

# 7

## Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Kadınlar yönelik sosyal politikaları tanımlayabilecek,
- Çocuklar, gençler ve yaşlılara yönelik sosyal politikaları açıklayabilecek,
- Engelliler ve eski hükümlülere yönelik sosyal politikaları tanımlayabilecek,
- Göçmenlere yönelik sosyal politikaları açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Engelli
- Kadın
- Yaşlı
- Eski Hükümlü
- Çocuk
- Genç İşçi
- Göçmen İşçi
- Mülteci
- Çocuk İşçi

## İçindekiler



# Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar (Dezavantajlı Gruplar)

## KAVRAMSAL AÇIDAN ÖZEL OLARAK KORUNMASI GEREKEN GRUPLAR

Özel olarak korunması gereken gruplar kavramını tanımlamak, kimlerin bu kavramın kapsamı içinde yer aldığını belirlemek oldukça güçtür. Literatürde bu konuda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ayrıca kavram konusunda da birliktelik sağlanamamıştır. Özel olarak korunması gereken gruplar kavramı yerine literatürde (sosyal) risk grupları, dezavantajlı gruplar, handikaplı gruplar, kırılgan gruplar gibi farklı kavramlar kullanılmaktadır. Özel olarak korunması gereken gruplar kavramı ile genelde toplumdaki çoğunluğa göre daha zayıf konumda bulunan, korunmaya veya bakıma gereksinim duyan, eğitim, istihdam, sağlık, siyaset gibi yaşamın farklı alanlarına katılmakta sorun yaşayan, sahip oldukları dezavantajlar nedeniyle toplumdaki dışlanma ve ayrımcılığa uğrama riski taşıyan gruplar anlaşılmaktadır.

“Özel olarak korunması gereken gruplar; toplumda yetersiz yaşam koşulları içinde yaşayan; demografik değişkenlere bağlı olarak, farklı nicelik ve nitelik gösteren; fizyolojik, psikolojik, sosyal, sağlık, ekonomik, siyasal ve kültürel açılarından çağdaş yaşam koşullarına ulaşmak için devletin sorumluluğunda ve organizasyonunda, toplumsal güvenlik içinde, toplumsal koruma ve hizmete gereksinim duyan sosyal gruplardır” (Cılga, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/risk1.htm>, Erişim Tarihi 11.03.2012 ).

Özel olarak korunması gereken gruplar arasında çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar yer almakta ancak literatürde bunlara farklı dezavantaja sahip diğer gruplar da eklenmektedir. Aşağıda bu gruplardan bir bölümüne değinilecektir.

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL OLARAK KORUNMASI GEREKEN BELLİ BAŞLI GRUPLAR

### Kadınlar

Kadınlar tarihin her döneminde çalışma yaşamında sürekli olarak yer almış ancak ücretli işçi olarak çalışma yaşamına Sanayi Devrimi ile birlikte girmişlerdir. Bu dönemde kadınların çalışma yaşamına girmelerinde ekonomik nedenler, gelişen teknoloji, doküman sektöründe erkeklerle göre işveren açısından daha fazla tercih edilmeleri önemli rol oynamıştır. Ancak kadınların düşük ücret, uzun çalışma süreleri ve ağır çalışma koşulları altında çalıştırılmaları toplumsal tepkilere neden olmuş,

Özel olarak korunması gereken gruplar kavramı yerine (sosyal) risk grupları, dezavantajlı gruplar, handikaplı gruplar, kırılgan gruplar gibi farklı kavramlar da kullanılabilmektedir.

bu tepkiler üzerine İngiltere'den başlamak üzere diğer Avrupa ülkelerinde kadınların çalışma yaşamında özel olarak korunmaları ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu düzenlemeleri uluslararası alanda yapılan ancak uygulamayan bazı düzenlemeler izlemiştir (Fettah, 2006: 6-12). Kadın işgücü kullanımı XIX. yüzyılın sonunda metalürji, araba, kimya gibi ağır sanayilerdeki gelişmelere bağlı olarak geçici bir süre sınırlanmış, buna karşılık I. Dünya Savaşı sırasında savaş koşulları nedeniyle kadınlar tüm iş kollarında çalışmak zorunda kalmışlardır. Savaş sonrasında ise kadınlar yeni işkollarına ve ticarete yönelmişlerdir. Ancak 1929 ekonomik bunalımı kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemiştir. II. Dünya Savaşı ile birlikte kadınlar yeniden erkeklerin yerine istihdam edilmişlerdir (Topoğlu, 2007: 19-20). Diğer taraftan I. ve II. Dünya Savaşları kadınların statüsünü önemli ölçüde etkilemiş, kadın-erkek eşitliğine yönelik akımlar güç kazanmaya başlamıştır (Fettah, 2006: 12). Demokrasi, insan haklarının gelişimi yükselen kadın hareketi ile birleşince gelişmiş ülkelerde anayasa ve kanunlarda eğitim, aile, miras, seçme ve seçilme hakkı, istihdam ve kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılması kaçınılmaz olmuştur (Koray, 2008: 343- 345). II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde ise; gelişmiş ülkelerde demografik gelişmeler, kamu ve hizmet sektörünün gelişmesi, eğitim olanaklarının artması, çekirdek ailelerin yaygınlaşması, evlenme oranlarındaki azalma buna karşılık boşanma oranlarındaki artış, toplumun kadının çalışmasına bakış açısının değişmesi, çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde sağlanan ilerlemeler (Öztürk, 2007: 5), kadının ev işlerini azaltan ve kolaylaştıran teknolojik gelişmeler (Yorgun, 2010: 172), 1980 sonrası işgücü piyasası esnekliği çerçevesinde standart dışı çalışma şekillerinin giderek yaygınlaşması gibi nedenler kadınların işgücüne katılım oranını arttırmıştır. Buna karşılık 1980 sonrası artan özelleştirme uygulamaları (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 30), 2020 yılında ortaya çıkan Covid-19 Salgını kadın istihdamını olumsuz şekilde etkilemiştir (ILO, 2021:23). Halen ILO verilerine göre 2019 yılı itibarıyla dünyada kadınların işgücüne katılım oranı (%47.2), erkeklerin işgücüne katılım oranından (% 74.2) düşüktür (ILO, 2020:28). Dünya genelinde kadın istihdamı gelişmekte olan ülkelerde tarım, gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır (ILO, 2016: 22-23). Hizmet sektöründe ise; sağlık, bakım, sosyal hizmetler; eğitim, sanat, eğlence, rekreasyon ve diğer hizmetler; konaklama ve gıda; toptan ve perakende ticaret; finans ve sigorta, gayrimenkul, iş ve idari hizmetler kadın istihdamının ağırlıklı olduğu sektörlerdir. Diğer taraftan kadınlar arasında gelişmiş ülkelerde standart dışı çalışma şekilleri, gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı çalışma yaygındır (ILO, 2010: 4, 22). Dünya genelinde kadınların işsizlik oranı erkeklerden yüksektir. Gelecekte de kadın ile erkek arasındaki işsizlik oranları arasındaki açığın kapanmayacağı düşünülmektedir (ILO, 2017: 5) Nitekim Covid-19 Salgını ile birlikte açığın daha da arttığı görülmektedir (ILO, 2021: 23 ).

Kadının çalışma yaşamındaki durumuna Türkiye açısından bakıldığında ise 1840'lardan itibaren önce Müslüman olmayan kadınlar, 1860'lardan sonra Müslüman kadınlar dokuma fabrikalarında ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. I. Dünya Savaşı sırasında kadınlar savaş koşulları nedeniyle farklı alanlarda daha yaygın şekilde ancak erkeklere göre daha düşük ücret ve daha uzun çalışma süreleri ile çalıştırılmışlardır. 1937-1943 yılları arasında da kadın istihdamında işgücü açığı ve maliyet düşüklüğü nedeniyle önemli artış olmuştur (Makal, 2010: 17-21). 1950'li yıllarda sanayileşme, ekonomik politikalar, kırdan kente göç, kayıt dışı istihdamdaki artış kadınların işgücüne katılımını etkilemiştir (Altan, 2010: 220).

Halen Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelerden ve birçok gelişmekte olan ülkeden daha düşüktür. TÜİK Nisan 2021 verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı % 32.6’dır (TÜİK, 2021). Oranın düşük olmasında; din, gelenekler, kadının eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ailenin ekonomik durumu, işyerlerindeki ayrımcılık gibi çok sayıda faktör rol oynamaktadır (Tokol, 2011: 545). 2019 verilerine göre Türkiye’de istihdam edilen kadınların % 25.1’i tarım, %15.8’i sanayi, %59.1’i hizmet sektöründe yer almaktadır. Kayıt dışı çalışma oranı kadınlarda erkeklerden yüksektir. Ücretsiz aile yardımcılarının %70.5’ini kadınlar oluşturmaktadır (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2021: 43), İşsizlik oranı da TÜİK Nisan 2021 verilerine göre kadınlarda (%15.9), erkeklerden ( % 12.9) daha yüksektir (TÜİK; 2021).

Dünya Savaşları sonrasında kadın-erkek eşitliğine yönelik akımlar güç kazanmaya başladığı görülmektedir.

