Peres, C. V. (2018). EU case law developments on age discrimination. *Mkt. & Competition L. Rev.*, 2, 151. doi: 10.7559/MCLAWREVIEW.2018.328
- Picchio, M., & Van Ours, J. C. (2013). Retaining through training even for older workers. *Economics of Education Review*, 32, 29-48.
- Pinedo-Caro, L. (2019). Identifying Syrian refugees in Turkish microdata. *IZA Journal of Development and Migration*, 11, 17.
- Platman, K. (2004). Flexible employment in later life: Public policy panaceas in the search for mechanisms to extend working lives. *Social Policy and Society*, 3(2), 181-188. doi: 10.1017/S1474746403001647
- Qvist, J. Y. (2024). Managing an ageing workforce: Workplace retention practices and early labour market exit. *Socio-Economic Review*, 22(3), 1477-1500. doi: 10.1093/ser/mwad063
- Ridge, T. (2011). Çocuklar. İçinde M. May & K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal politika: Kuram ve uygulamalar* (ss. 491-501). Siyasal Kitabevi.
- Rosas, G. & Rossignotti, G. (2010). Gençlerin istihdamıyla ilgili ulusal eylem planlarının hazırlanmasına yönelik kılavuz, *Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları*, ILO, Ankara.
- Sağlık, B. (2021). Türkiye'de işgücü piyasasında kadının konumu (1950-1980). *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 5(4), 256-278.
- Salthouse, T. A. (2019). Trajectories of normal cognitive aging. *Psychology and Aging*, 34(1), 17.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (t.y.). Kalkınma Ajansları. <https://www.yatirimadestek.gov.tr/arama?q=kalk%C4%B1nma+ajanslar%C4%B1> adresinden erişildi.
- Sarıdiken, M. (2014). *Hükümlü ve tutukluların meslek edindirme faaliyetlerinin iş yaşamlarına etkisi: Maltepe ceza infaz kurumları kampüsünde örnek çalışma* (Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi). <https://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.11782/1057> adresinden erişildi.
- Sassen, S. (1990). *The mobility of labor and capital: A study in international investment and labor flow*. Cambridge University Press.
- Savaş, G. ve Eryalçın, T. (2020). Eski hükümlülerin ve denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdamı üzerine uygulamalı bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 31(2), 336-367.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 167-199.
- Semerci, P. U., Erdoğan, E. ve Kavak, S. (t.y.). Mevsimlik gezici tarım işçiliği 2014 araştırma raporu. Hayata Destek Derneği. <https://www.hayatadestek.org/wp-content/uploads/2021/09/mevsimlik-gezici-tarim-i%C4%B1n-gi-2014-arastirma-raporu.pdf> adresinden erişildi.
- Serbestiyet (2020). Evrim Kuran. Z kuşağının otokratik, üsttenci dil ve yapmacıklıkla işi olmaz. <https://serbestiyet.com/haberler/yasam/evrim-kuran-z-kusaginin-otokratik-usttenci-dil-ve-yapmaciklikla-isi-olmaz-36926/> adresinden erişildi.
- Seyyar, A. (2002a). *Sosyal siyaset terimleri*. Beta Yayınları.
- Seyyar, A. (2015). *Dünya'da ve Türkiye'de engelli dostu sosyal politikalar*. Rağbet Yayınları.
- Seyyar, A. & Genç, Y. (2010). *Sosyal hizmet terimleri* (ansiklopedik "sosyal pedagojik çalışma" sözlüğü). Sakarya Kitabevi. Sakarya.
- Sezer, S., Kahya O. & Yıldırım, K. (2022). Eğitim ve suç arasındaki ilişkinin sosyolojik analizi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 441-452. doi: 10.21666/muefd.989472.
- SGK. (2022). İstatistik Yıllıkları, 2022 Yılı İstatistik Bilgisi. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e-59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> adresinden erişildi.
- SGK. (2023). İstatistik Yıllıkları, 2023 Yılı İstatistik Bilgisi. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e-59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> adresinden erişildi.
- Soysal, G. (2023). *Türkiye'de toplumsal yaşlanma ve çalışma hayatı: Özellikler, sorunlar ve bir uygulama* (Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Türkiye).
- Steventon, A. & Sanchez, C. (2008). *The under-pensioned: Disabled people and people from ethnic minorities*. Pensions Policy Institute. London.

- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024). 2025 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2024/11/2025-Yili-Cumhurbaşkanlığı-Yıllık-Programı-05112024.pdf> adresinden erişildi.
- Şen, M. (2014). İnsan hakları bağlamında çalışma hakkı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 143-162.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152. <https://doi.org/10.32331/sgd.493016>
- Şişman, Y. (2003). Sosyal politika açısından Türkiye’de çocuk ve genç işgücü. *Kamu-İş*, 7(2).
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On birinci kalkınma planı 2019-2023: İşgücü piyasası ve genç istihdamı özel ihtisas komisyonu raporu*. Ankara.
- Talani, L. S. (2024). The labour market for immigrants: Evidence from data. *Social Sciences*, 13(10), 556. doi: 10.3390/socsci13100556
- Talas, C. (1967). *Sosyal politika*. Sevinç Matbaası.
- Tanrikulu, F. (2021). The political economy of migration and integration: Effects of immigrants on the economy in Turkey. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 19(4), 364-377. doi: 10.1080/15562948.2021.1880190
- Tiyek, R. (2019). Engellilerin istihdamına yönelik politikalar ve Türkiye’deki mevcut durum. İçinde Özge Yaşar, Naci Önsal, & Doğa Başar Sarıipek (Ed.), *Engellilerin istihdamı ve sosyal koruma* (s. 227-251).
- Tokgöz, G. (2012). Kalkınmada farklı yörüngeler, kadın istihdamında farklı örüntüler ışığında Türkiye’de kadın istihdamı. İçinde A. Makal & G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten günümüze kadın emeği* (s. xx-xx). Ankara: Ankey Ankara Yayıncılık.
- Toksöz, G. (2012b). Türkiye’de kadın istihdamı neden düşük? Nasıl artırılır? İnsan odaklı kalkınma perspektifinden bir bakış. *İstihdamda 31 Dergisi*, 5, Ocak-Şubat-Mart, 58-60.
- Toksöz, G., Erdoğan, S., & Kaşka, S. (2012). *Irregular labour migration in Turkey and impact of migrant workers on the labour market*. IOM, Ankara.
- Toygar, Ş. A., Kıriloğlu, M., & Kara, D. (2022). Akademisyenlerin kadınların çalışmasına yönelik tutumlarının değerlendirilmesi: Konya ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 145-155.
- Toz, İ. (2019). *Mesleki eğitim merkezlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin yönetici, öğretmen, işveren ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, 2019.
- Tuncer, E. (2024). Acceptable ‘expats’ versus unwanted ‘Arabs’: Tracing hierarchies through everyday urban practices of skilled migrant women in Istanbul. *Global Networks*, e12473.
- Türkiye Barolar Birliği. (t.y.). Birleşmiş Milletlerin çocuk haklarına dair sözleşmesi ile Türk hukuk mevzuatı karşılaştırmalı analizi. [https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/egitimbasvuru\\_basvuru/bmchs.pdf](https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/egitimbasvuru_basvuru/bmchs.pdf) adresinden erişildi.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. (t.y.). Çocuk işçiliğiyle mücadele rehberi. <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/wlCn6rie.pdf> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). İstatistik Göstergeler, 1923-2013. Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2015). İstatistiklerle Kadın. Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadın-2014-18619> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). Çalışan Çocuk İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=child-labour-force-survey-2019-33807> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). İstatistiklerle Kadın 2022. Haber Bülteni, Mart, Sayı: 49668.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). İstatistiklerle Gençlik 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Gençlik-2023-53677> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). İşgücü İstatistikleri, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2023-53521&dil=1> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). Yetişkin Eğitimi Araştırması 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yetiskin-Egitimi-Arastirmasi-2022-49748> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). Ulusal Eğitim İstatistikleri 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusai-E%C4%9Fitim-%C4%B0statistikleri-2023-53444&dil=1> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2023-53466> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2023. Haber Bülteni, Şubat, Sayı: 49684. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2023-49684> adresinden erişildi.

- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024a). İstatistiklerle Yaşlılar 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2024-54079> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024b). *Hayat Tabloları 2021-2023*. Haber Bülteni, Eylül, Sayı: 53678. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2021-2023-53678> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024b). *Nüfus Projeksiyonları, 2023-2100*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonları-2023-2100-53699> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024c). *Doğum İstatistikleri, 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2023-53708> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024c). *Ulusal Eğitim İstatistikleri 2023*. Haber Bülteni, Mayıs, Sayı: 53444. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2023-53444> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024d). İstatistiklerle Gençlik 2023. Haber Bülteni, Mayıs, Sayı: 53677. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Gencilik-2023-53677> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024d). İstatistiklerle Yaşlılar 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2023-53710> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024f). İstatistiklerle Kadın, 2023. Haber Bülteni, Mart, Sayı: 53675. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024g). *Kazanç Yapısı İstatistikleri 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kazanc-Yapisi-Istatistikleri-2023-53700> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2025). İşgücü İstatistikleri, 2024. Haber Bülteni, Sayı: 54059. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). *Ulusal Eğitim İstatistikleri*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK. (2012). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2011*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalkı-Isgucu-Istatistikleri-2011-10761> adresinden erişildi.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2022). *Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge*. [https://media.iskur.gov.tr/58982/aktif-igucu-hizmetlerinin-yurutulmesine-iliskin-usul-ve-esaslar-hakkinda-genelge\\_11-08-2022-002.pdf](https://media.iskur.gov.tr/58982/aktif-igucu-hizmetlerinin-yurutulmesine-iliskin-usul-ve-esaslar-hakkinda-genelge_11-08-2022-002.pdf) adresinden erişildi.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2023). *2023 İstatistik Yıllığı*. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden erişildi.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2024). *Türkiye İş Kurumu 2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (t.y.). *Türkiye'de Engelli Kontenjanları*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden 28.10.2024 tarihinde erişildi.
- Türkiye İş Kurumu. (2025). İstatistikler. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Türkiye Yüzyılı. (2021). *Yaşlılara Yönelik Dijital Finansal Okuryazarlık Eğitimi*. <https://turkiyeyuzyili.com/proje-yasli-lar-yonelik-dijital-finansal-okuryazarlik-egitimi> adresinden erişildi.
- TÜSİAD, TÜRKONFED & UN Women. (2020). *Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri*.
- Ulukan, U. (2020). Demographic Change in Turkey and Older Workers. *Fiscaoconomia*, 4(1), 94-110. doi: 10.25295/FSECON.2020.01.005
- Uluslararası Çocuk Merkezi. (ICC) (2015). *Turizm ve seyahatte çocukların cinsel sömürüsü: Türkiye özel raporu*. ECPAT. [https://cohum.giresun.edu.tr/Files/ckFiles/cohum-giresun-edu-tr/TUR%C4%B0ZM-VE-SEYAHATTE-C%C4%B0NSEL-S%C3%96M%C3%96R%C3%96C-TR-RAPORU-ECPAT%20\(2\).pdf](https://cohum.giresun.edu.tr/Files/ckFiles/cohum-giresun-edu-tr/TUR%C4%B0ZM-VE-SEYAHATTE-C%C4%B0NSEL-S%C3%96M%C3%96R%C3%96C-TR-RAPORU-ECPAT%20(2).pdf) adresinden erişildi.
- UNICEF. (2011). *Türkiye'de Çocukların Durumu Raporu*. <https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/032.pdf> adresinden erişildi.
- UNICEF. (2024). *Child Labour*. <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/> adresinden erişildi.
- United Nations. (2020). *World Population Ageing 2020: Highlights*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. New York: United Nations.
- US Department of Labor ILAB. (2023). *2022 Findings on the Worst Forms of Child Labor*. [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child\\_labor\\_reports/tda2022/2022-Findings-on-the-Worst-Forms-of-Child-Labor.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2022/2022-Findings-on-the-Worst-Forms-of-Child-Labor.pdf) adresinden erişildi.

