

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**SOSYAL ÇERME POL T KALARININ
UYGULANMASINDA KAMU ST HDAM
KURUMLARININ ROLÜ**

Gökhan Sait Gündüz
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**SOSYAL ÇERME POL T KALARININ
UYGULANMASINDA KAMU ST HDAM
KURUMLARININ ROLÜ**
(Uzmanlık Tezi)

Gökhan Sait GÜNDÜZ
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danı manı Ay en KARAKULAK
Daire Ba kanı V.

Ankara 2007

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı’a
ait, “.....”
adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZ olarak kabul
edilmi tir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	mzası
Ba kan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı
..... tarafından hazırlanan bu Uzmanlık
Tezinden yararlanma ko ulları a a ıdaki ekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile ço altılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Adı Soyadı
stihdam ve Meslek Uzman Y.

...../...../20.....

mza

Ç NDEK LER

Ç NDEK LER	i
TABLolar L STES	iv
KISALTMALAR	v
G R	1

B R NC BÖLÜM SOSYAL ÇERME VE SOSYAL ÇERME LE BA LANTILI KAVRAMLAR

1.1 SOSYAL DI LANMA.....	3
1.1.1 Sosyal Dı lanmanın Tanımı ve Özellikleri	3
1.1.2 Sosyal Dı lanma Kavramının Ortaya Çıkı ı ve Geli imi.....	6
1.2 SOSYAL ÇERME.....	11
1.2.1 Sosyal çermeninTanımı	11
1.2.2 Sosyal çerme Açısından stihdamın Önemi.....	12
1.3 AYRIMCILIK.....	14
1.3.1 Ayrımcılı ın Özellikleri ve Etkileri.....	14
1.3.2 Do rudan ve Dolaylı Ayrımcılık.....	16
1.4 YOKSULLUK.....	17
1.4.1 Yoksulluk Türleri.....	17
1.4.2 Yoksullu un Sosyal çerme ile li kisi.....	18
1.5 DEZAVANTAJLILIK VE DI LANMI LIK	19

K NC BÖLÜM SOSYAL DI LANMA R SK ALTINDAK BA ZI GRUPLARIN SOSYAL DURUMLARI

2.1 KADINLAR.....	21
2.1.1 Kadınların E itim, Gelir ve Yoksulluk Durumları.....	22
2.1.2 Kadınların stihdam Durumu.....	23
2.2 ÖZÜRLÜLER.....	29
2.2.1 Özürlülerin Demografik Durumu	31
2.2.2 Özürlülerin E itim Durumu.....	32
2.2.3 Özürlülerin stihdam Durumu.....	34
2.2.4 Özürlülere Kar ı Önyargı ve Ayrımcılık.....	39
2.3 YA LI GÜCÜ.....	41
2.3.1 Ya lı gücünün stihdam Durumu.....	43
2.3.2 Ya hların Maruz Kaldı ı Ayrımcılık.....	45
2.3.3 Ya am Boyu Ö renme.....	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ SOSYAL DİĞERLENERİNE YÖNELİK UYGULAMALARINA ÖRNEKLER

3.1 AVUSTURYA	49
3.1.1 Yaşlılığa Yönelik Uygulamalar	49
3.1.1.1 Yaşlılar için Yarı Zamanlı Çalışma Planı.....	49
3.1.1.2 Sıhhdama Yardımı ve Sosyal Sigortasının Bir Parçası Olarak Tevdi ve Engel Sistemi.....	50
3.1.2 Özürlülere Yönelik Uygulamalar	49
3.1.2.1 Özürlüler için Yardım ve Federal Sosyal Refah Kurumu Tarafından Sağlanan Diğer Destek Önlemleri.....	51
3.1.2.2 Özürlüler için Mesleki Eğitim.....	51
3.1.2.3 Özürlüler için İstihdam Tevdi.....	52
3.1.2.4 Özürlüler için Teknik ve Diğer Yardımları.....	52
3.1.2.5 Özürlü Gençler için Rehberlik.....	53
3.1.3 Kadınlar için Gücü Piyasası Politikaları	53
3.1.3.1 İstihdama Erişimi Geliştirme.....	54
3.1.3.2 Kariyer Beklentilerini Geliştirme ve Kariyer Fırsatlarını Artırma.....	54
3.2 YUNAN İSTAN	55
3.2.1 Sosyal Dışlanma Tehlikesiyle Karşı Karşıya Olan Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim ve İstihdam Programları	55
3.2.2 Cinsiyet Eşitliği Bürosu	56
3.2.3 Yaşlı ve Çalııştıran Yerleri için Subvansiyonlar	57
3.3 MACAR İSTAN	57
3.3.1 4M Programı	57
3.3.1.1 Programın Amacı ve Kapsamı.....	57
3.3.1.2 Programın Uygulanmasından Elde Edilen Sonuçlar.....	58
3.4 FİNLANDİYE	59
3.4.1 Arayanlara Sistemik Destek	59
3.5 SVEÇ	60
3.5.1 Kadın Girişimcilerinin Desteklenmesi	60
3.6 ALMANYA	60
3.6.1 İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi	60
3.7 PORTEKİZ	61
3.7.1 Bireysel İstihdam Planları	61
3.7.2 Sıhhdama Yardımı ve Sıhhdama Yardımı Uygulamaları	62
3.8 ÇEK CUMHURİYETİ	63
3.8.1 Sıhhdama Yardımı	63
3.8.2 Özürlülerle İlgili Uygulamalar	64
3.8.3 Diğer Bilgiler	64

3.9 TÜRK YE.....	65
3.9.1 Projeler ve gücü Yeti tirme Kursları.....	65
3.9.2 e Yerle tirme Faaliyetleri.....	67
3.9.2 sızlık Sigortası.....	68
SONUÇ VE ÖNER LER.....	69
KAYNAKÇA	71
ÖZGEÇM	73

TABLolar L STES

Tablo 1: Okuryazarlık ve E itim Durumuna Göre Nüfus.....	22
Tablo 2: 2002–2006 Döneminde Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun ğücü Durumu.....	25
Tablo 3: 2002 – 2006 Döneminde Meslek Gruplarına Göre stihdam Edilenler	27
Tablo 4: 2000 - 2006 Döneminde Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıtlı ı Çalı anların Da ılımı	28
Tablo 5: 2000 Yılı Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Toplam Nüfusun ve Özürlü Nüfusun Ya Gruplarına Göre Da ılımı	32
Tablo 6: Okuma Yazma Bilen ve Bilmeyen Özürlülerin Yerle im Yeri ve Cinsiyete Göre Da ılımı	33
Tablo 7: 2000 Yılı Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Genel Nüfusun ve Engelli Nüfusun E itim Durumlarına Göre Da ılımı	33
Tablo 8: Özürlülerin stihdam Durumu, Yerle im Yeri ve Cinsiyete Göre Da ılımı	34
Tablo 9: ğücüne Dahil Olmayan Özürlülerin Aramama Nedenlerine Göre Da ılımı	35
Tablo 10: Ya Grubuna Göre Yıl Ortası Nüfus Projeksiyonları	42
Tablo 11:1988 – 2005 Döneminde stihdam Edilen Ki i Sayısının Ya Gruplarına Göre Da ılımı	44
Tablo 12: Avrupa Ülkelerinde 25-64 Ya Aralı ındaki Nüfusun çinde Ya amboyu Ö renme Faaliyetlerine Katılanların Yüzdesi.....	47
Tablo 13: AB25 Ülkelerinde Herhangi bir Ya amboyu Ö renim Faaliyetine Katılanların Ya Grubu ve Cinsiyete Göre Oranları, 2003.....	48
Tablo 14: Yıllara Göre Düzenlenen ğücü Yeti tirme Kursları	66
Tablo 15: Projeler Kapsamında 2006 Yılında Gerçekle tirilen Kurslar	66
Tablo 16: Yurtiçi e Yerle tirme Verileri	67

KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birli i
a.g.e. : adı geçen eser
a.g.m. : adı geçen makale
AMS : Avusturya Kamu stihdam Kurumu
CEDAW : Birle mi Milletler Kadınlara Kar ı Her Türlü ü Ayrımcılı ın Önlenmesi Sözle mesi
Çev. : Çeviren
Der. : Derleyen
ECHP : Avrupa Toplulu u Hane Halkı Ara tırması
ILO : Uluslar arası çalı ma Örgütü
KUR : Türkiye Kurumu
KOB : Küçük ve Orta Büyüklükteki letme
No. : Numara
OAED : Yunanistan Kamu stihdam Kurumu
OG DKZ: Ortopedik, Görme, itme, Dil ve Konu ma ile Zihinsel Özürlüler
S. : Sayı
s. : sayfa
TÖA : Türkiye Özürlüler Ara tırması
TÜ K : Türkiye statistik Kurumu
vb. : ve benzeri
vd. : ve di erleri
vs. : **vesair**

G R

Günümüzde işsizlik ve işsizlikle bağlantılı sosyo-ekonomik sorunlar hem gelişmiş ülkeleri hem de ülkemizin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeleri tehdit etmektedir. Bazı kesimlerin sosyal hayattan soyutlanarak toplumun dışına itilmeleri de bu sorunlardan biridir. Sosyal dışlanma olarak adlandırılan ve içerik olarak yeni olmamakla birlikte terim olarak ifadesi geçen yüzyılın son çeyreğine dayanan bu sorun, günümüzde özellikle Avrupa'da sosyal politikanın en önemli konularından biri haline gelmiştir.

Sosyal dışlanmanın karlı olan ve toplumdaki bütün kesimlerin sosyal hayata katılımının sağlanmasını ifade eden sosyal içerme, büyük ölçüde istihdam ile bağlantılıdır. Dışlanmanın önlenmesi ve sosyal dışlanmaya maruz kalanların tekrar topluma kazandırılabilmesi açısından, yeterli gelir sağlayan, sosyal güvencesi olan bir çalışmaya ekli, bireylerin hem maddi ihtiyaçlarını hem de sosyalleşme gibi maddi olmayan ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayacak ve kendilerine güvenlerini kazanmalarına yardımcı olacaktır.

Sosyal içerme konusunda istihdamın önemi, kamu istihdam kurumlarının da önemini artırmaktadır. Bu çalışmada kapsamında, dışlanma riski altındaki gruplardan seçilen üçünün sosyal durumları incelenmiş, yabancı kamu istihdam kurumlarının bu gruplara yönelik faaliyetlerine örnekler verilmiş, sonuç bölümünde bu faaliyetler değerlendirilerek KUR'a yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde, sosyal dışlanma kavramı, kavramın ortaya çıkışı ve gelişimi, sosyal içerme kavramı ve bunlarla yakından ilişkili olan ayrımcılık ve yoksulluk kavramları incelenmiş ve kavramlar arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde Avrupa Komisyonu ve diğer AB organlarının yayınlarından, ILO yayınlarından ve sosyal içerme konusunda yazılmış makalelerden yararlanılmıştır.

İkinci bölümde yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi kişisel özelliklerinin etkisiyle sosyal dışlanmaya maruz kalan veya dışlanma riski altındaki gruplar olarak kadınlar,

özürlüler ve 55-64 ya arasındaki ya lı i gücü incelenmi tir. Bu grupların seçilmesinin sebeplerinden biri de bunların birbirleriyle kesi en kümeler olmasıdır. Bütün grupların içinde kadınlar en az yüzde elli a ırlıktadır. Özürlülerin ya ortalaması nüfusun geneline göre yüksektir ve ya lılarda da özür daha fazla görülür. Ayrıca özürlülerin içinde kadınlar erkeklere göre çok daha pasif ve dezavantajlıdır. Bu bölümde, seçilen grupların daha çok istihdam durumları üzerinde durulmu , e itim ve gelir durumlarına da değinilmi tir. Bu amaçla TÜ K ve EUROSTAT verileri ile bu gruplarla ilgili faaliyet gösteren ulusal ve uluslar arası kurum ve kurulu ların verilerinden yararlanılmı tir.

Üçüncü bölümde, muhtelif AB ülkelerinin kamu istihdam kurumlarının ve kamu istihdam kurumu hizmeti veren kurumların uygulamaları derlenmi tir. Bu kurumların internet siteleri ve di er bazı kaynaklar incelenerek tez kapsamındaki gruplara yönelik uygulamalar ve bazı genel uygulamalar teze aktarılmı tir.

Sonuç bölümünde ise yabancı kamu istihdam kurumlarının uygulama örneklerinin de ı ında KUR'un faaliyetleri ile ilgili olarak dı lanma riski altındaki gruplara yönelik bazı önerilerde bulunulmu tur.

B R NC BÖLÜM
SOSYAL ÇERME VE SOSYAL ÇERME LE BA LANTILI
KAVRAMLAR

1.1 SOSYAL DI LANMA

1.1.1 Sosyal Dı lanmanın Tanımı ve Özellikleri

Avrupa'da ortaya çıkan ve sosyal politika açısından yeni sayılabilecek sosyal dı lanma kavramı, sosyal hayata katılım konusunda toplum kesimleri arasındaki farklılaşma ve eşitsizleşme eden bir kavram olmakla birlikte genel kabul görmüş bir tanımı mevcut değildir. Sosyal dı lanmanın tanımlanmasında ülkeler arasında hatta aynı ülkedeki kişiler ve kurumlar arasında farklılık mevcuttur. Bu farklılığın ortaya çıkmasında ülkeler arası gelişimsel farklılıklar, kültür ve anlayış farklılıkları, siyasi bakımların farklılığı ile birlikte her ülkede toplumsal hayata katılımı engelleyen grupların birbirinden farklı olması rol oynamaktadır.

Sosyal dı lanma, bazı bireylerin toplumun dışına itildikleri ve yoksulluklarının etkisiyle veya temel beceriler ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarının eksikliği yüzünden ya da ayrımcılığın bir sonucu olarak tam katılımdan alıkonuldukları bir süreçtir. Bu, onları sosyal eşitliklerden uzaklaştırdığı gibi gelir, eğitim ve mesleki eğitim fırsatlarından da uzaklaştırmaktadır. Güç ve karar alma organlarına erişimleri sınırlıdır ve bu yüzden de genellikle kendilerini güçsüz hissederler ve günlük hayatlarını etkileyen kararların üzerinde kontrolü sağlayamazlar.¹

Sosyal dı lanmaya sebep olan faktörler; sosyal faktörler, kişisel faktörler, kurumsal faktörler ve piyasa faktörleri olarak dört grupta toplanabilir.

¹ Social Exclusion and the EU's Social Inclusion Agenda,
<http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/SocialExclusionReviewDraft.pdf>,
(15.08.2007)

Sosyal faktörler, sosyal katılımın önünde engel teşkil edecek şekilde politika oluşturanların ve iverenlerin anlayış ve davranışlarını etkileyebilir. Eski hükümlüler, madde bağımlıları, özürlüler ve yaşlılar gibi belirli gruplara karşı toplumsal tutum ve davranışlar ayrımcılıkla sonuçlanabilir.²

Eğitim, mesleki eğitim, nitelikler ve iş tecrübesi konularındaki eksiklikler gibi kişisel faktörler, bireyin istihdama erişimini olumsuz etkiler. Örneğin, bazı sosyal gruplarda okuldan ayrılma ve mesleki eğitime katılımın düşük olduğu önemli bir faktördür. Bu durum iş gücü piyasasında marjinalleşmeye ve diğer bir dizi sosyal sorunun ortaya çıkmasına yol açabilir.³

İstihdama erişim konusunda, iş gücü piyasası kurumları ve sosyal politikalar gibi kurumsal faktörlerin büyük rolü vardır. Ayrımcılık ve marjinalleşmenin sürmesine sebep olan çok sayıda kurumsal engel olabileceği gibi bazı ülkelerde de temel sorun marjinalleşen grupları görünür kılacak mevzuat, politika rehberliği ve idari tanımların eksikliğidir.⁴

İstihdama katılım konusundaki engeller, yerel ve bölgesel iş gücü piyasasının yapısı ve açık işlerin miktarı ve niteliği gibi piyasa faktörleri ile de ilgili olabilir. Örneğin, kırsal bölgelerde veya sanayinin gelişmediği yerlerde ulaşıma güç veya konut maliyetlerinin yüksek olduğu yerlerde bu sorun yaşanabilir. Bazı ülkelerde, iş gücü piyasasının hassas yapısı ve yüksek işsizlik oranları sebebiyle dışlanma riskilerinin bulunması zordur.⁵

Sosyal dışlanmanın özelliklerinden biri, bir kısır döngü şeklinde varolmasıdır. Bu kısır döngüyü başlatan ve aynı zamanda bundan kurtulmayı mümkün kılan en önemli unsur istihdamdır. Toplumun bazı kesimlerinin istihdam alanında yaşadıkları dışlanma, sosyal hayatın hemen hemen bütün alanlarında dışlanmaya sebep olabilmekte, bu durum ise bu kişilerin tekrar istihdama, özellikle kaliteli istihdama katılmalarını engellemekte ve sosyal yapıyı bozucu etki yaratmaktadır.

² Pillinger, Jane; **Report of a Survey of Council of Europe Member States Policies and Practices**, Dublin 2004

³ Pillinger, a.g.e.

⁴ Pillinger, a.g.e.

⁵ Pillinger, a.g.e.

Sosyal dı lanma için kullanılan kısır döngü deyimini aslında iki tür kısır döngüyü ifade eder. Bunlardan biri, toplumun bütünü de erlendirildi inde bazı grupların sosyal yapıdan kopuk durumda olu ları ve bu kopuklu un sebeplerinin tekrar sosyal ba ları kurmayı son derece güçle tirecek veya imkansızla tıracak nitelikte olmasıdır. kinci kısır döngü ise sosyal dı lanmaya maruz kalan bireyin, kendi zihinsel ve ruhsal yapısı içinde ortaya çıkan kısır döngüdür. E itim seviyesinin dü üklü ünden veya yetersiz mesleki becerilerinden dolayı ya da sahip oldu u niteliklere bakılmaksızın ayrımcılık sebebi olan özelliklerinden dolayı i siz olan veya dü ük gelirli ve kayıtdı ı i llerde çalı an ki i, sosyal güvencesi ve geliri olmadı ı veya yetersiz gelir elde etti i için, ba ta sa lık olmak üzere sosyal hayatın bütün alanlarından dı lanacaktır. Geliri yetersiz oldu u için kendini geli tirme imkanlarından büyük ölçüde mahrum kalacak, i gücü piyasası açısından tercih edilmeyen bir durumda olacak; vasıf gerektirmeyen, kısa süreli, kayıtdı ı ve dü ük gelirli i ler dı nda istihdam edilmesi neredeyse imkansız hale gelecek veya ayrımcılı a maruz kaldı ı için beceri ve e itim seviyesini yükseltse bile i bulamayaca mını dü ünmeye ba layacak ve bir süre sonra muhtemelen i aramaktan da vazgeçecektir. Birey kendine ve topluma faydasız ve de ersiz oldu unu dü ünmeye ba layacak ve kendini topluma yük olarak görecektir. Sonrasında ise bu durumu kabullenecek, elde edebildi i yardımlar dı nda toplumla bütün irtibatı kopacak, ba ımlı ve pasif ya amaya devam edecek ve gelecekle ilgili hiçbir beklentisi olmayacaktır. Bu durumdaki ki iyi tekrar istihdama ve toplumsal hayata kazandırmak ise çok zordur. Örnek vermek gerekirse bahsedilen bu durum, ölkemizde çalı abilir durumdaki özörlöülerin bazıları da dahil olmak üzere özörlöülerin bir kısmı için söz konusudur.

Sosyal dı lanma sadece maddi varlı ın eksikli i ile ilgili olmayıp aynı zamanda sosyal mahrumiyet ve temel sosyal kurumlara katılımdaki eksiklikle de ilgilidir. Birey ve toplum arasındaki ili kinin kalitesini vurgular. Sosyal güvenlik a ları ve asgari ücret politikaları, insanları fakirlik sınırının altına dü mekten koruyabilir fakat toplumsal ba ların zayıflaması probleminin çözümü olamaz. Örne in i sizlik, dı lananları sadece gelirden mahrum bırakmaz, aynı zamanda toplumdaki üretici rollerini de ortadan kaldırır. Ba ka bir ifadeyle istihdam, gelir sa ladı ı kadar sosyal me ruiyet ve sosyal

statü de sa lar. Ki iye itibar kazandırır ve tam anlamıyla vatandaşlık için gerekli olan ekonomik hakların kazanılmasını ve toplumsal kabulü sa lar. ⁶

Sosyal dı lanma, işsizlik ve iş gücü piyasasına ulaşım konularının ötesindedir. Sosyal dı lanma, muhtelif mahrumiyet ve engel türleriyle açıklanır ki bunlar tek başlarına veya birlikte eğitim, sağlık, çevre, yerleşim, kültür gibi alanlara katılımı ve mesleki eğitime, iş fırsatlarına ve haklara erişimi engeller. Sosyal dı lanma; eğitimin, mesleki eğitimin ve bilgi toplumunun tam anlamıyla üyesi olabilmek için gerekli olan yaşam boyu öğrenmenin önemini ortaya çıkarır. ⁷

Gerçekten de sosyal dı lanma ve bunun zıttı olarak ve bu sorunun çözümü için kullanılan sosyal içerme kavramları istihdam veya gelir konularının ötesinde çok boyutlu kavramlardır. Bu kavramlar, sosyal hayatın bütün alanlarına katılım ile ilgili olup sorunun çözümü de sadece kamu kurumlarının değil toplumdaki bütün aktörlerin hassasiyetini ve katılımını gerektirir. Sosyal dı lanma sadece sosyal politikanın değil, psikoloji, sosyoloji, ekonomi, hukuk ve insan hakları gibi bir çok alanının konusudur.

1.1.2 Sosyal Dı lanma Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Sosyal dı lanma, içeriği itibarıyla, geçmişten günümüze kadar bütün toplumlarda ortaya çıkan yoksulluk, eşitsizlik, ayrımcılık, toplumdan soyutlanma gibi sorunlara işaret eden bir kavram olması sebebiyle çok eskidir. Fakat terim olarak kullanılmaya başlanması ve sosyal politika literatürüne girişi açısından yeni bir kavram olduğu söylenebilir.