Geçmişten günümüze tüm dünyada kadınların çalışma yaşamına katılma ve çalışma yaşamında başarılı olma konusunda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlardan bir bölümü cinsiyet ayrımcılığından bir bölümü iş- aile sorumluluklarının dengelenmesindeki zorluklardan kaynaklanmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları eğitim ve meslek seçiminde, işe alınma, iş sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında ortaya çıkmaktadır. Kadına toplumun biçtiği rol ve eğitimin maliyeti nedeniyle özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar eğitim sisteminin dışında kalmakta veya temel ve mesleki eğitimden erkeklere oranla daha sınırlı düzeyde yararlanmaktadırlar (Bolcan, 2006). Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösterse de işgücü piyasasında meslekler kadın ve erkek meslekleri olarak ayrılmakta, kadınlar meslek seçiminde ve işgücü piyasasında daha düşük statülü kadın mesleklerine ve sektörlerle yönelmek zorunda kalmaktadırlar (Öztürk, 2007: 46- 47). İşe alınma aşamasında ise ön yargılar önem plana çıkmaktadır. Buna bağlı olarak kamu sektöründe belli iş ve mesleklere kadınlar kabul edilmemekte, bazı mesleklerde kadınlara sınırlı kontenjan tanınmaktadır. Özel sektörde ise kadınların evlilik, çocuk gibi nedenlerle işe ara vermeleri, kanunlarda yer alan kadını koruyucu hükümlerin getirdiği ek maliyetler kadınların işe alınmasında dezavantaj oluşturmaktadır (Akdöl, 2009: 32-34). İşe girdikten sonra da kadınlar iş için erkeklerle aynı eğitim ve deneyime sahip olsalar ve onlarla eşit verimde çalışsalar bile işlerinde yükselme aşamasında cam tavan ile karşı karşıya kalmaktadırlar (TİSK, 2002: 26). Diğer taraftan kadın-erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, işyerlerindeki tutum ve davranışlarda ayrımcılık, cinsel taciz kadınların iş sırasında karşılaştıkları diğer önemli sorunlar arasında yer almaktadır. İş ilişkisinin sona ermesi aşamasında ise ekonomik kriz döneminde ilk işten çıkarılanlar kadınlar olmakta, evlilik, hamilelik ve doğum kadınların işlerini kaybetmelerine yol açmaktadır. İş-aile sorumluluklarını dengelemede kadının yaşadığı zorluk ise kadının çalışma yaşamından çekilmesine, kısmi çalışma, geçici çalışma gibi çalışma şekillerine yönelmesine, kayıt dışı çalışmasına, geç evlenmesine, geç ve az çocuk sahibi olmasına neden olmaktadır (Bolcan, 2006).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle fizyolojik (biyolojik) farklılıkları açısından ve cinsiyet ayrımcılığına karşı korunmaları önem kazanmakta, bu amaçla çeşitli politikalar oluşturulmaktadır (Altan, 2010: 218). Günümüzde Avrupa Birliği (AB) düzeyinde ve Birlik ülkelerinde bu politikalara ek olarak kadınların geleneksel sorumluluklarının azaltılmasına ve işgücü piyasası ile uyumlaştırılmasına yönelik ebeveyn izni, çocuk bakım hizmeti (Koray, 2008: 359, 361-365) esnek çalışma (kısmi süreli çalışma, tele çalışma, esnek zaman),

çocuk ve aile yardımları (Kara, 2020: 351) gibi politikalar önem kazanmaktadır. Kadınların fizyolojik farklılıkları nedeniyle korunması amacıyla tüm ülkelerde kanunlarla kadınların yer altı ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmaları yasaklanmakta, sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmaları kurallara bağlanmakta, çalışabilecekleri ağır ve tehlikeli işlerle ilgili sınırlandırmalar getirilmektedir. Kadınların analık durumunda korunmaları ile ilgili olarak doğum öncesi ve sonrasına yönelik özel düzenlemeler yapılmaktadır (Altan, 2010: 226-231).

Kadınların çalışma yaşamında hem fizyolojik hem de cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı korunması amacıyla uluslararası örgütler tarafından geçmişten bu yana çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Bu örgütlerden Birleşmiş Milletler'in (BM) kadına yönelik önemli belgeleri arasında; Birleşmiş Milletler Kuruluş Antlaşması ile 10.12.1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin başlangıç bölümü; Bildirgenin 1, 2, 7, 23 ve 25. maddeleri, 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 2, 3, 7. ve 10. maddeleri, 23.03.1976 tarihinde yürürlüğe giren Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 3 ve 26. maddeleri, 18.12.1979 tarihinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile 6.10.1999 tarihinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokolü yer almaktadır (Soysal, 2006: 98-99; Ertürk, 2008: 53, 66; Fettah, 2006: 38-40).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kadınların korunması ile ilgili olarak farklı tarihlerde kabul ettiği çok sayıda sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden 15.06.2000 tarih ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (gözden geçirilmiş), 26.06.1990 tarih ve 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi gibi bazı sözleşmeler kadınların fizyolojik özellikleri nedeniyle korunmasına, 100 sayılı Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 25.06.1958 tarih ve 111 sayılı İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesi, 23.06.1981 tarih ve 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme gibi sözleşmeler ayrımcılığın önlenmesine yöneliktir (Ertürk, 2008: 57-65; Soysal, 2006: 103-108).

Avrupa Konseyi belgeleri arasında; 03.05.1996 tarihinde kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın I. bölümünün 20.bendi, II. bölümünün 4/3, 8 ve 20. maddelerinde ve Şartın Eki'ndeki 24/3 d-e'de konu ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir (Fettah, 2006: 45-46).

AB'de çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği ile ilgili ilk düzenleme ise 25.03.1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde ücret konusunda yapılmıştır. 09.12.1989 tarihinde kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın 16. maddesinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği sağlanması ve kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi öngörülmüştür. 01.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'na Ek Sosyal Politika Protokolü'nün 6.maddesinde "kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret ödenmesi gerekir" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. 02.10.1997 tarihinde imzalanan Amsterdam Antlaşması'nda kadın erkek eşitliği konusunda geniş kapsamlı düzenlemeye gidilmiştir (Akpınar, 2012: 14). Ayrıca Amsterdam Antlaşması'nda yer alan istihdam ile ilgili düzenlemeler doğrultusunda 1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiş, Stratejinin hedefleri arasında kadınlara işe girişte ve işgücü piyasası içinde eşit fırsatlar yaratılması yer almıştır (Sayın, 2007: 29; Topoğlu, 2007: 117). 07.12. 2000 tarihinde onaylanan Avrupa Birliği'nin Temel Haklar Şartı'nın 15, 21 ve 23 ve 33. maddelerinde de çalışma ve eşitlikle ilgili

düzenlemelere yer verilmiştir (Fettah, 2006: 47). Ayrıca Birliğin kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik çok sayıda direktifi, Konsey kararı, Konsey tüzüğü, sonuç bildirisi, eylem programları, paktları, Avrupa Adalet Divanı Kararları, proje ve girişimleri bulunmaktadır (Bolcan, 2010: 254-262; Topoğlu, 2007: 122-141).

Türkiye’de kadın işçileri korumaya yönelik ilk düzenleme ise 24.04.1930 tarih 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yapılmıştır. Daha sonra 03.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu’ndan itibaren tüm iş kanunlarında kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. 1961 Anayasası’nda kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacakları belirtilmiş, 1982 Anayasa’nın 10. maddesinde eşitlikle ilgili genel düzenleme içinde cinsiyet kavramına da yer verilmiştir. 07.05.2004 tarihinde 5170 sayılı Kanun’la bu maddeye “kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” fıkrası ile 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun’la “bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamaz” ek cümlesi eklenmiştir. Ayrıca Anayasa’nın 50. maddesinde kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunmaları, 70. maddesinde kamu hizmetlerine girme hakkı ve ayrımcılık yasası ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye’de hâlen çalışma yaşamında kadınlara yönelik olarak çok sayıda kanun, yönetmelik, tebliğ, genelge, eylem planı Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2020-2023) ile 11. Kalkınma Planı’nda (2019-2023) bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunlar arasında; 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun 417, 418 ve 423/3 maddeleri; 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10/ç maddesi, 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 26.09.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun bazı maddeleri sayılabilir. Ancak kadın işçilerin çalışma yaşamında korunması ile ilgili en ayrıntılı düzenleme 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır. Bununla birlikte kanun kadınların yoğun olarak çalıştıkları ev hizmetleri ile 50’den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsam dışında bırakmaktadır. Kadın işçilerin çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı korunması ile ilgili düzenlemeler İş Kanunu’nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi başlığı altında yer almaktadır. Gebe ve anne işçilerin feshe karşı korunması 18/ d - e ile 25 I-b; kadın işçinin işyerinde cinsel tacize karşı haklı nedenle derhal fesih hakkı 24/II b-d, işverenin cinsel tacizde bulunan işçisini haklı nedenle derhal fesih hakkı 25/II-c’de düzenlenmektedir.

Kadın işçilerin fizyolojik özellikleri nedeniyle korunmasına yönelik olarak; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 72. maddesinde kadın işçilerin yer altı ve su altında çalıştırılmaları yasaklanmaktadır. 73. maddede sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarının yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. 74. maddede kadın işçilere doğum öncesi sağlık muayene izni verilmesi, doğumdan önce ve sonra belli bir süre çalıştırılmalarının yasaklanması, hamile kadın işçilerin gerekli görüldüğü hallerde işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması, ücretsiz izin ile süt izni düzenlenmektedir. Kıdem tazminatı ile ilgili olarak kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı alması esası kabul edilmektedir (Soysal, 2006: 110-124; Fettah, 2006: 52-58, 61-70, 77-84, 87-88). Kanun uyarınca 16.08.2013 tarih 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te ise; gebe ve emziren kadın işçilerin çalışma koşulları

Cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi amacıyla uluslararası örgütler pek çok düzenleme yapmıştır.

ayrıntılı olarak düzenlenmekte, işverenin emzirme odası ile yuva açması ile ilgili esaslar belirlenmektedir (Süral, 2015:21). Türkiye Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni bazı çekincelerle 1985 yılında kabul etmiş, daha sonra bu çekinceleri kaldırmıştır. 2000'li yıllarda da kurumsal alanda birçok yeni düzenleme yapılmıştır (Seyyar, 2011: 299).

SIRA SİZDE



**Sizce neden Türkiye'de kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik düzenlemeler konusunda önemli ilerlemeler sağlanmasına rağmen kadınların işgücüne katılım oranı düşmektedir?**

### Çocuklar-Gençler

Günümüzde evrensel olarak kabul edilmiş çocuk ve genç kavramı bulunmamakta, toplumların yapılarına, kültürlerine, inançlarına, ekonomilerine göre farklı tanımlar yapılabilmektedir. Genel olarak çocukluk dönemini gençlik döneminden ayırmak amacıyla yaş faktörü kullanılmakta ancak yaş faktörü de ülkelere, cinsiyete, kır ve kente göre değişebilmektedir (Dinç, 2008: 6). Yaş sınırının belirlenmesi konusunda da uluslararası belgelerde farklılıklar bulunmaktadır (Tandoğan, 2006: 4). Çalışma yaşamı açısından konu ele alındığında; çocuk işçi ve genç işçi kavramları konusunda da görüş birliği bulunmamakta, uluslararası örgütlerin çocuk ve genç işçi tanımında esas aldıkları yaş sınırı farklılık göstermektedir (Kılıç, 2011: 27, 37-38). ILO 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi'nde en az çalıştırılma yaşı 15 olarak kabul edilmiş, ülkelere belli koşulların varlığı halinde en az çalıştırılma yaşını bu yaştan altında belirleyebilmeleri konusunda esneklik tanınmıştır (Altan, 2010: 255). Gelişmiş ülkelerde genç işçi tanımında alt sınır genellikle zorunlu eğitim yaşının sona erdiği yaş kabul edilmiştir. Üst sınır ise değişebilmektedir. Ancak BM ve Avrupa ülkelerinin büyük bölümünde 15-24 yaş arasında olanlar genç işçi olarak kabul edilmektedir (Gündoğan, 2001: 6).

Çocuk ve gençlerin işçi statüsünde çalışma yaşamına girişleri Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır.

