

## **DISCRIMINATION IN LABOR MARKET**

İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK SORUNU<sup>1</sup>

**Banu ÖZBUCAK ALBAR<sup>2</sup>**

### **Abstract**

Discrimination has been on the agenda of humanity throughout history. Discrimination in the sense of discrimination means equal and unfair evaluation of individuals on the basis of religion, language, race, gender, ethnicity, political thought, although there is no significant difference between them. Discrimination, which is related to prejudice, exclusion, justice and equality, is one of the most common problems in the labor market from the past to the present. When considered in terms of discrimination in working life, ethnic origin (race), religion (beliefs), disability, age, gender and sexual orientation can be divided into types. Within the scope of this study, it is aimed to examine the problem of discrimination in labor market theoretically within the legal framework and to raise awareness about the problems experienced by the discriminated people.

**Keywords:** Discrimination, inequality, labor market.

JEL Classifications: J14, J70

### **Özet**

Ayrımcılık tarih boyunca insanlığın gündeminde yer almış bir olgudur. Ayırt etmek anlamında kullanılan ayrımcılık, aralarında belirgin bir fark bulunmamasına rağmen bireylerin din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken, siyasi düşünce temelinde eşit ve adil olmayan şekilde değerlendirilmesini ifade edilmektedir. Ön yargı, dışlanma, adalet ve eşitlik kavramlarıyla ilişkili olan ayrımcılık, geçmişten günümüze işgücü piyasasında en sık karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılık konularına göre ele alındığında, etnik köken (ırk), din (inançlar), engellilik, yaş, cinsiyet ve cinsel yönelim olmak üzere türlerine ayrılabilir. Bu çalışma kapsamında işgücü piyasasında yaşanan ayrımcılık sorunu hukuki çerçevesiyle teorik olarak incelenmeye çalışılarak, ayrımcılığa uğrayanların yaşadığı sorunlara farkındalık oluşturulmak amaçlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Ayrımcılık, eşitsizlik, işgücü piyasası.

JEL Kodu: J14, J70

<sup>1</sup> Bu makale 25-27 Haziran 2019 tarihleri arasında Nevşehir'de düzenlenen 3. Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## **GİRİŞ**

Toplumsal yaşamın en önemli sorunlarından biri olan ayrımcılık, bireylerin ekonomik, kültürel, sosyal ve demografik farklılıkları nedeniyle tarih boyunca insanlığın gündeminde olmuştur. Bir sorun olarak sürekli bir mücadeleyi beraberinde getiren bu kavram, çalışma hayatında da farklı şekillerde kendini göstermiştir. Adil ve eşit olmamayı ifade eden ayrımcılık kavramı, çalışma hayatında özellikle cinsiyet, etnik köken (ırk), din (inançlar), engellilik, yaş ve cinsel yönelim üzerinden farklı çekişmeleri ve ayrımcı muameleleri içinde barındırmaktadır.

Ayırma, dışlama, kısıtlama şeklinde ve ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, din, dil, inanç, doğum, mülkiyet, engellilik, siyasi görüş vb. nedenlerle gerçekleştirilen hak ve özgürlüklerin kullanımındaki kısıtlama, sınırlandırıcı muamele olarak ifade edilen ayrımcılık (Önsal, 2017: 38-39), esas itibarıyla önyargı ile hareket etmeye dayanmaktadır (Demirel, 2011:3). Çalışma hayatında ayrımcılık denilince ilk akla gelen tanımlamalardan biri Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization: ILO) 'nün 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) sözleşmesinde, *istihdam ya da meslek alanında fırsat veya işlem eşitliğini ortadan kaldırma ya da bozma etkisi olan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ya da sosyal köken temeline dayalı her türlü fark gözetme, ayrı tutma (dışlama) veya üstün tutma (yeğleme)* uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Kılıkış, 2011: 386).

Bu çalışma ile amaçlanan günümüzde hem dünya genelinde, hem de ülkemizde iş hayatında bireylerin maruz kaldığı ayrımcı muamelelere dikkat çekerek, yaşanan sorunlara farkındalık yaratmaktır. Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan ayrımcılığın türlerini ulusal ve uluslararası yasal çerçevesiyle ele alan bu çalışma, teorik bir derleme niteliğindedir.

### **Çalışma Hayatında Ayrımcılık Yasağı**

Ayrımcılık yasağı, doğuştan var olan ya da sonradan edinilen özellikleri nedeniyle ayrımcı uygulamalara maruz kalan bireyleri korumak amacıyla getirilmiştir. Yasağın temel amacı insan hak ve özgürlüklerinden eşit koşullarda yararlanılmasını sağlamaktadır. Bu çerçevede hem uluslararası hem de ulusal nitelikteki düzenlemelerde eşitsizlikleri önlemeye yönelik kararlar yer almaktadır (Kılıkış, 2011:385). Ayrımcılık gözetmeme ilkesi olarak da adlandırılan ayrımcılık yasağı kavramı öncelikle farklı ülkelerin iç hukuk sistemlerinde ortaya çıkmış ve İkinci Dünya Savaşı'nın ardından uluslararası insan hakları hukukunun bir konusu haline gelmiştir. Ayrımcılık kavramı uluslararası hukukta ilk kez 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si ile ortaya çıkmıştır (Karan, <http://secbir.org/images/haber/2011/01/12-ulas-karan.pdf>).