Fransa'da dı lanma terimini ilk kullanan, daha sonraları Chirac Hükümeti döneminde Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanı olarak da görev yapmış olan Rene Lenoir'dir. Lenoir, 1974 yılında yayınladığı kitabında, dı lanmaları ekonomik büyümenin sonuçlarından yararlanamayan kişiler olarak belirtmiş ve dı lanmaların, sadece yoksul kişiler olmadığını, bunun dışında çok çeşitli kümeleri içerdiğini belirtmiştir. Lenoir, o dönemde Fransız nüfusunun yüzde onunun çeşitli biçimlerde;

⁶ Promoting the Policy Debate on Social Exclusion From a Comparative Perspective, http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/trends_en.asp, (02.05.2007)

⁷ Communication from the Commission: Building an Inclusive Europe, <http://eu.int>, (05.11.2007)

zihinsel ve fiziksel engelliler, intihar e ilimli insanlar, çok ya lı ve sakatlar, ba ı bo ve istismar edilen çocuklar, madde ba ımlıları, suçlular, tek ebeveynli aileler, çok sorunlu hane halkları, marjinal ki iler, asosyal ki iler ve di er sosyal uyumsuz ki iler ekinde dı lanmı oldu unu belirtmi , ayrıca tüm bu ki iler in sosyal koruma kapsamı dı nda kalan sosyal gruplar oldu unu ifade etmi tir. ⁸

ABD’de dı lanma yerine kullanılan terim, ‘sınıf altı’ (underclass) kavramıdır. Bu da daha çok formal ekonomik sistemin dı nda kalma, fırsatlardan yararlanamama ve buna ba lı davranı bozuklukları ve tecrit olma kavramlarını ça rı tırmaktadır. Burada sınıf altı grubun, gelir açısından yoksul olanlardan farklı bir sınıf te kil etti i dü ünülür. Yasa dı ı i lerle u ra anlar, uyu turucu kullananlar, evlilik dı ı çocuk sahibi olanlar, çalı mayanlar, ba arısız olanlar bu grubun içinde kabul edilir. Burada, sınıf altı grupların ortaya çıkmasını açıklayan iki farklı yakla ım vardır. Bunlardan birincisi, bunun ki sel özelliklerden kaynaklandı ını ve bireyin kendi istedi i için bu gruba dahil oldu unu söyler. kincisi ise, yapısal de i ikliklerin toplumda böyle bir sınıfın olu masında etkili oldu unun üstünde durur. İrsal ayrımcılık, dü ük ücret politikaları, çocuklar için yetersiz bakım olanakları ve yüksek ula ım maliyetleri istihdama katılan insan sayısını azaltmı tır. Daha çok zenciler ve göçmenler bu kapsamda sınıf altı olarak dü ünülmü tür. ⁹

Geli mekte olan ülkelerde ise çok daha farklı kriterler dı lanma olarak dü ünülebilir. Kadının toplumdaki yeri, sa lık, konut, temel e itim, temiz su bulabilme gibi kavramların önemli bir yer tuttu u görülür. Bunun içindir ki dı lanma kavramı zaman ve mekan baz alındı ında toplumdan topluma farklı tanımlanmı tir. ¹⁰

Sosyal dı lanma teriminin 70’ler Avrupası’nda ortaya çıkması tesadüf de ildir. Bu dönem, Avrupa’da ekonominin durgunlu a girdi i, i sızlık oranlarının yükseldi i, sosyal sorunların arttı ı, ekonomik bir birlik olarak kurulan Avrupa Toplulu u’nun sosyal boyutunun tartı ılmaya ba landı ı ve sosyal politika konularının önem kazanmaya ba ladı ı bir dönemdir. 1972 Paris Zirvesi kararlarında, ekonomik

⁸ Sapançalı, Faruk; “Avrupa Birli i’nde Sosyal Dı lanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri”, http://www.calimatoplum.org/sayi6/makale%202_a.pdf , (18.09.2007)

⁹ Sunal, Onur; “Sosyal Dı lanmaya Kuramsal Yakla ımlar”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=65>, (05.03.2007)

¹⁰ <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=65>

gelişiminin tek başına sosyal gelişmesini sağlayamaz, bunun sosyal uyum çabaları ile desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. 1974'teki ilk Sosyal Eylem Programı'nda ise işçilerin çalışmaya şartlarının iyileştirilmesi, kadın ve erkeklere eşit fırsatların sağlanması, işçi ve işveren taraflarının topluluğunun sosyal politika ile ilgili karar mekanizmalarına katılımlarının artırılması gerekliliği, işçilerin serbest dolaşımı gibi konulara değinilmiştir. Bu gelişmelerle birlikte 1975 yılında Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) ve Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı (EUROFOUND) kurulmuştur.

1980'li yıllarda uzun vadeli işsizlik ve ekonomik yeniden yapılanma ile bağlantılı olarak yaşanan sosyal istikrarsızlık, “yeni yoksullar” denen grupları Fransa ile birlikte, aynı gelişmeleri yaşayan Avrupa'nın diğer ülkelerine de taşıdı. Liberal bir ekonomik entegrasyonu temel alan Avrupa Birliği ülkelerinin hemen tümü, 1980'li yıllarda, sosyal politika alanında önemli sorunlarla karşı karşıya kaldılar. İşsizlik oranları 1930 lu yıllardan bu yana en yüksek düzeylere çıkmış ve refah devletleri kamusal sosyal harcamalarını sürdürmekte zorlanır hale gelmişlerdi. Bu dönemde Avrupa sosyal modelinin, Avrupa firmalarının, rekabet edebilirliğini zayıflattığı, dolayısıyla Avrupa'da istihdam yaratma olanaklarını engellediği öne sürülerek, tek tek Avrupa ülkelerinde, sosyal modelin unsurlarının daraltılması yoluna gidilmeye başlandı. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, sosyal korumanın ve yeniden dağıtım mekanizmalarının daraltılması gibi girişimler, bu girişimlerin yaygınlığı ve derinliği ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de, bu sürecin parçaları oldu.¹¹

1989'da işçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Artışı ya da kısaca adıyla Sosyal Artış, İngiltere dışındaki 11 üye ülke tarafından kabul edilmiştir. Sosyal Artış üye ülkeler açısından bağlayıcılığı olmasa da sonraki yıllarda çalışma koşulları ve işçi hakları gibi konularda önemli gelişmelere vesile olmuştur. Daha sonra, 1992 yılında imzalanan ve 1993 yılında yürürlüğe giren, Avrupa Topluluğu'nu Avrupa Birliği'ne dönüştüren anlaşma olan Maastricht Anlaşması'na Sosyal Artış ek olarak konulmuştur.

¹¹ Erdoğan, Seyhan; “Sosyal Politikada Avrupalı Bir Kavram: Sosyal Dışlanma”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=38>, (05.03.2007)

1997’de imzalanan ve 1999’da yürürlü e giren Amsterdam Anlaşması’nda sosyal politika ve istihdam ile ilgili konulara özel önem verilmi ; ayrımcılık, fırsat eşitli i ve sosyal dı lanma gibi konularda AB’nin sorumlulu u vurgulanmı tır. 1997’deki Lüksemburg İstihdam Zirvesi’nde ise temel unsurları fırsat eşitli i, istihdam edilebilirlik, girişimcilik ve uyum yetene i olan Avrupa İstihdam Stratejisi başlatılmı tır.

2000 yılı Mart ayında toplanan Lizbon Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildi i ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya konuldu u bir platform olmu tur. Lizbon’da Avrupa Birli i’nin, 2010 yılına kadar, daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla, dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi saptanmı tır. Bu kapsamda, bilgi ekonomisine ve bilgi toplumuna geçi için gerekli hazırlıkların yapılmasını; rekabet gücü için gerekli olan ekonomik reformların gerçekleştirilmesini; ki ilere yatırım yapılarak ve ayrımcılıkla mücadele edilerek Avrupa Sosyal Modeli’nin modernize edilmesini ve sürdürülebilir kalkınmanın sa lanabilmesi için uygun makroekonomik politikaların uygulanmasını hedefleyen geni kapsamlı bir strateji benimsenmi tir. Söz konusu stratejinin etkin şekilde uygulanabilmesi için “tüm seviyelerde açık i birli i” sistemi benimsenmi ve Avrupa Konseyi’nin de her yıl toplanıp kaydedilen geli meleri de erlendirerek bu sistemi desteklemesine karar verilmi tir.¹²

Lizbon Zirvesi’nin en dikkat çekici yanlarında biri, Avrupa Sosyal Modeli’nin modernizasyonuna ve i leyen bir refah devletinin olu turulmasına dikkat çekmesidir. Zirve, sosyal dı lanmayla mücadelede Komisyon inisiyatifleri ile birle tirilmek üzere ulusal eylem planlarının hazırlanması ça rısında bulunmu tur. Bu durum, sosyal dı lanmayla mücadelenin, Avrupa Sosyal Modeli’nin en önemli özelliklerinden biri haline geldi ini göstermesi açısından büyük önem ta ımaktadır. Zirve aynı zamanda, ba ta emeklilik sistemlerinin reformu, sosyal katılımın artırılması ve kaliteli sa lık hizmetlerinin sa lanması olmak üzere sosyal korumanın modernle tirilmesine dikkat çekerek, de i en toplumsal ve ekonomik ko ullar çerçevesinde dayanı ma ve sosyal adalete Birlik tarafından verilen önemi de göstermektedir.¹³

¹² Avrupa İstihdam Stratejisi ve İstihdam Gücü Piyasası Geli meleri, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=80, (13.04.2007)

¹³ http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=80

Lizbon Zirvesinin somut stratejik hedefi, 2010 yılında Avrupa’da istihdam oranını % 70’in ve kadın istihdam oranını % 60’ın üzerine çıkarmaktır. Bu istihdam hedefine ulaşılabilmesi için AB’nin yıllık % 3 oranında büyümesi yeterli görülmüştür. 2001 tarihli Stokholm Zirvesinde Lizbon’da belirlenen hedeflere, yeni bir hedef eklenmiştir. Buna göre, 2005 yılına kadar AB geneli için istihdam oranının % 67’ye, kadın istihdam oranının % 57’ye yükseltilmesi; 2010 yılına kadar işsizlerin istihdam oranının % 50’ye ulaşması hedeflenmiştir.¹⁴

Lizbon zirvesinin ardından Aralık 2000’deki Nice Avrupa Konseyi, AB’nin sosyal politika alanında ilk beş yıllık eylem programını oluşturan Sosyal Politika Gündemi’ni onamıştır. Sosyal Politika Gündemi, AB Komisyonu’nun istihdam ve sosyal politika alanında 2005 yılına dek gerçekleştireceği politika ve faaliyetleri belirleyen yol haritasıdır. Gündemin amacı, Lizbon zirvesinde kararlaştırıldığı üzere, yeni sosyal amaçlara ulaşılması ve ortak Avrupa hedeflerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda tüm tarafları, üstlerine düşen görevleri etkin ve yapıcı şekilde yerine getirmeleri için seferber etmektir. Gündemde, yoksulluk ve dışlanmanın önlenmesi ve dolayısıyla sosyal içermenin gerçekleştirilmesi temel hedefler arasında belirtilmiştir. Bu bağlamda, sosyal dışlanmayla mücadelede, kamu yetkilileri, sosyal taraflar, sivil toplum örgütleri ve diğer ilgili taraflar arasında olmak üzere tüm düzeylerde güçlü bir işbirliğinin gerektiği de vurgulanmıştır.¹⁵

Haziran 2001’de üye devletler yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı iki yıllık ulusal planlarını hazırlamışlardır, Kasım 2001’de Sosyal İçermeye İlişkin Ortak Rapor benimsenmiştir. Raporda, üye devletlerin sosyal içermeye yönelik planlarının bir değerlendirilmesi yapılmakta ve üye devletlere politika önerilerinde bulunmaktadır.¹⁶

Aralık 2001’de Leaken Zirvesi’nde, Sosyal Koruma Komitesi tarafından, üye ülkelere ve Komisyon’a yoksulluk ve sosyal dışlanmanın ortadan kaldırılması konusundaki gelişimin izlenmesi, Avrupa’da yoksulluk ve sosyal dışlanma konusunda farkındalık geliştirilmesi ve iyi uygulamaların ortaya konulması ve alıverişinin sağlanması konularında kullanılmak üzere, on birincil, sekiz ikincil gösterge

¹⁴ <http://ab.calisma.gov.tr/web/>, (07.09.2007)

¹⁵ Sapancı, Faruk; “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, http://www.calimatoplum.org/sayi6/Makale%202_A.pdf, (18.09.2007)

¹⁶ <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=38>

geli tirilmi tir. Bunlar büyük ölçüde gelir, istihdam, e itim ve sa lı a ili kin göstergelerdir.¹⁷

Lizbon Stratejisi'nin kabul edilmesinden 2005 yılına dek geçen be yıllık süre içinde öngörülen hedeflere ula ılamadı ı gözlemlenmiştir. Bunun üzerine AB Komisyonu tarafından Lizbon Stratejisi'ni canlandırmak üzere 2005-2010 dönemi için yeni bir Sosyal Gündem olu turularak 9 ubat 2005 tarihinde açıklanmıştır. Yeni Sosyal Gündem'in “tam istihdamın gerçekleştirilmesi” ve “herkese e it fırsat ilkesiyle daha uyumlu bir toplum yaratılması” olmak üzere iki önceli i bulunmaktadır. Bu gündemde yer alan önerilerle, Avrupa sosyal modelinin modernizasyonu ve sosyal uyumun geli tirilmesi, artan global rekabet ve ya lanan nüfus gibi yeni sorunlarla ba a çıkılabilmesi için gerekli de i ikliklerin kabul edilerek vatanda ların güvenli inin güçlendirilmesini amaçlanmaktadır. AB Komisyonu, bu amaçlara ula ılabilmesi için gençli e büyük önem veren ku aklar arası yaklaşım, sosyal ortaklar ve sivil toplum arasında i birli i ve globale menin sosyal boyutuna özel önem verilmesinin art oldu unun altını çizmektedir.¹⁸

1.2 SOSYAL ÇERME

1.2.1 Sosyal çermenin Tanımı

Sosyal içermenin konusu, toplumsal hayata katılımı da güçlük çeken bireylerdir. Bu katılımın kapsamına e itim, mesleki e itim, sa lık ve ula ım hizmetlerinden yararlanma, istihdama dahil olma, mal ve hizmetlere eri im, konut edinme, kültürel faaliyetlere katılma gibi konular girer.

Sosyal içirme, yoksulluk ve sosyal dı lanma riski altındaki ki ilerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayata tam katılımları ve ya adıkları toplumda normal olarak kabul edilen hayat ve refah standartlarına kavu maları için gerekli olan fırsatları

¹⁷ Sapancalı, Faruk; “Avrupa Birli i'nde Sosyal çerme Politikaları”, <http://www.tisk.org.tr/akademi.asp>, (01.11.2007)

¹⁸ Avrupa Birli i'nin Sosyal Politikası, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf>, (12.07.2007)

kazanmalarını sağlayan bir süreçtir. Bu, onların yaşamalarına etki eden kararların alınmasına daha fazla katılmalarını ve temel haklarına kavuşmalarını sağlar.¹⁹

Sosyal içerme, hem gelir düzeyleri toplum ortalamasının çok altında olduğu için, hem de etnik veya dini kökenleri, toplumsal cinsiyetleri, eğitim durumları, fiziksel veya zihinsel engelleri dolayısıyla topluma eğitim yurttaşları olarak katılmakta zorluk çeken insanların durumunu kurumsal düzenlemeler yoluyla çözmeye yönelik bir amaçta imaktadır. Böylece toplumdaki tüm bireylerin, yaşamalarını etkileyen kararlara geniş bir biçimde katılabilmeleri ve temel haklara erişebilmeleri sağlanmak istenmektedir.²⁰

Günümüzde özellikle Avrupa ülkelerinde kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında sosyal içerme, temel hedeflerden biri olarak benimsenmektedir. Fakat bu hedefe ulaşmanın sadece idari kurumların sorumluluğunda olması ve sadece bu kurumların faaliyetleriyle gerçekleştirilemez. Bu yüzden hem kamu kurumlarının kendi aralarında hem de işçi ve işveren sendikaları, sivil toplum kuruluşları, eğitim kurumları ve yerel yönetimlerle koordinasyon ve işbirliği gereklidir. Ayrıca, kamu politikalarının etkisini artırmak için toplumda sosyal dışlanma, ayrımcılık ve dezavantajlı gruplar ile ilgili hassasiyetin ve farkındalığın artırılması gereklidir.

1.2.2 Sosyal İçerme Açısından İstihdamın Önemi

Sosyal dışlanmanın genellikle bir kısır döngü şeklinde ortaya çıkması ve bu kısır döngü içindeki temel unsurun istihdam olması, sosyal içerme faaliyetlerinde de istihdamın önemini ortaya koymaktadır. Eğitim ve beceri seviyesinin yetersizliğinden veya iş gücü piyasası açısından yeterli niteliklere sahip olmadığı halde, ayrımcılığa maruz kalmasından dolayı istihdam edilmesi zor ya da imkansız olan dezavantajlı kişiler hem maddi hem manevi anlamda ikinci kez dezavantajlı duruma düşmektedirler. İşsizlik, kişinin kendini toplumun dışındaki bir üyesi olarak hissetmesine sebep olduğu gibi aynı zamanda ki iyi yeterli ve düzenli bir gelir elde etme imkanından mahrum bıraktığı için sosyal hayata katılımı da büyük ölçüde güçle tirmektedir.

¹⁹ <http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/SocialExclusionReviewDraft.pdf>

²⁰ <http://www.tisk.org.tr/akademi.asp>

Sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki uygulamalar ve kamu kurumları ile sivil toplum örgütlerince gerçekleştirilen sosyal yardımlar, toplumsal hayata katılıma yardımcı faaliyetler olsa da bunlar pasif nitelikteki ve sosyal içerme konusunda tek başına yeterli olmayacak tedbirlerdir. Son yıllarda özellikle AB ülkelerinde işsizlik yardımları ve dışlanan ya da dışlanma riski ile karşı karşıya kalan gruplara uygulanan özel ödenek programlarının etkileri ve faydaları tartışılmakta, ki ileri edilgen durumda kalmaya iten uygulamaların yerine istihdam edilebilirliklerini artırmaya ve bu konuda harekete geçirmeye ve bilinçlendirmeye yönelik uygulamalar gündeme getirilmektedir. Tam katılım ve aktif içerme kavramları önem kazanmaya başlamıştır.

İstihdam, bütüncül ve sosyal içermenin temel yoludur; işsizlik, özellikle uzun süreli işsizlik ve giderek artan şekilde hanehalkından tamamının işsiz olması durumu ise başta gelen dışlanma faktörüdür. Bunun yanında zaman zaman işsiz kalıp zaman zaman düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışanlar da mevcuttur. Düşük ücretli işlerde çalışmak işsizlerin tecrübe kazanmalarını ve istihdam beklentilerini geliştirebilir. Fakat bu tür işler insanların daha yüksek nitelikli işlere geçiş sosyal dışlanma kısır döngüsünden kurtulmaları için her zaman yeterli değildir.²¹

İnsanların düşük ücretli, güvencesiz ve sömürücü nitelikteki işlerde çalışmaya mecbur kalmamalarını sağlamak temel öneme sahiptir. Çünkü bu durum onların toplumdaki dışlanmalarını sürdürür. Bu yüzden kaliteli, sürdürülebilir istihdam sosyal içerme için zaruri bir araçtır.

İstihdama erişimde zorlanan ve bu yüzden sosyal dışlanma tehlikesi ile karşı karşıya kalan grupların istihdama katılımları ile ilgili çabalar zaman zaman eleştiri konusu olabilmektedir. Sırlıklı insanlar istihdam edilemezken özürhüklerin istihdamı ile uğraşmanın veya erkekler iş bulamazken kadınları istihdama katmaya çalışmanın gereksizliği gibi ya da dışlanma riski ile karşı karşıya kalan bir gruba mensup olan kişilerin sayısının çok az olduğundan dolayı bu grupla ilgili çalışmaların faydasızlığı gibi olumsuz görüşler çok sık olmasa da zaman zaman ortaya çıkmaktadır.

²¹ Communication from the Commission: Building an Inclusive Europe, <http://eu.int>, (09.11.2007)

Bu bakı açıısı, istihdam kavramını, sosyal içermenin ve sosyal uyumun bir aracı olarak de il ekonominin ve i gücü piyasasının bütünü açıısından de erlendirmenin sonucunda ortaya çıkar. Dı lanmaya konu olan grupların istihdamındaki artı , ekonomiyi kısmen de olsa olumlu yönde etkiler ve genel istihdam oranını artırıp i sizlik oranının dü mesine az veya çok katkıda bulunabilir. Fakat sosyal içirme penceresinden bakıldı ında istihdamın temel fonksiyonu bu ekilde açıklanmaz. stihdam, toplumun bazı kesimlerinin toplumdaki soyutlanmalarını engelleyici ve sosyal uyuma katkıda bulunan bir unsurdur. Sosyal uyum ise kutuplaşmaların ve e itsizliklerin asgariye indirilebilmesi ile ilgilidir. Dolayısıyla dı lanma riski ta ıyan veya dı lanan ki ilerin i gücü piyasası açıısından ikame edilebilir durumda olmaları, onların istihdamını kolaylaştırma çabalarını gereksiz kılmaz. Bu ki iler için istihdam toplumu bütünüle menin bir aracıdır ve onların toplumla bütünüle melerinin imkansız hale gelmesine göz yumulması dü ünülemez. Aynı ekilde bu ki ilerin toplam nüfusun içinde azınlıkta olmalarından dolayı onlar için gerçekleştirilen uygulamaların faydasız oldu u dü ününcesi de sosyal içirme anlayı ı ile tamamen zıttır. Zaten sosyal dı lanmayı ortaya çıkaran faktörlerden biri olan ayrımcılı a maruz kalanlar ve dı lanmayı ya ayanlar genellikle sayıca azınlıkta olanlardır. Toplam nüfus içindeki payları ne olursa olsun, toplumun bütünü kesimlerinin sosyal hayattan soyutlanmaları önlenmeli ve toplumla bütünüle meleri sa lanmalıdır.

1.3 AYRIMCILIK

1.3.1 Ayrımcılı ın Özellikleri ve Etkileri

Ayrımcılık sosyal dı lanmayı ortaya çıkaran faktörlerden biridir. Kültürel, sosyolojik, ekonomik ve psikolojik boyutları olan ve aynı zamanda hukuki bir sorun olarak da kar ımıza çıkan bir kavramdır.

Ayrımcılık çe itli ekillerde tezahür edebilir. Örne in bir ülkede veya ehirde göçmenler ve yerli halkın yerle im yerleri açıısından ayrı mı durumda olması konut edinme konusunda ayrımcılı ı ortaya çıkarabilir. Ya da i e alma konusunda ya skalasının uçlarındaki i gücünün yani genç ya takilerin ve ya lı i gücünün ya larından dolayı tercih edilmemesi bir çe it ayrımcılık olarak görülebilir.

Ayrımcılığa maruz kalan gruplar hem ülkeden ülkeye, hem ayrımcılığın konusuna göre hem de zamana göre de imle birlikte, bu konuda bazı resmi tanımlamalar da mevcuttur. Örneğin 2000 tarihli bir Avrupa Konseyi Direktifi ayrımcılık sebeplerini (dolayısıyla kimlerin ayrımcılığa maruz kaldıklarını) şu şekilde tanımlamıştır: Cinsiyet (kadınlar), cinsel yönelim (heteroseksüel ve biseksüeller), din ve inanç (dini azınlıklar), ırk ve etnik köken (etnik azınlıklar), yaş (gençler ve yaşlılar).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 numaralı sözleşmesi ise ayrımcılığı "ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, ulusal köken ya da toplumsal sınıfı temel alan ve istihdam veya meslekte fırsat veya davranışta ayrımcılığı teşvik eden ya da zayıflatıcı etkisi olan herhangi bir ayrım, dışlama veya tercih" olarak tanımlar ve hükümetlerin önlenmesi için içi örgütleri ile istihdamdan sonra ilave kriter eklemelerine izin verir. Son yıllarda giderek artan sayıda ülke tarafından, engellilik, yaş, sağlık durumu, sendika üyesi olması ve aile durumu eklenerek liste genişletilmiştir.²²

Bazen işsizlik ile birlikte veya işsizlikte ayrımcılığa yol açarak kullanılabilir. Ayrımcılık, işsizlikten farklı bir kavram olduğu gibi bazı durumlarda işsizlik davranmak ayrımcılığa sebep olabilir. Genellikle, işsizlik bir gerekçe olmadan uygulanan işsizlik dışı muamele ayrımcılığa yol açar. Ayrımcılıktan bahsedilebilmesi için kriter, muamelenin işsizlikçi olup olmaması değil bu muameledeki işsizliğin veya işsizliğin işsizlikte olup olmadığıdır.

