



"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ  
"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA YAŞA DAYALI AYRIMCILIK VE TÜRKİYE'DEKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

Arş. Gör. Mevsim Çağla CENGİZ

Haziran/June (2023), Cilt/Vol: 25 Sayı/Num:1 Sayfa/Page: 123-147  
ISSN: 2148-9874

**Makalenin Geliş Tarihi/ Article Received:** 25.05.2023

**Makale Kabul Tarihi/Article Accepted:** 05.09.2023

**Makale Türü/ Article Type:** Araştırma Makalesi/Research Article

**Makale İçin İletişim/Correspondence to:** Arş. Gör. Mevsim Çağla Cengiz, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mevsimcaglacengiz@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5795-8007

**Atıf Önerisi/How to Cite:** Cengiz, M. Ç. (2023). Çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılık ve Türkiye'deki hukuki düzenlemeler. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(1), 123-147.

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA YAŞA DAYALI AYRIMCILIK VE TÜRKİYE’DEKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

Mevsim Çağla CENGİZ<sup>1</sup>

### ÖZET

Geçmişten günümüze çalışma hayatında pek çok ayrımcılık türüyle karşılaşılmaktadır. Bunlardan biri de yaş ayrımcılığıdır ve sonuçları da hem çalışan hem örgüt hem de toplum açısından oldukça ciddidir. Buna rağmen ülkemizde bu konuya gerekli önemin verilmediği görülmektedir. Nitekim yaşa dayalı ayrımcılığı önleme konusundaki ilgili 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun’u günümüze çok yakın bir tarihte, 2016 yılında çıkarılmıştır. Dolayısıyla alanyazında yaşa dayalı ayrımcılık konusunun ve hukuki yaptırımlarının incelenerek yorumlanmasında bir ihtiyacın olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılık olgusunu incelemek ve ardından da Türkiye’de bu konuda yapılmış yasal düzenlemeleri aktararak değerlendirmektir. Bu bağlamda nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada öncelikli olarak ayrımcılık konusuna yer verilmiş ve pozitif-negatif ve doğrudan-dolaylı ayrımcılık kavramlarına dair tanımlamalar yapılmıştır. Ardından da çalışma hayatında ayrımcılık konusu ele alınmış ve sonrasında da bu ayrımcılığın bir türü olan yaşa dayalı ayrımcılık olgusu incelenmiştir. Devamında ise Türkiye’de yaşa dayalı ayrımcılık konusunda yapılan hukuki düzenlemelere yer verilmiş ve hemen sonrasında da Türkiye’de yaşa dayalı ayrımcılığın hukuki yaptırımları olarak ifade edilen ayrımcılık ve kötü niyet tazminatları incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Türkiye’de yaşa dayalı ayrımcılık konusu henüz tam anlamıyla bir sorun olarak görülmemekte dolayısıyla da hukuki düzenlemeler bu bağlamda eksik kalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Ayrımcılık, Yaş Ayrımcılığı, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun’u, Ayrımcılık Tazminatı, Kötü Niyet Tazminatı

<sup>1</sup> **Sorumlu yazar/Corresponding author:** Arş. Gör. Mevsim Çağla Cengiz, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mevsimcaglacengiz@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5795-8007

## AGE-BASED DISCRIMINATION IN WORKING AND ITS LEGAL REGULATIONS IN TURKEY

### ABSTRACT

From past to present, many types of discrimination are encountered in working life. One of them is age discrimination and its consequences are very serious for both the employee, the organization and the society. Despite this, it is seen that the necessary importance is not given to this issue in our country. As a matter of fact, the Turkish Human Rights and Equality Institution Law No. 6701 on the prevention of age-based discrimination was enacted in 2016, very recently. Therefore, it has been determined that there is a need in the literature to examine and interpret the issue of age-based discrimination and its legal sanctions. In this context, the aim of this study is to examine the phenomenon of age-based discrimination in working life and then to evaluate the legal regulations made in Turkey on this issue. In this context, in this study, in which the qualitative research method was used, the subject of discrimination was primarily included and definitions of the concepts of positive-negative and direct-indirect discrimination were made. Then, the issue of discrimination in working life was discussed and then the phenomenon of discrimination based on age, which is a type of this discrimination, was examined. Afterwards, the legal regulations on age-based discrimination in Turkey are included, and right after that, discrimination and bad faith compensations, which are expressed as legal sanctions for age-based discrimination in Turkey, are examined. According to the results obtained from the research, the issue of age-based discrimination in Turkey is not yet seen as a problem in the full sense, so legal regulations are lacking in this context.

**Keywords:** Discrimination, Age Discrimination, Turkish Human Rights and Equality Institution Law No. 6701, Discrimination Compensation, Bad Faith Compensation

## 1. Giriş

Ayrımcılık, çeşitli biçimleriyle toplumdaki en temel sorunlar arasındadır. Yaş ayrımcılığı da bunlardan biridir ve cinsiyet ve ırkçılıktan sonra 20. yy.’da en çok karşılaşılan ayrımcılık türüdür. Yaşlılara yönelik önyargılara ve ayrımcı uygulamalara ise toplumun pek çok alanında rastlamamız mümkündür. Medya, ekonomi, tıbbi bakım, kentsel ve konut alanları, siyaset, sağlık hizmetleri bunlardan sadece birkaçıdır. Nitekim çalışma hayatı da yaşa dayalı ayrımcılığın yapıldığı başlıca yerlerdendir.

Yaşlılara karşı gerçekleştirilen olumsuz tutum ve davranışların sebep olduğu sonuçlardan ise sadece yaşlılar değil toplumun birçok kesimi etkilenmektedir. Çünkü yaşlılık sebebiyle kişilerin çalışma yaşamının dışında kalması, gelirden mahrum kalmaya bağlı olarak yoksulluğa yol açmaktadır. Yoksulluk ise çok önemli bir sosyal sorundur.

Amerika ve Avrupa ülkelerinde yaşlıların iş hayatında yaşadıkları ayrımcılığı engelleme konusunda birçok düzenlemenin yapıldığı görülmektedir. Türkiye’de ise böyle bir girişim yakın zamana kadar gerçekleşmemiştir. 2016 yılında çıkarılan 6701 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu’yla ise ilk defa yaşlılıktan bir ayrımcılık türü olarak açıkça bahsedilmiştir. Türkiye’nin bu adımı atmada geç kalmasının sebebinin ise genç bir nüfusa sahip olması nedeniyle bu alandaki ihtiyacın henüz ortaya çıkmaması olduğunu söylemek mümkündür. Oysaki Türkiye’nin nüfusu da giderek yaşlanmakta ve yaşlı bağımlılık oranları da giderek artmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık; işe alım, işin yapılması ve işin sonlanması olmak üzere farklı aşamalarda yapılabilmektedir. Türk mevzuatında ayrımcılığın yaptırımını ise açıkça ilgili Kanunda yer almasa da ayrımcılık tazminatıdır. Fakat ayrımcılık, aynı zamanda kötü niyetli bir davranış olduğundan işyerinde işverenin ayrımcı tutum ve davranışlarına maruz kalan çalışanların aynı zamanda kötü niyet tazminatı talep etme hakkı da bulunmaktadır. Bu iki tazminat türünün ise aynı anda istenip istenmeyeceği doktrinde tartışmalı bir konudur.

Yukarıdaki bilgiler ışığında bu çalışmanın temel amacı, çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılığın önemini ortaya çıkarmak ve yaşa dayalı ayrımcılığın Türk mevzuatındaki yaptırımlarını incelemektir. “Yaşa dayalı ayrımcılık” ifadesiyle bu çalışmada kastedilen ise bireyin yaşının yaptığı/başvurduğu iş için işveren tarafından fazla görülmesi ile maruz kaldığı ayrımcılıktır. Literatüre bakıldığında ise yaşa yönelik ayrımcılığın sıklıkla 40 yaşından sonra başladığı, ülkelerin belirlediği emeklilik yaşından sonra arttığı, fakat 30 yaşında birinin de çalıştığı/çalışacağı iş için, yaşının fazla bulunması sebebiyle ayrımcılıkla karşılaştığı görülmektedir. Bu çalışma ise belirtilen bu ayrımcılık biçimlerinin tümünü kapsamakla birlikte daha çok biyolojik olarak yaşlı kategorisinde değerlendirilenlere (Dünya Sağlık Örgütü göre yaşlılığın başlangıcı 45-59 yaş’ken; 60-74 yaş aralığı

yaşlılık dönemidir) yönelik yapılan ayrımcılık konusu üzerine inşa edilmiştir. Dolayısıyla çocuklara yaşı sebebiyle yapılan ayrımcılıklar bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Çalışmanın bir diğer amacı da Türk mevzuatında yer alan çalışma yaşamındaki yaş ayrımcılığını engellemeye yönelik hukuki yaptırımları incelemektir. Literatüre bakıldığında bu konuları birlikte ele alan çalışmalara erişilememiştir. Dolayısıyla bu çalışma, bu yönüyle özgün bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda bu çalışmada, öncelikli olarak yaşa dayalı ayrımcılık konusuna yer verilecek, ardından da çalışma hayatındaki yaşa dayalı ayrımcılık konusu incelenecektir. Devamında ise Türkiye'deki yaşa dayalı ayrımcılığa ilişkin hukuki düzenlemeler konusu ele alınacak ve sonrasında da yaşa dayalı ayrımcılığın hukuki yaptırımları tartışılacaktır. Sonuç kısmında ise literatür bağlamında çeşitli öneriler getirilecektir.

## 2. Ayrımcılık ve Çeşitleri

Toplumda bazı birey ya da gruplar kategorik olarak ayrımcılığın konusu haline gelmektedirler. Çünkü bireyler toplumsal olarak ırk, din, cinsiyet, yaş ya da bir toplumun üyelerini birbirinden ayırt etmede kullanılan herhangi bir tanımlama sebebiyle birtakım sınıflamalar içine dahil edilmektedirler. Bu durum ise bazen hukuksal bazen de geleneksel nedenlerle yaşanmaktadır. Dolayısıyla birtakım kişiler yasal tanımlama, inanç ya da varsayıma dayalı olarak sahip olunan bazı özellikler sebebiyle kötü bir davranışın nesnesi haline gelmektedirler. Diğerleri ise doğuştan gelen üstünlükleri ya da sahip oldukları ekonomik konum, eğitim ya da meslekleri sebebiyle belirli avantajlara sahip olmaktadır. Bu bağlamda kısaca ayrımcılık, bir toplumun bazı üyelerinin ötekilere sağlanan belli hak veya imtiyazlardan mahrum bırakılmasıdır (Ataöv, 1996: 1).