- Ünlütürk-Ulutaş, Ç., & Akbaş, S. (2020). The most invisible of the invisibles: Skilled Syrian women in the Turkish labor market. (Eds. Williams, L. et al.) *Women, Migration and Asylum in Turkey: Developing Gender-Sensitivity in Migration Research, Policy and Practice*, Cham: Palgrave Macmillan, 193-212.
- Üresin, A. (2022). *Yaşlıların teknoloji ile yaşadığı sorunlar ve yaşlı ayrımcılığı* (Yüksek Lisans Tezi) Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Üstün, A. ve Yiğit, A. (2022). Mesleki eğitimde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(54), 827-839.
- Vera-Toscano, E., & Brancati, M. C. U. (2020). Towards an improved adult learning monitoring framework. Revisiting the available data and indicators (No. JRC119018). Joint Research Centre. doi: 10.2760/160673
- Vupa Çilengiroğlu, Özgül. (2023). Üniversite mezunlarının ilk iş bulma sürelerinin Cox regresyon modeli ile değerlendirilmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 49-68.
- Waldinger, R. (1994). The making of an immigrant niche. *International Migration Review*, 28(1), 3-30.
- Wang, Y., & Shi, W. (2024). Effects of age stereotypes of older workers on job performance and intergenerational knowledge transfer intention and mediating mechanisms. *Behavioral Sciences*, 14(6), 503. doi: 10.3390/bs14060503
- Welsh, J., Strazdins, L., Charlesworth, S., Kulik, C. T., & D'Este, C. (2018). Losing the workers who need employment the most: how health and job quality affect involuntary retirement. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 28(4), 261-278.
- WHO & World Bank. (2011). *World Report on Disability*. World Health Organization & World Bank, Geneva.
- World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf) adresinden erişildi.
- Yaman, M. (2023). İşverenlerin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğü. *Aurum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 99-138.
- Yavuz, A. A., & Yavuz, D. (2015). Türkiye'de kadınlarda evlilik öncesi ve sonrası çalışma durumu arasındaki ilişki (No. 1518). Research and Monetary Policy Department, Central Bank of the Republic of Turkey.
- Yıldırım, H. O. (2008). *Dünyada ve Türkiye'de çocuk işçiliği ve özel bir örnek olarak İstanbul ilinde otomotiv küçük sanayiinde çalışan çocuk işçi ve çıraklar*, (Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yıldırım, M. ve Karakoyun, O. (2023). Mevsimlik tarım işçiliği üzerine bir araştırma: Çarşamba (Samsun) ilçesi örneği. 19 Mayıs *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 61-81.
- Yıldırım, S. ve Güvenç, D. (2020). Z kuşağının çalışma ortamı beklentilerine ilişkin bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 57-76.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E. ve Ateş, M. (2021). Kadın kooperatiflerinin ekonomik ve sosyal yaşamda rolü ve önemi: Antalya ili örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 5(3), 111-133.
- Yıldız, A. N., Kaya, M. ve Bilir, N. (2011). *İşyerinde şiddet*. Türk-İş, Ankara.
- Yılmaz, A. K. (2020). Labour market impact of Syrian refugees in Turkey: The view of employers in informal textile sector in Istanbul. *Migration Letters*, 17(5), 583-595.
- Yılmaz, M. (2017). *Giresun ili fındık işletmelerinde çocuk işçiliği*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2009). Türkiye'de çocuk koruma sisteminin genel olarak değerlendirilmesi. *Aile ve Toplum Dergisi*, 5(18), 1-20.
- Yüksel Oktay, E. ve Altunok, B. (2020). Türkiye'de kadınların çalışma hayatına yönelik sosyal politika uygulamaları. İçin: E. Yüksel Oktay ve R. A. Wolff (Ed.), *Farklı boyutlarıyla kadın çalışmaları*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi* (10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zamudio, M. M., & Lichter, M. I. (2008). Bad attitudes and good soldiers: Soft skills as a code for tractability in the hiring of immigrant Latina/os over native Blacks in the hotel industry. *Social Problems*, 55(4), 573-589.
- Zwick, T. (2015). Training older employees: What is effective?. *International Journal of Manpower*, 36(2), 136-150.

