



IS THERE ANY DISCRIMINATION IN THE JOB ADVERTISEMENTS FOR HUMAN RESOURCES POSITIONS? THE CASE OF İSTANBUL

Yasemin ÖZDEMİR*, Kübra HALDIZ**, Samet ÖZDEMİR***

* Sakarya University, Sakarya, Turkey*, Sakarya University, Sakarya, Turkey**, Sakarya University, Sakarya, Turkey***

E-mail: yasemino@sakarya.edu.tr*, khaldiz@sakarya.edu.tr**, saametozemir@sakarya.edu.tr***

Copyright © 2016Yasemin ÖZDEMİR, Kübra HALDIZ, Samet ÖZDEMİR. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Organizations must have the right human resources as a strategic element to achieve success. Therefore, to choose the most appropriate human resource and to hire at the correct position is one of the basic functions of human resource mangement. Organizations, that aim to reach a large number of qualified candidates to fullfill the necessary positions, benefits from job advertisements. Therefore, one of the essential elements of human resource recruitment and selection is job advertisements. In general the job advertisements contains information about the organization and the position, the necessary and preferred characteristics of the employee, working conditions and the information related wth the application details (Bayraktaroğlu, 2015). In this case, the nature of the position and the organization can be decisive. This situation which can be named as discrimination can be expressed like “the adoption of managerial thought that aims to realize the differentiation of certain human groups consciously” according to the dictionary (TDK, 2016).

In this study all the job advertisements related with human resources positions, that are published for İstanbul with most of the workforce are discussed in the context of discrimination. In the context of the research, the 360 job advertisements published between 16th and 31st January 2016 at Kariyer.net that are related with all human resources positions are examined. According to results of the content analysis technique, as one of the qualitative methods, it has been identified that the job advertisements include statements related to different types of health, gender, graduation and appearance.

Keywords: Human Resources, Job Advertisement, Discrimination, İstanbul, kariyer.net.

JEL:



İNSAN KAYNAKLARI POZİSYONLARINA YÖNELİK İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK SÖZ KONUSU MU? İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Örgütler başarıya ulaşmak için stratejik bir unsur olarak doğru insan kaynağına sahip olmalıdır. Bu nedenle insan kaynağını, örgüte en uygun şekilde seçmek ve doğru pozisyona yerleştirmek insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarından biridir. İhtiyaç duyulan pozisyonları doldurabilmek için çok sayıda ve nitelikli adaya ulaşmayı amaçlayan örgütler iş ilanlarından yararlanmaktadır. Bu nedenle insan kaynakları temin ve seçim fonksiyonunun esas unsurlarından biri de iş ilanlarıdır. İş ilanlarında genel olarak; işletme ve pozisyon hakkında bilgiler, aranan elemanda bulunması gereken ve tercih edilen nitelikler, çalışma koşulları, başvuru detaylarına ilişkin bilgiler yer alır (Bayraktaroğlu, 2015). Bu durumda pozisyonun nitelikleri ve örgütün nitelikleri belirleyici olabilmektedir. Ayrımcılık olarak ifade edilebilecek bu durum sözlük anlamı olarak, “belli insan öbeklerinin ayrılaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesi” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016).

Bu çalışmada Türkiye'nin en kalabalık ve en fazla işgücünün olduğu İstanbul ili için yayımlanan insan kaynaklarına ilişkin tüm ilanlar ayrımcılık kapsamında ele alınmıştır. Araştırma kapsamında 16-31 Ocak 2016 tarihleri arasında Kariyer.net'te yayımlanan “insan kaynakları” alanındaki tüm pozisyonlara ilişkin toplam 360 adet ilan incelenmiştir. Çalışmada ilanların nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizine tabi tutulması sonucunda ilanlarda ayrımcılığın daha fazla sağlık (engellilere yönelik), cinsiyet, mezuniyet ve dış görünüş türlerine ilişkin ifadelerin yer aldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, İş İlanı, Ayrımcılık, İstanbul, kariyer.net

1. GİRİŞ

İnsan sosyal bir varlık olduğu için insanlığın var oluşundan bu yana toplumun da etkisi ile birlikte bir takım ayrımcılıklar oluşmuştur. Geçmişten süregelen, toplumsal olguya yerleşmiş olan bu kavram, günümüz çalışma hayatına ve işe alım süreçlerinde kullanılan yöntemlerden biri olan iş ilanlarına da büyük oranda yansımıştır.

İş ilanları, insan kaynakları (İK) temin ve seçim sürecinin oldukça önemli bir unsurudur. Aday havuzunun oluşturulmasında özellikle dış kaynaklara erişim için iş ilanlarından yararlanılmaktadır. Ancak iş ilanları ile ilgili gelişmiş bir literatür söz konusu olmamakla birlikte özellikle ayrımcılıkla ilgili ifadeler nedeniyle hukuki açıdan da sınırlı şekilde ele alınmaktadır. Bu durumunun temel sebeplerinden biri, ülkemizde İş Kanunu'nun çalışanın işletme ile iş ilişkisi başladıktan sonra devreye giriyor olmasıdır (Türsen, 2015).

İşe alım sürecinde dış kaynaklar yönteminin tercih edilmesi ile kullanılan iş ilanlarında ayrımcı ifadeler yer verilmesi, iş arayan kişiler arasında ayrımcılığa yol açmaktadır. Bu durum işe alım sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesine neden olmaktadır. Ayrıca iş arayan kişiler üzerinde de olumsuz bir etki oluşturmakta ve bu kişilerin çalışma yaşamına girmelerini zorlaştırmaktadır.