Ayrımcılık; toplum, grup ya da bir örgüt içerisindeki birey(ler)in diğerlerine sunulan hak ve imkanlardan faydalanmasının engellenmesi anlamına gelmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan 111 no'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde de “ayırım” terimi kullanılarak dolaylı yoldan ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre “ayırım” (Demir, 2011: 761):

“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı”... ifade etmektedir.

Ayrımcılığın ise birçok çeşidi vardır. Bunlardan ilki negatif, ikincisi ise pozitif ayrımcılık; diğerleri ise doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktır. Bu bağlamda izleyen kısımda da bu kavramlar açıklanacaktır.

## **2.1. Pozitif ve Negatif Ayrımcılık**

Kısaca ayrımcılığın bir türü olan negatif ayrımcılık; haksızlığa uğratılmak, eşitsiz muamele görmek anlamına gelmektedir. Pozitif ayrımcılık ise imtiyaz sahibi olmak veya ayrıcalıklı muamele görmek biçiminde ifade edilebilmektedir (Yayla, 2015: 1).

Pozitif ayrımcılık; diğer kesimlerle eşit koşullara sahip olmadığı düşünülen bir gruba yönelik ayrımcı, fakat olumlu tutum ve davranışları ifade etmektedir. Ayrımcılığın önündeki pozitif kelimesi ise ayrımcılık kavramının insanlarda oluşturduğu önyargıları kırmaktadır. Pozitif ayrımcılıkta, tarafların eşit olmadığı düşüncesiyle hareket edilmektedir ve tarafları eşitlemek niyeti söz konusudur. Esasen pozitif ayrımcılık, negatif ayrımcılığın sonucunda doğmuştur. Dolayısıyla eğer negatif anlamda ayrımcılık yoksa pozitif ayrımcılıktan da bahsetmek mümkün değildir. Bu sebeple pozitif ayrımcılığa, “tersine ayrımcılık” da denmektedir (Demir, 2007: 13).

## **2.2. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık**

Bir diğer ayrımcılık çeşitleri de doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktır. Doğrudan ayrımcılık kısaca, ayrımcılığın yasaklandığı dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim gibi sebeplerden birine dayalı olarak, bir kişi veya grubun haksız olarak farklı muamelelere maruz kalması biçiminde ifade edilmektedir. Doğrudan ayrımcılıkta aynı veya benzer konumdaki kişilerden biri veya bir kısmı, kendi gibi olmayan diğer kişilere yönelik olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmaktadır. Olumsuz etkilerin sonuçları ise mevcut zamanda ortaya çıkabileceği gibi ileriki bir zamanda da görülebilmektedir. Bu bağlamda doğrudan ayrımcılık, norm düzeyinde veya ayrımcı olmayan bir normun ayrımcılık içerecek şekilde uygulaması şeklinde oluşabilmektedir (Karan, 2015: 241).

Metin’e (2018) göre ise dolaylı ayrımcılık, herkes için aynı biçimde geçerli ve görünüşte tarafsız olan bir hükmün veya uygulamanın sonuçlarının, diğerleri ile karşılaştırıldığında belirli bir gruba mensup kişileri olumsuz etkilediği, meydana gelen bu olumsuz durumun da haklı bir sebebe bağlanmadığı durumlara işaret etmektedir (Metin, 2018: 7)

## **3.Çalışma Hayatında Ayrımcılık**

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, genel nitelikli insan hakları belgelerinin başında gelmektedir. Beyanname’nin 2. maddesi’ne göre, hiçbir yönden hiç kimseye karşı ayrımcılık yapılamamaktadır:

“1. Herkes; hiçbir yönden, özellikle ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal görüş ya da başka her tür görüş, ulusal yada toplumsal köken, servet, doğum yada başka her durum yönlerinden ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirge’de duyurulan tüm haklardan ve tüm özgürlüklerden yararlanabilir.

2. Ayrıca, bir kişinin uyuğu olduğu ülkenin ya da (egemenliği altındaki) toprağın; bu ülke ya da toprak, ister bağımsız olsun, ister vesayet altında bulunsun, isterse özerk olmasın yada herhangi bir egemenlik sınırlamasına bağlı tutulmuş olsun; siyasal, hukuksal yada uluslar arası statü temeline dayanan hiçbir ayırım gözetilmeyecektir.”

Bu maddelere göre; hak ve özgürlüklerden yararlanma konusunda öngörülen ayrımcılık yasağı, genel ve üstün bir kural olma özelliğindedir. Dolayısıyla toplumsal alanda, herhangi bir sebeple veya bazı koşullarda, bazı kişi ve kesimlere bazı hak ve özgürlükler için ayrımcılık yapılmasına imkan tanıyan istisnalar konulamamaktadır (Aras, 2010: 18).

Tüm bunlara rağmen toplumun her alanında ayrımcılıkla karşılaşmak mümkündür. Ayrımcılığın en bariz örneklerinden biri ise iş yaşamında karşımıza çıkmaktadır. Örneğin bazen işletmeler, işe alım süreçlerinde işin özellikleriyle ilgili olmasa da işe alım için çalışanlarda aranan niteliklere bazı kısıtlamalar getirmektedir. Nitekim ILO’ya (2003: 2007) göre de iş yaşamında bireylerden işin niteliklerinin gerektirdiği temel şartların dışında da bazı özelliklere sahip olması beklenmektedir. Bu da kişiler arasında eşitsizlik durumu yarattığı için çalışma hayatındaki ayrımcılığın en bariz örnekleri arasındadır. Bunların yanı sıra çalışanların değerlendirilmesi ve bunun sonucunda da kadroya geçme, terfi etme veya daha iyi pozisyona geçme süreçlerinde de ayrımcılığın yapıldığı görülmektedir. Belirtmekte yarar vardır ki ayrımcılığın temelinde kişilere ait ekonomik, sosyo-kültürel ve demografik özellikler yatsa da bu süreçlerde ayrıca çalışanların yönetimle olan ilişkileri de büyük bir önem taşımaktadır (Demir, 2011: 762).

Çalışma hayatında yaşanan ayrımcılık, öncelikle bireylerin eşit istihdam ve gelire ulaşma imkanlarını ortadan kaldırmaktadır. Çünkü örneğin Marchington ve Wilkinson’ın 2002 yılında yürüttüğü çalışmasına göre ayrımcılık nedeniyle çalışanlar, kariyerleri açısından gerekli bilgilere erişememektedir. Bu da çalışanın kariyeri için önemli deneyim ve becerileri edinebilmesini kısıtlamaktadır. Bunun yanı sıra ayrımcılık, çalışanın verimliliğini düşürmekte, stres yaşamasına ve hasta olmasına neden olarak onun ücretli izin sürelerinin çoğalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu süreçten hem işyeri hem de çalışan olumsuz biçimde etkilenmektedir. ILO’nun 2009 yılına ait raporuna göre de çalışma yaşamındaki ayrımcılık, bireylerin çalışmak istedikleri mesleğe ulaşmasını engellemektedir. Dolayısıyla ayrımcılık; kişilerin, becerilerini ve yeteneklerini geliştirme ve meziyetlerine göre ödüllendirilme fırsatlarına sahip olması önünde engel oluşturmaktadır (Yıldırım, 2015: 20).

Geçmişten günümüze çeşitli engellemelere rağmen ise ayrımcılık, çalışma hayatında kendine yer bulmaya devam etmektedir. Ayrımcılığın ise değişik şekilleri mevcuttur. Kadın, cinsel tercih, dil, din, ırk, engellilik, etnik köken vb. her türlü özelliğe bağlı olarak çalışma hayatında ayrımcılıkta bulunmak mümkündür (Okudur, 2014: 27). Tüm bunlara ek olarak “yaş” da çalışma hayatında karşımıza çıkan ayrımcılık türlerindedir. Çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılık, çalışmamızın ana konularından birini oluşturduğu için de izleyen bölümde bu konu daha detaylı biçimde incelenecektir.

### **3.1.Çalışma Hayatında Yaşa Dayalı Ayrımcılık**

Çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılığı iki başlık altında açıklamak mümkündür: Genel olarak yaşa dayalı ayrımcılık ve çalışma hayatı bağlamında yaşa dayalı ayrımcılık. Bu bağlamda da izleyen kısımda bu konular incelenecektir.

#### **3.1.1. Genel olarak yaşa dayalı ayrımcılık**

Önceki bölümde de ifade edildiği gibi ayrımcılığın birçok türü vardır. Yaşa dayalı ayrımcılık da bunlardan biridir. Fakat yaş ayrımcılığı, tam anlamıyla açık ve anlaşılır bir kavram değildir. Dolayısıyla zamana, mekana ya da kişisel algılamalara göre devamlı olarak anlamı farklılık göstermektedir. Bu nedenle de yaş ayrımcılığına dair tanım yapmak oldukça güçtür. Kavramın ise ilk olarak Robert Butler tarafından 1969 yılında tanımı yapılmıştır. Butler (1969)’a göre yaş ayrımcılığı (ageism) “kuşak farkının popüler bakış açısıyla özel değerlendirmeleri”olarak ifade edilmiştir (Butler, 1969: 243). Palmore’a (2003) göre ise yaş ayrımcılığı “yaşlılara karşı önyargı” veya “olumsuz özelliklerin yaşlılarla ilişkilendirilmesi”dir (Palmore, 2003: 418). En geniş tanımıyla ise yaş ayrımcılığı “yaşını temel alarak kişiye yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar gösterme”dir” (Artan ve Taşçı, 2018: 2415).

Yaş, biyolojik süreçlerle ilişkilidir. Fakat aynı zamanda sosyal olarak da şekillenmektedir. Dolayısıyla kimin genç veya yaşlı olarak nitelendirileceği kısmen amaca, bağlama ve kültüre göre değişmektedir. Örneğin 35 yaşındaki biri, iyi bir futbolcu olamayacak kadar yaşlı; fakat iyi bir antrenör olamayacak kadar da genç olarak değerlendirilebilmektedir. Bu nedenle yaşlı ve genç tanımları; kültürler, normlar ve beklentilere ve zamana göre farklılık göstermektedir (Troyansky, 2015).