Ülkemizde ise 4857 Sayılı İş Kanununun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. Maddesinde, *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayanılarak ayırım yapılamaz"* hükmü ile ilk kez özel bir hükümlerle ayrımcılık yasakları kapsamı açısından ele alınmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018). Söz konusu bu hüküm ile işverene çalışanları arasında haklı bir sebep olmadıkça ayırım yapmama ve eşit muamelede bulunma yükümlülüğü getirmektedir (Kılıkış, 2011:389). Ancak işverenin işçileri arasında kıdem, yaş, tecrübe, öğrenim gibi nedenlerle ayırım yapması olası bir durum olup, bu durum eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmamaktadır (Güven ve Aydın, 2010:156). Çalışma hayatında işverenin eşitlik ilkesinden uzaklaşarak ayrımcılık yasağını ihlal etmesi, çalışanın problem yaşamasına sebep olabilmektedir. Örneğin, özellikle kadınların yaşadığı, üst düzey yönetim kadrolarına yükselme eşitsizliği olarak kabul edilen cam tavan sendromu, işveren tarafından uygulanan mobbing (yıldıрма) davranışı ya da örgüt içi

adaletsizlikten kaynaklı tükenmişlik sendromu yaşanan önemli bir sorunlar arasındadır (Özbucak Albar, 2018:636).

İşverenin eşit işlem yapma borcunu ihlal ederek ayrımcı bir muamelede bulunması İş Kanunu'nda, Türk Ceza Kanunu'nda ve Sendikalar Kanunu'nda hukuki ve cezai yaptırımlarla hükme bağlanmıştır (Kılış, 2011:397). İş Kanunu'nun 5. Maddesinin 6. Fıkrasına göre bu durum, "İş ilişkisinde veya sona ermesinde ilgili fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır" şeklinde ifade edilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018). Bu hükümden de anlaşıldığı üzere, ayrımcılık tazminatının talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi şart değil, iş ilişkisi devam ederken de işçi ayrımcı muameleye maruz kalıyorsa hak arama yoluna başvurabilmektedir (Kılış, 2011:397).

### **Hukuki Çerçevesiyle Ayrımcılık Türleri**

Ayrımcılık, bir toplumdaki ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi değişkenlerden esinlenerek toplumsal hayatın birçok kademesinde farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu olgu özellikle yöneldiği grubun özelliğine göre biçimlenmektedir (Demirel, 2011: 15). Çalışma hayatında en çok karşılaşılan ayrımcılık türleri cinsiyete ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, engellilere yönelik ayrımcılık, dini ve etnik kökene dayalı ayrımcılık ve yaşa dayalı ayrımcılıktır.

### **Cinsiyet ve Cinsel Yönelim Ayrımcılığı**

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerinden oluşan atfedilmiş bir statüdür. Cinsiyet ayrımcılığının iki şekli bulunmaktadır. İlki olan doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin bir kadına cinsiyetini esas alarak bir erkeğe davrandığından ya da davranacağından daha olumsuz davranmasıdır. Diğeri ise dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olup, eşitlikçi gözükün davranış ve uygulamalardan sonra kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratma olarak ifade edilebilmektedir (İncaz, 2011: 27-28). Örneğin personel gereksinimini karşılamak için verilen bir iş ilanında, sadece erkek adayların başvurmasının istenilmesi, ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar doğrudan cinsiyet ayrımcılığını işaret ederken; yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, işletmenin işten çıkarılacaklar listesinin başında daha çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınların yer alması ya da çok fazla seyahat gerektiren işlerde bekâr kadınların tercih edilmesi ise dolaylı cinsiyet ayrımcılığını örneklendirmektedir (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008: 279-280).

Çalışma hayatında kadınlara yönelik eşitsizliğe ilişkin süreç içerisinde ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ulusal düzenlemelerin başında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu gelirken, uluslararası düzenlemelerin başında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan "Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi" ve bu konudaki Avrupa Birliği Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri gelmektedir (Özbucak Albar, 2019: 276; İleri, 2016: 144). Anayasamızın 10. Maddesi ile "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" denilmiştir (T.C. Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018). 4857 Sayılı İş Kanununun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. Maddesinin 3. Ve 4. Fıkrasına göre ise, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında,

uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmüne yer verilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018).

Uluslararası boyutta ise, 1979 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen ve 1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) kadınlara karşı ayrımcılığın evrensel bir problem olduğunu ortaya koymuştur (İncaz, 2011: 30). CEDAW günümüzde “Uluslararası Kadın Hakları Bildirisi” olarak da adlandırılmaktadır (İleri, 2016: 145). Bu Sözleşme ile kadınlara yönelik ayrımcılığın, hak eşitliğinin yanı sıra insanlık şeref ve haysiyetine saygı ilkelerini ihlal ettiğini ifade edilmiştir. Aynı sözleşmenin 1. Maddesine göre kadınlara karşı ayırım; “Kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın - erkek eşitliğine dayalı siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel alanlarda ve diğer alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran cinsiyete dayalı her tür ayırım, mahrumiyet ya da kısıtlama” olarak açıklanmıştır (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon.>, 16.10.2018).

