

İŞ PİYASASINDA YAŞ(LI) AYRIMCILIĞI

AGE DISCRIMINATION IN LABOUR MARKET

Dr. Öğretim Üyesi Taner ARTAN

İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-8716-2090

Arş. Gör. Ali TAŞCI

İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE ORCID:0000-0002-2368-8261

ÖZET

Hayatımız yaş ile tanımlanmaktadır. Bazı şeylere ulaşmak veya onları elde etmek için yaş bir araç olarak kullanılmaktadır. Seyahat etmek, oy vermek, evlenmek gibi eylemler çoğunlukla belli bir yaş şartı gerektirmektedir. Ayrıca yaş insanların gruplandırılmasında kullanılan bir araç olabilmektedir. Gençler, yaşlılar veya çocuklar gibi gruplandırmalar belli bir yaş aralığını ifade etmektedir. Bu ayrım yapılırken insanların deneyimleri, uluslararası standartlar veya stereotipler etkili olabilmektedir. Yaşlı bireyler, çeşitli sebeplerle stereotip (klişe) olarak bilinen bir bakış açısına maruz kalabilmektedir. Çoğu zaman yaş artışına bağlı olarak işlev ve fonksiyonların da azaldığına dair bir bakış açısı söz konusudur. Ayrıca emekliliğe bağlı olarak yaşlıların iş piyasasından çekilmesiyle, ailevi rollerini kaybetmesiyle ve toplum tarafından belli mekânlara hapsedilmesiyle yaşlı bireyler, toplumdan git gide uzaklaşabilmektedir. Yaşlılar bu durumda başkaları tarafından standartları belirlenmiş bir hayatı yaşamaya başlamaktadır. Toplumsal olarak tanımlanmış rollerin sonucunda, belli bir kuşağın veya yaş grubunun mensubu olarak bu kişilerden belli davranışlar beklenmektedir. Bu durum isteğe bağlı olmaksızın bireylerin, başkalarına göre yaşamları anlamına gelmektedir. Ayrıca bu tek tipleştirme sonucunda bireyler kendi öznelliğinden uzaklaşıp, toplumun bakış açısına göre hareket edebilmektedir. Sosyal işlevselliğin tekrar kazanılması açısından emeklilik öncesi veya sonrası düzenli bir işte çalışma durumu etkili olabilmektedir. Ancak iş piyasasında yer almak isteyen yaşlılara yönelik ayrımcı ve dışlayıcı tutumlar yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada, iş piyasasında yaş ayrımcılığına yönelik olarak ortaya çıkan durumların sosyal hizmet mesleği perspektifinde teorik bir incelemesi söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: Yaş, yaşlı, iş piyasası, yaş ayrımcılığı

ABSTRACT

Our lives are defined by age. Age is used as a tool to reach or achieve some things. Actions such as traveling, voting and getting married often require a certain age condition. In addition, age can be a tool used for grouping people. Groupings such as young people, elderly people or children refer to a certain age range. People's experiences, international standards or stereotypes can be effective in making this distinction. Elderly individuals may be exposed to a stereotype for a variety of reasons. Most of the time, there is a view that the functions are decreasing due to the increase in age. In addition, individuals can get away from the society by retiring from the labor market due to retirement, losing their family roles and being confined to certain places by the society. In this case, the elderly begin to live a life determined by others. As a result of socially defined roles, certain behaviors are expected as a member of a certain generation or age group. This situation means that individuals can live according to others without being optional. In addition, as a result of this single type, individuals can move away from their subjectivity and act according to the point of view of society. In order to regain social functionality, working in a regular after retirement can be effective. However, discriminatory and exclusionist attitudes towards elderly people who want to take part in the labor market bring new problems. In this study, a theoretical examination of age discrimination in the labor market in terms of the social work profession is concerned.

Keywords: Age, elderly, labour market, age discrimination

1. GİRİŞ

Yaşlanma tüm insanlar için doğal ve kaçınılmaz bir süreçtir. Yaşın kapsamı, özellikleri ve etkileri diğer değişkenlere göre oldukça farklı görülmektedir (Şahin 2015). Örneğin, cinsiyet, doğumdan başlayan ve kişinin tercihi dışında değişmeyen bir yapıya sahiptir ancak yaş sürekli değişim göstermektedir. Bu yüzden yaş ayrımcılığının kapsamının anlaşılmasının oldukça zor olduğu ifade edilmektedir (Khotkina 2014). Ayrıca belirlenmesi ve ölçülmesi, diğer ayrımcılık türlerine göre zor olduğu için daha az dikkat çekmektedir (Büsch, Dahl ve Dittrich 2009).

Eşit hak ve ayrımcılık ile ilgili konulara olan ilgi tüm dünyada artan bir eğilime sahiptir (Macdonald ve Levy 2016). Ancak bu tartışmalar, uzun yıllar boyunca etnisite, cinsiyet ve din üçgeninde kendine yer bulmuştur (Rosigno, et al. 2007). İşe alınma politikalarında oldukça önemli olan bireylerin demografik profilleri konusunda, özellikle de yaş ayrımcılığı konusunda yeterince çalışma olmadığı görülmektedir (Sofica 2012). Ancak herkes bir şekilde bu ayrımcılık türü için potansiyel bir kurban olduğundan mücadele edilmesi gerekmektedir (Khotkina 2014). Çoğu zaman göz ardı edilerek önemsenmeyen bu konu yaşın ilerlemesiyle bir şekilde karşılaşılabilecek bir sorun olarak ciddi anlamda önem arz etmektedir.

