

6

Amaçlarımız

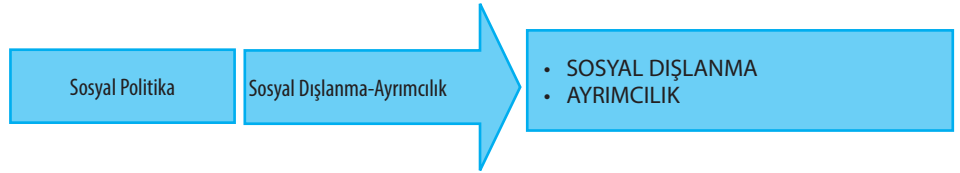
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Sosyal dışlanma kavramı ve tarihi gelişimini açıklayabilecek,
- Sosyal dışlanmanın nedenlerini ve biçimlerini değerlendirebilecek,
- Sosyal içerme politikalarını tanımlayabilecek,
- Ayrımcılık kavramı, türleri ve çalışma yaşamında ayrımcılığı açıklayabilecek,
- Ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeleri tanımlayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Sınıf altı
- Cinsel Taciz
- Sosyal İçerme
- Sistematik Ayrımcılık
- Ters Yönlü Ayrımcılık
- Yaş Ayrımcılığı

İçindekiler



Sosyal Dışlanma-Ayrımcılık

SOSYAL DIŞLANMA

Sosyal Dışlanma Kavramı, Tarihsel Gelişimi

Sosyal dışlanma konusunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Kavram; kişilere, içinde bulunulan döneme, bölgelere, ülkelere, uluslararası örgütlere göre farklılık göstermektedir. “Sosyal dışlanma toplumun bir parçası olma anlamına gelen sosyal bütünleşmenin karşısı olarak ele alındığında; medeni, siyasi, ekonomik ve sosyal vatandaşlık haklarından mahrum olma ve edilme durumu olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; sosyal dışlanma toplumla bireyin sosyal bütünleşmesini sağlayan sosyal, ekonomik ve siyasi sistemlerin tümünden kısmen veya tamamen yoksun olma dinamik sürecini ifade etmektedir” (Çakır, 2002: 84). Bir başka tanıma göre “sosyal dışlanma, belirli bireylerin veya grupların yapısal ve/veya kişisel nedenlere bağlı olarak mekânsal anlamda olmasa da sosyal katılım anlamında tamamen veya kısmen içinde yaşadıkları toplumun dışında kalmaları ve toplumdaki yurttaşlığa ilişkin üretim, tüketim, tasarruf, siyasi ve sosyal nitelikteki normal eylemlere katılamamalarıdır” (Sapançalı, 2005(2): 53). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı “sosyal dışlanmayı finansal yoksulluk, yapabilirlikten yoksunluk, istihdamdan yoksunluk, eğitim hakkına ulaşmama gibi sonuçlar yaratan çok boyutlu bir yoksunluk süreci olarak tanımlamakta, sosyal dışlanmayı yoksulluk, ayrımcılık, eşitsizlik gibi kavramların çatısı biçiminde değerlendirmektedir” (Güler, 2015,68). Avrupa Birliği Komisyonu sosyal dışlanmayı; sosyal uyumun ortadan kalkması sonucunda sosyal ilişkilerde ortaya çıkan bölünme ve toplumla bütünleşmeme, sosyal dışlanmanın en önemli özelliğidir. Çeşitli gruplara dâhil olan bireyler açısından sosyal dışlanma, ekonomik yoksunluğa ve sosyo-kültürel dezavantajların çeşitli şekillerine neden olan marjinalleşme sürecidir” şeklinde ifade etmektedir (Koca, 2015:503). Genel bir tanım vermek gerekirse; sosyal dışlanma kısaca “bireyin toplumla bütünleşmesini sağlayan medeni, siyasi, ekonomik ve sosyal haklara bazı kişi ve grupların ulaşamamaları sürecidir (Şahin, 2010: 72).

Sosyal dışlanma göreceli, çok boyutlu ve dinamik bir süreci ifade etmektedir. Farklı zamanlarda, farklı toplumlarda, farklı anlamlar çağrıştırmaktadır. Ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel birden fazla alanda karşılaşılan sosyal sorunlarla ilgili olduğundan, sosyal politika dışındaki bilim dallarının da ilgi alanına girmektedir. Ayrıca sosyal dışlanma kişilerin temel gereksinimlerini karşılayamamalarından

Sosyal dışlanma; sivil, siyasi, ekonomik ve sosyal vatandaşlık haklarından mahrum olma ve edilme durumudur.

başlayarak toplumla olan bağlarının kopmasına kadar uzanan dinamik bir süreci ifade etmektedir (Sapancalı, 2005(2): 54; Şahin, 2010: 72).

Sosyal dışlanma kavramı ilk olarak Fransa'da kullanılmıştır. Bu ülkede 1960'lı yıllarda yoksullardan ideolojik biçimde dışlanmış olarak söz edilmiştir. 1974 yılında Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanlığı görevini de yapmış olan Rene Lenoir tarafından yazılan bir kitapta dışlanmışlar ekonomik büyümenin sonuçlarından yararlanamayan kişiler olarak belirtilmiştir. Lenoir dışlanmışların sadece yoksul kişilerden oluşmadığını, daha geniş bir kitleyi kapsadığını, Fransız nüfusunun %10'unun toplumdan dışlanmış olduğunu belirtmiştir. Lenoir'e göre zihinsel ve fiziksel engelliler, intihar eğilimliler, hasta-bakıma muhtaç yaşlılar, istismar edilen çocuklar, ilaç bağımlıları, suçlular, tek ebeveynli aileler, sorunlu aileler, marjinal kişiler, asosyal kişiler ve diğer sosyal uyumsuz kişiler sosyal dışlanmışları oluşturmaktadır. Lenoir ayrıca bu kişilerin sosyal koruma dışında kalan sosyal gruplar olduklarını da ifade etmiştir. Sosyal dışlanmanın Fransa'da sorun olarak kabul edilmesinde 1970'li yıllarda ekonomik büyümenin yavaşlaması önemli rol oynamıştır. 1970'li yılların ortalarından itibaren ülkede sosyal dışlanma ile mücadeleye yönelik politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. 1980'li yıllarda sosyal refah devletinin krize girmesi ve artan sorunlar kavramının daha fazla önem kazanmasına neden olmuştur. Bu dönemde dışlanma kavramı farklı sosyal dezavantajlardan söz edilirken kullanılmış, artan işsizlik, gecekondulaşma, aile yaşamındaki köklü değişiklikler gibi yeni sosyal sorunlarla ilişkilendirilmiştir. 1990'lı yıllarda Fransa Devlet Planlama Örgütü sosyal dışlanma konusunda geniş kapsamlı çalışmalar yapmıştır.

Fransa'nın ardından diğer Avrupa ülkelerinde de sosyal dışlanma kavram ve politika olarak kabul görmüştür. Bu ülkelerde 1980 sonrası artan işsizlik, uluslararası göç, refah devletinin gerilemesi kavrama duyulan ilginin artmasında önemli rol oynamıştır. Anglo-Sakson geleneğe sahip olan İngiltere'de sosyal dışlanma konusunda çalışmalar ancak 1990'ların başında başlamış, İşçi Partisi hükümetinin girişimleri bu gelişmede etkili olmuştur. Avrupa'da kavram birbirinden oldukça farklı şekillerde kullanılmaktadır. Anglo-Sakson geleneği sosyal dışlanmaya birey, Kara Avrupası sosyal grup açısından yaklaşmakta, ortak bir tanım yapmak güçleşmektedir. Bu nedenle "Avrupa Birliği (AB), sosyal ve kültürel dışlanmaya vurgu yapan Fransız yaklaşımının unsurları ile gelir eşitsizliği ve maddi dışlanmaya odaklanmış olan Anglo-Sakson geleneğini birleştirmeye çalışarak sosyal dışlanmayı yeniden kuramsallaştırmıştır. Bu yeni yaklaşımla yurttaşlık hakları kullanılarak Fransız ve Anglo-Sakson gelenekleri uzlaştırılmaya çalışılmıştır."

ABD'de ise dışlanmış gruplar sınıfsal kavramı ile ifade edilmektedir. Sosyal dışlanma kavramı sınırlı bir kullanım alanına sahiptir. Sınıfsal kavramı ise yoksulluktan çok yasa dışılık, uyuşturucu kullanımı, evlilik dışı çocuklar, işsizlik ve okul başarısızlığını anlatmaktadır. ABD'de sosyal dışlanma sorunundan en fazla etkilenenler siyahlar, yasa dışı yolla ülkeye göç eden Orta ve Latin Amerikalılar, Asyalılar, Güneydoğu Asyalıların büyük bölümü, Kuzey Amerika yerlileridir. Gelişmekte olan ülkelerde de sosyal dışlanma kavramı sınırlı bir kullanım alanına sahiptir. Asya, Afrika ve Latin ülkelerinde dışlanma genellikle yoksullukla eş anlamda kullanılmaktadır. Arap ülkelerinde ise sosyal dışlanma marjinalite olarak görülmektedir. Bu ülkelerde dışlanmanın kişinin kendi kusurundan kaynaklandığı kabul edilmektedir (Sapancalı, 2005(1): 13-22).

Sosyal dışlanma ile yoksulluk kavramları kimi zaman birbirleri yerine aynı anlamda kimi zaman birbirinden farklı kavramlar olarak kullanılmaktadır. Bu konuda literatürde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre; sosyal dışlanma yeni

bir kavram değildir. Yoksulluk kavramının yeniden adlandırılmış şeklidir. Diğer bir görüşe göre; sosyal dışlanma yoksulluktan farklı daha geniş kapsamlı, dinamik ve çok boyutludur. Sosyal dışlanmayı yoksulluğu da içeren geniş bir kavram olarak kabul edenler yanında yoksulluğun sonucu veya nedeni olarak kabul edenler de bulunmaktadır. Sosyal dışlanmanın daha geniş kapsamlı olmasının nedeni dışlanmış olan kişilerin her zaman yoksul olmamalarından kaynaklanmaktadır. Yoksul olmayan kişiler de toplumdan dışlanmış olabilmekte veya kendilerini dışlanmış hissedebilmektedirler. Sosyal dışlanma ve yoksulluğun birbirinden farklı olduğunu ileri sürenlere göre; sosyal dışlanmanın temelinde yoksulluk sorunu olmakla birlikte dışlanma sadece gelir dağılımındaki adaletsizlikten ve bazı toplumsal gereksinimlerin karşılanamamasından kaynaklanmamaktadır (Şahin, 2010: 74-76).