Çevre de nasıl yaşlandığımızı şekillendirmekte büyük bir öneme sahiptir. Örneğin, pek çok alandaki eşitsizlikler (cinsiyet, ırk, gelir) bireylerin sağlık ve eğitim hizmetlerine erişme seviyesini ve şekillerini etkilemektedir. Dolayısıyla da tüm bunlar da 50-60-70 yaşlarında sağlığımızın ne durumda olduğunu belirlemektedir (WHO (World Report on Ageing and Health), 2015: 3).



Dünya Sağlık Örgütü ise kronolojik olarak yaşlılığın başlangıcını 45-59 yaş olarak saptamıştır. Örgüte göre, 60-74 yaş arası yaşlılık iken 75-89 yaş arası ileri yaşlılıktır. 90 yaş üstü ise ihtiyarlık olarak belirlenmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde de çoğunun 65 yaşı, yaşlılığın başlangıcı olarak kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Nitekim yaşlılık hastalıkları konusunda uzman kişiler de (gerontolog) 65 yaş üstünü yaşı olarak kabul etmişlerdir (Tokol, 2013: 65)

Modern toplumlarda ırkçılık ve cinsiyetçilik en önemli ayrımcılık türleridir. 20. yüzyıldan sonra da yaşçılık bu iki türden sonra üçüncü en büyük ayrımcılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşlılara yönelik önyargıları ve ayrımcı uygulamaları ise günümüzde medya, ekonomi, siyaset, eğitim, sağlık hizmetleri gibi pek çok alanda görmek mümkündür Nitekim çalışma hayatı da bunların başında gelmektedir (Kayacan, 2017: 16).

### **3.1.2. Çalışma Hayatı Bağlamında Yaşa Dayalı Ayrımcılık**

Yaşçılık olarak da adlandırılan işyerinde yaş ayrımcılığı, belirli bir yaşta olan çalışanların dezavantajlı konuma sokulması ve onlara haksız yere muamele gösterilmesini ifade etmektedir. Günümüzde hem yaşlılar hem de gençler yaşa dayalı ayrımcılıkla karşılaşsa da araştırmaların genellikle yaşlı olanlara dayalı olarak yürütüldüğü görülmektedir. İşyerinde yaş ayrımcılığı; önyargılı karar verme, olumsuz değerlendirmeler, işe alım, personel seçimi, performans değerlendirme, terfi kararları ve eğitim gibi bağlamlarda haksız davranışlar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla tüm bunlar da performans ve motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Yaşa dayalı ayrımcılık, özellikle işyerindeki çalışan nüfusu yaşlanan işletmeler için de büyük bir endişe kaynağıdır. Dolayısıyla gelecekteki araştırmaların tüm bunlara çözüm üretecek nitelikte olması gerekmektedir (Zacher, 2015).

Çalışma hayatında yaş ayrımcılığını ise şu şekilde sınıflandırmak mümkündür: işveren ayrımcılığı, işçi ayrımcılığı, bilgiye ve maliyete dayalı ayrımcılık vb. Bir başka ifadeyle, çalışma yaşamında, önyargıya bağlı olarak işverenin yaşı gerekçe gösterip istemediği kişileri işyerinde istihdam etmemesi, yaşlıların hak ettikleri ücretle çalıştırılmamaları ve iletişim ağırlıklı işlerde yaşlılar yerine gençlerin tercih edilmesi gibi farklı biçimlerde yaşa dayalı ayrımcılıklar gözlemlenmektedir (Müftüler, 2018: 188).

Yaş ayrımcılığı istihdam süreçlerinde yaşlılar için önemli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Çünkü çoğu işveren, yaşlı bireyleri işe almayı mantıksız bularak bu çalışanları gönüllü olarak işe almayı tercih etmemektedir. Bunların sebepleri arasında ise yaşlıların her işe uygun olarak görülmemesi, yaşlıları düşük ücretle çalıştırmak istemelerine rağmen yaşlıların bunu kabul etmemeleri ve ücret dışında pek çok farklı konuda haklı olarak beklentilerinin olmalarıdır (Artan ve Tasci, 2018: 2415).

Yaşlılara yönelik yapılan ayrımcılığın sebepleri ise genellikle haksız bir gerekçeye dayanmaktadır ve yanıltıcıdır. Bireyler aşağılayıcı klişeler sonucunda ayrımcılığa uğradıklarında ise insanlık onurlarına müdahalede bulunulmuş olur ve bu durumun çeşitli olumsuz sonuçları vardır. Örneğin sosyal dışlanma, yoksulluk, temel hak ve hizmetlere erişimden engellenme vb. Tüm bunlar da toplumlara büyük ölçüde ekonomik ve sosyal maliyetler getirmektedir (O’Cinneide: 2005).

Officer vd.’nin 2020 yılında 57 ülkede yürüttükleri çalışma da yaş ayrımcılığının sebeplerine dair önemli bilgiler sunmaktadır. Yapılan bu araştırmaya göre, demografik faktörler yaş ayrımcılığının yapılmasında etkilidir. Araştırma sonuçlarına göre daha genç olmak, erkek olmak ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olmak, bir kişinin ileri düzeyde yaş ayrımcılığı yapma olasılığını arttırmaktadır. Bunun yanı sıra eğitimin etkisi, genç veya erkek olmanın etkisinden ise daha belirgindir. Bu da yaşlı insanlara karşı yaş ayrımcılığı yapma riskini az da olsa arttırmaktadır.

Marques vd.’ne göre ise (2020) yaş ayrımcılığının yapılmasının bir diğer sebebi, yaşlanma kaygısı ve ölüm korkusudur. Martens vd.’ne göre ise gençler bazı durumlarda yaşlıları bir tehdit olarak algılamakta ve onların ölüm kaygısı yarattıklarını ileri sürmektedir. Nitekim Terör Yönetimi Teorisi ‘ne göre de yaşlılar, ölümlülüğün ve savunmasızlığın hatırlatıcısı olarak gençleri psikolojik olarak olumsuz biçimde etkilemektedir. Bu nedenle de yaşlılara yönelik yaş ayrımcılığı yapılmaktadır. Marques vd.’nin (2020) yürüttükleri çalışma, bazı kişilik özelliklerinin yaş ayrımcılığının engellenmesinde belirleyici bir faktör olduğunu da göstermektedir. Örneğin; uyumluluk, dışa dönüklük, vicdanlılık ve bireysel kolektivizm kişilik özelliklerine sahip bireyler daha az yaş ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Bireylerin sahip oldukları bu özellikler onlara koruyuculuk sağlamaktadır.

Gruplararası Tehdit Teorisi de (Intergroup Threat Theory) yaş ayrımcılığının nedenlerine dair değerli bilgiler sunmaktadır. Teoriye göre, dış gruplar, bireyler için tehditler oluşturduklarında onlara düşmanca tepkiler verebilmektedir. Tehditler ise hem gerçek hem de sembolik olabilmektedir. Gerçek tehditler, “bir grubun gücüne, kaynaklarına ve refahına yönelik” tehditlerken; sembolik tehditler ise bir grubun “dünya görüşüne, inanç sistemine ve değerlerine yönelik” olabilmektedir. Teoriye göre gençler tarafından yaşlıların tehdit oluşturduğu düşüncesi de onları yaş ayrımcılığı yapmaya itmektedir (WHO, 2021: 69).

Stereotip Düzenleme Teorisi (Stereotip Düzenleme Teorisi) ise damgalanmış grupların üyelerinin toplumdan kendileri hakkındaki stereotipleri özümsemeye eğilimli olduklarını ileri sürmektedir. Bu stereotipler de olumsuz kişisel algılara yol açabilmektedir. Bu teori ise dört ana bileşenden oluşmaktadır. Birinci bileşene göre bireyler, erken yaşlardan itibaren kültürlerine has yaşa yönelik stereotipleri içselleştirme eğilimi göstermektedir. İkinci bileşene göre bu stereotipler bilinçsizce işleyebilmektedir. Üçüncü bileşene göre, bireyler emeklilik gibi yaşla ilişkili belirli dönüm noktalarına ulaştıkça stereotipler daha ilgi çekici hale gelmektedir. Dördüncü bileşen ise stereotiplerin

üç ana yoldan şekillendiğini ifade etmektedir: Fizyolojik, Davranışsal ve Psikolojik. Fizyolojik yol, yaşlanmaya ilişkin olumsuz algıların kişinin kendisi için de geçerli olduğunu düşünmesinin yarattığı fizyolojik stresle alakalıdır. Davranışsal yol ise örneğin, yaşlanmayı olumsuz bir gerçek olarak gören kişilerin ileri yaşlarda hastalığın normal olduğunu düşündükleri için tıbbi muayenelere katılmamalarıyla ilgilidir. Psikolojik yol da bireyin yaşlılığa yönelik olumsuz beklentilerinin “kendini gerçekleştiren kehanetler”e yol açmasıdır. Tüm bu stereotipler de yaş ayrımcılığı yapılmasına zemin hazırlamaktadır (WHO, 2021; Levy, 2009).

Literatür incelendiğinde ise bazı meslek ve endüstrilerin genç çalışanlara ve yaşlı çalışanlara yönelik olup olmadığına dair kategorilendirme yapıldığı görülmektedir. Örneğin; resepsiyonistlik 20’li, lise öğretmenliği ve otobüs şoförlüğü 30’lu, belediye başkanlığı ve kuyumculuk gibi mesleklerin ise 40’lı yaşlarında olan bireyler için uygun olduğuna dair stereotipler vardır. Bunların yanı sıra polisler, akademisyenler, doktorlar ve muhasebeciler için de stereotipler vardır. Kimi toplumlarda, satış danışmanlığı işi ve yaratıcılığın kullanıldığı işler gençler için uygun görülürken; doktorluk mesleği de yaşlılara yakıştırılmaktadır. Dolayısıyla hangi yaş grubunda olanlara hangi meslek gruplarında yaşlı deneceği farklılaşmaktadır. Bazı işlere, bazı yaş grubunda olanların alınmaması ise onların kariyer süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Fakat tüm bu olumsuz stereotipler, ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre farklılık gösterebileceği gibi zaman içerisinde de değişmektedir (Kamber Kıvıncı, 2001: 67; Truxillo vd., 2015: 8).