Uluslararası insan hakları herkes için tanımlanan eşitlik prensibine bağlıdır. Fakat uluslararası alanda hukuk, politika ve uygulamalarda yaş ayrımcılığı konusuna yeterince yer verilmediği söylenebilir (Clark-Kazak 2016). Doğrudan etkilerinin yanı sıra, ayrımcılığın işsizlik, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi farklı etkileri de söz konusudur. Ayrıca yaş ayrımcılığına maruz kalan yaşlıların yaşam kalitesinde de düşüş yaşanabilmektedir. Bu durum genel olarak iyilik hallerinin geriye doğru gitmesi anlamına gelebilmektedir (Pietiläinen 2014). Yaşlıların yaşadığı sorunların yanı sıra devletler de yaş ayrımcılığından muzdarip olabilmektedir. Demografik olarak yaşlanan ülkelerde sürdürülebilir ekonomi için işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Nüfusu yaşlanan ülkeler için potansiyel bir genç nüfus yoksa yaşlıların işgücünde kullanılması gerekli olabilmektedir (Zsuzsanna ve László 2015).

Yapılan araştırmalar sonucunda iş gücüne katılım oranlarında yaşlıların büyük bir pay sahibi olduğu görülmektedir. 2017’de 65 ve 74 yaş arasındaki bireylerin önceki yıla göre iş gücüne katılım oranı %4.5, 74 ve üzeri bireylerin iş gücüne katılım oranı ise %6.4 oranında artış göstermiştir. Bu durum eğitim düzeyinin artması, beklenen yaşam süresinin uzaması, sağlık koşullarının iyileşmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin değişmesi ile açıklanabilmektedir (Toossi ve Torpey 2017).

Yaş ayrımcılığının doğrudan sosyal hizmet mesleğinin odağında bir sorun olduğu ve sosyal hizmet araştırma sahasında yer aldığı ifade edilmektedir (Azulai 2014). Çeşitli sebeplerle iş piyasasına katılamayan yaşlılar, statü kaybı, yalnızlık veya dışlanmaya maruz kalabilmektedir. Bu çalışmada, sosyal hizmet odağında, iş piyasasındaki yaş ayrımcılığına ve yaş ayrımcılığına yönelik politikalara yer verilmiştir.

2. AYRIMCILIK KAVRAMI

Ayrımcılık en temel anlamıyla “birine veya birilerine eşit davranmamak” olarak tanımlanmaktadır (Pietiläinen 2014). Sözlük anlamı itibarıyla ise, “çeşitli sebeplerden dolayı (etnisite, cinsiyet, yaş) birine karşı adil olmayan davranışlar” olarak ifade edilmektedir (Cambridge Dictionary 2013). Ayrımcılık uluslararası alanda da büyük bir ilgiye sahiptir. Avrupa konseyi, ayrımcılığı; “birey ve grupların sosyal, kültürel, siyasi, kamu hak ve özgürlüklerinden eşit yararlanamaması” durumu olarak tanımlamaktadır (Council of Europe 2016). Birleşmiş Milletler (1969) ise ayrımcılığı; “ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka statüye dayalı olan ve tüm hakların ve özgürlüklerin bütün bireylere eşit düzeyde tanınmasını, bütün bireylerin bunlardan eşit düzeyde yararlanılmasını engelleyici veya zedeleyici amaç veya etkiye sahip her türlü ayırma, hariç tutma, kısıtlama veya tercih durumu” olarak ifade etmektedir. Ayrımcılık tanımları dikkate alındığında yaş ayrımcılığının eşitlik prensibiyle bağdaşmadığı görülmektedir. Bu durum eşitliğin ne olduğunun vurgulanmasının önemini ortaya koymaktadır. Ayrımcılık ve eşitlik prensibi çoğu zaman aynı başlık altında değerlendirilen kavramlardır. Ancak aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Ayrımcılık ve eşitlik kavramı genellikle aynı ilkenin, olumlu (eşitlik) ve olumsuz (ayrımcılık) çağrışımlarını ifade etmektedir (Çayır ve Ayan Ceyhan 2012).

Uluslararası insan haklarının kapsamı, herkes için tanımlanan eşitlik prensibine dayanmaktadır. Ayrımcılığın eşitlik prensibi ile ele alındığı uluslararası çalışmalarda, diğer ayrımcılık türlerine (etnisite,

cinsiyet vs.) göre yaş ayrımcılığına daha az dikkat çekildiği ifade edilmektedir (Clark-Kazak 2016). Ancak ayrımcılığın tüm formları ile mücadele edilmesi gerektiği, insan hakları evrensel bildirgesinde açıkça ortaya konmuştur. UDHR (1948) “daha iyi standartlarda daha özgür bir yaşam her bireyin hakkıdır ve bu durum her türlü ayrımcılığı (kadın, erkek, etnisite, yaş, dil, din) ortadan kaldırır” ifadesi ile eşitlik prensibini vurgulamaktadır. Bu haklar kişinin doğuşundan kazandığı bir itibar ve hak olarak görülmektedir.