2. Ayrımcılık ve Kavramsal Çerçevesi

Ayrımcılıkla ilgili kavramsal çerçeve kapsamında ayrımcılığın tanımına ve ayrımcılık türleri başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. Ayrımcılığın Tanımı

Ayrımcılıkla ilgili farklı tanımlardan söz etmek mümkündür. Bu tanımlardan ilki kavramın sözlük anlamıdır. Sözlük anlamı olarak ayrımcılık, “belli insan öbeklerinin ayrılaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesi” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016).

Ayrımcılık, toplumsal yaşamda din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş gibi nesnel olmayan faktörler temel alınarak bireylere ya da gruplara yönelik yapılan eşitsiz davranış ve uygulamalardır (Akpınar, 2005:3).

Ayrımcılık; açık ve doğrudan, gizli ve dolaylı ya da başka biçimleriyle, sadece özellikle belli kesimler için değil tüm hak özneleri için, insan haklarından eşitlik koşullarında yararlanmalarını engelleyen en eski ve en yaygın ihlallerden biridir. Her birey için ayrımcılık görmeme, hem uluslararası kuruluşlar tarafından kurucu anayasal belgelerinde hem de kabul ettikleri insan hakları belgelerinde güvence altına alınan evrensel bir insan hakkıdır (Emre, 2010:3).

Ayrımcılık; tek bir türden oluşmamakla birlikte taşıdığı niyet, sahip olduğu amaç ve yapıldığı grup gibi değişkenler açısından farklı türlerde olabilir. Olumsuz (negatif), olumlu (pozitif), doğrudan, dolaylı ve istatistiksel ayrımcılık öne çıkan başlıca ayrımcılık türlerindedir (İştar, 2012; Arısoy ve Demir, 2007; Dickinson ve Oaxaca, 2009).

Ayrımcılık ile ilgili farklı tanımlardan ve ayrımcılık türlerinden anlaşılacağı üzere, birey yaşamın her alanında böyle bir durumla karşı karşıya kalabilir. Karşılaşılan ayrımcılığın nedeni ve uygulanma şekli farklı olabilir. Bireylerin ayrımcılığı hissettikleri oran, karşılaştıkları durumlara göre değişmektedir. Bu noktada dil, din, ırk, cinsiyet, yaş gibi ayrımcılığa neden olan faktörler etkili olmaktadır.

2.2. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

Bireyler daha örgüte katılmadan önce işgören seçimindeki aşamalarda ayrımcılığa uğramaktadırlar (Jasinskaja-Lahti, vd., 2007). Gerek örgüt içi gerekse de örgüt dışından yapılan işe alımlarda bu durumla genellikle karşılaşılmaktadır. Bir işletmenin adaylarla ilk temas noktası olan iş ilanlarında işletmenin ayrımcılığa bakışı ile ilgili bir izlenim oluşabilmektedir (Türsen, 2015). İK seçiminde öncelik verilmesi gereken ölçüt; personelin nitelikleri ile işin gereklilikleri arasında uyumun olmasıdır. Adaylar arasından seçim yapılırken hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın, en son süreçte bu uyumluluğu sağlayan adayın işe alınması gerekmektedir.

Çalışma hayatında bireye nitelikleri ile ilgili olmayan unsurlara dayanarak diğer kişilerden farklı muamele yapmak, bireyin niteliklerinin verimli bir şekilde değerlendirilmesini ve çalışma hayatı boyunca faydalı olmasını engellemektedir. Bu durum da birey açısından mağduriyete sebebiyet vermektedir (Emre, 2010:4). Örgütlerde çalışanlara karşı uygulanan



ve çalışanların mağduriyetine sebep olan ayrımcılığa örnek olarak; mobbing (psikolojik yıldırma), bilgi paylaşımında ayrımcılık, örgütsel adalette ayrımcılık, ırksal ayrımcılık, kültürel ayrımcılık, cam tavan etkisi (özellikle kadınlar için), cinsiyet ayrımcılığı, ücret ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı ve engelli ayrımcılığı verilebilir (Demirel, 2011).

İşverenler işgücünü iş ile ilgisi olmayan ölçütlere göre değerlendirirlerse, nitelikli işgücünü ya hiç elde edemezler ya da sahip oldukları işgücünü de kaybederler. Ayrıca böyle ölçütlere göre yapılan değerlendirmeler daha az rekabet içeren bir ortam oluşturur ve örgütün başarısını düşürür. Yetenekli işgücüne sahip olmak isteyen işverenler ayrımcı davranmak yerine, yetenekli bir işgücü havuzundan seçim yapmalıdır (Demuijnck, 2009).

Gerek işe alımın ilk aşamalarında gerekse de çalışma süreci boyunca ayrımcılık içerecek şekilde davranışlarda bulunulması birçok yönden dezavantajlı bir durum oluşturacaktır. İşveren açısından işin gerektirdiği niteliklere sahip adaylara ulaşamaması, iş-kişî uyumunun sağlanamaması nedeniyle işletmenin amaçlanan performans düzeyine ulaşmaması ve çalışan açısından bilgi, beceri ve yetkinliklerine uygun ve istediği işe sahip olamaması, bu nedenle iş tatmininin, motivasyonun ve performansının düşük olması, kendisini gösterememesi gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir.

2.3. Çalışma Hayatındaki Ayrımcılık Türleri

Çalışma hayatında farklı birçok ayrımcılık söz konusudur. Bu ayrımcılık türlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

a. Irk, Renk, Soy, Ulusal Köken, Etnik Köken ve Dini İnanca Yönelik Ayrımcılık

Toplumların sosyal ve kültürel yapısı; ekonomik değişkenler, siyasal değişkenler, nüfus yapısı gibi unsurlar tarafından belirlenmektedir. Böylece sosyal ve kültürel yapıdaki değişkenlik de artmış olmaktadır.