Yaş ayrımcılığının; bilgisayar programcılığı, çevrimiçi pazarlama ve otelcilik gibi belirli meslek türleri ve mesleki sektörlerde ve yeni teknolojiler ve start-up’lar (yenilik getiren) gibi sektörlerde yaygın olduğu da bilinmektedir. Kuchler’in 2017 tarihli Financial Times’taki “Silikon Vadisi yaşlı ayrımcılığı” başlıklı yazısı da bu bakımdan önemlidir. Yazıda, çalışanların deneyimli olmalarına rağmen bahsedilen sektörlerde iş bulmakta zorlandıkları ifade edilmektedir. Teknoloji işe alım platformu Hired’in (2017) araştırmasına göre de teknoloji çalışanları, 45 yaşına ulaştıklarında kendilerine sunulan iş sayısının düştüğünü; ellili ve altmışlı yaşlarındaki adaylar ise sadece iki yıllık deneyime sahip Y kuşağıyla aynı ücreti talep edebildiklerini dile getirmişlerdir (<https://hired.com/state-of-salaries-2017>, 2017; <https://www.ft.com/content/d54b6fb4-624c-11e7-91a7-502f7ee26895>, 2017). Nitekim genel olarak da yaş ayrımcılığının 40’lı yaşlarda başladığı, 50-60 yaş aralığında zirveye ulaştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra 40 yaş üzerindeki de işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer alırlarken işe alımlarda da en son sıralarda yer almaktadırlar (Topgül, 2016: 381).

Yaşa dayalı ayrımcılık, kişinin bireysel yeteneklerini dikkate almadan ona farklı muamelelerin yapılmasıdır. İşgücü piyasasında neden olduğu problemler ise oldukça derin olabilmektedir. Her ne kadar zihinsel ve fiziksel anlamda bireylerde yaş ilerledikçe bir gerileme olabilse de bu durumu genele yaymak mümkün değildir. Kişinin yaşam boyu içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durumlar, iş-

istihdam koşulları gibi faktörler, çalışanın yaşlılığı yaşama biçimi üzerinde oldukça etkilidir. Dolayısıyla sadece yaşa dayalı olarak işyerinde ayrımcı tutumlar sergilemek doğru değildir. Fakat belirtmek gerekir ki bu süreçlerden tek sorumlu sadece işveren de değildir. Kişinin kendisinin ve çalışma arkadaşlarının da yaş konusuna yönelik tutumları önemlidir (Ghosheh, 2008).

Emeklilikte gelir azalmasına bağlı olarak yoksul olan insanlar giderek daha fazla yoksullaşmakta ve bu durum onların yaşlılık dönemlerine de aktarılmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal refah sistemi gelişmediğinden yaşlı bireyler emekli olduktan sonra da çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Fakat istihdam piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık vardır. Dolayısıyla yaşlılar tecrübe ve birikimlerine göre iş bulamamaktadır. Yaşlılar, bazı sektörlere de yaş sınırlaması sebebiyle giriş yapamamaktadır. Fakat özellikle ortalama yaşam beklentisinin artmasının, yaşlı bireylerin yeniden bir eğitim süreçlerine ve tecrübeli oldukları kariyer alanlarına tekrar yönelmelerine yol açabileceğini akıllara getirmektedir. Bu sebeple de birçok ülkede çalışma yaşamında yaş ayrımcılığını engelleyen kanunlar çıkarılmıştır (Buz, 2015: 275).

Çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılık; işe alım, iş süreci ve işten çıkarılma gibi istihdam süreçlerinin her aşamasında gerçekleşebilmektedir. Fakat bireyler, çalışma yaşamında ayrımcılıkla en çok işe alım sürecinde karşılaşmaktadır. Çalışanlara yaşa yönelik ayrımcılığın daha çok 40 yaştan sonra da başladığını söylemek mümkündür. Bu nedenle olacak ki ABD’de sadece 40 yaşın üzerindeki için çalışma yaşamındaki ayrımcılık konusuna ilişkin yasal düzenlemeler yapılmıştır. Kanada, İngiltere ve Avustralya’da da uzun yıllardır çalışma hayatında eksiklikleriyle birlikte başarıyla uygulanan kanunlar vardır. Fakat belirtmekte yarar vardır ki ABD ve İngiltere’ de sadece çalışma yaşamına dair kanunlar varken Avustralya ve Kanada diğer alanlardaki yaş ayrımcılığına da odaklanmıştır (Çayır, 2012: 9; Baybora, 2010: 9).

OECD ülkeleri içinde ABD, yaş ayrımcılığı konusunda en iyi düzenlemeye sahip olan ülkelerden biridir. Fakat ABD’de sadece 40 yaş üzerindeki çalışanların, ayrımcılık iddialarında bulunabilmeleri, bu düzenlemelerin eksik yanlarından biridir. Yaş ayrımcılığına yönelik ABD’deki yaptırımlar, her ne kadar cinsiyet ve ırk ayrımcılığı konuları kadar henüz gelişme sağlayamasa da yine de pek çok açıdan yararlıdır (Baybora, 2010: 9). İngiltere’de de 2006 yılından beri yaş ayrımcılığı, yasa dışıdır ve yasa Eşitlik Yasası 2010’a (Equality Act 2010) dahil edilmiştir (CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development), 2023). Yapılan çeşitli araştırmalarda da İngiltere’de yaş ayrımcılığının çalışma yaşının sonunda bulunan kişileri etkilediği, 50 yaş üzerindeki milyonlarca kişinin çalışmadığı, fakat bu kişilerin çalışmak istediği tahmin edilmektedir. Bu nedenle de her ne kadar önlemler alınmışsa da İngiltere’de de yaşlı işçilere karşı ayrımcılık yapıldığı bilinmektedir (Baybora, 2010: 9).

Son yıllarda da OECD genelindeki politika yapıcılar, yaşlı çalışanların işgücü talebini artırmaya yönelik reformlara daha fazla ilgi göstererek bir dizi reform gerçekleştirmişlerdir. Fakat

yapılan düzenlemeler hala yeterli seviyede değildir. Ne yazık ki, yaş ayrımcılığı ve işverenlerin yaşlı işçilere yönelik olumsuz tutumları, tüm OECD ülkelerinde görülmektedir. Dolayısıyla ücretlerin ve yaşa dayalı işe alma ve işten çıkarma kurallarının belirlenmesinde yaşa dayalı uygulamalardan uzaklaşmak için daha süreklilik arz eden çabalara ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra, küçük ve orta ölçekli işletmeler de dahil olmak üzere tüm işverenlere, tüm çalışanların istihdamda daha uzun süre kalmalarına ve üretkenliklerini korumalarına veya artırmalarına olanak tanıyacak şekilde, özellikle farklı yaşlardaki işgücünü etkili bir şekilde yönetme konusunda rehberlik edilmelidir. Rehberliğin yanı sıra bu işletmeler çeşitli teşviklerle de motive edilmelidir (OECD (Working Better with Age: Synthesis Older Workers), 2019: 5).

Bu nedenle, 2015 yılında kabul edilen Yaşlanma ve İstihdama ilişkin OECD Konseyi tavsiyesi, ileri yaşlardaki istihdamı teşvik etmeye yönelik üç geniş politika alanında yaşlılık dostu (age-friendly) bir gündem ortaya koymuştur: 1) ileri yaşta çalışmaya yönelik teşviklerin iyileştirilmesi; 2) yaşlı işçileri işe alma ve işte tutma konusundaki engellerin aşılması; ve 3) yaşam döngüsü yaklaşımı yoluyla yaşlı insanların istihdam edilebilirliğinin artırılması (OECD (Working Better with Age: Synthesis Older Workers), 2019: 8).

Türkiye’de yaşa dayalı düzenlemelerin ise henüz yeni yeni yapıldığı görülmektedir. Bugüne kadar, Türkiye’de yaş ayrımcılığına ilişkin işverenlere karşı da çok az bir yasal iddiada bulunduğu görülmektedir (<http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/turkey>). Oysaki Türkiye’de de yaş ayrımcılığının yaşandığı bilinmektedir. İş ilanlarında en basitinden “30 yaşını aşmamış” gibi ifadelerle denk gelinmesi de bu durumu örneklendirmektedir. Çünkü eğer işin niteliğiyle ilanda yer alan ibarenin bir ilişkisi yoksa burada bir ayrımcılık söz konusudur (Çayır, 2012: 9).

Örneğin, İnsan kaynakları danışma şirketi olan Kelly Services tarafından 28 ülkede 70 bin kişiyle yürütülen “İşe Başvurularda Ayrımcılık Global İşgücü İndeksi 2007” adlı çalışmanın anket verilerine göre, Türkiye’nin iş dünyasındaki ayrımcılık konusunda diğer ülkelere göre daha kötü durumda olduğu görülmektedir. Araştırmaya Türkiye’den katılanların yüzde 19’u, iş başvurularında yaş ayrımcılığına uğradıklarını ifade etmiştir. 45 yaş ve üstü çalışanların yüzde 32’si ise yaş sebebiyle iş başvurularında “ret” cevabı aldıklarını dile getirmiştir (Çayır, 2012: 9).

ABD’de 2022 yılında 2,945 yetişkin ile yürütülen ve 50 yaş üzerinelere yapılan yaş ayrımcılığının araştırıldığı çalışmanın bulguları da oldukça önemlidir. Araştırma sırasında, çalışan veya iş arayan yaklaşık altı kişiden biri (%15) son iki yıl içerisinde, başvurdukları işlere yaşlarından dolayı alınmadıklarını bildirmiştir. Başvuru veya görüşme sürecinde de yakın zamanda iş arayanların %53’ünden doğum tarihi, %47’sinden ise mezuniyet tarihi bilgisi istenmiştir. Araştırma göstermektedir ki işgücünde 50 yaş üstü her üç yetişkinden ikisi (%62) yaşı nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmektedir. Bu kişilerin neredeyse tamamı da (%93) günümüz işyerlerinde, yaşlı

çalışanlara yönelik yaş ayrımcılığının yaygın olduğuna inanmaktadır. İşgücündeki yaşlı yetişkinlerin kabaca üçte biri de (%32), son iki yılda işyerinde kendinden daha yaşlı bir iş arkadaşının yaşı hakkında olumsuz yorumlar duyduğunu bildirmiştir. Altı kişiden biri de (%17) işyerinde yaşlarıyla ilgili olumsuz yorumlara maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Yaklaşık olarak 10 kişiden 1’i de (%13) yaşları nedeniyle bir terfi ya da öne geçme şansını kaçırmaktadır. 50 yaş üstü her beş kişiden biri de (%21) 40 yaşından itibaren yaş ayrımcılığına maruz kaldığını bildirmiştir. Katılımcıların yaş ayrımcılığına maruz kaldıklarında ise iş arkadaşları, amirleri veya insan kaynakları yerine arkadaşları veya aileleriyle konuşma olasılıkları daha yüksektir. Yaşları nedeniyle işe alınmayan 50 yaş üstü kişilerin arkadaşlarıyla veya aile üyeleriyle (%37) konuşma olasılıkları, iş arkadaşlarıyla (%16) veya amirleriyle (%11) konuşma olasılıklarından ise iki kat daha fazladır. Herhangi bir işlem yapmayanlar (yani birisiyle konuşmayan veya resmi bir şikayette bulunmayanlar) için bunun temel nedeni ise işlem yapmanın bir fark yaratacağını düşünmemeleridir. Tüm bunların yanı sıra anket, 50 yaş üstü her on kişiden yaklaşık dokuzunun (%89) Amerikalıların yaş ayrımcılığı konusunda korunması gerektiğini kabul ettiklerini ortaya koymuştur. Anket, ayrıca, on kişiden dokuzunun (%92) ülkenin yaş ayrımcılığı yasalarını güçlendirme çabalarını desteklediğini göstermiştir (Lona, 2022)

Arun tarafından 2021 yılında Türkiye’de yürütülen bir çalışmaya göre ise yaşlılara yönelik ayrımcılık oranı 2013 yılında %4 iken bu oran 2016 yılında %7, 2020 yılında ise %11 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla günümüzde de yaşlılara yönelik ayrımcılık giderek artmaktadır.