Ayrımcılığı tek bir bakış açısıyla değerlendirmek yeterli görülmemektedir. Genel itibari ile olumsuz bir anlam çağrışırsa da bazı durumlarda ayrımcılık bazı kişi ve gruplar için pozitif bir anlam kazanabilmektedir. Bu yüzden ayrımcılığın türlerinin ve nasıl uygulandığının belirtilmesi gerekmektedir.

“Doğrudan ayrımcılık kavramı, kural ve uygulamaların net olarak bazı bireyleri sadece belli bir grubun üyeleri olmaları nedeniyle dışlaması ya da tercih etmesi nedeniyle oluşan durum” olarak tanımlanmaktadır (Toemı 2003).

Dolaylı ayrımcılık kavramı, doğrudan ayrımcılığın yasaklanmasının istenilen amacın gerçekleşmesi için yeterli olmadığına ortaya çıkmasının bir sonucudur (Conte ve Burchill 2016). Bu durumda dolaylı ayrımcılık, “doğrudan ayrımcılığın yeterli olmadığı durumlarda ortaya çıkan ve belli bir grubun dâhil olmaması için alınan tedbir” olarak tanımlanmaktadır (Gül ve Karan 2011).

Pozitif ayrımcılık, sosyal alandaki gelişmelerle açıklanabilmektedir. Bu ayrımcılık türü, hukuksal alandaki düzenlemelerin yanı sıra birey ve grupların birbiri arasında geliştirdiği olumlu tutum ve davranışların sonucunda gelişmektedir (Ünlü 2009).

2.1. İş Piyasasında Yaş Ayrımcılığı

Yaş ayrımcılığının açık ve anlaşılır bir kavram olmadığı ve zamana, mekâna ya da kişisel algılara göre sürekli değişkenlik gösterdiği ifade edilmektedir. Bu durum yaş ayrımcılığının anlaşılmasını ve tanımlanmasını oldukça güçleştirmektedir (Kydd ve Fleming 2015).

Yaş ayrımcılığı kavramı ilk olarak Robert Butler tarafından tanımlanmıştır (Güven , Ucakan Muz ve Efe Ertürk 2012, Palmore 1999). Butler (1969) yaş ayrımcılığını (ageism), “kuşak farkının popüler bakış açısı ile öznel değerlendirmeleri” olarak tanımlamaktadır. Palmore (1999)’a göre ise yaş ayrımcılığı “ileri yaştaki bireylere karşı ön yargıların ve tutumların yaptırma dönüşmesi” olarak tanımlanmaktadır. En temel anlamıyla, yaşa dayalı ayrımcılık, “yaşını temel alarak kişiye yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar sergileme” olarak ifade edilmektedir (Buz 2015).

Yaş ayrımcılığı, özellikle üretime katılma ve istihdam edilme noktasında yaşlı bireyler açısından dezavantaj yaratan bir olgu olarak dikkat çekmektedir. Yaşlı bireyleri işe almak kimi işverenler için mantıklı bulunmamakta ve çoğu işveren bu konuda gönülsüz davranmaktadır. İşverenlerin yaşlıları işe almada gönülsüz olmalarının sebepleri arasında, yaşlıların her işe uygun olmaması, düşük sayılabilecek ücretleri kabul etmemeleri ve taleplerinin fazla olması gibi durumlar yer almaktadır (Neumark, Burn ve Button 2017). Burada önemli görülen nokta, işe alınma veya işe alınmama durumunun tercih olup olmadığıdır. Yoksa işverenlerce belli şartların koyulması ve bunun sonucunda yaşlıların istihdam edilmemesi doğal bir işveren-işçi ilişkisi kapsamında değerlendirilebilmektedir (Butler 1969). Yaş ayrımcılığı ile ilgili başka bir önemli nokta da yaşlılık kriterinin nesnel olarak nasıl belirleneceğine yönelik tartışmalardır. Çünkü yaş sınıflandırması, doğumdan beklenen yaşam süresine, sağlık ve teknolojik koşulların nasıl olduğuna veya ülkelerin ihtiyacına göre değişiklik gösterebilmektedir (Çayır ve Ayan Ceyhan 2012).

2.2. Yaş İle İlgili Stereotipler

Tarih boyunca yaşa bağlı gruplandırılmalar değişkenlik göstermiştir. Geçmişte yaşlı bireyler, “itibar ve onur” kavramları ile anılırken (Palmore 1999) günümüzde, “hastalıkla eş değer” (Özdemir ve Bilgili 2014) olarak anılmaktadır. Yaşlılara yönelik “bunak, cadaloz, kocakarı, eski kafalı” gibi kavramlar yaş ayrımcılığı için ön kabul niteliğindedir (Palmore 1999).

Birey ve gruplar arasındaki davranış farklılıkları genelleşmiş varsayımlar ve klişelere dayanmaktadır (European Commission 2005). Hem gençler hem de yaşlılar bu klişelerden etkilenmektedir. Örneğin genç insanlar olgunluktan yoksun olarak algılanırken, yaşlılar da esneklikten, yetenekten ve yeni

fikirlerden yoksun olarak tanımlanmaktadır (Fredman ve Spencer 2003). Ayrıca yaşlıların devamlı olarak hasta, sıkıcı ve depresyon içinde olduklarına yönelik yaygın bir inanç benimsenmektedir (Nelson 2002).