Uluslararası düzeyde “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” yla ilgili Avrupa Birliği Yönergelerinin en önemlisi “Eşit Ücret Yönergesi” dir (Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret Ödenmesi Prensibinin Uygulanmasında Üye Devletlerin Kanunlarının Uyumlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarihli Konsey Yönergesi 75/117/EEC). Eşit ücret Yönergenin 1. maddesinde “kadın ve erkek için, aynı iş için veya eşit değer takdir edilen iş için, ücretle ilgili her açıdan ve şartlarda cinsiyet temelinde ayırım yapılmaması gerektiği” ifade edilmektedir. “Özellikle, ücret iş sınıflandırması sistemine göre belirlendiği durumlarda, kadın ve erkek için ücretin belirlenmesinde aynı kriterlerin uygulanması gerektiği, ücretin hiçbir şekilde cinsiyet ayırımına yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerektiği” de ifade edilmektedir. “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” yla ilgili bir diğer önemli yönerge “Eşit Muamele Yönergesi” dir (İşe Girişte, Mesleki Eğitim ve Terfide ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Yapılması Prensibi’nin Uygulanması hakkında 9 Şubat 1976 tarihli Konsey Yönergesi – 76/207/EEC). Eşit Muamele Yönergesinin 1. maddesi “İşe girişte, mesleki yükselmeye, mesleki eğitimde, çalışma şartları açısından ve sosyal güvenlik kanunlarında eşit muamele prensibini tedrici olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla Konsey, Komisyonun önerisi doğrultusunda hareket ederek, bu prensibin özünü, kapsamını ve uygulanma için yapılacak düzenlemeleri açıklayan hükümleri benimsemek şartıyla, sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin uygulanmasını” ifade etmektedir. Aynı Yönergenin 3. maddesinde ise “eşit muamele prensibinin uygulanmasının, hangi sektör ya da faaliyet dalında olursa olsun bütün iş ve görevlere ve mesleki hiyerarşinin bütün seviyelerine girişte, seçim kriterleri dâhil bütün şartlar açısından cinsiyete dayalı hiçbir ayırım yapılmayacağı” ifade edilmektedir. “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” ile ilgili son yönerge ise, “İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesi” dir (İşyeri Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Prensibine İlişkin 24 Temmuz 1986 tarihli Konsey Yönergesi- 86/378/EEC). İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesinin amacı 1. maddede “işyeri sosyal güvenlik kanunlarında kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin tedricen uygulanması” şeklinde ifade edilmektedir. Aynı Yönergenin 3. Maddesinde ise “Yönergenin kapsamına, kendi adına çalışanlar, çalışmalarına hastalık, gebelik, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik veya iş aramaları nedeniyle ara verenler dâhil çalışan nüfus ve emekli olanlar ve özürülü iş görenlerin dâhil olduğu” ifade edilmektedir. 5. maddede ise “eşit muamele prensibinin,

özellikle medeni durum ya da aile durumuna dayanarak, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet temelinde ayırım yapılmayacağı anlamına geldiği” ifade edilmektedir (Yavaş, 2005; 73-81).

Cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak kadınların ücretli olarak işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık özellikle işe alınmada, yükselmeye ve ücretlendirmede kendini göstermektedir. İşe alınma aşamasında işverenler tarafından erkeklerle eşit şartlarda değerlendirilmeyen kadınlar aynı zamanda kendi içlerinde de fiziksel özellikleri sebebiyle bilimsellikten uzak ayırma tabii tutulmaktadır. Kadınların eşit işi yapıyor olmalarına rağmen eşit ücretlendirmenin yapılmaması ya da eşit terfi imkânlarının sağlanmaması adaletin temelinde yatan eşitlik ilkesine ters düşmektedir. Örgüt içi adalete olan güveni sarsan bu durum işgücü piyasalarında varlığını yoğun bir şekilde devam ettirmektedir. Özellikle kadınların yaşadığı “cam tavan sendromu” terfi sürecinde yaşanan ayrımcılığın sonucudur (Özbucak Albar, 2019: 283-284). Bu çerçevede kadınların mevcut eğitimleri, deneyimleri, yetkinlikleri dolayısıyla yükselmeyi hak etseler dahi, “anne olunca işe ara verir, ailesini ihmal etmemek için iş eğitimlerine ya da iş seyahatlerine katılmaz” tarzındaki önyargılar kariyerleri önünde geçici ya da sürekli engellemelere sebep olabilmektedir (Alparıslan vd., 2015:69).