Türkiye’deki gazetelerin konuya ilişkin haberleri incelendiğinde de ilginç durumlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Cumhuriyet Gazetesi’nin (31 Mart, 2020) bir haberinde güvenlik kuvvetlerinin yaşlı bir çiftçiye çalışma izni vermediği belirtilmektedir. Bu nedenle de yaşlı çiftçilerin tarımsal faaliyetlerine devam edebilmeleri için aile üyelerinden ya da işçilerden destek aldıkları belirtilmektedir. Oysaki yaşlıların önemli bir kısmı tarım sektöründe çalışmakta hatta bu oran kadınlarda çok daha fazladır. Sabah (26 Mart, 2020) gazetesinin başka bir haberinde ise 65 yaş üzerindeki bir servis şoförünün denetim sırasında yaşı nedeniyle hakkında işlem yapıldığından bahsedilmiştir. Servis şoförünün yaşı sebebiyle çalışması engellenmiş ve kendisine ceza yazılmıştır (Arun, 2021: 81-82).

Oysaki Dünya Sağlık Örgütü’nün yayınladığı verilere göre, dünya üzerindeki 60 yaş üstü nüfusun 2015 yılından 2050 yılında kadar iki katına çıkması beklenmektedir. Benzer şekilde, istatistikler, Türkiye toplumunun giderek yaşlandığını göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2012 yılından beri her yıl yayınladığı “İstatistiklerle Yaşlılar” haber bültenine göre, yaşlı nüfus olarak kabul edilen 65 yaş ve üstü yaştaki bireylerin sayısı 2014 yılından 2018 yılına, %16 artmıştır. Toplam nüfus içerisindeki oranı ise %8,8’e yükselmiştir. Dolayısıyla Türkiye’nin nüfusunun genç olduğu söylemi zamanla bir mite dönüşecek gibi görünmektedir (Çelebi ve Saydam, 2019: 1). Aşağıda yer alan TÜİK’e ait veriler de Türkiye’deki yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisinde giderek

daha büyük bir yer kapladığını kanıtlaması bakımından önemlidir. Dolayısıyla çalışma yaşamında yaşlılara yönelik yapılan ayrımcılıkla mücadele etmede gerekli tedbirler alınmazsa sorunun gitgide derinleşeceği düşünülmektedir.

TUİK 2022 verilerine göre, yaşlı nüfus oranının 2030 yılında %12,9, 2040 yılında %16,3, 2060 yılında %22,6, ve 2080 yılında ise %25,6 olacağı öngörülmektedir. Yaşlı nüfus, yaş grubuna göre incelendiğinde ise 2017 yılında yaşlı nüfusun %61,6'sı 65-74 yaş grubunda, %29,7'si 75-84 yaş grubunda ve %86'sı da 85 ve daha yukarı yaş grubunda iken, 2022 yılında %64,5'i 65-74 yaş grubunda, %27,7'si 75-84 yaş grubunda ve %7,9'u da 85 ve daha yukarı yaş grubunda yer almıştır.

Çalışma çağındaki yüz kişiye düşen yaşlı sayısını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı, 2017 yılında %12,6 iken bu oran 2022 yılında %14,5'e yükselmiştir. Nüfus projeksiyonlarına göre, yaşlı bağımlılık oranının 2030 yılında %19,6, 2040 yılında %25,3, 2060 yılında %37,5 ve 2080 yılında da %43,6 olacağı öngörülmektedir.

Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre ise 2021 yılında 15-64 yaş grubunda işgücüne katılma oranı %51,4 iken yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranı %11,3 olarak gerçekleşmiştir. Yaşlı erkek nüfusta bu oran %18,6 iken yaşlı kadın nüfusta ise %5,4'tür. 2021 yılında yaşlı nüfusun işsizlik oranı ise %3'tür. Yaşlı nüfusun işsizlik oranının düşük kalmasının sebebinin ise yaşa dayalı ayrımcılık ve kültürel sebeplerle yaşlıların iş aramaması olduğu düşünülmektedir.

#### **4. Türkiye'de Yaşa Dayalı Hukuki Düzenlemeler**

Türkiye'nin nispeten genç nüfusu nedeniyle, günümüze kadar yaşlı çalışanlara karşı yapılan yaş ayrımcılığını hukuki yaptırımlarla engellemeye çok fazla ihtiyaç duyulmamıştır. Fakat yine de yaşlı çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılığı önlemek için birçok düzenlemenin yapıldığı görülmektedir (<http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/turkey>). Örneğin:

Anayasa'nın 10. maddesine göre:

“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. Hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.”

Türk Ceza Kanunu'nun Nefret ve Ayrımcılık başlıklı 122. maddesine göre:

“Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;...” Bir kişinin işe alınmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

4857 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre ise:

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. 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 kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı” başlıklı 3. maddesine göre de “...cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır”.

Görüldüğü gibi gerek Anayasa gerekse de Kanunlarda ayrımcılık konularına çeşitli ifadelerle yer verilmiştir. Burada dikkati çeken ise Anayasa’nın 10., Türk Ceza Kanunu’nun 122. ve İş Kanunu’nun ise 5. maddesinde “yaş”ın bir ayrımcılık sebebi olarak özel biçimde belirtilmemiş olmasıdır. Fakat “benzeri sebeplerle” ifadesiyle kastedilenlerden birinin de “yaş” olduğunu düşünmek doğru olacaktır. 6701 sayılı Kanun’da ise “yaş”tan ilk defa açıkça bahsedilmesi ayrı bir önem taşımaktadır (Sarıbay Öztürk, 2017).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun (TİHEKK) “Ayrımcılık İddiasının İleri Sürülemeyeceği Haller” başlıklı 7. maddesinde ise şu ifadelere yer verilmiştir:

“Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır:

İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele...

c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele.”

TİHEKK, Avrupa Birliği (AB) müktesebatına uyum sağlamak maksadı ile çıkarılan bir yasadır. İşe Alma ve Mesleki Açıldan Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 27.11.2001 Tarih ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi de yaş ayrımcılığı açısından istisnai bir düzenleme getirmektedir. Bu bağlamda Direktif, TİHEKK’ in amacı açısından kılavuz olma özelliğine sahiptir.



Direktifin 6. maddesi'ne göre;

“Ulusal yasalar bağlamında meşru istihdam politikası, meşru işgücü piyasası ve eğitim hedefleri gibi nesnel ve makul haklı bir gerekçeye dayanıyorsa ve amaç için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise, Üye Devletler Madde 2(2) hükmüne hanel getirmeksizin yaş nedeniyle yapılan farklı muamelenin ayrımcılık oluşturmayacağı kayıncı tedbirleri alabilir”.

Bu istisnai hallere örnekler ise şunlardır:

“(a) Mesleki entegrasyonları ve korunmalarını temin maksadıyla, sorumlu oldukları kimsesi olan gençler ile yaşlı işçiler için istihdam edilebilirlik ve mesleki eğitime giriş, işten çıkarma ve ücret dâhil istihdam edilme ve mesleki açılardan özel koşulların getirilmesi,

(b) İstihdam edilebilmeleri maksadıyla yaş, profesyonel deneyim ve kıdemle ilgili asgari koşullar veya istihdamla ilintili olmak üzere belli kimi avantajlar tespit edilmesi,

(c) İşin gerektirdiği eğitim veya emekliye ayrılmadan önce makul bir süre çalıştırma gerekçesiyle azami yaş koşulu tespit edilmesi.”

Bu bağlamda bir eylemin ayrımcılık olarak değerlendirilmesinin belirli sınırları vardır. 6701 sayılı Kanun'a göre zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı ve hizmetin zorunlulukları gereği durumunda, amaçla uyumlu ve orantılı olarak yaş nedeniyle yapılan farklı muameleler ayrımcılık sayılmamaktadır (Kayaalp(b), 2019: 207).

“Bu bağlamda hem işe kabul aşamasında hem de istihdam sürecinde, hizmetin getirdiği zorunluluklar itibariyle yaş sınırının belirlenip uygulanması sebebiyle ve ek olarak amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamelelere karşı ayrımcılık iddiasının öne sürülebilmesi hüküm altına alınmıştır.” (Odyakmaz vd., 2016: 754).

Örneğin yaşlı bir ünlünün hayatının anlatıldığı belgeselde, başrol oyuncusunun yaşlı kişiler arasından seçilmesi ayrımcılık değildir. Çünkü ilanda kişide aranan özellikler kısmında yaş aralığının belirtilmesi bir mesleki gerekliliktir. Dolayısıyla genç oyuncuların işe başvuramamasını ayrımcılık kapsamı itibariyle değerlendirmeye sokmak mümkün değildir. Mesleki gereklilik gerekçesiyle farklı muamele gözetilirken, amacın meşru ve kullanılacak araçların da gerekli ve orantılı olmasına dikkat edilmesi zorunludur. Bu bağlamda, aynı örnekten hareket edildiğinde ilanda kişinin “Yahudi olmaması” şartına yer verilmesini, mesleki gereklilik olarak değerlendirmek mümkün olmayacaktır (Yücel, 2015: 76).