İşletmeler açısından, yaşlı insanların daha fazla ücret talep ettikleri, uyum sağlamada daha az istekli olduğu ve teknik olarak gençlere göre daha başarısız oldukları geniş bir kesim tarafından kabul edilmektedir (Finkelstein ve Burke 1998). Kültürel olarak da geniş bir kesim tarafından benimsenmiş bazı kalıp ifadeler bulunmaktadır. Yaş yetmiş iş bitmiş gibi kalıplar, yaşlılara yönelik mesleki ve cinsel ayrımcılığın bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Çayır 2012). Yaşlılara yönelik stereotipler şu şekilde sıralanabilir: *“yaşlı üretmez, yaşlılar esnek değildir, yaşlı kendini geliştiremez, yaşlılar huzurevinde yaşarlar, yaşlılar uyum sağlayamaz, yaşlılık bunama ile eş değerdir, yaşlılar yaratıcı fikirlerden yoksundur ve eski kafalıdır.”* Bu ve benzeri stereotipler ve de ön yargılar yaşlıların iş piyasasına girmelerine veya daha uzun çalışmalarına engel olabilmektedir. Bu tutum, davranış ve genelleşmiş varsayımlara karşılık devletlerin liderliğinde, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının multi-disipliner bir yaklaşımla sosyal politikalar geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

2.3. Yaş Ayrımcılığına Yönelik Politikalar

Yaşlılara yönelik geliştirilen sosyal politikalar; “yaşlılık döneminde gelir güvencesi sağlamak, yaşlıların istihdam edilebilirliğini artırmak, yaş ayrımcılığını önlemek ve yaşlı bakım hizmetleri sunmak” olmak üzere dört grupta toplanmaktadır (Buz 2015). Yaş ayrımcılığına karşı ortaya konan önlemlerin iki ana sebebi vardır. Bunlardan ilki eşitlik prensibine bağlıdır. İkinci ana sebep ise faydadır. Fayda, yaşlıların beşeri sermaye olarak görülmesi anlamını taşımaktadır (Manfredi ve Vickers 2009). Böylelikle, yaşlanma sorunu ile karşı karşıya kalan ülkeler için yaş ayrımcılığını önleyici çalışmalar, eşitlik prensibinin ötesinde mecburiyet kazanabilmektedir.

İlk olarak Amerika'da yaş ayrımcılığına yönelik düzenlemeler 1967 yılında ortaya çıkmıştır. 1967'de “İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu” (Age Discrimination in Employment of Act-ADEA) ile 20 ya da daha fazla çalışanı olan şirketlerde 40-65 yaş arasındaki çalışanlara yönelik yaşa bağlı ayrımcılık yasaklanmıştır (Lahey 2006). ADEA'nın 2015 yılına kadar 22.000 dava yürüttüğü belgelendirilmiştir (Fisher, et al. 2017). Bu kanunla beraber, daha önce adaletsiz bir şekilde 65 yaş ve üzeri işçilerin işten çıkarılması durumu meşru iken bu düzenlemeyle yargı konuya açıklık kazandırmıştır (Manfredi ve Vickers 2009). Amerika'nın aksine Avrupa'da tüm yaş gruplarını koruma adına kanunlar yer almaktadır. Amerika'da yaş ayrımcılığına yönelik kanunlar sadece 40 ve üzeri yaştaki bireyler için geçerli iken Avrupa'da tüm yaş gruplarını kapsamaktadır (Mercet-Bruns 2016).

Avrupa konseyi (2000) yaş ayrımcılığına karşı bir yönerge hazırlamıştır. Yönergeye göre, yaşlıların sosyal ve ekonomik bütünleşmesi konusunda gerekli önlemler dahil ayrımcılığın tüm formlarıyla mücadele edilmesinin önemi ortaya konmuştur. Yaşlıların iş gücüne katılımını artırmak için yaşlı çalışanların desteklenmesi konusunda özel bir ödeme planı uygulanmıştır. İstihdam, ekonomik, kültürel ve sosyal hayatta yurttaşların tam katılımına güçlü bir şekilde katkıda bulunmanın ve herkes için eşit fırsatlar sağlamanın temel nokta olduğu belirtilmiştir (Official Journal of the European Communities 2000). Ayrıca Avrupa Birliği Geriatrik Toplumu (EUGMS) yürütme kurulu üyeleri 2030 yılına kadar ayrımcılıklarla mücadele edilmesi ve yaşlı bireylerin istihdamının sağlanması adına “sürdürülebilir gelişim” başlığıyla bir eylem planı hazırlamıştır. Yaşlı nüfusun üretkenliğinin devam etmesi ve yaşlıların daha uzun süre çalışmaları bu eylem planı yoluyla desteklenmektedir. Örneğin, Norveç'te 60 yaş ve üzeri çalışanlar için ekstra bir hafta tatil imkanı verilmektedir. Bu yolla işçilerin daha uzun süreli çalışmaları desteklenmektedir. Bu doğrultuda, iyi niyetli gibi görünen bu anlayış için yeni bir kavram olan “merhametli ayrımcılık” (Compassionate Ageism or Pitying Positive) kavramı ortaya çıkmıştır (Solem 2016). Norveç'teki bu uygulamaya benzer şekilde, Avusturya, Almanya, Finlandiya ve Fransa dahil olmak üzere birçok Avrupa ülkesi hem işgücünün yaşlanması hem de emeklilik maliyetlerinin artmasından dolayı erken emeklilik desteğini azaltmıştır. Ayrıca daha uzun çalışma hayatı için çalışanları teşvik etmektedir (Drury 2001). Amerika'da 2017'de yapılan sosyal güvenlik reformları kapsamında; 65 yaş ve üzeri bireyler için sağlanan ayrıcalıkların azaltılması, emeklilik yaşının artırılması ve emeklilik sonrası alınan vergilerde düzenlemeler yapılması gündeme alınmıştır (Hyde 2017).