Sizce sosyal dışlanma ile yoksulluk aynı anlama gelen kavramlar mıdır?



SIRA SİZDE

Sosyal Dışlanmanın Nedenleri

Sosyal dışlanmaya ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel, davranışsal, coğrafi, kişisel birçok faktör veya sorun yol açabilmektedir. Kişilerin konuya bakış açısına, sosyal dışlanmanın ülkelere göre algılanış biçimine bağlı olarak nedenler değişebilmektedir. Bu doğrultuda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sosyal dışlanmanın nedenleri birbirinden farklılık göstermektedir. Kişilerin sahip oldukları yaş, cinsiyet, ırk, dil, medeni durum gibi farklılıklar aynı ülke içinde dâhi sosyal dışlanmanın nedenlerini farklılaştırabilmektedir. Sosyal dışlanmanın neden ve biçimlerinin bir-biri ile iç içe geçmiş olması da sorun yaratabilmektedir (Sapanca, 2005(1): 65).

İngiltere’de 1997 yılında kurulan Sosyal Dışlanma Birimi, sosyal dışlanmanın yapısal nedenlerini iki grupta toplamıştır. İlk grup ekonomik ve sosyal özelliğe sahip olup, üç farklı alt neden grubundan oluşmaktadır. Bunlar endüstriyel yeni yapılanma, aile yapısında değişim, toplumsal parçalanma ve değişimdir. İkinci grup; hükümet politikalarının, çalışma yöntemlerinin ve koordinasyonun sağlıklı işlememesi sonucu ortaya çıkan başarısızlıktan kaynaklanmaktadır. Bunlar da mülkiyetin belirsiz yapısı, sosyal yardım ve sübvansiyonların fazlalığı, kamu politikalarının ters, kasıtlı olmayan beklenmeyen yönde oluşan etkileri, kurumlar arası eşgüdümün yetersiz olması, sektörler arası iş birliğinin sınırlı kalması, yetersiz veri toplama ve analiz, haklar ve sorumluluklar arasında bağlantının kesilmesi şeklindedir.

AB Komisyonu sosyal dışlanmanın kurumsal/yapısal nedenlerini dört grupta toplamaktadır. Bunlardan ilki, işgücü piyasasındaki değişimdir. Buna küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve üretim sisteminin yeniden yapılanması eşlik etmektedir. İkinci neden bilgi teknolojisindeki gelişmeler ve bilgi toplumunun genişlemesidir. Üçüncü neden nüfusun yaşlanması, doğum oranının düşmesi, aile ve toplum yapısında ortaya çıkan değişim, iç ve dış göçler, etnik, dinî ve kültürel farklılıklarda görülen artış gibi sosyo-demografik değişikliklerdir. Dördüncü neden ise ekonomik ve sosyal gelişmelerin, bölgesel ve coğrafi ön yargılar ile kutuplaşmalar oluşturmalarıdır.

Literatürde araştırmacıların bakış açısına göre nedenler farklılaşabilmektedir. Atkinson ve Kintrea sosyal dışlanmanın temel kurumsal nedenlerini anlatmak amacıyla iskelet bir yapıdan söz etmektedir. Bu yapı dört kurumsal alt sistemin başarısızlığına veya yetersizliğine vurgu yapmaktadır. Bu alt sistemler kentsel bütünleşmenin teşvik edilmesinde rol oynayan demokratik ve hukuki sistemler, iktisadi bütünleşmenin gelişimine destek veren işgücü piyasaları, sosyal bütünleşmenin

desteklenmesini sağlayan sosyal refah sistemi, kişiler arasında bütünleşmeyi sağlayan aile ve topluluk şeklinde sıralanmaktadır. Bu alt sistemlerden birinin yetersiz veya başarısız olması sonucunda ise sosyal dışlanma oluşmaktadır. Ancak bir alt sistem diğerini tetiklemekte, böylece zincirleme reaksiyon oluşmakta, bu durum dışlanmayı daha karmaşık hâle getirmektedir (Özgökçeler, 2006: 71-72,76).

Sosyal dışlanma kavramının ortaya çıktığı dönem ve bu dönemin özellikleri dikkate alındığında; sosyal dışlanmanın temelde birbirine bağlı ve karşılıklı etkileşim içinde olan birçok nedene bağlı olduğu görülmektedir. Bu nedenler arasında; küreselleşme, Keynesyen politikalardan Neo-liberal politikalara geçiş (ulus devletlerin rolünün azalması, özelleştirme, kamu harcamalarının azalması), Fordist üretim sisteminden esnek üretim sistemine geçiş, gelir dağılımında artan adaletsizlik; işgücü piyasalardaki köklü değişim (işsizlikteki artış, esneklik uygulamaları ve buna bağlı olarak işgücünün çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmesi, kuralsızlaştırma), artan eşitsizlik (gelir dağılımı, istihdam, eğitim, sağlık hizmetlerinden yararlanma, siyasi ve kültürel faaliyetlere katılmada artan eşitsizlik), iç göç ile uluslararası göçteki artış, hukuki aksaklıklar, ayrımcılık (cinsiyet, yaş ve etnik ayrımcılık ve diğerleri), aile yapısındaki değişim sayılabilir (Özgökçeler, 2006: 78; Sapancı, 2005(1): 65-126).

Sosyal dışlanma riski yüksek olan kişi ve gruplar ise ülkelere göre farklılaşabilmektedir. Ancak bunlar genel olarak işsizler, vasıfsız işçiler, yoksullar, toprak sahibi olmayanlar, okuma yazma bilmeyenler, engelliler, suçlular, tek ebeveynli aileler, çocuklar, diplomasız gençler, kadınlar, göçmenler, mülteciler ve azınlıklar şeklinde sıralanmaktadır. Siyahlar, kadınlar, engelliler, yaşlılar, ırk, cinsiyet, din, dil, etnik köken gibi özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğrayanlar sosyal dışlanmadan daha fazla etkilenmektedir. AB, yoksulluk ve sosyal dışlanma riski yüksek olan grupları; uzun dönemli işsizler, tek ebeveynli aileler, yalnız yaşayan ve kadın olan yaşlılar, çok çocuklu ve yaşlılara sahip aileler, yoksul çocuklar, göçmenler, başta Romanlar olmak üzere diğer etnik gruplar, engelliler, evsizler, insan ticareti kurbanları, bakım evlerinde yaşayanlar, geçimlik tarım yapan aileler ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayan kadınlar olarak kabul etmektedir (http://www.belgeler.com/blog/152n/cinsiyet_esasli_ayrimciligin_insan_kaynaklari-yonetimine-etkileri_the_effects_of_gender_discrimination_human_resources Erişim Tarihi 6.2.2012).

Sosyal Dışlanma Biçimleri

Sosyal dışlanma kavramının unsurlarına bağlı olarak farklı sosyal dışlanma biçimlerine rastlanmakta, farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda sosyal dışlanmanın çeşitli biçimlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak literatürde en fazla üzerinde durulan dışlanma biçimleri arasında ekonomik dışlanma, mekânsal dışlanma, kültürel dışlanma ve siyasi dışlanma yer almaktadır.

Ekonomik Dışlanma

Kişilerin temel gereksinimlerini karşılayacak gelirden yoksun olmaları ekonomik dışlanmayı ifade etmektedir. Ekonomik dışlanmanın temelinde işsizlik veya düzensiz bir gelire sahip olmama yatmaktadır. İşsizlik özellikle uzun süreli işsizlik kişinin kendini toplumun değersiz bir üyesi olarak hissetmesine neden olmakta, aynı zamanda kişiyi ve ailesini yeterli ve düzenli bir gelir elde etme olanağından yoksun bıraktığı için sosyal hayata katılımını büyük ölçüde güçleştirmektedir. Ancak kişinin bir işe sahip olması kadar yaptığı işin niteliği de ekonomik dış-

lanmaya neden olabilmektedir. Düşük ücretle, her türlü sosyal güvenceden uzak kayıt dışı veya standart dışı çalışma ekonomik dışlanmaya yol açabilmektedir. Bu nedenle ancak bir iş veya mal varlığı ile insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyi sağlayacak düzenli gelire sahip olmak ekonomik dışlanmayı önleyebilmektedir. Günümüzde ekonomik dışlanmanın belirlenmesinde genelde yoksulluk ve işsizlikle ilgili göstergeler kullanılmaktadır (Çakır, 2002: 86). Uzun süreli işsizlikten en fazla etkilenen gruplar ise kadınlar, göçmenler, azınlıklar ve gençlerdir.

Mekânsal Dışlanma

Çeşitli nedenlerle belli mekânlara ulaşmada ve bu mekânlardan yararlanmada sorunların bulunması mekânsal dışlanmayı ifade etmektedir. Mekânsal dışlanma iç içe geçmiş iki özelliğe sahiptir. Bunlardan ilki; toplumun kişiyi yaşadığı mekân veya coğrafya nedeniyle dışlaması, ayrımcılığa tabi tutmasıdır. Diğeri ise kişinin bireysel/hanesel maddi kaynaklara ulaşma olanaklarından bağımsız olarak yaşadığı yerdeki kamu hizmetlerinin niteliği ve niceliği nedeniyle, toplumsal yaşamın içine tam anlamıyla girememesidir.

Kültürel Dışlanma

Ekonomik nedenlerden bağımsız olarak, toplumsal ve kültürel yaşama katılma durumu kültürel dışlanmayı ifade etmektedir. Farklı din/mezhep veya etnik kökenden gelmek, farklı cinsel yönelime sahip olmak kültürel dışlanmaya yol açmaktadır. Bu durumdaki kişilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklere alınmaması, onlara farklı davranışlarda bulunulması, onların sürekli engellenmesi kültürel dışlanmaya örnek oluşturmaktadır.

Siyasi Dışlanma

Çeşitli nedenlerle vatandaşlık haklarını özellikle hukuki ve siyasi hakları tam olarak kullanamama veya siyasi yaşama katılımın doğrudan veya dolaylı olarak engellenmesi siyasi dışlanmayı ifade etmektedir. Bu durum belli kesimlerin kamusal alana güvenlerini kaybetmesine, siyasetten uzaklaşmasına veya siyaset karşıtı bir tutum içine girmelerine neden olmaktadır (Adaman ve Keyder: 9-10)

Sizce siyasi dışlanmadan en çok hangi gruplar etkilenmektedir?



SIRA SİZDE

Sosyal İçerme Politikaları

Günümüzde sosyal dışlanma uluslararası örgütlerin gündeminde yer alan önemli bir konudur. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) çeşitli çalışmalar yürütmektedirler (Özgökçeler, 2006: 13).