Çocuk ve gençlerin çalışma yaşamına girişi ise insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak işçi statüsünde çalıştırılmaları Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. Bu dönemde çocuklar ve gençler kadınlar gibi dokuma fabrikaları ve maden ocaklarında çok kötü koşullarda, çok düşük ücretle, çok uzun süre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Ancak bu durum tepkilere neden olmuş, İngiltere başta olmak üzere diğer ülkelerde çocuk ve gençleri korumaya yönelik hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerle belli bir yaştan altındaki çocukların maden ocaklarında, dokuma fabrikalarında ve gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Uluslararası alanda da ilk olarak 1890 Berlin Konferansı'nda çocukların çalıştırılma yaşı, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dilek niteliğinde kararlar alınmıştır (Yıldırım, 2008: 9- 12). II. Dünya Savaşı'ndan sonra özellikle gelişmiş ülkelerde ailelerin gelir seviyesinin yükselmesi, eğitim olanaklarının artması gibi nedenlerle çocuk işçiliğinde belirgin bir azalma sağlanabilmiştir. Ancak küreselleşme, 1980'li yıllardan itibaren uygulanan Neo-liberal politikalar çocuk işçiliğinin azaltılmasını olumsuz şekilde etkilemiştir (Tokol, 2020: 409). Günümüzde çocuk işçiliği hâlâ en önemli sorunların başında gelmektedir. ILO'ya göre 2020 yılı başında dünyada 160 milyon çocuk işçi (dünyada her on çocuktan biri) bulunmaktadır. Bu çocuk işçilerin yaklaşık yarısı tehlikeli işlerde çalışmaktadır. Covid-19 Salgını nedeniyle artan yoksullukla birlikte 2022 yılı sonunda mevcut çocuk işçi sayısının 8.9 milyon daha artacağı tahmin edilmektedir (ILO ve UNICEF, 2021: 8).

Günümüzde çocukların ve gençlerin çalışma yaşamında korunması ulusal ve uluslararası belgelerde geniş bir biçimde düzenlenmektedir. Kanunlarda ve ulus-

lararası belgelerde; en az çalıştırılma yaşının belirlenmesi, çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işler, çalışma, dinlenme süreleri ve sağlık açısından korunmaları, öğrenim hakları, çocukların ve gençlerin işyerinde şiddet, taciz ve sömürüye karşı korunmalarına yönelik çeşitli düzenlemeler yer almaktadır (Tandoğan, 2006: 60-80).

Çocuklar ve gençlerle ilgili BM belgeleri arasında; İnsan Hakları Bildirgesi'nin 23, 24, 25/2 ve 26/1. maddeleri, Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 10/3. maddesi, 20.11.1959 tarihli Çocuk Hakları Bildirisi'nin 7. ve 9. maddeleri ile 20.11.1989 tarihli Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde düzenlemeler bulunmaktadır. ILO günümüze kadar çocukların ve gençlerin korunması ile ilgili çok sayıda sözleşme ve tavsiye kabul etmiştir. Sözleşmeler; en az çalıştırma yaşı, çalışma koşulları, sağlık muayeneleri, sağlık ve güvenlik, gece ve yer altı çalışması ile mesleki eğitim konularında çocukları ve gençleri koruyucu düzenlemeler getirmektedir (Yıldırım 2008: 55-64). Örgütün 26.06.1973 tarihinde kabul edilen 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi ile 17.06.1999 tarih ve 182 sayılı Çok Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi bu konu ile ilgili önemli sözleşmeler arasındadır. Ayrıca 18.06.1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler İle İzlenmesi Bildirgesi'nde çocuk işçiliğine etkin şekilde son verilmesi ilkesine yer verilmektedir. Örgüt 1992 yılında da çocuk işçiliği ile mücadele etmek amacıyla "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı'nı (IPEC)" başlatmıştır. Programın uzun vadeli hedefi; çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak, kısa ve orta vadeli hedefi ise çocukların korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Program; programa katılan ülkelerde kamu ve sivil toplum örgütleri tarafından yürütülmektedir (Cesur, 2006: 117-118, 123). Program; vergi, kalkındırma, hukuk reformu, farkındalık yaratma, sosyal mobilizasyon, çocukların tehlikeli işlerden korunması, bu işlerden çıkarılması, rehabilite edilmesi, çocuk işçilerin aileleri için alternatifler yaratılması faaliyetlerini içermektedir (Avşar ve Ögütoğulları, 2012: 18). Çocuk ve gençlerle ilgili olarak Avrupa Konseyi belgeleri arasında ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesi, 01.07.2000 tarihinde yürürlüğe giren Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi yer almaktadır. AB belgeleri arasında Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın 20 ve 22. maddeleri ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 32. maddesi çocuklar ve gençlerin çalıştırılmaları ile ilgilidir. Ayrıca 02.06.1994 tarih ve 94/33 sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Direktif gençler ve çocukların çalıştırılmaları ile ilgili düzenlemeler içermektedir (Kılıç, 2011: 50-61; Avşar ve Ögütoğulları, 2012: 19-21).

Türkiye'de ise çocukların çalışma yaşamında korunması ile ilgili ilk düzenleme 151 sayılı Kanun'la 1921 yılında yapılmıştır. Daha sonra 3308 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlarda çocuklar ve gençlerin çalışma yaşamında korunması ile ilgili çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. 1961 Anayasası'nda çocuklar ve gençlerin çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacakları belirtilmiş, 1982 Anayasası'nın 10. maddesine 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun'la eklenen fıkra ile çocuklar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılamayacağı hükme bağlanmıştır. Anayasa'nın 50. maddesinde de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçüklerin çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacakları belirtilmiştir. Halen Anayasa'nın dışında çok sayıda kanun, tüzük ve yönetmelikte çocukların ve gençlerin çalışma yaşamında korunmaları ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır (Kılıç, 2011: 16, 61). Bu kanunlar arasında konu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır.

İş Kanunu'nun 71. maddesinde çalıştırılma yaşı "15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilir" şeklinde belirtilmektedir. Kanun'da 4.4.2015 tarihinde yapılan değişiklikle 14 yaşını doldurmamış çocukların da yazılı sözleşme yapmak ve izin almak şartıyla sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilecekleri kabul edilmiştir. Kanun'da yaş gruplarına bağlı olarak çocukların haftalık çalışma süreleri belirlenmiştir. Ayrıca çocuklar ve gençlerin yaş gruplarına göre çalıştırılabilecekleri işlerin bir yönetmelikle belirlenmesi esası kabul edilmiştir. Kanun'un çeşitli maddelerinde çocuk ve gençler ile ilgili bazı koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; çocukların ve gençlerin maden ocakları ve kanalizasyon gibi yer ve su altında çalıştırılmaları, sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olmaması öngörülmüştür. Ayrıca Kanun uyarınca çıkarılan yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Sümer, 2011: 53-55; Tandoğan, 2006: 60-71; Dinç, 2008: 68-90). Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ev hizmetlerinde, tarım sektöründe ailesine yardım amacıyla mevsimlik olarak çalışan çocuklarla, çırakları kapsamamaktadır. Çıraklarla ilgili düzenlemeler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmektedir (Yıldırım, 2008: 65-79). Çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla Türkiye 1992 yılında IPEC Projesi'ne katılmış, program kapsamında çeşitli projeleri uygulamaya koymuştur (Avşar ve Ögütöğulları, 2012: 32). Çocuk işçiliğini azaltmada yıllar içinde sağlanan gelişmelere rağmen Türkiye'de çocuk işçiliği sorunu Suriyeli çocukların da çocuk işçi olarak yoğun biçimde çalışma yaşamına girmeleri ile birlikte giderek daha fazla önem kazanmaktadır.



**Sizce neden ulusal ve uluslararası düzeyde genel kabul gören çocuk ve genç işçi tanımını yapılamamaktadır?**

### Yaşlılar

Yaşlılık; çocuk ve gençlikten sonra yaşamın kaçınılmaz son evresidir. Çocuk ve genç kavramı gibi genel kabul gören bir yaşlılık tanımı bulunmamaktadır. Yaşlılık kavramı toplumlara, kişilere ve zamana göre değişebilmekte, iklim, çevre, beslenme, yapılan işin niteliği, yaşam şekli, cinsiyet, kalıtım, kültürel özellikler genel bir yaşlılık tanımının yapılmasını engellemektedir (Altan, 2010: 268). Ayrıca yaşlıları tanımlamak için kullanılan terimler birbirinden farklılık göstermektedir. Terminolojide yaşlılar için yaşlı kişiler, ileri yaştakiler, üçüncü çağ, yaşlananlar, 80 yaş üstündekiler için dördüncü çağ gibi kavramlar kullanılmaktadır (Kara, 2008: 84). Yaşlılık; biyolojik, fizyolojik, fonksiyonel, kronolojik, sosyal ve duygusal yaşlılık olarak sınıflandırılabilen ancak kişinin doğumundan itibaren geçen zamana göre bir yıllık birimler esas alınarak belirlenen kronolojik yaşlılık kavramı (Baybora, 2007: 5) yaşlılığın tanımlanmasında daha fazla kullanılmaktadır. Çalışma ekonomisi alanında 65 yaş yaşlılığın başlangıcı olarak genel kabul görmektedir (Altan, 2010: 269).

Geçmiş olduğu yeni olan yaşlılara yönelik sosyal politikaların oluşturulmasında; yaşlıların dünya nüfusu içinde oranının artması, geleneksel aile yapısından, çekirdek veya tek ebeveynli aile yapısına geçiş ile birlikte ortaya çıkan yaşlıların bakım sorunu, sosyal devlet anlayışı, insani nedenler (Altan, 2010: 272-274), nüfusun yaşlanması ile birlikte kamunun tasarruf oranının düşmesi, sağlık ve emeklilik ödemelerinin özellikle gelişmiş ülkelerde önemli ölçüde artması sonucu sosyal

güvenlik sistemlerinin içine düştüğü durum, işgücü arzının azalması riski ve yaşlı bağımlılık oranındaki artış (Mandıracıoğlu, 2010: 44) önemli rol oynamaktadır.

Yaşlıların korunması ile ilgili uluslararası belgeler diğer dezavantajlı gruplara göre sınırlıdır. Yaşlılarla ilgili önemli uluslararası belgeler arasında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nin 25. maddesi, Yaşlılık İlkeleri, Avrupa Konseyi'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 23. maddesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 25. maddesi sayılabilir.