Türkiye'de şu anda yaşlı nüfusun oranı Avrupa ülkeleri kadar yüksek olmasa da, yakın bir gelecekte bu sorunla karşı karşıya kalabileceğimiz öngörülebilmektedir. Bu kapsamda, hem bu soruna yönelik bir çözüm olarak hem de insan hakları gereğince bazı düzenlemeler yapılmıştır. Kanuni düzenleme neticesinde; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 30 uncu maddesinde; "Geçici 55'inci maddenin ikinci fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, yaş haddini dolduracakları tarihten önce başvurmuş olup sözleşme tarihi itibarıyla öğretim üyesi kadrolarında bulunanlardan yükseköğretim kurumlarınca belirlenen bölüm ve programlarda görevlerinde kalmalarında fayda görülenler, yükseköğretim kurumunun teklifi ve Yükseköğretim Kurulu'nun onayı ile emeklilik yaş hadlerini doldurdukları tarihten itibaren, yetmiş beş yaşını geçmemek üzere emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanıncaya kadar birer yıllık sürelerle sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler" (Resmi Gazete 2017) ibaresi yer almaktadır. Ancak diğer meslek grupları için böyle bir düzenleme olmamakla beraber, zorunlu emeklilik yaşı 65 yaş olarak hala geçerliliğini korumaktadır.

2.4. Sosyal Hizmet Perspektifinden Yaş Ayrımcılığı

İnsanlar, amaçları ve onlara ulaşma çabaları ile hayatta var olmaktadır (Zastrow ve Kirst-Ashmen 2007). Bu bağlamda, "yaşlı bireyler için daha anlamlı bir hayat inşa etmek ve ayrımcılık ve baskının tüm türlerini ortadan kaldırmak," sosyal hizmetin temel görevleri arasında görülmektedir (Zastrow 2010). Sosyal hizmet mesleği, bireylerin yaşam boyu gelişimini ve sürekli yenilenmelerini hedefleyen bir disiplin olarak yaşlı bireylerin yeni teknoloji ve gelişmelere uyum sağlamaları, kariyer planlamaları ve ekonomik gereksinimleri için çalışmalar yürütmektedir (Jackson 2014). Örneğin, Sosyal Hizmet Eğitim Konseyi (CSWE), sosyal hizmet uzmanlarının yeterlilik kazanması için yaşlı bireylere karşı önyargıların neler olduğuna, ailede yaşlıların rollerine ve yaşlı bireylerin nasıl değerlendirileceğine yönelik eğitimler düzenlenmiştir (Anderson ve Wiscott 2003).

Sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan çalışma alanı içerisinde olan yaşlıların, gelecek kaygısı, yalnızlık durumu ve toplumsal rollerinin tekrar kazanılması gibi konularda müdahalesi gerekli olabilmektedir. Ayrımcılık ile ilgili ortaya çıkan sorunların çözümü noktasında sorunun kökeninin doğru analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü çoğu zaman klişelere dayandığı öne sürülen ön yargılara karşı mücadele etmek bile sorun açısından önleyici olabilmektedir (Ataöv 1996). Bu bağlamda, sosyal hizmet disiplininin odağındaki önleyici çalışmaların rolü, yaşlılara yönelik olumsuz tutum ve davranışların önlenmesi açısından önem kazanabilmektedir. Ancak bazı araştırmalar sosyal hizmet uzmanlarının ve öğrencilerinin de yaşlılara yönelik olumsuz bir bakış açısına sahip olduklarını saptamıştır (Kam 2004, Quinn 1999, Anderson ve Wiscott 2003). Başka bir çalışmada, sosyal hizmet öğrencilerinin ve farklı bölümlerdeki öğrencilerin yaşlıların çalışma hayatına katılımına yönelik bakış açılarında bir farklılık olmadığı gözlenmiştir (Anderson ve Wiscott 2003). Yaşlılara yönelik doğrudan çalışmalar yürüten sosyal hizmet mesleğinin yaş ayrımcılığına yönelik farklı bir bakış açısına sahip olması gerekmektedir. Çünkü hayat boyu öğrenme ve sürekli gelişimi hedefleyen bir meslek grubu olarak yaşlıları güçlendirici ve geliştirici bir çaba içinde olmaları beklenmektedir. Sosyal hizmet uzmanları ve öğrencilerinin toplumsal ve kültürel kabullerin bireylere yönelik olumsuz sonuçlarını fark etmesi ve önleyici çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

3. TARTIŞMA

Avrupa Komisyonunun 2012 ve 2015'te yaptığı çalışmalarda 65 yaş ve üzeri bireylere yönelik ayrımcılık oranlarının oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş ayrımcılığının oldukça fazla olduğu İtalya'da bu oran %75, İrlanda'da %68, İspanya'da %63 ve Portekiz'de %62 olarak belirlenmiştir. Yaş ayrımcılığının diğer ülkelere göre düşük olduğu bazı ülkelerde örneğin; Litvanya'da %24, Çek Cumhuriyeti'nde %29 ve Slovakya'da %33'tür. 2012 ile karşılaştırıldığında ise yirmi beş Avrupa ülkesinde bu oranın arttığı görülmektedir (European Commission 2015).