Ayrımcılığın dayanağı olan sebepler kimi zaman doğuştan gelebilecekleri gibi (cinsiyet, yaş, ırk), kimi zaman (medeni hal, din, politik düşünce) da sonradan elde edilebilmektedir. Ama kaynağı her ne olursa olsun ayrımcılığın yarattığı sonuç ma duriyettir. Kiminin belirli bir gruba veya cinsiyete ait olduğunu gösteren bu niteliklerin kiminin yaptığı işin niteliği ile hiçbir ilişkisi olmadığı gibi, ayrımcılığı gerektirecek haklı ve objektif bir neden de değildir. Dolayısıyla ayrımcılık, belirli bir gruba dahil insanların nüfusun geride kalanlarıyla karşılaştırıldığında, gerçekte onlarla işsizlik olmayan konumlarını ve onlara nazaran dezavantajlı durumlarını da anlatır. O halde

²² Equality at Work: Tackling the Challenges, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf, (11.05.2007)

ayrımcılık kavramı, gerçek anlamda hak ve fırsat eşitliğinin bulunmadığı bir durumu da içerir.²³

Ayrımcılık, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya sebep olmaktadır. Önyargıların temelinde, genellikle insanların mevcut becerilerinin ve amaçlarının önüne geçen toplumsal ve ailevi geçmipleri vardır. Çoklu ayrımcılıkla yüz yüze gelen, örneğin yaşlı olmasının yanında fakir ama aynı zamanda dininden veya ırkından dolayı azınlık durumundaki kişiler için mahrumiyet daha ciddi boyuttadır. Bu yüzden yoksullar arasında ayrımcılığa maruz kalma oranı daha yüksektir ve yoksulluk, insanların ayrımcılıktan uzak kalmalarını önlemektedir. Buradan anlaşılmaktadır ki sadece devlet, sosyal ortaklar ve diğer paydaşlar tarafından yapılan özenli politika müdahaleleri ayrımcılığın üstesinden gelebilir.²⁴

1.3.2 Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık

Ayrımcılık doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ikiye ayrılabilir. Toplumsal kurallar, politikalar ve yapılar belirli özelliklere sahip kişiler ve grupları diğer bazı kişiler ve gruplara tercih edecek şekilde tasarlanmıştır ve bu amaçla yapıldığı açık olan uygulamalar mevcut ise doğrudan ayrımcılık söz konusudur. Örneğin aynı mesleki niteliklere sahip kişilerden sakat olanların özürsüzlere tercih edilmesi veya işten çıkarma durumunda belli bir yaşın üzerindeki kişilerin tercih edilmesi buna örnektir.

Tarafsız gibi görünen ve açık bir ayrımcılık niyeti ortaya koymayan uygulama ve politikaların ayrımcılığa sebep olması ise dolaylı ayrımcılık olarak adlandırılır. Örneğin bir işverenin gece vardiyasında çalıştırmak üzere ve cinsiyetine bakmaksızın işçi almak istediğini duyurması ve çalışmaya saatlerinden dolayı kadınların güvenli ulaşım imkanı olmadığını düşünerek bu işe başvuramaları bir tür dolaylı ayrımcılıktır. Özürsüzlere sosyal hayatta karşılaştıkları bazı problemler de, örneğin ulaşım araçlarının, kamuya açık mekanların, iş yerlerindeki fiziksel ortamın özürsüzlere dikkate alınmadan düzenlenmesi, dolaylı ayrımcılığa örnek verilebilir.

²³ Turpçu, Murat; “Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık”, <http://www.yok.gov.tr/>, (08.05.2007)

²⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

Ayrımcılı ın her türlüü, ayrımcılık ma durlarını dezavantajlı duruma dü üren, i yerinde e it davranmaya ek olarak istihdam fırsatlarına da eri melerini zorla tıran, haksız sonuçlar ortaya çıkarır. Bu, aynı zamanda firmanın genel performansı ile birlikte daha dü ük i gücü verimlili i ve i yerinde gerilime sebep olacak ekilde i motivasyonu ve performansı dü ürür. Keyfi ayrımlar olmadan, i yerinde ayrımcılı ı önleyen ve e it davranı ve fırsatları te vik eden insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve politikaları sadece birey için de il i letme için de faydalıdır.²⁵

1.4 YOKSULLUK

1.4.1Yoksulluk Türleri

Yoksulluk, mutlak ve nisbi olarak ayrılan gelir yoksullu u ile insani yoksulluk olmak üzere iki türüdür. Mutlak yoksulluk zorunlu ihtiyaçları kar ılamak için gereken asgari gelir düzeyinin altında gelir elde etme anlamına gelir. Nisbi yoksulluk ise yoksulluk düzeyini toplum ile kıyaslayarak ifade eder.

insani yoksulluk, Birle mi Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından geliştirilmi yeni bir yoksulluk ölçütüdür. Bir kısım bireylerin insanca ya am imkanlarına sahip olmaması anlamına gelmektedir. UNDP, geli mekte olan ülkelerde insani yoksullu u üç kriterden yola çıkarak hesaplamaktadır. Bu kriterler ya am süresi, e itim, ekonomik ve sosyal imkanlardır. Ayrıca belirtilen üç kriterin ortalaması alınarak insani yoksulluk indeks de eri tespit edilmektedir.²⁶

Dünya Bankası, ülkelerarası kar ıla tırmaya imkan vermesi açısından mutlak yoksullu u tarif etmek için satın alma gücü paritesine göre günlük 4,3 ABD Doları tutarındaki tüketimi sınır olarak kullanır. Ülkeye özgü ihtiyaçları temel alan ulusal fakirlik sınırları ülke düzeyinde daha anlamlıdır fakat bununla birlikte ülkelerarası kar ıla tırma yapmaya izin vermez. AB, ise yoksullu u, milli gelirin %60'ı olan görel bir fakirlik sınırı ile ölçer. Mutlak yoksulluk ölçüleri nisbi ölçülerden büyük ölçüde

²⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

²⁶ Akalın, Mehmet; “Yoksulluk, Sosyal Dı lanma ve sizlik Sarmalı”, <http://www.yok.gov.tr/>, (08.05.2007)

farklıdır. Nisbi yoksulluk oranları, sabit bir kıyaslama yerine, bireysel refahı toplumun geri kalanına nispetle ölçer.²⁷

Yoksullu u ölçmek için Dünya Bankası'nın tüketimi, AB'nin ise geliri esas almasının sebebi AB'ye yeni üye olan ülkelerde çok büyük ölçüdeki informel sektör faaliyeti ve bu ülkelerde, elde edilen gelirin tutarını kesin olarak tespit etmenin mümkün olmamasıdır.²⁸

1.4.2 Yoksullu un Sosyal çerme ile li kisi

Yoksulluk da ayrımcılık gibi sosyal dı lanmaya sebep olabilen unsurlardan biri olup ç o u zaman sosyal dı lanma ile birlikte kullanılmaktadır. Yoksulluk, sosyal dı lanmanın hem sebebi hem de sonucu olabilmesi gibi bir özelli e sahiptir. Yeterli ve düzenli gelir getiren bir i e sahip olmayan ki i yoksulluk riski ile kar ıla abilece i gibi yoksul olan ki inin de e itim imkanlarından ve mesleki nitelikler kazanma ve bu niteliklerini geli tirme fırsatlarından yararlanmasının güçlü ünden dolayı düzgün bir i te istihdam edilmesi ihtimali zayıftır.

Dı lanmı ki iler her zaman yoksul ki iler de ildirler. Yoksulluk sınırının çok altında kalıp, rahat sayılabilecek bir ya am süren, i gücü piyasasına katılabilen, bazı fiziksel kaynaklara ula abilen insanlar olabilece i gibi, bu sınırın çok üstünde olup da sa lık, e itim, demokrasi, medeni ve sosyal haklar gibi geleneksel gelir ve tüketim harcaması dı nda kalan kriterlere göre, çok daha yoksun sayılabilecek insanlara rastlanabilmektedir.²⁹

Yoksulluk di er sorunlarla birle ti inde do al olarak kendini daha a ır bir ekilde hissettirir. Bu yakla ım, yoksullu un mevcut sosyolojik tanıma göre çok boyutlu mahrumiyet kavramının bir unsuru olarak tanımlanmasıyla da uyumludur. Avrupa Toplulu u Hane Halkı Ara tırması (ECHP) verilerine göre yoksulluk sınırının altındaki ki iler toplumun geri kalanına göre yoksulluk dı ndaki sorunlarla üç kat daha fazla

²⁷ <http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/SocialExclusionReviewDraft.pdf>

²⁸ <http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/SocialExclusionReviewDraft.pdf>

²⁹ http://www.calismatoplum.org/sayi6/Makale%202_A.pdf

kar ıla maktadır. Uzun süre yoksul kalanlar (en az üç yıl yoksulluk sınırının altında kalanlar) birden fazla alanda sorun ve dezavantaja daha fazla maruz kalmaktadırlar.³⁰

Yoksulluk daha çok yetersiz gelir sebebiyle mal ve hizmetlere eri imdeki güçlü ü ifade eder ki bu, çok boyutlu sosyal dı lanma ve sosyal içerme kavramlarının sadece bir boyutudur. Ba ka bir deyi le sosyal içerme, sadece tüketim de il sosyal hayatın bütün alanlarına katılımı ile ilgili oldu undan insanları yoksulluktan kurtarmaktan daha fazlasını ifade eder.

Yoksulluk daha geni anlamda de erlendirildi inde yoksulluk ve sosyal dı lanma önemli ölçüde iç içe geçmekte ve aralarındaki temel farklılıkları ortaya koymak güçle ebilmektedir. Hatta bazı durumlarda, sosyal ya ama katılım yetersizli i anlamında sosyal dı lanmanın ayrıntılı bir yoksulluk kavramı içerisinde de erlendirildi i de görülmektedir. Bu ba lamda, yoksulluk kavramına bakı açısı bu iki kavram arasındaki ayrımı ve ili kiyi belirlemektedir.³¹

1.5 DEZAVANTAJLILIK VE Dİ LANMI LIK

Sosyal dı lanma kavramının dezavantajlı gruplarla birlikte ifade edildi ine ve dezavantajlı grupların sosyal dı lanma ma duru gruplar olarak tanımlanmaya çalı ıldı ma sıkça rastlanmaktadır. Fakat bu ekildeki bir tanımlama her zaman do ru olmayabilir.

Dezavantajlılık ile dı lanmı lı ın genel kabul görmü açık tanımları olmadı ı gibi dezavantajlı grup ve dı lanan grup kavramları için de aynı durum söz konusudur ve ülkeden ülkeye hatta aynı ülkede yapılan çalı malar arasında da farklılık mevcuttur. Sosyal hayatın bütününe veya bazı safhalarına katılımı güçlük çeken ya da katılımı imkansız olan veya bu konuda risk ile kar ı kar ıya olan gruplar, dezavantajlı gruplar, dı lanan gruplar, hassas gruplar, marjinalize olmu gruplar, korunmasız gruplar gibi ifadelerle tanımlanmaya çalı lmaktadır. Sosyal politika alanındaki Türkçe literatürde bu ifadelerden en çok kullanılan ikisi dezavantajlı grup ve dı lanan grup ifadeleridir. Bu

³⁰ Using Social Benefits to Combat Poverty and Social Exclusion: Opportunities and Problems From a Comparative Perspective, http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/trends_en.asp, (02.05.2007)

³¹ http://www.calismatoplum.org/sayi6/Makale%202_A.pdf

iki ifade zaman zaman birbirinin yerine kullanılmakta ise de e anlamlı ifadeler oldukları söylenemez.

Dı lanma edilgen bir kavramdır. Ki ilerin dı lanmı lıklarından söz edebilmek için dezavantaj do uran özellikleri sebebiyle di er insanların, kurumların ve sosyal yapıların bu ki ileri dı layıcı tavır veya politikalarının olması gereklidir. Yani dı lanmadan bahsedebilmek için dı layanların varlı na ihtiyaç vardır.

Bu açıdan bakıldı nda toplumumuzda özürlüler, kadınlar, ya lılar, gençler, köyden kente göç edenler, kayıtdı ı çalı anlar, eski hükümlüler, terörden etkilenenler gibi bazı gruplar veya bunların hiçbirine dahil olmadı ı halde e itim ve mesleki nitelikler açısından dü ük seviyede olanlar dezavantajlı grup olarak sayılabilir. Fakat bunların tamamının aynı zamanda sosyal dı lanmaya maruz kalan gruplar oldu unu söylemek do ru olmaz. Burada dezavantajlıyı aynı zamanda dı lanan olarak tanımlamayı sa layan kriterler, gruba mensup olan ki ilerin sosyal hayatın bütün alanlarından veya büyük bölümünden, sosyal a lardan ve yapılardan, yasal sosyal faaliyetlerden uzak kalmalarıdır ki genellikle buna sebep olan faktör bu ki ilerin ayrımcılık sebebi olarak algılanan veya dezavantaj do uran olumsuz ki isel özellikleridir.

Yukarıdaki açıklamaya bir örnek vermek gerekirse; gençlerin i sizlik oranı genel i sizlik oranından çok daha yüksek oldu una göre istihdam açısından (daha çok mesleksiz ve dü ük e itim seviyesindeki gençlerin) dezavantajlı oldukları dü ünülebilirse de dı lanmanın edilgen oldu undan bahisle, i verenler açısından gençleri dı layıcı bir e ilimden, örne in 25 ya ın üzerinde olmayı i e alım kriteri olarak belirleme gibi bir genel e ilimin varlı ndan söz edilemeyece inden, genç olmanın istihdam alanında dı lanma sebebi oldu undan da söz edilemez. Ayrıca gençler için genel olarak sosyal hayatın di er alanlarından dı landıklarını söylemek de mümkün görünmemektedir. Sosyal ba ların güçlü olu u, anne, baba ve yakınların deste i, i siz veya i gücüne dahil olmayan gençlerin sosyal hayattan dı lanmalarını engellemekte veya bu sorunu önemli ölçüde hafifletmektedir.

K NC BÖLÜM

SOSYAL DI LANMA R SK ALTINDAK BAZI GRUPLARIN SOSYAL DURUMLARI

2.1 KADINLAR

Kadınlar, özellikle geli mekte olan ve az geli mi ülkelerde sosyal dı lanma açısından risk gruplarından birini olu turmaktadır. Bu durum, istihdam boyutu açısından daha çok göze çarpmaktadır. Bunun temel sebepleri, e itim ve mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin nispeten dü ük olması, çalı maya elveri li durumda olsalar bile istihdam konusunda ayrımcılı a maruz kalmaları, toplumsal kurallar sebebiyle evin dı nda çalı malarının tasvip edilmemesi, çalı manın ve gelir getirmenin erke in görevi olarak görülmesi, çocuk bakımı, ya lı aile büyüklerinin bakımı, ev i leri gibi faaliyetlerin kadınların sorumlulu unda olarak algılanması ekinde sayılabilir.

Anayasamızda kadın ve erke in e it haklara sahip oldu u belirtilmi tir. Ayrıca Türkiye, Birle mi Milletler Kadınlara Kar ı Her Türlü ü Ayrımcılı ın Önlenmesi Sözle mesi'ne (CEDAW), ILO'nun e it de erde i e kadın ve erkekler için e it ücret ile ilgili 100 sayılı sözleşmesine, i ve meslekte ayrımcılı ın önlenmesine dair 111 sayılı sözleşme taraftır. Fakat yukarıda sayılan sebeplerden dolayı ülkemizde kadınlar, özellikle köyden kente göç eden kadınlar, sosyal dı lanma riski ile kar ı kar ıyadır. 2007-2013 dönemi için hazırlanan 9. Kalkınma Planı'nda sosyal dı lanma riski ta ıyan di er gruplarla birlikte kadınların durumuyla ilgili olarak da a a ıdaki bazı hedefler belirlenmi tir:

“ gücü piyasasında zorluklarla kar ıla an kadınlar, gençler, uzun süreli i sizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat e itli i sanacaktır. Kadınların i gücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve di er bakım hizmetlerine eri imleri kolayla tırılacaktır.”

“ sizlerin, i gücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin ve tarım sektöründen aç ı a çıkacak i gücünün nitelikleri ve beceri düzeyleri, i gücü piyasasının

ihtiyaçları doğrultusunda, aktif i gücü programları uygulanarak geliştirilecek ve bu programlara ayrılan kaynaklar artırılacaktır.”

“Bazı özürsüzler, yaşlılar, kadınlar, çocuklar ve göç edenler olmak üzere, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya maruz kalmış kesimlerin, ekonomik, sosyal ve siyasal hayata aktif katılımları sağlanacak ve bu gruplara yönelik eğitim ve istisna önleneyecektir. Bu çerçevede, dezavantajlı kesimlerin eğitim, sağlık, barınma, sosyal hizmetler ve istihdama yönelik hizmetlere erişimine öncelik verilecektir.”

“Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımları sağlanacak, bazı eğitim olmak üzere dezavantajlı konumlarını giderici tedbirler alınacaktır. Ayrıca, kadına yönelik eğitim konularında duyarlılık ve bilgilendirme faaliyetleri artırılacaktır.”

2.1.1 Kadınların Eğitim, Gelir ve Yoksulluk Durumları

Tablo 1: Okuryazarlık ve Eğitim Durumuna Göre Nüfus

(25 ve daha yukarı yaşıdaki nüfus)							
Sayım Yılı	Toplam	Bitirilen okul					
		Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya ortaokul dengi meslek okulları	Lise veya lise dengi meslek okulları	Yükseköğretim
Toplam							
1975	100,00	47,32	8,90	34,73	3,33	3,87	1,85
1980	100,00	43,77	8,15	35,65	3,79	5,03	3,60
1985	100,00	31,16	8,81	44,57	4,63	6,92	3,92
1990	100,00	26,72	5,66	48,29	5,78	8,47	5,08
2000	100,00	17,25	6,40	47,77	8,23	12,55	7,80
Erkek							
1975	100,00	29,22	12,64	45,37	4,55	5,23	2,99
1980	100,00	24,84	10,74	46,75	5,39	6,61	5,68
1985	100,00	16,30	9,18	53,09	6,45	8,98	6,01
1990	100,00	13,21	5,69	55,00	7,94	10,83	7,32
2000	100,00	7,02	5,26	50,29	11,19	16,01	10,23
Kadın							
1975	100,00	65,63	5,11	23,98	2,09	2,49	0,70
1980	100,00	62,41	5,59	24,73	2,22	3,48	1,56
1985	100,00	45,95	8,44	36,08	2,82	4,87	1,84
1990	100,00	40,21	5,63	41,59	3,63	6,11	2,83
2000	100,00	27,39	7,52	45,27	5,31	9,12	5,39

Kaynak: TÜİK Nüfus Sayımı Sonuçları

Nüfus sayımı sonuçlarına bakıldığında kadınların eğitim düzeyinin yükselmekte olduğu fakat yine de genel olarak erkeklerin gerisinde kaldığı gözlenmektedir. 2000 yılı sonuçlarına göre, yükseköğretimden mezun olan kadın oranı erkeklerin yaklaşık yarısı kadardır. Bununla birlikte okuma yazma bilmeyen kadın oranının yüksekliği de dikkat çekicidir.

Gelir ve yoksulluk konusunda ise cinsiyete göre ayrıntılı yeterli veri olmasa da yoksulluk oranının kadınlarda daha yüksek olduğu bilinmektedir. TÜİK verilerine göre 2005 yılında genel yoksulluk oranı %20,5 iken bu oran kadınlarda % 21,01, erkeklerde ise % 19,97'dir.

2.1.2 Kadınların İstihdam Durumu

Gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere günümüz toplumlarında, kadınların hem istihdam alanında hem de sosyal hayatın diğer alanlarında doğrudan ve/veya dolaylı ayrımcılığa maruz kaldıkları ve sosyal dışlanma riskine karşı erkeklere göre daha korunmasız durumda oldukları bilinmektedir. Bu durum ülkemiz için de söz konusudur. Uzun yıllardır devam eden köyden kente göç olgusu hem genel olarak iş gücü piyasasını hem de kadınların iş gücüne katılımını olumsuz yönde etkilemiştir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken emre yerleştikten sonra iş gücü piyasasının dışına çıkan kadınlar hem kadınların iş gücüne katılım oranını hem de genel iş gücüne katılım oranını ciddi ölçüde düşürmektedir. Bu kadınların, iş gücü piyasasının dışında kalmalarının sebepleri arasında en önemlilerinden biri eğitim ve mesleki nitelikler açısından çok düşük seviyede olmalarından dolayı emirdeki iş gücü piyasası için uygun durumda olmamalarıdır. Eğitim seviyesini yükseltmek ve meslek edinmek isteyenler ise yetersiz gelir ve kültürel normlar sebebiyle engellenebilmektedir. Ayrıca ev işleri, çocuk bakımı, ailedeki hasta ve yaşlıların bakımı gibi işlerin de genellikle kadınların sorumluluğunda olarak algılanması hem düzenli bir işte çalışmalarını hem de kendilerini geliştirme çabalarını büyük ölçüde engellemektedir. Bunun yanında, bu gruptaki kadınların bir kısmı, diğer yargılarından dolayı evlerinin dışında çeşitli işlerde çalışmanın gerekli olmadığını hatta bunun yanlış olduğunu düşünmektedirler.

Kadınlar iş arama konusunda erkekler kadar rahat davranmamakta durumlarına uygun olan her iş ilanına başvuramamaktadırlar. İş arama konusunda daha çekingen ve

seçici davranmaktadırlar. Bununla birlikte, sanayi ya da hizmetler sektöründe çalışabilecek durumda olan kadınları i aramaktan alıkoyan, aynı zamanda çalışmakta olan kadınların i yerinde maruz kaldıkları sorunlar da mevcuttur. e alma ve i ten çıkarmada ayrımcılık, i yerinde cinsel taciz gibi sorunlar, ücret ve di er hakların erkeklere göre daha dü ük düzeyde elde edilmesi bunlar arasında sayılabilir.