Dünyada yaşlılara yönelik sosyal politikaların kapsamı ülkelerin ekonomik, sosyo-kültürel yapılarına ve zamana göre farklılık göstermektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde yaşlılara yönelik sosyal politikaların temel amacı; yaşlıların ve ailelerinin yaşam kalitelerinin artırılması, kişilerin sağlıklı ve başarılı yaşlanarak toplumsal yaşama daha aktif şekilde katılmalarının sağlanmasıdır (Danış, 2009: 71). Dünyada yaşlılara yönelik sosyal politikalar arasında; yaşlılık sigortası, sosyal güvenlik garantisi olmayan veya gelir yetersizliği nedeniyle yoksul duruma düşen belli bir yaşın üzerindeki yaşlılara bu durumları devam ettiği sürece sürekli gelir veya aylık bağlanması, yaşlılara temel gereksinimlerini karşılamak üzere sürekli olmayan parasal yardım veya aynı yardımlar yapılması (Alper, 2011: 173-174), muhtaç durumda olan yaşlılara başta sağlık hizmeti olmak üzere sosyal hizmetler sunulması (Altan, 2010: 280; Alper, 2011: 173) sayılabilir. Yaşlılara sunulan sosyal hizmetler arasında kurumsal bakım hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Kurumsal bakım hizmetleri; huzurevi, yaşlı bakımevi, sokak yaşlıları yardım evi, yaşlı apartmanları, yaşlı köyleri gibi kurumlar aracılığıyla verilmektedir. Bu kurumlar hukuki düzenlemeler çerçevesinde merkezî veya yerel yönetimler, özel kişiler, vakıflar, dernekler tarafından kurulabilmektedir. Özel kişiler tarafından işletilenler dışında kurumlardan, geliri olanlar belli bir bedel ödeyerek, olmayanlar bedel ödemediği yararlanabilmektedir (Ek, 2007: 64-77). Günümüzde gelişmiş ülkelerde kurumsal bakım hizmetlerinin yaşlılar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle bu hizmetlerin yanında evde bakım hizmetlerine ağırlık verilmeye başlanmıştır. Evde bakım hizmetleri kapsamına evde yardım, evde takip hizmetleri, ev sağlık hizmetleri, süreli bakım, evlere yemek servisi, evlere bakım onarım hizmetleri gibi hizmetler girmektedir. Evde bakım hizmetleri hukuki düzenlemeler çerçevesinde merkezî ve yerel yönetimler ile özel kuruluşlar tarafından verilmektedir. Ayrıca kendisini bakacak durumda olmayan yaşlılara yönelik gündüz saatleri içinde bakım ve destek hizmeti sunan günlük merkezi, günlük bakım merkezi, günlük hastane, gündüz hastaneleri adını taşıyan merkezlerle hizmet sunulmaktadır (Danış: 340-345). Gelişmiş ülkelerde çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına girmek isteyen yaşlılara yönelik olarak da yaşlıların mesleki niteliklerinin çalışma hayatının değişen koşullarına uygun hâle getirilmesi, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması ve yaş ayrımcılığının önlenmesine yönelik hukuki düzenlemeler yapılması söz konusudur (Altan, 2010: 278-279).

Türkiye'de yaşlılara yönelik sosyal politikaların kapsamı henüz sınırlıdır. Yaşlıların korunması ile ilgili olarak 1982 Anayasası'nın 61. maddesinde "yaşlılar devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Bu amaçla devler gerekli teşkilatı kurar ve kurdurur" şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır. Ayrıca Anayasa'nın 10. maddesinde yaşlılar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı belirtilmektedir.

Anayasa'da yer alan bu düzenlemeler çerçevesinde halen yaşlılara yönelik olarak sosyal güvenlik hizmetleri ile kurumsal bakım ve gözetim hizmetleri verilmektedir. Sosyal güvenlik hizmetleri kapsamında; sosyal güvenlik sistemi içinde

Gelişmiş ülkelerde yaşlılara yönelik sosyal politikalar, yaşlıların ve ailelerinin yaşam kalitelerinin artırılması ile kişilerin sağlıklı ve başarılı yaşlanarak toplumsal yaşama daha aktif şekilde katılmalarının sağlanması amacıyla yöneliktir.

yaşlılık sigortası, sosyal yardım ve hizmetler sunulmaktadır. Yaşlılara gelir güvencesi yönünden 31.05. 2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenen yaşlılık sigortası ile ilgili düzenlemeler önem taşımaktadır. 01.07.1976 tarih ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun ile 65 yaşını doldurmuş, hiçbir gelire sahip olmayan, muhtaçlığını kanıtlayan, Türk vatandaşlarına muhtaçlığı devam ettiği sürece aylık bağlanmaktadır. Kurumsal bakım ve gözetim hizmetleri çeşitli tarihlerde çıkarılan çok sayıda yönetmelik kapsamında yürütülmektedir. Yaşlıların bakımına yönelik olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, kamu kurumları, yerel yönetimler, dernek ve vakıflar, özel işletmeler faaliyet göstermektedir. Kurumsal bakım ve gözetim hizmetleri kapsamında huzurevleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, yaşlı hizmet merkezleri bulunmaktadır. Engelli yaşlılar da dâhil engelli bireyler için resmi ve özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti verilmektedir. Ayrıca Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından sunulan evde sağlık hizmetleri ve yerel yönetimler ile özel işletmeler, vakıf ve dernekler tarafından sunulan evde bakım ve gündüzlü bakım hizmetleri ile yaşlıların evde bakımı sağlanmaktadır (Yıldız Bağdoğan, 2020: 464).

Türkiye'de farklı dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli kanunlarda dağınık şekilde düzenlenen sosyal hizmetler 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile bir araya getirilmiştir. Bu Kanun'la kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak Yaşlı Hizmetleri Daire Başkanlığı ile Engelli Bakım Hizmetleri Daire Başkanlığı olmak üzere iki daire başkanlığı oluşturulmuştur. Daha sonra 3.6.2011 tarih ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili yeni bir yapılanmaya gidilmiş, bu çerçevede oluşturulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Türkiye'deki tüm sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili kurum ve kuruluşları bünyesi içine almış ve bakanlığa bağlı bu defa yaşlı ve engellilerle ilgili olarak Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü oluşturulmuştur. Genel müdürlük önce 10. 08..2018 tarih ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (Yıldız Bağdoğan, 2020: 465), son olarak 24.04.2021 tarihli 31461 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşturulan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlanmıştır.

SIRA SİZDE



3

**Sizce neden yaşlıların korunması ile ilgili uluslararası belgeler diğer dezavantajlı gruplara göre daha sınırlıdır?**

### Engelliler

Engelli, sakat ve engelli kavramları farklı anlamlara sahip olmakla birlikte genelde birbiri yerine kullanılmakta (Özgökçeler, 2011: 264), ülkelere, kültürlere uluslararası örgütlere (Yazıcı ve Yemişçi, 2010: 189) ve zamana göre kullanılan kavram ve kavramların anlamı değişebilmektedir. Son dönemde daha fazla kullanılan engellilik kavramı: yetersizlik nedeniyle bireyin yaş, cinsiyet ve sosyo-kültürel nedenlere bağlı olarak sosyal rolünü yerine getirmesinin engellenmesi sorununu ifade etmektedir (Özgökçeler, 2011: 266).

BM Dünya Engelliler Raporu'na göre dünya nüfusunun %15'i bir tür engellilik yaşamaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011: 1). Bu gerçeğe rağmen dezavantajlı gruplar içinde en büyük gruplardan biri olan engellilere yönelik sosyal politika-

ların oluşturulması oldukça zaman almış, XIX. yüzyılın son çeyreğinden itibaren engellilere yönelik sosyal politikalar gelişmiş ülkelerde gündeme gelmeye başlamıştır (Altan, 2010: 194). Günümüzde ise işgücü niteliği taşıyan engellilere fırsat eşitliği çerçevesinde çalışma hakkı ve olanağı tanımak, işgücü niteliği taşımayan veya bakıma muhtaç durumda olan engellileri sosyal güvenlik veya sosyal bakım hizmetleri kapsamına almak, engellilere yönelik sosyal politikaların temel amaçlarından biri hâline gelmiştir (Seyyar, 2008; Seyyar, 2006). Engellilerin en önemli sorunlarından biri olan istihdam sorununu çözebilmek amacıyla gelişmiş ülkelerde çeşitli sosyal politikalar oluşturulmaktadır. Bu doğrultuda; engellileri istihdam edilebilir hâle getirilmek amacıyla engellilere tıbbi müdahale ve tedavi yöntemlerinin tümünü ifade eden tıbbi rehabilitasyon ile mesleki rehabilitasyon uygulanmaktadır (Altan, 2010: 200-201). İşverenlerin engelli istihdamını sağlamak amacıyla; kanunlarla belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere, belli sayı veya oranda engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmesi (kota yöntemi); bazı iş ve mesleklerin tamamen veya kısmen engelliler için ayrılması (tahsis yöntemi); engelli istihdam eden işletmelere yönelik teşvikler ve vergi muafiyeti ; evde çalışma, tele çalışma gibi standart dışı çalışma şekillerinin teşvik edilmesi; engellilerin kendi çabaları veya devletin desteği ile kurdukları kooperatiflerle kendilerine çalışma olanağı sağlamaları (kooperatif çalışma); engellilere işgücü piyasasındaki işlerde istihdam olanağı sağlanması ve bu süreçte sürekli eğitim ile diğer destek hizmetlerinin verilmesi (destekli istihdam) gibi yöntemlerinin teşvik edilmesi söz konusudur (Tokol, 2020:488-492). Ayrıca ileri derecede veya birden fazla engeli sahip olmaları nedeniyle iş bulmakta güçlük çeken engellilere; hem mesleki rehabilitasyon hem de korumalı çalışma ve istihdam olanağı sağlamak amacıyla, teknik ve mali açıdan devlet tarafından desteklenen korumalı işyerleri (engelliler çalışma atölyesi) kurulmaktadır (Seyyar, 2006: 326). İşyeri açmak isteyen engelliler ise devlet tarafından parasal, ayni yardım veya hizmet yardımları ile desteklenmektedir. Engellileri çalışma yaşamı sırasında korumak amacıyla da bazı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmakta, işyerinde ayrımcılığa karşı korunmaları yönünde çaba harcanmaktadır (Altan, 2010: 203-205).