Avrupa Adalet Divanı (AAD) ise Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main adlı bir davada, bir kişinin 31 yaşını doldurduğu için işe itfaiye eri olarak kabul edilmemesini, ayrımcılık yasağına aykırı bulmamıştır. Çünkü bu meslek için işe alımda yaş sınırının getirilmesi zorunluluktan

kaynaklanmaktadır. Asker ve güvenlik personeli istihdamında da yaşa dayalı olarak kişilere farklı muameleler yapılmasını ayrımcılık olarak kabul etmek mümkün değildir. Burada üzerinde durulması gereken konu, yaşa bağlı olarak yapılan farklı muamelelerin meşru amaç ve orantılılık ilkelerine aykırı olmamasıdır. ADD, Seda Küçük Deveci–Swedex GmbH & Co. KG davasında ise başvuru Küçük’ün 18 yaş öncesi çalışma sürelerinin tazminat süresine sayılmamasını, ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul etmiştir (Yücel, 2015: 78).

Gül ve Karan’a (2011) göre de ülkelerin zorunlu emeklilik yaşı düzenlemelerini de ayrımcılık olarak değerlendirmek mümkün değildir. Emeklilik yaşı düzenlemesi gibi yaşa dayalı farklı muamele, ülkelerin emek piyasası politikaları gibi nesnel ve meşru bir amaç içeriyorsa ve öngörülen bu amaç için kullanılan araçlar orantılı ve gerekli ise bu durumda ayrımcılıktan bahsedilememektedir. Fakat belirli bir yaşın üzerinde olan kişilere, sırf yaşları dolayısıyla dezavantajlı muamele yapılıyorsa, bu ilke olarak ayrımcılıktır. İşsizliğin azaltılması gibi sebeplerle böyle bir durum söz konusuysa ise farklı muameleler yaşa dayalı ayrımcılık olarak yorumlanmayabilmektedir (Gül ve Karan, 2011: 21).

Öğretideki genel kabule ve Yargıtay’a göre de yüksek zihinsel, fiziksel ve psikolojik efor gerektiren bazı iş ve mesleklerde belirli bir yaşa ulaşmak, yeterlilik kaybını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle örneğin pilotluk, itfaiyecilik, cerrahlik, sürücülük gibi meslekleri yürüten çalışanlar için zorunlu emeklilik yaşı getirilebilmektedir. Çünkü yaş ilerledikçe vücutta ve beyinde meydana gelen olumsuz değişiklikler, kişinin kendisini ve yapacağı işi tehlikeye düşürebileceği için böylesi bir karar, haklı olarak uygundur (Kayaalp, 2019: 130).

## **5. Yaşa Dayalı Ayrımcılığın Hukuki Yaptırımı**

Türkiye’de işverenlerin genel olarak işçilere yaşı sebebiyle iş sözleşmesini feshetme yoluyla ayrımcılıkta bulunduğu bilinmektedir. Emeklilik, işverenin aynı yaştaki tüm çalışanlarına aynı kararı vermesi koşuluyla, fesih için haklı bir nedendir. Bu kurala paralel olarak, Yargıtay’ın bazı kararlarına göre, işverenin emeklilik yaşına ulaşan tüm çalışanlarının iş anlaşmalarını feshetme niyetinde olması durumunda, işverenin ayrımcılık yapmadan aynı yaştaki çalışanları için genel bir karar alması nedeniyle, yaşa göre fesih, haklı bir sebep olarak kabul edilebilmektedir (<http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/turkey>).

Kural olarak emekliliğe hak kazanmanın haklı bir sebep olup olmayacağı konusu ise ILO’nun 162 sayılı Tavsiye Kararında yer almaktadır. Buna göre emekliliğe hak kazanmak haklı bir fesih nedeni değildir. Fakat bu durumun istisnası da vardır. Bu da ülkenin iç mevzuatının ya da ülke uygulamasının emekliliğe hak kazanmayı bir fesih nedeni olarak öngörmesidir. Bunun yanı sıra iş ve meslek ilişkilerinde eşit davranılmasına ilişkin 2000/78 sayılı AB yönergesi de kural olarak yaş sebebiyle ayırım yapılmasına yasak koymuştur. Nitekim Yargıtay’a göre de durum böyledir. Yüksek mahkeme “... Salt emeklilik fesih için geçerli bir neden olamaz. Emekliliğin fesih için geçerli bir neden teşkil edeceğine dair bir kurala (yasamızda) yer verilmemiştir.” Görüldüğü gibi yüksek

mahkemeye göre, işçinin emeklilik yaşına gelmesi örneğin onda ancak bir yetersizliğe yol açmışsa iş sözleşmesi feshedilebilmektedir (Eyrenci vd., 2016: 200).

Yargıtay konuya ilişkin son kararlarında ise ekonomik, teknolojik, yeniden yapılanma gibi işletme içi veya işletme dışı sebeplerle ortaya çıkan çalışan fazlalığından dolayı işçi çıkartılması gerektiğinde emekliliğe hak kazanmış olanların seçilmesini hukuka uygun bulmaktadır. Fakat bu durumda elbette ki personelin objektif ve genel bir uygulamaya tabii tutulması gerekmektedir (Eyrenci vd., 2016: 200).

Hem iş hukuku öğretisi hem de Yargıtay kararlarına göre salt yaşlılık da haklı bir fesih sebebi değildir. Çünkü yaşlılık herkeste farklı düzeylerde etki etmektedir. Eğer kişinin yaşlılığı onun verimini ciddi biçimde etkiliyor, işi aksatmasına sebep oluyor ve iş görme borcunu tam anlamıyla yerine getirmesinde sorun yaratıyorsa bu durumda mesleki yetersizlikten dolayı işçinin iş sözleşmesini feshetmek mümkündür. Elbette ki bu hak, işverenin işçiyi gözetme borcuna ve dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanılmalıdır. Fakat yaşlılık sebebiyle veriminde azalma olan işçi, eğer işyerine yıllarını verdiyse bu durumda onun mesleki yetersizliğini haklı bir fesih nedeni olarak kabul etmemek gerekmektedir. Bu işçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazandıktan sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi daha uygundur (Süzek, 2017: 569)

Uygulamada bazı işletmelerin özellikle iç yönetmeliklerinde iş aklının feshine ilişkin olarak yaş sınırı öngören düzenlemeler bulunmaktadır. Bu yönetmeliklerde azami yaş sınırına ulaşan ve emeklilik hakkını elde eden işçinin iş sözleşmesinin sona ereceğine dair hükümler konulmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde de bu hükümlerin benzerlerine denk gelmektedir. Öğretideki bir görüşe göre işverenin rasyonel bir personel politikasının ve kariyer planlamasının sonucunda böyle bir karara yönetmelikte yer vermesi uygundur. Bu işletmesel bir karardır ve yargı denetimine tabii değildir. Bazı yazarlar ise bu görüşün tam tersini benimsemiştir. Yargıtay'a göre ise belirli bir yaşa gelmiş ve emekliliğe hak kazanmış olanların iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bu hükümlerin objektif ve genel olması gerekmektedir (Süzek, 2017: 570).

### **5.1. Ayrımcılık Tazminatı**

İşverenin yaşa dayalı olarak işçinin iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür. Fakat bu durum belirli şartlara bağlıdır. Öncelikle işverenin iş sözleşmesinden doğan birçok borcu vardır. Bunlardan biri de işverenin işçilere eşit davranma sorumluluğudur. Eşitlik ilkesinin temeli ise adalet ve hakkaniyet düşüncesine dayanmaktadır. İş Kanunu'yla birlikte de eşit davranma ilkesinin iş hukukunun temel ilkelerinden biri haline geldiği yorumunda bulunmak mümkündür (Karagöz, 2012).

Eşit davranma ilkesinin amacı nesnel kurallar ile kişiler arası eşitliği sağlamaktır. Bilindiği gibi İş Hukuku hükümleri diğer hukuk normlarından daha farklı olarak işçinin korunmasını amaçlamaktadır. Dolayısıyla buradaki eşitlik kavramını daha farklı şekilde algılamak gerekmektedir.

Bu nedenle burada üzerinde durulan konu, işverenin eşit koşulları taşıyan kişilere ayrımcılıkta bulunmamasıdır. “Eşit koşullar” kavramının içerisine ise İş Kanunu’nun 5. maddesinde belirtilenler dışında engelli, genç, yaşlı, sendikalı gibi pek çok kavramı dahil etmek mümkündür. Dolayısıyla işçi işini yapmakta yeterli olmasına rağmen sıralanan sebeplerden dolayı kendisine ayrımcı muameleler yapılması mümkün değildir (Zeytinoğlu, 2012: 200).

Eşit işlem yapma borcuna aykırı davranışta bulunarak ayrımcılık yapmanın hukuki yaptırımı ise İş Kanunu’nda düzenlenmiştir (5. madde, 6. fıkra). Bu maddeye göre işveren, eğer iş ilişkisinde ya da iş ilişkisinin sona ermesinde bu hükümlere aykırı davranırsa işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını işverenden talep edebilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25. maddesinin hükümleri saklıdır (Karagöz, 2012).

İş Kanun’u açıkça iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yapıldığında ayrımcılık tazminatını öngörmektedir. Dolayısıyla Karagöz’e (2012) göre iş ilişkisinin kurulmasında işveren eşit davranma borcuna aykırı davranırsa işçinin bu tazminatı talep etmesi mümkün değildir (Karagöz, 2012).

İş Kanunu’na göre iş ilişkisinde ve işe son vermede ayrımcılık yapılamayacağı açıktır. Fakat Yenisey’e (2006) göre işe alım süreçlerinde ayrımcılık yapılıp yapılamayacağı konusu tartışmalıdır. İş Kanunu’nun. 5. maddesinin 1. fıkrasında e yalnızca iş ilişkisinden bahsedilmesi ve 5. maddesinin son fıkrasında işe alımlarda ayrımcılık hali için tazminat öngörülmemiş olması bu tartışmanın temelini oluşturmaktadır. Fakat ayrımcılık yasaklarının temel hak ve özgürlüklerle doğrudan ilişkisi olduğu düşünüldüğünde işe alımlarda da kanunda belirtilen sebeplere bağlı olarak işverenin ayırım yapmasının yasak olduğunu düşünmek mümkündür. Daha önce de belirtildiği gibi ayrımcılık yapılmaması Anayasa’nın 10. maddesinin de bir gereğidir. Ancak bu yasak da sadece cinsiyet, gebelik ve engellilik gibi Kanun’da sıralanan nedenlerle yapılan ayrımcılık halleri için özel biçimde ifade edilmiştir. Dolayısıyla İş Kanunu 5. maddesinin son fıkrasında işe alımlarda yapılan ayrımcılığa tazminat yaptırımının öngörülmemesi bu maddede getirilen yasağın etkinliğini düşürmüştür (Yenisey, 2006: 68).