Ayrıca günümüzde hizmet sektöründe yer alan işletmelerin rekabetle mücadelesinde artan öneme sahip olan estetik emek kavramı da özellikle kadınların yaşadığı ayrımcılığın farklı bir görünümüdür. Müşteri ile yüz yüze doğrudan iletişim kuran çalışanların fiziksel görünümü, hizmetin sunulmasında bütünleyici bir öge olarak görülmektedir. Müşteriyi cezbetme çabası içerisinde metalaştırılan estetik emek, bedenin ticarileşmesiyle değişim göstermektedir (Çetin, 2009: 78-81). Bu çerçevede estetik emeğin en çok sarf edildiği sektörler, çoğunlukla kadınların istihdam edildiği havayolu, konfeksiyon, kozmetik ya da güzellik endüstrisinin yan kolları olarak sıralanabilmektedir. Örneğin havayolu çalışanları işe alınırken boy ve kilo ölçüleri kontrol edilmekte, işe alındıktan sonra da düzenli olarak kilo kontrollerinden geçirilmektedirler. Ayrıca diş ve cilt güzellikleri de değerlendirilmektedir. Satış elemanlarının genel olarak dış görünümüne dikkat edilerek el bakımlarının yapılmış olması talep edilmekte, sade ve koyu renkli kıyafet giyinmeleri sağlanmaktadır. Güzellik ve kozmetik sektöründe ise çalışanların özellikle saç modelleri, makyajları, cilt bakımları, kiloları ile kıyafetleri ve çalışan üniformaları da işverenleri tarafından kurgulanmaktadır (Kalfa Topateş, 2015: 41-46). İşverenlerin çalışanların bedenlerine yönelik bu kurguları yeni bir ayrımcılık türü olan “görünümcülük” olgusunu tetiklemektedir. Görünümcülük olgusu, çalışanın dış görünümüne dayanarak fiziksel olarak daha iyi görünen, daha çekici olan kişileri, daha az çekici olan kişilere kıyasla istihdam ve iş devamlılığı açısından ayrımcılık yaparak lehine karar vermeyi ifade etmektedir. Ancak günümüzde bu ayrımcılık kanıtlanması zor ve henüz yeni beliren bir alan olduğu için hukuki açıdan dava açmanın bile zor olduğu bir ayrımcılık türüdür (Seçer, 2016: 44-45).

Çalışma hayatı içerisinde yer alan diğer bir ayrımcılık ise, bireylerin cinsel yönelimlerinden kaynaklı ayrımcılıktır. Bireyin cinsel dürtülerinin yöneldiği doğrultu anlamında kullanılan cinsel yönelim, bireyin cinsel açıdan etkilendiği ve çekici bulunduğu diğer bireylerin cinslerine dayanan bir sınıflandırmayı ifade etmektedir (Demirel, 2011:19). Dünya genelinde çoğunlukla baskın olan cinsel yönelim heteroseksüellik yani bir bireyin karşı cinsten etkilenmesi olduğu düşünüldüğünde, bu yönelim toplum genelinde normal kabul edildiğinde, farklı cinsel yönelimlere sahip diğer bireyler çalıştıkları örgütlerde dışlanmaktadır (Sürgevil, 2011: 129). Toplumsal yaşamda Lesbian, Gay, Bisexual or Transgender (LGBT) bireyler geleneksel normlar ve mevcut yasalardan dolayı kendilerini büyük bir baskı altında hissetmekte, çalışma hayatında ise işten çıkarılma, istifa etmeye zorlanma, cinsel tacize uğrama ve aşağılanma yoluyla işgücü piyasalarından dışlanmaktadır. Hâlbuki bir kişinin cinsel

tercihinin, o kişinin sosyal ve psikolojik gelişiminin bir sonucu olduğu göz ardı edilmektedir (Özen Kutanis ve Ulu, 2016:364).

İnsanların cinsel tercihlerine dayalı eşitlikçi olmayan muamelelerini ifade eden cinsel yönelim ayrımcılığının temelinde homofobi kavramı yer almaktadır. Homofobi genel olarak, eşcinsellik, biseksüellik ve transseksüellik gibi farklı cinsel yönelimleri ya da kimlikleri bulunan bireylere yönelik olumsuz duygular, tutumlar ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Şah, 2012: 24). Eşcinsellere karşı ön yargı ve nefret duygularını içeren homofobi kavramı, toplumda ayrımcı ve şiddet içeren davranışlara sebep olabilmektedir (Sürgevil, 2011: 132). Farklı cinsel yönelime sahip kişiler, yaşadıkları toplumun geleneksel sosyal yapısı, din ve ön yargılar nedeniyle maruz kalma olasılıkları çok yüksek olan ayrımcılıktan kaçınmak için, çalışma hayatında çoğu zaman kimliklerinin bu temel özelliğini saklamaya çalışırlar. Bunun altında yatan en önemli sebeplerden birisi ise, cinsel yönelimlerini açığa vurduklarında işten atılacaklarını düşünmeleri olduğundan genellikle olduklarının aksi bir cinsel kimliğe sahipmiş gibi davranırlar. Bu durum çalışanların enerjisi üzerinde olumsuzluk yaratarak işle ilgili daha verimli hedeflere yönelimi etkileyebildiği gibi, meslek seçimlerine de etki edebilmektedir. Aslında eşcinsellerin kuaför, tasarımcı, dansçı vb. mesleklere yönelmelerinin temelinde diğer mesleklere nazaran kendilerini daha rahat kabul ettirebilmeleri ve iş ortamında kendilerini rahat hissetmeleri yatmaktadır (Sürgevil, 2011: 133-136).

#### **Engellilere Yönelik Ayrımcılık**

Engelli kavramı, Özürlü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 3. Maddesi'nde ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmeliğin 3. Maddesi "e" bendine göre tanımlanmıştır. Buna göre, "*Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler*" olarak tanımlanmaktadır (Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).

Ülkemizde 30.05.1998 tarih ve 572 sayılı kanun Hükmünde Kararname'nin 13. Maddesinde yer alan hükümler çerçevesinde, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun değişik 25. Maddesinde yer alan "sakat" kelimesi "özürlü" olarak değiştirilmiştir. 2003 yılı içerisinde yürürlüğe konan 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 30. Maddesinde de sakat sözcüğüne yüklenilen olumsuzluklar nedeniyle kullanılmadığı görülmektedir (Altan, 2004: 211). Konuyla ilgili hukuki düzenlemelerde mevzuat metinlerinde bir fikir birliği sağlanması açısından "engelli" sözcüğünün kullanıldığı görülmektedir.