Irk, renk, soy, ulusal köken, etnik köken, dini inanç konularında ayrımcılığa maruz kalan insanlarda aslında biyolojik olarak hiçbir farklılık bulunmamaktadır. Böyle olmasına rağmen insanlar kendileriyle diğerleri arasında farklılık olduğunu düşünüp, algılarını da bu şekilde oluşturmaktadır. Bu farklılık ve algılar ise, toplumda bazı kişilere özellikleri yüzünden eşit olmayan bir şekilde davranılmasına sebebiyet verdiğinde de ayrımcılık meydana gelmektedir (Emre, 2010:9).

b. Yaşa Yönelik Ayrımcılık

Genç ve dinamik çalışan istihdam edilmesi ve onlara çeşitli işler yaptırma düşüncesi ve isteği, temin ve seçim sürecinde yaş konusunun öneminin temelini oluşturmaktadır (Demir, 2011). Özellikle çocuklarda ve yaşlılarda ayrımcılık ve dışlanmışlık ile karşı karşıya kalma ihtimali, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek orandadır (İştar, 2012:4). Ayrıca yaş faktörünün iş ilanlarındaki yeri ve işe alım sürecindeki etkisi nüfusun yaş ortalamasının artması ile değişmektedir. İş ilanlarında yaş belirtilmese dahi işe alımda genç adaylar daha yetenekli oldukları düşüncesiyle daha fazla şans verildiği yönünde bulgulara rastlanmaktadır (Kaufmann vd., 2015: 1).

c. Cinsiyete Yönelik Ayrımcılık

Bir kadına, cinsiyetine yönelik olarak bir erkeğe davranıldığı veya davranılacağından daha olumsuz davranılmasıdır. Eşitlikçi gözükten davranışlar ve uygulamalar, sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler oluşturabilmektedir (Kirel, Kocabaş ve Özdemir, 2010:5).

Cinsiyet ayrımcılığının tipik örneklerinden biri, yönetim pozisyonları ile ilgilidir (Horvath, vd., 2016). Ayrıca aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre kadınlara daha az ücret



ödenmesi ve çeşitli sektörlerde kadınların erkeklere nazaran daha çok tacize uğramaları cinsiyete yönelik ayrımcılığın başka bir boyutunu oluşturmaktadır (İştar, 2012).

d. Engellilere Yönelik Ayrımcılık

İşverenlerin işyerlerinde çalıştırdığı toplam işçi sayısının belirli bir oranı kadar engelli işçi çalıştırması zorunluluğuna ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik bazı kanunlar mevcuttur. Fakat çoğu işverenin bu kanunlara uymaması engellilerin istihdam fırsatlarından yeterince yararlanamamasına sebep olmaktadır. Böylece engelliler toplumdan dışlanmış ve fakirliğe itilmiş olmaktadır (İştar, 2012:5).

e. Mezun Olunan Eğitim Kurumu ve Eğitim Seviyesi Temelinde Ayrımcılık

Belirli bir eğitim kurumundan ve belirli bir eğitim düzeyi ile mezun olmayı şart koşan bir işe alım ölçütü, adaylar arasında ayrımcılığa yol açmaktadır. Bunun sebebi de, işverenlerin çeşitli varsayımlarla bazı eğitim kurumlarına karşı önyargılı olmalarıdır. İşverenlere göre iyi bir eğitim kurumundan iyi bir seviyede mezun olmayan aday, eğitim yönünden de yetersizdir. Bu davranışıyla işverenler işe başvuran adaylara yönelik ayrımcı bir tavır sergilemiş olmaktadır (Emre, 2010: 15).

f. Dış Görünüşe Yönelik Ayrımcılık

Temin ve seçim sürecinde dış görünüme yönelik ayrımcılık bu süreçte kullanılan fotoğraflı özgeçmiş ile başlamaktadır. İşverenlerin çoğu ilk aşamada fotoğraftaki görünüme göre adayı değerlendirip olumlu veya olumsuz kanaat vermektedir. Çalışma yaşamında ise, örneğin hizmet sektöründe bazı tüketicilerin daha iyi görünümlü kişilerden hizmet almak istemesi, iyi görünümlü kişilerin iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde daha olumlu olabileceği, daha ikna edici ve üretken olabilecekleri düşünceleri ile ayrımcılık konusu ön plana çıkmaktadır (Emre, 2010:16).

Çalışma yaşamında farklı ayrımcılık türleri söz konusu olmakla birlikte ayrımcılığın olmamasına ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Örneğin; 19 Ekim 2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 29507 sayılı Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik'te "Meslek Standartlarının ve Yeterliliklerin Hazırlanması" başlığı altındaki 6. maddede belirtildiği gibi "Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler açık veya gizli hiçbir ayrımcılık unsuru içermez."

2.4. Ayrımcılık Türleri ile Çalışma Hayatında Ayrımcılığın İlişkisi

Genel anlamda kavramsal olan ayrımcılığın türleri ile çalışma hayatında uygulanan ayrımcılığın türlerini incelediğimizde, ikisi arasında birkaç yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma hayatındaki ayrımcılık türlerinin her birinde, birkaç boyutun birden uygulanabildiği anlaşılmaktadır. Örneğin; cinsiyete yönelik ayrımcılıkta erkeklere oranla kadınlara yönelik hem pozitif hem de negatif ayrımcılık uygulanabilmektedir. Erkeklerle aynı işi yaptığı halde kadınlara daha az ücret ödenmesi negatif ayrımcılık, ağır yük gerektiren işlerde de kadınların arka planda tutulması pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebilir. Mezun olunan eğitim kurumu ve eğitim seviyesi temelindeki ayrımcılıkta ise hem doğrudan hem de negatif ayrımcılık uygulandığı görülmektedir.