Engellilerin korunması ile ilgili olarak uluslararası örgütlerin farklı tarihlerde oluşturdukları çok sayıda belge bulunmaktadır. BM'nin engellilerle ilgili önemli belgeleri arasında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 6. ve 12. maddeleri, 20.12. 1971 tarihli Zihinsel Engellilerin Haklarına İlişkin Bildirge, 09.12.1975 tarihli Engelli Hakları Bildirgesi, 03.12.1982 tarihli Engelliler İçin Dünya Eylem Programı, 20.11.1989 tarihli Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 23.maddesi, 20.12.1993 tarihli Engelliler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar ve 13.12.2006 tarihli Engelli Hakları Sözleşmesi sayılabilir. ILO'nun engellilerle ilgili önemli belgeleri arasında 22.06.1955 tarih ve 99 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında Tavsiye Kararı, 01.06.1983 tarih ve 159 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme ve 21.06.1988 tarih ve 168 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Tavsiye Kararı bulunmaktadır. Avrupa Konseyi belgelerinden Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 15. maddesinde ve Avrupa Kentsel Şartı'nda engellilere yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca Engellilerin Toplumla Tam Bütünleşmelerine Yönelik Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı gibi çok sayıda farklı tarihlerde kabul edilen konsey tavsiye kararları söz konusudur. AB belgeleri arasında ise Temel Haklar Şartı'nın 21. ve 26. maddesi, 27.11.2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin

Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Dair Direktif yer almaktadır (<http://www.ozida.gov.tr/?menu=raporlar&sayfa=uluslararası/abveozurluluk>; <http://www.ozida.gov.tr/?menu=mevzuat&sayfa0abrapor>, Erişim Tarihi 15.11.2011)

Türkiye’de engellilere yönelik sosyal politikaların kapsamı henüz sınırlıdır. Engelli çalıştırılma zorunluluğu ilk olarak 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile getirilmiş, kota sistemi önce 12.08.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu’nda, bu kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden sonra çıkarılan 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir (Gökmen, 2007).

01.07. 1976 tarih ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun ile de ilk defa “engelli aylığı” uygulaması başlatılmıştır (Yılmaz,2014:64-65). 1980 sonrası engellilere yönelik sosyal politikalar önem kazanmıştır. Bu doğrultuda; 4216 sayılı Yetki Kanunu’na dayalı olarak çıkarılan 571 sayılı Engelliler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 1981 yılında kurulan Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılarak, 1997 yılında Başbakanlık Engelliler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) oluşturulmuştur. Bu düzenleme ile engelli politikası devlet içinde kurumsal bir yapı kazanmıştır. Aynı yetki kanununa dayanılarak çıkarılan 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname ile çok sayıda kanunun ilgili maddelerinde engellilere yönelik düzenleme ve değişiklik yapılmıştır. Engellilere yönelik en önemli düzenleme 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile gerçekleştirilmiştir (Gökmen, 2007). 5378 sayılı Kanun’un adı 2013 yılında Engelliler Hakkında Kanun olarak değiştirilmiştir. 03.06.2011 tarih ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de ÖZİDA ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesindeki engelli ve yaşlılarla ilgili daire başkanlıkları birleştirilerek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü oluşturulmuş, Genel müdürlüğün adı daha sonra Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Genel Müdürlük önce 10.08.2018 tarih ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşturulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na (<https://www.aile.gov.tr/eyhgm/kurumsal/kurum-hakkinda/>, Erişim tarihi: 19. 06. 2021), son olarak 24.04.2021 tarihli 31461 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşturulan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlanmıştır

Günümüzde Türkiye’de engellilerle ilgili olarak başta 1982 Anayasası olmak üzere çok sayıda kanun, Kanun Hükmünde Kararname, genelge ve tebliğde düzenleme bulunmaktadır. 1982 Anayasası’nın 10, 42, 49, 50, 61 ve 70. maddelerinde engellilerle ilgili doğrudan veya dolaylı düzenlemeler yer almaktadır. Engellilerin istihdamına yönelik olarak 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu kanunlara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlemeler bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda da engellilerin istihdamı ile ilgili olarak 30. madde düzenleme yapılmıştır. 30. maddeye göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde %4 engelli çalıştırılması (kota yöntemi) zorunlu olup, işverenler çalıştırmak zorunda oldukları engellileri Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla sağlayacaklardır. Aynı maddede ayrıca engelli istihdam eden işyerlerine yönelik özel teşviklerle, sakatlanmak suretiyle işten ayrılmış olan işçilerle kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi hâlinde, işverenin yeniden iş sözleşmesi yapma zorunluluğu ile ilgili bir düzenleme bulunmakta, yer altı ve su

altı işlerinde engelli çalıştırılması yasaklanmaktadır. Kanun'un 101. maddesinde ise belirtilen oranda engelli çalıştırmayan işverenlere idari para cezası öngörülmektedir (Sümer, 2011: 56-58). İş Kanunu'nun 5/1 maddesinde de ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenleme yer almakta, bu yasağa uyulmaması halinde kamu ve özel sektör işletmelerine 5237 sayılı Ceza Kanunu'nun 122. maddesine göre hapis ve adli para cezası verilmektedir.

14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesi ile devlet memurları için de kota sistemi öngörülmüştür. Buna göre; kamu kurum ve kuruluşları %3 oranında engelli personel çalıştırmak zorundadır. Korumalı işyeri ile ilgili olarak 5378 sayılı Kanun başta olmak üzere birçok kanunda düzenlemeler bulunmaktadır. Ayrıca İŞKUR; engellilerin kendi işini kurmalarını sağlamak için, belirlenen koşulları sağlayan engellilere, kuracakları işletmenin kuruluş ve işletme giderlerini karşılamak üzere belli miktarda hibe desteği sağlamakta ve girişimcilik eğitimi vermektedir. Destekli istihdam konusunda ise bakanlık özel sektör ile işbirliği içinde bazı projeler yürütmektedir (Tokol, 2020: 496-501). Tüm bu çabalara karşılık hâla Türkiye'de engellilerin istihdamı yetersizdir.

**Sizce engellilerin istihdamı ile ilgili olarak en yaygın şekilde uygulanan yöntem hangisidir?**



SIRA SİZDE

### Eski Hükümlüler

Eski hükümlü, genel olarak “işlemiş olduğu herhangi bir suçtan dolayı hakkında mâhkumiyet kararı kesinleşerek hürriyeti bağlayıcı cezaya mâhkum olduktan sonra cezasını tamamlayarak, cezaevinden çıkan ve hükümlülük niteliği ortadan kalkan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Bedük, 2010: 49).

Eski hükümlülerin birçok sorunu bulunmaktadır. Ancak eski hükümlülerin en önemli sorununu işsizlik oluşturmaktadır. Eski hükümlülerin iş bulmaları çoğunlukla bu kişiler yeterli vasıf düzeyine sahip olmadıkları için oldukça güçtür. Bu nedenle eski hükümlülere vasıf kazandırılması önem kazanmakta, bu amaçla eski hükümlüler genelde infaz kurumlarındaki süreleri sırasında temel eğitim, orta veya yüksek eğitim ile mesleki eğitime tabi tutulmaktadır (Koçak ve Altun, 2010: 101-102). Eski hükümlülerin çalışma yaşamında başarılı olmaları ve toplumla bütünleşmeleri için ise sosyal rehabilitasyon büyük önem taşımakta, bu amaçla çeşitli ülkelerde farklı uygulamalara başvurulmaktadır (Şahin, 2002: 12-14). Ancak eski hükümlülerin iş piyasasının gereksinim duyduğu vasfa sahip olmaları hâlinde bile toplumun ve işverenlerin önyargıları nedeniyle iş bulmaları oldukça güç olmaktadır. Bu nedenle engelliler gibi eski hükümlüler için de kanunlarda kota yöntemi veya işverenleri eski hükümlü çalıştırmaya özendirici tedbirlerle ilgili düzenlemeler yapılmakta, eski hükümlülerin kendi işlerini kurmaları için parasal, ayni ve teknik destek sağlanmaya çalışılmaktadır (Altan, 2010: 203).

Türkiye'de eski hükümlülere vasıf kazandırmaya yönelik eğitim programları ile onların çalışma yaşamında korunmaları ile ilgili düzenlemeler henüz yetersizdir. Hâlen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde sadece kamu sektörü için %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede malül sayılmayacak derecede yararlananları çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu düzenleme ile %2'lik eski hükümlü kontenjanının sadece eski hükümlü için değil terör nedeniyle malül sayılmayacak şekilde yararlananlarla birlikte kullanılması söz konusudur. Kanuna göre; kamu işverenleri çalıştırmakla yükümlü oldukları eski hükümlüleri İŞKUR aracılığıyla sağlamaktadır. Eski hükümlü işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştı-

Türkiye'de eski hükümlülerin çalıştırılması zorunluluğu sadece kamu sektörü için geçerlidir.

rılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işe nasıl alınacakları gibi konular 30.maddeye göre çıkarılan yönetmelikler çerçevesinde düzenlenmektedir. Türkiye’de hâlen eski hükümlerinin istihdamı son derece yetersizdir.

SIRA SİZDE



**Sizce neden eski hükümlüler kendi işlerini kurmakta güçlük çekmektedirler?**

## Göçmenler

Göçmen kavramını tanımlamak güçtür. Göç ve göçmenlik farklı siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel bağlamda oluştuğu için farklı göç ve göçmen tanımları yapılabilmektedir. “BM kendi vatandaşı olduğu ülkeden başka bir ülkede bir yıl veya daha fazla süre kalan kişileri göçmen” olarak kabul etmektedir (Gökbayrak, 2006: 8). Göçmen kavramı ile mülteci ve sığınmacı kavramları arasında farklılıklar bulunmasına karşılık bu kavramlar literatürde kimi zaman aynı anlamda kullanılabilmektedir. Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Statüsü ile İlgili Cenevre Sözleşmesi’ne göre; mülteci “ırkı, dini, milliyeti, belli bir sosyal gruba aidiyeti veya siyasi düşüncesi nedeniyle zulüm göreceği konusunda haklı bir korku taşıyan ve bu yüzden ülkesinden ayrılan ve korkusu nedeniyle geri dönemeyen ve geri dönmeyen kişidir.” Genel kabul gören görüşe göre sığınmacı ise “kendisine henüz göçmen statüsü verilmemiş olan, hakkındaki hukuki prosedür devam eden kişidir” (Ünlü, 2007: 13-14). Göçmen işçi kavramı konusunda da uluslararası belgelerde genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Uluslararası belgelerde kaçak göçmen işçileri ve ailelerini de içine alan göçmen işçilerle ilgili en geniş kapsamlı tanım Birleşmiş Milletlerin Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme’de yer almaktadır. Sözleşmede; göçmen işçi “vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Göçmen işçiler bulundukları ülkenin mevzuatına uygun olarak oturma ve çalışma iznine sahip iseler “yasal (düzenli) göçmen işçi”, hukuka aykırı olarak ülkeye girmiş veya çalışmakta iseler “yasa dışı (hukuk dışı- kaçak- düzensiz) göçmen işçi” adını almaktadırlar (Akıntürk, 2007: 14, 3-4). Yüksek eğitilmiş ve nitelikli işgücünün daha iyi yaşam ve çalışma olanakları elde etmek amacıyla başka bir ülkeye göç etmesi ise “nitelikli işgücü gücü” veya “beyin göçü” olarak adlandırılmaktadır (Gökbayrak, 2006: 12).