Yaşlıların ayrımcılığa ve dışlanmaya maruz kaldığını gösteren çok fazla araştırma vardır (Nelson 2002, Nussbaum, et al. 2005, Fernandez-Ballesteros, et al. 2017, Duncan ve Loretto 2004). Taylor ve Walker (1994)'ın 500 şirkette çalışanlarla yaptığı bir çalışmada katılımcıların %60'ının yaşlıları işe almada gönülsüz oldukları saptanmıştır. Yine aynı çalışmada yaşlıların yeni teknolojilere ve yeniliklere uyum sağlayamadığını düşünenlerin oranı %40 olarak belirlenmiştir. Yaşlıların daha dikkatli olduğunu düşünenlerin oranının ise %36 olduğu saptanmıştır. Yeni Zelanda'da yapılan bir çalışmada yaşlıların yeni teknoloji ve yeniliklere uyum sağlayamadığını düşünenlerin oranı %55.4, gençlere göre esnek

olmadıklarını düşünenlerin oranı ise %39.3 olarak belirlenmiştir (Sargeant 2006). Solem (2016) tarafından yapılan bir araştırmada ise 66 yaş ve üzeri bireyleri işe almada yöneticilerin tereddüt yaşadığı ve yaşlıları işe almada gönülsüz oldukları saptanmıştır. Ayrıca şirket amaçları doğrultusunda maliyetlerin azaltılması için yapılan işten çıkarmalarda yaşlıların ayrımcılığa maruz kaldığı çalışmalarla kanıtlanmıştır (Cheung, Kam ve Ngan 2010, Heywood, Ho ve Wei 1999).

Ayrımcılığa maruz kalan yaşlıların, *iş piyasasında olumlu bir rol oynamak için uygun sosyal karakterlere sahip oldukları belirtilmektedir. Çünkü çalışma hayatları boyunca kazandıkları bilgi ve profesyonel becerileri söz konusudur* (Khotkina 2014). Ng ve Feldman (2008)'in yaşa bağlı olarak iş performansını ölçtüğü çalışmasında, yaşlı ve gençler arasında temel görevlerde çok az farklılıklar olduğu saptanmıştır.

4. SONUÇ

Yaş ayrımcılığının, diğer ayrımcılık türlerinden farklı olarak, herkesin maruz kalabileceği bir sorun alanı olması önemli görülmektedir. Bu durum konuyla ilgili düzenlemelerin yapılmasının da gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Yaş ayrımcılığına karşı hukuksal önlemler yeterli görülse de uygulamada, hangi davranışın ayrımcılık kapsamına girdiğini belirlemek oldukça zordur (Zysk 2006). Yasal düzenlemelerin bu ayrımcılık türü için garantörlüğü, uygulanabilirlik açısından hayati önem taşımaktadır. Keyfi uygulamaların önüne geçmesi açısından referans alınabilecek bir yasal düzenleme vazgeçilmez unsur olarak görülmektedir. Ayrıca ayrımcılık kapsamına giren tutum ve davranışların sınırlarının belirlenmesine yönelik çalışmaların da yürütülmesi gerekmektedir. Drury (2001), yaş ayrımcılığının önüne geçmek için gerekli olan düzenlemeleri şu şekilde sıralamaktadır:

1. Sadece belli meslekler için değil tümü için belli kariyer planları oluşturmak,
2. Yaşın öğrenmede bir engel olarak düşünüldüğü tüm sınırlamaları kaldırmak,
3. Tüm yaş grupları dahil olmak üzere yeniliklere açık ve uyum sağlayıcı bir tutum sergilemek,
4. Farklı öğrenme stratejileri geliştirmek ve bunu destekleyici politikalar üretmek,
5. Gençlerin ve yöneticilerin yaşlılara yönelik kapasite ve motivasyonlarına yönelik negatif stereotiplere karşı savaşa ile ilgili çalışmalar yapmak,
6. Bazı durumlarda çalışma saatlerinde esneme ve ekstra tatil fırsatları sunmak,
7. Yaşlanmadan kaynaklı fiziksel özellikleri telafi edecek yeni tasarımlar ortaya koymak,
8. Belirli meslekler hariç (mankenlik, sporculuk) işe alımlarda yaş sınırı kullanmamak,
9. Erken emekliliği teşvik edici planlardan kaçınmak,
10. Kişinin tercihinine bağlı olarak bir emeklilik gerçekleşiyse, bilgi, beceri ve deneyimlerini aktarması için yeni fırsatlar sunmak olarak sınıflandırılmıştır.