# Yazarlar Hakkında

## Editör



### Ramazan Tiyek

Lisans eğitimini 2004 yılında Anadolu Üniversitesi Eğitim İletişimi ve Planlaması Bölümü ile İşletme bölümlerinde tamamladı. Yüksek Lisansını “The Support of Training Programs with Intra Institutional Communication Tools in Businesses” isimli teziyle 2006 yılında Marmara Üniversitesi Human Resources Management and Development Ana Bilim Dalında yaptı. Doktorasını Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalında “Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi” isimli çalışması ile 2011 yılında tamamladı. Halen Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Öğretim Üyesi olarak çalışan Tiyek, Sosyal Politika ve İnsan Kaynakları alanlarında yayın yapmaktadır. Aynı zamanda İLKE Vakfı Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) Direktörlüğünü yürütmektedir.

## Yazarlar



### Elif Yüksel Oktay

Lisans ve yüksek lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde tamamlamıştır. Aynı üniversitede doktora eğitimini tamamlayan Oktay, halihazırda Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda, Kadın ve Aile Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YÜKAM) Müdürü olarak da görev almakta ve kadın istihdamı, kadın sorunları, toplumsal cinsiyet eşitliği, dezavantajlı gruplar ve sosyal politikanın diğer alanlarında çalışmalar yürütmektedir. Akademik ilgi alanları arasında sosyal politika, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri yer alan Oktay, bu konularda çeşitli araştırmalar yapmış ve yayınlar üretmiştir. Aynı zamanda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bilim Kurulu üyesidir.



## Halim Baş

Lisans eğitimini ise Kocaeli Üniversitesi İşletme bölümünde 2012 yılında bitirdi. Ardından İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde yüksek lisans eğitimine başladı ve 2016 yılında Yerel Yönetimlerin Gençlere Yönelik Hizmetleri: Esenler Belediyesi Gençlik Merkezi Örneği” tezi ile tamamladı. Aynı yıl, aynı bölümde doktora eğitimine başladı ve 2020 yılında Uluslararası Öğrencilerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Örneği başlıklı tezi ile nihayete erdirdi ve 2023 yılında doçent oldu. 2015-2022 yılları arasında İstanbul Medipol Üniversitesi’nde öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi olarak görev yaptı. 2022 yılından bu yana Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Akademik ilgi alanları olan, gençlik, aile, uluslararası öğrenciler, istihdam gibi farklı alanlarda çok sayıda uluslararası ve ulusal çalışmaları bulunmaktadır.



## Harun Ceylan

Sosyoloji, Sosyal Hizmet ve Uluslararası İlişkiler lisans eğitimini tamamlamış, yüksek lisans ve doktorasını ise sosyoloji alanında yapmıştır. İskandinav Ülkeleri başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerinde ve Orta Asya’da bakım hizmetleri, yaşlılar, gençler ve göçmenler konularında araştırmalar yapan Ceylan’ın editörlüğünü ve yazarlığını yaptığı kitapları arasında Yaşlılık ve Refah Devleti: İsveç Üzerine Bir Alan Araştırması, Modern Hayat ve Yaşlılık, Yaşlılık Sosyolojisi, Kırgızistan’da Gençlerin Yaşlılara Yönelik Tutumları ve Kuşaklararası İlişkiler gibi kitaplar yer almaktadır. Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü’nde görev yapan Ceylan, yaşlılık, göç, demografi, aile, sosyal politika, refah rejimleri ve ekoloji konularında çalışmaktadır.