Temin ve seçim sürecinde adayların yaş grupları için hem doğrudan hem de dolaylı ifadelerle rastlamak mümkündür. İşverenin iş ilanındaki ilgili pozisyonun gereklerinde alt ve üst yaş sınırını belirtmesi doğrudan; belli bir süre iş deneyimine sahip olmak gibi ifade eklemesi de dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilebilir.

2.5. Türk Çalışma Hayatında Ayrımcılığın Hukuki Boyutu



Çalışma hayatındaki ayrımcılıkla ilgili hukuki boyut oldukça önemlidir. Hukuki boyutta anayasa başta olmak üzere çalışma hayatına ilişkin birçok yasa söz konusudur. Bu yasaları ayrımcılık bağlamında şu şekilde özetlemek mümkündür.

a. Anayasa ve Anayasa Mahkemesi Kararları: Türkiye’de ayrımcılık ile ilgili temel yasal çerçeve, öncelikle Anayasa’nın “Kanun Önünde Eşitlik” başlığını taşıyan 10. maddesindeki ifadeler ile ortaya konabilir. Bu maddeye göre; “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.” ve “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır.” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). 22 Mayıs 2004 tarihinde “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” ifadesi de bu maddeye eklenerek, cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili yasal çerçeve oluşturulmuştur (Emre, 2010:17).

b. Türk Ceza Kanunu: Türk Ceza Kanunu’nda “Hürriyete Karşı Suçlar” başlığı altındaki 117. madde ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali; 122. madde ile de ayrımcılık ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Türk Ceza Kanunu’nun 122. maddesine göre; “Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.” (Türk Ceza Kanunu, 2004).

c. 4857 Sayılı İş Kanunu: Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen 22.05.2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu’nda “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 5. maddedeki ifadeler, çalışma hayatında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu maddeye göre; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” Yine bu maddeye göre; “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” (İş Kanunu, 2003).

d. Sendikalar Kanunu: 7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 2821 numaralı Sendikalar Kanunu’nda “Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı” başlığı altındaki 31. maddede belirtildiği gibi “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” Yine aynı maddeye göre seçme sürecinde sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık; “İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.” ifadesiyle yasaklanmıştır (Sendikalar Kanunu, 1983).

20 Nisan 2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete’de yer alan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu çalışma yaşamında ayrımcılıkla ilgili yeni düzenlemeleri beraberinde getirmektedir. Kanunun 2. maddesi, kanunun uygulamasında esas alınan tanımlara yer vermektedir. Bu tanımlar arasında doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, engellilik ve varsayılan temele dayalı ayrımcılık gibi kavramlar yer almaktadır. Madde 4’te ayrımcılık türleri sıralanmış ve madde 5’te ayrımcılık yasağının kapsamı açıklanmıştır. İstihdam ve serbest meslek başlıklı madde altınının 1. ve 2. fıkraları insan



kaynakları temin ve seçim süreci ile ilgili bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca 2.fıkıradaki iş ilanlarının bu kapsamda yer aldığı ayrıca belirtilmiştir (29690 Sayılı Resmi Gazete, 2016). Görüldüğü üzere; çalışma yaşamında ayrımcılığın engellenmesine ilişkin birçok yasal düzenleme söz konusudur. Ancak esas olan çalışma yaşamının taraflarının ayrımcılığın engellenmesi için gerekli adımları atmalarıdır. Bu noktada insan kaynakları alanında temin ve seçim başta olmak üzere İK fonksiyonlarının hayata geçirilmesinde iş analizi sonuçlarının dikkate alınması ciddi katkılara sağlayacaktır.

2.6. Uluslararası Hukuk, Uluslararası Örgütler ve Ayrımcılık

Kişilerin kanunlar karşısında eşitliği ve ayrımcılığa karşı korunması gerekliliği, evrensel haklar olarak kabul edilmekte ve birçok sözleşme ile bu durum sağlanmaya çalışılmaktadır.

a. Birleşmiş Milletler Örgütü Belgeleri: İnsan haklarının ilk kez uluslararası hukuka konu olduğu Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 1. maddesinde ayırım gözetmeme ilkesiyle ilgili değerler ve kurallar yer almaktadır. Ayrıca 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilen ve 27 Mayıs 1949 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesi tüm çalışanların ayrımcılık olmaksızın eşit işe eşit ücret almasını öngörür. 1979 yılında yayımlanan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ile 1980 yılında yayımlanan "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi" ayrımcılıkla ilgili geçerliliği olan sözleşmelerdir (Emre, 2010).

b. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri: Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi konusu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurucu belgesi olan Versay Barış Antlaşması ve Filadelfiya Bildirgesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasında hukuksal dayanak oluşturmuştur (Emre, 2010:22).

c. Avrupa Birliği Antlaşma ve Sözleşmeleri: Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşması 1958 yılında yürürlüğe giren Roma Antlaşması'dır. Bu antlaşmanın 119. maddesi cinsiyet ayrımcılığının yasaklanmasını ve ücret eşitliğinin sağlanmasını ifade eder. 1989 yılında düzenlenen "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nda belirtilen hakları güvence altına alır, eşit işlemin sağlanması için cinsiyet, renk, ırk veya inanca dayalı her türlü ayrımcılığın kaldırılmasını öngörür (Emre, 2010: 22).

Ayrıca hem ulusal hem de uluslararası hukuk bağlamında çeşitli kanunlar aracılığıyla ayrımcılığın kesinlikle yapılmaması gerektiği açıkça vurgulanmıştır.

Ancak ülkemizde İş Kanunu, çalışanın işletmeyle iş ilişkisi başladıktan sonra devreye girmektedir. Bu nedenle Türk çalışma hayatında ayrımcılığın hukuki boyutu ile ilgili belirtilen düzenlemelere rağmen Türkiye'de iş ilanlarında ayrımcılık yaptığı gerekçesiyle yaptırıma uğrayan bir şirkete rastlamanın zor olduğu ifade edilmektedir. 2014 yılında cinsiyet, mezun olunan okul, kilo, boy, yaş, deneyim ve benzeri nedenlerle birini işe alınması engellendiğinde nefret hissi sözkonusu ise suç oluşacağı şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (Türsen, 2015).