Türkiye'de yaş ayrımcılığına yönelik toplumsal, hukuksal ve akademik çalışmalar yeterli değildir. Ayrımcılığın önlenmesi gerektiği ve bunun suç sayıldığı kanunlarda yer almaktadır. Ancak yaş ayrımcılığının nasıl önleneceği, hangi davranışların yaş ayrımcılığı kapsamında değerlendirileceği ve yaş ayrımcılığına yönelik yaptırımların neler olacağı konularında çalışmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Elbette yaş ayrımcılığına yönelik hukuksal düzenlemeler tek başına yeterli değildir. Yaşlıların üretime katılımı, ekonomiye katkısı ve işlevselliklerinin sağlanması gerekmektedir. Bu yüzden yaşlıların bilgi ve tecrübelerinden yararlanılması noktasında yeni ekonomik modellere ve işletme stratejilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu strateji ve işbirliği içinde kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarının ortaklaşa çalışmaları hayati öneme sahiptir. Sosyal hizmet meslek ve disiplinin, rolleri gereği bu üçgen arasında bağlantı kurması ve politika geliştirmesi beklenmektedir. Sosyal hizmet disiplini olarak yaşlılara yönelik stereotipler, yanlış algılar ve ön yargılara yönelik önleyici çalışmaların yapılması sorunun kaynağında çözülmesi noktasında önemlidir. Sosyal hizmet mesleği, bireylerin yaşam boyu gelişimini ve sürekli yenilenmelerini hedefleyen bir disiplin olarak yaşlı bireylerin yeni teknoloji ve gelişmelere uyum sağlamaları, kariyer planlamaları ve ekonomik gereksinimleri için çalışmalar yürütmelidir. Bu kapsamda sosyal hizmet uzmanlarının ve sosyal hizmet alanında çalışmalar

yürüten akademisyenlerin yaş ayrımcılığına dair gerekli farkındalığı kazanmaları ve bu alana yönelik çalışmalar gerçekleştirmeleri önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Anderson, Denise, ve Richard Wiscott. «Comparing Social Work and Non-Social Work Students' Attitudes About Aging.» *Journal of Gerontological Social Work* 42, no. 2 (2003): 21-36.
- Ataöv, Türkkaya. *Çatışmaların Kaynağı Olarak Yaş Ayrımcılığı*. Ankara: A.U.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları, 1996.
- Azulai, Anna. “Ageism and Future Cohorts of Elderly: Implications for Social Work.” *Journal of Social Work Values and Ethics* 11, no. 2 (2014): 1-12.
- Büsch, Victoria, Svenn-Age Dahl, ve Dennis A Dittrich. «An Empirical Study of Age Discrimination in Norway and Germany.» *Applied Economics* 41 (2009): 633-651.
- Butler, R. «Age-ism: Another Form of Bigotry.» *The Gerontologist* 9, no. 4 (1969): 243–246.
- Buz, Sema. «Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı.» *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 14, no. 53 (2015): 268-278.
- Cambridge Dictionary. *Discrimination*. 2013.
<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6z%C3%BCk/ingilizce/discrimination> (Mart 10, 2018 tarihinde erişilmiştir).
- Cheung, Chau-kiu, Ping Kwong Kam, ve Raymond Man-hung Ngan. «Age Discrimination in the Labour Market from the Perspectives of Employers and Older Workers.» *International Social Work* 54, no. 1 (2010): 118 - 136.
- Clark-Kazak, Christine. «Special Focus on Age Discrimination in Forced Migration Law, Policy, and Practice.» *Refuge* 32, no. 3 (2016): 3-7.
- Conte, Alex, ve Richard Burchill. *Defining Civil and Political Rights*. 2. London ve New York: Routledge Taylor&Francis Group, 2016.
- Council of Europe. *Human Rights National Implementation Division Highlights 2016*. Annual Report, France: Council of Europe, 2016.
- Çayır, Kenan. «Yaşlılık/Yaşa Dayalı Ayrımcılık .» *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, 2012: 163-174.
- Çayır, Kenan, ve Müge Ayan Ceyhan. *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012.
- Özdemir, Özlem, ve Naile Bilgili. «Sağlık Hizmetlerinde Yaşlı Ayrımcılığı.» *Gülhane Tıp Dergisi* 56 (2014): 128-131.
- Drury, Elizabeth. «European Code of Good Practice on Age and Employment (for Older Workers).» *The Geneva Papers on Risk and Insurance* 26, no. 4 (2001): 611-622.
- Duncan, Colin, ve Wendy Loretto. «Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment.» *Gender, Work and Organization* 11, no. 1 (2004): 95-115.
- European Commission. *Discrimination in the EU in 2015*. Special Eurobarometer 437 , Brükse: European Commission General for Justice and Consumers, 2015.
- . *Fundamental Rights and Anti-discrimination*. European Commission, 2005.
- Fernandez-Ballesteros, Rocio, Ricardo Olmos, Marta Santacreu, Antonio Bustillos, ve Maria Angeles Molina. «The Role of Perceived Discrimination on Active Aging.» *Archives of Gerontology and Geriatrics* 71 (2017): 14-20.
- Finkelstein, Lisa M, ve Michael J Burke . «Age Stereotyping at Work: The Role Rater and Contextual Factors on Evaluations of Job Applicants.» *The Journal of General Psychology* 125, no. 4 (1998): 317-345.