## Osman Akgül

2004 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümünden mezun olmuştur. Aynı üniversitenin Çalışma Ekonomisi Bölümünde yüksek lisans ve doktora derecelerini tamamlamıştır. Akademik çalışmalarını ücretler, dezavantajlı grupların içinde bulunan göçmenler, gençler ve engellilerin eğitim ve istihdamı başta olmak üzere sosyal ve ekonomik koşullarına dair çalışmalar oluşturmaktadır. Bu alanda yazılmış makaleler, kitaplar, kitap editörlükleri bulunmaktadır. 2012 yılında araştırma görevlisi olarak girdiği çalışma ekonomisi bölümünde doçent olarak görevine devam etmektedir.



### Şenol Baştürk

Bursa Uludağ Üniversitesinden lisans, yüksek lisans ve doktora derecesini almıştır. Halen aynı üniversitede Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde öğretim üyesi olarak araştırmalarını sürdürmektedir. Çalışma sosyolojisi ve işgücü piyasaları, başlıca ilgi alanıdır. Çalışmaları son yıllarda uluslararası göçlerin işgücü piyasalarına etkileri ve toplumsal sonuçları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çok sayıda makale ve kitap bölümü olan Baştürk'ün "Türkiye'de işgücü piyasaları ve göçmenlere yönelik tutumlar" başlıklı bir kitabı da bulunmaktadır.



### Şenol Öztürk

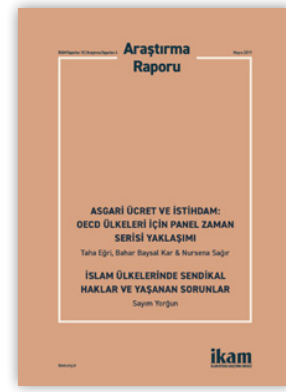
Doktora eğitimini 2011 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programında tamamladı. Aynı yıl Kırklareli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde öğretim üyesi olarak başladığı görevini sürdürmekte ve akademik çalışmalarını sosyal politika alanında yürütmektedir.



### Şüheda Nur Uzuntaş

Lisans eğitimini 2022 yılında Marmara Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde tamamlayan Şüheda Nur Uzuntaş, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde 2022 yılında başladığı yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. Sosyal değişim, sosyal politika ve program değerlendirmesi alanlarıyla ilgili çalışmaktadır. Halihazırda İLKE Vakfı TODAM bünyesinde Araştırmacı olarak profesyonel çalışma hayatına devam etmektedir. Sosyal Veri projesinde Proje Sorumlusu olarak çalışan Uzuntaş, Toplumun Görünümü gibi projelerde aktif rol üstlenmektedir.

# İLGİLİ YAYINLARIMIZ





Çalışma eylemi, Sanayi Devrimi'nden bu yana modern anlamını kazanarak herkes için temel bir hak haline gelmiştir. Ancak bu hakkın herkes için eşit şekilde kullanılabilmesi, toplumsal adaletin sağlanmasıyla mümkündür. Bu da özellikle dezavantajlı gruplar için özel düzenlemeler ve destekleyici politikalar gerektirir.

TODAM'ın hazırladığı *Dezavantajlı Çalışanlar* raporu, istihdam sürecinde çeşitli yapısal engellerle karşılaşan gruplara odaklanıyor. Engelliler fiziksel ve zihinsel sınırlılıkları, kadınlar toplumsal önyargılar, gençler deneyim eksikliği, çocuklar ve yaşlılar korunmasızlık, eski hükümlüler geçmişleri, göçmenler ise ayrımcılık gibi nedenlerle çalışma hayatına katılmakta zorlanıyor.

Rapor, dezavantajlı bireylerin istihdama erişimde yaşadıkları sorunları görünür kılmayı ve onların korunmasına yönelik politika önerileri sunmayı amaçlıyor. Yapılacak her düzenlemenin, Anayasa'da güvence altına alınan çalışma hakkı çerçevesinde her bireyin emeğini değerlendirebileceği adil bir zemin oluşturması gerekmektedir.