Bununla birlikte ayrımcılık yapılması durumunda karşılaşılabilecek olan sonuç özellikle Türk Ceza Kanunu'nda belirtilmiştir. Bu doğrultuda yaptırımlar dikkate alınmalıdır ve bu düzenlemelere aykırı hareket edilmemelidir.

2.7. İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi Açısından Ayrımcılık

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının tutarlı ve adil bir şekilde uygulanabilmesi için İKY departmanı politikalar ve ilkeler doğrultusunda yapılandırılmalıdır. Bu hukuki boyutu bağlamında ifade edilen düzenlemelerin de bir yansımasıdır. İKY ile ilgili birçok ilkedden



söz etmek mümkündür. Bu ilkelerden biri de eşitlik ve **eşitlik ilkesi** çalışanlar arasında dil, din, ırk, cinsiyet ve düşünce açısından bir ayrım gözetmeksizin herkese eşit muamele yapılması ve işe alımdan işten çıkartılmaya kadar olan tüm süreçlerde bu ilkeye bağlı kalınması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:19). Ancak işletmelerde farklı gerekçelerle bu ilkeye aykırı davranıldığı görülmektedir. Örneğin; performans sonuçları, kariyer planları ve maliyet gibi gerekçelerle eğitim ve geliştirme programlarına tüm çalışanlar dâhil edilememektedir. Bir diğer örnek ise kadın istihdamına ilişkin pozitif ayrımcılık düzenlemeleri ve uygulamalarıdır. Benzer bir durum İK temin ve seçim sürecinde de söz konusu olabilmektedir. Bu kapsamda İK temin ve seçimi fonksiyonunu şu şekilde özetlemek mümkündür:

İşletmeler ihtiyaç duydukları ve eksik oldukları personel gereksinimlerini, örgütün içinden veya dışından karşılamaktadır (Bayraktaroğlu, 2008:61). Personelin hangi şekilde sağlanacağı konusunda genellikle ilgili pozisyonun gereklilikleri ve hiyerarşideki konumu etkili olsa da, çoğu işletmede işverenlerin tercihi ile süreç yönlendirilmektedir. Örgütte halen çalışmakta olan personellerin dışında kalan, istihdam edilmek üzere hazır bekleyen ve çalışma isteğinde olan kişiler ve bu kişilere ulaşılabilecek yerler örgüt dışı kaynak olarak nitelendirilir. Bu tür kaynaklardan genellikle başlangıç düzeyinde olan, yeni açılan ve yedek personeli olmayan daha üst düzey pozisyonların personel gereksiniminde ve buna bağlı olarak temin sürecinde yararlanır.

Her düzeyde ve alanda okullar, rakipler ve diğer işletmeler, işsizler, kendi hesabına çalışanlar, emekliler, ev kadınları ve öğrenciler, taşeron işletmeler örgütlerde dış kaynaklardan personel temini sürecinde kullanılan dış kaynaklardır (Bayraktaroğlu, 2008: 62). Örgütlerin dış kaynaklardan aday sağlama yoluyla çalışan temin edebilmeleri konusunda birçok farklı yöntem kullanılmaktadır. İş ilanları (duyuruları), kendiliğinden başvurular, mevcut çalışanların ve tanıdıkların tavsiyeleri, iş ve çalışan bulma kuruluşları bunlara örnek olarak gösterilebilir. İş ilanları işgücü piyasasına, örgütlerin personel ihtiyacı olduğunu ve eleman aradığını duyurmak amacıyla kullanılır. İletişim kanalları olarak da nitelendirilen gazetelerde, dergilerde, internet sitelerinde, el ilanı şeklinde, posta vb. yazılı araçlar yoluyla yayımlan ilanlar bu şekilde dış çevreye ulaştırılmış olmaktadır (Acar, 2013:122). Bu nedenle insan kaynakları temin ve seçim fonksiyonun esas unsurlarından biri de iş ilanlarıdır. İş ilanlarında genel olarak; işletme ve pozisyon hakkında bilgiler, aranan elemanda bulunması gereken ve tercih edilen nitelikler, çalışma koşulları, başvuru detaylarına ilişkin bilgiler yer alır (Bayraktaroğlu, 2015). Bu bilgiler çoğu zaman standart metinler olsa da insanların doğuştan ya da sonradan edindikleri nitelikler açısından kimi grupları avantajlı kimilerini ise dezavantajlı duruma sokabilir. Bu durumda pozisyonun nitelikleri ve örgütün nitelikleri belirleyici olabilmektedir.

Son yıllarda bilişim teknolojilerindeki gelişime parlak olarak insan kaynakları portallarının daha fazla kullanılan bir aday sağlama yolu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda İK portallarında paylaşılan iş ilanları, bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. İnternet sitelerinde farklı pozisyonlar için yayımlanan birçok iş ilanında yer verilen iş gerekleri diğer bir ifade ile pozisyon nitelikleri için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından ölçütler belirlenmiştir (www.myk.gov.tr, 2016). İşverenler tarafından işe alım aşamasında ilan oluşturulurken ve çalışmada olması gereken nitelikler belirlenirken, ilgili kurum tarafından belirlenen ölçütler esas alınmalıdır. Bu nitelikler dikkate alınmadığı takdirde bu durum, iş hayatında kendisine bir yer edinmeye çalışan bireyler tarafından ayrımcılık olarak algılanabilmektedir. Diğer yanda örgüt için önemli olan, işe uygun nitelikleri olan



ve bu uyumlaşma ile işletmeye katkı sağlayacak çalışanın daha çalışma hayatına girmeden kaybedilmesine yol açacaktır. Bunun nedeni iş ilanlarında algılanan ayrımcılığın adayın motivasyonunu olumsuz bir şekilde etkilemesine bağlı olarak aday iş ilanına başvurmaktan vazgeçebilmektedir. Bu nedenle işletme ve adayın çalışma yaşamında bireysel ve örgütsel açısından bir istihdam ilişkisi oluşturulabilmesi için işverenlerin iş ilanlarında pozisyon odaklı olması yararlı olacaktır.