Sosyal dışlanma 1990'lı yılların başından itibaren AB'nin de gündemine girmiştir. Bu doğrultuda 1990 yılında Avrupa Topluluğu Komisyonu tarafından Sosyal Dışlanmayla Mücadelede Ulusal Politikalar Gözlemevi kurulmuştur. Sosyal dışlanmanın AB düzeyinde önem kazanmasında sosyal dışlanmanın sosyal ve siyasi sorunlara yol açacağı düşüncesi önemli ölçüde etkili olmuştur. Maastricht Antlaşması'na III. Ek Sosyal Politika Protokolü ve Sosyal Politika Antlaşması'nda Topluluğun kullanabileceği yetkiler bölümünde sosyal dışlanma sorununa ilk defa resmî bir belgede açık bir biçimde yer verilmiştir. Amsterdam Antlaşması'nda da

sosyal dışlanma ile mücadelenin AB'nin temel hedefi olduğuna hukuki çerçevede açıklık getirilmiştir. Bu alanda AB düzeyinde uyumlaştırma öngörülmemiş ancak üye ülkeler arasında işbirliğinin teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Antlaşmanın 136. ve 137. maddelerinde ise sosyal dışlanmaya vurgu yapılmıştır. 136. maddede sosyal dışlanma ile mücadele Birliğin amaçları arasında belirtilmiş, bu amaçlara ulaşılabilmesi için 137. maddede Konsey'e sosyal dışlanma ile mücadele edecek yaratıcı yaklaşımlar geliştirme ve bu konudaki deneyimleri değerlendirme görevi verilmiştir. AB'de sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele gerçek anlamda 2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesi ile başlamıştır (Sapançalı, 2005(2): 61-64; Sapançalı, 2007: 59, 83). Zirvede 2010 yılına kadar istihdam ve sosyal uyum yoluyla dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en dinamik ve rekabetçi bilgi toplumu olma hedefini öngören "Lizbon Stratejisi" belirlenmiştir. Bu hedefe ise mal ve hizmet piyasalarında ve istihdamda yapısal reformların yapılması, sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmesi, insana yatırım ve sosyal dışlanma ile mücadele yoluyla ulaşılacağı kabul edilmiştir. Sosyal politika alanında yöntem olarak da "Açık Koordinasyon Yöntemi" benimsenmiştir. Bu yöntem ile üye ülkeler kendi ulusal uygulamalarını, AB'nin sosyal politikadaki hedeflerine dönüştürme taahhüdü altına girmişlerdir. 2000 Nice Zirvesi'nde de ilk defa AB "Sosyal Politika Gündemi" belirlenmiş, Gündem ile 2000-2005 dönemi için sosyal eylemler belirlenmiş, temel ilke olarak sosyal politikanın üretken bir unsur haline getirilmesi kabul edilmiştir. Böylece AB'nin sosyal dışlanma ile mücadele konusundaki en önemli düzenlemelerinden biri olan "Sosyal Dışlanma ile Mücadele Ortak Eylem Programı" ortaya çıkmıştır. Program Lizbon Zirvesi'nde benimsenen politikaların eyleme dönüşmesini amaçlamıştır (Yıldırım, 2014:99-100). 2000 yılında yapılan Nice Zirvesi'nde Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı kabul edilmiştir. Bu şartın 34/3. maddesinde AB'nin sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele için yeterli kaynağı olmayan herkese saygın bir yaşam sağlamak amacıyla topluluk hukuku ve ulusal hukuk uygulamalarından kaynaklanan kurallar gereğince sosyal yardım ve konut hakkını tanıyıp, gözeteceği belirtilmiştir (Metin, 2012: 132). Nice Antlaşması'nda ise sosyal politika alanında mevcut durumu devam ettirme yaklaşımı benimsenmiştir (Sapançalı, 2005(2): 64).

Avrupa Komisyonu 2006 yılında istihdam ve sosyal içerme politikalarını bütünleştirme gereksinimi doğrultusunda "aktif içerme" kavramı geliştirmiştir. Aktif içerme ile üye ülkelere çalışabilecek insanların emek gücünü harekete geçirme, çalışamayacaklara yeterli desteğin verilmesi amaçlanmıştır. Diğer taraftan 2010 yılında sona eren Lizbon Stratejisi'nin yerini 2010 Mart ayında yayımlanan "Avrupa 2020 Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi" almıştır (Yıldırım, 2014:102-104). Akıllı büyüme, sürdürülebilir büyüme ve kapsayıcı büyüme önceliklerinden oluşan Avrupa 2020'de yedi girişimin hayata geçirilmesi öngörülmüştür. Bu girişimlerden birini de Yoksulluğa ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Avrupa Platformu oluşturmaktadır. Bu girişim ile yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi, sosyal içermenin desteklenmesinde AB fonlarından daha iyi yararlanmanın sağlanması ve sosyal yenilikçiliğin ve sosyal ekonominin teşvik edilmesi amaçlanmıştır (Akses, 2014).

Sosyal içerme politikaları ülkeler açısından ele alındığında ise politikalar ülkelere göre farklılık göstermekte, ülkelerin sosyal modeline göre değişebilmektedir. Örneğin Anglo-Sakson ülkelerde sosyal içerme politikalarında özel sektör, İskandinav ülkelerinde devlet, gelenekçi güney Avrupa ülkelerinde aile ön plana çıkabilmekte ancak her rejimin kendi içinde de farklılıklar bulunabilmektedir.

Ancak genelde sosyal dışlanmanın önlenmesi, dışlanmış kişilerin toplumla yeniden bütünleştirilmesi ve temel hakların geliştirilmesi amacına yönelik politikalar üretilmeye çalışılmaktadır (Sapançalı, 2005(1): 209).

Yoksulluk ve sosyal dışlanmanın önlenmesine yönelik olarak “asgari gelir desteği” uygulamalarından yararlanılmaktadır. Asgari gelir desteği genel olarak “toplumdaki yoksul ve mevcut yaşam biçiminden dışlanmış kişilerin asgari olarak geçim olanaklarına kavuşturulması ve toplumla olan bağlarının güçlendirilmesi amacıyla devlet tarafından yapılan sosyal yardımlar (nakit transferleri) şeklinde tanımlanmaktadır” (Gökçeoğlu Balcı, 2010). Asgari gelir desteği uygulamalarının ortak amacı; yeterli kaynaklara sahip olmayan ailelere ve bireylere asgari yaşam standardını garanti etmektir. Dünyada bu konuda en gelişmiş ve en kapsamlı düzenlemeler Avrupa Birliği ülkelerinde bulunmaktadır (Karaslan, 2015:20). Günümüzde Avrupa ülkeleri dışında Güney Afrika ve Brezilya gibi ülkelerde de uygulanmaya başlanmıştır (Metin, 2012: 130). Asgari gelir desteği ile ilgili mevzuatın geçmişi bazı AB ülkelerinde oldukça eskidir. Merkez ve doğu Avrupa ülkelerinde ise 1990’lı yıllar boyunca, bazı durumlarda Dünya Bankası’nın desteği ile uygulanmaya başlanmıştır. Asgari gelir desteği AB ülkelerinin mevzuatında benzer şekilde ancak farklı adlarla adlandırılmaktadır (Karaslan, 2015: 20-22). AB ülkelerinde asgari gelir desteğinden yararlanma koşulları ulusal düzeyde kanunlarla, bazı özel durumlarda yerel veya bölgesel düzeyde belirlenebilmektedir. Ülkelerin büyük bölümünde yararlanma koşulları mali olanakların yokluğu/yetersizliği, uyruk/vatandaşlık ve/veya ikâmet, çalışmaya istekli olma, yaş ve diğer sosyal yardım yollarının tükenmiş olması gibi koşullara bağlanabilmektedir. Asgari gelir desteği AB ülkelerinde vergilerle finanse edilmektedir. Finansman AB ülkelerinin çoğunda merkezi düzeyde yapılmaktadır. Az sayıda ülkede finansman sorumluluğu merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından paylaşılmaktadır. Bazı ülkelerde ise finansman görevi yerel ve bölgesel yönetimlerin sorumluluğundadır. Asgari gelir desteğinin miktarı ve süresi ülkenin mali gücüne, yaşam standartına, hesaplama yöntemine ve bu desteğe gereksinim duyan kişinin özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Asgari gelir desteği ülkelerin büyük bölümünde yardım alma koşulları ve gereksinimler devam ettikçe süresiz verilmekte, bazı ülkelerde belli bir süre öngörülmektedir (Göktürk, 2018: 59, 63-64).

ABD ve Avustralya’da ise “Çalıştırma (Workfare)” olarak adlandırılan uygulamada işsiz, yoksul veya dışlanmış bir kişinin yardıma veya gelire hak kazanabilmesi için ilgili kamu kurumunun göstereceği bir işte çalışması zorunludur. Kişinin çalışmaması hâlinde kendisine yapılan yardım veya gelir kesilmektedir. 1996 yılında yasalaştırılan Workfare programına göre çok düşük düzeyde olan bu yardımı alabilmek için, kişinin karşılıksız veya düşük bir ücretle, belediyenin veya bir derneğin talebi üzerine, toplumsal fayda sağlayacak nitelikte bir işte çalışması gerekmektedir (Sapançalı, 2005(1): 217).

Dışlanmış kişilerin yeniden toplumla bütünleştirilmesini sağlamak amacıyla işgücü piyasasına yönelik politikalar ile sosyal güvenlik sisteminin kapsam ve içeriği olarak genişletilmesine yönelik politikalar uygulanmaktadır. Kısır bir döngü olarak ortaya çıkan sosyal dışlanmada işsizlikle mücadele sosyal içerme politikaları içinde önemli bir yere sahiptir. İşsizlikle mücadele edilebilmesi için yeni işlerin- istihdam alanlarının yaratılması ve yaratılan istihdamın insana yakışır nitelikte olması gerekmektedir. İnsana yakışır iş (decent work) kavramı olarak ilk defa ILO’nun 1999 yılında yapılan 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’na sunulan raporda evrensel bir hedef olarak dünya kamuoyuna sunulmuştur. Örgüte göre insana yakışır iş çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu,

yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iştir. İnsana yakışır işin temel amacı dünya çapında kadın, erkek tüm bireylere özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna uygun istihdam olanaklarının sağlanmasıdır. Burada amaç sadece istihdamın yaratılması değil, aynı zamanda bu istihdamın veya yaratılan işin kabul edilebilir olmasıdır. Bu durumda istihdam yaratılırken istihdamın niceliği yanında niteliğinin de birlikte düşünülmesi gerekmektedir (Işığışık, 2011: 111-112). İşgücü piyasasına yönelik politikalardan bir diğeri dışlanmış kişilerin istihdam edilebilmeleri ve istihdamı koruyabilmeleri için niteliklerinin işgücü piyasasına uygun hâle getirilmesidir. Bu doğrultuda temel eğitim, mesleki eğitim önem kazanmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin kapsamının sosyal dışlanmış grupları da kapsama alacak şekilde genişletilmesi ve sosyal güvenlik sistemi içinde bu gruplara yönelik hizmetlerin çeşitlendirilmesi dışlanmış kişilerin toplumla yeniden bütünleştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Ancak sosyal dışlanma sorunu artarken, 1980 sonrası izlenen Neo-liberal politikalar sosyal güvenlik sisteminin kapsam ve içerik olarak genişletilmesini büyük ölçüde engellemektedir (Sapancalı, 2005(1): 227-248). Ayrıca sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki uygulamalar ve bunlara destek olmak amacıyla sivil toplum örgütleri tarafından yapılan sosyal yardımlar, toplumsal hayata katılmaya yardımcı faaliyetler olsalar da sosyal içirme konusunda yetersiz kaldığı ve pasif nitelikte politikalar olduğu için eleştirilmektedir (Gündüz, 2007: 13).