Yapılan ara tırmalar özel sektörde kadın adayların hamilelikleri, evli veya çocuklu olmaları nedeniyle i e alınmadıkları, i te yükseltilmedikleri ve hizmet içi e itimden yararlandırılmadıkları yönünde bulgular vermektedir.³²

Kadın ve erkek çalış anlar için e it i e e it ücret ilkesi Anayasal koruma altına alınmasına ra men, e itim düzeyleri, i in süreklili ini sa layan ö eler, promosyonların verili biçimi gibi nedenlerle kadın ve erkek arasındaki kazanç e itsizli i hala mevcuttur. Kamu ve özel sektörde yönetim kadrolarının daha çok erkekler tarafından kullanılması nedeniyle, erkeklerin kazancı önceden kadınların kazancından yüzde 20-60 daha fazla iken, daha sonradan bu oran yüzde 30-150'ye kadar ula mı tır. Meslek kolları içinde kazanç farklılı mın en yüksek oldu u kesim hem kamu sektöründeki hem de özel sektörde tarım, hayvan, orman, balıkçılık alanlarındadır. Farklılı mın en dü ük oldu u meslek kolu ise müte ebbis, direktör ve üst kademe yöneticileridir. Kamu kesiminde i yeri büyüklü üne göre kadın erkek arasındaki kazanç farklılı ı fazla de i iklik göstermezken özel sektörde özellikle 20'den fazla ki i çalış ıran i yerlerinde kadınlar ile erkekler arasında kazanç farklılı ı kadınlar aleyhine daha yüksektir. Devlet statistik Enstitüsü tarafından 1994 yılından bu yana ücret ve kazanç durumunu gösterir ara tırma yapılmaması nedeniyle maa farklılıklarını gösterir veriler mevcut de ildir.³³

³² Birle mi Milletler Cedaw Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü Ve Be inci Birle tirilmi Periyodik Türkiye Raporu, <http://www.ksgm.gov.tr/belgeler/uaiperiyodik2.pdf>, (10.10.2007)

³³ <http://www.ksgm.gov.tr/belgeler/uaiperiyodik2.pdf>

Tablo 2: 2002–2006 Döneminde Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İlgücü Durumu
(000)

	2002	2003	2004	2005	2006
Türkiye - Turkey					
Toplam nüfus - Total population	68 393	69 479	70 556	71 611	72 606
15 ≥ yaş nüfus - Population 15 ≥ age	48 041	48 912	49 906	50 826	51 668
İlgücü - Labour force	23 818	23 640	24 289	24 565	24 776
İlgücüne katılma oranı - Labour force participation rate (%)	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0
İstihdam edilenler - Employed	21 354	21 147	21 791	22 046	22 330
İşsiz - Unemployed	2 464	2 493	2 498	2 519	2 446
İşsizlik oranı - Unemployed rate (%)	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
İlgücüne dahil olmayanlar - Not in labour force	24 223	25 272	25 616	26 260	26 892
Kent - Urban					
Toplam nüfus - Total population	41 053	42 135	43 218	44 312	45 383
15 ≥ yaş nüfus - Population 15 ≥ age	29 191	29 919	30 813	31 678	32 718
İlgücü - Labour force	12 955	13 091	13 714	14 398	14 882
İlgücüne katılma oranı - Labour force participation rate (%)	44,4	43,8	44,5	45,5	45,5
İstihdam edilenler - Employed	11 111	11 287	11 843	12 566	13 081
İşsiz - Unemployed	1 844	1 804	1 870	1 832	1 802
İşsizlik oranı - Unemployed rate (%)	14,2	13,8	13,6	12,7	12,1
İlgücüne dahil olmayanlar - Not in labour force	16 236	16 828	17 099	17 279	17 835
Kır - Rural					
Toplam nüfus - Total population	27 340	27 344	27 338	27 299	27 223
15 ≥ yaş nüfus - Population 15 ≥ age	18 850	18 993	19 093	19 148	18 950
İlgücü - Labour force	10 863	10 549	10 576	10 167	9 894
İlgücüne katılma oranı - Labour force participation rate (%)	57,6	55,5	55,4	53,1	52,2
İstihdam edilenler - Employed	10 243	9 860	9 948	9 480	9 249
İşsiz - Unemployed	620	689	628	687	645
İşsizlik oranı - Unemployed rate (%)	5,7	6,5	5,9	6,8	6,5
İlgücüne dahil olmayanlar - Not in labour force	7 987	8 443	8 517	8 981	9 057
Erkek - Males					
Toplam nüfus - Total population	34 154	34 692	35 226	35 747	36 214
15 ≥ yaş nüfus - Population 15 ≥ age	23 827	24 260	24 755	25 209	25 601
İlgücü - Labour force	17 058	17 086	17 902	18 213	18 297
İlgücüne katılma oranı - Labour force participation rate (%)	71,6	70,4	72,3	72,2	71,5
İstihdam edilenler - Employed	15 232	15 256	16 023	16 346	16 520
İşsiz - Unemployed	1 826	1 830	1 878	1 867	1 777
İşsizlik oranı - Unemployed rate (%)	10,7	10,7	10,5	10,3	9,7
İlgücüne dahil olmayanlar - Not in labour force	6 768	7 174	6 854	6 996	7 304
Kadın - Females					
Toplam nüfus - Total population	34 239	34 787	35 330	35 864	36 392
15 ≥ yaş nüfus - Population 15 ≥ age	24 214	24 652	25 150	25 617	26 067
İlgücü - Labour force	6 760	6 555	6 388	6 352	6 480
İlgücüne katılma oranı - Labour force participation rate (%)	27,9	26,6	25,4	24,8	24,9
İstihdam edilenler - Employed	6 122	5 891	5 768	5 700	5 810
İşsiz - Unemployed	638	663	620	652	670
İşsizlik oranı - Unemployed rate (%)	9,4	10,1	9,7	10,3	10,3
İlgücüne dahil olmayanlar - Not in labour force	17 455	18 098	18 763	19 264	19 588

Kaynak: TÜİK Türkiye İstatistik Yıllığı 1 - 2006

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere kadınların iş gücüne katılım oranı düşüktür ve ilimindedir. Bu düşüktür genel iş gücüne katılım oranını da düşürmektedir. Bunun neredeyse tek sebebi, tarımdan çıkan iş gücünün içindeki erkekler şehirde istihdam edilebilme konusunda nispeten daha şanslı iken bu gruptaki kadınların büyük kısmının iş gücünün dışına çıkmalarıdır.

2002-2006 döneminde iş gücüne katılım oranı dü erkekler (%49,6'dan %48'e) işsizlik oranında da düşüş oranında bir azalma söz konusudur (%10,3'ten %9,9'a). Bu dönemde istihdam edilen kişi sayısı ise 976 000 kişi artmıştır. İstihdam edilenlerin sayısına kent – kırsal ayrımına göre bakıldığında kentlere doğru gerçekleşen göçün yansımaları görülmektedir. Bu dönemde kentte işsizlik oranı %14,2'den %12,1'e düşmüş, dü erkekler istihdam edilen kişi sayısı 1 970 000 kişi artmış, kırsalda ise 994 000 kişi azalmıştır.

Kırsaldan kente gerçekleşen bu hareketin kadınları olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu dönemde erkeklerde iş gücüne katılma oranında ciddi bir düşüş olmazken (%71,6'dan %71,5'e) kadınlarda bu oran %27,9'dan %24,9'a düşmüştür. İşsizlik oranı ise erkeklerde düşmüş (%10,7'den %9,7'ye) kadınlarda yükselmiştir (%9,4'ten %10,3'e). İstihdam edilen kişi sayısı ise erkeklerde 1 288 000 artarken kadınlarda 312 000 azalmıştır.

Aşağıdaki tablonun verileriyle, istihdam edilenler meslek gruplarına göre incelendiğinde kırsaldan kente göçün etkisi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Beş yıllık dönemde 647 000'i erkek, 1 025 000'i kadın olmak üzere toplam 1 672 000 kişi tarım, hayvancılık ve benzeri alanlardaki işini bırakmıştır. İstihdam edilen kadınların içinde tarımda çalışanların payı %53,6'dan %38,8'e düşmüştür. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar grubundaki kadınlarda 84 000 kişi yıllık azalma hariç tutulursa 2002-2006 döneminde hem erkekler hem kadınlar için istihdamın mutlak olarak azaldığı tek sektör tarım ve hayvancılıktır. Diğer bütün alanlarda istihdam edilen kişi sayısı artmaktadır. Bununla birlikte çalışan sayısında en çok artış sağlayan istihdam alanı nitelik gerektirmeyen işlerdir. Bu alanda istihdam edilenlerdeki artış erkeklerde 445 000, kadınlarda 279 000 kişidir.

Tablo 3: 2002 – 2006 Döneminde Meslek Gruplarına Göre stihdam Edilenler
(000)

Meslek grubu (USMS 88) - Major occupational groups (ISCO 88)	2002	2003	2004	2005	2006
Erkek - Males	15 232	15 256	16 023	16 346	16 520
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler Legislators, senior, officials and managers	1 636	1 732	1 737	2 012	1 869
Profesyonel meslek mensupları Professionals	882	940	892	934	959
Yardımcı profesyonel meslek mensupları Technicians and associate professionals	737	762	755	850	915
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar Clerks	715	718	695	740	823
Hizmet ve satış elemanları Service workers and shop and market sales workers	1 830	1 827	1 842	1 864	2 055
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, ve su ürünleri çalışanları - Skilled agricultural, and fishery workers	3 501	3 486	3 676	3 170	2 854
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar Craft and related trades workers	2 661	2 597	2 661	2 844	2 845
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar Plant and machine operators and assemblers	1 627	1 639	1 918	2 034	2 112
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar Elementary occupations	1 643	1 555	1 847	1 897	2 088
Kadın - Females	6 122	5 891	5 768	5 700	5 811
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler Legislators, senior, officials and managers	119	114	122	150	157
Profesyonel meslek mensupları Professionals	442	443	425	471	511
Yardımcı profesyonel meslek mensupları Technicians and associate professionals	299	300	309	365	409
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar Clerks	425	478	420	447	500
Hizmet ve satış elemanları Service workers and shop and market sales workers	342	352	353	405	483
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, ve su ürünleri çalışanları - Skilled agricultural, and fishery workers	3 283	3 269	2 774	2 504	2 258
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar Craft and related trades workers	418	347	350	351	334
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar Plant and machine operators and assemblers	138	161	188	220	224
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar Elementary occupations	656	427	827	788	935

Kaynak: TÜ K Türkiye statistik Yıllı ı 2006

Kadınların i gücüne katılım oranlarının dü üklü ü ve dü mekte olmasının dı nda kadın istihdamı ile ilgili di er bir sorun, çalı an kadınların içinde önemli bir kısmının vasıf gerektirmeyen, emek yo un i lerde kayıtdı ı çalı malarıdır. Bu tür çalı ma yani sosyal güvencesiz, genellikle dü ük gelirli ve sa lıksız artlardaki çalı ma ise sosyal dı lanma sorununun çözümüne katkıda bulunacak bir çalı ma türü de ildir.

Kadınların yarı zamanlı ve esnek saatleri olan i leri daha kolay kabul etmeleri, i te süreklilik arayı larının daha az olması, geçici olarak i ten ayrılmayı kabullenebilmeleri ve uyumlu olmaları kadın i gücünü bu üretim düzeninde öne çıkarmaktadır. Bunun gerisinde ise, ataerkil bir toplum yapısı ve cinsiyete dayalı i

bölümü çerçevesinde kadının ev kadını olarak tanımlanması, yani evde yaptıkları işlerin ücretli işi kapsamına girmemesi, ev dışında yaptıkları çalışmanın ise geçici, aile gelirini arttırmaya yönelik, aile bütçesine katkı eklenmiş bir etkinlik olarak görülmesi yatmaktadır. Bununla birlikte aile bireylerinden birinin formel sektörde istihdam edilirken diğerlerinin enformel sektör işleri edinmeleri, her iki sektörden sağlanan avantajların bir araya getirilmesiyle geçimin kolaylaştırılması yönünde gelişen bir eğilimi ifade eder.³⁴

Tablo 4: 2000 - 2006 Döneminde Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıtlı Çalışanların Dağılımı

	Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (000)			Yıllara ve Cinsiyete göre Kayıtlı Çalışan Kişi Sayısı (000)			Kayıtlı Çalışanların Toplam İstihdamındaki Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2000	21.581	15.780	5.801	10.925	6.894	4.031	50,62	43,69	69,49
2001	21.524	15.555	5.969	11.382	7.005	4.376	52,88	45,03	73,31
2002	21.354	15.232	6.122	11.133	6.694	4.439	52,14	43,95	72,51
2003	21.147	15.256	5.891	10.943	6.742	4.200	51,75	44,19	71,30
2004	21.790	16.023	5.768	11.549	7.431	4.118	53,00	46,38	71,39
2005	22.046	16.346	5.700	11.050	7.155	3.895	50,12	43,77	68,33
2006	22.330	16.520	5.810	10.827	6.994	3.834	48,49	42,34	65,99

Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki tablodan görüleceği üzere kayıtlı çalışanların içinde kadınların payı yüksektir. Bu payın 2001'den itibaren azalma göstermesi olumludur fakat 2006 yılı itibarıyla kayıtlı çalışanların yaklaşık üçte ikisinin kadın olması, kadın istihdamı konusunda ciddi bir sorunun varlığını işaret eder.

Kadın istihdamı ile ilgili diğer bir olumsuzluk kadınların istihdam edilebilirliğini ve istihdama erişimini artırmayı amaçlayan proje ve kurslarda zaman zaman kadının toplumsal cinsiyet rolünü pekiştiren uygulamalara rastlanmasıdır. Kadın istihdamı için

³⁴ Cam, Erdem; Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar, http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan_kadınlar1.pdf, (07.09.2007)

geleneksel olarak “kadın işi” şeklinde algılanan belirli çalışma alanlarının seçilerek kadınların bu alanlara yönlendirilmeleri ve bu alanlardan bazılarının el sanatları gibi daha çok hobi olarak algılanan, evde de yapılabilen, katma değeri ve ekonomik sürdürülebilirliği düşük ve kadının, klasik aile bütçesine katkıda bulunma rolünü de üstirmeye yerine pek tercih edilen alanlar olması bir çeşit ayrımcılık olarak da değerlendirilebilir.

Kadın istihdamını teşvik etmek için girişimcilik - kendi hesabına çalışma ve esnek çalışma yöntemleri de önerilmektedir. Bu yöntemler kadının istihdama katılımını artırmak açısından faydalı olabilecek fakat tek başına yeterli olmayan yöntemlerdir. Asıl olan kadınların yeterli gelir getirecek, düzenli ve kendilerini geliştirmelerine imkan veren işlerde çalışmalarını sağlamaktır.

Yukarıda bahsedilen çalışma şekilleri yararlı olabileceği gibi kayıtdışı çalışmayı artırma şeklinde olumsuz etkileri de olabilir. Örneğin TÜİK verilerine göre 2006’da kendi hesabına çalışan 761 000 kadından 687 000’i kayıtdışı çalışmaktadır. Bununla birlikte girişimcilik, her kadın hatta her insan için uygun bir çalışma şekli değildir. Ayrıca, kendi hesabına çalışmaya yönlendirilen kadınların, çalışmalarının sürdürülebilirliği açısından, pazarlama ve muhtelif konularda bilgi ve tecrübe eksiklikleri olmakta ve bu konu zaman zaman gözden kaçırılmaktadır.

2.2 ÖZÜRLÜLER

Dünya nüfusunun yaklaşık %10’u özürlülük veya sakatlığın herhangi bir türünü yaşamaktadır. Özürlü insanların sayısı, nüfus artışı, yaşlanma, müzmin rahatsızlıklar ve yaşam süresini muhafaza eden ve uzatan tıbbi ilerlemelerden dolayı artmaktadır. Örneğin kalp hastalığı, kardiyovasküler rahatsızlıklar ve kanseri de kapsayan sakatlık ve özürlülüğün en temel sebepleri, trafik kazalarından, çarpmalardan, düşmelerden, kara mayınlarından kaynaklanan yaralanmalar, zihinsel sakatlıklar, doğum kusurları, beslenme bozukluğu, HIV/AIDS ve diğer bulaşıcı hastalıklardır.³⁵

³⁵ Disability and Rehabilitation WHO Action Plan 2006-2011, http://www.who.int/disabilities/publications/dar_action_plan_2006to2011.pdf, (01.06.2007)

Ülkemizde özürlü, 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde De i iklik Yapılması Hakkında Kanun'da “Do u tan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çe itli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal ya ama uyum sa lama ve günlük gereksinimlerini kar ılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danı manlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan ki i” olarak tanımlanmı tır.

Özürlüler sosyal hayata katılım konusunda en çok zorlanan ve hemen hemen bütün boyutlarıyla sosyal dı lanmaya maruz kalan bir kesimdir. Özürlülük ve yoksulluk genellikle birlikte varolmaktadır. Yoksul ailelerde, özür sebepleri olan faktörlerin (temiz içme ve kullanma suyu olmaması, yetersiz ve dengesiz beslenme, hijyenik olmayan çevre, hastalıkların erken te his ve tedavisinin güçlü ü vs.) görülme ihtimali daha fazla oldu u gibi özürlünün veya özürlüye bakmakla yükümlü olan ki inin i siz olma ihtimali de yüksektir. Dolayısıyla özürlünün e itim, sa lık hizmetleri, rehabilitasyon ve mesleki e itim imkanlarından yararlanma ansı azdır.

Yapılan ara tırmalar, dünyanın her yerinde engellilerin çok büyük ço unlu unun toplumun yoksul kesimlerinden geldi ini ve yoksulluk içinde ya adıklarını göstermektedir. Bu belirleme geli mi /endüstrile mi ülkeler için de geçerlidir. Ku kusuz bu gerçek, bizim gibi geli mekte olan ülkelerde çok daha çarpıcı ve dramatik yönleriyle ya anmaktadır. Engellilik nedenleri, ço unlukla yoksul kesimler arasında geçerlilik kazanmaktadır. Ayrıca engellilik i sizli in de ba lıca nedenleri arasında sayıldı ı için bu iki olgu arasında bir neden sonuç ba lantısı bulundu u söylenebilir. Demek ki engellilerin topluma kazandırılmalarının önündeki en ciddi sorunlardan birisi, içinden geldikleri sosyo-ekonomik kesimin bir bütün olarak ya adı ı yoksulluk sorunu/gelir da ılımı sorunudur. Do aldır ki yoksul kesimler arasından gelen engelliler, yoksullu u üreten ba ka sebeplerle de bir arada ya adıkları için, onlar için yoksulluk adeta bir kısır döngüye dönü mektedir. Bu, onların toplumla bütünle melerinin önündeki en ciddi engeldir.³⁶

Bunun yanında ya am alanlarının, ula im araçlarının ve sistemlerinin, i yerleri dahil olmak üzere fiziksel ortamların tasarlanmasında ayrıca kamu politikalarının

³⁶ Karata , Kasım; “Engellilerin Toplumla Bütünle me Sorunları: Bir Sosyal Politika Yakla ımı” <http://www.tsd.org.tr/content/view/1526/2047/>, (23.08.2007)

hazırlanmasında ve uygulanmasında özörlölü ün ayrıntı düzeyinde bir konu olarak ele alınması veya gözardı edilmesi özörlölülerin sosyal hayata katılımını olumsuz bir ekilde etkilemektedir.

Bütün bu sayılan faktörlerle birlikte ve bu faktörlerin sonucu ve kısmen de sebebi olmak üzere, özörlölülerin içlerine kapanmaları ve kendilerini toplumdan soyutlamaları da onları sosyal dı lanma kısır döngüsünün içine itmektir.

Günümüz toplumlarında genellikle özörlölü insanlar kendi sorumluluklarını üstlenemez ve bunları istese de yerine getiremez dü üncesi yaygındır. Bu durum, özörlölü bireyin kendi sorunlarını çözebilmesini ve toplum içerisinde ba ımsız bir birey olmasını engellemektedir. Gerçekte ise bireyi özörlölü durumuna getiren özrün kendisi de il, toplumun özörlölüye tepkisidir. Ayrıca bu türden bir toplumsal tepki özörlölü bireylerin ba ımsızlı ını sebepsiz ekilde reddeden bir adaletsizli e neden olmaktadır.³⁷

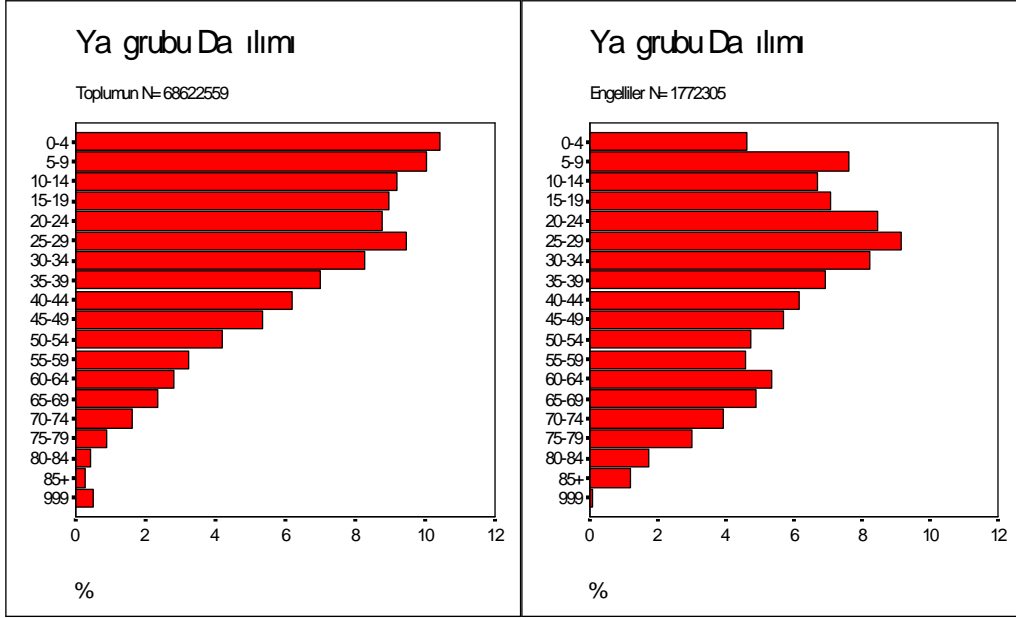
2.2.1 Özörlölülerin Demografik Durumu

Ülkemizde özörlölülerin sosyal durumları ile ilgili düzenli olarak veri toplanmamaktadır. Bu konu ile ilgili olarak yapılan en geni kapsamlı ara tırma 2002 yılında Özörlölüler daresi Ba kanlı ı'nca Devlet statistik Enstitüsü'ne hazırlatılan Türkiye Özörlölüler Ara tırması (TÖA)'dır. TÖA sonuçlarına göre toplam nüfus içinde özörlölülerin oranı %12,9'dur. Bunun %2,58'i ortopedik, görme, i itme, dil ve konu ma ile zihinsel özörlölü (OG DKZ), % 9,70'i ise süre en hastalı ı olanlardır.

Do u tan özörlölü olanlar, sonradan olanlara göre azınlıkta olup ya ilerledikçe özür ortaya çıkma ihtimali yükselmektedir. Bundan dolayı özörlölüler toplumun geneline göre daha ya lı bir gruptur. A a ıdaki iki ya piramidi bu durumu açıkça göstermektedir.

³⁷ Ergün, Mehmet; "Ayrımcılık ve Özörlölüler",
<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov3/ov3ayrimveozurlu.htm>, (02.11.2007)

Tablo 5: 2000 Yılı Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Toplam Nüfusun ve Özürlü Nüfusuna Ya Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması

2.2.2 Özürlülerin Eğitim Durumu

Özürlülerde eğitim seviyesi toplumun geneline göre çok düşüktür. Özürlülerin içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı çok yüksektir. Okuma yazma bilmeyenlerde genel oran yaklaşık %13 iken OG DKZ’de %36,33, süren hastalılı olanlarda %24,81’dir. Okuma yazma bilenlerin ise büyük kısmı ilkokul mezunudur (OG DKZ’de %40,97, süren hastalılı olanlarda %47,1).

Özürlülerin eğitim durumlarına cinsiyete göre bakıldığında, kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı durumda olduğu görülmektedir. Örneğin okuma yazma bilmeyen kadınların oranı OG DKZ’de %48,01 iken erkeklerde %28,14; süren hastalılı olanlarda ise bu oran kadınlarda %35,04, erkeklerde %9,78’dir.

Tablo 6: Okuma Yazma Bilen ve Bilmeyen Özürlülerin Yerle im Yerine ve Cinsiyete Göre Da ılımı

	Ortopedik, görme, i itme, dil ve konu ma ve zihinsel özürlü nüfus (OG DKZ)		Süre en hastalı a sahip olan nüfus	
	Okuma yazma bilmeyen (%)	Okuma yazma bilen (%)	Okuma yazma bilmeyen (%)	Okuma yazma bilen (%)
Türkiye	36.33	63.67	24.81	75.19
Kent	29.58	70.42	20.49	79.51
Kır	43.44	56.56	32.85	67.15
Erkek	28.14	71.86	9.78	90.22
Kadın	48.01	51.99	35.04	64.96

Kaynak: Türkiye Özürlüler Ara tırması

A a ıdaki tablodan da görülece i gibi özürlüler, her e itim seviyesinde toplumun geneline göre daha dezavantajlı durumdadır. E itim seviyesi çok dü üktür. İlkokul ve öncesi e itim düzeyinde bulunanların oranı %84,2'dir. Okuryazar olmayanların oranı, genel oranın yakla ık üç katıdır.