Türkiye'de engellilere yönelik uygulamaların, özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Anayasamızda engellilere ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte bazı maddelerdeki genellemeler engellileri de kapsar niteliktedir. Örneğin Anayasanın 50/I, II maddesi, "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" demektir. Anayasası'nın sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenlerin sıralandığı 61. Maddesi'nde ise "*Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır*" denilmektedir (Şişman, 2011:171-172). Anayasamızın 10. Maddesi ile "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*" denilmiştir. Bu maddeye 2010 yılında kabul edilen ek fıkra ile "*Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve*

vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” hükmü kamuoyuna sunulmuş ve eklenmiştir. Anayasamızın çalışma şartları ve dinlenme haklarına ilişkin 50. maddesinde ise “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmüne yer verilmiştir (T.C. Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018)

2005 yılında yürürlüğe giren, 5378 Sayılı Engelliler Kanunu ile engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını sağlayarak, toplumsal yaşama tam ve etkin olarak katılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Özellikle engellilerin işgücü piyasası ve çalışma hayatında sürdürülebilir istihdamı için gerekli önlemlerin alınması hususunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Engelliler Kanunu’nun 14. Maddesine göre “Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir” hükmü ile devlete görev yüklenmektedir (5378 Sayılı Engelliler Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).

Engellilerin işgücü piyasasına kazandırılmasında birtakım düzenlemelerle sorun çözülmek istenilmektedir. Bu düzenlemelerin en önemlisi de engelli çalıştırma zorunluluğudur. Ülkemizde engellilerin ücret karşılığı istihdamında zorunlu kota yöntemi uygulanmaktadır. Bu uygulama ilk defa 1967 yılında kabul edilmiş ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda yer almıştır. Daha sonra ise 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanunu’nda aynı yaklaşım benimsenmiştir (Uzun, 2018: 33). İşverenlerin belirli sayıda engelli istihdam etmesini zorunlu kılan kota rejimi içeriğinde iki sistemi barındırmaktadır. İlki kota dâhilinde engelli çalıştırmayı zorunlu kılan “doğrudan doğruya kota sistemi”, diğeri ise kotaya uymak istemeyen işverenlere bir bedel öngören “bedelli sistem” dir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, engelli çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı içerisinde yer alan işverenler, kanunda tanımlanan ve nitelikleri belirtilen engelli kimseleri belirli oranda istihdam etmek durumundadır. İşverenler tarafından kotaya uyulması kanuni bir zorunluluk olup, uyulmaması halinde para ve hapis cezası gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Bedelli kota sisteminde ise, işverenler kanunlarda belirtilen oranlarda engelli istihdam etmek veya çalıştırması gereken her bir engelli için belli bir miktar para ödeme seçeneklerinden birini tercih edebilmektedir (Ertürk, 2018: 21). Bu ceza her yıl tekrar belirlenir. Çalıştırılmayan her engelli için bu ceza 2018 yılında 2.627 TL olarak tespit edilmiştir (Uzun, 2018: 34). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30. Maddesine göre, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu kapsamında, “işverenler 50 ya da daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde işçilerinin toplamının % 3 oranında engelli, kamu işyerlerinde ise % 4 oranında engelli mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar (4857 Sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 19.06.2018). Ancak Kurumun aracılığı olmaksızın da engelli işçi işe alınabilir. Bu durumda engelli işçiyi iş alan özel sektör işverenleri durumu en geç on beş işgünü içinde Kuruma bildirmeli ve tescil ettirmelidir (Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik, m.13).

Çalışma hayatında yer almaya çalışmak, engelliler için birçok açıdan aşılması zor güçlükleri ifade etmektedir. Bu güçlüklerin içerisinde istihdam edilmeden önce

yaşanan sorunların yanı sıra engellilerin işe girerken ve çalışma hayatı içerisinde varlıklarını kabul ettirmeye çalışırken yaşadıkları problemler de yer almaktadır. Tarihsel olarak tüm dünyada engelliler toplumsal yaşamda en büyük mücadeleyi özellikle eğitim ve istihdam alanlarında vermek zorunda kalmaktadır. Engellilerin çoğunluğu eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanamamakta ve bu sebeple sıradan, uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Koç, 2018: 13). Özellikle engellilerin eğitimsizliği, bir taraftan engellilerin iş sahibi olmasını zorlaştırırken, diğer taraftan da işletmelerin engelli istihdamını bir yük olarak görmesine neden olabilmektedir (Uzun, 2018: 35). Ayrıca işverenlerin engellileri işe almaya yönelik görüşlerine ilişkin araştırma sonuçlarına göre, işverenler engellileri aşırı duygusal bulmaktadır. Çalışma ortamlarında diğer çalışanları rahatsız ettikleri, çalışma temposunu yavaşlattıkları ve daha fazla iş kazasına yol açtıkları ifade edilmektedir (Köksal, 2010: 59) .