Son yıllarda yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede temel hakların geliştirilmesi önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle BM, Dünya Bankası gibi uluslararası örgütler yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede insan haklarının önemini vurgulamaktadırlar. Bu doğrultuda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer uluslararası sözleşmelerde yer alan temel haklara erişimin sağlanması ve bu hakların geliştirilmesi önem kazanmaktadır. Ancak özellikle gelişmekte olan ülkelerde insan haklarının sağlanması bu hakların geliştirilmesi konusunda devletlerin yeterince etkili olduklarını söylemek güçtür (Sapancalı, 2005(1): 209-253).

SIRA SİZDE



Sizce kayıt dışı çalışma insana yakışır iş kabul edilebilir mi?

K İ T A P



Sosyal Dışlanma ile ilgili olarak Faruk Sapancalı'nın Sosyal Dışlanma, (İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2005) adlı kitabından yararlanabilirsiniz.

AYRIMCILIK

Ayrımcılık Kavramı

İlk olarak 1878 yılında Anglo-Sakson hukukunda ve bir mahkeme kararında kullanılan ayrımcılık kavramının (Kurşun, 2006: 63) hâlen genel kabul gören bir tanımı bulunmamakta, farklı tanımlara rastlanmaktadır. Ancak genel olarak tanımlamak gerekirse; ayrımcılık “toplumsal yaşamda dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik ve yaş gibi nesnel olmayan faktörler temel alınarak birey veya gruplara yöneltilen ayrımcı davranış ve uygulamalar” olarak tanımlanabilir. (Akpınar, 3). Ayrımcılık ayrıca “birey veya grupların kendilerine ait farklı özelliklerinden dolayı toplumun diğer fertlerinden veya gruplarından farklı algılanmaları, toplumsal yaşam içinde siyasi, ekonomik ve sosyal faaliyetlerde dezavantajlı konuma itilmeleri, ikincilleştirilmeleri, ötekileştirilmeleri, güçsüzleştirilmeleri, değişime zorlanmaları, itibarsızlaştırılmaları, damgalanmaları ve hatta de-hümanize edilmelerine kadar varabilecek eşit olmayan adaletsiz davranışlar”

şeklinde de belirtilebilir. Ayrımcı davranış ise dışlamak ve ikincilleştirmek araçları ile kişi, grup ve grup üyelerini duygusal olarak incitmek, psikolojik veya dokunulabilir (maddi-fiziksel) zarar vermek böylece grup üyelerinin hedeflerine ve amaçlarına ulaşmasını engellemek” şeklinde tanımlanabilir (Yıldırım, 2015: 16).

Çoğu uluslararası sözleşmede ayrımcılık tanımı yapılmamış ancak ayrımcılık yasaklanmıştır. Uluslararası sözleşmelerden bazıları sadece sözleşmenin kapsamı içinde yer alan haklar konusunda ayrımcılığı yasaklarken bazı sözleşmelerde ve beyannamelerde yasak kapsamı bireylere tanınan tüm hakları kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur. Ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemelere genel nitelikli bir insan hakları sözleşmesi içinde bir hüküm olarak veya ayrımcılığı yasaklayan bir sözleşmede yer verilmiştir. Genel nitelikli insan hakları sözleşmelerinde hangi nitelikler bakımından farklı muamelenin ayrımcılık sayılacağı; bazen sınırlı olarak bazen sayılı olarak belirtilmektedir (Gül ve Karan, 2011: 9-11).

Birleşmiş Milletler’in (BM) Her Türlü Irk Ayrımcılığı’nın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, sözleşmede geçen ırk ayrımcılığı kavramını “ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda veya kamusal yaşamın başka her alanında, insan haklarının ve temel özgürlüklerin eşitlik koşullarında tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını bastırma veya tehlikeye koyma amacı taşıyan veya sonucu doğuran ırk, renk, soy ulusal veya etnik köken üzerine dayalı her tür ayırt etme, dışlama, kısıtlama veya yegleme” şeklinde belirtmektedir. BM’ye ait Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ise yine sözleşme konusu ile sınırlı olarak kadınlar hakkında ayrımcılık kavramını, “erkek ve kadının eşitlik temeline dayanarak, evlilik durumları ne olursa olsun, kadınların siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel alanlarda veya başka her alanda insan haklarından ve temel özgürlüklerden yararlanmasını veya bu hak ve özgürlüklerin tanınmasını ve kullanılmasını tehlikeye koyma veya kaldırma sonucu doğuran veya amacı taşıyan, cinsiyete dayalı her türlü ayırt etme, dışlama ve kısıtlama” şeklinde tanımlamaktadır. Sözleşmelerin uygulanmasını izleme ve denetleme yetkisine sahip çeşitli uluslararası organlar da ayrımcılık kavramını tanımlamakta, bu tanımlar ayrımcılık kavramının açıklanmasında etkili olmaktadır. Örneğin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne göre ayrımcılık kavramı “bir birey veya gruba, uygun haklı sebep olmaksızın, sözleşme daha elverişli bir işlem gerektirmese bile, bir başkasına oranla daha iyi davranıldığı durumları kapsar” şeklindedir (Gülmez, 2010: 222-224, 228-230).

Ayrımcılık Türleri

Ortaya Çıkış Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık konusunda standart bir sınıflama söz konusu değildir. Literatürde, kanunlarda ve uluslararası sözleşmelerde çok sayıda ayrımcılık türüne rastlanmaktadır. Bu sınıflandırmalardan biri olan ortaya çıkış biçimine göre ayrımcılık türleri arasında doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, dolayısıyla ayrımcılık, taciz, cinsel taciz, olumlu ayrımcılık, sistematik ayrımcılık, çoklu ayrımcılık ve ters yönlü ayrımcılık sayılabilir.

Doğrudan Ayrımcılık (Açık Ayrımcılık) / Dolaylı Ayrımcılık (Örtülü Ayrımcılık)

Doğrudan ayrımcılık kişiye onunla aynı veya benzer durumda olan başka bir kişiye göre daha az olumlu davranılmasıdır. İş başvurusunda bulunan kişiyi cinsiyeti,

yaşı, cinsel yönelimi, ten rengi veya dini inancı nedeniyle işe almamak, zencilerin veya Roman çocukların bir okula veya lokantaya girmelerine izin vermemek doğrudan ayrımcılığa örnek olarak verilebilir. Dolaylı ayrımcılık ise bir kanun veya işlemin herkese eşit şekilde uygulanması ancak toplumun bir bölümü üzerinde orantısız etkiye sahip olması ile ortaya çıkan ayrımcılık türüdür. Kişiye özgü özel bir durum nedeniyle kişiyi diğerlerine göre dezavantajlı konuma sokan tarafsız görünüşteki kriter ve uygulamalara dolaylı ayrımcılık adı verilmektedir. Dolaylı ayrımcılık birbirinden farklı konumdakilere farklı şekilde davranılmamasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Kadınların işte yükselmesine engel olmak amacıyla işin niteliği gerektirmese bile B sınıfı ehliyet koşulunun getirilmesi (Kurşun, 2006: 64,66), kadınların coğrafi mobilitelerinin düşük olduğu bilinmesine rağmen işin niteliği gerektirmese bile işe girişte uzun süreli seyahat edebilme koşulunun aranması dolaylı ayrımcılığa örnek olarak verilebilir.

Dolayısıyla Ayrımcılık

Dolayısıyla ayrımcılık, bir kişinin kendisiyle bağlantılı bir başka kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasıdır. Beyaz bir kişinin siyah bir kişi ile evli olması veya Müslüman bir kişinin Hristiyan bir kişi ile evli olması nedeniyle ayrımcılığa uğraması dolayısıyla ayrımcılığa örnek olarak verilebilir. Bu örneklerde ırk ve din temeline dayalı bir ayrımcılık söz konusudur. Ancak burada kişinin kendisi ile değil kendisiyle bağlantılı bir başka kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğraması söz konusudur (Gül ve Karan, 2011: 17).

Taciz-Cinsel Taciz

Taciz “ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik veya cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi biriyle ilgili olarak bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle o kişi için istenmeyen bir fiil gerçekleştirilmesidir” (Gül ve Karan, 2011: 18). Cinsel taciz ise kendi isteği ve rızası olmadan kişiye karşı sözlü veya fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka uymayan davranışlardır. Araştırmalara göre kadınlar özel ve çalışma yaşamlarında erkeklere göre daha fazla cinsel tacize uğramaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde kültürel yaklaşımlara ve geleneklere bağlı olarak cinsel taciz farklı hukuki temellere dayandırılrsa da ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İsviçre, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile AB’nin 2002/73/EC sayılı Direktifi cinsel tacizi cinsiyet temelli ayrımcılık olarak kabul etmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 54). Cinsel taciz doğrudan veya dolaylı olarak yapılabilen, fiziksel veya sözel nitelik taşıyabilmektedir. Dokunma, göz süzme, çirkin davetlerde bulunma, telefonla rahatsız etme, takip etme, açık fıkra anlatma, espri yapma, resim gösterme, cinsiyetin bir çıkar aracı olarak kullanılması gibi davranışlar cinsel tacize örnek olarak verilebilir. Cinsel taciz; taciz eden kişinin karşısındakine gücünü ve otoritesini kabul ettirmek istemesi veya cinsel isteklerini dışa vurmasından kaynaklanmaktadır (Oktay, 2001: 76).