Tablo 7: 2000 Yılı Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Genel Nüfusun ve Engelli Nüfusun E itim Durumlarına Göre Da ılımı

E itim Durumu	Genel Nüfus			Engelli Nüfus		
	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde
Okuryazar de il	7764060	11,3	12,9	604945	34,1	36,3
Okuryazar fakat bir okul bitirmemi	12037120	17,5	20,1	247642	14,0	14,9
İlkokul	21738553	31,7	36,2	549681	31,0	33,0
İlkö retim	2430754	3,5	4,1	25607	1,4	1,5
Ortaokul	4499685	6,6	7,5	87257	4,9	5,2
Orta ve dengi meslek	156146	0,2	,3	3100	0,2	0,2
Lise	6997669	10,2	11,7	93635	5,3	5,6
Lise ve dengi meslek	1215056	1,8	2,0	21509	1,2	1,3
Yüksekokul veya fakülte	3028955	4,4	5,1	30382	1,7	1,8
Yüksek lisans, doktora	108454	0,2	,2	1261	0,1	0,1
Ara Toplam	59976452	87,4	100,0	1665018	93,9	100,0
99	38775	0,1		174	0,0	
0	8607332	12,5		107112	6,0	
Toplam	68622559	100		1772305	100	

Kaynak: Türkiye Özürlüler Ara tırması

2.2.3 Özürlülerin stihdam Durumu

Özürlülerde i gücüne katılım oranının dü üklü ü ve i sizlik oranının yüksekli i ciddi boyuttadır. Türkiye genelinde OG DKZ’de i gücüne katılım oranı %21,71 i sizlik oranı ise %15, 46’dır. Bu oranlar, süre en hastalı ı olanlarda sırasıyla %22,87 ve %10,77’dir. Genel olarak kentte ya ayan özürlülerde kırdakilere göre hem i gücüne katılım hem de i sizlik oranları daha yüksektir.

Cinsiyete göre bakıldı ında e itim alanındaki duruma benzer ekilde kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı oldu u anla ılmaktadır. Kadınların hem i gücüne katılım oranları çok dü ük hem de i sizlik oranları erkeklerden daha yüksektir.

Tablo 8: Özürlülerin stihdam Durumu, Yerle im Yeri ve Cinsiyete Göre Da ılımı

Ortopedik, görme,i itme, dil ve konu ma ve zihinsel özürlü nüfus %

	gücüne katılma oranı	sizlik oranı	gücüne dahil olmayan nüfus oranı
Türkiye	21.71	15.46	78.29
Kent	25.61	17.43	74.39
Kır	17.76	12.58	82.24
Erkek	32.22	14.57	67.78
Kadın	6.71	21.54	93.29

Süre en hastalı a sahip olan nüfus %

	gücüne katılma oranı	sizlik oranı	gücüne dahil olmayan nüfus oranı
Türkiye	22.87	10.77	77.13
Kent	23.08	12.72	76.92
Kır	22.48	7.08	77.52
Erkek	46.58	10.28	53.42
Kadın	7.21	12.84	92.79

Kaynak: Türkiye Özürlüler Ara tırması

OG DKZ grubundaki özürlülerin i gücüne katılım oranlarının dü üklü ünü açıklama açısından a a ıdaki tablo dikkat çekicidir. Konu ma ve zihinsel özürlüler dı ındaki özürlü gruplarında çalı abilecek durumda olanların oranı yüksek olmasına

ra men bu durum OG DKZ grubunun i gücüne katılım oranının dü ük kalmasını önleyememi tir.

Tablo 9: gücüne Dahil Olmayan Özürlülerin Aramama Nedenlerine Göre Da ılımı

	Bedensel E.	Görme E.	itme E.	Konu ma E.	Zihinsel E.
Ö renci	32735	21864	13201	12974	11865
Ev kadını/kızı	185347	103845	61076	29631	32235
Emekli	86685	45252	29905	12375	4918
Gelir sahibi	10457	6734	3514	995	2149
Çalı amaz	146447	41211	29869	69904	156543
bulamıyor	30083	12041	8955	15698	19194
e ba layacak	685	513	237	0	0
Di er	50943	36638	17788	10703	18257
0	312139	144043	87737	110124	85102
9	2110	170	527	602	978
Toplam	857631	412311	252809	263006	331241
	Bedensel E.	Görme E.	itme E.	Konu ma E.	Zihinsel E.
Ö renci	6,0	8,2	8,0	8,5	4,8
Ev kadını/kızı	34,1	38,7	37,1	19,5	13,1
Emekli	16,0	16,9	18,2	8,1	2,0
Gelir sahibi	1,9	2,5	2,1	0,7	,9
Çalı amaz	27,0	15,4	18,2	45,9	63,9
bulamıyor	5,5	4,5	5,4	10,3	7,8
e ba layacak	0,1	0,2	0,1	7,0	7,4
Di er	9,4	13,7	10,8	8,5	4,8
Toplam	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: Türkiye Özürlüler Ara tırması

Türkiye’de özürlülerin istihdamı ile ilgili olarak kota sistemi uygulanmaktadır. 4857 sayılı Kanunu’nun Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Ma duru Çalı tırma Zorunlulu u Ba lı ını Ta ıyan 30. maddesine göre:

“ verenler elli veya daha fazla i çi çalı tırdıkları i yerlerinde her yılın Ocak ayı ba ndan itibaren yürürlü e girecek ekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör ma duru i çi yi meslek,

beden ve ruhi durumlarına uygun i lerde çalı tırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalı tırılacak i çilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürllüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla i yeri bulunan i verenin bu kapsamda çalı tırmakla yükümlü oldu u i çi sayısı, toplam i çi sayısına göre hesaplanır.”

“Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürllü ve eski hükümlü ve terör ma duru çalı tıran i verenlerin kontenjan fazlası i çiler için özürllü ve eski hükümlü çalı tırmakla yükümlü olmadıkları halde özürllü çalı tıran veya çalı ma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmi özürllüyü çalı tıran i verenlerin bu ekilde çalı tırdıkları her bir özürllü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken i veren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.”

“Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlı nca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürllü ve eski hükümlülerin mesleki e itim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi i ini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye Kurumu’na aktarılır.”

verenlerin kanunda belirtilen zorunluluktan kaçmak için 49’dan fazla sayıda i çi istihdam etmemeyi tercih etmelerine zaman zaman rastlanmaktadır. Ayrıca ülkemizdeki i letmelerin ço u küçük ve orta büyüklükteki i letmelerdir (KOB). Özellikle küçük illerde 50+ istihdamlı i yeri sayısının azlı ı da göz önünde bulunduruldu unda kota sistemi, özürllülerin istihdamını ve istihdam edilebilirli ini artırmak açısından tek ba na yeterli de ildir.

Özürllülerin istihdamı ile ilgili olarak ülkemizde, daha çok zihinsel engelliler için uygulanan korumalı i yerleri uygulaması mevcuttur. Korumalı i yeri, Özürllüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde De i iklik Yapılması Hakkında Kanun’da “Normal i gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam olu turmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklendi i ve çalı ma ortamının özel olarak düzenlendi i i yeri” olarak tanımlanmı tır.

Korumalı i yeri; özürliye, normal çalı ma ortamında oldu u varsayılan yarı ma ve ba arısız olma riski olmadan çalı ma fırsatı vermektedir. Normalle tirme yerine, ki iyi dü kırıklıkları, problem ve risklerden koruyarak bir takım düzenlemelerle beraber (çalı ma tarih ve saatleri, süpervizyonluk, üretim planları gibi) özürünün i in gerektirdi i normal görevlere devam etmesini sa lamaktadır.³⁸

Korumalı istihdamdan açık istihdama geçi nihai bir amaçtır. Ancak uygulamada bu çok az gerçeikle en bir durumdur. Avrupa Birli i üyesi birçok ülkede korumalı i yerleri, dı arıda çalı acak donanımlı i gücü sa lamak yerine, ekstra e itim ve sosyal destek sa layıcı bireysel güvenlik ve yeterli i artıran yerler olarak kullanılmaktadır. Bu alanda devletin müdahalesindeki ba lıca engel; açık istihdam sektöründe yeni olanaklar yaratmadaki ba arısızlıktan kaynaklanmaktadır.³⁹

Kuruldukları tarihlerde özürülülerin ba ta istihdam edilmeleri olmak üzere bir çok ihtiyacı kar ılayan i yerleri zamanla önemli finans sorunlarıyla kar ı kar ıya kalmaktadırlar. Merkezlerin ticari i letme mantı ı ile i letilmemeleri kar ıla ılan en önemli finansal sorundur. Bu sorunun önemli nedenleri arasında merkezlere destek sa layan kurum ve kurulu lar ile, özürülü sivil örgütlerinin merkezleri piyasa artlarına uygun i letebilecek personel veya üye bulmakta zorluk çekmeleridir. Üyelerin ki isel ili kileri ile buldukları sınırlı pazarlama olanakları, üye yapısının ve piyasa ko ullarının de i mesi ile birlikte daralmakta ve büyük ümitlerle kurulan i yerleri kapanma noktasına gelmektedir.⁴⁰

Ülkemizde, henüz engellileri de gözeten sistemli bir i analizi ve meslek tanımlaması çalı ması yapılmamı tır. Bu gün engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi i lerde çalı abilecekleri konusunda, elde ciddi bir ara tırma, bir çalı ma bulunmamaktadır.⁴¹

³⁸ Türkiye Korumalı yerleri Ara tırması, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm>, (04.11.2007)

³⁹ <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm>

⁴⁰ <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm>

⁴¹ <http://www.tsd.org.tr/content/view/1526/2047/>

Özür lü ler daresi Ba kanlı ı tarafından Ankara'da yapılan bir ara tırma çalı an özür lü lerin durumları hakkında fikir vermektedir. Ara tırmanın çalı ma evrenini, Ankara'da Kanunu kapsamında özür lü çalı tırma yükümlülü ü bulunan kamu kurum ve kurulu ları ile özel i yerlerinde çalı an özür lü ler olu turmaktadır. Toplam 62 i yerinde 341 özür lü çalı an ile yüz yüze görü meler gerçekle tirilmi tir. Ara tırmada, çalı an özür lü lerin dü ük ücretli, az vasıf gerektiren basit i lerde çalı tıkları, ayrıca ileri özür derecesi olan, cihaz, yardımcı araç kullanan özür lü lerin çalı ma hayatında çok az yer aldıkları görülmü tür. Ara tırmada özür lü lerin çalı ma ya amlarına yönelik politikaların ve düzenlemelerin olmadı ı, di er taraftan çalı an özür lü lerin çalı ma ya amına ili kin gereksinimleri konusunda bilinçli olmadıkları ortaya çıkmı tır.⁴²

Engellilerin istihdamını güçle tiren sayısız neden arasında, e itim ve rehabilitasyon konusundaki yetersizlikler büyük yer tutmaktadır. Bu gün ölkemizde ne yazık ki engelliler için yeterli e itim ve rehabilitasyon (mesleki e itim ve rehabilitasyon dahil) merkezi bulunmamaktadır. Rehabilitasyon ve araç-gereç gereksiniminin yeterince kar ılanamaması engellilerin toplumla bütünle tirilmesinin önündeki en büyük engellerden birisidir. Her hangi bir sebeple engelli hale gelen birey önceden var olan i ini artık yapamıyorsa ya o i i yapabilmek için "yeniden yeteneklendirilmesi = rehabilite edilmesi" gerekmektedir ya da bu i i yapmak artık olanaklı de ilse, yapabilece i yeni bir i için beceri kazanması (e itilmesi) gerekmektedir. Rehabilitasyon programının kapsamında e itim, danı manlık, bireysel kapasitenin arttırılması, de erlendirme, rehberlik gibi konular yer almaktadır. Hedef kitlesinde ise engellilerin yanı sıra aileleri, ilgili kurulu ların çalı anları, toplum, ilgili meslek elemanları ve medya yer almaktadır. Böyle bir rehabilitasyon sürecinden gememi olan birey, topluma ve içinde ya adı ı aileye yük olmaktan kurtulamayacaktır. Engellilerin engelleriyle ba lantılı bir e itim ve rehabilitasyon olana ından yararlanması, onları toplumsal ya amla bütünle tiren en önemli etkidir. Oysa bu gün, ölkelerin geli mi lik düzeylerine göre az çok fark etse de, engellilerin ezici bir o unlu u bu olanaklardan yararlanamamaktadır.⁴³

⁴² Yılmaz, Zühal; "alı an Özür lü lerin Ya amında Kar ıla tıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler", (04.11.2007)

⁴³ <http://www.tsd.org.tr/content/view/1526/2047/>

Özürllüer gerekli e itim ve rehabilitasyon uygulamalarıyla çalı abilir, verimli ve topluma faydalı bireyler haline gelebilirler. Aksi takdirde toplumdun kopuk bir ekilde ve topluma yük olarak ya amak zorunda kalacaklardır. Düzenli bir i ve gelir elde etmek, özürllüerde yoksulluk oranının daha yüksek oldu u da dü ünüldü ünde, özürllü olmayanlar için oldu undan daha önemli hale gelmektedir. Çalı mak aynı zamanda manevi bir tatmin de sa lamaktadır.

Çalı mak, topluma yararlı olmak arzusu ta ıyan birey için mutluluk nedenidir. Ba arılı olaca ı bir i te çalı mak insanı mutlu kılan olaylardan biridir. Ki i çalı mak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir elde etmek amacını ta ımamakta, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan ba lılık duygusunu da geli tirmektedir. Aynı duyguları özürllüer de ya amak ister. Özellikle, toplumla olan ba larının güçlenmesi için bir i te çalı maları özürllü birey açısından büyük önem ta ımaktadır.⁴⁴

Özürllüer için belli bir ya tan sonra önem kazanan istihdam konusu, bir sorun olarak de il, sosyal devletin sıradan bir görevi olarak kabul edilmelidir. Birey ve toplum da bu ekilde davranmalıdır. Özürllüerle ilgili sosyal politikanın dayandı ı temel ilke, özürllüerinde özürllü olmayanlar gibi yasal, sosyal, kültürel ba ka bir deyi le tüm insan haklarına sahip oldu u gerçe idir.⁴⁵

2.2.4 Özürllüere Kar ı Önyargı ve Ayrımcılık

Günümüzde özürllülük politikalarının, bireyin fiziksel veya zihinsel sınırlılıklarını birincil sorun olarak görmeyen ve bireyin sosyal ya ama ve emek pazarına katılım potansiyeli ile, özürllü bireylerin insan haklarına saygı gösterilmesi üzerinde odakla mayı tercih eden bir hareket noktasına do ru ilerlemekte oldu u görülmektedir.⁴⁶

⁴⁴ Me hur, H. Filiz Alkan; “Özürllüerinde Çalı ma Ya amına Katılma Gere i ve Uygulanan İstihdam Politikalarının De erlendirilmesi”, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozcalyaskatilma.htm>, (04.11.2007)

⁴⁵ <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozcalyaskatilma.htm>

⁴⁶ <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov3/ov3ayrimveozurlu.htm>

Yine de özürlüler ço u zaman kendine ve çevresine faydası olmayan, yardıma muhtaç, güçsüz, korunması ve gözetilmesi gereken kişiler olarak algılanır. Hatta özürlülerin kısmen de olsa kendileri ile ilgili olarak bu şekilde bir algılamaya sahip olmaları da artırıcı etkidir. Bu algılama özürlülerin pasif, mecbur kalmadıkça evden çıkmayan ve topluma yük olarak bir yaşam sürdürmelerini kabul edilebilir hale getirmektedir. Özürlülere acıma hisleri ile yaklaşılması, özürlülerin sosyal konumlarının daha çok sosyal yardımlar çerçevesinde ele alınması, her türlü fiziksel ve fiziksel olmayan çevre koşullarının özürlü olmayanlara göre tasarlanması bu pasifleştirici durumu pekiştirmektedir.

Özürlüler gündelik yaşamlarında, işe girişte, çalışma ortamında, eğitimde, sağlık kurumlarında, aile içinde, evlilikte, sokakta, ulaşımda, alıverişte, emlecece, kendi aralarında, ev kiralarken ve daha bir çok konuda sayısız ayrımcılık örnekleri yaşamaktadırlar.⁴⁷

Toplumun genelinde özürlülere karşı olan önyargı, işverenlerde ve özürlü olmayan çalışanlarda da görülebilmekte bu da özürlülerin istihdamını olumsuz etkilemektedir. İşverenler genellikle, özürlülerin verimsiz çalışanları, işyerindeki fiziksel ortam konusunda zorlanacakları, hem çalışanlar arasındaki enformel yapıya hem de işyerindeki hiyerarşik yapıya uyum sağlayamayacakları ve kendileri için ayrıcalık isteyecekleri gibi düşüncelerle özürlü istihdam etmek istememektedirler.

Özürlüler "en iyi meslekleri" edinseler bile kendi mesleklerinde ilerleyememekte; üst düzey yönetici görevlere getirilmemekte, ço u kendi mesleklerinde çalışmamaktadır. Kendi mesleklerinde çalışanlar ise bu hakkı diğerlerine oranla daha güç koşullar altında elde edebilmektedir. Bütün bunlar göstermektedir ki toplumda gözlemlenen ayrımcı anlayışlar özellikle ekonomik ve sosyal politikalarla pekiştirilmektedir.⁴⁸

⁴⁷ Karata , Kasım; "Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım", http://www.bioetik.com/kutuphane/engelli_birey_ve_toplum/ozurlulere_yonelik_ayrimcilik_ve_ayrimcikli_ savasim.doc, (04.11.2007)

⁴⁸ http://www.bioetik.com/kutuphane/engelli_birey_ve_toplum/ozurlulere_yonelik_ayrimcilik_ve_ayrimcikli_ savasim.doc

Özürülülerin kendileri de, sahip oldukları farklılı ı, farklı davranmanın ve kendilerine farklı davranılmasının haklı bir gerekçesi sayarak (zaman zaman bunu bir kazanç sayarak) ayrımcı uygulamaları peki tirecek tutum ve davranı lar içerisinde olabilmektedirler. Özürülü - toplum ili kisi içerisinde kar ılıklı beslenen bir olgu olarak benimsenip içselle tirilen ayrımcı uygulamalar, ciddi bir itirazla kar ıla madan, zamanla, ya amın ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir. Özürülünün bilinci, kendilik algısı da ayrımcılı ı besleyen unsurlar içerebilmektedir. Bu anlamda özürülü yü kendisinden gelecek ayrımcılı a kar ı da korumak gerekmektedir.⁴⁹

2.3 YA LI GÜCÜ

Modernle me kuramcılarına göre toplumlar modern hale geldikçe ya lıların konumunda bir dü ü gözlemlenmektedir. Ya lılı ın statüsü avcılık ve toplayıcılı ın yaygın oldu u dönemlerde de dü ük olarak algılanmı tır. Ancak yerle ik ya ama geçen tarım kültürlerinde ya lının statüsünde önemli bir artı görülmü tür. Çünkü bu toplumlarda ya lılar topra ın kontrolünü elinde tutarlar. Toprak sahipli inin “güç” olu turma i levi ya lıların statüsünü artıran bir imge olarak kabul edilmektedir. Sanayile me ile birlikte, modern toplumların ya lı bireylerin statülerine az de er verildi i belirtilmektedir. Bu dönemde ya lıların statüsel saygınlı ı ile teknolojik geli melerin ters orantılı oldu u vurgulanır. Endüstrile me, kentle me ve sosyal hareketlilik gibi faktörler ailenin geni aileden çekirdek aileye dönü mesine, kadının üretime aktif olarak katılmasına, e itimli ve nitelikli i gücüne dolayısı ile hızlı hareket eden insanlara gereksinim yaratmı tır. Böylece sanayi öncesi toplumlarda onurlandırılan ya lılar, sanayi toplumlarında dü ük statüde de erlendirilmı tir. Modernle menin yarattı ı bu durum günümüzde ele tirilmektedir. Günümüz toplumlarında ya lıların konumları çeli kili biçimde sunulmakta ve de erlendirilmektedir. Kimi zaman terk edilen, kimi zaman da otorite olmasından dolayı deneyimlerinden yararlanan bir konumdadırlar.⁵⁰

⁴⁹ http://www.bioetik.com/kutuphane/engelli_birey_ve_toplum/ozurlulere_yonelik_ayrimcilik_ve_ayrimcilikle_savasim.doc

⁵⁰ Baran, Aylin Görgün; “Sosyolojik Perspektiften Ya lılık”, <http://www.gbam.hacettepe.edu.tr/bultenler/gebambulten2006.pdf>, (27.10.2007)

Yaşlılık temel alan çalışmaların bir çoğundaki tanımlama kronolojik açıdan yapılmı olup, ortak bir anlayışta birleşmiş ülkeler, sosyal nedenlerden dolayı, genelde çoğunda emeklilik yaşı olan 65 yaşlılık sınırı olarak benimsemektedir. Ancak Birleşmiş Milletler'in yaşlılıkla ilgili raporlarında bu sınır 60 yaş olarak kabul edilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü ise yaşlıların sağlık sorunları ile ilgili olarak düzenlediği toplantısında, yaşlanma sürecini kronolojik olarak üç grupta ele almıştır: orta yaşlılar (45-59 yaş arası); yaşlılar (60-74 yaş arası); ileri yaşlılar (75 yaş ve üstü).⁵¹ gücü piyasası açısından bakıldığında ise yaşlılık gücü kavramı, iş gücüne dahil olan nüfusun içinde 55-64 yaş grubundakileri ifade eder.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde doğum oranlarının düşmesi ve yaşam kalitesinin ve ortalama yaşam süresinin yükselmesi ile toplam nüfus içerisinde yaşlı nüfusun payı artmaktadır. Bu durum ülkemiz için de söz konusudur. TÜİK verilerine göre ülkemizde nüfus artışı hızı 1990'da binde 19,9 iken bu oran 2006'da binde 12,4'e düşmüştür.

Ayrıca nüfus projeksiyonlarından görüleceği üzere hem yaşlılık gücü olarak adlandırılan 55-64 yaş arasındaki kişilerin hem de 65 yaş ve üzerindeki toplam nüfus içindeki paylarının artacağı tahmin edilmektedir. 55 yaş üzerindeki nüfusun toplam içindeki oranının 2015'te yaklaşık %15'e, 2025'te yaklaşık %20'ye çıkacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 10: Yaş Grubuna Göre Yıl Ortası Nüfus Projeksiyonları

Yaş Grubu	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2050
Toplam	67420	72065	76505	80524	84301	87756	96498
0- 4	7152	6610	6626	6493	6485	6442	5521
5- 9	6780	7123	6587	6604	6475	6468	5700
10-14	6276	6765	7109	6574	6592	6464	5849
15-19	6645	6257	6746	7089	6558	6577	6035
20-24	6811	6613	6229	6717	7061	6533	6246
25-29	6270	6770	6576	6195	6684	7029	6364
30-34	5252	6228	6729	6537	6162	6650	6375
35-39	4597	5209	6181	6680	6493	6123	6347

⁵¹ Çilingiro lu, Nesrin; Simge Demirel; "Yaşlılık ve Yaşlı Ayrımcılığı" http://www.geriatri.dergisi.org/pdf/pdf_TJG_239.pdf, (28.10.2007)

40-44	4050	4546	5154	6118	6616	6435	6421
45-49	3382	3980	4471	5072	6026	6522	6324
50-54	2557	3287	3873	4354	4948	5886	6701
55-59	2128	2444	3146	3710	4183	4766	6178
60-64	1898	1981	2281	2940	3482	3942	5453
65-69	1507	1696	1779	2053	2663	3170	5356
70-74	1059	1257	1427	1505	1752	2287	4856
75+	1056	1298	1591	1882	2122	2462	6771
55-64 Yaş Grubundakilerin Toplam Nüfusa Oranı (%)	5,97152	6,14029	7,09365	8,25841	9,09242	9,9229682	12,0531
65+ Yaş Grubundakilerin Toplam Nüfusa Oranı (%)	5,37229	5,89884	6,27018	6,75575	7,75436	9,0238844	17,599328

Kaynak: TÜİK Nüfus Projeksiyonları

2.3.1 Yaşlı nüfusun istihdam Durumu

Yaşlanma ile birlikte ve özellikle uzun süreli işsizlik de söz konusu oldu. Toplumsal hayattan ve sosyal ilişkilerden kopma ve sosyal statünün yitirilmesi söz konusu olabilmektedir. Bu kişiler için istihdam, sosyal statüyü kazanma veya geri kazanma ve sosyal ilişkileri kurma ihtiyacının tatmini için bir vasıta oldu. Uzun süre kadar üretken ve faydalı bir birey olmanın da ispatı anlamına gelmektedir.