Türkiye’de işverenlerin engelli işgücü talebi, engelli bireyin kişisel özellikleri yanında, yasal düzenlemeler ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri tarafından belirlenmektedir. Engellilerin istihdamında pozitif ayrımcılık ilke olarak kabul edilmiştir (Kuzgun, 2009: 2453). Ancak uygulamada kota sistemi gereği, işverenler engelli kontenjanı açığını kapatmak için personele göre iş bulmaya çalışmaktadır (İren, 2018: 29). Engellilerin istihdam sonrası yaşadıkları sorunlar eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan fırsat eşitsizliklerinden ve ayrımcı uygulamalardan kaynaklanmaktadır (Kayacı, 2007: 80). Hâlbuki engellilerin istihdamına ilişkin 5378 Sayılı Engelliler Kanunu’nun 14. Maddesi “işe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağını” hükme bağlanmıştır (5378 Sayılı Engelliler Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).

### **Yaşa Dayalı Ayrımcılık**

İşgücü piyasasında yaşın önemini ifade eden yaş ayrımcılığı, bireylere yaşları esas alınarak ayrımcılık uygulanması ve kalıplara sokulmayı ifade etmektedir (Sniffen, 2008: 2). Yeni bir olgu olmayan yaş ayrımcılığı, çalışma koşullarında ciddi değişikliklerin olduğu Sanayi Devrimi sonrası özellikle 19. yy.’ın sonlarında doğmuştur. Bu dönemdeki çalışma koşullarının özellikle yaşlı işçilere uymaması nedeniyle yaşlı işçiler, üretimin taleplerini karşılayamamaları sonucunda uzun yıllar çalışmış olmalarına rağmen işten çıkarılmışlardır. Böylelikle 50 yaşın üstündeki işten çıkarılan işçiler, başka bir iş bulmak aşamasında büyük güçlüklerle karşılaşmışlardır (Baybora, 2010: 38). Özellikle belirli yaşın üzerindeki bireylerin yaşlı olarak değerlendirilmesindeki genel önyargı, onların verimlerinin düşük, daha az üretici, daha az yararlı, fiziksel ve zihinsel yönden yetersiz ve değişikliğe daha dirençli oldukları düşüncesidir. Buna karşın, bazı işverenler yaşlı çalışanları daha tecrübeli ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulmakta ve genç çalışanları deneyimsizlik olarak nitelendirmektedir. İşletmenin yönetim stratejilerine göre değişen yaş ayrımcılığı, bir gruba avantaj sağlarken diğer grubu mağdur edebilmektedir (Demir, 2011: 768-769). Çalışanların örgütlerine güçlü hislerle bağlı olmaları rekabet ortamında örgütün bir adım önde olmasını sağlamakla birlikte, yapılan araştırmalar yaş ilerledikçe çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koymaktadır (Ofloğlu, 2019: 25).

Türkiye’de yaş ayrımcılığına ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın yaş ayrımcılığıyla ilgili kanunlar ABD’de, Kanada’da ve Avustralya’da uzun yıllardır uygulanmaktadır (Çayır, <http://secbir.org/images/haber/2011/02/yass1.pdf>). Yaş ayrımcılığı, gelişmiş ülkelerde birçok hukuki davaya konu olurken, ülkemizde henüz yaş ayrımcılığına



uğrayanların haklarına ilişkin bir farkındalık bulunmamaktadır (Karatepe ve Güravşar Gökçe, 2011: 57). Anayasamızın 10. Maddesi ile “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir” hükmü içerisinde yer alan “...ve benzeri hükümler” ifadesi ile sayılanların dışında kalan “yaş ve engel” gibi nedenlere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır (Karatepe ve Güravşar Gökçe, 2011: 53-54).

Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı, bireyi işe alırken, çalışırken veya bireyi işten çıkarırken söz konusu olabilmektedir. Aynı zamanda yaş ayrımcılığı istihdamın tüm alanlarında meydana gelmekle birlikte, en çok işe alma sürecinde görülmektedir. İş ilanlarında, “35 yaşın üzerinde olanların başvurusu dikkate alınmayacaktır” şeklindeki ifade yaş ayrımcılığına açık bir örnektir. Ayrımcılığın genellikle negatif olarak ifade edildiği görülmekle birlikte “35 yaş ve altında başvuran kişiler tercih edilecektir” şeklinde pozitif olarak da ifade edilmesi mümkündür (Baybora, 2010: 39). Çalışma hayatında bireyin çalışırken uğradığı ayrımcılık sürecinde birey yaşı nedeniyle örgütün eğitimlerinden faydalandırılmamakta, düşük ücret verilmekte, terfi ettirilmeme gibi yollarla ayrımcılığa uğramaktadır. İşten çıkarılma sürecinde bireyin yaşından kaynaklı ayrımcılığa uğraması sürecinde ise, uygulanan en yaygın örnek “çalışmaya devam etme ihtiyacı ve isteği olanlar için özgür seçimin reddedilmesinden itibaren emeklilik için belirli bir yaş sınırının getirilmiş olması” şeklinde tanımlanan zorunlu emekliliktir (Karatepe ve Güravşar Gökçe, 2011: 52-53). Diğer ayrımcılık çeşitlerinde olduğu gibi çalışma yaşamında işveren ve yöneticilerin önyargı ve kişisel değerlendirmeleri genel olarak yaş ayrımcılığı üzerinde etkili olmaktadır.