- Fisher, Gwenith G, Donald M Truxillo, Lisa M Finkelstein, ve Lauren E Wallace. «Age Discrimination: Potential for Adverse Impact and Differential Prediction Related to Age.» *Human Resource Management Review* 27 (2017): 316-327.
- Fredman, Sandra, ve Sarah Spencer. *Age as an Equality Issue*. Portland: Hart Publishing, 2003.
- Gül, İdil Işıl, ve Ulaş Karan. *Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.
- Güven , Şefika Dilek, Gamze Ucakan Muz, ve Nuriye Efe Ertürk. «Üniversite Öğrencilerinin Yaşlı Ayrımcılığına İlişkin Tutumları ve Bu Tutumların Bazı Değişkenlerle İlişkisi.» *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 15, no. 2 (2012): 99-105.
- Heywood, John S, Lok-Sang Ho, ve Xiangdong Wei. «The Determinants of Hiring Older Workers: Evidence from Hong Kong.» *ILR Review* 52, no. 3 (1999): 444 - 459.
- Hyde, Serah. *Age Discrimination and Reform of the U.S. Social Security System*. Montly Labor Review, U.S.: BLS, 2017.
- Ünlü, Tuğba. *Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık*. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Jackson, Margo A. «Counseling Older Adult Victims of Ageism in the Workplace.» *Encyclopedia of Social Work* (NASW Press and Oxford University Press) 1 (2014): 1-11.
- Kam, M. «From Disempowering to Empowering: Changing the Practice of Social Service Professionals with Older People.» *Hallym International Journal of Aging* 4 (2004): 161-183.
- Khotkina, Z A. «“Normal Labor Potential” and Age Discrimination.» *Sociological Research* 53, no. 6 (2014): 78–91.
- Kydd, Angela, ve Anne Fleming. «Ageism and Age Discrimination in Health Care: Fact or Fiction? A Narrative Review of The Literature.» *Maturitas* 81 (2015): 432–438.
- Lahey, Joanna N. «How Do Age Discrimination Laws Affect Older Workers?» *Center for Retirement Research* 5 (2006): 1-8.
- Macdonald, Jamie L, ve Sheri E Levy. «Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement.» *Journal of Social Issues* 72, no. 1 (2016): 169-190.
- Manfredi, Simonetta, ve Lucy Vickers. «Retirement and Age Discrimination: Managing Retirement in Higher Education.» *Industrial Law Journal* 38, no. 4 (2009): 343-364.
- Mercet-Bruns, M. *Disrimination at Work*. California: University of California Press , 2016.
- Nelson, Todd D. *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. London: MIT Press, 2002.
- Neumark, David, Lan Burn, ve Patrick Button. *Age Discrimination and Hiring of Older Workers*. Economic Letter, San Francisco: Research from the Federal Reserve Bank of San Francisco, 2017.
- Ng, Thomas W, ve Daniel C Feldman. «The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance.» *Journal of Applied Psychology* 93, no. 2 (2008): 392– 423.
- Nussbaum, J F, M J Pitts, F N Huber, J L Krieger, ve J E Ohs. «Ageism and Ageist Language Across the Life Span: Intimate Relationships and Non-intimate.» *Journal of Social Issues* 61, no. 2 (2005): 287-305.
- Official Journal of the European Communities. «Council Directive 2000/78/EC.» *Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*. Brüksel: European Communities, 27 Kasım 2000.
- Palmore, Erdman B. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Company, 1999.

- Pietiläinen, Marjut. «Monitoring Model on Labour Discrimination in The Finnish.» *5th Global Forum on Gender Statistics*. Mexico: Tilastokeskus Statistikcentralen, 2014. 1-16.
- Quinn, A. «The Use of Experiential Learning to Help Social Work Students Assess Their Attitudes towards Practice with Older People.» *Social Work Education*, 18 (1999): 171-182.
- Resmi Gazete. «1 Temmuz 2017 Tarihli ve 30111 Sayılı Resmî Gazete.» 2017.
- Roscigno, Vincent J, Sherry Mong, Reginald Byron, ve Griff Tester. «Age Discrimination, Social Closure and Employment.» *Social Forces* 86, no. 1 (2007): 313-334.
- Sargeant, Malcolm. *Age Discrimination In Employment*. England: Gower Publishing , 2006.
- Sofica, Aurelian. «The Social Network of Actors Influencing Age Discrimination in The Human.» *Eastern Journal of European Studies* 3, no. 1 (2012): 169-188.
- Solem, Per Erik. «Ageism and Age Discrimination in Working Life.» *Nordic Psychology* 68, no. 3 (2016): 160-175.
- Şahin, Hande. «Research on University Students' Attitudes About Elders and Elder Discrimination.» *Turkish Journal of Geriatrics* 18, no. 1 (2015): 47-53.
- Taylor, Philip, ve Alan Walker. «The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People.» *Work, Employment and Society* 8, no. 4 (1994): 569 - 591.
- Toemı, Manuela. «Discrimination and Equality at Work: A Review of The Concepts.» *International Labour Review* 142, no. 4 (2003): 401-418.
- Toossi, Mitra, ve Elka Torpey. *Older Workers: Labor Force Trends and Career Options* . Washington: U.S. Bureau of Labor Satatistics, 2017.
- UDHR. *The Universal Declaration of Human Rights*. Paris: United Nations General Assembly, 1948.
- Zastrow , Charles, ve Karen K Kirst-Ashmen. *Understanding Human Behavior and the Social Environment*. 7. United States: Thomson Brooks/Cole, 2007.
- Zastrow, Charles. *Introduction to Social Work and Social Welfare: Empowering People*. 10.Baskı. Canada: Brooks/Cole, Cengage Learning, 2010.
- Zsuzsanna, Marosné K, ve Hajós László. «Demografic Changes Versus (Age) Discrimination-Measurement.» *International Journal of Engineering*, 2015: 187-191.
- Zysk, Małgorzata . «Age Discrimination Law in a Country with a Communist History: The Example of Poland.» *European Law Journal* 12, no. 3 (2006): 371-402.