Bu gruptaki kişiler, emeklilik, sağlık sorunları ve diğer faktörlerin etkisiyle kendi istekleriyle veya iş gücü piyasasında dezavantajlı duruma düşmelerinden dolayı istihdamdan dışlanabilmektedirler. Yeniden işe girmek istediklerinde ise genellikle iş gücü piyasası açısından tercih edilmeyen bir konumda olduklarından uzun süre veya hiçbir zaman iş bulamamakta ya da kayıtdışı çalışmaya mecbur kalmaktadırlar.

Aşağıdaki tablodan da görüleceği gibi 1988-2005 yılları arasında 25-54 yaş arasındaki bütün yaş gruplarında istihdam edilen kişi sayısı artarken 55 yaş ve üzerindeki kişiler için bir artış eğiliminden söz etmek mümkün değildir.

Tablo 11: 1988 – 2005 Döneminde İstihdam Edilen Kişilerin Sayısının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl ve cinsiyet Year and sex	Toplam Total	Yaş grubu - Age group											
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +	
Toplam - Total													
1988	17 756	2 545	2 121	2 527	2 302	2 135	1 591	1 341	1 150	997	557	490	
1989	18 222	2 536	2 079	2 519	2 400	2 243	1 692	1 334	1 147	1 059	683	531	
1990	18 539	2 503	2 143	2 572	2 394	2 307	1 784	1 400	1 227	1 014	689	509	
1991	19 287	2 725	2 570	2 776	2 659	2 312	1 761	1 397	1 164	916	531	478	
1992	19 460	2 540	2 627	2 835	2 680	2 393	1 858	1 402	1 152	895	562	519	
1993	18 499	2 264	2 430	2 767	2 615	2 362	1 874	1 368	1 044	804	529	444	
1994	20 007	2 490	2 715	2 939	2 771	2 489	2 008	1 454	1 113	918	566	547	
1995	20 586	2 368	2 697	3 075	2 860	2 589	2 164	1 503	1 149	918	631	633	
1996	21 194	2 439	2 815	3 188	2 907	2 661	2 257	1 530	1 147	921	655	677	
1997	21 203	2 323	2 764	3 288	2 925	2 663	2 271	1 625	1 124	909	649	664	
1998	21 777	2 261	2 750	3 468	2 989	2 741	2 343	1 711	1 155	914	688	758	
1999	22 047	2 277	2 761	3 453	3 086	2 776	2 404	1 739	1 175	869	690	819	
2000	21 581	2 061	2 635	3 539	3 078	2 737	2 386	1 782	1 160	852	606	745	
2001	21 525	1 847	2 613	3 506	3 165	2 744	2 404	1 844	1 188	842	618	754	
2002	21 351	1 696	2 439	3 540	3 255	2 771	2 407	1 884	1 209	825	630	695	
2003	21 148	1 475	2 302	3 545	3 331	2 840	2 464	1 894	1 254	795	576	672	
2004	21 791	1 439	2 423	3 599	3 443	2 966	2 537	1 973	1 309	852	576	674	
2005	22 046	1 415	2 384	3 660	3 539	3 037	2 611	2 039	1 359	838	531	633	

Kaynak: TÜİK 1923-2005 istatistik Göstergeleri

AB ile karşılaştırıldığında ise ülkemizde yaşlı iş gücünün istihdam oranı düşüktür. EUROSTAT verilerine göre AB25’de 2004 yılı itibarıyla 55-64 yaş aralığındaki iş gücünün istihdam oranı ortalama %41, AB15 ülkelerinde ortalama %42,5 olarak gerçekleşirken bu oran Türkiye için %33,2’dir. Aynı yıl için genel istihdam oranı AB25 ve AB15 için sırasıyla %63,3 ve %64,7 iken Türkiye için %46,1’dir.

Yaşlı iş gücüne dahil olan kişiler, kazanımları, tecrübeleri ve bilgi birikimi sayesinde iş gücü piyasası açısından avantajlı olarak değerlendirilebilirler de istihdama katılımları konusunda kendilerini bekleyen pek çok zorluk mevcuttur.

Bu yaş grubunda sağlık sorunları artmakta ve özür lülük ve süre nen hastalıkların ortaya çıkma ihtimali yükselmektedir. Bu durum, iş teki verimliliği olumsuz etkilemekte ve bu kişilerle ilgili iş e yaramaz ve çalışmamaları gereken kişiler oldukları yönünde olumsuz bir imaj ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Bu kişiler işsiz kalmış olsalar dahi önceki işlerinde elde ettikleri konum ve sahip oldukları tecrübeden dolayı iş beklentileri yüksek olabilmekte ve hiyerarşinin alt basamaklarından tekrar iş e başlamayı kabul etmekte zorlanmaktadır. Dolayısıyla ikinci kez iş e girmek istediklerinde seçici davranabilmektedirler. Bununla birlikte tecrübeli iş gücünün atıl durumda bulunması toplum için kayıptır.

2.3.2 Ya lıların Maruz Kaldı ı Ayrımcılık

Ya lılar sosyal hayatın bir çok alanında ayrımcılıkla kar ıla abilmektedirler. Ya lı ayrımcılı ı bir ki iye sadece ya ı nedeniyle gösterilen farklı tavır, ön yargı, hareket, eylem ve kurumsal düzenlemeler olarak tanımlanabilir. Ya lı ayrımcılı ı, genellikle ya ı kronolojik olarak kavramsalla tırmaya dayanmaktadır. Bu nedenle ya lı ayrımcılı ı; ya landıkça olu an yetersizliklerin, sınırlılıkların ve olumsuz de i iklerin yorumlanması olarak da tanımlanmaktadır.⁵²

Ya lı ayrımcılı ının olumsuz etkileri, i yerindeki ayrımcılık, sa lık bakımı sistemindeki yanlışlık ve sosyal önyargılarda, taraf tutmada kendini gösterir. Ya lının yanlış karakterizasyonu sonucu, ya lı hastadır, cinsiyetsizdir, çirkindir, güçsüzdür ve zihinsel olarak yetersizdir türünden yargılar bu olumsuz etkiler kapsamında de erlendirilmesine yol açar. yerlerinde ayrımcılık vardır; ya lı birey genç çalı anlara kıyasla esnek ve yeterli de ildir, i veren ya hiç ya lı çalı tırmaz ya da ya lı deneyimli ve daha iyi ücret ödenen bireyi genç ve dü ük ücret ödenen bireyle de i tirir. Sa lık hizmeti sunanlar ya lıların kronik sorunları ile u ra mak yerine, genç hastaların akut sa lık sorunlarına odakla mayı tercih edebilirler.⁵³

stihdam konusundaki ayrımcılık, çalı maya fiziksel ve zihinsel olarak uygun durumda olsalar bile ya lı i gücü kategorisindeki ki ilerin olumsuz önyargılardan dolayı kar ıla abilecekleri bir sorundur. verenler ya da di er çalı anlar, bu ki ileri, sık sık hastalanan, verimli çalı amayan, çalı ma ko ullarına, çalı ma yöntemlerine, kullanılan yeni teknoloji ürünü i araçlarına uyum sa layamayan ki iler olarak algılayabilmektedir. Ayrıca bu ki ilerin, genç ve/veya orta ya lıların ço unlukta oldu u çalı ma ortamlarındaki enformel yapıya uyum sa layamayacakları da dü ünülür. Ya lı i çileri, i yerinde düzenlenen e itim ve oryantasyon programlarının dı nda bırakmak da zaman zaman görülen ba ka bir ayrımcı uygulamadır.

⁵² http://www.geriatri.dergisi.org/pdf/pdf_TJG_239.pdf

⁵³ http://www.geriatri.dergisi.org/pdf/pdf_TJG_239.pdf

2.3.3 Ya am Boyu Ö renme

Ya lı i gücünün içinde kendi mesle i ile ilgili geli meleri takip etme konusunda eksikli i olan ve yeni teknolojilere uyum sa layamayanlar, istihdamda kalabilme konusunda güçlüklerle kar ıla abilmektedirler. Ya amboyu ö renme kavramının kamuoyunda yeterince bilinen ve benimsenen bir kavram olmay ının da etkisiyle bu durum bir çok ki i için ciddi bir sorun olabilmektedir.

Ya am boyu e itim ile ya am boyu ö renme kavramları arasında fark bulunmaktadır. Ya am boyu ö renme kavramında, e itimsel geli imiyle ilgili sorumluluk ki inin kendisine verilmektedir. stihdam edilebilir bireyler için ki i, bir mü teri gibi e itim ve ö retim pazarından kendi gereksinimlerine uygun e itimi bireysel sorumlulu unu kullanarak seçer. Ya am boyu e itim, mevcut e itim sistemini yeniden yapılandırmayı ve e itimle ilgili olup da e itim sisteminin dı nda kalan tüm potansiyeli geli tirmeyi amaçlayan genel bir düzenlemedir.⁵⁴

A a ıdaki tablodan da görülebilece i gibi ö lkemiz ya amboyu ö renme konusunda Avrupa ö lkelerinin (AB üyesi olmayanlar dahil) gerisindedir. Ya amboyu ö renme kapsamında de erlendirilen faaliyetlere katılanların oranı AB25 için 2000 yılında %7,9, 2005 yılında %10,8 iken bu oran Türkiye’de 2000 yılı için %1,1 2005 yılı için %2’dir.

⁵⁴ Akba , Oktay; Soner M.Özdemir; “Avrupa Birli inde Ya am Boyu Ö renme”, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/akbas.htm>, (28.10.2007)

Tablo 12: Avrupa Ülkelerinde 25-64 Ya Aralı ındaki Nüfusun çinde Ya amboyu Ö renme Faaliyetlerine (E itim ve Mesleki E itim) Katılanların Yüzdesi (Kendi Ba ına Ö renme Faaliyetleri Hariç)

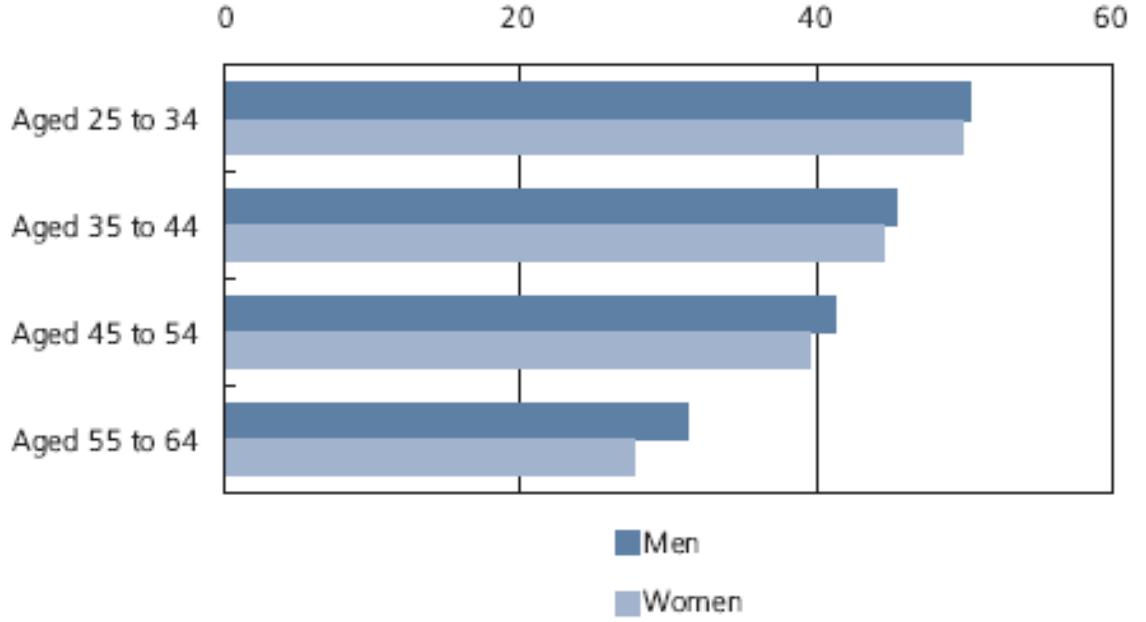
	Total		Male		Female	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU-25	7.9	10.8	7.4	10.0	8.4	11.7
Euro area	5.6	8.7	5.6	8.4	5.5	8.9
BE	6.8	10.0	7.6	10.3	6.0	9.7
CZ	:	5.9	:	5.5	:	6.4
DK	20.8	27.6	17.9	24.2	23.8	31.0
DE (2)	5.2	7.4	5.6	7.8	4.8	7.0
EE	6.0	5.9	4.1	4.2	7.6	7.5
EL	1.1	1.8	1.1	1.9	1.1	1.7
ES	5.0	12.1	4.5	11.2	5.4	13.1
FR	2.8	7.6	2.6	7.4	3.1	7.9
IE	:	8.0	:	6.6	:	9.4
IT	5.5	6.2	5.5	5.7	5.4	6.6
CY	3.1	5.6	3.1	5.1	3.2	6.1
LV	:	7.6	:	4.9	:	10.0
LT	2.8	6.3	1.9	4.9	3.6	7.6
LU	4.8	9.4	5.7	9.3	3.9	9.5
HU	3.1	4.2	2.7	3.5	3.4	4.8
MT	4.5	5.8	5.6	6.7	3.5	4.8
NL	15.6	16.6	16.4	16.6	14.7	16.7
AT	8.3	13.9	9.2	13.2	7.4	14.6
PL	:	5.0	:	4.3	:	5.6
PT	3.4	4.6	3.3	4.5	3.5	4.7
SI	:	17.8	:	16.0	:	19.6
SK	:	5.0	:	4.7	:	5.2
FI	19.6	24.8	17.7	21.1	21.6	28.6
SE	21.6	34.7	19.2	29.9	24.1	39.7
UK	21.0	29.1	17.7	24.2	24.4	33.9
BG	:	1.1	:	1.1	:	1.1
HR	:	2.3	:	2.3	:	2.3
MK	:	:	:	:	:	:
RO	0.9	1.6	1.0	1.5	0.8	1.7
TR	1.1	2.0	0.8	1.4	1.3	2.6
IS	23.5	26.6	20.4	23.5	26.7	29.7
NO	13.3	19.4	12.8	17.8	13.8	21.0
CH (2)	34.7	28.6	40.0	29.7	29.4	27.4

(2) 2005 yerine 2004 rakamları kullanılmıştır.

Kaynak: EUROSTAT, Key Figures on Europe 2006

AB üyesi ülkelerde ya am boyu ö renme kapsamındaki faaliyetlere katılım oranı ya ile ters orantılı olarak dü mektedir. 55-64 ya grubundakiler için ise en dü ük seviyededir. Bu durum a a ındaki tablodan görülmektedir.

Tablo13: AB25 Ülkelerinde Herhangi bir Ya amboyu Ö renim Faaliyetine Katılanların Ya Grubu ve Cinsiyete Göre Oranları, 2003



Kaynak: EUROSTAT, Key Figures on Europe 2006

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ SOSYAL DİJİTALİZASYON ALTINDAKİ GRUPLARA YÖNELİK UYGULAMALARINA ÖRNEKLER

3.1 AVUSTURYA⁵⁵

3.1.1 Yaşlı Gücüne Yönelik Uygulamalar

3.1.1.1 Yaşlı İşçiler İçin Yarı Zamanlı Çalışma Planı

Bu plan Avusturya Kamu İstihdam Kurumu (AMS) tarafından uygulanmakta ve işsizlik sigortası fonundan finanse edilmektedir. Amacı yaşlı işçileri emekli olana kadar istihdamda tutmaktır. Yarı zamanlı çalışmaya geçen 55,5 yaşın üstündeki erkekler ve 50,5 yaşın üstündeki kadınlar hedef grup olarak belirlenmiştir. Planın uygulanmasında kullanılan araç, çalışma süresini azaltan ve bundan dolayı gelir kaybına uğrayan yaşlı işçilerin bu kayıplarının en az %50'si tutarında bir telafi ödemesidir.

Bu uygulamadan yararlanmak için yaş sınırı emeklilik yaşı olarak belirlenmiştir ve emeklilik yaşı her yıl altı ay yükseltilmektedir. 2004 yılı itibarıyla bu sınır erkeklerde 55,5 kadınlarda 50,5'tir. Yarı zamanlı işe geçmeden önceki son 25 yıl içinde en az 780 hafta (15 yıl) işsizlik sigortası primi ödemiş olmak gerekmektedir. İşçinin çalışma süresinin %40 ile %60 arasında düştüğünü gösteren bir iş kaydinin varlığı gereklidir. İşsizlik bir seçim kriteri değildir. Bu ödemeler işverenler kanalıyla çalışanlara aktarılır. Ödenekten yararlanma süresi, sekiz yılı geçmemek üzere, işçinin asgari emeklilik yaşına ulaşmasına kadardır.

Uygulamanın başlangıcı 2000 yılında yararlanıcı sayısı 244'ü erkek, 257'si kadın toplam 501 kişi iken 2004 yılında bu rakam 21 116'sı erkek, 18 743'ü kadın toplam 39 859 kişiye ulaşmıştır ki bu rakam ülkede istihdam edilenlerin %1,07'sine tekabül eder.

⁵⁵ Basic Information Report Austria,
http://www.ams.at/neu/001_Basisinformationsbericht_English_vonBMWA_aktuellsterStand2006.pdf,
(28.10.2007)

Uygulama için katlanılan harcama ise 2000 yılında 6,3 milyon Avro iken 2004 yılında 563,5 milyon Avro'ya çıkmı tır.

3.1.1.2 İ zlik Sigortasının Bir Parçası Olarak Te vik ve Engel Sistemi

Bu uygulama ile firmaların 50 ya üstündeki ki ilerin ücret dı ndaki maliyetlerden tasarruf etmelerini sa layarak bu ki ilerin istihdamını te vik etmek amaçlanmı tır. Hedef grup, istihdama dahil olmak isteyen 50 ya ın üzerindeki i sizler ve 50 ya ın üzerinde olup aynı firmada en az 10 yıldır çalı maktaki i çilerdir.

Te vik – engel sistemi 50 ya ın üzerinde i ç i istihdam eden firmalara maliyet avantajı sa larken, firmada uzun süre çalı mı olan i çilerden 50 ya ın üzerindeki i ten çıkarılması durumunda dezavantajlar olu turmaktadır.

50 ya ın üzerindeki i çiyi istihdam eden i veren, bu i ç i için i sizlik sigortası i veren payını ödemek zorunda de ildir. En az 10 yıl çalı mı olan 50 ya ın üzerindeki i çiyi i ten çıkaran i veren ise özel bir katkı ödemek zorundadır. İ ten çıkarmaya kar ı koruma hükümleri, 50 ya ından gün aldıktan sonra istihdam edilen i çilerden, i yerinde iki yılını dolduranlar için uygulanmaktadır.

Te vik sisteminden yararlanan ki i sayısı, 1998'de 13 825 ki i (9 130 erkek, 4 695 kadın) iken 2004'te 22 797'ye (15 317 erkek, 7 480 kadın) çıkmı tır. Te vik sisteminin maliyeti yani vazgeçilen i sizlik sigortası primi 1998'de 8,3 milyon Avro iken 2004'te 21 milyon Avro olmu tur. Engel sistemi sayesinde elde edilen ilave i sizlik sigortası primi, 1998-2004 döneminde yıllık ortalama 12 milyon Avro olarak gerçekte mi tir.

Uygulamadan sorumlu kurulu lar, Federal Ekonomi ve Çalı ma Bakanlı ı, sosyal sigorta ile bölgesel sa lık sigortası fonlarıdır.

3.1.2 Özürlülere Yönelik Uygulamalar

3.1.2.1 Özürlüler için Yardım ve Federal Sosyal Refah Kurumu Tarafından Sağlanan Diğer Destek Önlemleri

Danışmanlık ve destek yoluyla özürlü insanların mesleki entegrasyonunu kolaylaştırmak amaçlanmıştır, aktif veya iş gücü piyasası için uygun durumda olan ve özürlülük oranı en az %50 olan özürlüler; özel eğitim ihtiyacı olan ve sosyal veya duygusal dezavantajı olan gençler (24 yaşına kadar) hedef grup olarak seçilmiştir.

Bu önlemler özürlülerin iş bulmalarını ve istihdamda kalmalarını sağlamak için hem kendilerine hem işverenlerine yönelik danışmanlık, gözetim ve destek kapsamaktadır.

Federal Sosyal Refah Kurumu'nun sorumluluğundaki bu uygulama, eğitimle ilgili fonundan, federal hükümetin özürlüler için istihdam girişiminden ve Avrupa Sosyal Fonu'ndan finanse edilmektedir. 2004 yılında 14 603 kişi bu programdan yararlanmış ve aynı yıl 22,3 milyon Avro harcanmıştır.

3.1.2.2 Özürlüler için Mesleki Eğitim

İşyerinde mesleki eğitim yoluyla, özürlülerin sosyal ve mesleki entegrasyonunun kolaylaştırılması amaçlanmıştır, en az %50 oranında özürlü olan kişiler hedef grup olarak seçilmiştir.

İşverenler, eğitim ettikleri her özürlü işçi için tevkifatlı alırlar (özürlüler için beceri eğitimi ödeneği). İşverenler, bu eğitimin maliyetinin büyük kısmını üstlenirse ve uygun durumdaki özürlü işçilerden daha fazla eğitim alırsa bu maliyetlerin yarısına kadar olan kısmını subvansiyon olarak geri alabilirler. Ödeme ekli, işverenlere periyodik veya bir seferde doğrudan ödemedir. Özürlüler için eğitim veren kurumlar, açıkça tanımlanmış koşullar altında hibe veya borç eklinde subvansiyon alabilirler. Bu subvansiyonlar, eğitimcilerin ve eğitim malzemelerinin maliyetlerini karşılayabilir.

Bu program, e itle tirme fonundan, federal hükümetin özürllüer için istihdam giri iminden ve Avrupa Sosyal Fonu'ndan kar ılanmakta olup Federal Sosyal Refah Kurumu'nun sorumlulu undadır.

3.1.2.3 Özürllüer için stihdam Te vikleri

Bu planın amacı, en az % 50 oranında özürllü olanların istihdamını te vik etmektir.