3. İnsan Kaynakları Pozisyonlarına Yönelik İş İlanlarında Ayrımcılığın Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: İstanbul İli Örneği

3.1. Araştırmanın Çerçevesi

Araştırmanın çerçevesi kapsamında araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve yöntemi, araştırmanın kısıtları ve araştırmanın bulguları başlıklarına yer verilecektir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş ilanları ve ayrımcılık ile ilgili daha önce yapılan araştırmalar iş ilanları ile ilgili genel bir çerçeveye odaklanmaktadır (Basım ve diğ., 2008; Emre, 2010; Demir, 2011; İstar, 2012). Basım ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılan “Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma” isimli araştırmada Türkçe ilanlarda sadece önerilen pozisyonun önemli bir kariyer imkânı sağlayacağı yönünde ifadelere yer verildiği tespit edilmiştir. İngilizce ilanlarda işverenlerin adaylara kreş, spor salonu, yıllık izin süresi gibi çalışma koşulları ve firmanın sağlayacağı imkânlar hakkında da bilgiler verildiğine yönelik verilere ulaşılmıştır. Ayrımcılık oluşturabilen durumların sıklıkla görülebildiği belirtilmiştir. “İş İlanlarında Ayrımcılık: Kocaeli İli Örneği” isimli yüksek lisans tezi ise Emre tarafından 2010 yılında hazırlanmış ve iş ilanlarında ayrımcı ifadelerin yer alıp almadığı, bu ilanlarda ayrımcı ifadelerin ne oranda yer aldığı, bunların hangi iş alanlarında yoğunlaştığı ve ayrımcı ifadelerin hangi kadrolar için yayımlanan ilanlarda öne çıktığı soruları için istenen düzeyde sonuçlara ulaşılmıştır. Demir tarafından 2011 yılında yapılan çalışmada ise turizm sektöründeki ayrımcılık incelenmiştir.

Türkiye’de gerek yayımlanan iş ilanlarının kontrolü, gerekse işletmelerin bu tür uygulamalarının neden ve sonuçlarına yönelik bir araştırma ve incelemenin yapılmasını sağlayacak mekanizmanın olmaması nedeniyle ayrımcılık oluşturabilen durumlar sıklıkla görülebilmektedir. İstar tarafından 2012 yılında yapılan “Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık” isimli araştırmada ise gerek cinsiyet gerek yaş gerekse de fiziksel özelliklerin ayrımcılık ögesi olarak bulunduğu görülmektedir. İlanlarda eğitim seviyesinden ziyade iş deneyiminin gerekliliği ön plandadır. İş tanımlarına ve iş yeri isimlerinin verilmesine dikkat edilmediği, işverenin ücret konusunda bilgi vermek istemediği bulgularına ulaşılmıştır.

İş ilanlarını oluşturan bir birim olarak İK birimine ilişkin ilanlardaki ayrımcılığın varlığının belirlenmeye çalışılması anlamlı olacaktır. Bu nedenle bu çalışma ile insan kaynakları alanındaki tüm pozisyonlarla ilgili ilanlardaki ayrımcılık sorunun varlığına ve türüne ilişkin tespit yapılmaya çalışılarak bir bilinç oluşturulmaya çalışılacaktır.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi



Bu çalışmada Türkiye'nin en kalabalık ve en fazla işgücünün olduğu İstanbul ili için yayımlanan insan kaynaklarına ilişkin tüm ilanlar ayrımcılık kapsamında ele alınmıştır. Bu kapsamda Kariyer.net'te 16-31 Ocak 2016 tarihleri arasında yayımlanan "insan kaynakları" alanındaki tüm pozisyonlara ilişkin toplam 360 adet ilan incelenmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan içerik analizi tekniği ve içerik analizi kapsamında içerik ve sıklık analizi kullanılmıştır. İlanlarda vurgulanan tüm iş gerekleri; ayrımcılığın ırk, renk, soy, ulusal ve etnik köken ve dini inanç, yaş ve deneyim, cinsiyet, sağlık, mezuniyet ve dış görünüş türleri teorik bağlamdan hareketle değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın temel kısıtlarından biri, zaman kısıtıdır. Ayrıca bu kısıta bağlı olarak tek bir aday sağlama yolunda yer alan ve sadece 16-31 Ocak 2016 dönemine ait olan ilanların incelenmesi de bir kısıt olarak ifade edilebilir. Tek bir aday sağlama yolundaki ilanların incelenmesinin sebebi, aynı ilanların farklı aday sağlama yollarında yer almasından kaynaklanabilecek tekrarları ortadan kaldırma düşüncesidir.