Olumlu (Pozitif Ayrımcılık)

Kimi zaman eşit davranabilmek için kişinin din, dil, renk, ırk, cinsiyet, engellilik gibi dezavantaj yaratan durumunu göz ardı ederek kişi lehine yapılan davranış ve uygulamalar olumlu ayrımcılığı oluşturmaktadır (Demir, 2011: 762). Olumlu ayrımcılık, tarihsel olarak eğitim, istihdam, hukuk ve siyaset gibi alanlarda dışlanmış grupların içerilmesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalardır (Akçı-

nar, 4). Ayrımcılıktan kaynaklanan eşitsizliği, dezavantajlı gruplara sorunun kaynağına göre daha farklı haklar vererek çözmeye çalışmaktadır (Demirkollu, 2007: 41). Kota yöntemi en fazla uygulanan olumlu ayrımcılık yöntemidir.

Sistemantik Ayrımcılık

Belirli gruplara karşı kurumsallaşmış yapılar, politikalar, uygulamalar ve geleneklerdir. Belirli gruplara karşı farklı veya ikinci dereceden koşullar, eğitim, ulaşım ve diğer hizmetlerdeki yetersizlikler bu tür ayrımcılığa girmektedir (Yıldırım, 2011: 251). Güney Afrika'da hükümet tarafından 1990'ların ortalarına kadar zencilere karşı uygulanan ırk ayrımcılığı (apartheid) bu ayrımcılığa en önemli örnektir.

Çoklu / Kesişen Ayrımcılık

Birden fazla ayrımcılık türünün aynı anda ihlâl edilmesi ve birden fazla konuda yapılan ayrımcılıktır. Zenci bir kadının hem rengi hem kadın olmasından dolayı (Kurşun, 2006: 69), engelli ve Müslüman bir erkeğin hem engelli hem dini nedeniyle ayrımcılığa uğraması çoklu ayrımcılığa örnek olarak verilebilir.

Ters Yönlü Ayrımcılık

Toplumda genel olan grubun karşı karşıya kaldığı ayrımcılık türüdür. Dezavantajlı gruplara uzun süre uygulanan olumlu ayrımcılık uygulamaları sonucu bu defa genel grup üyelerinin ayrımcılığa uğramasını ifade etmektedir (Yıldırım, 2011: 238).

Nedenlerine Göre Ayrımcılık Türleri

İrk, Renk, Soy, Ulusal veya Etnik Köken, Din ve Siyasal Görüşü Dayalı Ayrımcılık

İnsanlar doğuştan itibaren ırk, renk, dil, köken, din gibi farklı özelliklere sahiptir. Bu özellikler tüm toplumlarda zenginlik olarak algılanmak yerine ayrımcılık konusu olmaktadır. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1. maddesi "herkes hiçbir yönden, özellikle ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş veya başka her türlü görüş, ulusal veya etnik köken, servet, doğum veya başka her durum yönlerinden ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirge'de belirtilen tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir" şeklinde düzenleme yaparak kişilerin bu özelliklerinden dolayı ayrımcılığa uğramalarını yasaklamıştır. BM'ye ait Din veya İnanca Dayanan Tüm Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılmasına İlişkin Bildirge'de de din ve inanç temeline dayanan her türlü hoşgörüsüzlük ve ayrımcılık yasaklanmıştır (Gülmez, 2009: 50,104). Ancak konu ile ilgili tüm uluslararası sözleşmelerde ve ulusal düzenlemelerde ayrımcılık yasağı getirilmesine rağmen uygulamada her alanda özellikle çalışma yaşamında bu nedenlere dayalı olarak ayrımcılık devam etmektedir. ABD'de siyahların, İngiltere'de Asya kökenli İngilizlerin, Fransa'da Kuzey Afrikalıların, Yunanistan'da Makedonların ve Batı Trakya Türklerinin, İrlanda Cumhuriyeti'nde Protestanların, Kuzey İrlanda'da Katoliklerin (Demir, 2011: 763-765), 11 Eylül 2001 tarihinden sonra Müslümanların ABD ve Avrupa iş piyasasında çalışma yaşamının her aşamasında karşılaştıkları ayrımcılık etnik ve dini ayrımcılığa örnek olarak verilebilir.

Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı bir kişinin bir kadına/erkeğe cinsiyetine dayalı olarak bir kadına/erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz veya daha az olumlu

davranması (doğrudan ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış ve uygulamaların sonradan kadın/erkek üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (Dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2010: 39). Cinsiyet ayrımcılığı farklı cinsel yönelimleri olan kişilere yönelik ayrımcılığı da içermekte veya farklı cinsel yönelime sahip kişilere yapılan ayrımcılık cinsel yönelim ayrımcılığı olarak sınıflandırılmaktadır.

Engelli Ayrımcılığı

Engelli ayrımcılığı, kişilerin fiziksel, zihinsel, psikolojik veya duygusal rahatsızlıkları nedeniyle diğer kişilere göre dezavantajlı bir konumda olmalarını ifade etmektedir. BM Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi; engele dayalı ayrımcılık kavramını “engele dayanan ayrımcılıktan siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil veya başka alanlarda tüm insan haklarının ve tüm temel özgürlüklerin, başkalarıyla eşitlik temelinde, tanınmasını, kullanılmasını veya bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını tehlikeye koyma veya hiçe indirme amacı taşıyan veya sonucu doğuran engele dayalı her tür ayırım, dışlama veya kısıtlama anlaşılır. Engele dayalı ayrımcılık, makul düzenlemelerin reddedilmesini de kapsamak üzere, tüm ayrımcılık biçimlerini kapsar” şeklinde tanımlamıştır. Sözleşme bu tanımla engellilere yönelik her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır (Gülmez, 2009: 101). Çalışma yaşamında engelli ayrımcılığı dolaylı ve doğrudan ayrımcılık olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan ayrımcılık ile engellinin engelli olmayan kişiden daha az ilgi görmesi; dolaylı ayrımcılık ile engelli kişilerin başa çıkamayacakları durumlarda ortaya çıkan ve onların sosyal eşitlikten dışlanarak haksızlığa uğramaları ifade edilmektedir (Demir, 2011: 770).

Yaş Ayrımcılığı

Yaş ayrımcılığı, Eurolink tarafından “ayrımcılık için yaşı kullanımı haksız olduğu ve yaşlı işçilere haksız muamele durumunda uygulanır” şeklinde tanımlanmaktadır. Yaş ayrımcılığı ile kişi hem özel hem de çalışma yaşamında karşılaşabilmekte ancak çalışma yaşamında daha belirgin şekilde görülmektedir. Tanımda sadece yaşlı işçilerden söz edilmesine karşılık çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı yaşlı işçiler yanında genç işçiler için de söz konusu olmaktadır. Ancak yaş sınırı ülkelere göre değişmekle birlikte belli bir yaşı üzerindeki işçiler, genç işçilere göre daha fazla yaş ayrımcılığına uğramaktadırlar (Baybora, 2010: 37-38, 40). Yaş ayrımcılığında; işverenler bir taraftan gençleri belli bir iş deneyimine sahip olmadıkları için işe almazken diğer taraftan iş tecrübesi olan yaşlı işçileri de verimlilikleri düşük, yeniliklere kapalı oldukları için işe almaktan kaçınmakta veya işten çıkarmaktadırlar. İşe alma sırasında işverenlerin iş gerekleri ile bağlantılı olmaksızın iş ilânlarına alt veya üst yaş sınırı koymaları, kriz sırasında yaşlı işçilerin öncelikle işten çıkarılması veya onların erken emekliliğe zorlanması, işte yükselme sırasında kıdem yerine performans kriterinin dikkate alınması, kişilerin yaşları ile alay edilmesi yaş ayrımcılığı uygulamalarına örnek oluşturmaktadır (Emre, 2010: 10-11). Yaş ayrımcılığı yasağı ile ilgili ilk düzenleme 1967 yılında ABD’de İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu ile yapılmış, Kanun ile 40 yaş ve üstü kişilerin çalışma yaşamında yaş ayrımcılığına karşı korunması öngörülmüştür. ABD’den sonra diğer gelişmiş ülkelerde de yaş ayrımcılığı ile ilgili düzenleme ve uygulamalar yürürlüğe konulmuştur (Baybora, 2010: 34 vd.).

Yaş ayrımcılığı kimler için geçerlidir?

SIRA SİZDE

Cinsiyet ayrımcılığı kimlere yöneliktir?

SIRA SİZDE

Çalışma Yaşamında Ayrımcılık

Ayrımcılığın en yaygın şekilde görüldüğü yer çalışma yaşamıdır. Çalışma yaşamında ayrımcılık genel olarak verimliliği eşit olan kişilere sadece belli bir gruba ait olduklarından veya özelliklerinden dolayı istihdam ve iş olanaklarının kalitesi bakımından eşit davranılmamasını ifade etmektedir (Arslan, 2010: 17) ILO, 111 sayılı İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesi'nde çalışma yaşamında ayrımcılık; "istihdam ve meslek alanında fırsat eşitliğini ortadan kaldırma veya bozma (saptırma) etkisi olan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken temeline dayalı her türlü ayrılık (fark) gözetme, ayrı tutma, dışlama veya üstün tutma, yeğleme" şeklinde tanımlanmıştır (Gülmez, 2009: 127).

Çalışma yaşamında ayrımcılık ülkelere, sektörler, işyerlerine göre farklılık göstermektedir. Bu ayrımcılığın ortaya çıkmasında ve yaygınlaşmasında öncelikle ülkelerin ekonomik koşulları, sosyo-kültürel yapısı, hukuki yapısı ve işgücü piyasasının gelişmemiş olması etkili olmaktadır. Ayrıca işyerlerinde izlenen strateji ve politikalar, örgüt kültürü, insan kaynakları sistemi, işçilerin bireysel tutum ve davranışları, ön yargıları ve algılamaları, örgütsel çatışma, iletişim gibi işyeri ile ilgili faktörler çalışma yaşamında ayrımcılığın ortaya çıkmasında rol oynamaktadır. Ülkelerin ekonomik, sosyo-kültürel yapısı geliştikçe, demokratikleşme düzeyi arttıkça farklı dil, din, ırk, cinsiyet gibi özelliklere sahip bireylerin ayrımcı politikalarla karşılaşma düzeyleri azalmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık; çalışma yaşamının tüm aşamalarında işe alınırken, iş sırasında (ücretleme, çalışma ve dinlenme süreleri, yıllık izinler, performans değerlendirme, terfi, eğitim) ve işten ayrılırken ortaya çıkmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık işçilerin motivasyonunun ve işyerinde verimliliğinin azalmasına, işyerinde güç dengelerinin bozulmasına, adalet duygusunun zayıflamasına, iletişimin bozulmasına, işçi devir hızının artmasına, vasıflı işgücünün işyerinden ayrılmasına, işyeri ve ülke imajının bozulmasına neden olmaktadır. İşyerindeki ayrımcılığa karşı işçilerin genelde sessiz kaldıkları, hukuki yollara başvurmadıkları görülmektedir. Birçok işçi ayrımcılığa boyun eğerek işyerinde çalışmaya devam ederken, bir bölümü işten ayrılmak zorunda kalmakta, bu durum ise ayrımcılığın giderek artmasına yol açmaktadır (Demirel, 2011: 83,68, 82).

Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemeler**Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Uluslararası Düzenlemeler**

Ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler BM'nin çeşitli belgelerinde yer almaktadır. Bunlar arasında; 26.6.1945 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler Anlaşması'nın Başlangıç Bölümü, Anlaşmanın 1/3; 13/1-b, 55. ve 56. maddeleri; 10.12. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2, 7, 10, 16/1, 21/2, 23/2, 29/2 ve 3. maddeleri, 3.1.1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 2, 3, 7, 10 ve 13. maddeleri, 23.3.1976 tarihinde yürürlüğe giren Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 2, 3, 4, 23, 24, 25, 26 ve 27. maddeleri, 21.12.1965 tarihinde kabul edilen Her Türlü Irk Ayrımcılığının Orta-

dan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. maddeleri; 18.12.1979 tarihinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 18.11.1990 tarihli Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme, 13.12.2006 tarihli Engelli Hakları Sözleşmesi, 20.11.1989 tarihli Çocuk Hakları Sözleşmesi, 28.7.1951 tarihinde imzalanan Mültecilerin Hukuki Statüsü İle İlgili Cenevre Sözleşmesi sayılabilir. Ayrıca bildirgeler, ilkeler, eylem planları, genel yorumlar, İnsan Hakları Komitesi'nin kararları bulunmaktadır (Gülmez, 2009: 47-106, 19; Gül ve Karan, 2011: 37-57,235). Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü'nün (UNESCO) ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemelere yer veren az sayıda sözleşme ve tavsiye kararı söz konusudur.

ILO'nun eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler bulunan önemli belgeleri arasında; Versailles Barış Anlaşması, 10.5.1944 tarihinde kabul edilen Philadelphia Bildirgesi ve 18.6.1998 tarihinde kabul edilen Çalışanlara İlişkin Temel Haklar, İlkeler ve İzlenmesi Bildirgesi, 25.6.1958 tarih ve 111 sayılı İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesi sayılabilir. Ayrıca çalışma yaşamı ile ilgili olarak oluşturulan çok sayıda sözleşmede eşitlik ve ayrımcılık yasağına yer verilmektedir. Bu sözleşmeler arasında 29.6.1951 tarih ve 100 sayılı Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 1.7.1949 tarih ve 97 sayılı İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme, 24.6.1975 tarihinde kabul edilen ve 1978 yılında yürürlüğe giren 143 sayılı Kötü Koşullarda Göç ve Göçmen İşçilere Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Sağlanması Sözleşmesi, 1.6.1983 tarih ve 159 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme, 23.6.1981 tarih ve 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme, 25.6.1957 tarih ve 105 sayılı Zorla Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 28.6.1962 tarih ve 118 sayılı İşlem Eşitliği (sosyal güvenlik), 9.9.1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 23.6.1975 tarih 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesi Sözleşmesi sayılabilir. Tavsiye kararları, örgütün başta denetim organları olmak üzere çeşitli organlarının kararları, bildirgeler ve eylem planlarında ayrımcılık yasağına yer verilmiştir (Gülmez, 2009: 106 vd.).

Avrupa Konseyi belgeleri arasında ayrımcılık yasağı; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14.maddesi, 1.4.2005 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Ek 12. Protokolü, Ulusal Azınlıkların Korunması ile İlgili Çerçeve Sözleşmesi'nin 4.6/2, 9. maddeleri, 26.2.1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı ile 3.5.1996 tarihinde kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 20.maddesi ile V.kısımındaki E maddesi (Gül ve Karan, 2011: 66), İnsan Ticaretine Karşı eylem Sözleşmesi'nin 2/1 maddesi genel ayrımcılık yasağına yer vermektedir. Ayrıca Avrupa Konseyi, kadınlara yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesine yönelik olarak şiddet gören kadınların mülteci statüsünde korunmasını sağlamak amacıyla 1.8 2014 tarihinde İstanbul Sözleşmesi'ni yürürlüğe koymuştur. Sözleşme; fiziksel ve psikolojik şiddet ile kadının mağduriyetine yataklık edenlerin cezalandırılmasını öngörmektedir. Sözleşme ayrıca kadınlara insan hakları ve kadın-erkek eşitliği konusunda eğitim programlarının düzenlenmesini gerekli görmektedir" (Yıldırım, 2015: 39). Bunun dışında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi ile Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun ayrımcılık yasağına yer veren çok sayıda tavsiye kararı bulunmaktadır (Gül ve Karan, 2011: 223-226). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ve Sosyal Şartlar

ve Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin kararları ayrımcılık yasağının çerçevesinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır (Gülmez, 2009: 20-21,310).

Avrupa Birliği'nde ayrımcılık yasağı ile ilgili ilk düzenleme 25.3.1957 tarihli Roma Antlaşması'nda yapılmıştır. Anlaşma'nın 119. maddesinde kadın erkek ücret eşitliği, 7. maddesinde vatandaşlık temelinde ayrımcılık yer almıştır. 119. maddenin Roma Antlaşması'nda yer almasında; kendi iç düzenlemelerinde kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi ilkesine yer vermiş olan Fransa'nın işgücü maliyetleri açısından rekabet eşitsizliği yaratacak bir durumun ortaya çıkmasını engelleme düşüncesi etkili olmuştur (Akpınar, 12). Birlik hukukunda 1997 yılına kadar vatandaşlık ve cinsiyet temelli ayrımcılık yasağı dışında bir düzenleme yapılmamıştır. 2.10.1997 tarihinde imzalanan 1.5.1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile ayrımcılık yasağının kapsamı genişletilmiştir. Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın (ATA) 13. maddesi ile Konsey'e cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya inançlar, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temeline dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla gerekli önlemleri alma yetkisi verilmiştir. ATA'nın 13. maddesinde yer alan düzenleme doğrudan bir ayrımcılık yasağı içermemiş ancak belirtilen ayrımcılık türlerine karşı Birliğin önlem almasına olanak tanımıştır. Bu değişiklikten sonra 2000 yılında cinsiyet eşitliği ile ilgili direktifler dışında ilk defa 2000/43/EC sayılı Irk ve Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif ile 2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan Direktif kabul edilmiştir. Ayrıca 13. maddede sayılan cinsiyet dışındaki tüm alanlarda ayrımcılıkla mücadele etmek üzere topluluk eylem programları hazırlanmıştır. 7.12.2000 tarihinde onaylanan Avrupa Birliği'nin Temel Haklar Şartı'nın 21. maddesinde de cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet doğum, engellilik, yaş ve cinsel yönelim gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. AB üyesi ülkeler için bağlayıcı olan Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma'nın 19. maddesinde (Eski ATA madde 13) genel olarak ve 157. maddesinde cinsiyet temelli ücret eşitliği (Roma Antlaşması 119, eski ATA madde 141) konusunda düzenlemeler yer almaktadır. Günümüzde AB Hukuku doğrudan ayrımcılığı sadece cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temelinde yasaklamaktadır. AB hukukunda vatandaşlık temelli ayrımcılık, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma'nın 18. maddesinde genel olarak; 45-62. maddeleri arasında çalışanların serbest dolaşımı, girişim engelliği, hizmetlerin serbest dolaşımı gibi konular çerçevesinde gündeme gelmektedir. Ancak bu düzenlemeler sadece Birlik üyesi devletlerin vatandaşlarını kapsamaktadır (Gül ve Karan, 2011: 72-73). Avrupa Birliği Adalet Divanı kararları da ayrımcılık yasağı açısından önem taşımaktadır.

Türkiye'de Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemeler

Türk hukukunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler 1924 Anayasası'ndan bu yana tüm anayasalarda ve birçok yasada yer almıştır. 1982 Anayasası'nın 10. maddesi kanun önünde eşitliği düzenlemektedir. Anayasa'nın 10/1 maddesinde "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" ifadesi ile eşitlik konusunda genel bir düzenlemeye yer verilmektedir. 10. maddenin

son fıkrasında da tüm devlet organlarına ve idari makamlara bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etme yükümlülüğü getirilmektedir. 7.5.2004 tarihinde 5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile bu maddeye "kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür" fıkrası eklenmiştir. 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun'la "bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamaz" ek cümlesi ile "çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile mâlul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz" şeklinde bir ek fıkra eklenmiştir. Ayrıca 10. maddede "hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağı" belirtilmiştir. Anayasa'nın çalışma ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinde ayrımcılık yasağı ile dolaylı ilgisi bulunan kurallara yer verilmiştir. Maddenin 1. ve 2. fıkralarında "kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar" şeklinde düzenleme yer almaktadır. Ayrıca 70. madde de kamu hizmetlerine girme hakkı ve ayrımcılık yasağı ile ilgili bir düzenleme bulunmaktadır.

Anayasa dışında Türk mevzuatında çok sayıda kanunda eşitlik ve ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir. Bu düzenlemeler arasında; 22.5.2003 tarih 4857 sayılı İş Kanunu, 26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Ceza Kanunu'nun ayrımcılık yasağı ile ilgili 122, 3, 105, 115, 118, 125, 153 ve 216. maddeleri; 1.7.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu'nun 4, 13, 14 ve 15. maddeleri; 14.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7 ve 125. maddeleri; 14.6.1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4. maddesi; 22.11.2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanunu'nun 68. maddesi ve Medeni Kanun'un "Evliliğin Genel Hükümlerini" düzenleyen üçüncü bölümünde eşler arasında eşitliği sağlamaya yönelik hükümler, 24.5.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmet Kanunu'nun 4. maddesi, 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi sayılabilir (Gül ve Karan, 2011; 93-107; Gülmez, 2009: 644-652, 666-682).

Çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılık yasağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi başlığı altında düzenlenmektedir. Bu madde ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramları ilk defa mevzuata girmiştir. Kanun 5/1 maddesinde iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım yapılamayacağı, 5/2 maddesinde işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı düzenlenmektedir. Maddenin 3-4-5. fıkralarında cinsiyet temeline dayalı farklı işlem ve ayrımcılığa karşı koruma öngören düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre; 4857 sayılı Kanun'un 5/3 maddesinde biyolojik ve işin niteliği ile ilgili nedenler zorunlu kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı işlem yapılamayacağı, madde 5/4 ve 5'de aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılamayacağı belirtilmektedir. Madde 5/6'da işverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranışlarının hu-

kuksal yaptırımını düzenlenmiştir. Madde 5/7’de 20. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla ayrımcılık durumunda ispat yükümlülüğü işçiye verilmekte ancak işçi bir ihlâlin varlığı olasılığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işveren böyle bir ihlâlin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü tutulmaktadır. Taciz ve cinsel taciz 5. maddede ayrımcılık biçimlerinden biri olarak tanımlanarak yasaklanmamıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II/d ve 25/II/c maddelerinde işçi ve işverene cinsel taciz nedeniyle hizmet akdini derhal fesih hakkı tanınmıştır (Gül ve Karan, 2011: 102-104; Gülmez, 2009: 588-623).

Türkiye’de çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili düzenlemeler hangi kanunda yer almaktadır?



SIRA SİZDE

6

Sizce Türkiye’de çalışma yaşamında ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler yeterli midir?



SIRA SİZDE

7

Özet



Sosyal dışlanma kavramı ve tarihi gelişimini açıklamak.

Günümüzde genel kabul gören bir sosyal dışlanma kavramı bulunmamaktadır. Ancak bir tanım vermek gerekirse; sosyal dışlanma belirli bireylerin veya grupların yapısal ve/veya kişisel nedenlere bağlı olarak mekânsal anlamda olmasa da sosyal katılım anlamında tamamen veya kısmen içinde yaşadıkları toplumun dışında kalmaları ve toplumdaki yurttaşlığı ilişkin normal eylemlere katılmamaları şeklinde tanımlanabilir. Kavram ilk olarak Fransa'da kullanılmıştır. 1980 sonrası sosyal refah devletinin krize girmesi ve artan sorunlar üzerine kavram önem kazanmıştır. Fransa'dan sonra diğer Avrupa ülkelerinde de kavram genel kabul görmüş, ABD'de de ise sosyal dışlanma kavramı geniş bir uygulama alanı bulamamış, bunun yerine sınıfsal kavramı tercih edilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde sosyal dışlanma kavramı genellikle yoksullukla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. AB, Birlik üyesi ülkelerin sosyal dışlanmaya farklı anlamlar vermeleri üzerine sosyal dışlanmayı yeniden kuramsallaştırmıştır.



Sosyal dışlanmanın nedenlerini ve biçimlerini değerlendirmek.

Sosyal dışlanmanın nedenleri konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Nedenler ülkelere, kişilere ve diğer birçok faktöre bağlı olarak değişebilmektedir. Ancak sosyal dışlanmanın ortaya çıktığı dönemdeki ekonomik, sosyal, siyasal alanda yaşanan yapısal değişimler dikkate alındığında; sosyal dışlanmanın temelde birbirine bağlı ve karşılıklı etkileşim içinde olan birçok nedene bağlı olduğu görülmektedir. Bunlar arasında küreselleşme, Keynezyen politikalardan Neo liberal politikalara geçiş (ulus devletlerin rolünün azalması, özelleştirme, kamu harcamalarının azalması), Fordist üretim sisteminden esnek üretim sistemine geçiş, gelir dağılımında artan adaletsizlik; işgücü piyasalarındaki köklü değişim (işsizlikteki artış, esneklik uygulamaları ve buna bağlı olarak işgücünün çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmesi, kuralsızlaştırma), artan eşitsizlik (gelir dağılımı, istihdam, eğitim, sağlık hizmetlerinden yararlanma, siyasi ve kül-

türel faaliyetlere katılmada), iç göç ile uluslararası göçteki artış, hukuki aksaklıklar, ayrımcılık (cinsiyet, yaş ve etnik ayrımcılık ve diğerleri), aile yapısındaki değişme sayılabilir.

Sosyal dışlanmanın biçimleri konusunda literatürde genel kabul gören bir sınıflama bulunmamaktadır. Ancak bir sınıflama yapmak gerekirse sosyal dışlanma biçimleri arasında ekonomik dışlanma, mekânsal dışlanma, kültürel dışlanma ve siyasi dışlanma sayılabilir.



Sosyal içerme politikalarını tanımlamak.

Sosyal dışlanma uluslararası örgütlerin gündeminde yer almaktadır. Özellikle AB, bu konuda 1990'lı yıllardan bu yana önemli çalışmalar yapmaktadır. Maastricht Antlaşması ile sosyal dışlanma sorunu ilk defa resmî bir belgede açık şekilde belirtilmiştir. Amsterdam Anlaşması'nda da sosyal dışlanma ile mücadelenin AB'nin temel hedefi olduğuna hukuki çerçevede açıklık getirilmiştir. 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi sosyal içerme politikaları için dönüm noktası olmuştur. Sosyal içerme politikaları ülkelere göre farklılık göstermektedir. Ancak genelde sosyal dışlanmanın önlenmesi, dışlanmış kişilerin toplumla yeniden bütünleştirilmesi ve temel hakların geliştirilmesi amacına yönelik politikalar oluşturulmaktadır.



Ayrımcılık kavramı, türleri ve çalışma yaşamında ayrımcılığı açıklamak.

Genel kabul gören bir ayrımcılık tanımı söz konusu değildir. Ayrımcılığın farklı özellikleri dikkate alınarak ulusal ve uluslararası düzeydeki belgelerde farklı ayrımcılık tanımlarına rastlanmaktadır. Ancak bir tanım vermek gerekirse; ayrımcılık toplumsal yaşamda dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, yaş gibi nesnel olmayan faktörler temel alınarak birey veya gruplara yöneltilen eşitsiz davranış ve uygulamalardır. Ayrımcılık türleri konusunda da farklı sınıflamalar söz konusudur. Ortaya çıkış biçimine göre ayrımcılık türleri arasında doğrudan, dolaylı, dolayısıyla, olumlu, taciz, cinsel taciz, cinsel yönelim, ters yönlü, çoklu ayrımcılık ve sistematik ayrımcılık sayılabilir. Nedenlerine göre ayrımcılık türleri ise ırk, renk,

soy, ulusal veya etnik köken, din ve siyasi görüşe dayalı ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, engellilik ayrımcılığı olarak belirtilebilir. Çalışma yaşamında ayrımcılık genel olarak verimliliği eşit olan kişilere sadece belli bir gruba ait olduklarından veya özelliklerinden dolayı istihdam ve iş olanaklarının kalitesi bakımından eşit davranılmamasını ifade etmektedir. Çalışma yaşamında ayrımcılık çalışma yaşamının her aşamasında ortaya çıkmaktadır.



*Ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeleri tanım-
lamak.*

Ayrımcılık yasağı uluslararası düzeyde kurulmuş başta BM olmak üzere ILO, Avrupa Konseyi ve AB gibi örgütlerin belgelerinde düzenlenmektedir. Ayrıca bu örgütlerin bünyesinde oluşturulan çeşitli denetim organlarının kararları ayrımcılık konusunda ulusal düzenlemelere ışık tutmaktadır. Türkiye’de başta Anayasa olmak üzere çeşitli kanunlarda ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Çalışma yaşamında ayrımcılık yasağı ise 4857 İş Kanunu’nda düzenlenmiştir.

Kendimizi Sınyalım

1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi hangi örgüte aittir?

- Avrupa Birliğı
- Birleşmiş Milletler
- Uluslararası Çalışma Örgütü
- Avrupa Konseyi
- Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü

2. Sosyal dışlanma yerine sınıfsaltı kavramı hangi ülkede kullanılmaktadır?

- Fransa
- İngiltere
- Almanya
- ABD
- Afrika ülkeleri

3. Sosyal dışlanma ile mücadele ilk defa resmi olarak hangi Avrupa Birliğı antlaşmasında yer almıştır?

- Nice Antlaşması
- Amsterdam Antlaşması
- Maastricht Antlaşması
- Roma Antlaşması
- Tek Senet

4. Sosyal dışlanma ile mücadelede kullanılan tutunma geliri hangi ülkede uygulanmaktadır?

- İspanya
- İngiltere
- Almanya
- ABD
- Fransa

5. Kadın-erkek ücret eşitliğı ile ilgili ilk düzenleme Roma Antlaşması'nın hangi maddesinde yer alır?

- 13.
- 120.
- 71.
- 119.
- 15.

6. ABD'de İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu ile kaç yaşın üzerinde olanların yaş ayrımcılığına karşı korunması söz konusudur?

- 56
- 50
- 40
- 60
- 65

7. Güney Afrika'da uygulanan ırk ayrımcılığı (apartheid) ne tür ayrımcılık türüdür?

- Ters yönlü
- Sistematiik
- Dolaylı
- Doğrudan
- Negatif

8. Aşağıdaki ayrımcılık türlerinden hangisi ayrımcılıktan kaynaklanan eşitsizliğı, dezavantajlı gruplara sorunun kaynağına göre daha farklı haklar vererek çözmeye çalışmaktadır?

- Olumlu ayrımcılık
- Doğrudan ayrımcılık
- Çok yönlü ayrımcılık
- Sistematiik ayrımcılık
- Negatif ayrımcılık

9. I. Kadınlar

II. Erkekler

III. Farklı cinsel yönelimi olanlar

Cinsiyet ayrımcılığının yönelik olduğı gruplar aşağıdakilerin hangisinde tam ve doğru olarak verilmiştir?

- Yalnız I
- Yalnız II
- Yalnız III
- I ve II
- I, II ve III

10. I. İşe alma

II. İşten Çıkarma

III. Eğitim

IV. Terfi

Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık alanları aşağıdakilerin hangisinde tam ve doğru olarak verilmiştir?

- I ve II
- II ve IV
- I, II ve III
- II, III ve IV
- I, II, III ve IV

Yaşamın İçinden 1

Ayrımcılıkla İlgili Mahkeme Kararlarından Bazı Örnekler

“Fransa’da tekerlekli sandalyeye bağlı bir kişi Eğitim Bakanlığı’na iş için başvurmuş, Bakanlık kişinin başvurusunu başvuru listesinin üçüncü sırasına koymuştur. İlk iki aday görevi kabul etmeyince bakanlık engelli kişinin yerine dördüncü adaya iş teklifi yapmış, engelli kişiye tekerlekli sandalye ile girişi olan farklı bir dairede görev teklif etmiştir. Devlet bu kararına karşı makul düzenleme mükellefiyetini yerine getirmek amacıyla işyeri mekânlarında tadilat yapmak için fon harcamanın kamu yararına olmadığı şeklinde bir gerekçe göstermiştir. Bunun üzerine engelli kişi mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme de Eğitim Bakanlığı’nın engelli kişiler için makul düzenleme yapma mükellefiyetini yerine getirmediğine, yönetimle ilgili mülahazanın bu mükellefiyeti azaltmayacağına karar vermiştir.”