Başka bir görüşe göre ise ayrımcılık tazminatını işe alım sırasında ayrımcılık yapılması durumunda talep etmek mümkün değildir. Fakat bu durumda genel hükümlere göre, sözleşmenin yapılmasında kusur, “culpa in contrahende” ilkesi gereğince maddi ve manevi tazminat talep edilebilmektedir (Kaplan, 2012: 262).

İşe alımda yaşa dayalı ayrımcılık Borçlar Hukuku anlamında haksız fiil teşkil etmektedir. Bu sebeple öğretide, diğer şartların oluşması halinde, iş başvurusu ayrımcılık nedeniyle reddedilen kişinin, Borçlar Kanunu hükümlerine göre uğradığı zararın tazminini haksız fiil esasları çerçevesinde talep edebileceği ifade edilmektedir (Karagöz, 2012:63).

Bununla birlikte, 6701 sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'na göre, işe alımda ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğünü iddia eden işçinin, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar vasıtasıyla İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurma hakkı vardır. Kurum başvuru sahibini haklı bulursa, idari para cezası uygulanabilmektedir. Bunun yanı sıra işçinin Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunma hakkı da bulunmaktadır (18. madde, 5. fıkra) (İnciroğlu, 2019). (<https://www.inciroludanismanlik.com/2019/08/07/hamileligi-nedeniyle-ise-alinmayan-kadin-isci-is-kanunu-uyarinca-ayrimcilik-tazminat-isteyebilir-mi/>).

Türk Ceza Kanununun 122. maddesinde de ayrımcılık, cezai yaptırıma bağlanmıştır. Hükme göre kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak kişinin işe alınması veya alınmamasına neden olan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceği öngörülmüştür. Ayrıca bu kişilere İş Kanunu'nun 99. maddesinde yer alan idari para cezası da uygulanacaktır (Doğan, 2014: 372).

## 5.2. Kötü Niyet Tazminatı

Yaşa dayalı ayrımcılığın bir diğer hukuki yaptırımı ise kötü niyet tazminatıdır. Öncelikle kötü niyet tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Kötü niyet tazminatı kavramı İş Hukuku'nda uygulamada son zamanlarda sık sık talep konusu haline gelen bir tazminat türüdür. İş akdi feshedilen işçilerden iş güvencesi kapsamı dışında kalanlar, açtıkları kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer işçilik alacakları davalarında kötü niyet tazminatı talebini de eklemektedirler. Kötü niyetli feshin yaptırımı, feshin geçersizliği değil “Kötü niyet Tazminatı” adı verilen bir miktar tazminattır (Güner, 2016: 289).

Öncelikle işveren tarafından işçiye yapılmış olan ayrımcılık, ahlak ve iyi niyet kurallarına da aykırı olduğundan bu davranış aynı zamanda kötü niyetli bir davranıştır. Bu sebeple eğer işveren ayrımcılığa dayalı bir fesih yaparsa bu aynı zamanda kötü niyetli bir fesihtir. Bu durumda da işçi hem ayrımcılık tazminatını hem de kötü niyet tazminatını birlikte isteyebilmektedir. Fakat bu konuda aksine görüşler de bulunmaktadır. Öğretideki bir diğer görüşe göre iki tazminatın da aynı anda talep edilebilmesi olanaklı değildir. Çünkü her iki tazminatın da istenebileceğine yönelik kanunda açıkça bir ifade yoktur. Kötü niyetli olarak değerlendirilen davranışlar aynı zamanda ayrımcılık oluşturan davranışlardır. Bu nedenle aynı nitelikteki bir davranış için iki ayrı tazminat talebinde bulunmak mümkün değildir (Karagöz, 2012: 71). Şakar'a (2014) göre ise göre ise aynı amaca yönelik bu iki tazminattan miktarı daha yüksek olan kötü niyet tazminatına karar verilmelidir (Şakar, 2014: 102).

Bu konudaki diğer bir görüşe göre ise ayrımcılık tazminatını ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve kıdem tazminatı gibi diğer tazminat türleriyle birlikte istemek mümkündür. Yasa kapsamında sadece ayrımcılık tazminatı ile sendikal tazminatın birlikte istenemeyeceği açıkça düzenlenmiştir. Yasa koyucunun ayrımcılık tazminatının diğer tazminatlarla

birlikte istenemeyeceği görüşü olsaydı bu husus da yasada açıkça belirtilirdi. Yasada böyle bir sınırlama bulunmaması nedeniyle özel bir tazminat olan ayrımcılık tazminatının sendikal tazminat dışındaki tazminatlarla birlikte istenebileceği kabul edilmektedir (Doğan, 2014: 372).

Doktrindeki diğer bir görüşte ise aynı fiilin, aynı amaca yönelik iki tazminatın birlikte uygulanması yoluyla iki defa cezalandırılmış olacağı gerekçesi ile iş güvencesi ve ayrımcılık tazminatına da birlikte hükmedilemeyeceği ifade edilmiştir. Yargıtay’ın 2012 tarihli bir kararında da işverenin aynı davranışı sebebiyle birden fazla hukuki yaptırım ile karşılaşabilmesinin mümkün olmaması nedeniyle, iş güvencesi tazminatı ile birlikte ayrımcılık tazminatına hükmedilmesinin mümkün olmadığı karara bağlanmıştır (Doğan, 2014: 372).

Yargıtay ayrımcılık ile iş güvencesi tazminatlarının aynı eylem nedeniyle söz konusu olduğunu ve aynı eylem sebebiyle iki tazminata karar verilemeyeceğini gerekçe göstererek bu durumlarda sadece iş güvencesi tazminatına hükmedilebileceğini ifade etmiştir. Fakat burada işverenin işçiyi tekrar işe geri alıp almaması konusunun üzerinde durulmalıdır. Eğer işveren işçiyi tekrar işe alırsa bu durumda işverenin iş güvencesi tazminatı ödeme yükümlülüğü yoktur. Fakat bu durumda da ayrımcılık eylemi karşılıksız kalacaktır. Dolayısıyla bu gibi durumlar oluştuğunda ayrımcılık tazminatına hükmedilmelidir (Zeytinoğlu,2012: 196).

İşçinin çalışırken de ayrımcılık olgusuna dayanarak ayrımcılık tazminatı talebinde bulunması her zaman mümkündür. Bunun için iş akdinin sona ermesini beklemesine gerek yoktur (Zeytinoğlu, 2012: 197). Ayrımcılığa uğrayan işçi ayrıca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir ve kıdem tazminatını işverenden isteyebilir. İş Kanunu’nun “Genel Hükümlerine Aykırılık” başlıklı 99. maddesine göre, 5. maddede öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranışta bulunan işveren ve işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası öngörülmektedir. İş Kanunu’nun ilgili maddesinde yer almayan eşitlik ihlalleri için ise herhangi bir idari para cezası söz konusu değildir. Dolayısıyla “yaş” a dayalı ayrımcılık yapıldığında idari para cezasının ödenip ödenmeyeceği konusu da muğlak kalmaktadır. Eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığını ise işçi ispatla yükümlüdür. Fakat işçi ayrımcılık yapıldığına dair güçlü kanıtlar sunduğunda işveren eğer ayrımcılık yapmadığını iddia ediyorsa bunu ispat etmek zorundadır (Koçak, 2019).

## 6. Sonuç

Yaşlılık, toplumun hemen hemen her kesimi tarafından yaşanacak bir gerçektir. Bilindiği gibi yaşlılıkla birlikte farklı düzeylerde de olsa herkeste fiziksel ve zihinsen anlamda bir gerileme söz konusudur. Dolayısıyla da yaşlı insanlar yasal düzenlemeler, işverenlerin tutum ve uygulamaları veya bedensel kısıtlar gibi sebeplerle çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle de yaşlılıkla birlikte gelirden bir düşüş yaşamak ya da gelirden mahrum kalmak olası bir durumdur. Bu durum da yoksulluk gibi oldukça ciddi sosyal sorunlara yol açmaktadır.

Oysaki hukuki düzenlemelerle çalışma hayatında ayrımcılığı önlemek mümkündür. Nitekim Batı ülkelerinde bu konuda düzenlemelerin yapılmış olduğu da göze çarpmaktadır. Fakat Türkiye'nin bu anlamda oldukça geri kaldığı ve ihtiyaç duyulan yasal düzenlemeyi ancak 2016 yılında yürürlüğe koyabildiği görülmektedir. Bunun bir sebebi elbette ki yaşa dayalı ayrımcılık konularındaki davaların yeterli sayıda olmamasıdır. Fakat davalara yansımaya da yaşlılara işe alım, iş süreci ve işin sonlanmasında ayrımcılığın yapıldığı yadsınamaz bir gerçektir. Yasal düzenlemelerde gecikilmesinin başka bir sebebi ise “yaş”ın diğer ayrımcılık türleriyle eş tutularak değerlendirilmesidir. Fakat yasal düzenlemelerin yakın bir tarihe kadar yapılmamış olmasının belki de en önemli sebebi, Türkiye'nin genç nüfusa sahip olması ve kültürel etkenlerden dolayı yaşlı çalışanlara işgücü piyasasında zaten pek rastlanılmamasıdır. Oysaki Türkiye giderek yaşlanmakta dolayısıyla da yaşlıların iş hayatında aktif biçimde zorunlu olarak çalışmasına duyulan ihtiyaç artmaktadır. Yaşlıların işgücü piyasasına özgürce girebilmesi ve çalışabilmesinin ise ancak ayrımcılığa dair getirilen yasaklarla mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Belirtmek gerekir ki ayrımcılığı sadece kanun çıkararak engellemeye çalışmak da bu alandaki problemlerin çözümü için yeterli değildir. Kanunların da pürüzsüz biçimde uygulanması gerekmektedir. Kanunların işverenlerin ayrımcı tutum ve davranışlarına karşı caydırıcı bir özelliğe sahip olması ancak bu şekilde mümkün olacaktır. Bunun yanı sıra yasal düzenlemelerin uygulamada başarılı olabilmesi için toplumun da bu konuda bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. İlk olarak özellikle lisans seviyesindeki eğitimlerle toplum, yaşa yönelik oluşan toplumsal önyargılar konularında eğitilmelidir. İşverenler için de eğitimler düzenlenerek yaşa yönelik ayrımcılık ve ayrımcılığın hukuki yaptırımları konularında bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Elbette ki işverenlerin yanı sıra çalışanlar da insan kaynakları tarafından belirli periyotlarla yaşa yönelik ayrımcılık konusu ve bu konudaki yasal hakları konusunda eğitimler yoluyla bilgilendirilmelidir.