Uluslararası göçün geçmişi insanlık tarihi kadar eskidir. Tarihin her döneminde insanlar ekonomik, siyasi, demografik veya coğrafik nedenlerle bir ülkeden diğerine göç etmek zorunda kalmışlardır (Kartal, 2008: 24-25). Günümüzde bu göç dalgası bütün hızı ile devam etmektedir (Gökbayrak, 2006: 8).

Uluslararası göç; göç alan ve veren ülkeler açısından ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle ülkeler; uluslararası göç politikalarını göç konusundaki temel öncelikleri ile ülkenin ekonomik, sosyal, istihdam, ticaret, sağlık, kültür ve güvenlik politikaları çerçevesinde belirlemektedirler. Genel olarak ülkelerin uluslararası göç politikaları göç alma ve ülkedeki göçmenlerle ilgili düzenlemelerle, göç verme ve göç verilen ülkelerdeki vatandaşlarla ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır. Göç alma politikaları; göç kontrolü politikaları ve göçmen politikalarından oluşmaktadır. Göç verme politikası ise ülke vatandaşlarının diğer bir ülkeye gönderilmesi ile ilgili kuralların belirlenmesi ile göçün ekonomik ve sosyal maliyetlerinin azaltılmasını öngören düzenlemeleri içermektedir (Somuncu, 2006: 20-28).

Göçmenlerle ilgili uluslararası düzeyde düzenlemeler yapılması göç veren ve alan ülkeler açısından büyük önem taşımaktadır. Günümüzde çeşitli uluslararası

örgütler tarafından göçmenlere yönelik olarak oluşturulmuş çok sayıda uluslararası belge bulunmaktadır. Bu çerçevede göçmenlerle ilgili BM belgeleri arasında; Birleşmiş Milletler Anlaşması'nın Amaçları ve İlkeleri başlıklı 1. bölümünün 3. maddesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 13/1. Ve 23. maddeleri, 28.07.1951 tarihinde imzalanan Mültecilerin Hukuki Statüsü İle İlgili Cenevre Sözleşmesi ve eki olan 1967 Protokolü, 06.06.1960 tarihinde yürürlüğe giren Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme, örgütün göçmenlerle ilgili en önemli ve en geniş kapsamlı düzenlemesi olan 18.11.1990 tarihli Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme sayılabilir (Alpar, 2000; Civan ve Gökalp, 2011: 237-238). ILO'nun göçmen işçilerle ilgili önemli belgeleri arasında; 05.06.1926 tarihinde kabul edilen Göçmen Taşıyan Gemilerin Denetimi Hakkında 21 sayılı Sözleşme, 22.6.1935 tarihinde kabul edilen Göçmenlerin Emeklilik Hakkının Korunması Hakkında 48 sayılı Sözleşme, 01.07.1949 tarihinde kabul edilen, 97 sayılı İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme, 86 sayılı İş İçin Göç Tavsiye Kararı, 24.06.1975 tarihinde kabul edilen, 143 sayılı Kötü Koşullarda Göç ve Göçmen İşçilere Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Sağlanması Sözleşmesi, 151 sayılı Tavsiye Kararı ve 22.06.1962 tarihinde kabul edilen Sosyal Politika Hakkında 117 sayılı Sözleşme'nin 3. bölümü yer almaktadır. Bu sözleşmelerden 97 sayılı Sözleşme ile 143 sayılı Sözleşme göçmen işçilere yardım, bilgi, koruma ve muamele eşitliği tanımak ve bu konudaki kötü kullanımı önlenmek amacıyla kabul edilmiştir (Akıntürk, 2007: 7; Alpar, 2000). Avrupa Konseyi belgeleri arasında 1953 yılında hazırlanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin bazı maddeleri, 03.05.1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 19. maddesi, 04.12.1954 tarihli Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına Dair Sözleşme, 24.11.1977 tarihinde imzalanan Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi yer almaktadır (Alpar 2000; 2011: 9). AB'nin birlik ülkeleri ile ilgili göç politikası ilk olarak 1957 Roma Anlaşması'nda yer almış, 1986 Avrupa Tek Senedi'nden sonra 1992 Maastricht Anlaşması ile Birlik Vatandaşlığı kavramı oluşturulmuş ve tüm birlik vatandaşlarının Birlik içinde serbest dolaşımı sağlanmıştır. Ayrıca konu ile ilgili çok sayıda tüzük ve direktif kabul edilmiştir. Birlik dışı ülkelerden göç ise üye ülkeler tarafından düzenlenmiş, bu konuda ülkelerarası işbirliği ancak 1980'li yılların sonunda başlamış, ilk defa 1992 Maastricht Anlaşması ile birlik düzeyine taşınmıştır (Somuncu, 2006: 30-31). 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması'nın 73/k maddesinde ortak göç politikası ile ilgili bir düzenleme yapılmış ancak göç ile ilgili düzenlemelerin üye ülkeler tarafından yapılacağı maddede açıkça belirtilmiştir. Ortak göç politikası ile ilgili olarak birlik düzeyinde günümüzde çeşitli programlar yürütülmektedir (<http://www.belgeler.com/blg/2aj8/avrupa-birligi-goc-politikasi>, Erişim Tarihi 01.11.2011). Göçmenlerin birbiri içine geçmiş çok sayıda sorunu bulunmaktadır. Bu sorunların başında ekonomik sorunlar gelmektedir. Göçmenler göç ettikleri ülkede ekonomik sorunlarını çözebilmek amacıyla çalışma yaşamına katılmak istemekte ancak bu konuda birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Göçmen işçilerin göç ettikleri ülkede çalışma yaşamındaki konumları ve karşılaştıkları sorunlar; onların göç ettikleri ülkeye geliş şekillerine ve sahip oldukları vasıf düzeyine göre farklılık göstermektedir. Göç ettikleri ülkenin mevzuatına uygun olarak oturma ve çalışma izine sahip olan veya vatandaşlık hakkı kazanan, nitelikli göçmen işçilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nispeten daha sınırlıdır. Buna karşılık hukuka aykırı olarak ülkeye girmiş ve çalışmakta olan yasa dışı/ kaçak göçmen işçiler (Gökbayrak, 2006 (1); Civan ve Gökalp, 2011: 247), nitelikli olsalar bile genellikle yerli işçilerin çalışmak istemedikleri niteliği düşük, en kirli, en ağır, en tehlikeli işlerde, çok uzun çalışma süreleri ile geçici, belirli süreli sözleşmelerle, çoğunlukla taşeron işçisi olarak, kayıt dışı, düşük ücretle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Yaptıkları işlerin niteliği nedeniyle bu işçiler iş sağlığı

ve güvenliği alanında çeşitli risklerle karşı karşıya kalmakta, fiziksel şiddet ve cinsel tacize uğramaktadırlar (Civan ve Gökalp, 2011: 247).

Göç alan, veren ve transit ülke olarak Türkiye’de göçmenlik 26.9.2006 tarih ve 5543 sayılı İskân Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre göçmen, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip bu kanun gereğince kabul olunanları ifade etmektedir. Ancak Türkiye’ye yaşamak ve çalışmak için gelenler sadece İskân Kanunu’nda belirtilen göçmenler değildir. Ayrıca 29.5.2009 tarih ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’na göre; “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatan-daşlık bağı bulunmayan kişi” olarak ifade edilen çok geniş bir “yabancı” kitlesi de bulunmaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 240-244). Diğer taraftan Türkiye Mültecilerin Hukuki Statüsü ile İlgili Cenevre Sözleşmesi’ni ve eki olan 1967 Protokolü’nü coğrafi bir kısıt koyarak onaylamıştır. Bu kısıta göre Türkiye sadece Batı Avrupa’dan gelenleri mülteci olarak tanımakta, sözleşme hükümlerini bunlar için uygulamaktadır. Bu durum ise sorun yaratmaktadır. Coğrafi kısıt şartının sorun yarattığı ilk siyasi gelişme; 1980 yılında başlayan İran-Irak Savaşı sırasında Türkiye’ye gelen Iraklılarla yaşanmış, sorunların artması üzerine 1994 yılında kısaca İltica Yönetmeliği olarak bilinen Yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmeliğin yetersiz kalması ve özellikle Orta Asya ve Doğu Avrupa ülkelerinden Türkiye’ye yasa dışı (düzensiz) çalışma amaçlı göçlerin devam etmesi üzerine 27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ve buna dayalı olarak Uygulama Yönetmeliği çıkarılmıştır. Bu kanun ile Türkiye’de yasa dışı çalışan yabancılara engel olunması amaçlanmıştır (Baştürk, 2020:557-559). İzleyen yıllarda yasa dışı göçlerin devam etmesi özellikle 2011 yılında Suriye’deki iç savaş sonrasında Türkiye’ye yönelen kitlesel göç karşısında mevcut düzenlemelerin yetersiz kalması, güçlü bir kurumsal bir yapılanmaya gereksinim duyulması, Türkiye’nin uluslararası koruma sistemi ve uygulamalarının Avrupa Birliği müktesabı ile uyumlu hale getirilmesi gibi nedenlerle 4.04.2013 tarihinde 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kabul edilmiştir (Baran Çelik, 2015: 69). Kanun’da yabancıların ülkeye giriş koşulları, vize, ikametgah, pasaport işlemleri gibi genel hükümler yanında İltica Yönetmeliği’nde tanımlanan yasa dışı göç kategorileri yasa yoluyla güvence altına alınmıştır. Kanun ile mülteci dışında şartlı göçmen, ikincil koruma statüsü ve geçici koruma statüsü olmak üzere üç yeni kategoride yasa dışı göçmen tanımlanmış, bu gruplara sağlanan haklarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Baştürk, 2020:560-561). Ayrıca kanun ile göç yönetimi ile ilgili güçlü bir kurumsal bir yapı oluşturmak amacıyla Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün kurulması öngörülmüştür. Suriye vatandaşları nedeniyle gündeme gelen geçici koruma statüsünün usul ve esasları 6458 sayılı Kanun’da düzenlenmediğinden 2014 yılında Geçici Koruma Yönetmeliği çıkarılmıştır. Geçici Koruma statüsünde olanların işgücü piyasasındaki çalışma koşulları ise; 2016 yılında çıkarılan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik’le düzenlenmiştir (Baran Çelik, 2015:69). 4817 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran 28.07.2016 tarih ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ise; uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemeyi amaçlamıştır. Kanun ile ilk defa nitelikli yabancı işgücünü Türkiye’ye çekmek amacıyla Turkuaz Kart uygulaması getirilmiştir. 6735 sayılı Kanun’a dayalı olarak da çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır.