3.2. Araştırmanın Bulguları

İş ilanlarında içerik analizi kapsamında yapılan içerik ve sıklık analizi sonucu şu bulgulara ulaşılmıştır:

- İstanbul ilinde, çeşitli İK pozisyonları için Türkçe olarak yayımlanan 360 adet iş ilanı incelenmiştir. İlanların sadece iki tanesinde İK ülke müdürü pozisyonu için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak bir şart olarak belirlenmiştir.
- İncelenen ilanların 27 tanesinde yaşla ilgili bir sınırlamayla karşılaşılmıştır. Özellikle İK mesleğine giriş pozisyonu olarak düşünülebilecek İK elemanı, İK uzman yardımcısı, İK sorumlusu gibi pozisyonlarda yaşla ilgili sınırlamalar görülmüştür. Geriye kalan 333 ilanda ise hiçbir yaş sınırı belirtilmemiştir. İK alanındaki ilk pozisyonlardan olan İK elemanı ilanlarının 3 tanesinde deneyim gerekmezken 10 tanesinde 1-3 yıl, 3 tanesinde 3-5 yıl, yine 3 tanesinde 5-10 yıl, 1 ilanda ise 10 yıl ve üstü deneyimin gerekliliği ifade edilmiştir. İK uzmanı için ise 10 ilanda deneyimsiz, 28 ilanda 1-3 yıl, 72 ilanda 3-5 yıl, 15 ilanda 5-10 yıl deneyimli adaylara ulaşılmaya çalışılmıştır.
- Cinsiyet ayrımcılığı noktasında yapılan incelemede ise 29 ilanda sadece erkek adaylar, 23 ilanda sadece kadın adayların başvuru yapabileceği belirtilmiştir. İK pozisyonu için 12 ilanda kadın vurgusu yapılmıştır. 308 ilanda işverenler herhangi bir tercihte bulunmamışlardır. Erkek adaylar için oldukça öneme sahip olan askerlik konusu ise tam olarak 264 ilanda yer almıştır.
- Engellilere yönelik bir ayrımcılık olarak düşünülebilecek olan seyahat edebilme bir iş gereği olarak 57 ilanda yer almıştır. Bununla birlikte ehliyet sahibi olma durumu ise 36 ilanda değinilen bir özellik olmuştur. Bunların dışında engellilere yönelik bir ayrımcılık bulgusuna rastlanılmamıştır.
- Mezun olunan okul ve eğitim seviyesi ayrımcılığıyla ilgili ise sadece 2 ilanda alanında önce çıkan, prestijli, saygın vb. ifadelerin geçtiği görülmüştür.
- 21 ilanda kılık kıyafeti düzgün olmak ve giyimine önem vermek gibi dış görünüş ile ilgili ifadeler yer verildiği görülmüştür. İK uzmanı, İK müdürü, İK sorumlusu, İK şefi, işe alım uzmanı ve İK asistanı gibi pozisyonlarda bu iş gereğinin altının çizildiği görülmektedir. 10 ilanda ise adayların sigara içmemelerinin istendiği dikkat çekici bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.



Araştırmanın bulguları, literatürde yer alan çalışma hayatındaki ayrımcılık türlerinin tümünün insan kaynaklarında seçme ve yerleştirmenin önemli bir unsuru olan iş ilanlarında yer almadığını ve ayrımcılığın belirli türlerinin olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

İnsan kaynakları pozisyonlarına ilişkin İstanbul ili için yayımlanan iş ilanları incelendiğinde ırk, renk, soy, ulusal ve etnik köken ve dini inanç, yaş ve deneyim, cinsiyet, sağlık durumu, mezun olunan okul ve eğitim seviyesi ile dış görünüme yönelik ayrımcılık yapıldığına dair kısmi derecede bulgulara ulaşılmıştır. Temel hak ve hürriyetler arasında olan ve çeşitli uluslararası kurumlar ve Türkiye Cumhuriyeti kanunları ile sınırları çizilen hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaması durumunun bazı ilanlarda ihlal edildiği düşünülebilir.

İlanlarda T.C. vatandaşı olma ifadesinin çokça tekrar edilmediği görülmektedir. Bunun ilanların Türkçe yazılmasıyla ilgili olduğu düşünülebilir. İlanların sadece %7,5'inde yaşla ilgili bir sınırlamanın olduğu ve İK pozisyonları için yaşla ilgili bir ayrımcılığın sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır. Deneyim başlığı için ise özellikle İK elemanı gibi işe giriş pozisyonu için çeşitli sürelerle deneyim istenmesi hatta bir ilanda 10 yıl ve üstü deneyim istenmesi, özellikle yeni mezun ya da alan değiştiren adayların işe girişini zorlaştırabilir. İK uzmanı için çeşitli yıl aralıklarında aranan deneyim, hem bu konuda ortak bir tavrın olmadığını hem de ayrımcılığın söz konusu olabileceğini göstermektedir. İncelenen İK ilanlarının %14,4'ünde erkek ya da kadın adayların başvurusunu sınırlandıran hükümler olduğu görülmektedir. İlanların %73,3'ünde erkek adayların askerliğini yapmış, en az iki yıl tecilli ya da askerlikten muaf olmaları istenmiştir. Erkekler için bir kariyer engeli olarak da düşünülen askerlik aynı zamanda işgücü piyasasında bir işte çalışmalarını zorlaştırıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde engellilere yönelik birer ayrımcılık olduğu görüşü hâkim olan seyahat edebilme ve otomobil ehliyetine sahip olma özellikleri ilanlarda toplamda 93 kez ile %25,8 oranında tekrarlanmıştır. Sadece 2 ilanda mezun olunan okul ve eğitim seviyesi ile ilgili ifadeler yer verilmesi, İK ilanları açısından mezun olunan okulun ayırt edici ve belirleyici bir nitelik olmadığını düşündürmektedir. İlanların %5,8'inde ise adayların kılık kıyafetlerine önem vermeleri ve düzgün giyinmeleri istenmektedir.

İşletmelerin insan kaynağı ihtiyacını gidermekle sorumlu ve onları seçme, yerleştirme gibi çok önemli bir göreve sahip olan insan kaynakları pozisyonları için ayrımcılık oldukça önemlidir. Bu konuda uygulamayı yapacak olan kişilerin çeşitli hassasiyetlere sahip olması gerekmektedir. İş ilanları da bu hassasiyetin ve insan kaynaklarına bakışın en önemli göstergelerinden biridir.