Türkiye'de işverenlerin işçiye yaş sebebiyle ayrımcılıkta bulunmasının hukuki yaptırımı ise ayrımcılık tazminatıdır. Fakat ilgili kanuna göre işçilerin, ayrımcılık tazminatı talep edebilmeleri için ayrımcılığa iş süresince veya işin sonlanmasında maruz kalmaları gerekmektedir. İşe alım sırasında yaş sebebiyle ayrımcılık yaşayanların bu tazminatı talep etme hakları bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu konuda kanunda, bir boşluk vardır. Fakat kanımızca işçi işe başlangıç aşamasında ayrımcılıkla karşılaştığında da ayrımcılık tazminatı talep edebilmelidir.

İşverenin işçiye ayrımcı davranışlarda bulunması ayrıca işverenin işçilere eşit işlem yapma borcuna aykırılık da oluşturmaktadır. Dolayısıyla işçinin işverenden kötü niyet tazminatı talebinde bulunma hakkı da doğmaktadır. Fakat doktrinde bu konuda farklı görüşler vardır. Yargıtay'a göre ise işverenin aynı davranışından dolayı işçinin birden fazla tazminat talep etmesi mümkün değildir. Fakat burada da geçerli bir sebebe dayanmadan işten çıkarılan işçinin işverenden iş güvencesi tazminatıyla ayrımcılık tazminatını da birlikte isteyemeyeceği sonucu çıkmaktadır. İşveren geçerli bir sebebe

dayandırmadan işten çıkardığı işçiyi işe tekrar geri aldığına ise işverenin iş güvencesi ödeme sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu sebeple de işçiye yapılan ayrımcılık eylemi karşılıksız kalmış olacaktır. Dolayısıyla kanımızca işverenin ayrımcılık eylemine karşı işçi, birden fazla tazminat talebinde bulunabilmelidir.

Özetlemek gerekirse çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılık henüz Türkiye’de gündemde olan bir konu değildir. Bu nedende ilgili Kanunlarda birtakım boşlukların olduğu düşünülmektedir. Kanuni düzenlemelere göre, işçinin ayrımcılık tazminatında bulunması, işverenin sadece iş sürecinde ve işin sonlanmasında ayrımcılık yapması şartına bağlanmıştır. Bu nedenle işe alım konusunda ayrımcılığa uğrayan işçilerin ayrımcılık tazminatı talep edememesi kanunun eksik yanıdır. Bunun yanı sıra ayrımcılığa uğrayan işçinin işverenden hangi tazminat türlerini talep edebileceği konusu da tartışmalıdır. Dolayısıyla bu alandaki karmaşayı ortadan kaldırmak için ayrımcılığa uğrayan işçinin işverenden talep edebileceği tazminat türlerinin yasada açıkça belirtilmesine ihtiyaç vardır.

## Kaynakça

- Aras, D. (2010). *Türk İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağı*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Artan, T., & Taşci, A. (2018). İş Piyasasında Yaş(lı) Ayrımcılığı. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(25), 2413-2421.
- Arun, Ö. (2021). *Covid-19 Gündeminde Yaşlılara Yönelik Hak İhlalleri ve Ayrımcı Uygulamalar*. Yaşlanma Çalışmaları Derneği Yayınları.
- Ataöv, T. (1996). *Çalışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*. Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları.
- Baybora, D. (2010). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 1-30.
- Butler, N. R. (1969). Age-ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243-246.
- Buz, S. (2015). Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 268-278.
- Choi-Allum, Lona. Age Discrimination Among Workers Age 50-Plus. Washington, DC: AARP Research, July (<https://www.aarp.org/research/topics/economics/info-2022/workforce-trends-older-adults-age-discrimination.html>)
- Çayır, K. (2012). Yaşçılık / Yaşa Dayalı Ayrımcılık. M. Ayan Ceyhan, & K. Çayır içinde, *Ayrımcılık-Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (s. 1-13). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çelebi, E., & Saydam, A. (2019). Olağan Yaşlılar: Yerli Dizilerdeki Yaşlı Karakterlere İlişkin Seyirci Algısı ve Bir Aykırı Olarak Esmâ Boran Örneği. *Birikim Dergisi*.
- Demir, A. (2007). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 760-784.
- Doğan, G. (2014). Ayrımcılık Tazminatı-Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıklar). *Ankara Barosu Dergisi*, 363-390.



- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2016). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Ghosheh, N. (2008). *Conditions of Work and Employment Programme*. Cenevre: ILO.
- Gül, İ. I., & Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı. Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Güner, E. (2016). Kötü Niyet Tazminatı. *Mali Çözüm Dergisi*, 289-295.
- Kamber Kıvıncı, A. (2021). *Türkiye'de Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: Sosyal Psikolojik Bir İnceleme*. İstanbul: Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kandemir, M., & Yardımcıoğlu, D. (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19, 30-31.
- Kaplan, T. S. (2017). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı. *TBB Dergisi*, 225-268.
- Karagöz, V. (2012). İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57-76.
- Karan, U. (2015). Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi. *Anayasa Yargısı*, 32, 235-306.
- Kayaalp(a), D. (2019). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun ile Getirilen Ayrımcılık Yasağı İstisnalarının İş Hukukundaki Görünümü Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 67-107.
- Kayaalp(b), D. (2019). *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun İş Hukukuna Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kayacan, G. (2017). Modern Toplumlarda Yaşlılık. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(15), 15-29.
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6).
- Marques S., Mariano J., Mendonca J., De Tavernier W., Hess M., Naegele L., Peixeiro F., Martins D. (2020). Determinants of Ageism Against Older Adults: a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research Public Health*, 17(7):2560.
- Martens, A., Goldenberg, J. L., & Greenberg, J. (2005). A Terror Management Perspective on Ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2), 223-239.
- Metin, B. (2018). İşgücü Piyasasında Yaşa Dayalı Ayrımcılık Sorunu ve Yaşa Dayalı Ayrımcılıkta Mücadele: ABD ve AB Uygulamaları Çerçevesinde Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 72-89.
- Müftüler, H. G. (2018). Modern Toplumda Yaş ve Yaşlı Ayrımcılığı. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 181-214.
- O' Cinneide, C. (2005). *Age Discrimination and European Law*. Belçika: European Commission.
- Odyakmaz, Z., Keskin, B., & Deniz, Y. (2016). 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme. *Uyuşmazlık Dergisi Mahkemesi*, 721-761.
- Officer A., Thiyagarajan J.A., Schneiders M.L., Nash P., de la Fuente-Núñez V. (2020). Ageism, Healthy Life Expectancy and Population Ageing: How Are They Related? *International Journal of Environmental Research Public Health*;17(9): 3159
- Okudur, B. (2014). *İşe Alım Sürecinde Ayrımcılık Algısı: SDÜ Yüksek Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Palmore, E. (2003). Ageism Comes of Age. *The Gerontologist*, 43(3), 418-420.
- Sarıbay Öztürk, G. (2017). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaşlı Ayrımcılığı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 37, 114-141.

Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Şakar, M. (2014). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta.

Thiyagarajan, J. A., Schneiders, M. L., Nash, P., & de la Fuente-Núñez, V. (2020). Ageism, Healthy Life Expectancy and Population Ageing: How Are They Related? *International Journal of Environmental Research Public Health*, 17(9), 3159.

Tokol, A. (2013). *Sosyal Politika-II. (Ed:Abdurrahman İlhan Oral & Yener Şişman)*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Topgül, S. (2016). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı mı Yaşlı Ayrımcılığı mı? *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 36(2), 373-391.

Troyanksy, D. (2015). *Aging in World History*. London: 2015.: Routledge.

Truxillo, D., Finkelstein, L., Pytlovany, A. C., & Jenkins, J. (2015). Age discrimination at work: A Review of the Research and Recommendations For the Future. D. Truxillo içinde, *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (s. 129-142).

Yenisey, K. D. (2006). İş Kanununda Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 4, 63-82.

Yıldırım, Z. M. (2015). *Çalışma Hayatında Etnik Ayrımcılık Eğilimlerinin İstihdam Sürecine Etkisi: "Geçit Bekçileri" Kavramı Üzerin*

Yücel, E. (2016). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku . *Adam Academy Journal Of Social Sciences*, 6 (1), 59-84 .

Zacher, H., & Steinvik , H. (2015). Workplace Age Discrimination. S. Whitbourne içinde, *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.

Zeytinoğlu, E. (2012). İş Hukukunda Özürlülük, Sendika Üyeliği ve Yaş Açısından Ayrımcılık Yasağı. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 177-202.

### İnternet Kaynakları

CIPD, 2023 <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/age-discrimination-factsheet/#:~:text=In%20Great%20Britain%2C%20protection%20against,recognition%2C%20redundancy%20and%20vocational%20training>. Erişim Tarihi, 2023

<http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/turkey> Erişim Tarihi: 2019

<https://hired.com/state-of-salaries-2017>, 2017 Erişim Tarihi: 2023

<https://www.ft.com/content/d54b6fb4-624c-11e7-91a7-502f7ee26895> Erişim Tarihi: 2023

İnciroğlu, 2019 <https://www.incirolgludanismanlik.com/2019/08/07/hamileligi-nedeniyle-ise-alinmayan-kadin-isci-is-kanunu-uyarinca-ayrimcilik-tazminat-i-isteyebilir-mi/> Erişim Tarihi: 2019

Koçak, 2019 <https://www.calismamevzuati.com/2019/07/esit-davranma-ilkesi-ve-ayrimcilik-tazminat/>

OECD, 2019 Working Better with Age: Synthesis Older Workers <https://www.oecd.org/els/emp/Brochure%20OW%2028-08.pdf> Erişim Tarihi, 2023

TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/> Erişim Tarihi: 2023

WHO, 2021 Global Report on Ageism, <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> Erişim Tarihi: 2023

Yayla, 2015 <http://www.libertedownload.com/LD/arsiv/79/06-oguz-turan-yayla-dijitallesme-caginda-esitsizlik-ve-ayrimcilik.pdf> Erişim Tarihi: 2019