## Özet



*Kadınlara yönelik sosyal politikaları tanımlamak.* Kadınların çalışma yaşamına girişi Sanayi Devrimi ile başlamış özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmiş ülkelerde değişen koşullara bağlı olarak kadın istihdamında belirgin bir artış sağlanmıştır. 1980 sonrasında da işgücü piyasası esnekliği çerçevesinde standart dışı çalışma şekillerinin yaygınlaşması ancak Sanayi Devrimi'nden bu yana sağlanan gelişmelere rağmen dünya genelinde kadınların çalışma yaşamındaki yeri erkeklere göre hâlâ ekonomik, dinî, sosyo-kültürel nedenlere bağlı olarak sınırlı düzeydedir. Kadınların çalışma yaşamında fizyolojik özellikleri nedeniyle özel olarak korunması, cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılıkla karşı karşıya kalmamaları dünyada kadınlara yönelik sosyal politikaların temel amacını oluşturmaktadır. AB düzeyinde bu politikalar kadının geleneksel sorumluluklarının azaltılması ve işgücü piyasası ile bütünleştirilmesine yönelik politikalar da eklenmektedir. Kadının fizyolojik özellikleri nedeniyle ve cinsiyet ayrımcılığına karşı korunması amacıyla uluslararası örgütler tarafından farklı tarihlerde çeşitli belgeler oluşturulmuştur. Bu belgelerde yer alan ana ilkeler özellikle gelişmiş ülkeler tarafından ulusal düzenlemelere yansıtılmıştır.



*Çocuklar, gençler ve yaşlılara yönelik sosyal politikaları açıklamak.*

Çocuk, genç ve yaşlı kavramlarını tanımlamak güçtür. Benzer şekilde çocuk işçi ile genç işçi kavramlarının tanımında da fikir birliği bulunmamaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma yaşamına giren çocukların ve gençlerin korunması o tarihten bu yana toplumun geleceği açısından büyük önem taşımaktadır. Çocuk ve genç işçilerin korunması amacıyla uluslararası ve ulusal düzeyde geniş kapsamlı düzenlemeler yapılmaktadır. Uluslararası belgelerde ve ulusal mevzuatta; en az çalıştırılma yaşının belirlenmesi, çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işler, çalışma, dinlenme süreleri ve sağlık açısından korunmaları, öğrenim hakları, çocukların ve gençlerin işyerinde şiddet, taciz ve sömürüye karşı korunmalarına yönelik çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Yaşlılarla ilgili

sosyal politikaların geçmişi ise oldukça yenidir. Yaşlı nüfus oranının artışı ve bu artışın ortaya çıkardığı sorunlar yaşlılara yönelik sosyal politikaların oluşturulmasına neden olmuştur. Yaşlılara yönelik sosyal politikaların amacı yaşlıların ve ailelerinin yaşam kalitelerinin artırılması, kişilerin sağlıklı ve başarılı yaşlanarak toplumsal yaşama daha aktif şekilde katılmalarının sağlanmasıdır. Yaşlılara yönelik sosyal politikalar arasında yaşlılık sigortası, sosyal yardım ve hizmetler gelmektedir. Kurumsal bakım ile evde bakım hizmetleri yaşlılara yönelik önemli sosyal hizmetlerdir. Çalışma arzu ve gücünde olan yaşlıların vasıf düzeyinin işgücü piyasasına uyumlu hâle getirilmesi, yaş ayrımcılığının önlenmesi, çalışma sürelerinin yaşlılara göre düzenlenmesi yaşlılar açısından önem taşımaktadır.



*Engelliler ve eski hükümlülere yönelik sosyal politikaları tanımlamak.*

Dünya nüfusu içinde önemli bir yere sahip olan engellilere yönelik sosyal politikaların geçmişi oldukça yenidir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde işgücü niteliği taşıyan engellilere fırsat eşitliği çerçevesinde çalışma hakkı ve olanağı tanımak, iş gücü niteliği taşımayan veya bakıma muhtaç durumda olan engellileri sosyal güvenlik veya sosyal bakım hizmetleri kapsamına almak, engellilere yönelik sosyal politikaların temel amacını oluşturmaktadır. Engellilerin en önemli sorunlarından biri olan istihdam sorununu çözebilmek amacıyla gelişmiş ülkelerde engellileri istihdam edilebilir hâle getirmek üzere öncelikle tıbbi rehabilitasyon ile mesleki rehabilitasyon uygulanmaktadır. İşverenlerin engelli istihdamını sağlamak amacıyla da kanunlarda kota yöntemi, tahsis yöntemi, korumalı işyeri, evde çalışma, tele çalışma, kooperatif çalışma, destekli istihdam ile ilgili düzenlemeler yapmakta, engelli çalıştıran işverenlere teşvikler ve vergi muafiyetleri getirilmekte, işyeri açmak isteyen engellilere destekler sağlanmaktadır. Engelliler gibi eski hükümlülerin de işe girmelerini sağlamak amacıyla onlara infaz kurumlarında temel ve mesleki eğitim verilmekte, toplumla bütünleşmelerini sağlamak amacıyla sosyal rehabilitasyon hizmeti sağlanmakta, işe girişleri

sırasında kanunlarla işverenlere zorunluluklar veya teşvikler getirilmekte, iş sırasında da ayrımcılığa karşı korumak amacıyla düzenlemeler yapılmaya çalışılmaktadır.



**Göçmenlere yönelik sosyal politikaları açıklamak.**

Göçmenlere yönelik sosyal politikalar ülkelere göre farklılık göstermektedir. Genel olarak ülkelerin uluslararası göç politikaları göç alma ve ülkedeki göçmenlerle ilgili düzenlemelerle, göç verme ve göç verilen ülkelerdeki vatandaşlarla ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır. Göç alma politikaları; göç kontrolü politikaları ve göçmen politikalarından oluşmaktadır. Göç verme politikaları ise ülke vatandaşlarının diğer bir ülkeye gönderilmesi ile ilgili düzenlemelerle göçün ekonomik ve sosyal maliyetlerinin azaltılmasını öngören düzenlemeleri kapsamaktadır.

## Kendimizi Sınavalım

1. Özel olarak korunması gereken gruplar içinde en büyük grup aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Kadınlar
  - b. Çocuklar
  - c. Eski hükümlüler
  - d. Engelliler
  - e. Yaşlılar
2. Aşağıdakilerden hangisi korumalı işyerinin özelliğidir?
  - a. Birden fazla özürlü olan engelliler için uygulanabilir.
  - b. Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenir.
  - c. Engelliye göre özel olarak dizayn edilmiştir.
  - d. Mesleki rehabilitasyon olanağı sağlar.
  - e. Hepsi.
3. Türkiye'de eski hükümlülerin istihdamında hangi yöntem kullanılmaktadır?
  - a. Korumalı işyeri
  - b. Tele çalışma
  - c. Kota
  - d. Evde çalışma
  - e. Tahsis yöntemi
4. Türkiye'de kadınlar çalışma yaşamına ilk olarak hangi dönemde katılmışlardır?
  - a. Tanzimat öncesi
  - b. Tanzimat dönemi
  - c. I.Dünya Savaşı sonrası
  - d. II. Dünya Savaşı sonrası
  - e. I. Dünya savaşı sırasında
5. Türkiye'de çocukların korunması ile ilgili ilk düzenleme hangi kanunda yer alır?
  - a. 3008 sayılı İş Kanunu
  - b. 931 sayılı İş Kanunu
  - c. 1475 sayılı İş Kanunu
  - d. 151 sayılı Kanun
  - e. 4857 sayılı İş Kanunu
6. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre özel işletmelerin engelli istihdam etme zorunluluğu için işyerinde asgari kaç işçi çalışması gerekir?
  - a. 45
  - b. 50
  - c. 55
  - d. 100
  - e. 60
7. Aşağıdakilerden hangisi yaşlılarla yönelik kurumsal bakım hizmetleri içinde **yer almaz**?
  - a. Huzurevi
  - b. Bakımevi
  - c. Yaşlı köyü
  - d. Yaşlı apartmanları
  - e. Evde sürekli bakım
8. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı aşağıdaki aşamalardan hangisinde söz konusudur?
  - a. Meslek seçiminde
  - b. İş başvurusu sırasında
  - c. Kariyer aşamasında
  - d. Ücret tespitinde
  - e. Hepsi
9. Göçmen işçi en geniş biçimde hangi uluslararası örgütün sözleşmesinde tanımlanmıştır?
  - a. Birleşmiş Milletler
  - b. Avrupa Birliği
  - c. Avrupa Konseyi
  - d. Uluslararası Çalışma Örgütü
  - e. Dünya Sağlık Örgütü
10. Türkiye'de yabancıların çalışma izinleri ile ilgili düzenleme hangi kanunda yer almaktadır?
  - a. 6735 sayılı Kanun
  - b. 4857 sayılı Kanun
  - c. 5054 sayılı Kanun
  - d. 6111 sayılı Kanun
  - e. 6242 sayılı Kanun

## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise “Kavramsal Açıdan Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız yanlış ise “Engelliler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise “Eski Hükümlüler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise “Kadınlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d Yanıtınız yanlış ise “Çocuklar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. b Yanıtınız yanlış ise “Engelliler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. e Yanıtınız yanlış ise “Yaşlılar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. e Yanıtınız yanlış ise “Kadınlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. a Yanıtınız yanlış ise “Göçmenler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. a Yanıtınız yanlış ise “Göçmenler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik mevzuat açısından önemli ilerlemeler sağlanmasına karşılık, kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasında; din, gelenekler, kadının eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ailenin ekonomik durumu ve işyerlerindeki ayrımcılık önemli rol oynamaktadır.

### Sıra Sizde 2

Dünyada genel kabul gören çocuk ve genç tanımı yapılamamasında toplumların sosyo- kültürel ve ekonomik yapılarının farklı olması önemli rol oynamaktadır.

### Sıra Sizde 3

Yaşlılara yönelik uluslararası belgelerin sınırlı olmasının nedeni yaşlılarla ilgili sorunların ancak II. Dünya Savaşı’ndan sonra daha belirgin şekilde ortaya çıkmasıdır.

### Sıra Sizde 4

Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak en yaygın şekilde uygulanan yöntem kota yöntemidir.

### Sıra Sizde 5

Eski hükümlülerin kendi işlerini kurmakta güçlük çekme nedenlerinin başında yeterince sermaye ve bilgi birikimine sahip olmamaları ile devletin kendilerine sağladığı olanaklar konusunda bilgi sahibi olmamaları önemli rol oynamaktadır.

### Sıra Sizde 6

Türkiye’nin 1990 sonrasında kaçak göç alan ülke konumuna gelmesinde; çevre ülkelerdeki ekonomik, siyasal, sosyal sorunlar, bu ülkelere yakınlık, Türkiye’nin Avrupa’ya köprü oluşturmaları, ülkeye kaçak yollarla girişin kolay olması, vize kolaylıkları ve muafiyetleri, maliyet nedeniyle özellikle kayıt dışı sektörde kaçak işçi kullanımının artması önemli rol oynamıştır.