#### **Dini ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık**

Dine dayalı ayrımcılık, çalışma hayatında bireylerin dinsel inançlarından dolayı işe başvuru aşamasında ya da iş ortamında adil olmayan davranışlara maruz kalmaları, dini inançlarından ötürü taciz edilmesi, dini ibadetlerinin engellenmesi ve kısıtlanmasını ifade eder (Özen Kutunis ve Ulu, 2016:366). İnanç ayrımcılığı kapsamında, toplumsal önyargıyla veya belli bir dini inancın devlet politikalarıyla öncelikli hale getirilmesi sonucunda ortaya çıkan bu tür ayrımcılık toplumun birçok farklı alanında kendini göstermektedir. Önyargı, ötekileştirme, mağdurlaştırma ve taciz kavramlarıyla beslenen dine dayalı inanç ayrımcılığı, kendi dini inancında olmayanı yükselen önyargılarıyla öteki olarak nitelendirme, mağdurlaştırma ve hor görme yaklaşımıdır (Derin, 2011: 65-68).

İrkçilik olarak da ifade edilen etnik kökene dayalı ayrımcılık ise, bir etnik grubun toplumun diğer kesimleri tarafından ayrıştırılarak farklı muameleye maruz bırakılması olarak tanımlanmaktadır. Etnik kökeni esas alınarak toplum kesimlerinden daha avantajlı olunmasına “olumlu etnik ayrımcılık”, dezavantajlı olunmasına ise “olumsuz etnik ayrımcılık” adı verilmektedir (Demirel, 2011: 16). İnsanların doğuştan farklı din, dil, ırk ve etnik kökene ait olması sebebiyle birbirlerinden farklı özelliklerinin olması bilinen bir gerçeklik olup, bu durumun insanları ayrıştırmak yerine insanların paylaşımlarını arttırarak, tamamlayıcı özelliklerin bir arada bütünleşmesi gereksinimini ortaya koymaktadır (Demir, 2011: 763). Farklı olmak çalışma yaşamında işi yapmaya engel değil ise, farklı olan kişiye kötü muamele etmek, işe almamak ya da düşük seviyedeki bir işe almak, işten çıkarmak, emeğini düşük ücretle değerlendirmek evrensel hukuka da etik ve ahlak standartlarına da aykırı bir durumdur (Soylu, 2011:151).

Birleşmiş Milletler Kurulu’nun 10 Aralık 1948 tarihinde kabul ettiği, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 2. Maddesinde din ve etnik kökene bağlı ayrımcılık “herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, millî veya içtimai menşee, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin bu beyannamedeki tüm özgürlüklere sahiptir” ifadesiyle yasaklanarak insanların bu özellikleri nedeniyle

birbirlerine karşı herhangi bir üstünlüklerinin olmadığı savunulmuştur. Ülkemiz ise 6 Nisan 1949' da beyannameyi kabul eden ülkeler arasına katılmıştır (<https://m.bianet.org/biamag/insan-haklari/15169-insan-haklari-evrensel-bildirgesi>, 20.07.2019).

## **SONUÇ**

Ayrımcılık yasa ve kanunlarla yasaklanmış olsa bile sosyal yaşam içerisinde de çalışma hayatında da halen devam etmektedir. Hâlbuki eşit davranma ilkesi, işverenin işyerinde keyfi ayırım yapmasını yasaklayan ve çalışanları arasında geçerli bir sebep olmadıkça farklı davranarak yaratacağı mağduriyeti engelleyen ve iş sözleşmesinden doğan işverenin asli bir borcudur. Günümüzde ayrımcılık her ne kadar evrensel ölçülerde üst düzeyde kınansa da, uygulamada işe alma ve işten çıkarma aşamasında, ücretlendirmede, terfi sürecinde ya da genel olarak iş görenin çalıştığı süre kapsamında işveren ve/veya yöneticilerin bir tarafa mağduriyet yaratan davranışlarında, çalışma hayatının önemli bir problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılıkla mücadelede işletmeler yasal süreçte idari ya da parasal cezalardan kaçınmak amacıyla değil de, insani değerler çerçevesinde bireylerin ayırt edilen özelliklerini yani farklarını değerlendirebildiklerinde sağlıklı bir gelecek sağlanmış olacaktır. Modern yönetim anlayışıyla, işyeri yönetiminde karar vericilerin çalışanın iş performansı ile ilgisi olmayan her türlü farklılığa saygı göstererek önyargılardan uzak, tüm çalışanlara eşit mesafede yer alması gerekmektedir.

Çalışma hayatında eşit koşul ve imkânlar içerisinde, insanların özgürce çok yönlü gelişmesi, ancak eşit hak ve sorumluluğun paylaşımıyla mümkündür. Adaletin gereği olan eşitliğe saygı gösterilmesi, işletmelerde ayrımcılığın çalışanlar üzerindeki yıpratıcı etkilerini de ciddi oranda azaltacaktır. Çalışma hayatında yaşanan her türlü ayrımcılık, iş görenlerin özellikle örgütsel aidiyet ve sosyal dışlanma sorunu yaşamalarına ve uzun vadede iş stresiyle birlikte yaşanacak iş tükenmişliğine sebep olabilmektedir. İşe girme aşamasındaki bireylerde ise ayrımcılık, kayırmacılık olarak da algılanıp dezavantajlı tarafın bireyin hayal kırıklığı ve özgüven sorunları yaşamalarına sebep olmaktadır.