Uygun durumdaki bir özürllüyü belirsiz süreli hizmet akdi ile i e alan firmaların ücret ve mesleki e itim maliyetleri kar ılanabilmektedir. Bu plan özürllüer için yeni i lerin ortaya çıkmasını desteklemenin yanında çalı an özürllüelerin mevcut i lerinin muhafaza edilmesini amaçlamaktadır. Plan ayrıca kendi i ini kuran özürllüer için hibe veya kredi yoluyla destekleri de kapsamaktadır. Özürllü ki ilere veya i verenlere periyodik veya tek seferde ödeme ya da geri ödeme ekinde yapılmaktadır.

stihdam te vikleri, i ili kisi devam etti i süre içinde en fazla üç yıl boyunca ödenir. Kendi i ini kuranlara sa lanan subvansiyonlar firmanın kurulu a amasında verilir.

Federal Sosyal Refah Kurumu sorumlulu undaki bu uygulama kapsamındaki te viklerden 1998'de 1 249 erkek, 774 kadın toplam 2 023 ki i yararlanmı tır. 2004 yılındaki yararlanıcı sayısı 8 110 erkek 4 603 kadın olmak üzere 12 713'tür. Te vikler için yapılan harcama 1998'de 12,2 milyon Avro iken 2004'te 58,1 milyon Avro'ya çıkmı tır.

3.1.2.4 Özürllüer için Teknik ve Di er Yardımları

yerine adaptasyon yoluyla özürllüelerin i gücü piyasasına entegrasyonunu kolayla tırmanın amaçlandı ı bu program için en az % 50 oranında özürllü olanlar hedef grup olarak seçilmi tir.

yerinde özürllülükten kaynaklanan performans sınırlamalarının etkisini dengelemek ve çalı ma kabiliyetini artırmak için mimari, teknik ve ergonomik

adaptasyon önlemleri desteklenmektedir. yerini özürllülere uygun olarak düzenleyen firmalar subvansiyon alabilmektedir.

Subvansiyonlar i verenlere do rudan ödeme ekinde olup e itle tirme fonundan kar ılanmaktadır. Sorumlu kurum Federal Sosyal Refah Kurumu'dur.

3.1.2.5 Özürlü Gençler için Rehberlik

Özel ihtiyaçları olan gençlerin okuldan i e geçi lerini kolayla tırmanın amaçlandı ı bu programın hedef grubu okuldan i e geçi a amasındaki ve i yeri yardımı olmadan i ini sürdüremeyecek durumda olan en az %50 oranında fiziksel, psikolojik veya zihinsel özürlü gençlerdir. Bu kategori aynı zamanda özel e itim ihtiyacı olan, çok yava ö renenleri veya sosyal ve duygusal olarak dezavantajlı gençleri de kapsamaktadır.

Bu hizmet, okulu bitirmi özürlü gençlere ne tür kariyer imkanlarının oldu unu göstermeyi ve i gücü piyasasındaki seçeneklere karar vermeleri için gerekli olan bilgiyi kendilerine sa lamayı amaçlamaktadır. Bu hizmet, danı manlık, rehberlik, gözetim ve te hisi kapsamaktadır.

Daha spesifik olarak, adayların yetenek ve e ilimlerini tanımlamayı, güçlü ve zayıf yanlarını analiz etmeyi, daha fazla e itime ihtiyaçları olup olmadı nı ortaya çıkarmayı, yetenek ve e ilimlerine dayanarak kariyer beklentilerini ortaya çıkarmayı, yukarıdaki faaliyetlerin çıktılarını dayanarak kariyer ve geli me planlarını olu turmayı da kapsar.

Bu uygulamanın giderleri federal hükümetin özürllüler için istihdam giri imi fonundan kar ılanmakta olup Federal Sosyal Refah Kurumu sorumlulu undadır.

3.1.3 Kadınlar çin gücü Piyasası Politikaları

Kadınların istihdam durumu erkeklerden büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Kadınları dezavantajlı duruma sokan faktörler:

istihdamın birkaç sektörde ve meslekte yoğunlaşması (içerdiği piyasasının bölünmesi), kariyer seçeneklerinin sınırlı olması, önemli ölçüde düşük ücretler, nitelik seviyelerinin altındaki ücretler, ilerleme fırsatlarının sınırlı olması, kadınların istihdamı konusunda işverenlerin önyargıları, geleneksel olarak kadınlara yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevler yüzünden kariyer ilerlemelerinin kesintiye uğraması ve tekrar içerdiği piyasasına dönmelerinin zorluğu, aile dışında çocuk bakımı imkanlarının yetersizliği olarak tespit edilmiştir.

Kadınları hedefleyen içerdiği piyasası politikalarının kapsamında aşağıdaki programlar uygulanmıştır. Bu programların mali kaynakları işsizlik sigortası fonu, Avrupa Sosyal Fonu ve diğer muhtelif kurumların katkılarıdır. AMS'nin bölgesel ofisleri kadınlar için içerdiği piyasası politikalarının uygulanmasından sorumludur.

3.1.3.1 İstihdam Erişimi Geliştirme

Kadınlar için, daha spesifik olarak çocuk bakımı sebebiyle içerdiği piyasasından geçici olarak çıkmış fakat tekrar dönmek isteyen kadınlar için, kendi işini kurmak isteyenler de dahil olmak üzere, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Ayrıca özellikle yukarıdaki gruba dahil olan kadınlar için özel olarak tasarlanmış mesleki eğitim ve ilerletim programları oluşturulmaktadır. Özel sektörde ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda kadınların istihdamı teşvik edilmektedir. Bu amaçla entegrasyon destekleri, ücret subvansiyonları, kadınların düşük oranda istihdam edildikleri mesleklerde genç kız ve kadınlar için çıraklık uygulamalarının desteklenmesi, çocuk bakımı yardımları yoluyla işe balmayı destekleme gibi araçlar kullanılmaktadır.

3.1.3.2 Kariyer Beklentilerini Geliştirme ve Kariyer Fırsatlarını Artırma

Yeterli eğitimi olmayan ya da mesleki nitelikleri içerdiği piyasası açısından geçerliliğini kaybetmiş durumdaki kadınlara temel beceriler eğitimi ve kariyer danışmanlığı sağlanması amaçlanmaktadır.

siz kadınlar için muhtelif zanaat, teknik meslekler ve gelecek vaadeden mesleklerde (bilgi ve iletişim teknolojileri gibi) mesleki eğitim ve ileri düzeyde eğitim sağlanırken işverenlere de danışmanlık hizmeti verilmekte ve çalışan kadınlar için iş yerinde mesleki eğitimin sürdürülmesi teşvik edilmektedir.

Genç kadınlar için bilgi ve danışmanlık sağlanmakta (meslekler hakkında basılı materyal, geleneksel olmayan mesleklerin seçimi için teşvik), özel kurs önerilerinde bulunmaktadır (zanaat ve teknik atölyeler gibi).

3.2 YUNANİSTAN⁵⁶

3.2.1 Sosyal Dışlanma Tehlikesiyle Karşı Karşıya Olan Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim ve İstihdam Programları

Yunanistan'da iş gücü piyasasından ve dolayısıyla sosyal hayattan dışlanan insanların sayısı giderek artmaktadır. Bir çok sektördeki hızlı teknolojik ilerleme iş gücü piyasasında seçiciliğe ve bundan dolayı sosyal dışlanma tehdidinin artmasına yol açmıştır.

Temel mesleki beceri ve yeterliliklerin eksikliği, psikolojik, zihinsel veya fiziksel engel, hükümlülük, çevre ile iletişim eksikliği, çözüm üretebilecek kurumların ve yapıların eksikliği gibi sebepler işçilerin toplumdaki ve iş gücü piyasasındaki deneyimlere uyum sağlamalarını güçle tirmekte ve sosyal dışlanma açısından onları hassasla tırmaktadır.

Yunanistan Kamu İstihdam Kurumu (OAED), sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalan veya sosyal dışlanmaya maruz kalan işçilerin durumlarının güçlendirilmesi ve topluma katılımlarının sağlanması için bir ulusal plan hazırlamıştır. Bu işçilere yönelik programların ve önlemlerin planlanması, uygulanması, koordinasyonu ve sonuçlarının takibi için Özel Sosyal Gruplar Direktörlüğü adında bir birim oluşturulmuştur. Bu birim iş gücü piyasasında talep edilen uzmanlık alanlarına

⁵⁶ http://www.oaed.gr/Pages/SN_161.pg, (28.10.2007)

yönelik eğitimler ve mesleki yönlendirme gibi programları düzenler, uygular ve bu tür programlara destek verir. OAED ise ki ileri bu tür programlara katılmaları için yönlendirir ve tevik eder.

Bunun dışında, katılımcılardan ihtiyacı olanlara psikolojik destek verilmesi, sosyal dayanma ile ilgili bilgilendirme ve kamuoyunda farkındalık artırma faaliyetleri ve sosyal tarafları konu ile ilgili olarak harekete geçirme çabaları da bu birimin faaliyetleri arasındadır.

Söz konusu programlar, ülke genelindeki istihdam ofislerinde uygulandı ı gibi ayrıca sosyal dayanma açısından hassas durumda bulunan gruplar için özel olarak tesis edilmiş farklı bölgelerdeki altı hizmet merkezinde ve yine bu gruplar için kurulmuş üç mesleki eğitim merkezinde uygulanmaktadır. Bu üç merkezde her yıl yaklaşık 2600 kişi muhasebe, marangozluk, çanak çömlek yapımı, dericilik, terzilik ve muhtelif alanlarda eğitim görmektedir. Eğitim programlarının finansmanı kısmen Avrupa Sosyal Fonu tarafından karşılanmaktadır.

OAED, sosyal dayanma riski ile karşı karşıya olanların kendi işlerini kurmalarını ve ayrıca iş yerlerinin bu kişilerin özel ihtiyaçlarına göre düzenlenmesini subvansiyonlarla desteklemektedir.

3.2.2 Cinsiyet E itli i Bürosu

1986'da kurulan Cinsiyet E itli i Bürosu, kadınların iş gücü piyasasına entegrasyonuna yardımcı olan programları planlar ve uygular.

Bu kuruluş, iş gücü piyasasında karşılaşılabilecek güçlüklerle mücadele konusunda, mesleki eğitim öncesi özel programlar uygulamakta ve bir Avrupa Topluluğu giri şimi olan NOW kapsamında, muhtelif kuruluşlarla iş birliği içerisinde, iş idaresi, yeni teknolojilerin kullanımı, turizm sektörü, tarihi binaların restorasyonu, KOB 'lerin kurulması ve KOB 'lere yönelik muhasebe gibi alanlarda eğitimler düzenlemektedir.

Cinsiyet E itli i Bürosu, kadınların i gücü piyasasına entegrasyonu ve cinsiyetler arası e itlik konularında bilgi ve tecrübe payla ımı için uluslar arası i birli i ebekelerine katılım sa lamaktadır.

3.2.3 Ya lı İçi Çalı tıran yerleri İin Subvansiyonlar

Bu program, ücretli olarak içi istihdam edebilen bütün kamu ve özel i yerlerinde emeklilik ya ma yakla mı ki ilerinin istihdamını te vik etmek için uygulanmaktadır. Bu ki ilerinin i siz olarak OAED'ye kayıtlı olmaları, emeklilik ya ma en fazla iki yıl kalmı olması, emeklilik için gereken toplam çalı ma süresinden en fazla 600 gün eksik çalı mı olması gerekmektedir.

yerleri, ayda 25 gün tam gün süreli olarak veya yine ayda 25 gün günde 4 ila 7 saat yarı zamanlı olarak içi istihdam etmeleri durumunda her ay için subvansiyon alırlar ve uygulama ba ladıktan sonraki üç ay boyunca bu i çileri çıkaramazlar.

3.3 Macaristan ⁵⁷

3.3.1 4M Programı

Programın adı “ verenler ve Özürlü nşanlar için Çözüm” olup, bunun Macarca'daki kar ılı ının ba harflerini ifade edecek ekilde 4M olarak kısaltılmı tır.

3.3.1.1 Programın Amacı ve Kapsamı

4M, ngiltere Çalı ma ve Emeklilik Bakanlığı ile Macaristan stihdam ve Çalı ma Bakanlığı'nın ve Batı Macaristan'daki Zala Bölgesi stihdam Ofisi'nin i birli i ile gerçekleştirilmi bir pilot çalı madır. Bu program özürlülük ödene i alan (ve dolayısıyla ekonomik olarak faal olmayan) özürlülere, açık ve rekabetçi ekonomide çalı maları için yardımcı olmayı amaçlamakta idi. Program, hedef grubun ihtiyaçlarına odaklanmı ayrıca yerel kurulu larla i birli ine önem verilerek gerçekleştirilmi tir. Programın spesifik amaçları özürlülerin i gücü piyasası ile ve K K ile entegrasyonunu

⁵⁷ <http://www.en.afsz.hu>, (28.10.2007)

sa lamak, STK'lar ile i birli ini geli tirmek, bakanlıklar arası ba arılı bir i birli i gerçekle tirmek ve pilot projeden dersler çıkarmak ekinde tanımlanmı tur.

Yerel kurulu ların arasında kurulan küçük bir konsorsiyum, danı manlar istihdam ederek program kapsamındaki hizmetlerin gerçekle tirilmesinden sorumlu tutulmu tur. Danı manlar, özürlülük ve özürlülü ün i ile ili kisi, özürlülerle çalı mak, i verenlerle çalı mak ve özürlülerle i verenler arasındaki aracılık sürecinde ne yapılması gerekti i konularında e itilmi lerdir. Bu kapsamda beceri analizi, temel kurallar, i gücü piyasası, mü teri (özürlüler) ihtiyaçları, ortaklar, pazarlama karması, mü terilerle ve i verenlerle ileti im için gereken beceriler, görü me, de erlendirme, raporlama, faaliyet planlaması yöntemleri gibi e itimler verilmi tir.

E itim programı i ba ında e itim ekinde olmamakla birlikte, uygulamaları da içinde barındıran bir dizi e itim programı ekinde verilmi tir. E itim seminerleri, e iticilerin kendi deneyimlerini aktardıkları ayrıca katılımcıların da ileride gerçekle tirecekleri çalı malar ile ilgili kendi planlarını geli tirmelerine imkan verecek niteliktedir. Bu program aynı zamanda bir e iticilerin e itimi programıdır; e itim programının nihai amaçlarından biri de gelecekte bu alanda aynı pozisyonda çalı acak ki ileri e itebilecek bir çekirdek kadro olu turulmasıdır.

4M programının felsefesi, do ru ki iyi do ru destekle do ru i e yerle tirmektir. Bu anlayı la paralel olarak özürlülük öncelikli bir sorun olarak görülmemekte, daha klasik bir yakla ım olan i verenlere özürlülü ü anlatıp özürlü ki iyi i e alması için ikna etmeye çalı mak yerine, 4M danı manları, özürlü oldu u halde i verenlerin aradıkları niteliklere sahip olan ki ileri i verenler için temin etmektedirler.

3.3.1.2 Programın Uygulanmasından Elde Edilen Sonuçlar

Program kapsamında ilk etapta 23 danı man e itilmi , program daha sonra Zala dı ındaki bölgelerde de uygulanmaya ba lamı tur. Bireyin ihtiyaçlarına hitap eden ve onun becerilerini temel alan 4M yakla ımının uygulaması ile ilgili alınan geri bildirimlere göre e itilen danı manlar vasıtasıyla i e yerle tirilen özürlülerin %60'tan fazlası 6 aydan daha uzun süre çalı mı ve bu hizmeti ba ka ki ilere de tavsiye ederek K K'na olan talebi artırmı lardır.

Ayrıca hedef grup daha faal hale gelmiş, mesleki rehabilitasyon faaliyetlerinin erişilebilirliği artırılmış, özürliülerin ve istihdam açısından dezavantajlı olan diğer grupların istihdamı konusunda hükümetin ilgisi artmıştır.

3.4 Finlandiya

3.4.1 Arayanlara Sistemik Destek⁵⁸

Bu program ile amaçlanan, işini kaybetmiş ve yeniden iş arayan kişilerin iş arama etkinliğini daha sistemli hale getirerek belirli bir hedefe yönlendirmektir. Programın en önemli aracı, tüm iş arayan kişilerle belirli aralıklarla görüşmektir. Buna göre, iş arayan kişilerin işsiz kaldığından itibaren geçen süreler dikkate alınarak 5, 11, 23 aylık işsizlik süreleri baz alınmıştır. İlk görüşme sırasında iş arayanın niteliklerinin bir haritası ve bunun yanında ilgili uzman ve iş arayanın ortaklığıyla bir iş arama planı çıkarılır. Bu plan içinde iş arama sürecini kolaylaştıracak, işe yönelik nitelikleri artırmayı amaçlayan etkinliklere katılmak gibi etkinlikler yer alır. Ayrıca iş arayan için bir iş arama rehberi oluşturulur.

Bu faaliyetler için Finlandiya İstihdam Kurumu çok sayıda üniversite mezunu 160 yüksek düzey uzman istihdam etmiştir. Her bireyle tek tek görüşmek ve her biri için ayrı ayrı iş arama planı çıkarmak son derece güç olduğundan; Finlandiya ABD'den esinlenerek “Grup” yöntemini kullanmıştır. Buna göre, 1 hafta süren bir grup çalışması ile her bireyin “kendi başına iş arama stratejisi” belirlenmesini sağlayacak duruma gelmesi sağlanmaktadır. 6 ay ve 2 yıllık gözden geçirme toplantıları düzenlenerek bu çalışmaların sonuçları gözlenmektedir. Bu çalışmaların sonucunda düzenlenen 6 aylık gözden geçirme toplantısında, 6 aydan fazla süredir işsiz kalmı durumda olan pasif iş arayanlar üzerinde son derece olumlu etkilerin olduğu anlaşılmıştır. Bu kişilerin büyük çoğunluğu kendilerine sürekli bir iş bulmuştur. Ayrıca söz konusu grup yöntemine katılan kişilerin iş bulma oranlarının katılmayanlara göre çok daha yüksek biçimde arttığı gözlenmiştir.

⁵⁸ <http://ab.calisma.gov.tr/web/>, (07.09.2007)

3.5 SVEÇ⁵⁹

3.5.1 Kadın Girişimcileri Desteklenmesi

Bu programı, sveç sanayi politikasından ve ülke genelinde sanayinin gelişmesinden sorumlu kamu kurumu olan NUTEK yürütmektedir. 1993 yılında hükümetin önerisi üzerine NUTEK, özellikle sveç'in kuzeyinde bu projeye bakanlıktır. Projenin temel amacı, kendi girişimini kurmak isteyen kadınlara danışmanlık hizmeti verecek ve onları yönlendirecek tercihen kadın danışmanların istihdam edilmesidir. Projenin ilk üç yılı için, yaklaşık olarak 2.5 milyon Avro ayrılmıştır.

Kuruma fikri kadınların kendilerinden gelmektedir. Danışmanlık hizmeti veren kuruluş, kurulan elektronik araçları ile kendi girişimini kurmak isteyen kadınlara teknik yardım da dahil destek sağlayarak süreci kolaylaştırmaktadır. Kadın danışmanlar, her sektörde tam anlamıyla teknik bilgiye sahip olmayabilirler. Ancak kurulan araçları ile, kadınların girişimlerini kurmak istedikleri sektörde teknik bilgiye sahip uzmanlara ulaşabilirler. Pek çok kadın danışman yarı zamanlı çalışmaktadır. Kadın danışmanlar, girişim başlamadan önce NUTEK tarafından eğitilmekte ve sertifika sahibi olmaktadır. Kadın danışmanların ücretlerinin % 25'i yerel, % 50'si bölgesel, % 25'i ise ulusal bütçeden karşılanmaktadır.

3.6 ALMANYA⁶⁰

3.6.1 İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi

İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi adlı program genel olarak mühendislik ve bakanlık iletişim teknolojileri olmak üzere çeşitli bilim dallarında kadınların temsilini artırmayı amaçlamaktadır. Programın önemi, eğitim ve iş hayatında kadınlarla ilgili tüm konuları kapsamaktadır. Program "Mükemmeliyet Merkezi" adı verilen bir kuruluş tarafından yürütülmekte olup, bu kuruluş genel hedefe varılması için 2005 yılına kadar bilgi teknolojileri (IT) sahasında verilen meslek eğitimlerinin % 40'ının kadınlara yönelik olmasını, kadınların % 40'ının

⁵⁹ <http://ab.calisma.gov.tr/web/>, (07.09.2007)

⁶⁰ <http://ab.calisma.gov.tr/web/>, (07.09.2007)

bilgisayar kurslarına katılımını, özellikle IT şirketlerinde kadınların % 40 oranında i e ba lamasını, kadınlar arasında internet kullanımını % 50'ye çıkarmayı öngörmektedir.

3.7 Portekiz

3.7.1 Bireysel İstihdam Planları ⁶¹

İstihdam kurumuna kaydolduktan sonra genç işsizler 3 ay içinde, yeti kinler ise 6 ay içinde bireysel istihdam planlarını yapmak için çağırılırlar. Daha sonra, bir bilgilendirme toplantısı, bir grup toplantısı ve bireysel toplantılar yapılır. Bilgilendirme toplantısında işsizlerin potansiyeli, eksiklikleri gibi hususlar üzerinde durulur. Ayrıca işsizlerin istihdam merkezinden nasıl yararlanabileceği anlatılır. Grup toplantısında, işsizlerin kendilerini diğer işsizlerle karşılaştırması ve değerlendirilmesi amaçlanır. Bireysel toplantılarda ise izlenecek yol belirlenir ve bireysel istihdam planının uygulama usullerine dair bir iş takip anlaşması imzalanır. Tüm bu toplantıların nihai amacı, işsizlerin başka birinin yanında işsizle birlikte çalışması, yoksa kendi işini kurmasına yardımcı olunmasına karar verilmesidir. İşsizlere yeterli niteliklere sahipse ya işsizle çalıştırılır ya da işini kurmasına yardımcı olunur. Buna “doğrudan yerleştirme” denir. Eğer işsiz yeterli niteliklere sahip değilse, bir dizi eğitimden geçirilir ve yönlendirilir. Bu işe “ertelenmiş yerleştirme” olarak adlandırılır.

İstihdam merkezi, işsizlere destek sağlamak üzere entegrasyon takımları kurar. Entegrasyon takımı, mesleki danışmanlar ve istihdam uzmanlarından oluşur. Bunlar, hedef işsizlerin özelliklerine uygun planlar ve işsizlerin bilgilerinin bulunduğu bir kişisel dosya hazırlarlar. Bu dosyalar SIGAE adındaki, ülke düzeyinde tüm istatistiki verileri ve eksiklikleri içeren bir bilgisayar destek uygulamasına yüklenir. Girişimler bu sistemle desteklenmektedir. Entegrasyon takımları ayrıca, işsizle birlikte çalıştıktan sonra en az 3 ay boyunca işsizleri izlemeye devam ederler.

Bireysel istihdam planını, entegrasyon takımı ve işsizler birlikte hazırlamaktadırlar. Böylece, işsizlerin sorumluluk üstlenerek planı sahiplenmektedir. Bu durum, programa devamı da artırmaktadır.

⁶¹ <http://ab.calisma.gov.tr/web/>, (07.09.2007)

3.7.2 sızlık Sigortası ve sızlık Yardımı Uygulamaları ⁶²

sızlık ödene i ve i sızlık yardımına hak kazanabilmek için ki inin istihdam kurumuna kayıtlı olması, çalı abilir durumda olması ve iradesi dı ında i siz kalmı olması gerekmektedir. Ayrıca i sızlık ödene i için i siz kalmadan önceki 24 ay içinde 540 gün; i sızlık yardımı için ise i siz kalmadan önceki 12 ay içinde 180 gün kazanç elde etme artı vardır. Di er bir ödenek türü olan kısmi i sızlık ödene i ise i sızlık ödene inin altında bir gelir kar ılı ında yarı zamanlı çalı anlara ve normal çalı ma süresinden %20 daha fazla veya %75 daha az çalı anlara ödenir.

sızlık ödene inin tutarı, i sizli in ba ladı ı aydan 2 ay önceki 12 ayda elde edilen ortalama kazancın %65'idir. Ödene in alt sınırı asgari ücrete, üst sınırı asgari ücretin üç katına e ittir.