## Yararlanılan Kaynaklar

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2021). Türkiye’de Kadın, Ankara.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2015). **Türkiye’de Kadın**, Ankara, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, Erişim Tarihi 23.10.2015.

Akpınar, Taner. “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 60-4.

Akıntürk, Esen. (2007). “Birleşmiş Milletlerin Göçmen İşçilere İlişkin Sözleşmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss.1-26.

Akdöl, Buket. (2009). **Cam Tavan ve Kurumsal bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alkan Meşhur, H. Filiz. (2004) “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”, **ÖZ-VERİ Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Aralık, [http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozcalyas\\_katılma.htm](http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozcalyas_katılma.htm). Erişim Tarihi 15.11.2011.

Alpar, M.Bülent. (2000). “Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri İle İlgili Çalışma Mevzuatı”, **Kamu-İş**, Cilt 6, Sayı 1. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf617pdf>, Erişim Tarihi 1.11.2011.

- Alper, Yusuf. (2011). "Sosyal Güvenlik", (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss. 160-194.
- Altan, Ö.Zühtü. (2010). **Sosyal Politika**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aydınoglu, Renan. (2006). **1990 Sonrası Türkiye'de Kaçak İşçilik Olgusu ve Çözüm Yolları**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayşar, Zakir ve Ögütoğulları. Eren. (2012). "Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği İle Mücadele Stratejileri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 9-41.
- Baran Çelik, Neşe. (2015). "Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan Veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, Cilt 1, ss.67-148.
- Baştürk, Şenol. (2020). "Göçmenlere Yönelik Sosyal Politikalar", (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss. 535-566.
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2011). **Türkiye'de Kadının Durumu**, Ankara: [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr\\_de\\_kadinin\\_durumu\\_2011\\_nisan.pdf](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_2011_nisan.pdf), Erişim Tarihi 12.1.2012.
- Bayhan, Mehmet. (2011). **Türkiye'de Yabancı İstihdamı**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bedük, M. Nusret. (2010). "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması", **Kamu İş**, Cilt 11, Sayı 2, ss. 47-87.
- Bolcan, A. Elif. (2010). "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", **Çalışma ve Toplum**, Cilt 24, ss.253- 276.
- Bolcan, A. Elif. (2006). **Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cesur, E. Ersin. (2006). **Çocukların Çalıştırılmasının Ekonomik Büyümeye Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çilga, İbrahim. "Risk Gruplarına Yaklaşımda Sosyal Hizmetlerin Rolü I", <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/risk1.htm>, Erişim Tarihi: 11.03.2012.
- Baybora, Dilek. (2007). **Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Civan, O.Ersun ve Gökalep, Arzu. (2011). "Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği", **Çalışma ve Toplum**, Cilt 28, Sayı 1, ss. 233-265.
- Çohaz, Abdurrahman. (2010). "Türkiye'de Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Bakım Hizmetleri", **Akademik Geriatri**, ss.122-126, [http://www.akademikgeriatri.org/geriatri\\_konusmaci\\_metinleri/8.pdf](http://www.akademikgeriatri.org/geriatri_konusmaci_metinleri/8.pdf), Erişim Tarihi 01.11.2011.
- Danış, M. Zafer. (2009). "Türkiye'de Yaşlı Nüfusun Yalnızlık ve Yoksulluk Durumları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları Açısından Bazı Çıkarımlar", **Toplum ve Hizmet**, Cilt 20, Sayı 1, Nisan, ss. 67-83.
- Danış, M. Zafer. "Toplum Temelli Bakım Anlayışı", (Aysoy, Mehmet (ed.)), **Sosyal Bakım Rehberi**, Ankara: Şefkatli Eller Yayınevi, ss. 339-350.
- Dinç, Murat. (2008). **Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Yönünden Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DPT. (2007). **Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı**, Ankara, Yayın No 2741.
- Ek, Selda. (2007). **Geriatri Hizmetleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Ankara İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertuğrul Yılmaz, Işın Ulaş, (2015). "Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar", (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss.218-331.
- Ertürk, Şükran. (2008). **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Fettah, Melek. (2006). **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Kadın İşçilerin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökbayrak, Şenay. (2006). **Gelişmekte olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar-Türk Mühendislerinin "Beyin Göçü" Üzerine bir İnceleme**, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökbayrak, Şenay. (2006(1)). "Göçmen Grupların Sosyal Hakları", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı 89, Kasım-Aralık, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=44>, Erişim Tarihi 15.11.2011.
- Gökmen, Fatma. (2007). "Türkiye'de Engelli Haklarının Gelişimi", **ÖZ-VERİ Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, <http://www.ozida.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=ov8/ov-8mak4> Erişim Tarihi 15.11.2011.
- Gündoğan, Naci. (2001). **Genç İşsizliği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- ILO. (2010). *Women in Labour Markets Measuring Progress And Identifying Challenges*, Geneva.
- ILO. (2016). *Women at Work*, Geneva.
- ILO. (2017). *Gender in Employment Policies and Programs: What Works of Women?*, Employment Paper No:235, Geneva.
- ILO. (2020). *World Employment and Social Outlook Trends 2020*, Geneva.
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook Trends 2021*, Geneva.
- ILO ve UNICEF.(2021). *Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and Road Forward*, Newyork.
- Kara, Bülent. (2008). *Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler*, Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kara, Elif. (2020). "Aileye Yönelik Sosyal Politika-lar", (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayınevi ss.347-370.
- Kartal, Harun. (2008). *Avrupa Birliği'nde Yasa Dışı Göç Politikası ve Türkiye'ye Yansımaları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Şebnem. (2011). *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, Orhan ve Altun, Serdar. (2010). "Ceza İnfaz Kurumundaki Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Hükümlü İstihdamına Katkıları", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, ss. 95-117.
- Koray, Meryem. (2008). *Sosyal Politika*, 3.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, Meryem. (2011). "Avrupa Birliği ve Türkiye'de "Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol Feminist bir Eleştiri", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 29, ss. 13-55.
- Mandıracıoğlu, Aliye. (2010). "Dünyada ve Türkiye'de Yaşlıların Demografik Özellikleri/Demographic Characteristics of The Elderly People in Turkey", *Ege Tıp Dergisi/Ege Journal of Medicine* 49(3), Ek/Supplement, ss. 39-45.
- Makal, Ahmet. (2010). "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 25, ss. 13-39.
- Özgökçeler, Serhat. (2011). "Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar", (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayınevi, ss. 264-281.
- Öztürk, Tülin. (2007). *Türkiye'de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir'de Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayın, Aysun. (2007). *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seyyar, Ali. (2011). *Sosyal Politika Bilimine Giriş*, Ders Notları, İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Seyyar, Ali. (2006). *Engellilere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Sakarya: Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayınları.
- Seyyar, Ali. (2008). "Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Engelliler Politikası (Engelli Dostu Yerel Sosyal Politikalar", [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yerel\\_ozurluler\\_politikasi.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yerel_ozurluler_politikasi.htm), Erişim Tarihi 15.11.2011.
- Somuncu, Başak. (2006). *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Uluslararası Göç Politikası*, Yüksel Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, Tamer. (2006). "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler", *Kamu-İş*, Cilt 8, Sayı 4, ss. 89-138.
- Sümer, H. Hadi. (2011). *İş Hukuku*, 16. Baskı, Konya: Mimoza Yayınları.
- Sürul, Nurhan. (2015). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar", *TİSK Akademi*, Cilt 10, Sayı 19, ss. 7-43.
- Şahbaz Kılınç, Nazan. (2015). "Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı", *Emek ve Toplum*, Yıl 4, Cilt 4, Sayı 9, ss.120-135.
- Şahin, Cumhur. (2002). "Tahliye Öncesi ve Sonrası Hükümlüye ve Eski Hükümlüğe Yardım", Ceza ve Tedbirlerin İnfazında İnsan Haklarının Korunması", *15. Hukuk İhtisas Semineri*, 22-24 Mart, Ankara.
- Tandoğan, Ali. (2006). *Çocuk ve Gençlerin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TİSK. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Komumu: Bursa Örneği*, Yayın No 219.
- Tokol, Aysen. (2011). "Günümüz Türkiye'sinde Giderek Ağırlaşan Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları", (Zincirkıran, Mehmet (ed.)), *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Bursa: Dora Yayınları, 2. Baskı, ss. 545-559.

- Tokol, Aysen. (2020). “Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar”, (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi ss.407-423.
- Tokol, Aysen. (2020). “Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar” (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi ss.478-502.
- Topoğlu, Sakine. (2007). Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-Avrupa Birliği Karşılaştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜİK. (2021). İlgücü İstatistikleri Nisan 2021, Haber Bülteni, Sayı 37488, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Nisan-2021-37488&dil=1>
- Ünlü, Güler. (2007). **Uluslararası Göç ve Göçmenliğin Değişen Koşulları İçinde Mültecilik**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla. (2009). “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 21, ss.25-41.
- Yazıcı, Ergun. - Yemişçi, Derya. A. (2010). “Engellilere İlişkin Sivil Toplum Kuruluşlarının Sorunları: İzmir İli Bakımından Bir Değerlendirme”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler**, Petrol -İş, Yayın No: 113, ss. 187-215.
- Yıldırım, H. Okan. (2008). **Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız Bağdoğan (2020). “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss.425-448.
- Yılmaz, Fatih. (2010). “Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 3, Sayı 13, ss. 268-284.
- Yılmaz, Volkan. (2014). “Tarihsel Gelişimi ve Güncel İkilemleriyle Türkiye’de Engellilik ve Sosyal Politikalar”, (Altuntaş, B.(ed)), **Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika**, Nobel Yayınevi, ss.57-77.
- Yıldız Bağdoğan (2020). “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, (Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (ed.)) **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi, ss.425-448.
- Yorgun, Sayım. (2010). “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, **Sosyo Ekonomi**, Ocak- Haziran, Sayı 1, ss. 169-189.
- <http://www.shcek.gov.tr/turkiyede-sosyal-hizmet-uygulamaları.aspx>, Erişim Tarihi 01.11.2011.
- <http://www.aile.gov.tr>, Erişim Tarihi 20.02.2014
- <http://www.ozida.gov.tr/?menu=raporlar&sayfa=uluslararası/abveozurluluk>, Erişim Tarihi 15.11.2011.
- <http://www.ozida.gov.tr/?menu=mevzuat&sayfa0abrapor>, Erişim Tarihi 15.11.2011.
- <http://www.belgeler.com/blg/2aj8/avrupa-birligi-goc-politikasi>, Erişim Tarihi 01.11.2011.
- <http://www.eyh.gov.tr/tr/html/8155/Yasli+Bakim+Hizmetleri>, Erişim tarihi 21.2.2014.
- <http://eyh.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-yasli-lara-hizmet-veren-kuruluslar>, Erişim tarihi 12.10.2015.