“İngiltere’deki MacCulloch davasında, mahkemeden, yaşa ve hizmet süresine göre işten çıkarma ödemelerinin arttırılmasını öngören işten çıkarma ödeme programlarının durumu hakkında inceleme yapması talep edilmiştir. Ödemelerin yaşa ve hizmet süresine göre belirlenmesi nedeniyle, daha uzun hizmet sürelerine sahip olan daha yaşlı çalışanlar daha genç olanlara kıyasla çok daha yüksek işten çıkarma ödemelerine hak kazanmışlardır. İngiltere Temyiz Mahkemesi, prensip olarak, daha yaşlı çalışanların sadakatini ödüllendirme, onların işgücü piyasasındaki dezavantajlarını dikkate alarak onlara daha fazla ödeme yapma ve daha yaşlı işçileri ayrılmaya teşvik etme, böylece gençler için istihdam fırsatları oluşturmanın bir yolu olarak; bu uygulamanın nesnel olarak haklı kılınabileceğini kabul etmiştir. Mahkeme bu konuda sonuçlara varılabilmesi için orantılılık konusunun geniş çapta incelenmesinin gerekli olduğuna karar vermiştir.”

Kaynak: Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı ve Avrupa Konseyi, Avrupa Ayrımcılık Yasası Hukuku El Kitabı, 2010, ss. 37, 52.

Yaşamın İçinden 2

“Rusya’daki Timishav v. Davasında, mahkeme, üst düzey bir polis memurunun, trafik polislerine Çeçenleri sınırdan geçirmeme emrini verdiğini belirlemiştir. Hükmümetin de ifade ettiği gibi Rus kimlik belgelerinde kişilerin etnik kökenlerine ilişkin bir ibare yer almamaktadır. Verilen emir gerçekten Çeçen etnik kökenine sahip olanların değil aynı zamanda söz konusu etnik gruba mensup olduğu varsayılan kişilerin geçişlerini de engellemiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin görüşüne göre, bu durum seyahat engelliğinden yararlanma bakımından açıkça kişinin etnik kökenine dayalı farklı bir muamele niteliğindedir ve kişinin gerçek veya varsayılan etnik kökenine dayalı ayrımcılık ırk ayrımcılığının bir çeşididir.”

“Teslime Toplayıcı davası: tekerlekli sandalye kullanan ve %95 oranında engelli olan bir kişi annesi ile birlikte halk otobüsüne binmek üzere otobüs durağına gelmiştir. Ancak şoför engelli kişiyi almadan duraktan ayrılmıştır. Yapılan suç duyurusu sonucunda Beyoğlu Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından, Türk Ceza Kanunu’nun 122. maddesinin ihlâl edildiği iddiası ile dava açılmıştır. Davada 122. maddenin ihlâl edildiğine ve ayrımcılık suçu gerçekleştirildiğine karar verilmiştir.”

“Stephen Hagan davasında başvuru Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi’nin kapsamında kurulan Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi’ne yapılmıştır. Başvuru bir spor sahasının girişinde yazılı olan Nigger (İngilizcede siyahları aşağılamak amacıyla kullanılan bir kelime) sözcüğüne ilişkindir. Sözcük takma adı Nigger olan bir kişi için yazılmış olmasına rağmen şikâyetçi bunun siyahları nitelemek için kullanılabilecek en saldırgan ve aşağılayıcı sözcük olduğu iddiası ile komiteye başvurmuştur. Komite taraf devlete söz konusu yazının kaldırılması için gerekli tedbirleri almasını tavsiye etmiştir.”

Kaynak: İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, Ayrımcılık Yasası Eğitim Rehberi (ed: Gökçeçiçek Ayata ve Burcu Yeşiladalı), İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, 2011, ss.11,39,71.

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. b Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık Yasağı İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. d Yanıtınız yanlış ise “Sosyal Dışlanma Kavramı ve Tarihi Gelişimi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise “Sosyal İçerme Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. e Yanıtınız yanlış ise “Sosyal İçerme Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık Yasağı İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. c Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. b Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. a Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. e Yanıtınız yanlış ise “Çalışma Yaşamında Ayrımcılık” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Sosyal dışlanma ile yoksulluk kavramları konusunda literatürde görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre sosyal dışlanma ile yoksulluk aynı anlama gelen, bir görüşe göre birbirinden farklı kavramlardır. Birbirinden farklı olduğunu ileri sürenlere göre yoksulluk kişi veya hane elindeki kaynakların yetersizliği anlamında bir bölüşüm sorununu ifade ederken, sosyal dışlanma ilişkilerdeki sosyal katılımın yetersizliği, sosyal entegrasyonunun olmaması ve güçten yoksunluk gibi sorunları ön plana çıkarmaktadır.

Sıra Sizde 2

Siyasi dışlanmadan en fazla etkilenen gruplar kadınlar, göçmenler ve azınlıklardır. Örneğin kadınlara seçme ve seçilme hakkı ancak ABD ve Kanada’da 1920, İngiltere ve Almanya’da 1928, Fransa’da 1945, İtalya’da 1946 yılında tanınmıştır. Günümüzde birçok gelişmiş ülkede azınlıklar ve göçmenlerin seçme ve seçilme hakkı konusunda sınırlamalar devam etmektedir.

Sıra Sizde 3

Kayıt dışı çalışma insana yakışır iş olarak kabul edilemez. Zira insana yakışır iş, kişilerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar veya diğer örgütler aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına olanak tanıyan işi ifade etmektedir.

Sıra Sizde 4

Yaş ayrımcılığı gençler ve yaşlılar için geçerlidir. Ancak yaşlılara yönelik yaş ayrımcılığı daha belirgin ve yaygındır.

Sıra Sizde 5

Cinsiyet ayrımcılığına en fazla uğrayanlar kadınlardır.

Sıra Sizde 6

Türkiye’de çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yasağı 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmektedir.

Sıra Sizde 7

Türkiye’de çalışma yaşamında ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler dar kapsamlıdır. Ayrımcılığın türü ve içeriği bakımından ayrıntılı düzenlemeler söz konusu değildir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Adaman, Fikret ve Keyder, Çağla. **Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma**, Rapor. Akses, Selen. (2014). **Avrupa 2020 Stratejisi Türkiye İçin Neden Önemli?**, İKV Değerlendirme Notu. İKV.
- Arslan, Ö. Emre (2010). **İşgören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baybora, Dilek (2010). “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletlerinde Yaş Ayrımcılığı Üzerine Bir Düzenleme”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 24, s. 33-57.
- Çakır, Özlem (2002) “Sosyal Dışlanma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı 3, s. 83-104.

- Dalkıranoglu, Tülin (2006). **Çalışma Yaşamında Kadının İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı, Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkollu, Ceyhan (2007). **Ayrımcılığa İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler, Yüksek Lisans Tezi**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emre, Onur (2010). **İş İlanlarında Ayrımcılık Kocaeli İli Örneği**, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökçeoğlu Balcı, Şebnem (2010). “Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma İle Mücadelede Fransız Hukukundan Bir Örnek: Tutunma Geliri”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:42.
- Göktürk,Ömür. (2018). **Asgari Gelir Desteği ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Karşılatırmalı Bir Analiz**, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Gül, İ.İşıl ve Karan, Ulaş (2011). **Ayrımcılık Yasağı, Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, (Yeşiladalı, Burcu ve Ayata, Gökçeçecik (ed)), İstanbul: İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Güler, Mehmet Atilla. (2015). “Güney Avrupa Refah Rejiminde Sosyal Dışlanma”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1. ss. 57-96.
- Gülmez, Mesut (2009). **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Ankara: Belediye İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Gülmez, Mesut (2010). “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 25, ss.217-267.
- Gündüz, G. Sait (2007). **Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- İşığışok, Özlem (2011). “Nüfus, İstihdam, İşsizlik”, (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss.77-116.
- Karaaslan, İlknur. (2015). “Avrupa Birliği Uygulamaları Çerçevesinde Türkiye İçin İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği Arayışları”, **İnsan&İnsan**, Sayı 3, Kış, ss.18-36.
- Koca, Mehmet, (2015). “Sosyal Dışlanma Sorunu ve Asgari Gelir Desteğinin Gerekliliği”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 8, Sayı 39, Ağustos, ss.501-510.
- Kurşun, Özgü (2006). **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Metin, Banu (2012). “Yoksullukla Mücadelede Asgari Gelir Güvencesi: Türkiye’de Sosyal Yardım ve Hizmet Sisteminde Mevcut Durum ve Asgari Gelir Güvencesi İhtiyacı”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1.
- Oktay, Aygül (2001). “İşyerinde Cinsel Taciz ve İstismar”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, s.7, ss.75-89.
- Özdemir, Erdem (2006). “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 4, ss.83-94.
- Özgökçeler, Serhat (2006). **Sosyal Dışlanma Sorunsalı ve Engellilerin Sosyal Politikası Bağlamında Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sapancalı, Faruk (2005(1). **Sosyal Dışlanma**, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Sapancalı, Faruk (2005(2). “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 3, s. 51-108.
- Sapancalı, Faruk (2007). “Avrupa Birliği’nde Sosyal İçerme Politikaları”, **TİSK AKADEMİ**, Cilt 2, Sayı 4, ss. 58-104.
- Şahin, Tijen (2010). “Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi”, **Yardım ve Dayanışma**, Cilt 1, Sayı 2, Temmuz- Aralık, ss.71-81.
- Şeşen, Elif (2006). **Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği: Türkiye İngiltere Karşılaştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turpçu, Murat (2004). **Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, Neriman (2008). **Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni İle Yaşadığı Mesleki Sorunlar ve İstanbul İli Saha Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Maviş (2011). “Ayrımcılık”, (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss.229-249.
- Yıldırım, Maviş (2015). **Çalışma Hayatında Etnik Ayrımcılık Eğilimlerinin İstihdam Sürecine Etkisi : “Geçit Bekçileri” Kavramı Üzerinden Sosyal Psikolojik bir Analiz**. Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Sinem. (2014). “Sosyal Dışlanma ve Avrupa Birliği Yaklaşımı”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Yıl 2, Cilt 2, Sayı 2, ss. 91-105. http://www.belgeler.com/blog/152n/cinsiyet_esasli_ayrimciligin_insan_kaynaklari-yonetimine-etkileri_the_effects_of_gender_discrimination_human_resources (Erişim Tarihi 6.2.2012).
- http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/60/4_Akpınar_Taner.pdf (Erişim Tarihi 12.01.2012).