Çalışma hayatında iş görenlerin cinsiyeti, yaşı, ten rengi, saç rengi, inancı ya da engel durumu gibi çoğu biyolojik kökenli, kişinin performansıyla alakası olmayan özelliklerinden kaynaklı önyargılar nedeniyle, bilimsellikten uzak değerlendirmeler büyük mağduriyetler yaratmaktadır. Kuşkusuz ki işverenler ve yöneticiler tarafından adil ve eşitlikçi yaklaşımların benimsenmesi çalışma hayatında ayrımcılık esaslı mağduriyetleri sona erdirip, çalışanların yaşam kalitelerini yükselterek insan onuruna yakışır bir iş çevresini mümkün kılacaktır.

## **KAYNAKÇA**

- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Yıl:2, Sayı:3, 66-81.
- Altan, Ö. Z. (2004). Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1592, Eskişehir.
- Baybora, D. (2010). "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine", *Çalışma ve Toplum dergisi*, 1, 33-57.
- Çayır, K., "Yaşçılık/ Yaşa Dayalı Ayrımcılık" <http://secbir.org/images/haber/2011/02/yass1.pdf>, Erişim tarihi: 17.07.2019
- Çetin, E. (2009). "Çalışma Yaşamında Bedenin Değişen Görünümü", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(1).

- Dalkıranoglu, T. ve F. G. Çetinel (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, 277- 298.
- Derin, N. (2011). "İnanç Ayrımcılığı", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 61-84.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 761-784.
- Demirel, E. T. (2011). "Ayrımcılık Kavramı", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 3-24.
- Ertürk, D. (2018). Engelli Bireylerin İstihdam Hakkı, TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı:6, Kasım/Aralık, 20-23.
- Güven, E. Ve U. Aydın (2010). Bireysel İş Hukuku, (Yenilenmiş 3. Baskı), Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- İleri, Ü. (2016). "Sosyal Politikalarda Kadın Ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler", Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5(12), 128-153.
- İncaz, S. (2011). "Cinsiyete Bağlı Yönetimsel Farklılıklar ve Ayrımcılık İlişkisi", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 25-43.
- İren, A. G. (2018). "Ülkemizde Engelli İstihdamı ve Yaşanan Sorunlar", TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 6, Kasım/Aralık, 28-29.
- Kalfa Topateş, A. (2015). "Tüketim Toplumunda Tüklenen Bedenler Kozmetik Reyonu Çalışanları Ve Estetik Emek", Çalışma İlişkileri Dergisi, 6(2).
- Karan, U., "Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve", <http://secbir.org/images/haber/2011/01/12-ulas-karan.pdf>, Erişim tarihi: 17.07.2019
- Karatepe, S. ve S. Güravşar Gökçe (2011). "Çalışma Hayatında Yaş Ayrımcılığı", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 45-59.
- Kayacı, E. (2007). "Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Kılıks, İ. (2011). "İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağına İlişkin Düzenlemeler ve Yaptırımları", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 385-407.
- Köksal, A. (2010). Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kuzgun, İ. (2009). Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler, Yaşar Üniversitesi Dergisi, Sayı: 15, 2451-2466.
- Ofluoğlu, G. (2019). "Küreselleşme Sürecinde Esnek Çalışanların Örgütsel Bağlılığı", İşletme Finans Yazıları II, Editör: Temizel, F., Beta Yayınevi, 15-29.
- Özbucak Albar, B. (2018). "İşletmelerde İşçi ve İşveren İlişkilerinden Kaynaklanan Güncel Sorunlar", BMIJ, 6(3), 633-648.
- Özbucak Albar, B. (2019). "Kadınlara Yönelik Ayrımcılık", Sosyal Araştırmalar Ve Davranış Bilimleri Dergisi, 5(8), 274-286.
- Özen Kutanis, R. Ve S. Ulu (2016). "İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 35, 359-372.
- Önsal, N. (2017). "Endüstri İlişkileri Sözlüğü", Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-12, Ankara.
- Seçer, H. Ş. (2016). "Estetik Emek: Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Yeni Görünümü", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 5.

- Sniffen, D.D. (2008). Ageism and the Relationship Between Internalized Negative Aging Stereotypes and Affect in Older Women, California: Alliant International University California School of Professional Psychology, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Soylu, A. (2011). "Etnik Ayırım", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 151-161.
- Sürgevil, O. (2011). "Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 129-150.
- Şah, U. (2012). "Eşcinselliğe, Biseksüelliğe ve Transseksüelliğe İlişkin Tanımlamaların Homofobi ve LGBT Bireylerle Tanışıklık Düzeyi ile İlişkisi", Psikoloji Çalışmaları, 32 (2), 23-49.
- Şişman, Y. (2011). "Türkiye'de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 60, 169-221.
- Uzun, M. (2018). Engelli İstihdamı, TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 6, Kasım/Aralık, 33-35.
- Yavaşı, M. (2005). Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri, TÜHİS Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Mayıs, Ankara.
- 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 5378 Sayılı Engelliler Kanunu (2005), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- 27210 Sayılı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik (2009), <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- <https://m.bianet.org/biamag/insan-haklari/15169-insan-haklari-evrensel-bildirgesi>, Erişim Tarihi: 20.07.2019.