Kısacası; araştırmanın bulguları doğrultusunda iş ilanlarında ayrımcılığın literatürdeki gibi çok çeşitli olmadığını ve bazı ayrımcılık türlerine daha fazla vurgu yapıldığını söylemek mümkündür. Buna göre; cinsiyete dayalı ayrımcılık yeterince ifade edilmese de erkek adaylar için askerlik yapmış olmak ifadesine sıkça yer verilmesi dikkat çekicidir. Sınırlı düzeyde seyahat diğer bir ifade ile engellilere ilişkin ayırım olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca İK pozisyonları ilanlarında mezun olunan okulla ilgili dikkat çekici bir ayrımcılığa ilişkin ifadeler yer verilmediği görülmektedir.

Bu çalışma ile ayrımcılık konusunun İK temin ve seçim sürecindeki yeri ve önemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra bu konuda yapılacak araştırmalarda başka alanlarla ilgili



ya da farklı pozisyonlarla ilgili ilanlar incelenebilir. Ayrımcılık türleri açısından daha geniş bir inceleme yapılabileceği gibi sadece bir ayrımcılık türünden hareketle daha derin bir araştırma yoluna da gidilebilir. Ayrıca ayrımcılık konusunu aday perspektifinde ele alınan araştırmalar da yapılabilir.

Araştırmanın bulgularının ve konu ile ilgili literatürle birlikte diğer bir ifade ile ayrımcılıkla ilgili tespitlerle birlikte dile getirilmesi gereken bir diğer konunun iş ilanlarına temel teşkil eden iş analizi sonuçları ile iş ilanlarında ifade edilen niteliklerin birbirileri ile ilişkilerinin mutlaka dikkate alınması gerekliliğidir. İşin beklenen performansla gerçekleştirilmesi ve çalışanın kurumla uyumlaşması için gerekli olan niteliklerin gerçekten bir ayrımcılık oluşturup oluşturmadığını ayrıca ele almak yararlı olacaktır.

Ayrımcılık hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da ve çalışma hayatının her alanında olduğu gibi insan kaynaklarında da karşımıza çıkan istenmeyen bir durumdur. Bu araştırma ayrımcılık konusuna dikkat çekmek ve daha sonraki çalışmalara yol açmak açısından önem taşımaktadır.



KAYNAKLAR

- Acar, A. C. (2013). “İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi”, İnsan Kaynakları Yönetimi içinde s. 87-157, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Akpınar, T. (2005). “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60, 4.
- Arısoy, İ. A. ve Demir, N. (2007). “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, *Ege Akademik Bakış*, 7, 2, s.707-725.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Adapazarı, Sakarya Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Demir, M. (2011). “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.8, Sayı.1, s.760-784.
- Demirel, Y. (2011). “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, *Tisk Akademi*, Cilt.6, Sayı.12, s.66-87, http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/eylul_2011/index.html (Erişim Tarihi: 04.12.2015).
- Demuijnck, G. (2009). “Non-Discrimination In Human Resources Management As A Moral Obligation”, *Journal Of Business Ethics*, 88, p.83-101, doi:10.1007/s10551-009-0100-6.
- Dickinson, D. L. ve Oaxaca, R. L. (2009). “Statistical Discrimination In Labor Markets: An Experimental Analysis”, *Southern Economic Journal*, 76, 1, p.16-31.
- Emre, O. (2010). İş İlanlarında Ayrımcılık: Kocaeli İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.
- Horvath, L. K. ve S. Sczesny, (2016) “Reducing Women’s Lack of Fit with Leadership Positions” Effects of the Wording of Job Advertisements”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 25, Issue 2, p. 316-328.
- <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-ana> (Erişim Tarihi: 05.01.2016)
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56c1223f8f2066.24801147
- International Labour Organization Resmi İnternet Sitesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf (Erişim Tarihi: 04.12.2015).
- İş Kanunu (4857 S.K.), Resmi Gazete, 25134, Haziran 2003.
- İştari, E. (2012). “Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı.28.
- Jasinskaja-Lahti, I., K., Liebkind ve R. Perhoniemi, (2007). “Perceived Ethnic Discrimination At Work And Well-Being Of Immigrants In Finland: The Moderating Role Of Employment Status And Work-Specific Group-Level Control Beliefs”, *International Journal Of Intercultural Relations*, V.31, p.223-242, doi:10.1016/j.ijintrel.2006.02.003.
- Kaufmann, M. C., F. Krings ve S. Sczesny (2015) “Looking Too Old? How an Older Age Appearance Reduces Changes of Being Hired”, *British Journal of Management*, Vol. 00, p. 1-13.
- Kirel, Ç., F., Kocabaş ve A. A. Özdemir, (2010). “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehirde Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt. 24, Sayı. 1, s 5-15..
- Sendikalar Kanunu (2821 S.K.), Resmi Gazete, 18040, Mayıs 1983.



- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi. <http://www.ab.gov.tr> (Erişim Tarihi: 04.12.2015).
- T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu Resmi İnternet Sitesi. <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/35501-Birlesmis-Milletler-Antlasmasi.pdf> (Erişim Tarihi: 04.12.2015).
- T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu Resmi İnternet Sitesi. <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyanname.pdf> (Erişim Tarihi: 04.12.2015).
- Türk Ceza Kanunu (5237 Sayılı Kanun), Resmi Gazete, 25611, Ekim 2004.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (2709 S.K.), Resmi Gazete, 17863, Kasım 1982.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (6701 Sayılı Kanun), Resmi Gazete, 29690, Nisan 2016.
- Türsen, D. (2015) “İş İlanları Standartlaştırılmalı”, Hürriyet İK, (Erişim Tarihi: 28.11.2015).
- Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 29507, Ekim 2015.