Yararlanma süresi, sigortalının ya ına ba lı olarak hesaplanmaktadır. Bu süre 30 ya ın altındaki ki iler için 12 ay; 31 ile 40 ya arası ki iler için 18 ay; 41 ile 45 ya arası ki iler için 24 ay; 45 ya ın üstündekiler için 30 aya ilaveten son 20 yıl süresince her 5 yıllık prim dönemi için artı 2 aydır.

55 ya ya da üstündeki sigortalı ki iler için i sızlık ödene i, ödene in ya lılık aylı ına dönü türülece i 60 ya ına kadar verilir. sız ki i 58 ya ında ya da (belli ko ullar altında ve geçici bir program çerçevesinde) 55 ya ında (belli ko ullar altında ve ödene in azaltılmasıyla) ya lılık aylı ı talep edebilir.

sızlık yardımı tutarı, bekarlar için asgari ücretin %80'i; hak sahibinin ba ımlıları varsa %100'ü oranındadır. Yararlanma süreleri ya a göre de i mektedir ve i sızlık ödene indeki sürelerle aynıdır.

Kısmi i sızlık ödene i tutarı, i sızlık ödene inin 1,3 katı ile kısmi süreli çalı manın de eri arasındaki farka e ittir. Ödenek süresi, tam olarak i sızlık durumunda almı olaca ı i sızlık ödene inin süresine oranlıdır.

⁶² T SK; Avrupa Birli i'nde Sosyal Güvenlik Sistemleri 2004, 2005, s.287,288

Sistemin yönetiminden Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu, denetiminden ise Çalışma ve Dayanışma Bakanlığı sorumludur. Ödenek talebinde bulunan kişilerin başvurularını istihdam kurumu değerlendirilmektedir.

3.8 ÇEK CUMHURİYET

3.8.1 Sigortası Uygulaması

Sigortası uygulamasından K K sorumlu olup uygulamanın genel denetimi Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Sigortası en az 15 yaşında ve çalışabilir durumda olan Çek Cumhuriyeti vatandaşlarını ve Çek Cumhuriyeti'nde devamlı olarak ikamet eden yabancıları kapsamaktadır. Prim oranları işçi payı %0,4 işveren payı ise %3,2'dir.⁶³

Sigortası ödeneği yeni bir iş almaya hazır olduğunu kaydettirmiş ve son 3 yılda en az 12 ay çalışmış olmak koşuluyla başlanır. İstihdamda geçen süreler, engelli bir kişinin katıldığı mesleki eğitim ve işsizlik eğitimi, temel askerlik hizmeti veya alternatif kamu hizmetinde geçen süreleri, 3 yaşına kadar olan çocuğa bakarken geçen süreleri (eğer önemli oranda engelli ise 18 yaşına kadar), bir yakınına bakarken geçen süreleri ve uzun dönemli işsizlik hizmetleri için işsizlik Bakanlığı tarafından belirlenen tüm süreleri kapsamaktadır.⁶⁴

Ödenek tutarı ilk üç ay için işsiz kalmadan önceki kazancın %50'si iken bu oran sonraki üç ay için %45'e düşmektedir. Ödenek alan kişi bir mesleki eğitim faaliyetine katılırsa bu oran %60'a çıkmaktadır. 50-55 yaş grubundaki kişiler işsizlik ödeneğini 9 ay boyunca alabilirler. 55 yaşın üzerindeki kişiler için ise bu süre 12 aya çıkarılmıştır. Azami ödenek tutarı 26 yaşın üzerindeki kişiler için geçerli olan asgari geçim düzeyinin 2,5 katıdır. Ödenek alınırken mesleki eğitim görenler için ise bu tavan söz konusu düzeyin 2,8 katıdır.⁶⁵

⁶³ T SK; a.g.e., s. 84,85

⁶⁴ T SK; a.g.e., s. 84,85

⁶⁵ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/>, (28.10.2007)

sizlik ödene i almakta olan ki ilerin ekstra kazanç elde etme hakları vardır. Fakat bu kazancın aylık tutarı asgari ücretin yarısını geçemez ve bu çalı manın haftalık süresi 20 saatten fazla olamaz. Kısmi çalı ma, i siz kalan ki ilerin çalı ma alı kanlıklarını ve çalı ma isteklerini korumanın bir yoludur. Bununla birlikte ilave kazanç elde etmenin yasalla tırılması yasadı ı çalı mayı azaltır ayrıca vergi geliri, sigorta ve i güvenli i açısından olumlu etkileri vardır. ⁶⁶

3.8.2 Özürlülerle İlgili Uygulamalar ⁶⁷

stihdam Ofisi'ne ba vuran özürünün mesleki rehabilitasyonu ile ilgili olarak kendisi ile birlikte bir bireysel plan hazırlanır. Ardından özürlü için uygun olabilecek mesle e yönelik ba langıç e itimi bir sözleşmeye dayalı olarak ba latılır ve 24 aya kadar sürebilir. Gerekirse bu e itim boyunca bir yardımcı özürliye destek verebilir.

stihdam Ofisi, maddi katkı yoluyla korumalı i yeri açan i verenleri desteklemektedir. Ayrıca özürlü i çisi için mesleki e itim imkanı sa layan i verene bu e itimin giderlerinin tamamı stihdam Ofisi tarafından ödenebilmektedir. Çalı tırdı ı i çilerin %50'den fazlası özürlü olan i verenlere ilave katkılar sa lanmaktadır.

3.8.3 Di er Bilgiler ⁶⁸

stihdam ofisleri, sa lık durumu, ya ı, ebeveynlik yükümlülükleri ve di er sorunlarından dolayı talepte bulunanlara ayrıcalık sa layabilmektedir. Bu ki iler özürlüler, 25 ya ın altındakiler, 30 ya ın altında olup üniversiteden son iki yıl içinde mezun olmu durumdakiler, hamile ve emziren kadınlar ve 9 aylıktan daha küçük çocu u olan kadınlar, 15 ya ından küçük çocu a bakmakla yükümlü olanlar, 6 aydan daha uzun süredir i siz olarak kayıtlı olanlar, ya ı 50 ve üzerinde olanlardır.

stihdam ofisleri i arayan ki i ile birlikte bir bireysel eylem planı hazırlayabilir. Bu plan özellikle yukarıda bahsedilen grupların istihdam edilme ihtimalini artırmak için tasarlanır. 25 ya ın altındakiler ve üniversite mezunları için bu planın hazırlanması zorunludur. Bireysel eylem planı, i arayan ki inin i gücü piyasası içindeki ansını artırmak amacıyla tasarlanan bireysel önlemlerin uygulanması için süreç ve takvimin

⁶⁶ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/>, (28.10.2007)

⁶⁷ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/>, (28.10.2007)

⁶⁸ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/>, (28.10.2007)

tanımlanmasını kapsar. Plan, i arayan ki inin niteliklerini ve becerilerini temel alır. arayan, planın hazırlanmasına aktif olarak katılmakla ve planda belirlenen yükümlülükleri yerine getirmekle sorumludur.

Toplu ta ima sisteminin mevcut olmadığı ya da yetersiz olduğu bölgelerde, i veren, i çilere ulaşım imkanı sağlıyor ise istihdam ofisi ulaşım giderlerine %50'ye kadar katkıda bulunabilir. Özürlüler için özel ulaşımın gerekli olduğu durumlarda bu oran %100'e kadar çıkabilir.

Yukarıda bahsedilen özel gruplara dahil olan ki ileri istihdam eden i verenlere i çilerin istihdam maliyetleri için istihdam ofisi tarafından katkı sağlanabilir. Bu katkının süresi üç aya kadar olabilir ve tutarı asgari ücretin yarısını geçemez.

3.9 TÜRK YE ⁶⁹

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan Türkiye Kurumu'nun bazı faaliyetlerine ilişkin bilgiler aşağıdadır.

3.9.1 Projeler ve İşgücü Yetiştirme Kursları

İşgücü yetiştirme kursları ile, işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak görülen gençlerin, kadınların, özürlülerin, eski hükümlülerin, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda düzenlenen kurslarla ilgili veriler aşağıdaki tablolarda mevcuttur:

⁶⁹ KUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/2006_yili_faaliyet_raporu.pdf, (01.10.2007)

Tablo 14: Yıllara Göre Düzenlenen gücü Yeti tirme Kursları (2002-2006)

Yıllar	İstihdam Garantili Kurslar		Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Düzenlenen Kurslar		Özürnlere Yönelik Düzenlenen Kurslar		Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar		İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslar	
	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı
2002	27	486	11	200	20	262	12	182	17	367
2003	22	374	18	341	21	241	23	358	9	167
2004	10	191	33	578	20	302	23	402	11	168
2005	28	579	29	448	42	1.710	90	1.402	89	1.379
2006	246	5.025	38	648	94	3.047	126	2.019	118	1.687
Toplam	333	6.655	129	2.215	197	5.562	274	4.363	244	3.768

Kaynak: KUR 2006 Faaliyet Raporu

Tablo 15: Projeler Kapsamında 2006 Yılında Gerçekle tirilen Kurslar

Projeler	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP 2)	82	1.945
Ceza İnfaz Kurumlarında Girişimci Yetiştirme Projesi (KOSGEB)	34	578
Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi (SETİP)	48	1.151
Bilişim Çırakları Projesi	68	1.006
TOPLAM	232	4.680

Kaynak: KUR 2006 Faaliyet Raporu

Ayrıca 2003 – 2006 yılları arasında Türkiye genelinde uygulanan, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti ortak finansmanı ile gerçekleştirilen 50 milyon Avro bütçeli Aktif gücü Programları Projesi kapsamında 245 proje hibe almaya hak kazanmış, 47 840 kişi eğitim, kurs, seminer, çalıştay, konferans ve benzeri faaliyetlerden yararlanmıştı. Bunlardan 7.542’si istihdam edilmiş, istihdama dahil olanların 1.982’si kendi işini kurmuştur. İstihdam edilenlerin 284’ü engelli, 13’ü eski hükümlüdür. Dezavantajlı gruplara yönelik hazırlanmış proje sayısı 17, gençler için 37, işsizler için 122, kadınlar için 30, iş sahipleri için 23, diğer gruplar için 16’dır.

3.9.2. e Yerle tirme Faaliyetleri

Tablo 16: Yurtiçi e Yerle tirme Verileri

	2005			2006			Değişim Oran %
	Erkek	Kadın	Top.	Erkek	Kadın	Top.	
BAŞVURU (Toplam İş Arayanlar)	380.272	136.431	516.703	416.498	147.890	564.388	9,23
A-İş Arayanlar	317.707	122.350	440.057	345.353	131.022	476.375	8,25
B-Özel Durumuna Uygun İş Arayanlar(Toplam)	62.565	14.081	76.646	71.145	16.868	88.013	14,83
a-Daha İyi Şartlarda İş Arayanlar	31.529	9.795	41.324	40.341	10.855	51.196	23,89
b-Emeklilerden İş Arayanlar	465	87	552	598	101	699	26,63
c-Özürliülerden İş Arayanlar	21.830	4.029	25.859	22.462	5.774	28.236	9,19
d-E.Hükümlülerden İş Arayanlar	8.654	163	8.817	7.670	128	7.798	-11,56
e-Terörden Etki. İş Arayanlar	87	7	94	74	10	84	-10,64
AÇIK İŞ	105.818	8.009	113.827	-	-	151.794	33,36
Kamu	32.138	2.517	34.655	-	-	32.747	-5,51
Özel	73.680	5.492	79.172	-	-	119.047	50,37
Tarım Dışı	103.544	7.855	111.399	-	-	146.022	31,08
Tarım İçi	2.274	154	2.428	-	-	5.772	137,73
İŞVERENE TAKDIM	263.027	44.413	307.440	275.705	54.303	330.008	7,34
Kamu	34.680	7.784	42.464	37.158	9.328	46.486	9,47
Özel	228.347	36.629	264.976	238.547	44.975	283.522	7
Seçme Davet	35.025	7.037	42.062	-	-	-	-
Günlük Takdim	228.002	37.376	265.378	-	-	-	-
İŞE YERLEŞTİRME	68.942	12.743	81.685	69.458	16.424	85.882	5,14
Kamu	28.474	4.279	32.753	19.416	4.763	24.179	-26,18
Özel	40.468	8.464	48.932	50.042	11.661	61.703	26,1
Tarım Dışı	67.099	12.495	79.594	67.019	16.231	83.250	4,59
Tarım İçi	1.843	248	2.091	2.439	193	2.632	25,87
Normal Yerleştirme	42.014	9.574	51.588	42.390	13.168	55.558	7,7
Kamu	26.295	4.092	30.387	18.078	4.594	22.672	-25,39
Özel	15.719	5.482	21.201	24.312	8.574	32.886	55,12
Özürli Yerleştirme	20.274	3.043	23.317	20.651	3.130	23.781	1,99
Kamu	1.547	181	1.728	1.037	165	1.202	-30,44
Özel	18.727	2.862	21.589	19.614	2.965	22.579	4,59
E.Hükümlü Yerleştirme	6.574	120	6.694	6.336	118	6.454	-3,59
Kamu	632	6	638	301	4	305	-52,19
Özel	5.942	114	6.056	6.035	114	6.149	1,54
Terörden Etki Yerleştirme (Özel)	80	6	86	81	8	89	3,49
KAYITLI İŞGÜCÜ	705.540	237.521	943.061	846.333	294.299	1.140.632	20,95
KAYITLI İŞSİZ	656.218	225.043	881.261	782.652	279.201	1.061.853	20,49
YURT DIŞI							
Bağvuru	366	58	424	390	90	480	13,21
Gönderme	60.230	125	60.355	81.309	70	81.379	34,83

Kaynak: KUR 2006 Faaliyet Raporu

2006 yılı itibariyle i aramak amacıyla kuruma 564 388 ki i ba vurmu tur. Aynı yıl i e yerle tirilen ki i sayısı 85 852'dir. Ba vuranların yakla ık %26'sı (147 890 ki i), i e yerle tirilenlerin ise yakla ık %19'u (16 424 ki i) kadındır.

Aynı yıl 28 236 özürlü kuruma başvurmuş , 23 781 özürlü işe yerleştirilmiştir. Eski hükümlülerde ise bu rakamlar sırasıyla 7 798 ve 6 454'tür. Kota sistemine dahil olan özürlü, eski hükümlü ve terörden etkilenenlerin 2006 yılı itibariyle toplam başvuru içindeki payları yaklaşık %6,4 iken toplam işe yerleştirme içindeki payları yaklaşık % 35,3'tür.

3.9.3 İşsizlik Sigortası

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan ve hizmet akitlerinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde işsizlikten ayrılma bildirgesi ile birlikte KUR ünitelerine başvuranlardan; hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içerisinde, son 120 günü kesintisiz olmak üzere, işsizlik sigortası primi ödeyerek 600 gün çalışmış olanlar 180 gün, 900 gün prim ödeyerek çalışmış olanlar 240 gün, 1080 gün prim ödeyerek çalışmış olanlar 300 gün süre ile işsizlik ödeneğinden, sağlık sigortası hizmetlerinden, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetlerinden, mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. İşsizlik sigortası kanununa göre günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının yüzde ellisidir. Aylık ödenek tutarı ise sanayi kesiminde çalışana onaltı yıldan büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin netini geçemez.

İşsizlik sigortası ödemelerine 2002 yılı Mart ayında başlanmıştır. 31.12.2006 tarihi itibariyle işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanmak üzere KUR'a toplam 825.717 kişi başvurmuş, Kanunun öngördüğü koşulları taşıyan 740.874 kişiye işsizlik ödeneği verilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan Türkiye Kurumu, ele tirme hizmeti, istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik kurslar gibi hizmetlerin yanında işsizlik sigortası fonunu yöneterek işsizlik ödenekleri, kısa çalışma ödenekleri ve ücret garanti fonu ödemeleri gibi pasif nitelikteki uygulamaları da gerçekleştirmektedir. KUR hizmetlerinden kuruma kayıtlı olan ve durumu ilgili hizmetten yararlanmaya uygun herkes yararlanabilmektedir.

Kadınlar, özürllüer, gençler, eski hükümlüler gibi gruplara yönelik kurslar düzenlenmektedir. Bunun yanında bazı meslek kurslarında örneğin geleneksel olarak kadın işlerinde algılanan mesleklerin dışındaki mesleklere yönelik açılan kurslarda katılımcı sayısı açısından kadınlar için kota uygulanabilir.

Bir çok ülkede uygulanan bireysel eylem planları özellikle dışlanma riski altındaki grupların aktifleştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması açısından etkilidir. Bu kişiler için eylem planlarının hazırlanması ve uygulamanın takibi faydalı sonuçlar verebilir.

Dezavantajlı veya dışlanan grup olarak tanımlanan gruplara mensup kişilerle doğrudan temas eden personelin Macaristan'daki 4M uygulamasına benzer şekilde spesifik eğitim programları yoluyla bu alanda uzmanlaşmaları sağlanabilir.

Kadınların iş aramaları ve işbavurusunda bulunmaları erkeklerden farklılık göstermektedir. Her açık işbavuramamakta erkeklere göre daha seçici ve çekingen davranmaktadırlar. Bunun da etkisiyle, işaramayan fakat işbuldunda çalışmaya hazır olan çok sayıda kadın vardır. Bir kamu kurumunun buna önyak olması kadınlar için muhtemelen daha güven verici olacaktır. KUR bu durumdaki kadınları işgücü piyasasına kazandırmak amacıyla bu alana odaklanabilir. Ayrıca kuruma başvuran kadın sayısının, kurslardan yararlanan kadın sayısının ve geleneksel mesleklerin dışındaki mesleklerde açılan kurs sayısının artırılması faydalı sonuçlar verebilir.

KUR faaliyetleri ile ilgili mümkün olan bütün veriler ya a ve cinsiyete göre ayrı tırılmı olarak verilmelidir. Bu sayede kadınların ve de i ik ya grubundaki ki ilerın faaliyetlerden yararlanma düzeyi görülebılır.

Uygulama örneklerinden görülmektedir ki AB ülkelerinde daha çok i sızlık yardımı kısmen de i sızlık sigortası uygulamalarında ya , cinsiyet, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan ki i sayısı gibi faktörlere göre ödenek tutarları farklıla tırılmaktadır. Örne in dul kadınlar veya bakmakla yükümlü oldu u çocu u ya da yakını olan ki iler, emeklili ine kısa süre kala i sız kalmı olan ki iler daha fazla ödenek alabilmektedirler. Ülkemizde sadece i sızlık sigortası yani primli sistemin uygulaması mevcut olup primsiz sistem olan i sızlık yardımı uygulanmamaktadır. sızlık yardımının uygulamaya geçmesi durumunda yukarıda bahsedilen türden farklıla tırmalar gerçekte tirilebilir. Fakat bu yöntem, i sızlık sigortası için uygulandı nda sistemin dengesini bozabilir. sızlık yardımının uygulanması durumunda ise ödenek almanın KUR'a kayıtlı olma, KUR ile irtibat halinde olma ve KUR'un hizmetlerinden yararlanma artına ba lanması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akalın, Mehmet; “Yoksulluk, Sosyal Dı lanma ve sızlık Sarmalı”, <http://www.yok.gov.tr>
- Akba , Oktay; Soner M.Özdemir; “Avrupa Birli inde Ya am Boyu Ö renme”,
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/akbas.htm>
- Avrupa Birli i'nin Sosyal Politikası, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf>
- Avrupa stihdam Stratejisi ve gücü Piyasası Geli meleri,
http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=80
- Baran, Aylin Görgün; “Sosyolojik Perspektiften Ya lılık”,
<http://www.gebam.hacettepe.edu.tr/bultenler/gebambulten2006.pdf>
- Basic Information Report Austria,
http://www.ams.at/neu/001_Basisinformationsbericht_English_vonBMWA_aktuellsterStand2006.pdf
- Birle mi Milletler Cedaw Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü ve Be inci Birle tirilmi Periyodik Türkiye Raporu,
<http://www.ksgm.gov.tr/belgeler/uaiperiyodik2.pdf>
- Cam, Erdem; Türk stihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar,
http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan_kadınlar1.pdf
- Communication from the Commission: Building an Inclusive Europe, <http://eu.int>
- Çilingiro lu, Nesrin; Simge Demirel; “Ya lılık ve Ya lı Ayrımcılı ı”
http://www.geriatri.dergisi.org/pdf/pdf_TJG_239.pdf
- Disability and Rehabilitation WHO Action Plan 2006-2011,
http://www.who.int/disabilities/publications/dar_action_plan_2006to2011.pdf
- Equality at Work: Tackling the Challenges, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf
- Erdo du, Seyhan; “Sosyal Politikada Avrupalı Bir Kavram: Sosyal Dı lanma”,
<http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=38>
- Ergün, Mehmet; “Ayrımcılık ve Özürlüler”,
<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov3/ov3ayrimveozurlu.htm>
- <http://ab.calisma.gov.tr/web/>
- <http://www.en.afsz.hu>
- <http://www.mpsv.cz/files/clanky>
- http://www.oaed.gr/Pages/SN_161.pg
- http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=80

- KUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu,
http://www.iskur.gov.tr/mydocu/2006_yili_faaliyet_raporu.pdf
- Karata , Kasım; “Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları: Bir Sosyal Politika Yaklaşımı”
<http://www.tsd.org.tr/content/view/1526/2047/>
- Karata , Kasım; “Özürllülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım”,
http://www.bioetik.com/kutuphane/engelli_birey_ve_toplum/ozurlulere_yonelik_ayrimcilik_ve_ayrimcilikle_savasim.doc
- Meşhur, H. Filiz Alkan; “Özürllülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”,
<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozcalyaskatilma.htm>
- Sapançalı, Faruk; “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri”,
http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%202_a.pdf
- Sapançalı, Faruk; “Avrupa Birliği’nde Sosyal İçerme Politikaları”,
<http://www.tisk.org.tr/akademi.asp>
- Social Exclusion and the EU’s Social Inclusion Agenda,
<http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/SocialExclusionReviewDraft.pdf>,
- Sunal, Onur; “Sosyal Dışlanmaya Kuramsal Yaklaşımlar”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=65>,
- Pillinger, Jane; **Report of a Survey of Council of Europe Member States Policies and Practices**, Dublin 2004
- Promoting the Policy Debate on Social Exclusion From a Comparative Perspective,
http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/trends_en.asp
- TİSK; **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik Sistemleri 2004**, 2005
- Turpçu, Murat; “Avrupa Birliği Hukukunda Yerinde Ayrımcılık”, <http://www.yok.gov.tr/>
- Türkiye Korunulabilir Yerleri Araştırması,
<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm>
- Using Social Benefits to Combat Poverty and Social Exclusion: Opportunities and Problems From a Comparative Perspective,
http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/trends_en.asp
- Yılmaz, Zühal; “Çalışan Özürllülerin Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler

ÖZGEÇM

1978 yılında Kastamonu'da doğdu. İlk, orta ve yüksek öğrenimini Ankara'da tamamladı. 2002 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İletişim Bölümü'nden mezun oldu. 2004 yılında Türkiye Kurumu Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı'nda İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak başladığı görevini halen sürdürmektedir.

